

## **A Contribuição do *E-Learning* para o Desenvolvimento de Estudantes Universitários**

### **The Contribution of E-Learning for Development of College Students**

Priscila Cipolini Maria

Graduanda em Administração de Empresas na Universidade Presbiteriana Mackenzie

Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, São Paulo, Brasil

priscila\_cipolini@yahoo.com.br

Natacha Bertoia da Silva

Professora e Pesquisadora do Centro de Ciências Sociais Aplicada da Universidade

Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, São Paulo, Brasil

natacha@mackenzie.br

Editora Científica: Vera L. Cançado

Organização Comitê Científico: Moema Miranda de Siqueira

Avaliação: Double Blind Review pelo SEER/OJS

Recebido em 18.01.2012

Aprovado em 15.03.2012

Revisão: Gramatical, normativa e de formatação



Este trabalho foi licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição – Não Comercial 3.0 Brasil

## RESUMO

O propósito deste estudo foi identificar a contribuição do *e-learning* para o desenvolvimento de estudantes universitários, visto que eles precisam de conhecimentos e habilidades técnicas requeridas pelo mercado de trabalho, complementares aos desenvolvidos na Universidade. Pesquisar o uso do *e-learning* pelos estudantes do ensino superior se justifica pelo elevado número de alunos matriculados em universidades e por ser um público jovem, inteirado das novas tecnologias. Realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, com estudantes do curso de administração de empresas, por meio de um questionário com perguntas fechadas, na sua maioria. Os resultados da pesquisa indicam que apesar do *e-learning* ser uma modalidade de curso utilizada por parte dos universitários, apresenta-se como uma forma alternativa de aquisição dos conhecimentos. É interessante ressaltar que os estudantes acreditam que ainda exista preconceito em relação ao *e-learning* quando comparado aos métodos tradicionais de treinamento e desenvolvimento.

**Palavras-chave:** Aprendizagem. *E-learning*. Universitários.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the contribution of e-learning to college students development, as these often need knowledge and technical skills required by the labor market, complementary to those developed at the University. This research is justified by the large number of students enrolled in universities and for being a young public acquainted to new technologies. We realized a descriptive research with quantitative and qualitative approaches, with students of a business administration course. The data was collected by a questionnaire mostly with closed questions. The results the research showed that e-learning is a course mode used by students as an alternative way of acquiring knowledge. It is interesting to highlight that they believe there is much bias towards e-learning compared to traditional methods of training and development.

**Keywords:** Individual learning. E-learning. College students.

## 1 INTRODUÇÃO

Diante da dinâmica no mundo dos negócios, as organizações utilizam estratégias diversas buscando aumentar suas competitividades. Segundo Teixeira e Zaccarelli (2007), com a chegada da era pós-industrial (metade do século XX), novos competidores e métodos de produção chegaram ao mercado e causaram ruptura no antigo modelo taylorista ao priorizarem a flexibilidade. De acordo com Castells (2006), nos anos 1990 a era da informática acelerou o processo de envio de informações, diminuindo as distâncias entre as pessoas e organizações.

Nesse contexto, as empresas foram desafiadas a enfrentar uma concorrência cada vez mais acirrada e atender a clientes com níveis de exigências crescentes. O sucesso e mesmo a sobrevivência dependem de soluções inovadoras para algumas questões vitais, tais como: qualidade dos produtos e serviços, agilidade e flexibilidade no atendimento aos clientes e custos competitivos.

O novo ambiente competitivo, segundo Fischer (1998), tem exigido das empresas uma nova postura estratégica que afeta não só os processos produtivos, mas também altera o processo de gestão de pessoas, sendo que começam a ser explorados o planejamento estratégico, o trabalho em equipe, a qualidade total, a terceirização, entre outros programas.

Com as constantes transformações pelas quais o mundo passa, as organizações mudaram vários de seus procedimentos para se adaptarem a essa nova realidade (SOUZA, 2002). Entre essas mudanças, o autor cita o fato de que os empregados não esperam mais passivamente pelo treinamento oferecido pela empresa, mas sim buscam por iniciativas próprias, formas de autoaprendizado constante, estimulados pelas empresas.

As organizações dependem cada vez mais do envolvimento e comprometimento das pessoas com seus objetivos estratégicos e negócios, o que implica elevado investimento no desenvolvimento dos funcionários por meio de técnicas de aprendizagem. Por outro lado, o autor observa que os indivíduos estão cada vez mais conscientes de seus próprios objetivos e projetos profissionais, sendo, desta forma, estimulados a se capacitarem por conta própria para atingirem tais propósitos (DUTRA, 2006). No entanto, as pessoas não dispõem de tempo ou mesmo recursos para buscar esse conhecimento, ao passo que precisam estar inteirados dos novos processos e demandas organizacionais.

Essa necessidade de capacitação profissional por parte dos indivíduos inicia-se na procura por uma vaga no mercado de trabalho, principalmente para os jovens em início de

carreira, visto que em processos seletivos as empresas têm aumentado o número de requisitos e exigências para seus cargos a fim de selecionarem-se os melhores candidatos.

Dessa maneira, como o objetivo da Universidade é a educação num horizonte de médio e longo prazo, visando diferenciar seus currículos, os indivíduos buscam complementar essa formação acadêmica com cursos de curto prazo, como programas de capacitação em informática e de idiomas, por exemplo.

Em muitos casos, instituições de ensino e empresas não oferecem cursos e treinamentos suficientes para atenderem plenamente às necessidades de seus alunos e funcionários, num descompasso, muitas vezes, do dinamismo do ambiente de trabalho. Para Kenski (2009), o surgimento de novos cargos, por conta das novas tecnologias, e de conhecimentos necessários para exercê-los contribui para essa carência educacional. Além disso, o uso da internet e de programas específicos para determinadas atividades é cada vez mais exigido pelas organizações, o que demanda uma forma de aprendizado adaptada a essa realidade.

