

PESQUISA

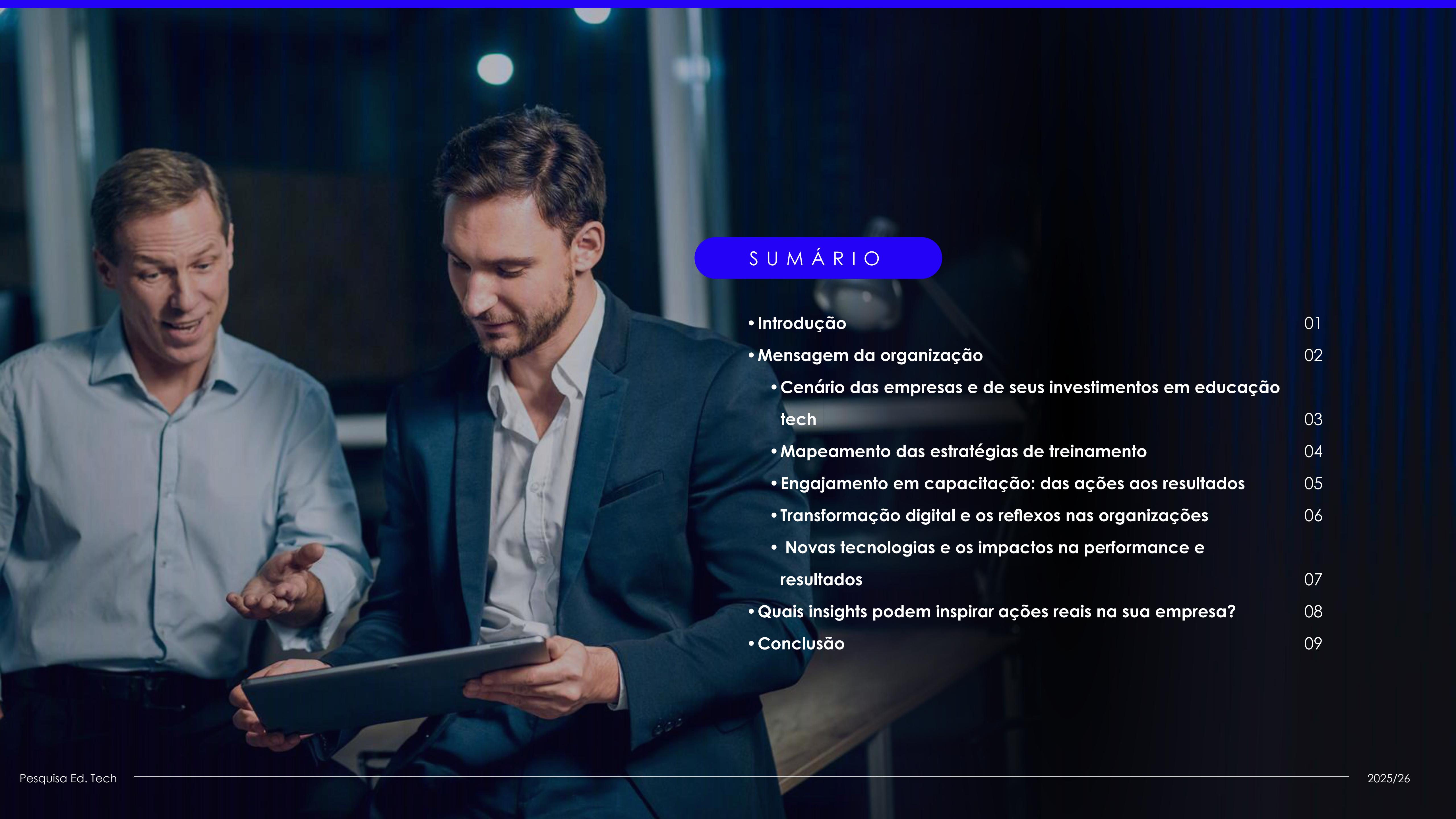
Educação Tech & Inovação nas Empresas 2025/26

Um mapeamento sobre os investimentos em desenvolvimento de pessoas
em tecnologia e IA e quais os impactos para a inovação nas empresas

alura + FIAP

PARA EMPRESAS





SUMÁRIO

• Introdução	01
• Mensagem da organização	02
• Cenário das empresas e de seus investimentos em educação tech	03
• Mapeamento das estratégias de treinamento	04
• Engajamento em capacitação: das ações aos resultados	05
• Transformação digital e os reflexos nas organizações	06
• Novas tecnologias e os impactos na performance e resultados	07
• Quais insights podem inspirar ações reais na sua empresa?	08
• Conclusão	09

INTRODUÇÃO

A pesquisa Educação Tech & Inovação nas Empresas 2025/26 chega à sua segunda edição com a conclusão de que vivemos, cada vez mais, um período em que a velocidade das transformações tecnológicas e necessidades de novas competências é ainda maior.

Essas mudanças redefinem negócios, carreiras e formas de liderar. E, consequentemente, as prioridades de investimentos das empresas. A chegada das novas tecnologias potencializa ainda mais o cenário e marca uma transição que não é apenas tecnológica, mas também cultural e estratégica.

Para que as empresas se mantenham competitivas, não basta acompanhar essa evolução. É preciso participar ativamente dela. E a educação em tecnologia se consolida como uma aliada para acelerar a adaptação dos times, reduzir custos de operação e aumentar a performance, ao mesmo tempo em que fortalece a inovação.

O relatório Future of Jobs Report 2025, do World Economic Forum, reforça essa projeção. Segundo o estudo 39% das habilidades necessárias no

trabalho vão mudar até 2027. Com isso, mais do que talentos preparados, as organizações também precisam estar atentas aos novos modelos de capacitação.

Considerando esse contexto de mudanças rápidas e necessidades de negócios cada vez mais ágeis, conduzimos essa edição do estudo, o qual contou com a participação de 131 profissionais, entre lideranças e especialistas de Recursos Humanos, T&D e Tecnologia. O objetivo foi compreender como os investimentos em educação tecnológica vêm impactando a inovação nas organizações, além de mapear estratégias, desafios e resultados concretos.

Mais do que números, a pesquisa busca revelar conexões entre a capacitação em tecnologia, a formação de times de alta performance e a preparação das empresas para enfrentar um mercado em constante movimento.

METODOLOGIA

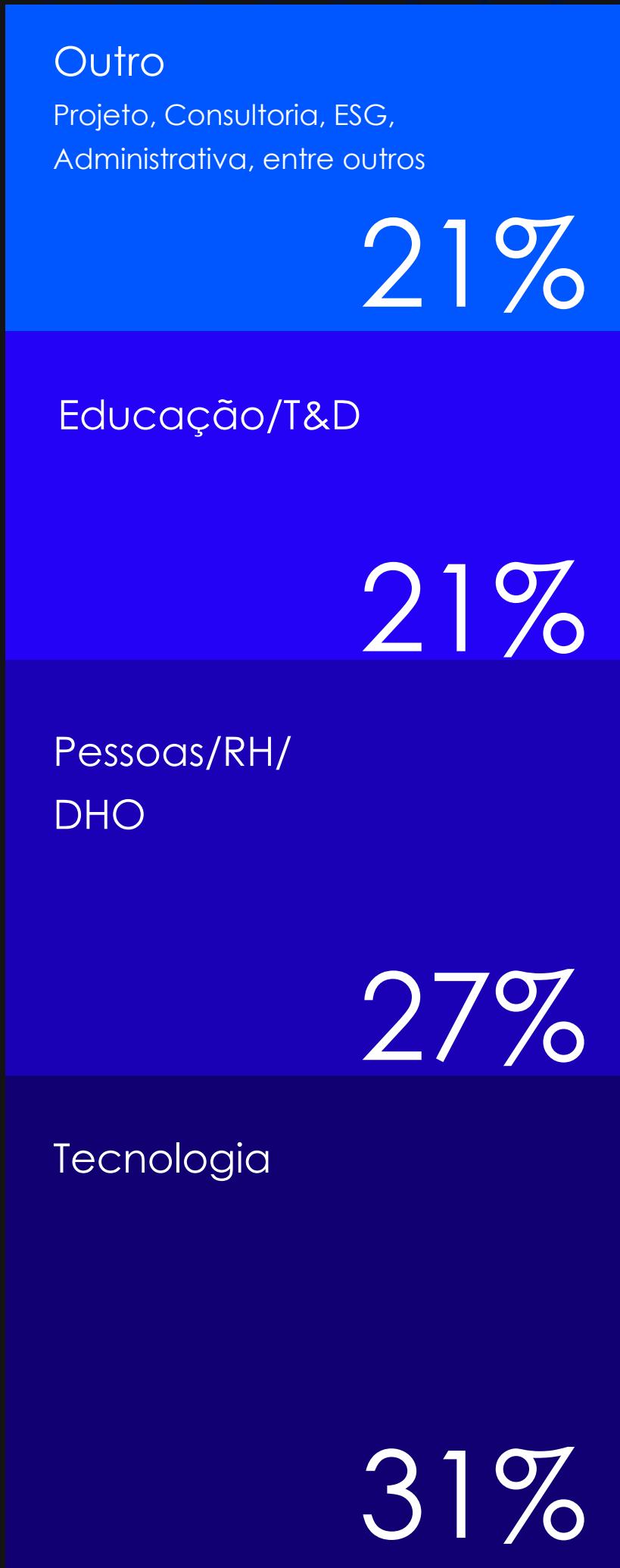
A pesquisa foi realizada com metodologia quantitativa, distribuída entre os meses de julho e setembro de 2025. Foram coletadas 131 respostas de profissionais de Tecnologia da Informação, Recursos Humanos e Treinamento e Desenvolvimento, por meios digitais.

A coleta de dados foi feita pela Alura + FIAP Para Empresas, solução de educação corporativa do Grupo Alun, maior ecossistema de educação em tecnologia e negócios da América Latina. Juntos, apoiamos organizações de todos os portes e segmentos na transformação de carreiras e negócios.

Cargos das pessoas respondentes



Área de atuação



MENSAGEM DA ORGANIZAÇÃO



Tavane Gurdos

Diretora Geral do B2B | Grupo Alun

Vivemos um momento em que a capacidade dos times de aprender e se atualizar em tecnologia ajuda a definir a velocidade e a relevância das organizações. Inteligência Artificial, dados e novas plataformas já não são temas distantes. Elas são parte do nosso cotidiano e determinam como entregamos valor ao mercado e agregamos às operações.

A pesquisa Educação Tech & Inovação nas Empresas mostra que estamos diante de uma oportunidade concreta: transformar o aprendizado em tecnologia em alavanca de produtividade, inovação e competitividade. E, para isso, é necessário um olhar estratégico das lideranças e um compromisso real em preparar os times para essa jornada.

Mais do que falar de inovação e performance, o estudo nos convida a refletir sobre como podemos criar ambientes onde a educação tecnológica seja contínua, acessível e diretamente conectada às estratégias do negócio. Líderes que assumem esse papel não apenas fortalecem suas equipes, mas ajudam a construir organizações mais resilientes e preparadas para o futuro.

Que esse conteúdo inspire organizações a ampliarem ainda mais o impacto da educação em tech em todas as suas áreas, tornado o desenvolvimento contínuo uma peça estratégica central de crescimento e impacto duradouro.

Afinal, a transformação começa quando decidimos investir em pessoas e potencializar, com elas, o poder da tecnologia.

Cenário das empresas e de seus investimentos em educação tech

01

1. CENÁRIO DAS EMPRESAS E DE SEUS INVESTIMENTOS EM EDUCAÇÃO TECH

Com o passar dos anos, a educação em tecnologia tem deixado de ser uma iniciativa pontual para se tornar um dos pilares estratégicos das empresas que buscam crescimento. Mais do que acompanhar tendências, investir em capacitação digital significa preparar pessoas e organizações para responder com agilidade às transformações de mercado.

Cada empresa, porém, vive esse movimento de maneira distinta. O grau de prioridade, a forma de estruturar os investimentos e até as iniciativas beneficiadas pela educação tech variam conforme o setor, o porte e o momento de negócio. Entender essas nuances é essencial para compreender o quanto a tecnologia tem se consolidado como aliada na inovação e produtividade.

A seção a seguir busca justamente trazer luz a esse panorama, revelando como as empresas direcionam esforços, quais práticas têm adotado e de que forma estão conectando educação tech às suas prioridades estratégicas.

Trata-se de um retrato que ajuda a entender onde o mercado está hoje e quais caminhos se desenham para os próximos anos.

SOBRE AS EMPRESAS E PORTES

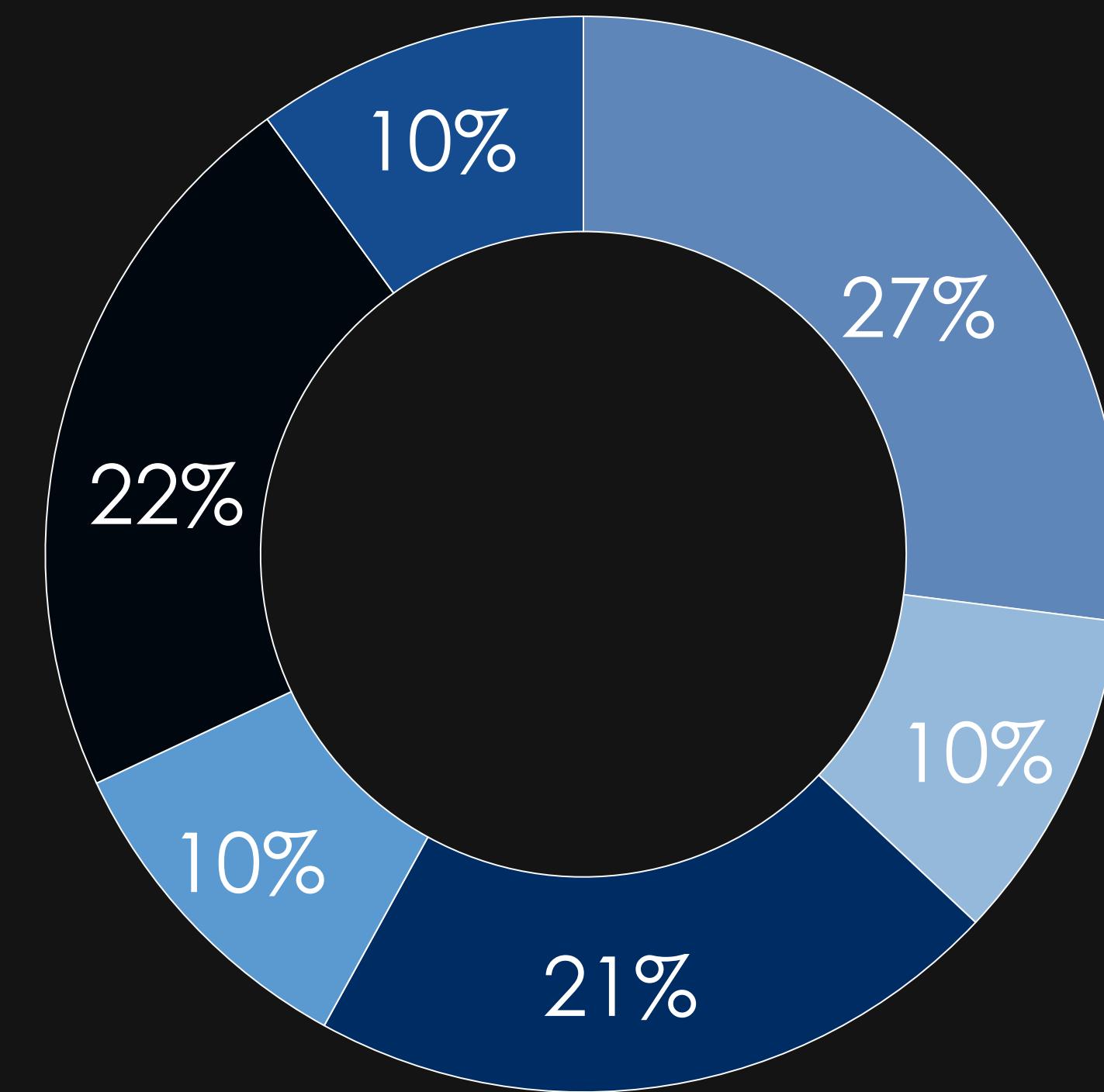


O estudo demonstrou que investir em treinamentos para talentos tech não é exclusividade dos grandes players. Cerca de **27%** dos entrevistados fazem parte de empresas de organizações com até 50 funcionários, seguido de 21% que atuam em empresas com até 500 colaboradores.

Já **42%** dos respondentes da pesquisa atuam em empresas com mais de 500 colaboradores e colaboradoras. Abaixo, mais dados sobre o porte das empresas.

Porte das empresas

- █ Até 50 funcionários
- █ 51 até 150 funcionários
- █ 151 até 500 funcionários
- █ 500 até 1000 funcionários
- █ 1000 até 5000 funcionários
- █ mais de 5000 funcionários

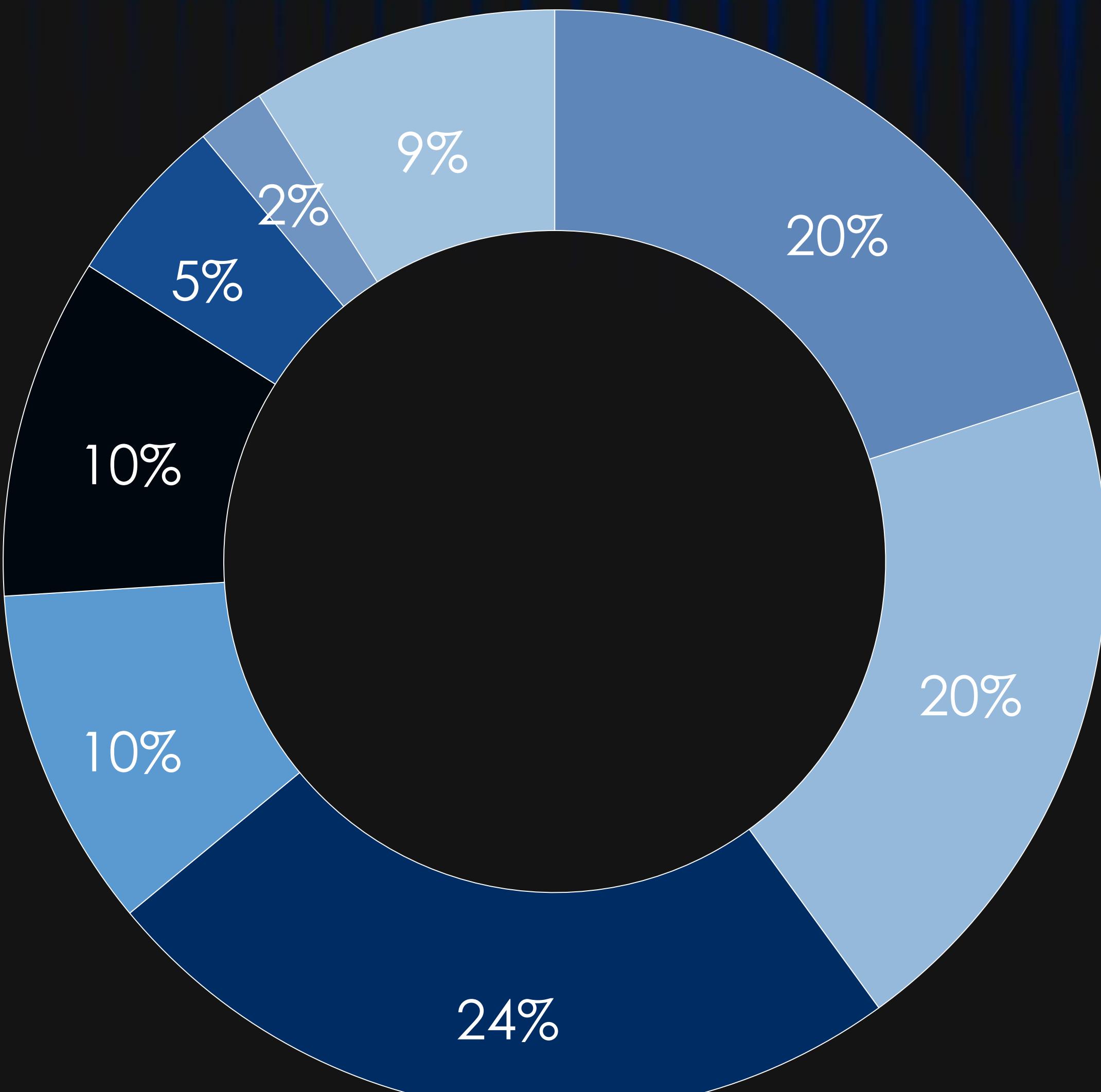


O cenário do orçamento destinado ao treinamento em tecnologia apresenta variações consideráveis. Em resumo, cerca de **55%** dos entrevistados afirmaram que investem entre R\$500 e R\$4 mil por ano em cada funcionário.

