



# EDUCAÇÃO CORPORATIVA 2020

— HACKS E TENDÊNCIAS

DOT  
digital group

Podemos dizer que tendências são, entre diversas outras definições, apostas para o futuro. Mas não com base em especulações e opiniões aleatórias. São apostas no desenvolvimento daquilo que já é real, hoje. Daquilo que tem movido pessoas e, por mais clichê que soe, tem criado novas soluções para problemas antigos. Tendências são, sobretudo, apostas para aquilo que pode redefinir o futuro e mudar a forma como as pessoas encaram sua relação com o trabalho, com o mundo e com a tecnologia.

**ESTE EBOOK TEM COMO OBJETIVO APRESENTAR ALGUMAS TECNOLOGIAS QUE TÊM IMPACTADO A MANEIRA COMO O COLABORADOR APRENDE, CHAMADAS AQUI DE HACKS, POR PERMITIREM NOVAS MANEIRAS IMPRESSIONANTES DE FAZER EDUCAÇÃO CORPORATIVA DIGITAL.**

E, apesar de algumas delas já terem aparecido em listas de anos anteriores, a novidade aparece na relação das tecnologias apresentadas com quem as utiliza. O colaborador já não busca apenas por capacitação, ele quer trilhar o seu próprio caminho de aprendizagem.



## **AS TENDÊNCIAS PARA O PRÓXIMO ANO APONTAM PARA TRÊS GRANDES PERSPECTIVAS DO FUTURO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA:**



**Autoaprendizagem:** o colaborador tem autonomia para criar a sua própria jornada de aprendizagem, de escolher o caminho que deseja traçar de acordo com os seus objetivos.



**Aprendizagem adaptativa:** diversas ferramentas possibilitam que a jornada de aprendizagem seja adaptada de acordo com as características e o histórico do colaborador. Aprender torna-se mais personalizável.



**Automação:** a tecnologia já possibilita que ferramentas educacionais conheçam o perfil do aluno para que, por meio de inteligência artificial e aprendizagem de máquina, elas mesmas consigam auxiliar esse aluno na criação de seu caminho de aprendizagem (autoaprendizagem) e de forma personalizada (aprendizagem adaptativa).

Esses três pilares entram em consonância com o perfil do trabalhador que está ingressando no mercado de trabalho e deverá ser a maioria nos próximos anos.

Mais do que oferecer soluções, as tecnologias apresentadas neste ebook buscam promover possibilidades. Conheça.

# LEARNING EXPERIENCE PLATFORM OU LXP

Enquanto os LMS dominaram as listas de tendências em anos anteriores, as Plataformas de Experiência de Aprendizagem – ou simplesmente LXP – aparecem agora como o próximo passo. Afinal, em tempos de Spotify, YouTube e Netflix, é natural que sistemas de aprendizagem também permitam que o colaborador defina aquilo que deseja aprender.

Primeiro grande hack que deve surpreender 2020, a Plataforma de Experiência de Aprendizagem é uma ferramenta que possibilita à empresa personalizar a educação de seus colaboradores. Seu objetivo é permitir a aprendizagem autodirigida, ou seja, é o usuário que decide quais cursos realizar e de que forma seguir com seu aperfeiçoamento. A plataforma, por sua vez, oferece um rol de conteúdos possíveis, que sugerem ainda quais habilidades o colaborador pode aprender e quais caminhos tomar para se desenvolver em sua carreira.

## PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

- No melhor estilo Netflix, a plataforma faz recomendações de aprendizagem personalizadas para cada usuário – orientadas por inteligência artificial e *machine learning* – levando em conta históricos de treinamento, perfil e interesses do colaborador.
- Pode abranger qualquer forma de conteúdo, como vídeos, podcasts, artigos, conteúdos de *microlearning*, entre outros.
- Faz uso de trilhas de aprendizagem, de forma que o conteúdo estudado seja concluído com um resultado lógico.



**Assista agora!**

**Webinar Employee Experience:**

o novo RH como designer de experiências.