De acordo com Pinto (2003), o *e-learning* começou a ser implantado em meados dos anos 90. Assim, sendo o *e-learning* uma estratégia nova de desenvolvimento e aprendizado dos indivíduos, torna-se relevante aprofundar os estudos sobre a sua aplicabilidade e aceitação.

Kenski (2009) afirma que essa necessidade de domínio da informática no contexto organizacional atual é um dos fatores que estimulam e facilitam a utilização do *e-learning* como ferramenta de aprendizado e desenvolvimento individual. O *e-learning* é uma modalidade de curso à distância ideal para indivíduos que não dispõem de tempo ou muitos recursos financeiros e muitas vezes são oferecidos pelas próprias organizações ou instituições de ensino. Além disso, favorece o contato das pessoas com a informática, o que é muito valorizado no mercado de trabalho atualmente por conta das transformações tecnológicas.

Particularmente, o intuito de pesquisar o uso do *e-learning* pelos estudantes do ensino superior se justifica pelo elevado número de alunos matriculados em universidades e por ser um público jovem inteirado das novas tecnologias. Segundo dados do Censo da Educação Superior do Ministério da Educação, em 2008 havia mais de 1.300 milhão de matrículas em instituições de ensino superior no estado de São Paulo (INEP, 2009). Esse número expressivo de universitários sugere ampla concorrência na procura por vaga no mercado de trabalho ou mesmo na organização em que atuam, evidenciando a necessidade de se diferenciar, buscando conhecimentos além da formação acadêmica.

Segundo levantamento realizado pelo Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a distância (ABRAEAD), em 2007 mais de 2,5 milhões de brasileiros fizeram cursos com metodologia a distância, incluindo as ferramentas de *e-learning*.

Dados disponíveis no Anuário da Revista *Learning e Performance* Brasil mostram que em 2011 havia cerca de 650 organizações utilizando sistemas *e-learning* no país. O total de horas aplicadas em cursos *e-learning* nas empresas subiu de 5% para 67% entre 1999 e 2010, enquanto as horas de cursos presenciais caíram de 95% para 33% no mesmo período, revelando alto investimento em novas tecnologias e métodos de treinamento.

Diante desse cenário, este trabalho busca responder o problema de pesquisa: como o *e-learning* contribui para o desenvolvimento de estudantes universitários?

Visando ao cumprimento do objetivo geral do estudo, que é identificar a contribuição do *e-learning* para o desenvolvimento de estudantes universitários, definiram-se três objetivos específicos: analisar a percepção dos estudantes universitários em relação aos programas de treinamento no formato *e-learning*; verificar se o conhecimento transmitido pelo *e-learning* é facilmente aplicável e como está associado ao cotidiano dos estudantes; analisar como o aprendizado pelo *e-learning* influencia no desenvolvimento profissional do universitário.

Este artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. No referencial teórico, os principais conceitos relacionados ao tema são apresentados e, na seção seguinte, o método de pesquisa utilizado é detalhado. Na quarta seção, o perfil dos respondentes é explicitado, bem como a explanação dos resultados da amostra sobre a percepção do *e-learning*. A última seção, considerações finais, aborda os principais resultados e limitações do estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Aprendizagem

A partir da década de 90, o *e-learning* tornou-se uma das formas que as empresas encontraram para investir na aprendizagem individual de seus empregados para que contribuam com seu capital intelectual.

Aprendizagem, segundo Teixeira e Zaccarelli (2007, p. 225), é “a compreensão por meio da experiência, incluindo a aquisição de novos entendimentos [...] e transformando as experiências em algo significativo”. Os mesmos autores definem a aprendizagem em nível mais individual como “um processo de aquisição de habilidades, conceitos e conhecimentos

que são armazenados em modelos mentais [...] podendo gerar ou não mudança de comportamento”.

Teixeira e Zaccarelli (2007) apresentam em seus estudos a teoria da aprendizagem experiencial, de Kurt Lewin, em que são definidas quatro habilidades necessárias para o aprendizado individual: a) a experiência concreta ou vivência de ações e atividades, por meio das quais o indivíduo recebe novas informações; b) a observação reflexiva, quando é feita análise sobre as causas e consequências trazidas por certas experiências e tentativa de relacioná-las a experiências passadas; c) a conceitualização abstrata ou conclusão tirada sobre essas ações; d) e a experimentação ativa, quando a pessoa põe em prática uma nova atitude, baseada em um novo comportamento, com um novo aprendizado.

Os autores destacam que cada indivíduo pode aprender utilizando mais algumas dessas habilidades do que outras. Afirmam também que as empresas têm se empenhado em descobrir como ocorre a incorporação da aprendizagem individual à sua estrutura e, para isso, investem em um ambiente de aprendizagem organizacional coerente com seus valores (TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007).

Antonacopoulou (2001), em seu estudo sobre a aprendizagem de gerentes, lista uma série de fatores que interferem nesse processo, a maioria de ordem social e psicológica. A autora destaca a necessidade de haver clima e contexto favoráveis ao desenvolvimento dessas novas habilidades. Segundo Stewart e Stewart (1981, citado por ANTONACOPOULOU, 2001), há ainda quatro fatores facilitadores da aprendizagem: o fato de o gerente estabelecer uma ligação entre o que ele aprendeu e suas consequências; *feedback* sobre seu desempenho; a prática; e o auxílio em áreas onde a capacidade analítica é ruim.

Da mesma forma, Antonacopoulou (2001) enfatiza que também existem fatores inibidores do processo de aprendizagem, em muitos casos impostos pelo próprio indivíduo, mas que podem ocorrer também por conta de um fluxo de comunicação deficiente ou ainda por uma estrutura ou culturas organizacionais conflitantes com os elementos da aprendizagem.