Já 9% dos respondentes trouxeram que suas empresas investem um valor superior a R\$32 mil.

Estimativa de orçamento anual destinado às iniciativas de treinamento e desenvolvimento nas empresas (por pessoa colaboradora)

- [■] Até R\$ 500 - 20%
- [■] de R\$500 a R\$ 1 mil - 20%
- [■] de R\$ 1 mil a R\$ 2 mil - 24%
- [■] de R\$ 2 mil a R\$ 4 mil - 10%
- [□] de R\$ 4 mil a R\$ 8 mil – 10%
- [■] de R\$ 8 mil a R\$ 16 mil - 5%
- [■] de R\$ 16 mil a R\$ 32 mil - 2%
- [■] mais de R\$ 32 mil - 9%

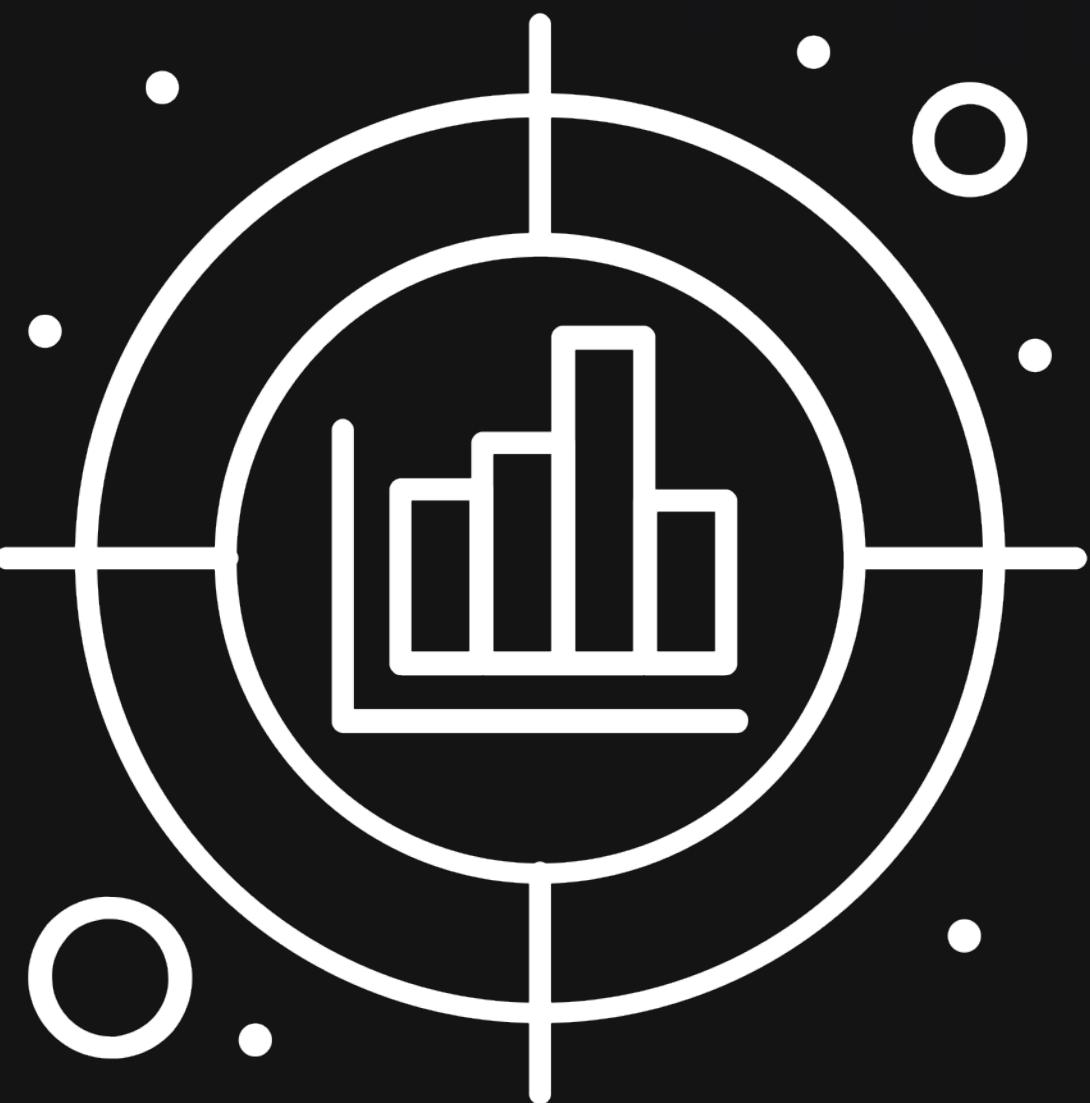


DIRECIONAMENTOS DO ORÇAMENTO

E como essas empresas estão direcionando o seu orçamento? O estudo revelou que a maior parte dos investimentos está relacionada ao acesso a um parceiro de educação, com trilhas de estudo, cursos e demais conteúdos para aprendizado.

Já a **aquisição de cursos e treinamentos pontuais é outra iniciativa relevante**, que aparece como a segunda mais buscada pelas empresas respondentes.

A seguir, mais detalhes sobre as ações para as quais é destinado o orçamento.



Iniciativas que as empresas direcionam o orçamento destinado para o desenvolvimento de pessoas em tecnologia



O QUE MUDA E O QUE NÃO MUDA

A iniciativa mais adotada, mencionada pelos entrevistados corresponde ao **acesso a um parceiro de educação**. Na pesquisa anterior, ela estava em segundo lugar, o que evidencia a preocupação das organizações em adotar projetos mais estruturados, que elevam o nível de maturidade de educação corporativa.

O acesso a cursos pontuais segue sendo uma das principais iniciativas adotadas pelos respondentes. No entanto, no estudo anterior, a iniciativa estava no topo do ranking, mencionada por 72% dos entrevistados. Já neste ano, ela caiu para a segunda colocação.

A **coparticipação em cursos de graduação e pós-graduação** também teve destaque, desportando como a terceira colocada entre as mais votadas. Isto **confirma a tendência mostrada no estudo feito em 2023**, com pequenas variações.

Quer conferir mais detalhes do estudo realizado em 2023?

[ACESSE AQUI](#)



MELHORIA DIRETA EM INDICADORES E PERCEPÇÃO DE IMPACTOS POSITIVOS

Nesta edição, mais uma vez, foram abordadas as **melhorias dos indicadores** observadas pelas empresas a partir dos investimentos feitos em treinamentos para os talentos tech. Para os respondentes, o **aumento da produtividade e do engajamento** seguem como os indicadores de destaque.

Já as melhorias trazidas por esses investimentos são percebidas também de maneira indireta pelos clientes/usuários, conforme 65% dos entrevistados. No entanto, a mensuração desses impactos ainda é um entrave: 35% dos participantes do estudo afirmaram que não medem/ não conseguem relacionar os esforços de treinamento sob esse prisma.

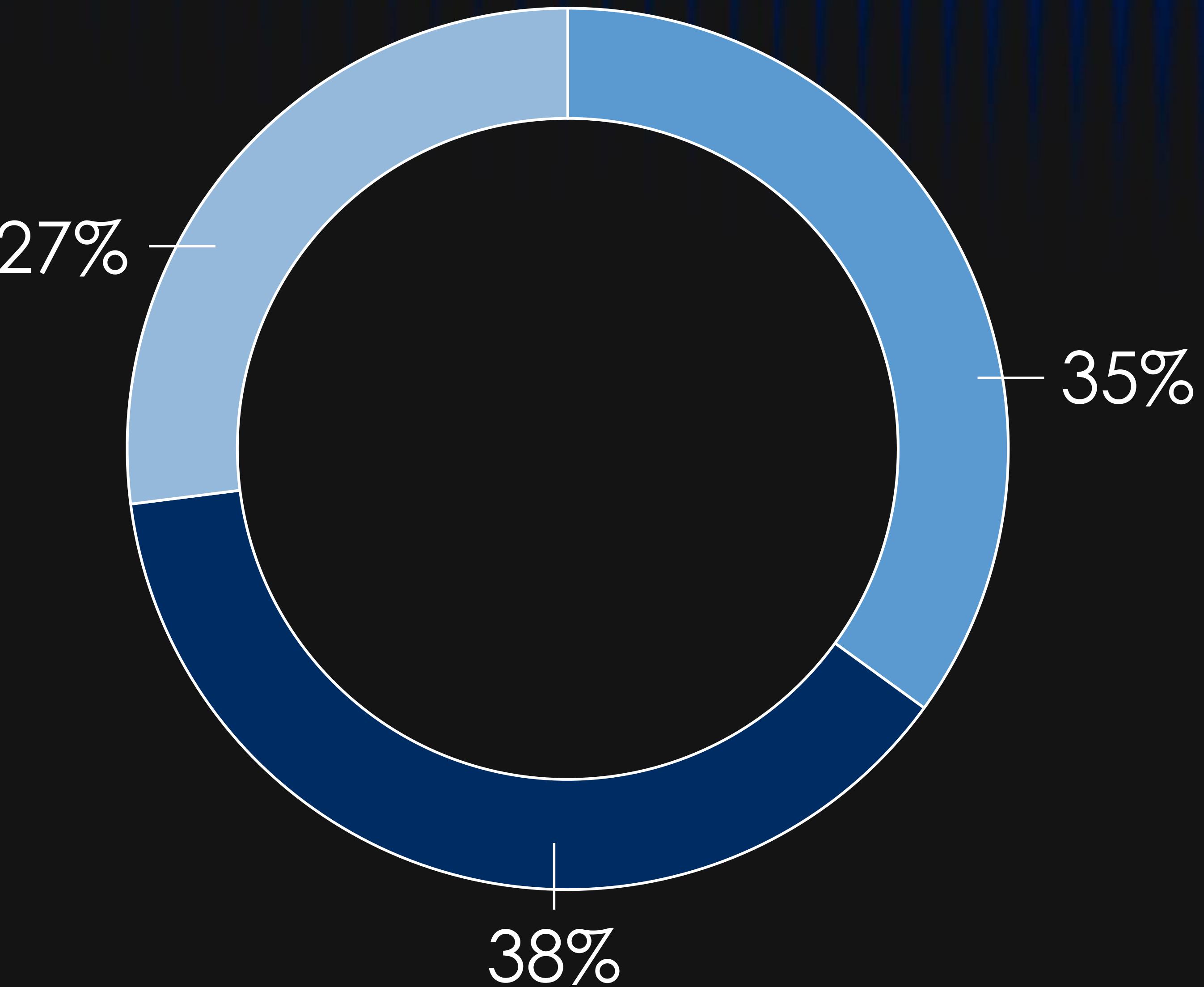
Seguem os resultados em detalhes, respectivamente.

**Indicadores em que melhorias
foram observadas após a
empresa investir na
capacitação e treinamento
para os talentos em tech**



Percepção dos impactos positivos trazidos pelos investimentos em educação tech, sob o prisma de clientes e usuários

- Não medimos / não conseguimos relacionar os impactos – 35%
- Há uma percepção indireta de melhoria – 38%
- Há uma percepção direta de melhoria – 27%



O QUE MUDA E O QUE NÃO MUDA

O aumento da performance e produtividade segue sendo destaque entre os indicadores que apresentam melhoria. Essa foi uma percepção dos entrevistados do estudo realizado em 2023 e se confirmou nesta edição. Da mesma forma que o engajamento nas ações internas também segue um ponto de destaque observado.

Já a percepção dos impactos positivos dos investimentos por parte de clientes e usuários ainda é um entrave. Em 2023, cerca de 33% dos entrevistados afirmaram não estabelecer uma maneira de mensurar esses impactos. Já no estudo atual, a maneira de medir o impacto ainda é um desafio para 35% das empresas.





—
A partir dos dados dessa edição, observou-se que ainda há entraves, mas também potencial, quando se fala em investimentos em educação corporativa em tecnologia.

Quanto maior o porte da organização, maior tende a ser o investimento neste sentido. E os resultados, assim como em 2023, são percebidos principalmente na produtividade e na performance dos times.

Mais adiante, veremos como as empresas buscam mapear as necessidades de treinamento e o engajamento dos times de tecnologia nas iniciativas

“

A capacidade de uma organização de aprender e traduzir esse aprendizado em ação rapidamente é a maior vantagem competitiva.”

Jack Welch

Autor e Executivo



Mapeamento das estratégias de treinamento

02

2. MAPEAMENTO DAS ESTRATÉGIAS DE TREINAMENTO

As estratégias de treinamento corporativo são a base sobre a qual as organizações constroem sua capacidade de adaptação ao mercado e evolução dos times. Em um cenário de mudanças aceleradas e demandas cada vez mais complexas, entender como as organizações estruturam seus programas de capacitação se torna essencial.

A partir do mapeamento dessas iniciativas, é possível identificar diferentes abordagens e prioridades. Formatos, nivelamento e personalização são alguns dos aspectos analisados nesta seção. E essas escolhas refletem também a forma como cada empresa enxerga o papel do aprendizado no alcance de resultados estratégicos.

Modelos mais tradicionais tendem a enxergar o treinamento como resposta a lacunas pontuais, enquanto organizações orientadas para o futuro o

tratam como parte de uma estratégia integrada de inovação, transformação e competitividade.

Os dados a seguir demonstram um pouco dessas estratégias, além de revelar padrões e tendências entre empresas de diferentes setores e portes.

O objetivo é oferecer uma visão clara de como as organizações estão estruturando seus esforços de desenvolvimento de pessoas em tecnologia e quais caminhos estão sendo trilhados para transformar a capacitação dos times em um investimento verdadeiramente competitivo.