## POR QUE LXP?

Atualmente, essas plataformas coexistem com as de LMS tradicional, oferecendo recursos que complementam a ferramenta. Entretanto, de acordo com [Josh Bersin](#) - especialista em recursos humanos, talento e aprendizagem reconhecido globalmente -, o modelo de aprendizagem autodirigido está ganhando destaque: o mercado de LXP já vale US\$ 350 milhões e deve mais que dobrar a cada ano.



### CONHEÇA MAIS UMA SOLUÇÃO DOT:



O Courselog é uma LXP que reúne todas as oportunidades de educação corporativa em um único lugar. Ele agrega funcionalidades inovadoras, aproveitando as experiências de cada indivíduo e estimulando o compartilhamento entre a equipe.

Além disso, aproveita as experiências de cada indivíduo e estimula a criação de uma espécie de curadoria, em que cada integrante da plataforma pode recomendar e receber recomendações de conteúdos de estudo.

**SAIBA MAIS**

# IMMERSIVE LEARNING: REALIDADE VIRTUAL E AUMENTADA



**Até 2021**, uma a cada três pequenas e médias empresas nos EUA deve utilizar programas de educação corporativa por meio de realidade virtual. [\(Capterra\)](#)



Estima-se que **85 milhões** de norte-americanos estejam utilizando tecnologia de realidade aumentada também até 2021. [\(eMarketer\)](#)

Ferramentas utilizadas para aprimorar o treinamento dos funcionários, a RV e a RA oferecem a oportunidade de aprender fazendo, possibilitando uma maior imersão no treinamento.

## Mas que tecnologias são essas?



**Realidade virtual (RV):** permite que o usuário experimente uma visão totalmente virtual do mundo, em 360°, geralmente por meio de um headset.



**Realidade aumentada (RA):** adiciona elementos virtuais ao meio real quando visto por dispositivos, como smartphones ou smart glasses.



# POR QUE APOSTAR EM TECNOLOGIAS IMERSIVAS PARA TREINAMENTOS?

- Melhoram a retenção de conteúdo: resultados de um [estudo publicado pela Springer](#) mostraram que participantes que tiveram experiência com RV se lembram mais do conteúdo, após 48 horas, do que participantes que viram um vídeo em 2-D.
- Reduzem as distrações durante o treinamento e, como resultado, permitem que os colaboradores adquiram habilidades rapidamente.
- Simulam situações de trabalho reais para que os colaboradores aprendam na prática, reduzindo riscos de acidentes e minimizando gastos com os treinamento.

No DOT, tecnologias de *immersive learning* são cada vez mais aplicadas nas soluções contratadas por clientes. Um grande exemplo é a solução adotada pelo SENAR Goiás, que utiliza um simulador na disciplina de Mecanização Agrícola. A solução, desenvolvida pelo DOT, funciona com computador e óculos de realidade virtual e simula uma oficina mecânica para tratores agrícolas. A ferramenta deve gerar economia de insumos como óleos, filtros e peças em geral, além de proporcionar maior segurança ao eliminar riscos de operação.



[Conheça esse case](#) e [confira mais detalhes sobre a solução.](#)



## O QUE ESPERAR DESTA TENDÊNCIA PARA OS PRÓXIMOS ANOS?



O investimento de grandes empresas, como o Facebook, para aprimorar a tecnologia e tornar os preços mais competitivos, assim como o surgimento de novidades como Oculus Quest, um conjunto de dispositivos sem fios para RV, têm tornado essa tecnologia cada vez mais popular e acessível.



A expansão da tecnologia 5G deverá permitir a incorporação cada vez maior de dispositivos vestíveis que ofereçam experiências de RA e RV ao consumidor.

# DADOS:

## BIG DATA, PEOPLE ANALYTICS E ADAPTIVE LEARNING

As empresas nunca tiveram tantos dados à sua disposição como agora. Além da quantidade imensa de informações geradas, os negócios voltados à análise de dados também acumulam números surpreendentes.