Teixeira (2002) também alerta que a área de recursos humanos deve permitir aos funcionários que assumam a responsabilidade do autodesenvolvimento, para que possam acompanhar as mudanças ambientais e se atualizar constantemente.

Em seu modelo de conversão do conhecimento, Nonaka e Takeuchi (2003) relacionam métodos de compartilhamento do conhecimento a formas de aprendizagem. A socialização seria uma troca de experiências sem utilizar linguagem formal, como em treinamentos

práticos. A externalização baseia-se em metáforas e analogias para a criação de conceitos, na tentativa de tornar prática uma teoria. A combinação ocorre pela troca de informações entre bases de dados; está presente em treinamentos formais e na viabilidade operacional da visão de negócios. Finalmente, a internalização é o método mais semelhante à aprendizagem organizacional e está relacionada a “aprender fazendo”.

Finger e Brand (2001) apresentam o conceito de atividades de aprendizagem ou atividades que contribuem para aumentar a capacidade de aprender da organização. Entre esses elementos, destacam-se: as atividades de educação e treinamento, focadas na prática imediata de seus conceitos; o uso ativo de fontes de aprendizagem na organização, como rotação de cargos, reuniões e outros; o uso ativo de fontes de aprendizagem fora da organização, no caso de pesquisas de mercado, análise de reclamações, entre outros; e a criação de um ambiente conducente à aprendizagem, incluindo recompensas coletivas, gestão por objetivos e outros. Nota-se que, entre os métodos citados, aparece o ensino por meio de treinamento, que será discutido adiante.

Senge (2002) propõe o modelo das cinco disciplinas ou fatores básicos que fazem parte de organizações que aprendem. São elas: a) domínio pessoal ou motivação individual pela busca de mais conhecimento; b) modelos mentais, pressupostos implícitos que influenciam as ações e opiniões da organização e que devem sempre ser discutidos; c) visão compartilhada, uma ideia comum que se torna um compromisso com o qual todos se identificam; d) aprendizagem em equipe, busca por ganho coletivo que supere as capacidades individuais; e) pensamento sistêmico, o mais importante, pois baseia e interliga todas as outras disciplinas e permite mensurar as consequências de cada ação, por ter visão holística. Observa-se que, para o autor, a aprendizagem individual é fundamental para o desenvolvimento da organização, sendo que esta deve propiciar ambiente e condições propícias para que os colaboradores aprendam.

## 2.2 Treinamento

Uma das principais aplicações do *e-learning* ocorre por meio de treinamentos, normalmente oferecidos pelas organizações. Marcondes (2007, p. 260) afirma que “o treinamento busca a aquisição e o aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades para o desempenho a curto prazo”. E que as atividades de treinamento têm origem no início do processo de industrialização (fim do século XIX), com a chegada da produção em massa, e no taylorismo, que exigia pessoas qualificadas para trabalhar nos processos produtivos.

Vieira e Garcia (2002) fazem uma abordagem tradicional do conceito de treinamento, em que o trabalhador qualificado é o que aprende somente o necessário para o exercício de sua função e seu treinamento é focado em ações específicas, sendo supervisionado pelo líder imediato.

Para Hinrichs (1976, citado por VARGAS; ABBAD, 2006), o treinamento conceitua-se como o processo de ampliar ou desenvolver habilidades para melhorar o nível de proficiência de uma tarefa, sendo que essas habilidades devem contribuir para o alcance dos objetivos da organização, com mudança de comportamentos pela experiência. O treinamento deve ser um processo sistemático, conduzido intencionalmente pela organização.

Tendo ainda em vista os objetivos organizacionais, Picarelli (2002) sugere que em empresas baseadas na gestão por competências as atividades da área de treinamento e desenvolvimento são desenvolvidas com base nas competências necessárias à organização, pois objetivam a proficiência nessas competências e a progressão na carreira.

De acordo com Ruas (2004), entretanto, a teoria adquirida em programas de formação e treinamento, embora imprescindível, enfrenta dificuldades em ser aplicada no dia-a-dia das organizações e não é suficiente para o desenvolvimento de competências individuais, mesmo com as inovações apresentadas nos últimos anos por esses programas. Segundo o autor, essas dificuldades ocorrem pelo fato de as empresas direcionarem muito seus programas para o conhecimento e não desenvolverem as habilidades e atitudes, a forma prática do que é aprendido.

No entanto, segundo Mascarenhas (2009), as empresas têm assumido postura mais dinâmica em relação à área de treinamentos, buscando o crescimento pessoal e profissional de seus empregados e o aumento de suas contribuições à organização. Porém, o autor critica o fato de as iniciativas de treinamento serem pontuais e localizadas, contingentes apenas para o processo produtivo, mas não garantirem a sobrevivência da organização a longo prazo.

Nos processos de treinamento, muitas empresas têm investido em ações de educação corporativa junto a seus empregados. Segundo Meister (1999), a educação corporativa representa um processo contínuo de desenvolvimento de competências vinculadas aos objetivos organizacionais, promovendo mais integração entre os indivíduos e redirecionando os esforços em treinamento à estratégia empresarial.

Gdikian e Silva (2002) ressaltam que as chamadas universidades corporativas desenvolvem os conhecimentos necessários para cumprir as estratégias de negócio da empresa

visando seu crescimento e reforçam a cultura organizacional, além de poderem ser implantadas em ambientes virtuais.

Para que as práticas de educação corporativa sejam bem-sucedidas, Eboli (2004) destaca que a empresa deve adotar a gestão por competências como um princípio, além de ter foco estratégico em ganhos coletivos e envolvimento de todos os níveis organizacionais. A autora menciona pontos básicos da educação corporativa que remetem ao uso de sistemas *e-learning*, como autoaprendizado, ambientes virtuais, flexibilidade de horários e lugar, entre outros.