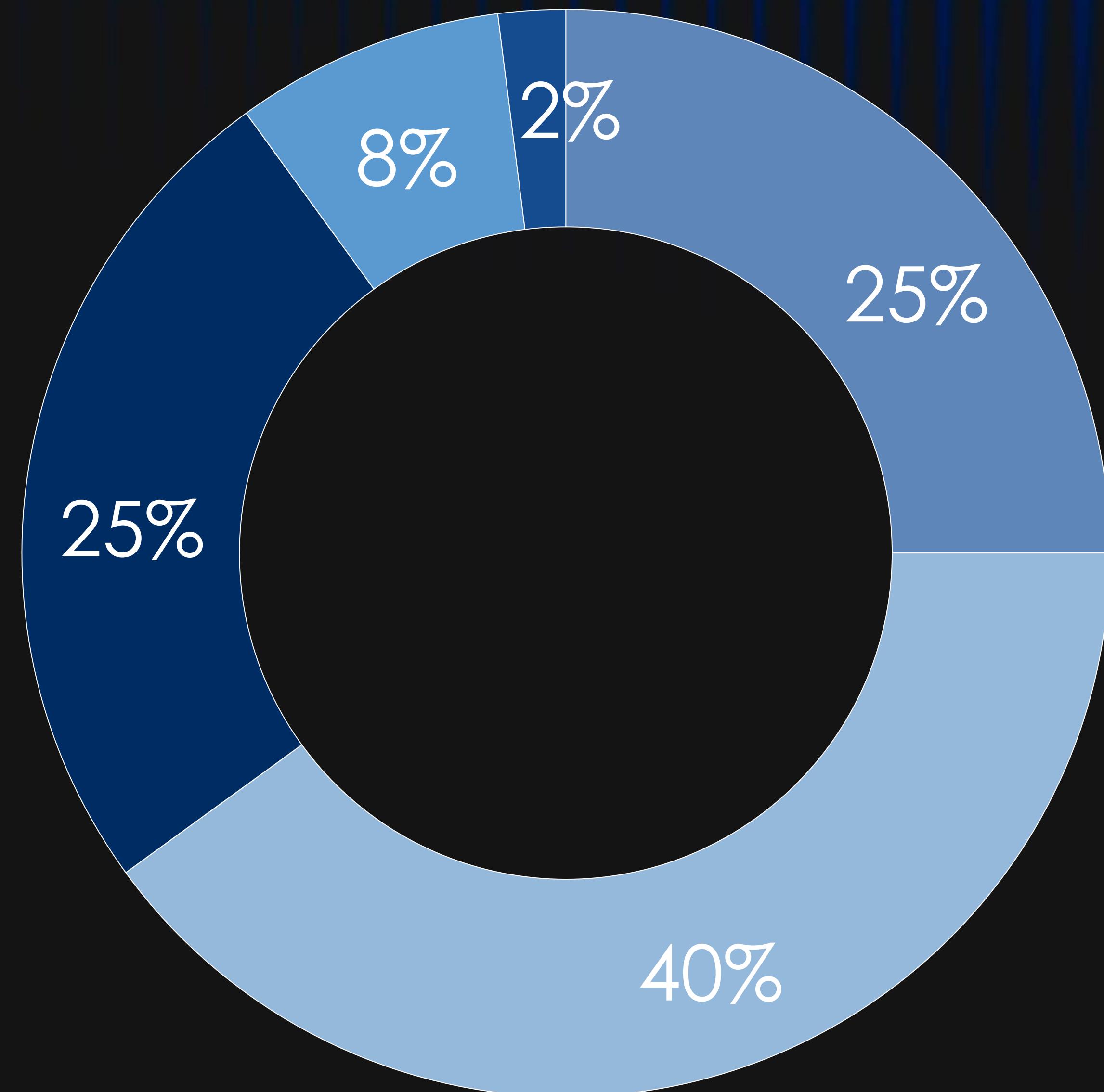


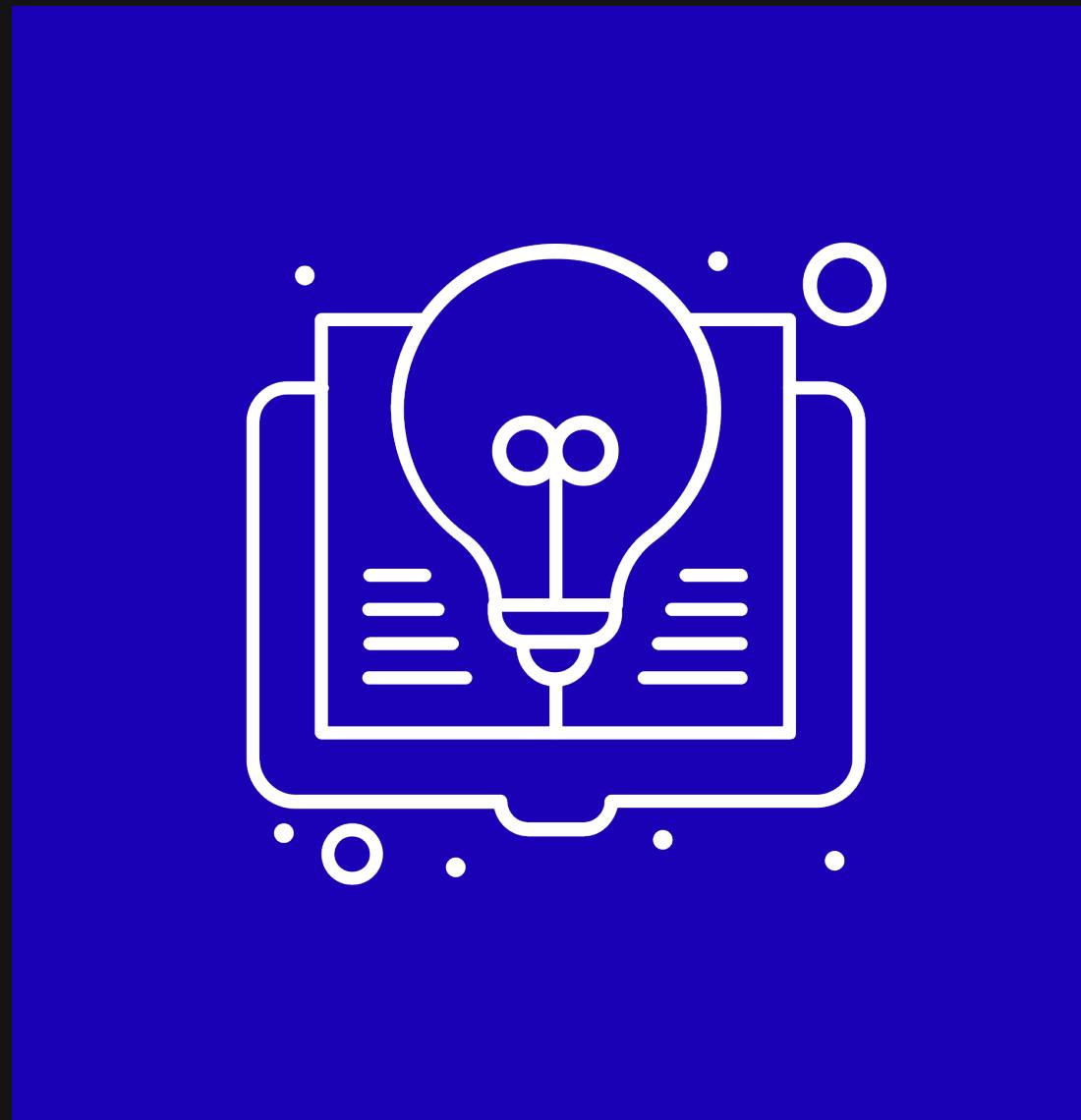
LACUNAS DE HABILIDADES, NIVELAMENTO E PERSONALIZAÇÃO

As lideranças e pessoas colaboradoras são fundamentais para trazerem as reais necessidades e *gaps* de aprendizado nas organizações. O estudo revela que 40% das empresas entrevistadas identificam as lacunas de habilidades e conhecimento dos times por meio do feedback das lideranças e pessoas colaboradoras.

Identificação das lacunas de habilidades e conhecimento

- A partir do feedback direto de líderes e colaboradores – 40%
- Por meio dos resultados das Avaliações de Desempenho dos times – 25%
- Com a aplicação do LNT (Levantamento das Necessidades de Treinamento) - 25%
- Com o auxílio de uma pesquisa interna sobre necessidades de capacitação - 8%
- Realizando benchmarking com outras empresas do setor – 2%





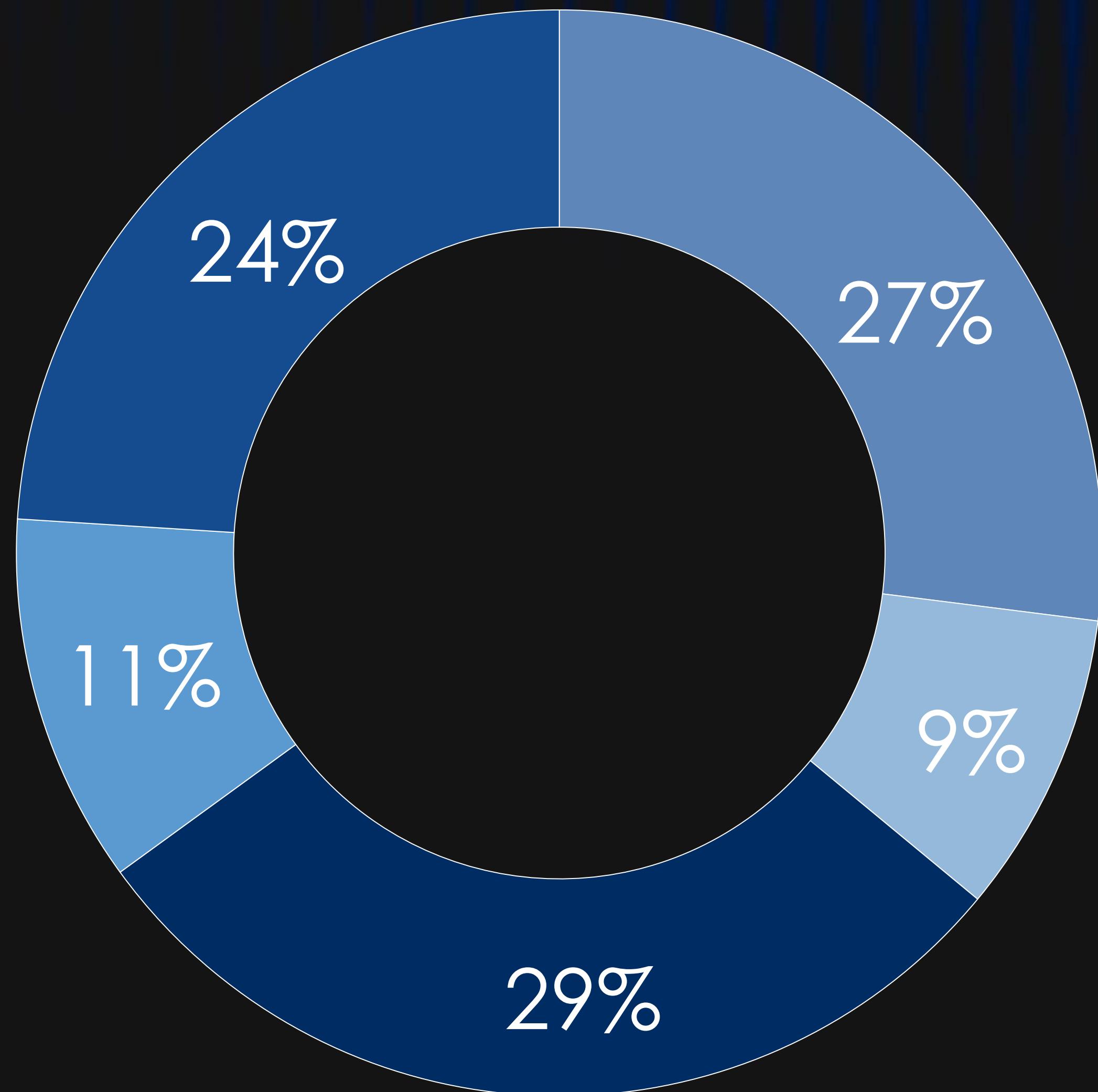
—

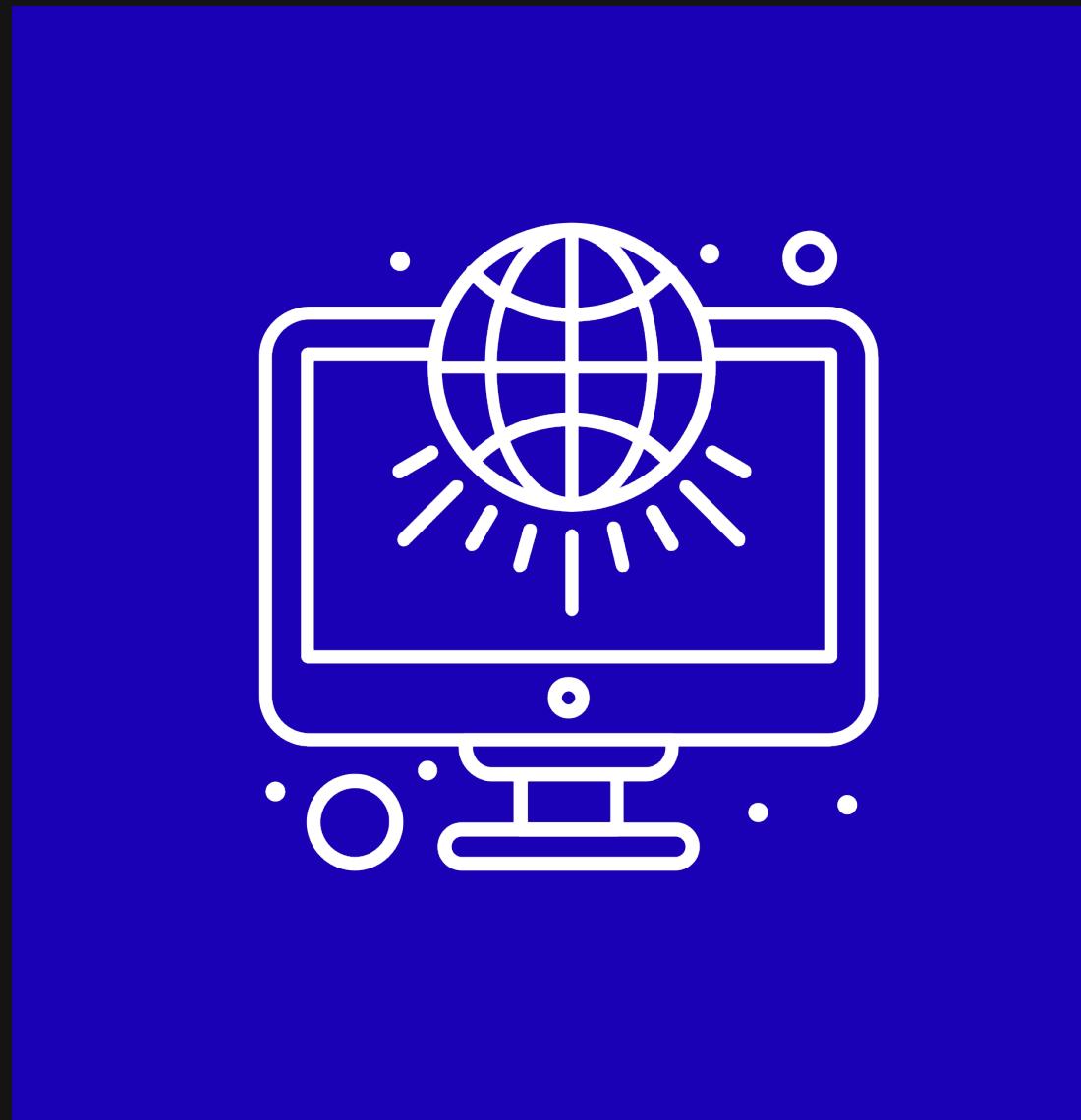
Já a aceleração do aprendizado e o nivelamento dos times de tecnologia contam com o auxílio de um parceiro de educação/plataforma contratada: 29% dos entrevistados afirmaram que promovem treinamentos periódicos focados nas skills necessárias.

Apesar de ser o maior percentual registrado, ele está muito próximo do extremo de outra realidade: 24% dos respondentes ainda não estabelecem uma ação regular com foco nessa aceleração.

Como são feitos os processos de nivelamento e aceleração dos times de tecnologia

- Promovemos treinamentos esporádicos, que são realizados conforme necessidade dos times - 27%
- Promovemos treinamentos periódicos, realizados por consultores externos, para acelerar o aprendizado nas skills necessárias - 9%
- Promovemos treinamentos periódicos, realizados via parceiro/plataforma contratada, para acelerar o aprendizado nas skills necessárias - 29%
- Promovemos treinamentos periódicos, realizados por funcionários internos, para acelerar o aprendizado nas skills necessárias - 11%
- Não promovemos nenhuma ação regular relacionada a aceleração dos times – 24%



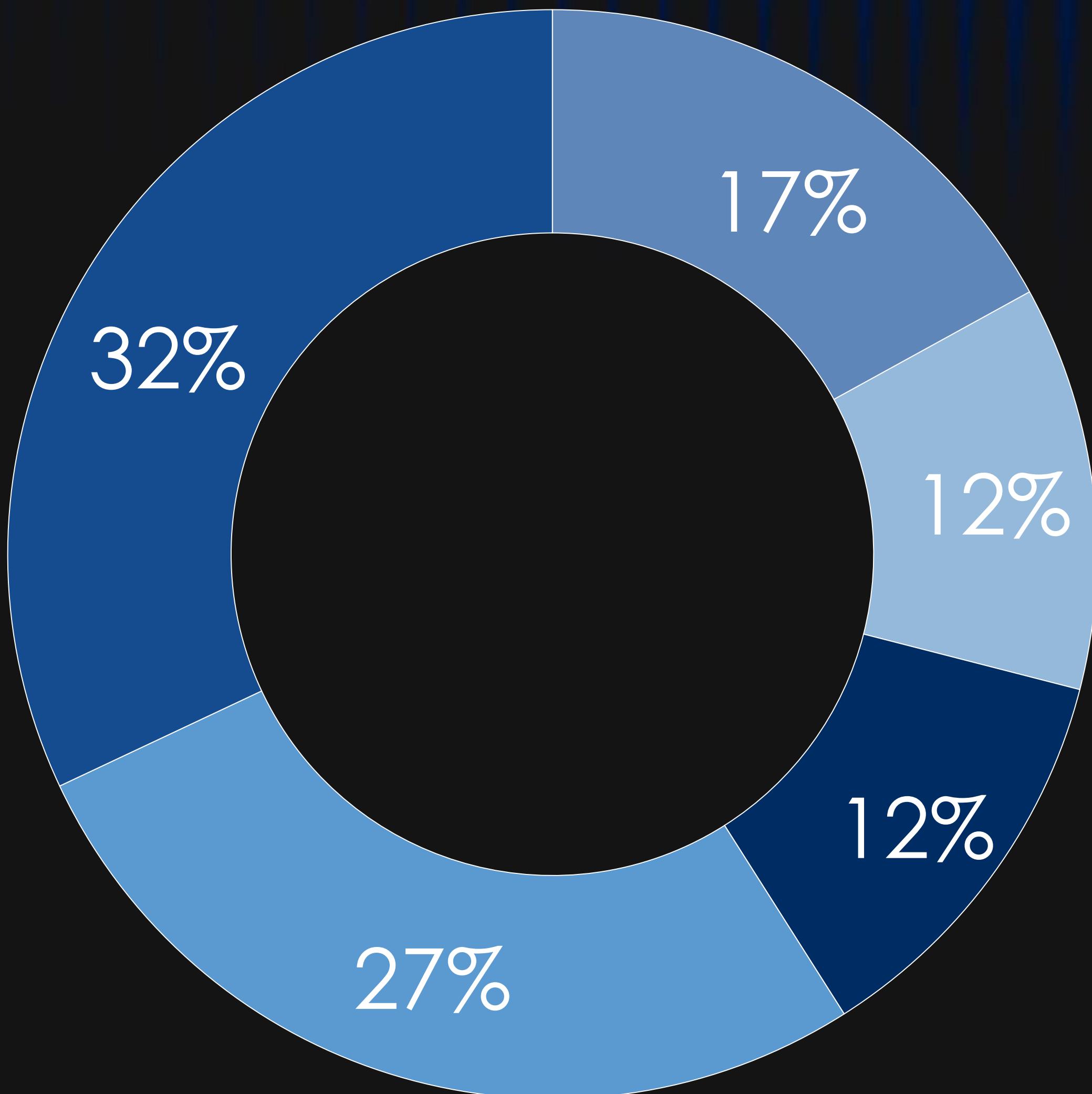


—

Seguindo a tendência do estudo realizado em 2023 no que diz respeito aos formatos de treinamento, o híbrido (mais de uma modalidade – presencial e on-line) segue tendo destaque. Dos respondentes, **32% afirmaram considerar que o formato mencionado engaja e cria melhores resultados para as pessoas colaboradoras.**

Modalidades de aplicação de treinamentos corporativos que considera que engajam e criam melhores resultados para as pessoas colaboradoras da sua empresa

- Treinamento presencial - 17%
- Treinamento online síncrono (ao vivo) - 12%
- Treinamento online assíncrono (gravado) - 12%
- Misto de formatos online (síncrono e assíncrono) - 27%
- Treinamento híbrido (mais de uma modalidade – presencial e online – ao mesmo tempo) - 32%



O QUE MUDA E O QUE NÃO MUDA

O papel do parceiro de educação corporativa ganha destaque nesta edição do estudo: é ele o principal aliado no processo de nivelamento e aceleração dos times. Um aumento de aproximadamente 21% em comparação à pesquisa realizada em 2023.

Já o formato híbrido segue sendo a preferência entre os respondentes, acompanhando a tendência apresentada no estudo anterior. Os formatos on-line (síncronos, assíncronos e combinados) também tiveram destaque. Juntos, eles somam 51% da preferência dos entrevistados.