- A quantidade de dados produzidos globalmente crescerá de 33 zettabytes ( $10^{21}$  bytes) produzidos em 2018 para 175 zettabytes em 2025. (Seagate/IDC)
- As receitas mundiais de soluções de *big data* já alcançaram US\$ 189,1 bilhões em 2019 - um aumento de 12% em relação a 2018. As previsões para 2022 é que a receita mundial cresça ainda mais e atinja US\$ 274,3 bilhões. (IDC)

### **BIG DATA: O QUE É E COMO AUXILIA NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA**

De forma geral, *big data* refere-se ao grande volume de dados gerados diariamente por diferentes negócios e que podem ser analisados para obter informações estratégicas para as empresas.

**Na educação corporativa, esses dados podem ser utilizados de duas maneiras:**

- as informações obtidas a respeito dos clientes por meio de vendas e marketing revelam o que esse público deseja, e podem ser utilizadas para treinar os funcionários de acordo com essas necessidades e, assim, melhorar o atendimento; e
- as atividades realizadas em treinamentos pelos funcionários também revelam informações importantes a respeito da forma como aprendem, permitindo que se compreenda o comportamento desse aluno e de que forma o treinamento pode ser melhorado.



A análise de dados para uma abordagem de aprendizagem personalizada e estudo do comportamento do colaborador é chamada de **people analytics**. Por sua vez, utilizando dados e análise, é possível personalizar a experiência de aprendizagem, descobrir os caminhos mais apropriados para cada perfil de aluno e, ainda, realizar ajustes para correção de problemas do treinamento, tornando o processo mais envolvente e valioso para o aprendiz - o chamado **adaptive learning**.



## 33% DOS PROFISSIONAIS

de educação corporativa planejam focar em *adaptive learning* nos próximos anos.

[\(The Ken Blanchard Companies\)](#)





# AUTONOMOUS THINGS: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, MACHINE LEARNING E BOTS

A ficção científica está cada vez mais próxima dos dias atuais. Prova disso é que, segundo a [IDC](#), os gastos mundiais em sistemas de inteligência artificial devem atingir US\$ 77,6 bilhões até 2022. E se você acha que ter uma assistente de voz engraçadinha no celular já é o futuro, pode se surpreender com o quanto essa tecnologia ainda vai impactar o mercado de trabalho e a educação.

- 50% dos trabalhadores em 2019 já usam alguma forma de inteligência artificial no trabalho, contra 32% em 2018. ([Oracle](#))
- 37% das empresas já implementaram AI em seus processos - um crescimento de 270% em apenas 4 anos. ([Gartner](#))
- Trabalhadores na Índia (89%), China (88%), Cingapura (83%) e Brasil (78%) confiam mais em robôs com inteligência artificial que em seus gerentes. ([Oracle](#))
- Estima-se que a inteligência artificial na educação crescerá 47,5% nos EUA entre 2017 e 2021. ([Research and Markets](#))

# COMO ESSE HACK PODE AUXILIAR NA EDUCAÇÃO CORPORATIVA?

- Sistemas de treinamento que fazem uso de IA conseguem ser mais eficientes e personalizados, além de otimizar atividades administrativas.
- A aprendizagem também pode ser personalizada a partir das necessidades particulares de cada colaborador, ainda que a ferramenta seja acessada por muitas pessoas.
- A partir dos dados coletados em ferramentas de aprendizagem, a IA consegue traçar rotas de treinamento mais eficientes para cada aluno por meio de padrões observados.
- Ferramentas com IA conseguem auxiliar e fornecer informações diversas ao aluno a qualquer momento.

Já a aprendizagem de máquina (*machine learning*) é uma abordagem em inteligência artificial. Com ela, na medida em que mais e mais dados são coletados, os sistemas dotados de IA tornam-se mais inteligentes e eficientes, aprendendo a partir dessas informações. Assim, a máquina melhora o seu sistema de recomendações e consegue entender a melhor maneira para classificar os demais dados obtidos nos treinamentos.