Kanaane e Ortigoso (2001) também salientam a necessidade de o treinamento ser dinâmico e reportam que a tecnologia tem sido muito utilizada para esse fim, o que abre espaço para o uso do *e-learning* como ferramenta de aperfeiçoamento profissional. Esse aspecto será discutido mais adiante.

Rosenberg (2001) divide o processo de treinamento em quatro etapas. A primeira trata da mensuração da intenção de melhorar o desempenho de um elemento específico, determinado após avaliação das necessidades e objetivos da empresa. A etapa seguinte consiste na apuração da estratégia instrucional mais bem adaptada à aprendizagem requerida e às características do cliente; um desenho de como deve ser realizado o treinamento de forma a alcançar os resultados esperados. Na terceira etapa são definidos os meios utilizados para a execução do treinamento (sala, de aula ou meios tecnológicos, por exemplo). Pode, ainda, haver a combinação de vários meios diferentes, se houver necessidade. Por fim, a última etapa trata de como será feita a avaliação, o que pode envolver desde simples procedimentos até exigências de certificações.

### 2.3 *E-learning*

Oliveira Jr., Fleury e Child (2004) citam a tecnologia da informação como uma facilitadora do compartilhamento de conhecimento, devido, sobretudo, à velocidade e ao alcance que um fluxo de informação eletrônico pode atingir e também à facilidade em se gerenciar um estoque de conhecimento virtual.

A necessidade de domínio da informática no contexto organizacional atual é um dos fatores que, conforme Kenski (2009), estimulam e facilitam a utilização do *e-learning* como ferramenta de aprendizado e desenvolvimento individual.

O *e-learning* consiste no uso das tecnologias da internet para a entrega de amplo arranjo de soluções que estimulem o conhecimento e o desempenho. Rosenberg (2001)

acredita que esse método de ensino baseia-se em três critérios: trabalha em rede, permitindo atualizações instantâneas de dados; chega ao usuário por computador, com tecnologia padrão de internet; e tem visão mais abrangente de soluções de aprendizagem do que os treinamentos tradicionais.

De acordo com Verespej (2001), o *e-learning* é mais bem aproveitado no treinamento e socialização de novos empregados, na introdução de novos produtos e em casos em que há alto número de pessoas que precisam de determinado conhecimento ou para atingir pessoas dispersas geograficamente.

Rosenberg (2001) reitera que o *e-learning* tem proposta mais abrangente do que treinar empregados usando cursos na *web*. Para ele, uma estratégia de *e-learning* bem-sucedida deve englobar alguns aspectos: novas abordagens, como treinamento *on-line* e gestão do conhecimento; coordenação entre *e-learning* e treinamento presencial; boa infraestrutura; organização baseada na cultura de aprendizagem; desenvolvimento de um estudo-piloto que mostre a importância do *e-learning* para a empresa; e apoio ao seu crescimento na função de treinamento.

Essa abordagem amplificada do *e-learning*, para Rosenberg (2001), permite ao sistema apresentar soluções tanto para treinamento como para gestão do conhecimento da organização.

De acordo com Teixeira (2002), as empresas globalizadas têm enfrentado dificuldades em seus treinamentos, como traduções de materiais e logística de funcionários, e indica o *e-learning* como uma boa solução para essas questões, afirmando que se trata da melhor tecnologia de treinamento da atualidade. O autor realça vantagens do uso do *e-learning*: treinamentos padronizados; implementação fácil e imediata; acesso livre para todos os empregados; resultados imediatos por meio de testes; possibilidade de treinamentos em qualquer lugar e horário; facilidade de tradução dos cursos; alcance a elevado número de empregados ao mesmo tempo; e redução de custos com instrutores, locação de salas e material didático.

Há três tipos de aprendizagem por *e-learning* citados por Henderson (2002): aprendizado síncrono, aprendizado autodirecionado e aprendizado assíncrono. No primeiro, as aulas acontecem em tempo real, o que possibilita mais interação entre instrutor e aluno, mas pode causar problemas por conta de fusos horários, que eventualmente pode ser diferentes.

No segundo caso, o aprendizado autodirecionado, Henderson (2002) explica que o aluno aprende sozinho, tendo o material com um passo-a-passo sobre as aulas. O autor

destaca que, embora permita ao aluno estudar conforme seu ritmo, a ausência de um instrutor pode dificultar o aprendizado, pois não há quem possa sanar dúvidas que possam surgir.

Já no aprendizado assíncrono ocorre uma mistura dos dois tipos anteriores, conforme Henderson (2002). Há a interação com um instrutor para tirar dúvidas, mas os alunos estudam sozinhos. Porém, esse método pode gerar atrasos no andamento do curso, pela demora em responder às dúvidas.

### 3 METODOLOGIA

Para este trabalho utilizaram-se as abordagens quantitativa e qualitativa, de forma complementar. Por um lado, conforme Richardson (1999), o método quantitativo pretende garantir a precisão dos resultados e evitar as distorções de interpretação, mostrando análises mais seguras. Por outro lado, a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador explorar seus dados com mais profundidade e riqueza de interpretação, em um contexto ambiental específico, como afirmam Sampieri, Collado e Lúcio (2006).

Trata-se de uma pesquisa descritiva que, segundo Gil (1999, p. 44), tem como finalidade “descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A obtenção dos dados foi realizada por meio de questionário, conceituado por Marconi e Lakatos (2001, p. 100) como “um instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. A aplicação do questionário teve como objetivos levantar informações a respeito do perfil dos estudantes universitários e verificar suas opiniões sobre o sistema de ensino *e-learning* e como avaliam sua importância para o desenvolvimento profissional, ou seja, buscar informações suficientes para atender ao objetivo geral do estudo.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário elaborado com base em um modelo já existente (AGUIAR *et al.*, 2009), sendo que algumas perguntas foram retiradas e outras inseridas de modo a direcionar o questionário aos objetivos desta pesquisa. O instrumento teve predominantemente perguntas fechadas de múltipla escolha, o que permite mais uniformidade nas dimensões de interesse do estudo (GIL, 1999; MARCONI; LAKATOS, 2001), facilitando o trabalho do pesquisador e a tabulação subsequente dos dados. No entanto, buscando compreender a percepção dos universitários em relação ao *e-learning*, foram inseridas perguntas abertas no questionário, possibilitando respostas sem

restrições. Antes da aplicação do questionário aos alunos foi realizado um pré-teste com o objetivo de verificar se as perguntas estavam claras e objetivas.