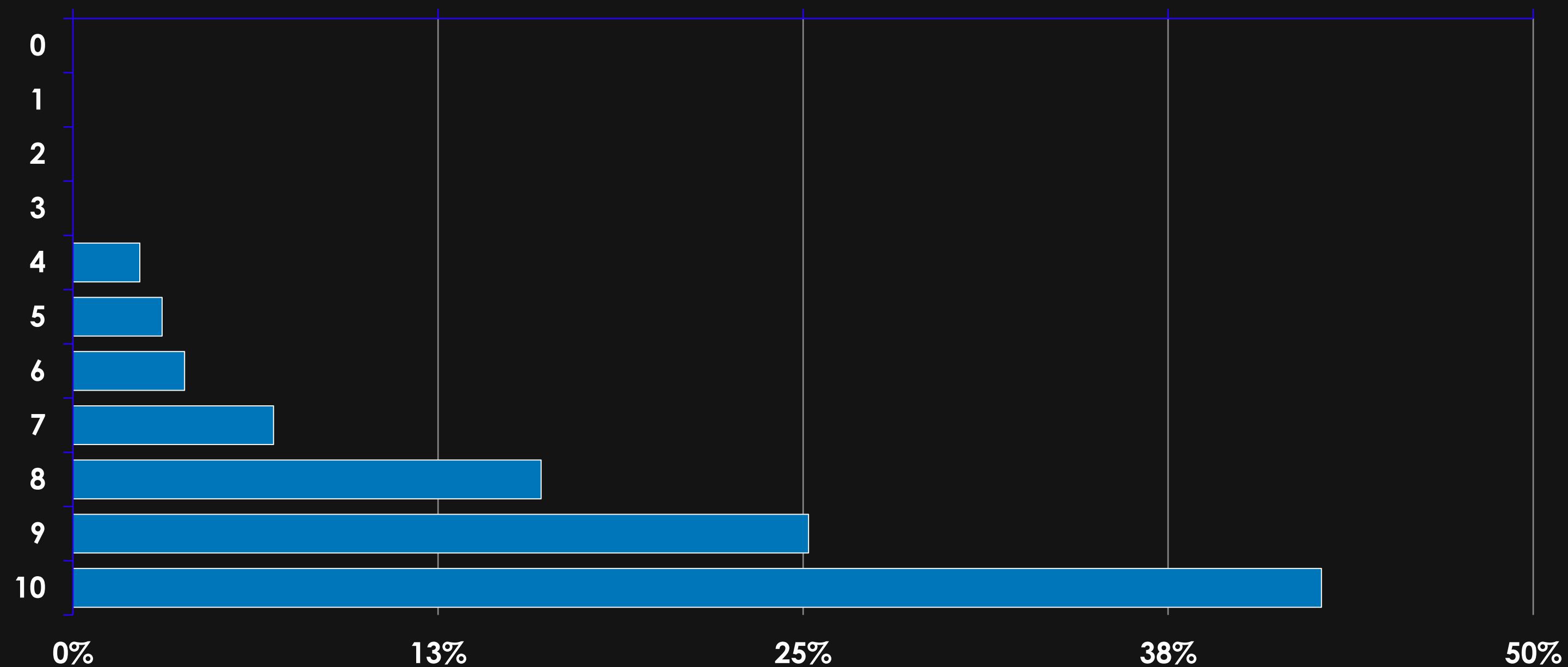


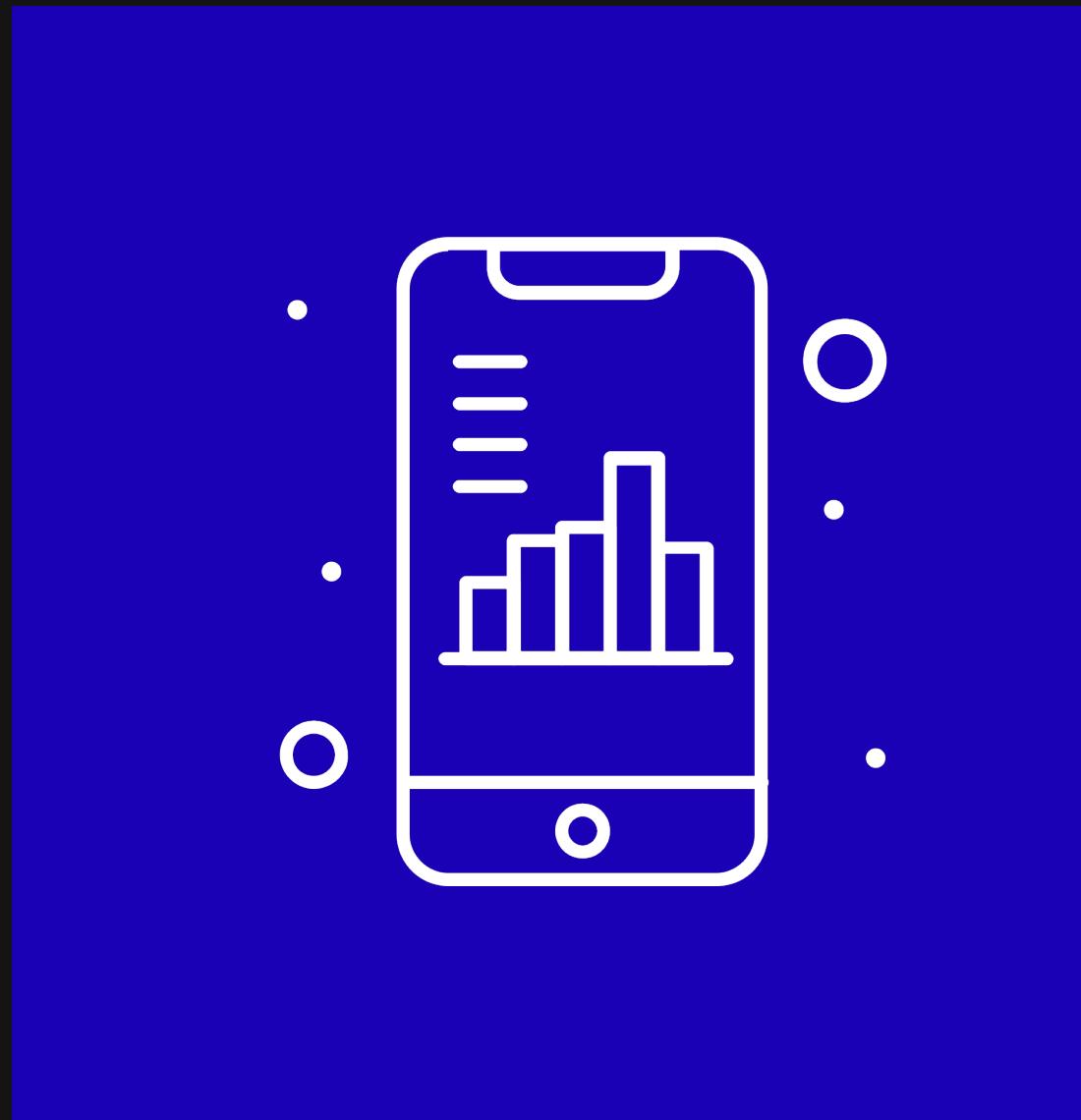
PERSONALIZAÇÃO DA JORNADA E MATURIDADE DA ESTRATÉGIA

O estudo também analisou, por meio de uma escala de 0 a 10, o quanto as empresas consideram importante personalizar as jornadas de aprendizado de seus times, ou seja, ofertar de formatos diferenciados para alcançar resultados mais consistentes. **O resultado foi expressivo: mais de 80% dos respondentes atribuíram notas entre 8 e 10, indicando alta relevância para o tema.**

Nível de importância da personalização da jornada de aprendizado dos times

Nota de 0 a 10

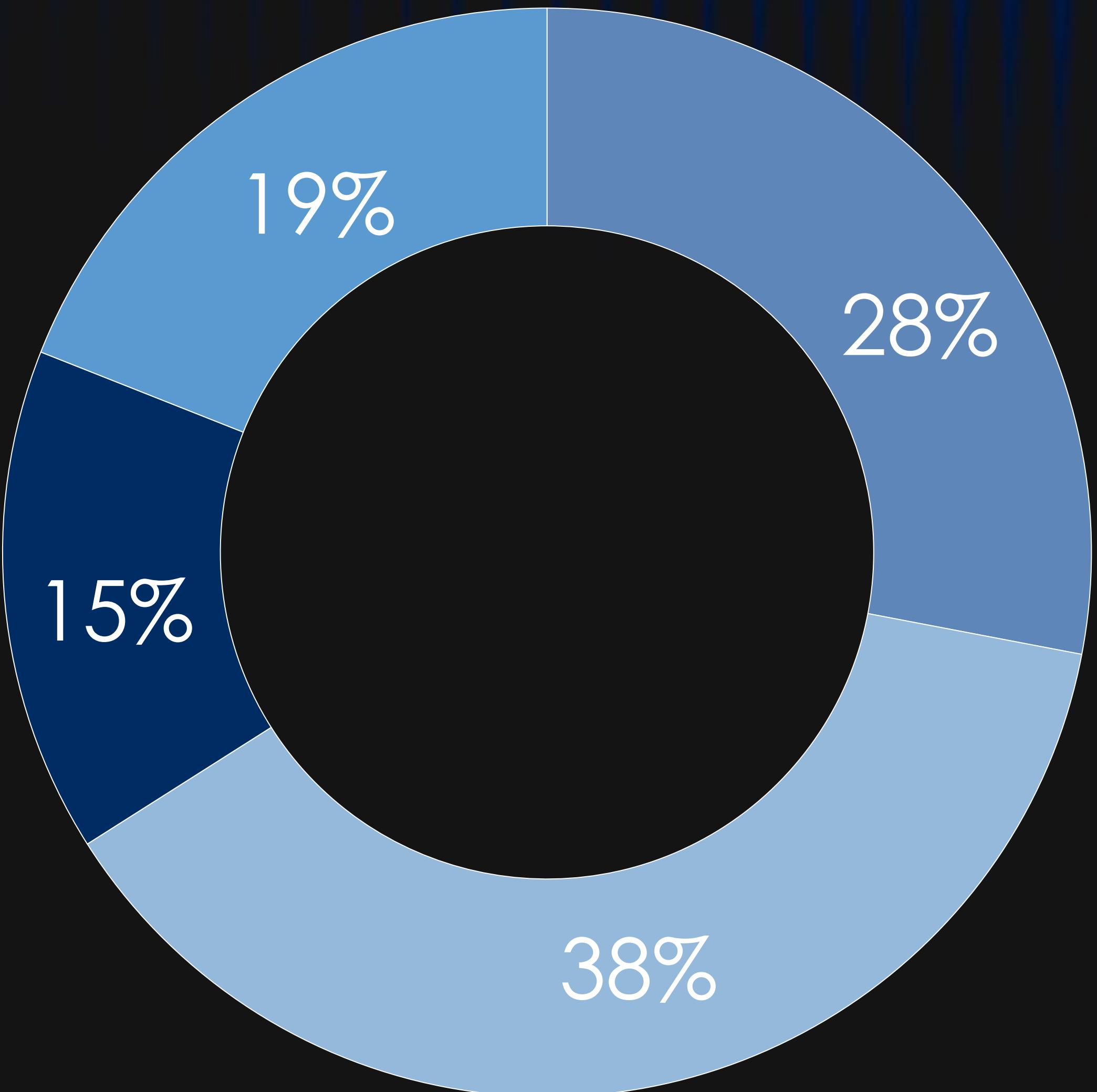




Outro recorte abordado no estudo foi a percepção de nível de maturidade da estratégia de educação corporativa nas organizações. Na maior parte das empresas entrevistadas (38%) a área de T&D contribui para as ações, mas ainda há uma separação entre as iniciativas de aprendizagem e o trabalho desenvolvido pelos times. **Já para 28% dos respondentes, a área ainda atua de forma reativa, em iniciativas pontuais.** A seguir, os dados em detalhes.

Nível de maturidade da estratégia de educação corporativa

- O T&D atua de forma reativa, em iniciativas pontuais e vistas como um meio para um fim – 28%
- O T&D começa a desenvolver competências estratégicas para a empresa, mas ainda há uma separação das iniciativas de aprendizagem e do trabalho de pessoas colaboradoras – 38%
- O T&D está conectado às operações diárias da empresa e pode agir em frentes de diferenciação de negócio. Começa a se ter uma cultura de educação contínua – 15%
- O T&D antecipa e age diretamente sobre as necessidades do negócio e das pessoas colaboradoras. A aprendizagem contínua é atividade crítica para a empresa – 19%





Já 34% dos respondentes contam com uma área de T&D mais estratégica, que está conectada às necessidades da organização e é uma aliada para o fomento de uma cultura de aprendizagem contínua.

Nesta etapa do estudo ficou ainda mais evidente que os profissionais entrevistados percebem a relevância de ações de aprendizagem corporativa cada vez mais personalizadas e em diferentes formatos. No entanto, ainda há desafios para a execução de ações mais planejadas e estratégicas.

“

O maior impulsionador do impacto empresarial é a força da cultura de aprendizagem de uma organização.”

Josh Bersin

Autor e Analista Global de RH



Engajamento em capacitação: das ações aos resultados

03

3. ENGAJAMENTO EM CAPACITAÇÃO: DAS AÇÕES AOS RESULTADOS

Em um ambiente onde buscar a atualização é determinante para manter a competitividade, acompanhar a efetividade das ações de treinamento é fundamental. É a partir do engajamento dessas ações que são gerados impactos reais nos negócios.

Fomentar o engajamento, porém, exige intencionalidade. Isso inclui alinhar os temas às demandas do dia a dia, criar experiências práticas que mostrem resultados concretos e adotar formatos que estimulem a participação ativa ao longo do processo.

Quando bem estruturadas, as iniciativas de capacitação deixam de ser eventos pontuais e se tornam aliadas para promover a inovação, impulsionar novas ideias e fortalecer a cultura organizacional.

Nesta seção vamos saber um pouco mais sobre esse cenário. Afinal, fomentar uma cultura de *lifelong learning* não contribui apenas para formar talentos, mas também ajuda a preparar a organização para as mudanças que não param de acontecer.



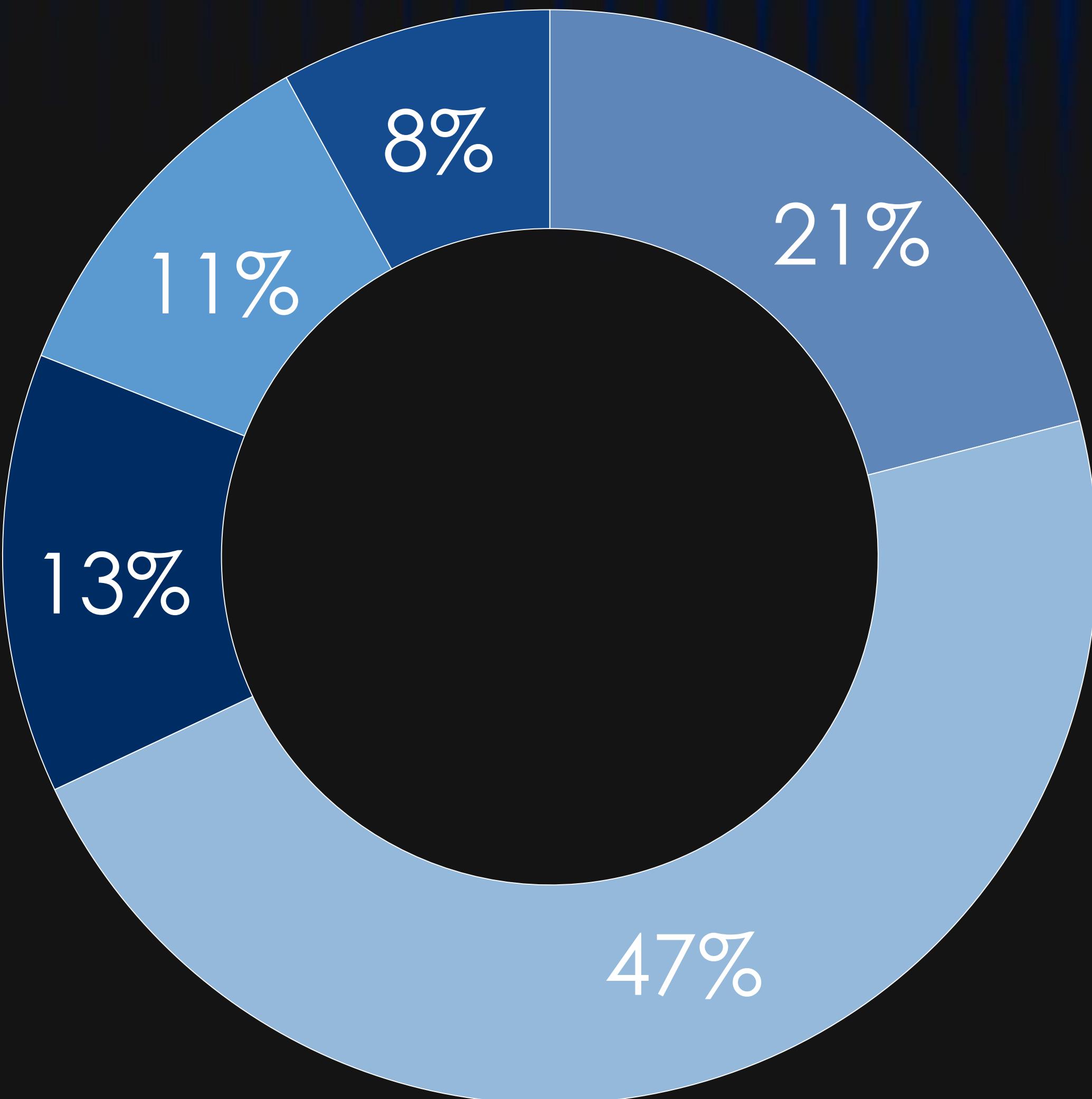
PÚBLICO PARA QUAL AS AÇÕES SÃO DESTINADAS

A relevância do aprendizado em tecnologia aumentou de maneira significativa nesta edição do estudo. **Conforme 47% dos respondentes, todas as pessoas colaboradoras das empresas são incentivadas a se desenvolverem em tecnologia. Um aumento de 33% em relação à pesquisa realizada em 2023.**

Isso reforça a ideia de que a tecnologia está presente em todas as áreas, e não mais restrita apenas aos profissionais com uma formação específica. A seguir, os dados em detalhes.

Público para qual se destinam as ações de educação em tecnologia das empresas

- Apenas os colaboradores e colaboradoras que trabalham diretamente com a área de tecnologia da informação - 21%
- Apenas para quem possui treinamentos previstos em seu PDIs - 11%
- Todas as pessoas colaboradoras podem se desenvolver em tecnologia, desde que as iniciativas partam de suas lideranças - 13%
- Todos, independentemente da área, recebem incentivos da empresa para se desenvolverem em tecnologia - 47%
- Não temos ações específicas de treinamento em tecnologia em minha empresa - 8%



EFETIVIDADE DAS AÇÕES DE APRENDIZADO E NÍVEL DE ENGAJAMENTO

Muito mais que promover ações de treinamento em tecnologia nas empresas, é necessário observar o quanto efetivas elas são para os talentos e para a organização. Esta foi uma questão que apresentou um grande equilíbrio do que diz respeito às respostas, com destaque para o papel do gestor na percepção diária da teoria aplicada à prática, com 29%.

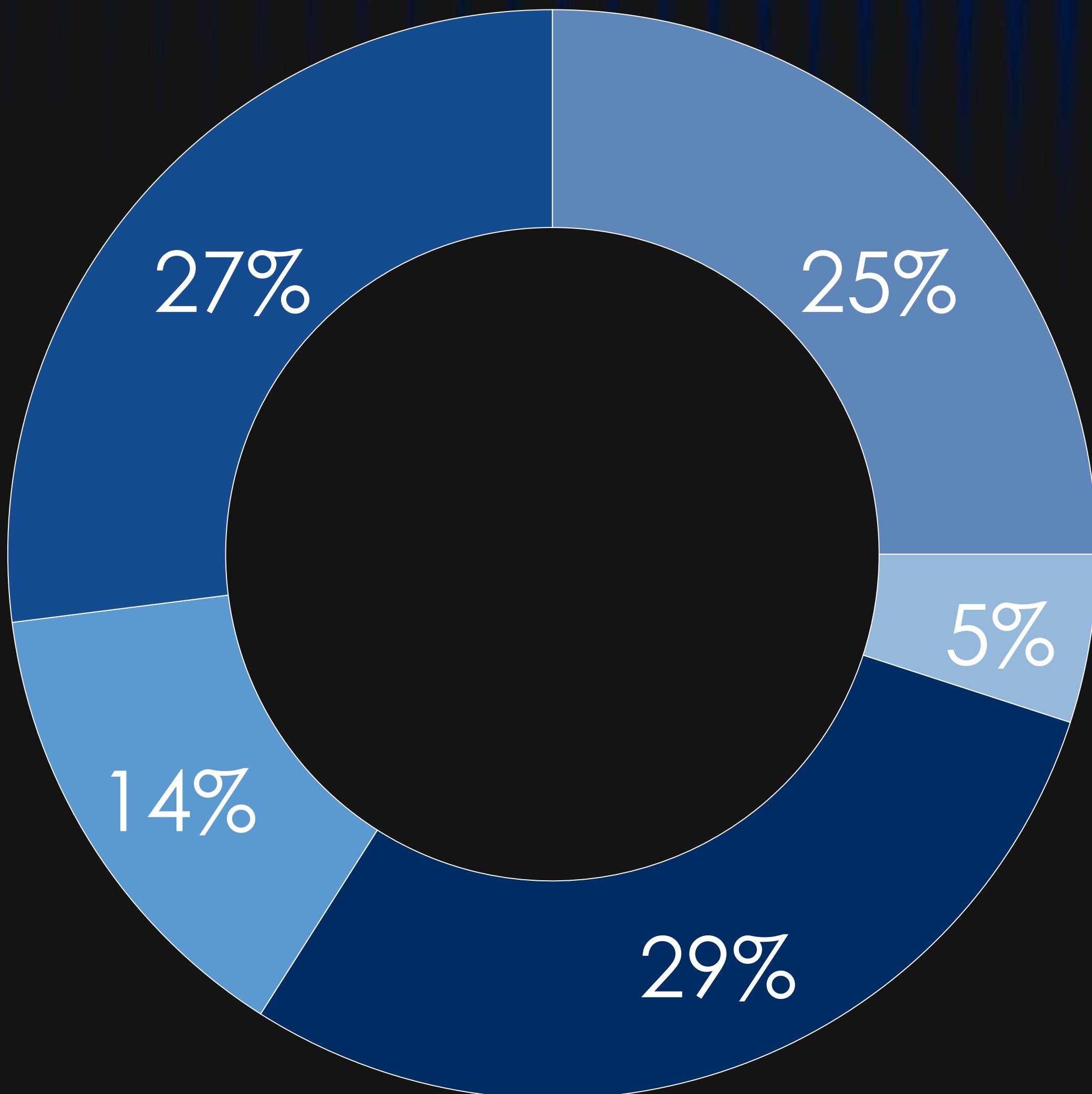
Outro aspecto que chama a atenção é o segundo maior percentual registrado: 27% dos respondentes afirmaram que não estabelecem nenhum tipo de mapeamento sobre a efetividade do aprendizado. Ou seja, um ponto que pode dificultar uma estratégia mais assertiva e alinhada às necessidades reais da organização.