De forma geral, por meio de *machine learning*, os sistemas de treinamento conseguem:

- fornecer recomendações personalizadas com base em padrões de comportamento;
- analisar dados históricos de treinamento e perceber riscos de desistência; e
- aprender caminhos de aprendizagem de sucesso com base no comportamento de profissionais de alto desempenho, que podem ser replicados.

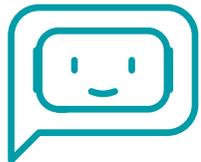


**56% dos funcionários**

gastariam mais tempo em treinamentos se seu gerente sugerisse um curso para melhorar as habilidades. [\(LinkedIn\)](#)

# A HORA E A VEZ DOS BOTS

Quem nunca entrou em um chat de atendimento e se surpreendeu ao perceber que conversava com um robô? Pois é isso mesmo que a tecnologia de *chatbots* pretende alcançar.



Apesar de não serem exatamente uma novidade (lembra do [Clippy](#), assistente do pacote Office?), os *chatbots* ganham destaque por estarem mais espertos do que nunca. Fazendo uso de inteligência artificial e *machine learning*, esses programas de conversação buscam utilizar uma linguagem natural para interagir com humanos por meio de mensagens instantâneas, respondendo a perguntas com base em regras predefinidas.



E agora também podem ser uma importante ferramenta para educação corporativa:



Os *chatbots* podem dar suporte aos treinadores, auxiliando nas respostas a dúvidas e com o benefício de não possuírem limitações humanas: trabalham 24 horas por dia e 7 dias por semana!



Possuem acesso instantâneo a toda informação relevante, respondendo aos usuários de forma imediata e otimizando o tempo de treinamento.



Interfaces complexas ou procedimentos complicados podem ser simplificados com o auxílio de um *chatbot*.



A ferramenta pode assumir um amplo leque de tarefas, tais como: suporte e esclarecimento de dúvidas, atuação como tutor, orientação para eventos e inscrições, feedback, entre outros.



Além do aspecto prático, os chatbots também podem engajar o aluno por meio de mensagens incentivadoras a cada avanço.



## É REALMENTE A HORA DOS BOTS?

- Os assistentes pessoais já estão em toda a parte: o Google Assistant responde em mais de um bilhão de dispositivos, a Siri está presente em mais de 500 milhões de aparelhos Apple e a Amazon já vendeu mais de 100 milhões de devices compatíveis com a sua Alexa. ([Google](#), [TecMundo](#), [The Verge](#))
- 23% das organizações em todo o mundo já fazem uso de *chatbots* com inteligência artificial. ([Salesforce](#))
- Além disso, 53% das organizações esperam utilizar chatbots em um prazo de 18 meses. ([Salesforce](#))

# APRENDIZAGEM FLEXÍVEL: MICROLEARNING E MOBILE LEARNING

Você sabia que, de acordo com um [estudo elaborado pela Microsoft](#), o tempo médio em que uma pessoa consegue ficar concentrada é menor que o de um peixinho dourado? Enquanto este permanece atento durante 9 segundos, **os humanos diminuíram seu tempo de concentração para apenas 8 segundos**. E, embora muitos apontem o advento da internet, das redes sociais e das tecnologias móveis como responsável por isso, a verdade é que o cérebro humano sempre processou melhor as informações em pedaços menores. E é por isso que a *microlearning* mantém-se como uma das importantes tendências em educação corporativa.



*Microlearning* é uma solução educativa que se caracteriza por dividir o conteúdo a ser aprendido em pequenas doses, para que seja assimilado rapidamente e com frequência. Além disso, descomplica a aprendizagem, tornando o conteúdo menos intimidador.



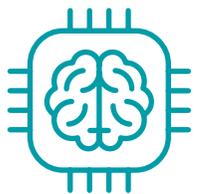
O trabalhador consegue dedicar apenas  
**1% do seu tempo**  
semanal de trabalho a treinamentos.