Em uma população formada por estudantes do ensino superior, a amostra estudada é composta de alunos de uma Universidade localizada em Barueri (SP), dos cursos oferecidos pelo *campus*, de modo a evidenciar opiniões de estudantes de diversas áreas do conhecimento. Logo, caracterizou-se como amostragem não probabilística por conveniência que, conforme Hair *et al.* (2006, p. 247), “[...] envolve a seleção de elementos de amostra que estejam mais disponíveis [...]” e possibilita coletar dados a baixo custo. Ao utilizar esse tipo de amostragem, o pesquisador não pode generalizar os resultados encontrados para a população-alvo, visto que os respondentes podem não representá-la fidedignamente.

A partir das respostas do questionário, foi elaborado um banco de dados com as informações. O método de análise dos dados caracteriza-se como estatístico que, para Marconi e Lakatos (2001), permite obter, de conjuntos complexos, representações simples e a verificação de relações entre as variáveis. Para análise dos dados quantitativos, foi utilizada a estatística descritiva, destacando-se os resultados por meio de representações percentuais e gráficos. Para a interpretação das questões qualitativas, realizou-se análise detalhada das respostas, buscando ressaltar explicações e justificativas para as respostas fechadas.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Esta seção está dividida em três tópicos: o primeiro apresenta os dados gerais sobre a amostra analisada e o segundo explora a percepção dos estudantes em relação ao sistema *e-learning* de ensino, enquanto que o último busca discutir os resultados evidenciados diante do referencial teórico abordado.

### 4.1 Caracterização da amostra

A pesquisa foi realizada com 175 estudantes de uma Universidade localizada no município de Barueri (SP), integrantes dos cursos de Administração e Comércio Exterior. Optou-se por coletar os dados apenas de estudantes dos dois últimos anos da faculdade, visto acreditar-se que, nessa etapa, já estivessem estagiando ou trabalhando, ou seja, com atuação profissional.

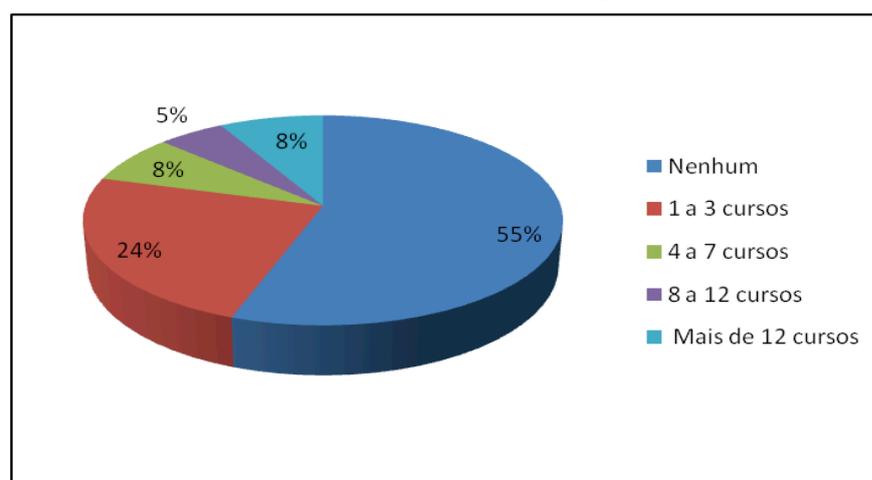
O perfil da amostra é composto de maneira uniforme por homens e mulheres (54% e 46%, respectivamente), sendo que a maioria dos estudantes cursa Administração (63%) e está no 7º semestre (36%). A maioria dos entrevistados (92%) trabalha, sendo que metade (51%) está ou permaneceu na última empresa por um período de um a três anos. Grande parte dos estudantes (69%) exerce função de nível administrativo na empresa.

#### 4.2 Percepção dos universitários sobre o *e-learning*

Visto que o objetivo do estudo foi identificar a contribuição do *e-learning* para o desenvolvimento de estudantes universitários, do total de 175 respondentes, 78 (45%) afirmaram já ter realizado um curso por *e-learning* (Gráfico 1). Logo, os resultados apresentados a seguir referem-se a esses estudantes e suas opiniões sobre o *e-learning*.

Em relação à quantidade de cursos realizados, 24% dos respondentes já realizaram até três cursos, enquanto apenas 8% fez mais de 12 cursos por *e-learning*. A maioria dos entrevistados (62%) realizou os cursos na empresa onde trabalha, com incentivos da própria empresa (46%). Isso demonstra que as empresas estão buscando novas formas de treinamento e desenvolvimento dos seus colaboradores, principalmente com uso de tecnologias, conforme Kanaane e Ortigoso (2001).