Vale salientar que a falta de mapeamento foi algo presente na primeira edição do estudo, e segue como um entrave no relatório atual.



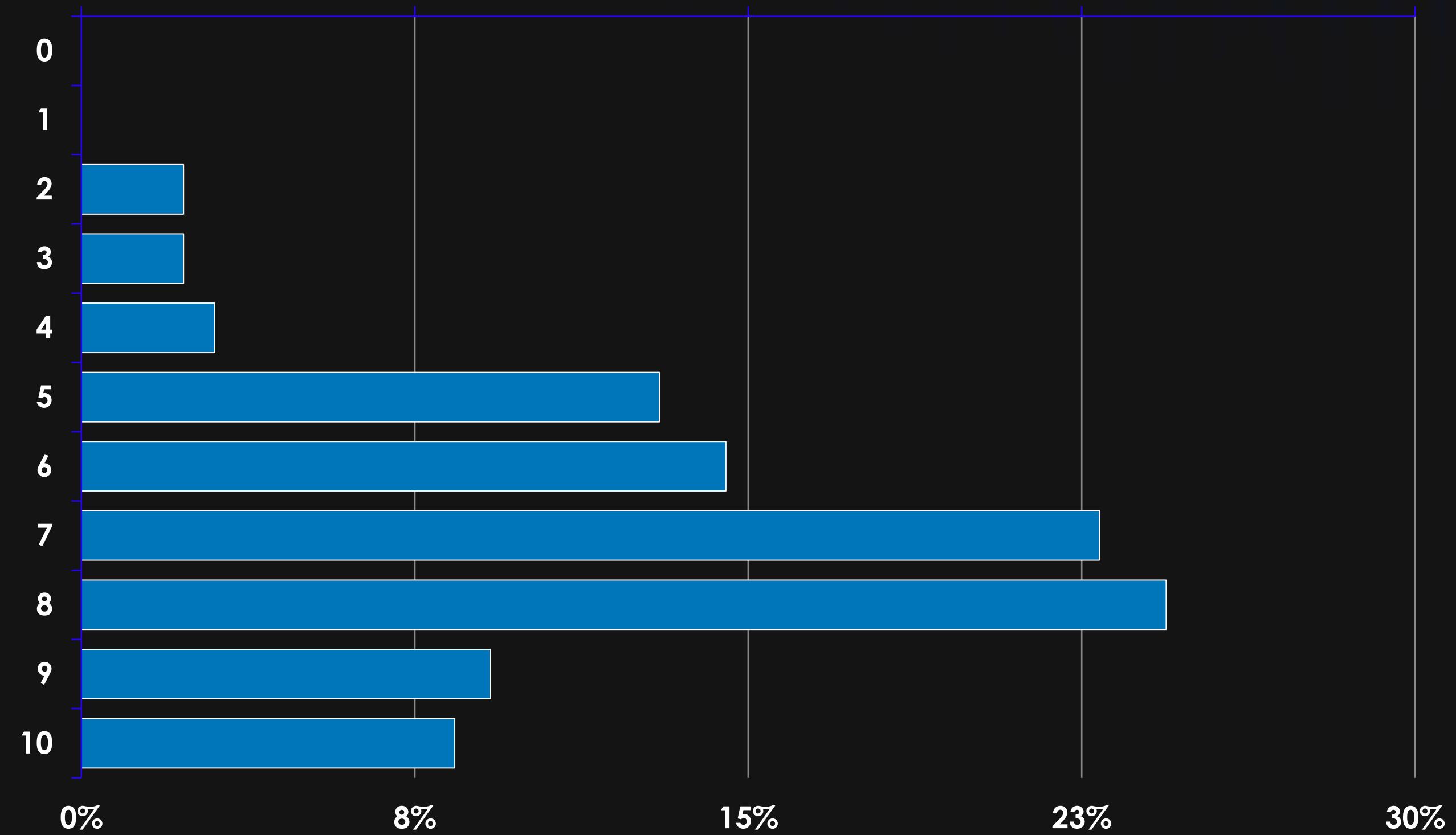
Como é observada a efetividade do aprendizado em tecnologia na sua empresa

- É verificada, na rotina dos times, a aplicação prática da teoria aprendida (percepção do gestor) – 29%
- Não estabelecemos nenhum tipo de mapeamento do aprendizado – 27%
- É analisada a quantidade de cursos concluídos – 25%
- É verificada a melhora nos índices de avaliação de competências e PDIs dos times – 14%
- É aplicado um teste, para verificar a assimilação do conteúdo ministrado – 5%



Percepção do nível de engajamento nas ações de treinamento em tech promovidas pela empresa

(escala de 0 a 10, onde 0 é fraca e 10 é muito forte)



O estudo também avaliou, em uma escala de 0 a 10, a percepção de engajamento nas ações de aprendizado. **A maioria das respostas (61,8%) concentrhou-se entre as notas 6 e 8, com uma pontuação média de 7.**

Como atua na busca pelo engajamento dos times

Sobre como traçar estratégias de treinamento eficazes para manter os talentos engajados, os respondentes mostraram dinamismo na escolha das alternativas buscadas, que se mostraram equilibradas.



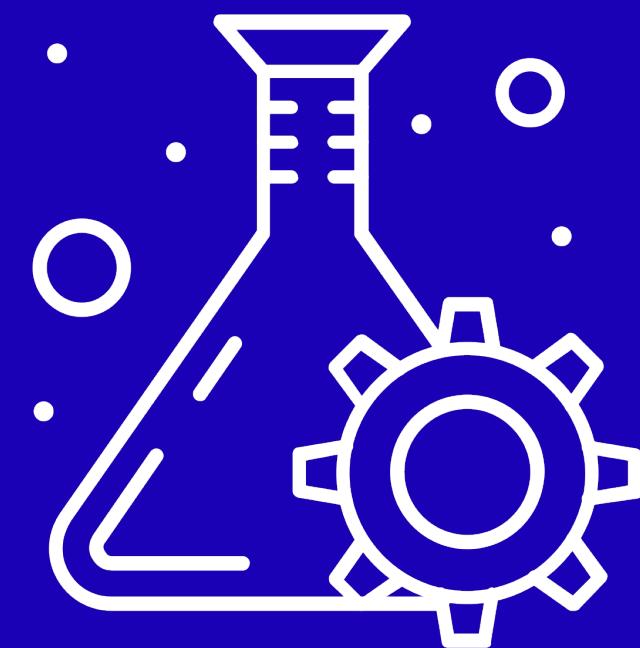
O QUE MUDA E O QUE NÃO MUDA

Ao contrário do estudo de 2023, onde os respondentes afirmaram que o aprendizado em tecnologia era restrito somente aos profissionais que atuavam na área, neste ano a maior parte dos entrevistados relatou que as ações de treinamento em tecnologia são destinadas para todas as pessoas colaboradoras.

Uma realidade que vai ao encontro das necessidades atuais do mercado: atualização constante, profissionais mais autônomos e com domínio das ferramentas tecnológicas, e um time tech menos sobre carregado e com uma atuação mais estratégica.

O gestor segue tendo um papel importante no mapeamento do aprendizado dos times: assim como na primeira edição da pesquisa, a percepção da liderança em relação à aplicação prática da teoria é o principal termômetro para mapear o aprendizado. E a falta de ferramentas para um mapeamento efetivo dessas ações segue sendo um entrave, como já mencionado anteriormente.





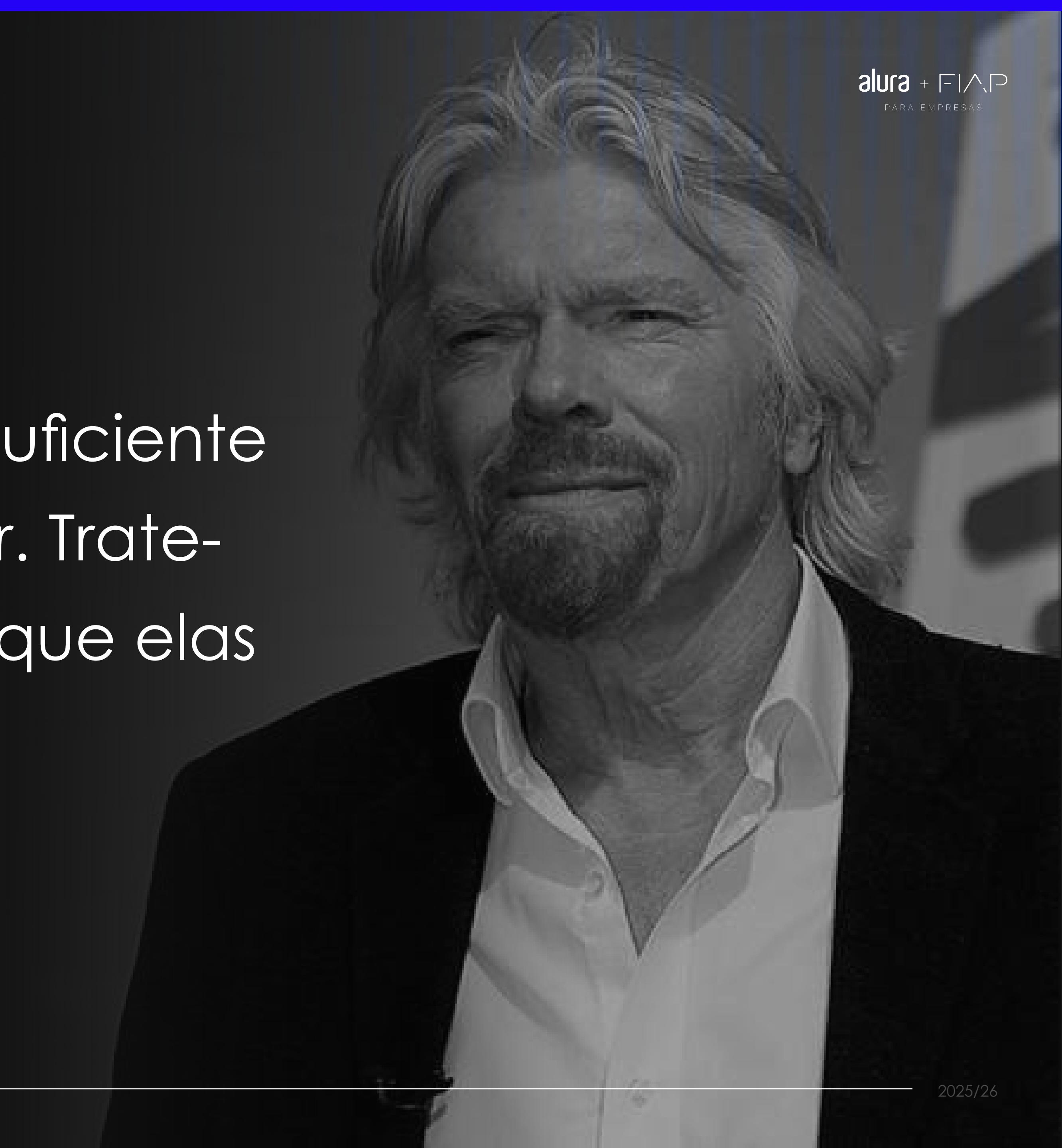
Cada vez mais se percebe que o desenvolvimento de pessoas em tecnologia deixa de ser uma iniciativa isolada e tem de se integrar à rotina da empresa. Com um olhar abrangente de quem traça as estratégias é possível formar equipes mais preparadas e ter nos investimentos um retorno palpável. Combinar engajamento, propósito e participação ativa dos times é o que contribui para ações de capacitação que gerem resultados consistentes e sustentem a inovação no longo prazo.

“

Treine as pessoas bem o suficiente para que elas possam sair. Trate-as bem o suficiente para que elas não queiram ir embora.”

Richard Branson

Autor e Empresário, fundador do Grupo Virgin



Transformação digital e os reflexos nas organizações

04

4. TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E OS REFLEXOS NAS ORGANIZAÇÕES

Chegamos em um estágio onde a transformação digital já não é opcional: ela está no centro das estratégias e impacta em todos os aspectos das organizações. A Inteligência Artificial, o conhecimento em data driven e a automação de processos contribuem para que decisões mais rápidas e assertivas sejam tomadas.

Mais do que ferramentas, essa mudança requer uma nova mentalidade. Agilidade, colaboração e inovação contínua são essenciais para acompanhar o ritmo do mercado e manter a competitividade.

O estudo já demonstrou que o conhecimento em tecnologia não é mais uma preocupação exclusiva das equipes de TI, mas sim uma competência necessária para todas as áreas da empresa. Mas até que ponto as empresas estão preparadas para esse movimento?

O desafio agora é transformar tecnologia em vantagem estratégica, a partir da criação de ambientes onde pessoas e soluções digitais trabalhem juntas para gerar inovação e resultados concretos.

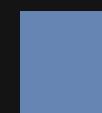
A seguir, vamos entender um pouco melhor como isso é construído junto às organizações.



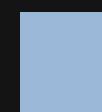
MATURIDADE DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Mesmo com os avanços na digitalização das empresas, a maturidade digital ainda aparece como um obstáculo a ser superado. **Para 87% dos respondentes, as organizações ainda possuem aspectos que precisam evoluir, no que diz respeito ao tema.** Apenas 13% dos entrevistados acreditam que suas empresas possuem maturidade digital avançada. A seguir, os dados em detalhes.

Nível maturidade da transformação digital das empresas



Inicial. Reconhecemos a importância dos processos digitais, mas ainda não ajustamos nossos processos e nem capacitamos as áreas para esse movimento – 18%



Básica. Trabalhamos com visão de dados, mas ainda precisamos capacitar todas as áreas para uma visão analítica e automatizada dos processos – 24%



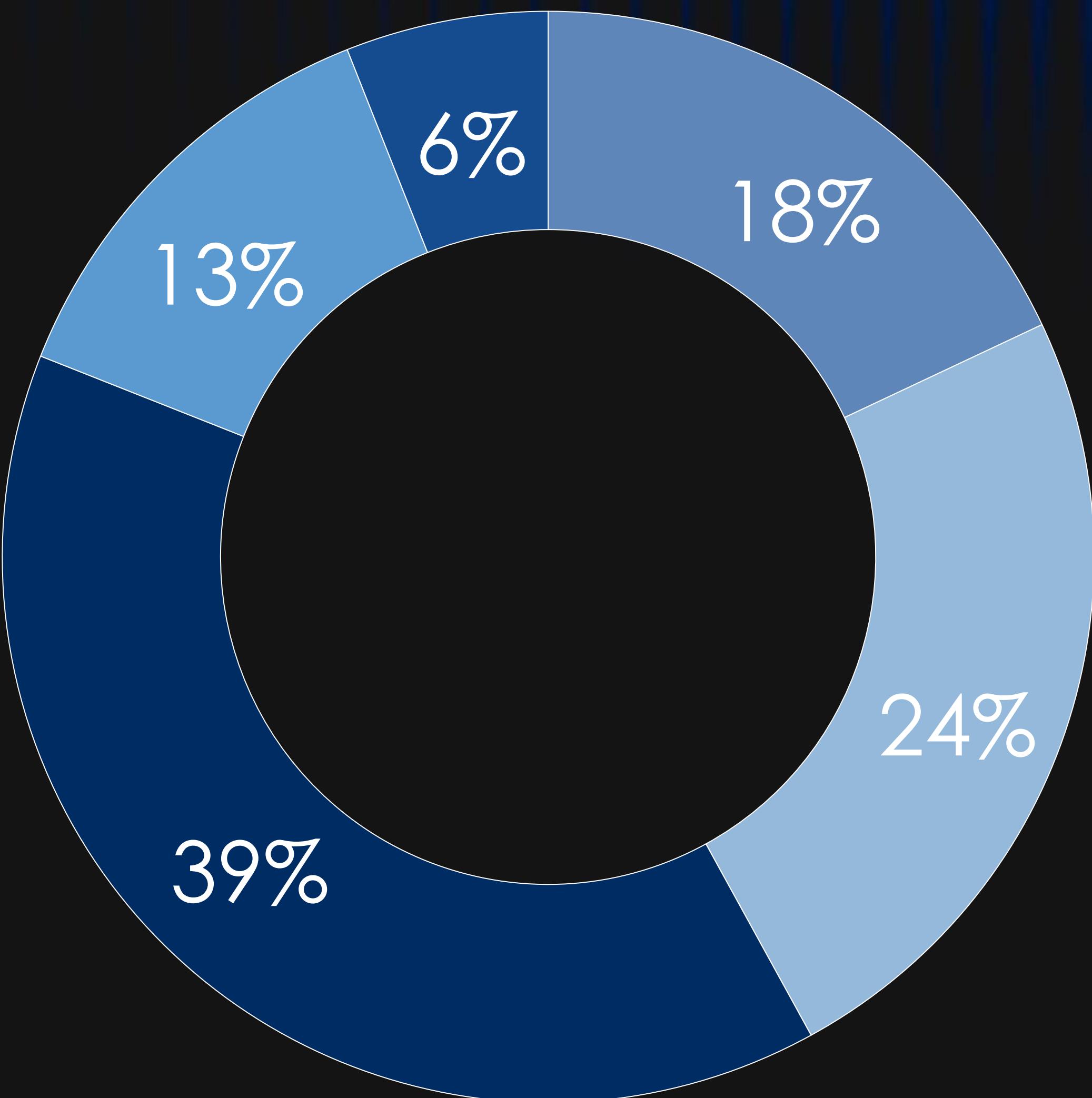
Intermediária. Temos uma parte da empresa que possui expertise, e atua com visão mais analítica e integrada, mas ainda precisamos evoluir em alguns setores da organização – 39%