Deloitte

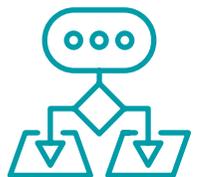
Dessa forma, com *microlearning*, é possível **conciliar o treinamento com a rotina de trabalho**, permitindo que o trabalhador aplique mais facilmente o que aprende e **melhorando a retenção** do conteúdo.

# TENDÊNCIAS

## PARA MICROLEARNING



**Inteligência artificial:** com uso de IA, as aplicações de *microlearning* poderão processar grandes quantidades de dados e cruzar informações em tempo real, possibilitando que informações a respeito do desempenho do colaborador, assim como suas características de aprendizagem, sejam facilmente analisadas.



**Analytics:** com tecnologia que analisa dados para gerar insights, as ferramentas de *microlearning* conseguem direcionar treinamentos específicos para cada perfil de usuário, tornando a experiência ainda mais personalizada.



**Combinação de estratégias:** é possível combinar ferramentas de *microlearning* com tecnologias que expandem a experiência do usuário, como realidade virtual e gamification, por exemplo.





# FLEXIBILIDADE EM PAUTA

Já o *mobile learning* consegue **tornar esse e outros tipos de treinamentos mais acessíveis**, o que possibilita ao colaborador acessar o curso no trabalho, em casa, em trânsito, ou em qualquer outro lugar - e no momento que tiver disponível. Pesquisa recente do [LinkedIn](#) (2018) revelou que **58% dos trabalhadores preferem aprender em seu próprio tempo**. Além disso, outra pesquisa do [LinkedIn](#) (2019) revelou que, quanto mais jovem o trabalhador, mais ele anseia por controlar sua forma de aprender.

## Empregados que desejam treinamento autodirecionado e independente

<b>33%</b> Baby Boomer	<b>33%</b> Geração X	<b>42%</b> Millennial	<b>43%</b> Geração Z
---------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------



conteúdo pensado para pequenas telas.



permite diversos formatos, como vídeo, plataforma, aplicativo, entre outros.



alta flexibilidade: pode ser acessado quando e onde quiser.

Com a correria do dia a dia e a falta de tempo tornando-se um problema crônico, não é de se surpreender que soluções de *microlearning* e *mobile learning* permaneçam como tendências de educação corporativa para 2020. Afinal, as empresas e seus colaboradores demandam cada vez mais por soluções de treinamento ágeis e, sobretudo, flexíveis.

# GAME THINKING

O mercado global de ferramentas de *gamification* encerrou 2018 valendo US\$ 6,8 bilhões, e as estimativas são de que alcance US\$ 40 bilhões até 2024. Ou seja: as empresas estão investindo cada vez mais em processos de gamificação. Mas por quê?

- 89% dos trabalhadores sentem-se mais produtivos por meio de *gamification*.
- 83% sentem-se mais motivados.
- 78% consideram que um processo de recrutamento gamificado torna a empresa mais desejável.
- 33% gostariam de mais elementos gamificados nas ferramentas de treinamento de suas empresas.

Fonte: [TalentLMS](#)





**E como a gamificação impacta a visão do colaborador sobre seu trabalho?**



**89%** consideram que **aumenta a competitividade e o anseio por terminar atividades.**



**89%** acreditam terem se tornado **mais produtivos.**



**87%** acreditam que proporciona uma **maior sensação de pertencimento e propósito no trabalho.**

Fonte: [TalentLMS](#)

## **GAMIFICATION + TENDÊNCIAS:** O QUE VEM DE NOVO POR AÍ

- Integração de plataformas gamificadas com aplicativos móveis e mídias sociais, simplificando o acesso para colaboradores em trânsito.
- Desenvolvimento de gamificação com recursos de tecnologia imersiva, como realidade virtual e aumentada.
- *Gamification* para além da educação: as aplicações para a saúde formam a parcela que mais cresce atualmente. Se antes apenas portais e LMS eram gamificados, cada vez mais aplicativos de quaisquer áreas estão sendo incrementados com táticas de gamification.
- *Next gen gamification*: personalização de recursos gamificados por meio de inteligência artificial e aprendizagem de máquina.
- *Big data*: quantificação dos resultados obtidos por meio de plataformas gamificadas para métricas e análise de dados.