Gráfico 1 – Número de cursos *e-learning* realizados

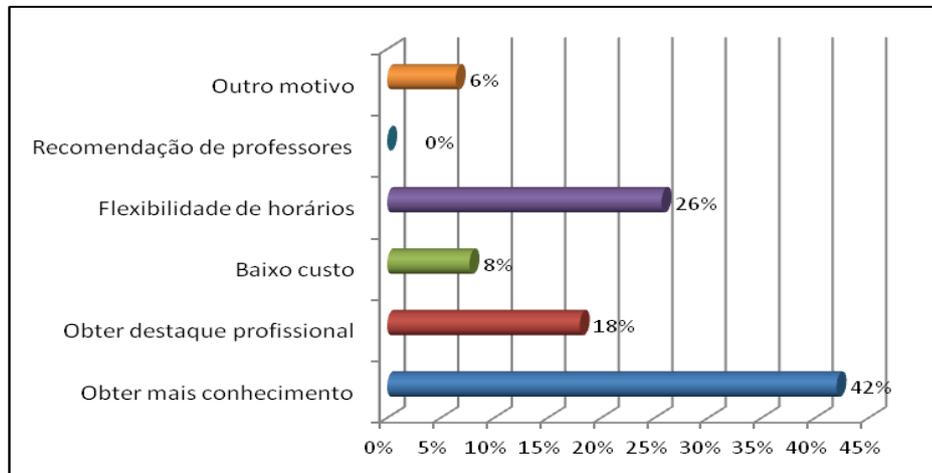


Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre a principal razão para escolha do *e-learning*, 41% dos estudantes afirmaram querer obter mais conhecimento, 26% consideraram a flexibilidade de horários e 17% visavam obter destaque profissional, como apresentado no Gráfico 2. Cabe

destacar que a questão do baixo custo não se apresentou relevante para os respondentes, visto que somente 8% optaram pelo curso *e-learning* por este motivo.

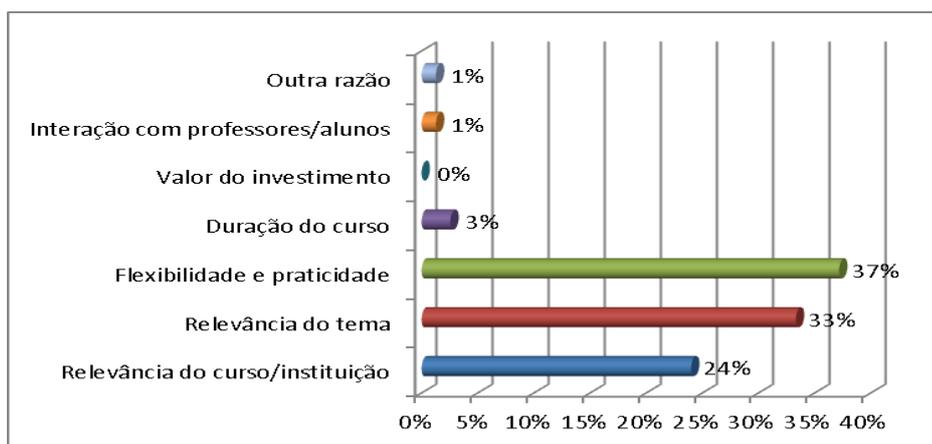
Gráfico 2 – Motivo para escolha do curso *e-learning*



Fonte: Dados da pesquisa

Dos entrevistados, 37% consideram a flexibilidade e praticidade como pontos primordiais na escolha de um curso por *e-learning*, enquanto 33% referem a relevância do tema do curso e 24% escolhem pela relevância do curso e/ou da instituição de ensino, como mostra o Gráfico 3. Quanto ao conteúdo, a maioria (65%) seleciona os cursos que faz pela relevância do tema para atuação profissional.

Gráfico 3 – Motivos primordiais para escolha do curso *e-learning*

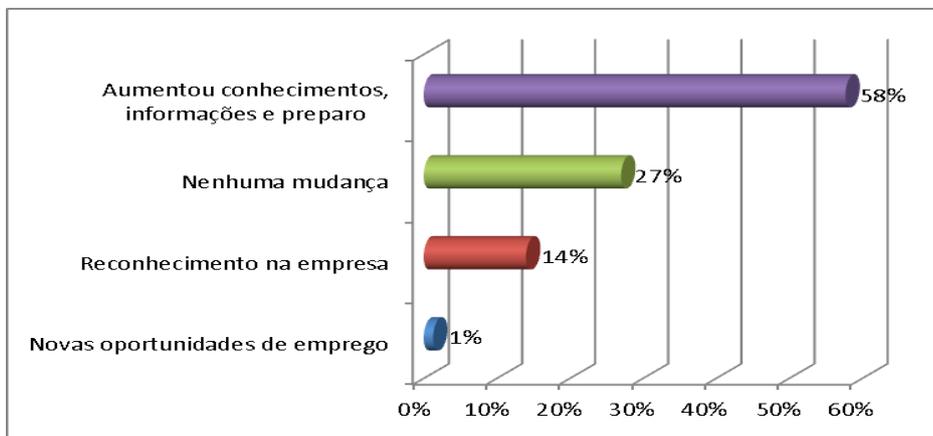


Fonte: Dados da pesquisa

Foi solicitada avaliação por parte dos estudantes quanto à qualidade dos cursos por *e-learning* de forma geral: 58% avaliaram os cursos como “bons”; 24% consideraram

“regulares”; e 15% avaliaram como “ótimos”. Apenas 1% dos entrevistados atribuiu aos cursos os conceitos “ruim” ou “péssimo”.