Avançada. Todos os setores e pessoas em diferentes níveis hierárquicos trabalham em integração com a tecnologia e utilizam dados e automações para melhorar a performance das áreas – 13%



Não há um processo de transformação digital em nossa empresa – 6%

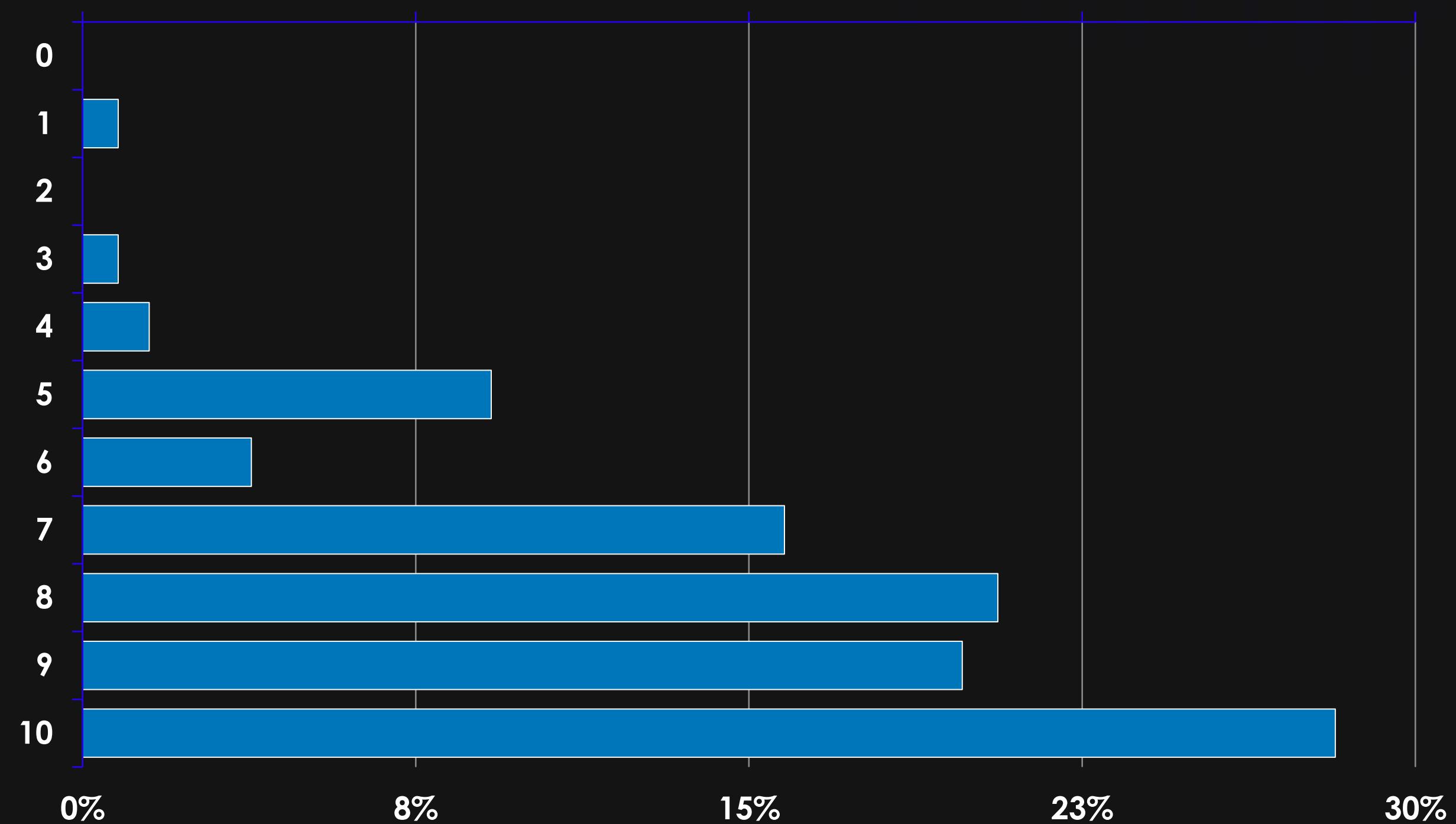


Para acelerar o processo de inovação nas empresas, a educação corporativa pode ser uma importante aliada. O estudo também analisou como os respondentes enxergam essa relação. Mais de **68% dos entrevistados percebem um forte impacto da educação corporativa na capacidade de inovar das organizações** (respostas que ficaram na faixa de 8 a 10, em uma escala de 0 a 10).

A pontuação média foi de 8.

Percepção do impacto da educação corporativa na capacidade de inovação da empresa

(escala de 0 a 10, onde 0 é fraca e 10 é muito forte)



O QUE MUDA E O QUE NÃO MUDA

A maturidade digital segue sendo um desafio para as empresas.

Na primeira edição do estudo, 16,5% dos respondentes afirmaram que suas empresas possuíam um nível avançado de maturidade. Já nessa edição, o percentual caiu para 13% — uma queda de aproximadamente 21%.



CULTURA ORGANIZACIONAL E O PAPEL DA LIDERANÇA

A capacitação em tecnologia pode ser também um grande trunfo para o fortalecimento da cultura organizacional. Os entrevistados elencaram diferentes aspectos que podem ser reforçados a partir dela, com **destaque para uma cultura voltada à performance**. Mais detalhes nos dados a seguir.



Como a capacitação em tecnologia pode ser utilizada como ferramenta de apoio para fortalecimento da cultura da empresa?

No fomento de uma cultura voltada à performance, que empodera os colaboradores a partir do conhecimento

61,06%

Na melhora do clima organizacional, pela sensação de reconhecimento e pertencimento

49,61%

Na retenção de talentos, que se sentem reconhecidos e valorizados, e permanecem por mais tempo na empresa

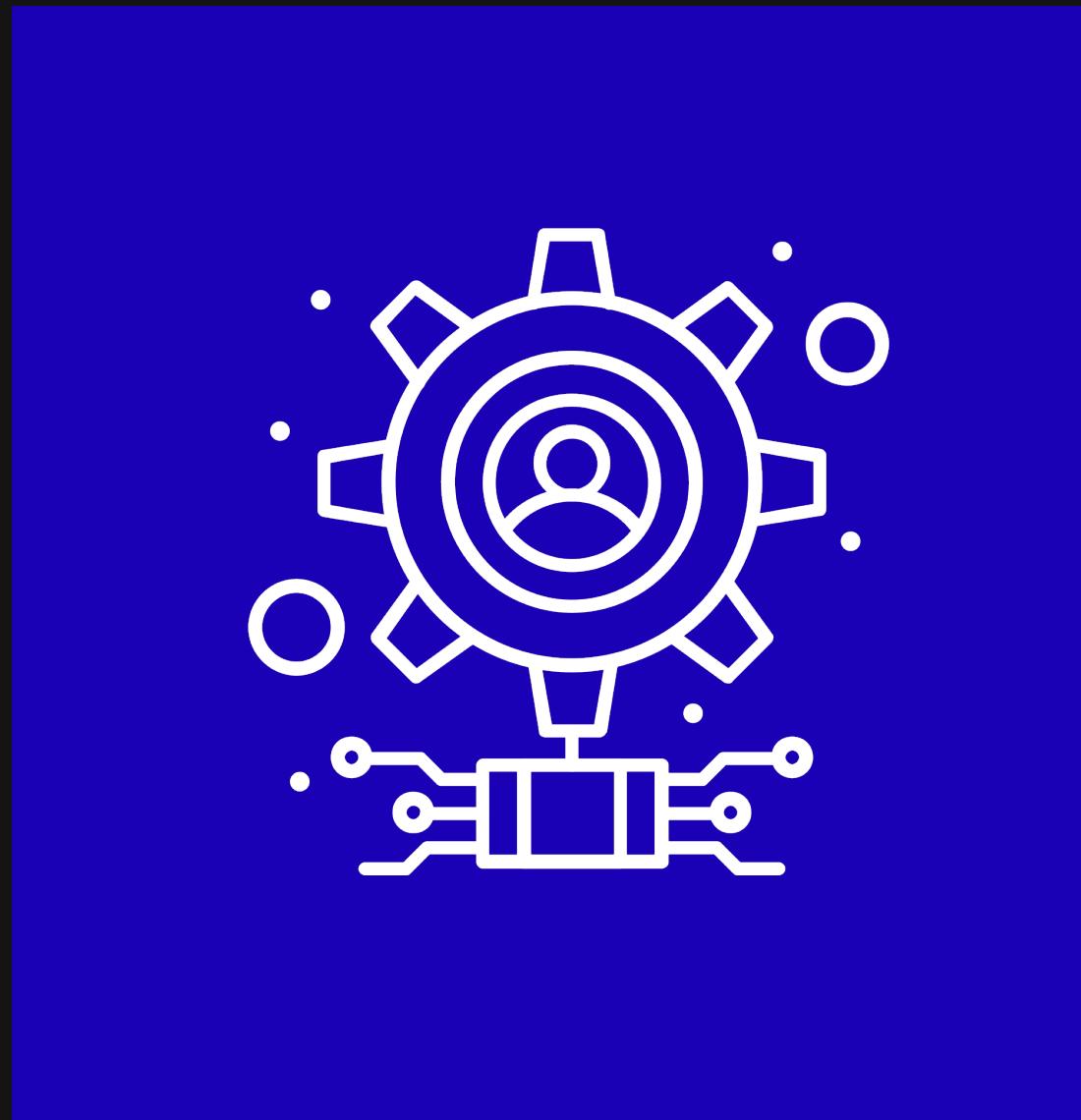
48,85%

Na aproximação das lideranças e dos liderados, que conseguem acompanhar de perto o desenvolvimento dos profissionais em sua trajetória de aprendizado

45,02%

Na promoção do engajamento dos times, já que os treinamentos aproximam os profissionais em busca de um mesmo objetivo

44,27%



Tão importante quanto capacitar as pessoas colaboradoras para os desafios do mercado e da tecnologia, é preparar as lideranças para acompanharem esse movimento. Afinal, o bom exemplo dado a partir do desenvolvimento dos gestores é fundamental para incentivar os times a trilharem o mesmo caminho.

Assim como na primeira edição, o estudo buscou entender quais ações de desenvolvimento são realizadas para as pessoas líderes. Destaque para os **programas de desenvolvimento de liderança**, que assim como na pesquisa anterior, segue como a ação mais adotada pelas empresas respondentes.

Ações, voltadas às lideranças, que são desenvolvidas na empresa

Programas de mentoria e coaching de carreira

35,87%

Subsídios para graduação/pós-graduação

40,45%

Programas de desenvolvimento de lideranças

61,83%

Subsídios para certificações específicas

40,45%

Subsídios para participação em eventos e congressos da área

45,80%

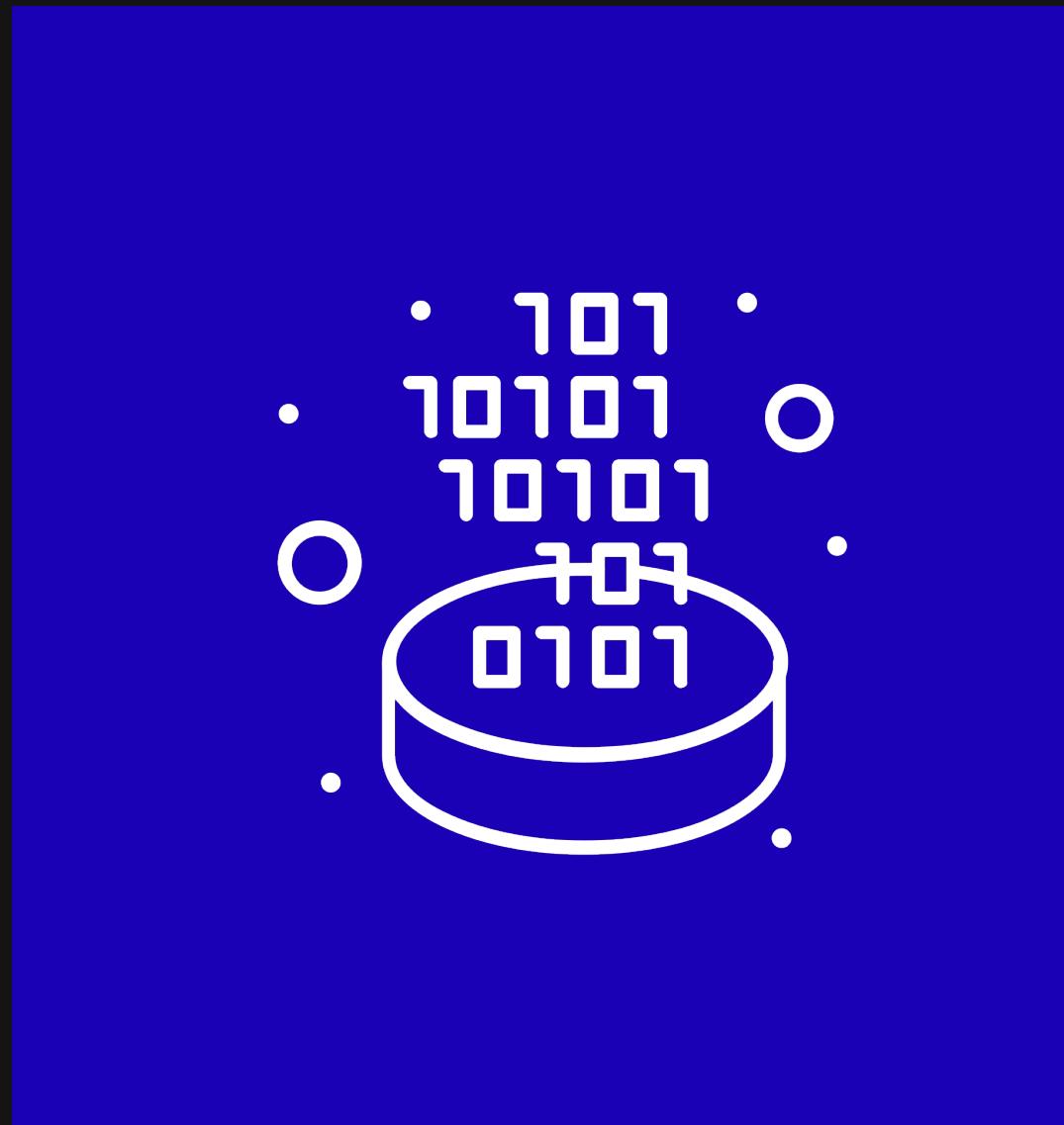
O QUE MUDA E O QUE NÃO MUDA

A capacitação em tecnologia como ferramenta para o fortalecimento de uma cultura voltada à performance segue como destaque nessa edição do estudo, assim como um grande equilíbrio em relação às demais ações (retenção de talentos, clima organizacional, e aproximação entre lideranças e liderados).

Os programas exclusivos, voltados ao desenvolvimento de lideranças, seguem como a principal ação para esse público, tendo um acréscimo de 9,4%, se comparado ao estudo anterior. Além disso, os subsídios para graduação/pós-graduação também ganharam mais destaque nesta edição da pesquisa.

No estudo realizado em 2023, essa foi a ação menos adotada entre os entrevistados. Já neste ano, está entre as três principais iniciativas buscadas para ajudar no desenvolvimento dos líderes.





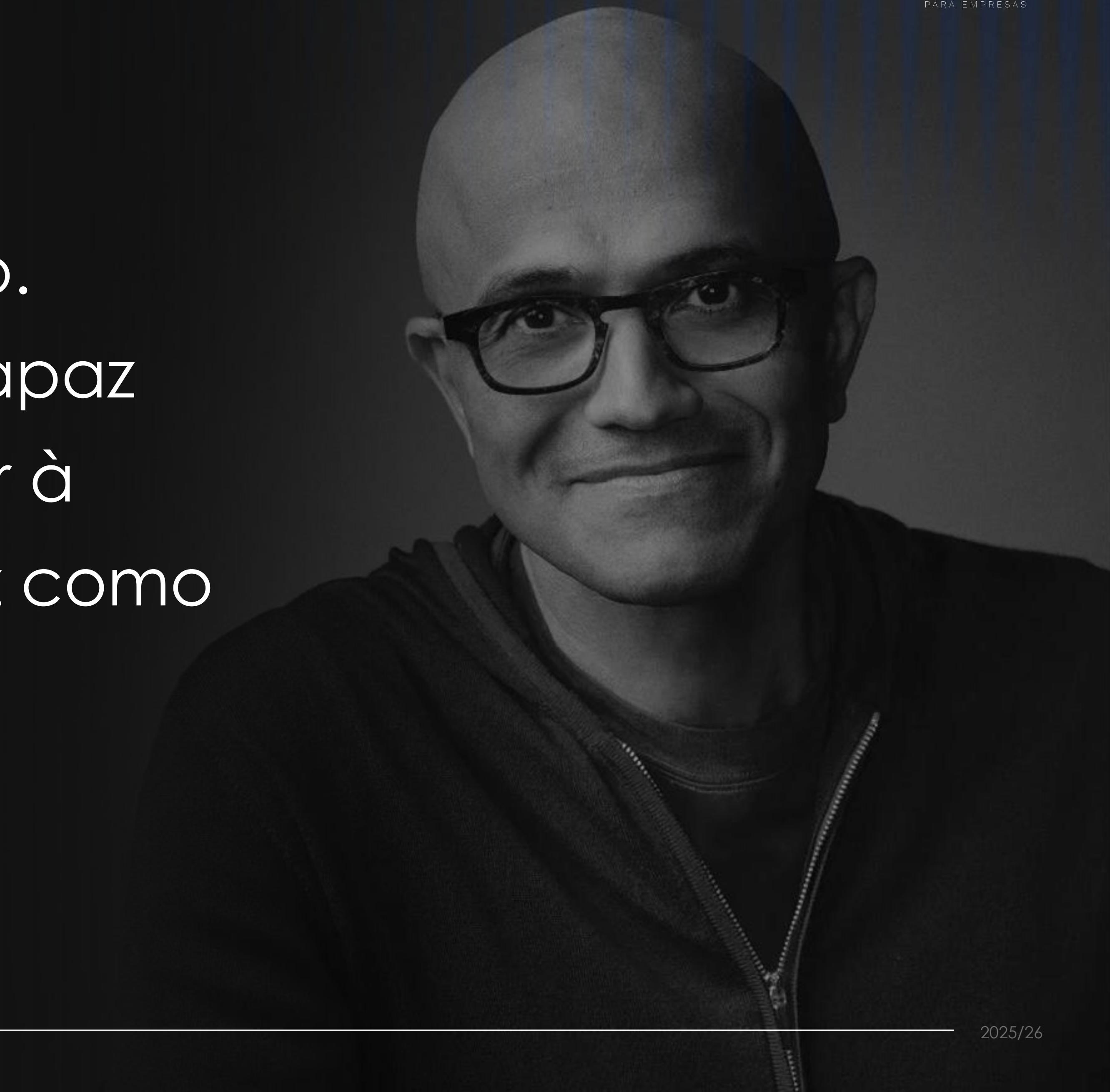
No fim, nenhuma tecnologia entrega resultados sozinha. O verdadeiro diferencial está na capacidade das empresas de formar lideranças preparadas para conduzir mudanças, fortalecer sua cultura organizacional e elevar o nível de maturidade digital em todas as áreas. Quando essas dimensões avançam juntas, a transformação deixa de ser apenas técnica e passa a impulsionar verdadeiramente a inovação e a eficiência.

No entanto, todos esses desafios passam a ser ainda maiores quando temos um cenário de novas tecnologias exigindo, cada vez mais, adaptações. Veremos um pouco dos impactos nos dados da próxima seção.