# VÍDEOS

Os números não mentem: conteúdos em vídeo continuam em alta e atingem cada vez mais pessoas.

- 85% dos internautas brasileiros assistiram a vídeos em 2018. ([Statista](#))
- 79% do tráfego global de dados móveis em 2022 será devido a vídeos - um aumento de nove vezes desde 2017. ([Cisco](#))
- O mercado global de videos on demand deverá atingir US\$ 93,99 bilhões em 2023. ([Medium](#))

O alto interesse por vídeos deve se manter nos próximos anos devido, sobretudo, ao crescimento de investimentos para dispositivos móveis, com diversas plataformas de videos on demand se adaptando ao uso em smartphones.

## **Mas de que forma esse hack pode impactar no treinamento de colaboradores?**



Treinamentos antes oferecidos para poucas pessoas agora podem ser assistidos por diversas pessoas individualmente e recuperados para serem revistos em outros momentos.



Vídeos possibilitam que alguns treinamentos sejam realizados por especialistas renomados, o que antes poderia ser muito custoso para a empresa.



O conteúdo pode ser transmitido de maneira mais dinâmica e rápida. Além disso, muitas pessoas preferem ver vídeos a ler textos: 17% dos trabalhadores norte-americanos e britânicos preferem vídeos, enquanto 13% preferem textos. (Docebo)



Plataformas de vídeo permitem personalizar a velocidade com que os conteúdos são consumidos - uma demanda em alta pelos internautas, como provou a Netflix ao testar o complemento de velocidade em suas plataformas.

# MAS O QUE TEM DE NOVO?

A novidade é que o usuário também pode interagir com o conteúdo que assiste. Algumas ferramentas integradas à plataforma permitem que o espectador participe do vídeo por meio de ações como clicar em campos específicos, digitar respostas de questões, mover a imagem, entre outros. Com vídeos interativos, é possível:



encaminhar o espectador a conteúdos externos que sejam relacionados ao conteúdo assistido;



oferecer uma visão 360° das imagens gravadas, permitindo que se enxergue toda a extensão de um cenário, por exemplo;



customizar o conteúdo por meio de diferentes caminhos escolhidos pelo espectador, em sua interação com o vídeo.

Grandes *players* de mercado de vídeo on demand já fazem uso dessas novas possibilidades:

- No final de 2018, a Netflix adicionou em seu catálogo de produções o filme interativo [Black Mirror: Bandersnatch](#). Em um movimento inovador para a plataforma, o filme permite que o espectador escolha o destino da história, abrindo diversas possibilidades para a continuidade da narrativa e com cinco finais diferentes. É o espectador no controle total do que vê.
- O YouTube já permite há algum tempo que seus usuários ofereçam sugestões de vídeos por meio de cliques na tela. Agora, a empresa quer apostar na produção de conteúdo interativo próprio: a plataforma buscará oferecer opções de cenas para que o espectador escolha os rumos da história e as carregue sem interrupção do fluxo, além de aprender com essas escolhas e oferecer opções com base no histórico do usuário.

# O FUTURO DO MERCADO DE TRABALHO

Além de saber quais são as tendências esperadas para 2020, é preciso conhecer o público ao qual serão destinadas. Afinal, entender as características de quem aprende pode ajudar a escolher o melhor método para essa aprendizagem. Agora, muito tem se falado sobre os Millennials, geração que já domina o mercado de trabalho. Mas você sabe quem é o futuro do mercado?