Gráfico 4 – Percepção sobre mudanças após realizar o curso

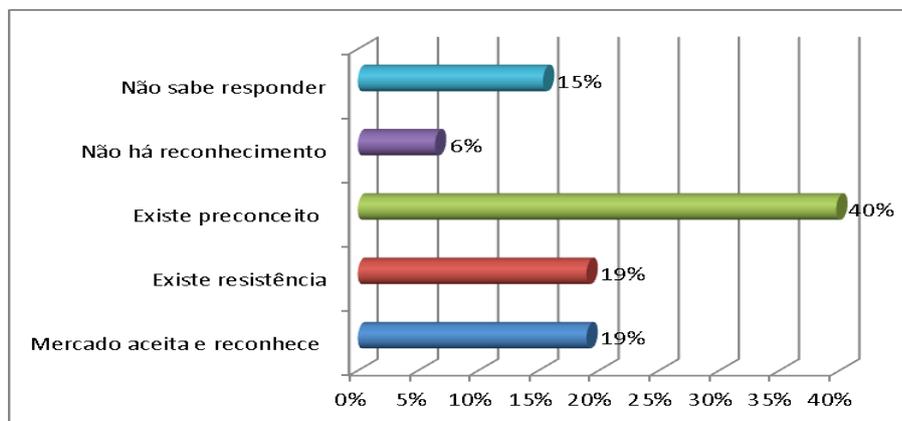


Fonte: Dados da pesquisa

Conforme apresenta o Gráfico 4, 58% dos alunos, após terem realizado o curso por *e-learning*, afirmaram ter adquirido mais conhecimento, informações e preparo para o mercado de trabalho, enquanto 27% não notaram qualquer mudança em sua carreira profissional.

Entre os respondentes, 40% acreditam que há preconceito por parte do mercado de trabalho quanto à qualidade do curso por *e-learning*. No entanto, 19% discordam e afirmam que o mercado reconhece e aceita como qualquer outro curso; outros 19% acreditam haver resistência na aceitação desse método de ensino. O Gráfico 5 ilustra essa situação.

Gráfico 5 – Aceitação e reconhecimento dos cursos *e-learning*

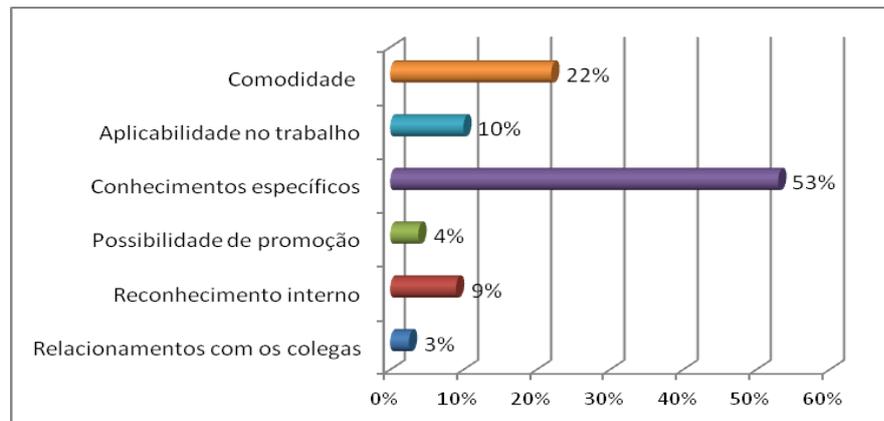


Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre os benefícios que um curso *e-learning* oferecido pela empresa poderia trazer, quase metade da amostra analisada (53%) revelou a atualização e

aprendizado de conhecimentos específicos necessários para os cargos que exercem, enquanto que 22% consideraram a comodidade para estudar no próprio trabalho, sem necessidade de locomoção (Gráfico 6).

Gráfico 6 – Benefícios trazidos pelo *e-learning* oferecido pela empresa



Fonte: Dados da pesquisa

Sobre a atualização dos temas dos cursos *e-learning* em relação às necessidades do mundo corporativo, 46% dos estudantes avaliaram que tais cursos estão apenas moderadamente atualizados, enquanto 24% entendem que estejam adequados, atualizados. Outros 19% identificam a necessidade de melhorias, ou seja, afirmam que os cursos estão pouco atualizados com o mercado de trabalho. Por fim, a maioria dos estudantes (94%) afirma que faria novamente um curso por *e-learning*.

Entre as perguntas abertas, foi solicitado aos estudantes que relacionassem o aprendizado obtido pelo curso por *e-learning* ao cotidiano profissional. Além de mencionar sobre a possibilidade de aplicação prática do conhecimento adquirido, boa parte dos entrevistados disse que tais cursos se mostram eficientes ao auxiliar na melhor execução de tarefas rotineiras. Da mesma forma, os estudantes relataram ter agregado mais conhecimento sobre assuntos específicos e, conseqüentemente, adquirido melhor preparo para enfrentar situações e tomar decisões em suas empresas.

Também foi solicitado aos respondentes que citassem os pontos positivos e negativos de um curso *e-learning*. Entre os principais aspectos positivos relatados estão: a flexibilidade de tempo e local para realização do curso, a praticidade, a facilidade de acesso e o baixo custo. Entre os pontos negativos, destacam-se o pouco reconhecimento por parte das empresas em relação ao método e a falta de interatividade com professores e outros alunos, o que pode prejudicar o estudante caso este tenha alguma dúvida sobre o conteúdo.

Em relação aos estudantes que nunca realizaram um curso *e-learning*, foi questionado sobre as principais razões pelas quais isso nunca aconteceu. Vários motivos foram acentuados, sendo os principais: a falta de oportunidade de fazer o curso, falta de interesse por parte do aluno, desconhecimento acerca do método de ensino e a preferência por aulas presenciais, por acreditarem ser mais eficientes.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Relacionando os resultados obtidos com a teoria apresentada neste estudo, podem-se fazer algumas observações interessantes. Souza (2002) afirma que os estudantes estão procurando formas de capacitação profissional por conta própria, sem necessidade de estímulos da empresa. A pesquisa realizada não refuta essa proposição, porém foi observado que muitos estudantes não tinham conhecimento do sistema de ensino por *e-learning* por não terem se interessado pela ferramenta ou por falta de oportunidade de participar desse tipo de treinamento.

Por outro lado, verificou-se, pela pesquisa, que o *e-learning* é um método que possibilita a aprendizagem principalmente pela aquisição de novos conhecimentos e habilidades (TEIXEIRA; ZACARELLI, 2007), caracterizado como um processo de internalização, conforme classificação de Nonaka e Takeuchi (2003).