“

As tecnologias vêm e vão.
Então você precisa ser capaz
de perguntar e responder à
pergunta: o que você faz como
empresa e por que você
existe?”

Satya Nadella
Autor e Executivo da Microsoft



Novas tecnologias e os impactos na performance e resultados

05

5. NOVAS TECNOLOGIAS E OS IMPACTOS NA PERFORMANCE E RESULTADOS

A Inteligência Artificial e as novas tecnologias deixaram de ser tendência e já fazem parte do dia a dia das empresas. Elas influenciam decisões, automatizam tarefas e ampliam a eficiência dos times em diferentes níveis.

Seu uso não está mais restrito às áreas de tecnologia e passou a ganhar cada vez mais espaço. Diferentes setores já exploram a IA para analisar dados, personalizar soluções e otimizar processos, e o aprendizado do tema se torna cada vez mais necessário para acompanhar as mudanças que surgem nesse sentido.

No campo do aprendizado e desenvolvimento de pessoas, a IA também ganha espaço. Ela apoia a criação de jornadas personalizadas e ajuda a direcionar treinamentos com mais precisão e impacto. Mas, como isso está se construindo dentro das organizações?

A seguir, vamos explorar como as empresas têm aplicado essas tecnologias: o nível de conhecimento dos times, as áreas que mais utilizam e como elas potencializam as estratégias de capacitação.

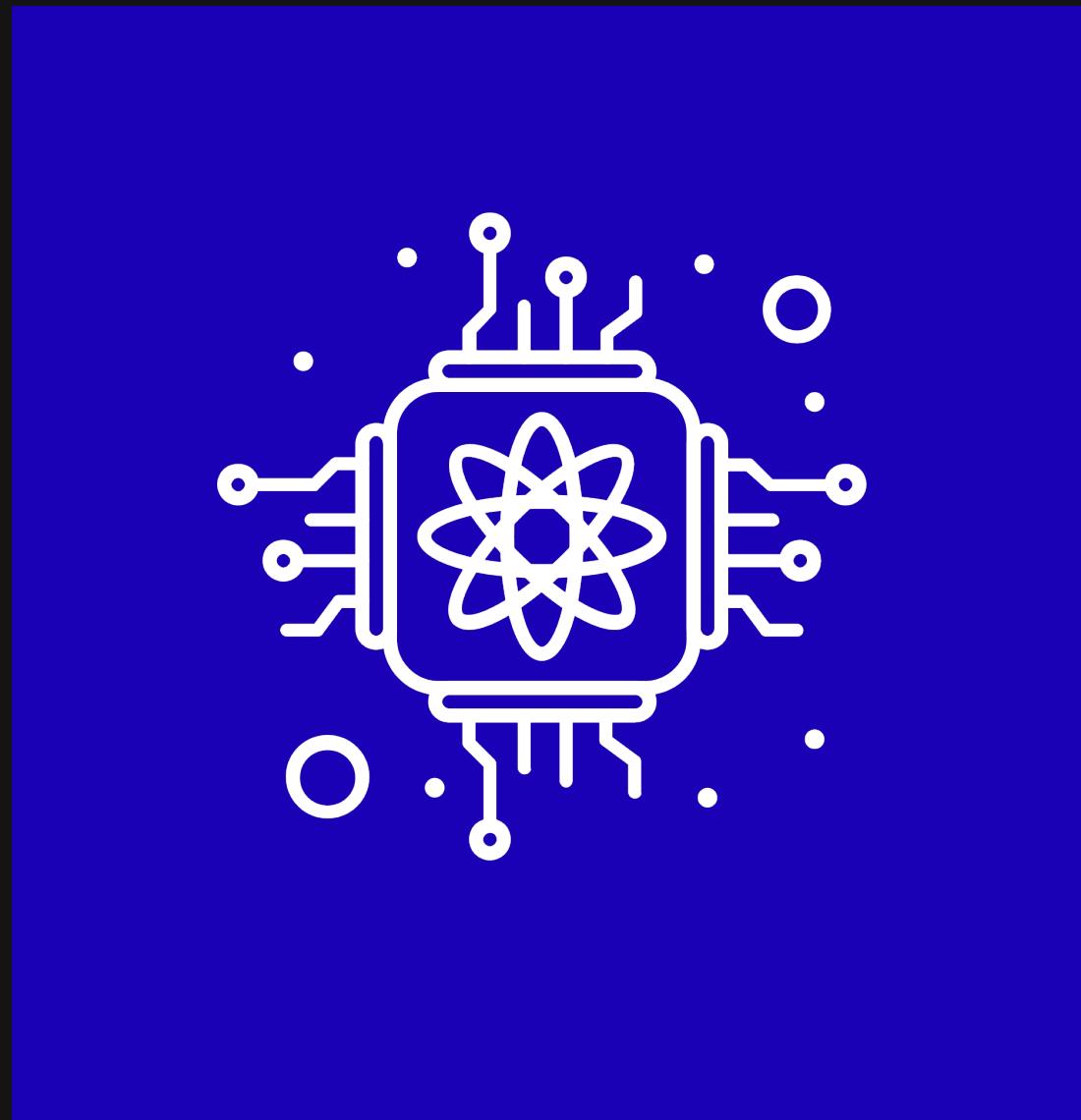
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O APRENDIZADO DE TECNOLOGIAS EMERGENTES



Mesmo com a ascensão da Inteligência Artificial nas carreiras e nas empresas, a maior parte dos respondentes do estudo reconhece que ainda há um grande espaço para evolução dos times nesse quesito. Aproximadamente 67% dos profissionais entrevistados afirmam que não utilizam IA em sua rotina, ou consideram que a empresa está em uma etapa inicial ou básica e em relação a adoção/conhecimento da IA. A seguir, mais detalhes.

Como avalia a adoção e conhecimento da IA nas áreas





A ascensão das novas tecnologias tem impactado as diferentes áreas. O aprendizado em tech passou a ser enxergado como algo necessário não somente para a área de TI, e foi estendido para toda a empresa. E quando falamos de IA, isso já parece acontecer, ainda que de forma mais tímida.

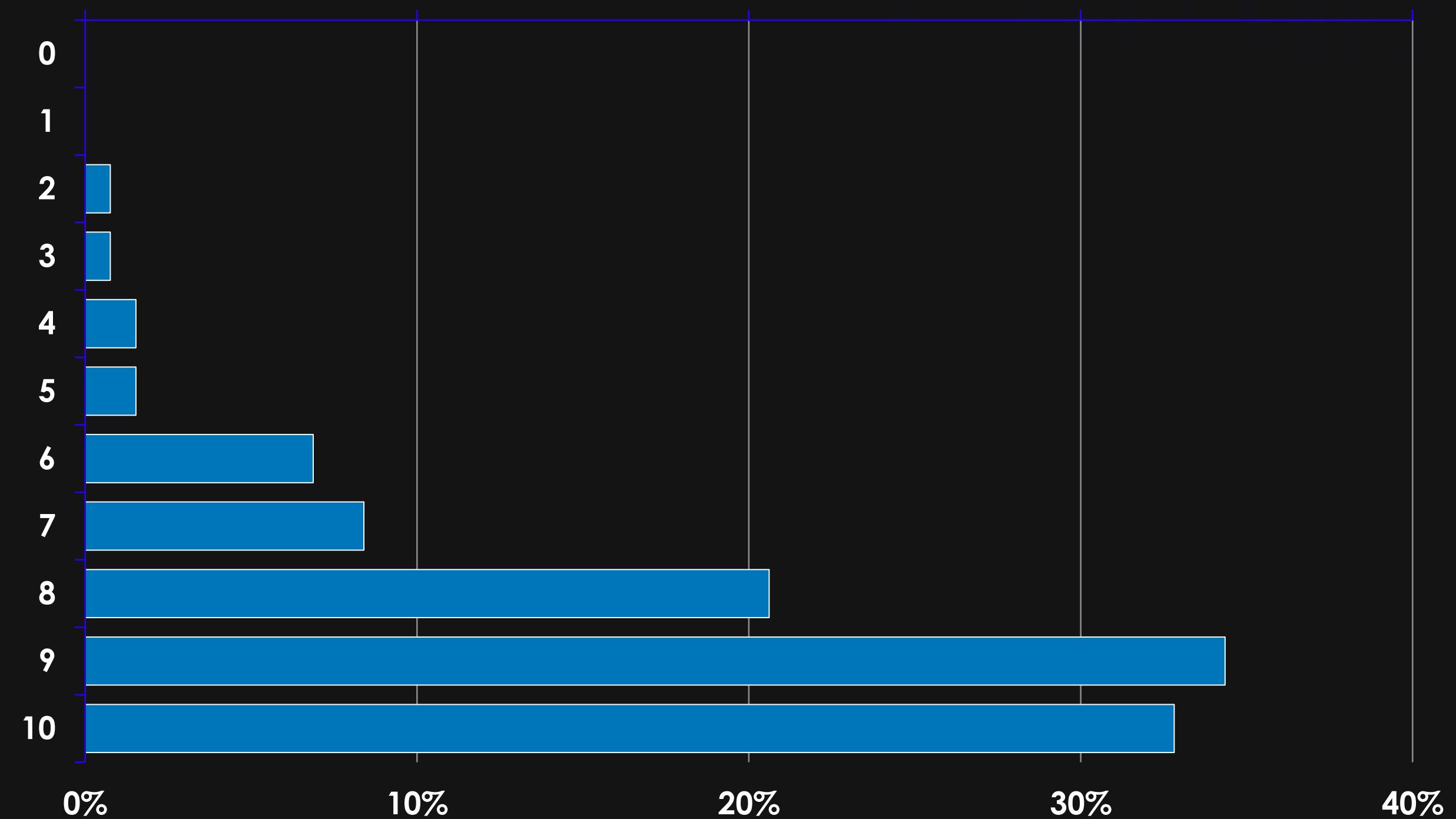
Apesar das ferramentas serem predominantemente utilizadas por profissionais da área de tecnologia, os respondentes relataram que **outros setores também utilizam IA** para otimizar suas atividades diárias. **Destaque para a área de Dados, Marketing e RH.**

Áreas da sua empresa que mais utilizam a IA em suas rotinas e atividades



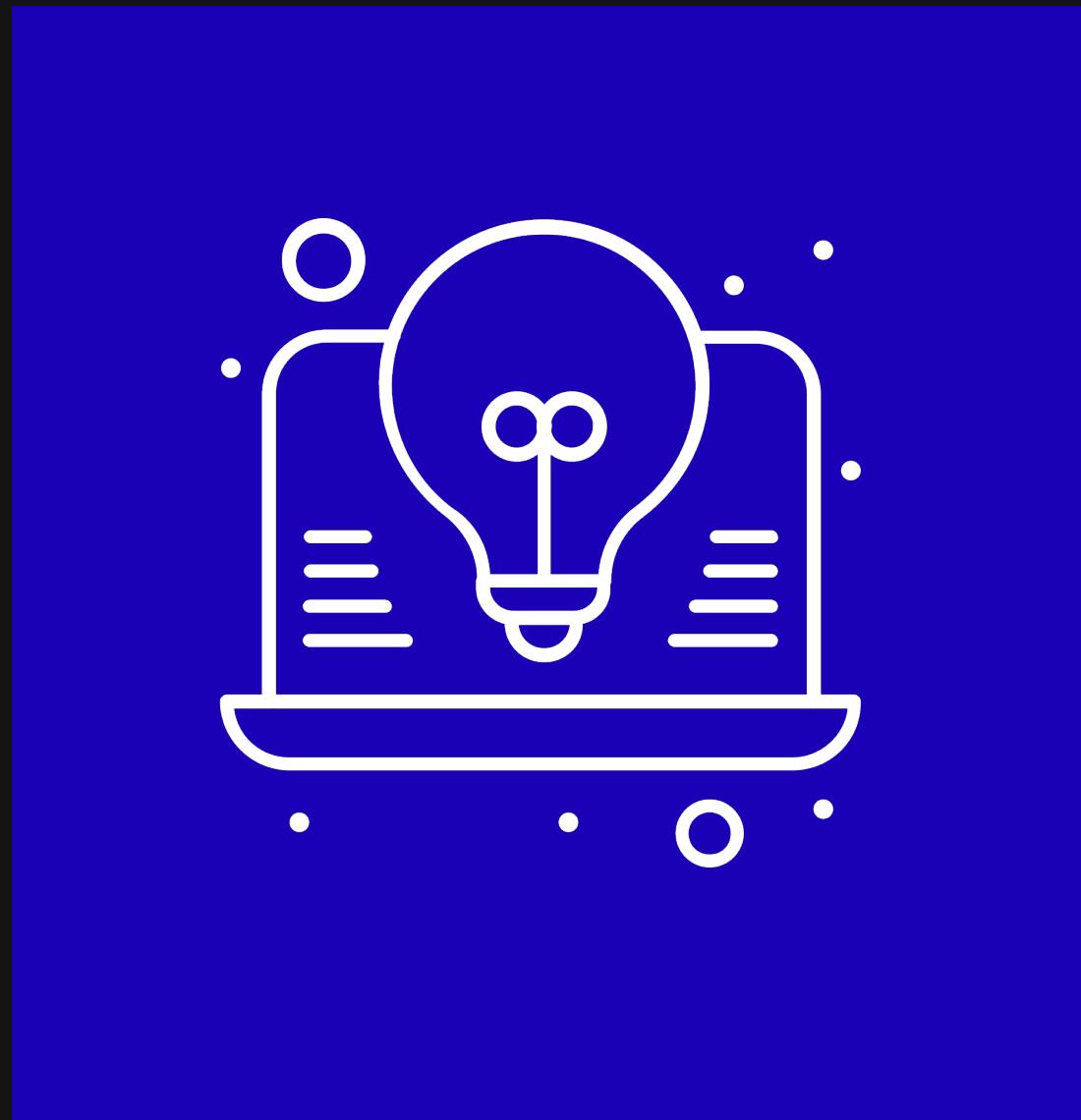
Nível de impacto da IA na melhora da performance e produtividade dos times

(escala de 0 a 10, onde 0 é fraca e 10 é muito forte)



A IA também contribui para o aumento da performance das equipes. Pelo menos é isso que a maior parte dos respondentes afirmou.

Mais de **81% dos entrevistados acreditam que a IA impacta positivamente na produtividade dos times** (respostas que ficaram na faixa de 8 a 10, em uma escala de 0 a 10). A pontuação média foi de 9,2.

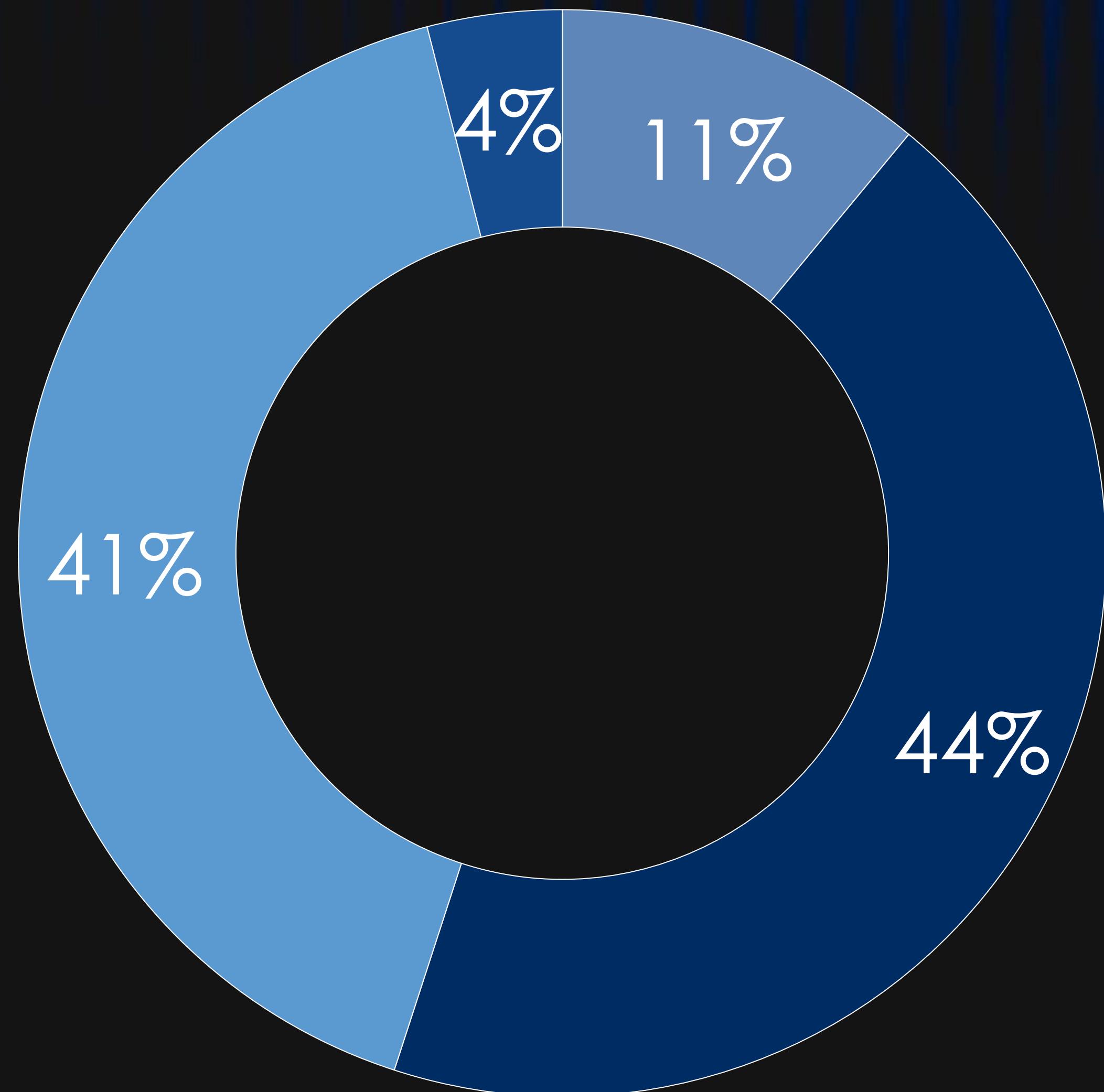


Os benefícios do uso da Inteligência Artificial no aprendizado também são percebidos pelas empresas. **A maior parte dos respondentes do estudo (55%) afirmou que os times utilizam os recursos de IA para potencializar o aprendizado nos treinamentos.**

No entanto, um alto percentual (45%) ainda não utiliza os recursos. Desse total, 4% não apresenta nenhum interesse em implementar o uso. A seguir, os dados em detalhes.

Sua empresa utiliza ferramentas de IA para potencializar o aprendizado nos treinamentos?