## Geração Z: a nova força de trabalho

- A geração Z, ou Centennials, é posterior aos Millennials e seus integrantes estão chegando agora ao mercado – segundo a Forbes, representarão mais de 20% da força de trabalho até 2020.
- São bastante guiados por um propósito. Para além de seu desenvolvimento profissional, os Centennials se preocupam com a razão de ser da empresa, o que lhes dá uma dose extra de motivação.
- Gostam muito de *feedbacks*: 60% anseiam por múltiplas checagens de seus gestores ao menos semanalmente.
- Como são uma geração digital, são muito atraídos por tecnologias e fazem uso de novas ferramentas com facilidade. Além de praticidade e agilidade, essas ferramentas também oferecem dados e ajudam a definir metas que engajam os jovens trabalhadores.
- No entanto, os Centennials não querem ser desvinculados de elementos humanos no trabalho: preferem trabalhar com colegas e tecnologias ou apenas com outros profissionais inovadores, e gostam de se comunicar pessoalmente. Moral da história: só tecnologia não basta, é preciso pensar também no social.



## 74% dos desenvolvedores de talentos

planejam fazer alterações em seu programa desenvolvimento para adaptá-los aos trabalhadores da geração Z.

([LinkedIn](#))



### Características da geração

- Nasceram a partir de 1997 - ou seja, possuem até 22 anos.
- Buscam autenticidade.
- Querem saber o que acontece ao seu redor e ter controle sobre isso.
- São ainda mais digitais que os Millennials: usam em média cinco telas, 96% possuem smartphone e mais da metade gasta ao menos 10 horas diárias em um device.
- Nasceram em meio à tecnologia e se adaptam facilmente a diferentes plataformas.
- Aprendem de forma autônoma e mais rápida.
- Veem a tecnologia como uma ferramenta que os auxilia a realizar o que desejam.



Quer saber mais sobre como diferentes gerações se relacionam no ambiente de trabalho? Então [confira aqui!](#)



# E COMO FICARÁ O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO?

O desenvolvimento tecnológico não afeta apenas a educação e o treinamento de funcionários. Ele pode auxiliar o departamento de RH a tornar-se mais estratégico, sobretudo na captação de um recurso essencial para qualquer empresa: pessoas.



**Confira como as tecnologias já apontadas neste ebook também podem auxiliar no recrutamento e seleção de novos talentos:**

**Big data e data analytics:** a imensa quantidade de informações obtidas por meio dos processos internos da empresa permitem uma visão sobre diferentes processos e podem ser utilizadas para embasar diversas estratégias do RH, desde a aquisição de novos colaboradores até o treinamento e retenção de talentos. A análise dos dados e o cruzamento de indicadores permitem que o RH avalie diversos aspectos da vida funcional dos colaboradores, tais como produtividade, capacidades que necessitam de desenvolvimento, ajustes salariais etc.





**Inteligência artificial e machine learning:** se utilizada em processos de recrutamento e seleção, a IA pode auxiliar na triagem de candidatos, aumentar a eficiência do processo, reduzir o tempo gasto com contratação, indicar quando novos processos de seleção precisam ser abertos e ajudar o RH a manter-se sempre atualizado e oferecer insights valiosos com base em dados coletados. Além disso, por meio de aprendizagem de máquina, sistemas de RH conseguem cruzar dados sobre vagas preenchidas e características necessárias para essa mesma vaga, aprendendo a fazer uma melhor correspondência entre os candidatos disponíveis e os requisitos para os cargos. Além da automação de atividades, o principal benefício de uma IA é conseguir ir além do que está codificado.

**Tecnologias imersivas:** utilizadas principalmente para treinamento e desenvolvimento, podem ser utilizadas também em processos de recrutamento e seleção, integração, entre outros. Além disso, também auxiliam em processos de triagem para atividades práticas, possibilitando aos candidatos demonstrarem suas habilidades.

**Gestão de capital intelectual da empresa:** soluções integradas permitem que diversas atividades de gestão de pessoal, desde a contratação até o treinamento, possam ser realizadas e acompanhadas em uma única plataforma. Da mesma forma, plataformas de compartilhamento de experiências permitem que recrutadores encontrem talentos externos para atrair, nutrir e converter em candidatos.

# O MUNDO TEM PRESSA E SEU COLABORADOR TAMBÉM

Aprendizagem adaptativa, automação e autoaprendizagem. Esses três pilares, que simbolizam o cerne das tendências em educação corporativa para 2020, entram em consonância com o perfil das pessoas que estão começando a chegar no mercado de trabalho e também com as demandas dos tempos atuais - que exigem pressa e atualização constante. E o objetivo de toda essa inovação é um só: acelerar o colaborador, utilizando todo o potencial da tecnologia para aprimorar o lado humano e a favor da aprendizagem, de forma que o profissional aproveite o melhor dessas ferramentas em prol do seu próprio método de aprender.

## **SOBRE O DOT DIGITAL GROUP**

O DOT digital group atua no mercado nacional e internacional oferecendo soluções completas e inovadoras para educação corporativa. Trabalha há 23 anos com o mesmo objetivo de despertar o melhor dos profissionais por meio de todo o potencial que a tecnologia pode oferecer, acelerando processos, avanços e o seu tempo. Por isso, tenha a certeza de que soluções em EdTech e MarTech são com a gente.

**DOT digital group.**  
**Aceleradora de pessoas.**

Fale com nossos especialistas



# FONTES

[3 benefits of a Learning Experience Platform \(LXP\)](#). Cornerstone. Acesso em 2019.

[6 EdTech trends educators should know about](#). Digital Marketing Institute. Acesso em 2019.

[Big Data: What it is and why it matters](#). SAS. Acesso em 2019.

Brian Westfall. [Virtual reality employee training is here. should you adopt?](#) Capterra. 2018.

Bruna Lima. [YouTube terá vídeos interativos no melhor estilo Black Mirror: Bandersnatch](#). Olhar Digital. Acesso em 2019.

Christina Quintanilla. [Understanding ai and machine learning in L&D](#). Speexx. Acesso em 2019.

Cintia Gonçalves. [Geração Z no mercado de trabalho](#). Acesso em 2019.

[Como usar os vídeos interativos para engajar seu público?](#) Hotmart. Acesso em 2019.

Denis Kostusev. [How to use big data to improve corporate training](#). Forbes. 2019.

Dmitry Baraishuk. [Main eLearning trends of 2020 to start implementing today](#). Belitsoft. 2019.

[eLearning trends for 2020 and Gen Z](#). Viteco eLearning. 2019.

[Eles chegaram – entenda o impacto da geração Z no mercado de trabalho](#). Runrun.it. 2019.

[Generation Z in the workforce](#). Concordia University St. Paul. Acesso em 2019.

[Global gamification market by solution, by deployment, by organization size, by application, by end-user vertical, by region, competition, forecast & opportunities, 2024](#). ReportLinker. 2019.

Greg Blackburn. [How chatbots could be the future of learning](#). eLearning Industry. 2019.

Janice Gassam. [How generation Z will impact your workplace](#). Forbes. 2018.

Jeannie Dougherty. [The future of video marketing: Growth and demand](#). ClickZ. 2019.

Jonathan. [Video on track to be nearly 80% of mobile data traffic by 2022](#). AdColony. 2019.

Josh Bersin. [The Learning Experience Platform \(LXP\) market expands](#). Josh Bersin. 2018.

Louie Andre. [8 gamification trends for 2020: current forecasts you should be thinking about](#). FinancesOnline. Acesso em 2019.

Lucas Shaw. [YouTube is developing choose-your-own-adventure programs](#). Bloomberg. 2019.

Neil Jarrett. [Guest post: biggest elearning content trends of 2020 and beyond](#). EdTech Update. 2019.

Rômulo Martins. [8 tendências de microlearning para adotar até 2020](#). Niduu. 2019.

Ryan Jenkins. [How generation z will transform the future workplace](#). Inc. 2019.

[The 2019 gamification at work survey](#). TalentLMS. 2019.

Victoria Petrock. [Virtual and augmented reality users 2019](#). eMarketer. 2019.



**[www.dotgroup.com.br](http://www.dotgroup.com.br)**  
**Florianópolis | São Paulo | Brasília | Lisboa**