- **Sim**, utilizamos os recursos de IA para o aprendizado e conseguimos **extrair o melhor de cada uma das ferramentas** — 11%
- **Sim**, utilizamos os recursos de IA para o aprendizado, mas percebemos que **há um espaço para aperfeiçoarmos** o uso — 44%
- **Não**, não utilizamos nenhum recurso de IA **mas temos interesse** em implementá-lo, para auxiliar os times no aprendizado — 41%
- **Não**, não utilizamos nenhum recurso de IA e **não temos interesse** em implementá-lo — 4%

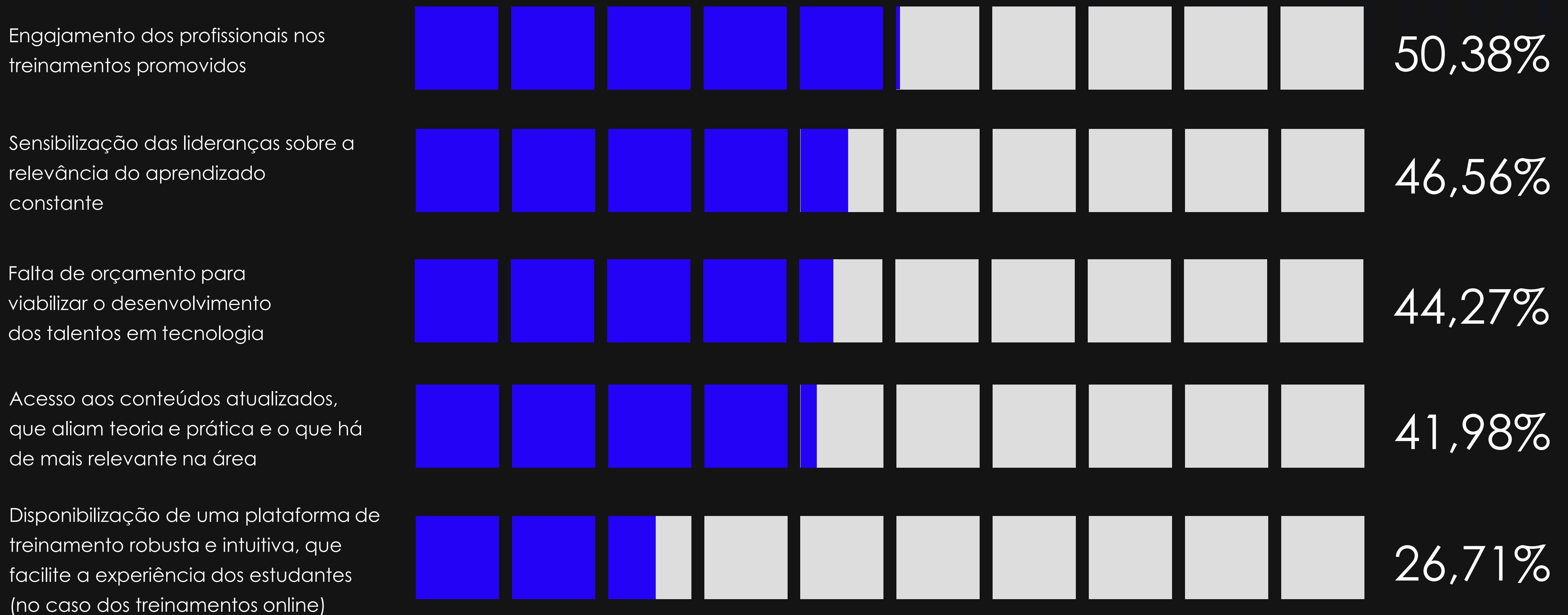


DESAFIOS NO DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS EM TECNOLOGIA

Desenvolver talentos em tecnologia ainda é um desafio e alguns entraves dificultam o pleno sucesso das iniciativas. Conforme os participantes do estudo, esses desafios permeiam questões como engajamento, sensibilização das lideranças e questões orçamentárias, de acordo com os dados a seguir.



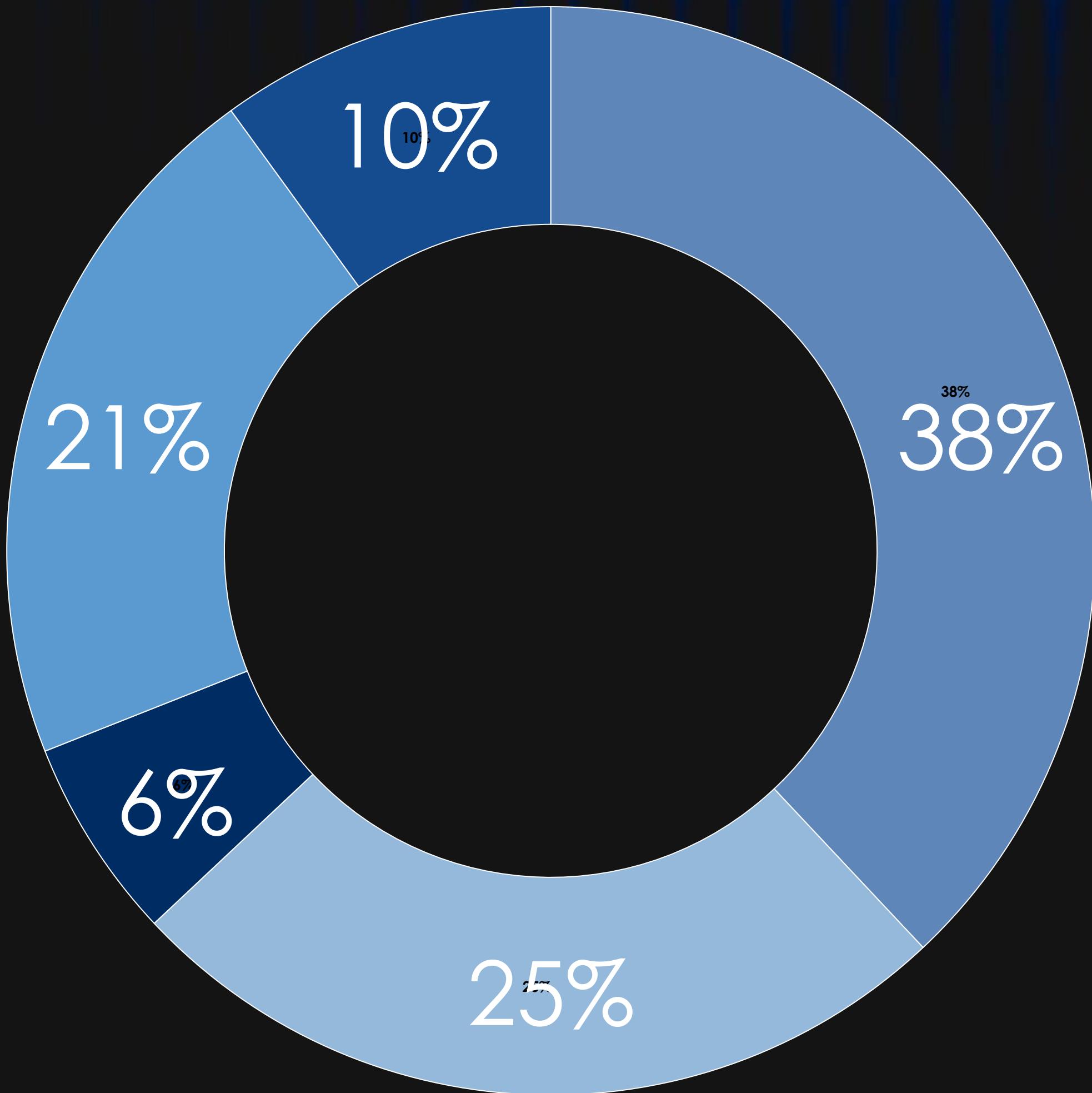
Qual o maior desafio que as empresas possuem hoje no desenvolvimento de talentos em tecnologia?



Quando falamos em apoio nas iniciativas de educação em tecnologia, a maior parte dos respondentes (38%) relatou que conta com parceiros para implementar as ações e estratégias relacionadas.

Sua empresa possui algum parceiro para promover iniciativas de ensino em tecnologia?

- Sim, possuímos um parceiro que nos fornece conteúdo educativo/consultoria e acesso à plataforma de aprendizagem, e estamos satisfeitos com os serviços prestados — 38%
- Sim, possuímos fornecedores de conteúdo educativo/consultoria e plataforma, separadamente, e estamos satisfeitos com os serviços prestados — 25%
- Sim, possuímos parceiros que nos fornecem conteúdo educativo/consultoria e acesso à plataforma, mas estamos insatisfeitos com o serviço e considerando a busca de novos fornecedores — 6%
- Não contamos com nenhum parceiro e estamos em busca de fornecedores que nos ofereçam soluções vantajosas neste sentido — 21%
- Não contamos com nenhum parceiro e não temos interesse no momento — 10%

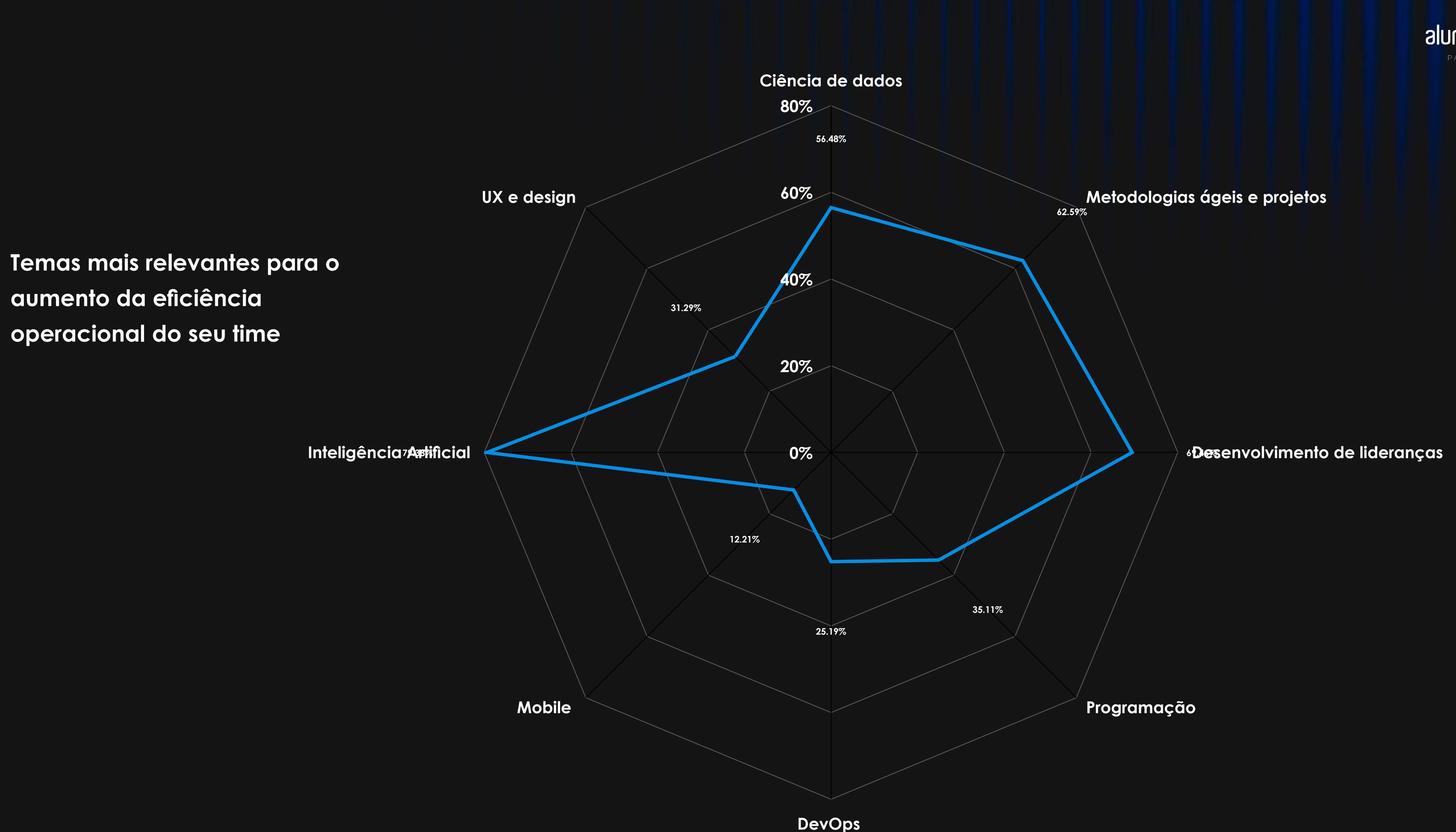




Para fazer da tecnologia um ativo importante, o aprendizado em alguns tópicos se torna essencial para acelerar a inovação. O estudo abordou junto aos respondentes quais as **temáticas mais relevantes para o aumento da eficiência operacional**.

Entre os temas de **maior destaque estão Inteligência Artificial, Desenvolvimento de Lideranças e Metodologias Ágeis**. Assim como na primeira edição da pesquisa, os assuntos não se restringiram apenas à tecnologia, mas também assuntos que impactam toda a operação.

A IA reforça sua relevância, sendo percebida pelos respondentes como uma competência estritamente ligada ao ganho de eficiência e produtividade dos times.





Fica claro que a Inteligência Artificial é considerada um diferencial para formar times mais estratégicos e acelerar o aprendizado. E a liderança tem papel central nesse processo, ao direcionar seu uso, incentivar a adoção e garantir que gere impacto real no desenvolvimento e nos resultados.

Em um cenário de transformações rápidas, acompanhar o ritmo das mudanças tecnológicas deixou de ser opcional. As empresas que conseguem integrar inovação e eficiência em suas estratégias não apenas respondem melhor às demandas do mercado, como também fortalecem sua competitividade e criam bases sólidas para o crescimento sustentável.

“

A disruptão nem sempre vem de fora. Às vezes, ela precisa vir de dentro.”

Julie Sweet
CEO da Accenture



DO INSIGHT À AÇÃO

Como os resultados do estudo podem inspirar você e seu time

Conte com o desenvolvimento de pessoas como um aliado para acelerar as estratégias do negócio. Repriorizar investimentos nessa frente pode ser decisivo para fortalecer a cultura de aprendizado e gerar resultados consistentes, mesmo em contextos de orçamento mais restrito.



Tenha as ações de treinamento sempre alinhada às diretrizes estratégicas da sua organização. Isso vai ajudar a impulsionar a transformação digital da empresa e os resultados esperados para o negócio, além de motivar os times, criando uma sensação de pertencimento.



DO INSIGHT À AÇÃO

Como os resultados do estudo podem inspirar você e seu time

Tenha atenção e cuidado com as lideranças da sua empresa. Elas seguem como aliadas para potencializar as iniciativas de treinamento junto aos times, mas também precisam de ações destinadas a seu próprio desenvolvimento.



As novas tecnologias têm estimulado a inovação na sua empresa, e muitas organizações já possuem um olhar estratégico para o aprendizado dessas competências. Não deixe de contemplar treinamentos voltados para esses temas quando for traçar suas ações de educação corporativa.



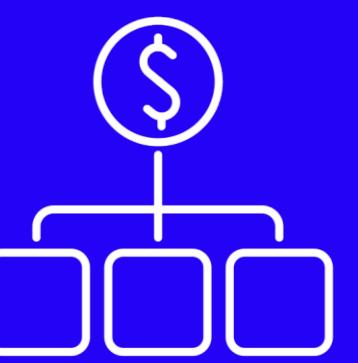
DO INSIGHT À AÇÃO

Como os resultados do estudo podem inspirar você e seu time

A modalidade de treinamento escolhido é crucial para potencializar o engajamento. Analise, junto aos times, o formato que mais se encaixa com o perfil, rotina e necessidade deles. Uma combinação de formatos equivocada pode comprometer toda a estratégia de aprendizado.



Cada vez mais a tecnologia está presente em todas as carreiras, conforme dados trazidos no estudo. **Verifique como as ações de treinamento em tech estão sendo direcionadas em sua empresa e a viabilidade de contemplá-las nas diferentes áreas.** Certamente, isso irá ajudar no aumento da competitividade do negócio e na motivação dos times.



DO INSIGHT À AÇÃO

Como os resultados do estudo podem inspirar você e seu time

Busque parceiros que auxiliem a sua empresa nos desafios relacionados à capacitação. Conteúdos atualizados e formatos diferenciados são fundamentais para promover o engajamento e o aprendizado efetivo. Tenha atenção a esses aspectos para estabelecer parcerias sólidas e vantajosas para a sua organização.



Tenha no benchmarking um aliado para buscar inspirações. **Estar em contato com empresas que compartilham dos mesmos desafios que a sua organização pode lhe ajudar na projeção das ações e resultados.** A pesquisa traz alguns indicativos interessantes, mas que podem ser potencializados se você trocar ideias com quem vive realidades semelhantes à sua.



Conclusão

06

6. CONCLUSÃO

Em um mercado em constante transformação, a educação em tecnologia deixa de ser uma aposta para se tornar um pilar estratégico das organizações. Os dados do estudo mostram que, independentemente do porte ou do setor, as empresas reconhecem o desenvolvimento de pessoas como um fator decisivo para a competitividade — seja no ganho de eficiência operacional, na melhoria da experiência do cliente ou na capacidade de adaptação frente a novas tecnologias.

Apesar de nunca termos tido tanta tecnologia disponível, a percepção sobre o nível de maturidade digital das empresas apresentou uma leve queda. Isso indica que a tecnologia, por si só, não é suficiente: apenas quando as pessoas sabem como utilizá-la de forma estratégica é que ela se converte em impacto real para o negócio.

Ao mesmo tempo, o levantamento evidencia um caminho em construção: embora muitas organizações já tenham avançado em iniciativas estruturadas de capacitação, outras ainda percebem um longo percurso de amadurecimento. Especialmente relacionado ao mapeamento das estratégias de treinamento e ao aprendizado em IA. Esses fatores, somados a questões orçamentárias e estratégicas, continuam sendo determinantes

para a velocidade e a profundidade com que a transformação acontece. Fica claro, também, que a liderança exerce papel central nesse processo, não apenas como facilitadora de aprendizagem, mas como alguém que observa a aplicação dos investimentos em capacitação na rotina dos times. Isso mostra que o investimento em pessoas, portanto, ultrapassa a esfera do treinamento: é um movimento que conecta estratégia, cultura e futuro.

Na Alura + FIAP Para Empresas buscamos ser parte dessa jornada ao oferecer soluções que alinharam tecnologia, educação e impacto nos resultados. Mais do que preparar profissionais para as demandas atuais, queremos apoiar as empresas na construção de ambientes de aprendizado contínuo, capazes de responder aos desafios do presente e antecipar as oportunidades do amanhã.

Esperamos que o estudo tenha trazido insights valiosos e ajudado você na compreensão do cenário de educação tech. Os desafios são muitos e os avanços, também.

Que possamos seguir com evoluções e conquistas, tendo na educação um motor que transforma carreiras, negócios e resultados.

SOBRE A ALURA + FIAP PARA EMPRESAS

Somos parte do **Grupo Alun**, o maior e mais completo ecossistema de educação em tecnologia e negócios da América Latina. Composto por Alura, FIAP, PM3 e StartSe, integramos diferentes formatos e experiências, para criar conexões entre pessoas e o conhecimento, profissionais líderes e seus pares, estudantes e o mercado.

Com uma plataforma de **mais de 1600 cursos online**, ferramentas de gestão do aprendizado, programas personalizados e cursos com titulação (oferecidos pela FIAP, com nota máxima no MEC), a Alura + FIAP Para Empresas habilita organizações a impulsionar crescimento e inovação por meio do desenvolvimento de pessoas.

Mais de 9 mil organizações já aderiram às nossas soluções de educação corporativa, entre elas, F1rst, TOTVS, Banco do Brasil e Thoughtworks.

 SITE
<http://www.alura.com.br>

 INSTAGRAM
<https://www.instagram.com/aluraoficial/>

 LINKEDIN
<https://www.linkedin.com/company/alura/>

 YOUTUBE
<https://www.youtube.com/user/alurahq>



A close-up photograph of a young woman with dark, curly hair. She is smiling warmly at the camera, with her chin resting on her right hand. She is wearing a light blue button-down shirt. The background is blurred, showing what appears to be an indoor setting with warm lighting.

alura + FIAP

PARA EMPRESAS