Ruas (2004) relata que a teoria aplicada em treinamentos enfrenta dificuldades em ser aplicada no cotidiano dos empregados; no entanto, os estudantes entrevistados que já realizaram algum curso *e-learning* afirmaram que a teoria aprendida é facilmente aplicável no dia-a-dia e ajuda a resolver problemas corriqueiros. Isso demonstra que os cursos *e-learning*, muitas vezes pela sua simplicidade e objetividade no conteúdo, devam ser mais explorados pelas organizações como forma de treinamento, principalmente no caso de cursos introdutórios a determinadas temáticas.

Por outro lado, de acordo com Mascarenhas (2009) os programas de treinamento das empresas pecam por serem muito pontuais e eficientes apenas em situações de contingência, deixando de considerar a sustentabilidade da empresa a longo prazo. Isso pôde ser observado nas respostas dos alunos, que sempre mencionaram o fato de os cursos serem eficientes em situações rotineiras, mas não comentaram a respeito da influência dos conteúdos a longo prazo. Nesse contexto, cabe uma reflexão por parte das organizações ou mesmo das universidades corporativas em relação ao desenvolvimento dos colaboradores de forma atrelada às estratégias empresariais.

Teixeira (2002) destacou a possibilidade de acessar um treinamento por *e-learning* em qualquer horário e local como uma das vantagens desse método de ensino, e esse foi justamente o ponto positivo mais mencionado pelos estudantes em relação a esse sistema.

De maneira geral, o estudo demonstrou que aqueles universitários que já realizaram cursos pelo método *e-learning* se sentem muito satisfeitos e, principalmente, motivados a participarem de outros cursos.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar a contribuição de cursos por *e-learning* para o desenvolvimento de estudantes universitários, evidenciando o contato destes com esse método de ensino e o impacto que o conhecimento adquirido proporciona em suas carreiras.

Com o objetivo de atender aos objetivos específicos determinados neste artigo, a pesquisa realizada visou entender a opinião dos estudantes em relação a treinamentos e cursos ministrados pelo sistema *e-learning*, verificar se seu conteúdo pode ser aplicado facilmente no cotidiano profissional dos estudantes e de que forma esse conhecimento pode interferir na carreira e no desenvolvimento desses alunos. No entanto, os resultados identificaram que os estudantes não visualizam o método *e-learning* como sendo utilizado pelas organizações para o desenvolvimento dos indivíduos, demonstrando que as empresas podem estar perdendo excelentes oportunidades sustentáveis para a capacitação do corpo de colaboradores.

É importante ressaltar que tal desinteresse pode estar atrelado a pouca informação divulgada sobre o assunto, papel esse que pode ser de responsabilidade das empresas e instituições de ensino. Dessa forma, sugere-se que as organizações invistam em cursos de extensão *e-learning* de modo a motivar e interessar seus empregados a respeito dessa plataforma de ensino, ao passo que as universidades também podem incentivar seu uso oferecendo cursos com temas complementares às disciplinas ministradas por meio do *e-learning*.

Durante a elaboração da pesquisa existiram algumas limitações, como a pouca literatura nacional disponível referente ao sistema *e-learning* e a dificuldade de coleta de dados junto aos universitários. Outro ponto a ser destacado é o baixo número de respondentes, principalmente daqueles que já utilizaram o sistema *e-learning* como ferramenta de treinamento e desenvolvimento, não sendo possível aprofundar as análises com técnicas estatísticas mais robustas.

Visto que este estudo buscou identificar a percepção dos universitários em sobre o curso *e-learning*, como sugestão para estudos futuros poderia ser explorado como as empresas têm investido nesse tipo de curso ou mesmo traçar um paralelo entre esse tipo de curso e os tradicionais. Outro olhar interessante para pesquisas futuras é buscar compreender a percepção dos docentes sobre a utilização do *e-learning* como ferramenta de desenvolvimento dos graduandos, até mesmo como propostas de curso de extensão em universidades.

Logo, constatou-se com a pesquisa que, apesar do *e-learning* ser uma modalidade de curso utilizada por parte dos universitários, apresenta-se como uma forma alternativa de aquisição dos conhecimentos. É interessante ressaltar que os mesmos acreditam que ainda exista muito preconceito em relação ao *e-learning* quando comparado aos métodos tradicionais de treinamento e desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS

ABRAEAD. *Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a distância*, 2007. Disponível em: <http://www.abraead.com.br/anuario.html>, acesso em mar. 2012.

AGUIAR, B.S. *et al.* *A influência do e-learning na carreira e empregabilidade do indivíduo*. 2009. 74 f. Trabalho de Graduação Interdisciplinar (Bacharelado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2009.

ANTONACOPOULOU, E. Desenvolvendo gerentes aprendizes dentro de organizações de aprendizagem: o caso de três dês bancos varejistas. In: EASTERBY-SMITH, M *et al.* *Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática*. São Paulo: Atlas, 2001.

ANUÁRIO 2011/2012. *Revista Learning e Performance Brasil*. Edição 008, ano 8, Julho de 2011.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

DUTRA, J.S. *Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006.

EBOLI, M. *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*. 3. edição. São Paulo: Gente, 2004.

FINGER, M.; BRAND, S.B. Conceito de organização de aprendizagem aplicado à transformação do setor público: contribuições conceituais ao desenvolvimento da teoria. In: EASTERBY-SMITH, M.; BURGOYNE, J.; ARAUJO, L. *Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática*. São Paulo: Atlas, 2001.

FISCHER, A. L. *A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas*. São Paulo: PPGA/FEA-USP, 1998.

GDIKIAN, E.A.; SILVA, M.C. *Educação estratégica nas organizações: como as empresas de destaque gerenciam o processo de educação corporativa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

HAIR JR. J. *et al. Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman, 2006.

HENDERSON, A.J. *The e-learning question and answer book: a survival guide for trainers and business managers*. New York: AMACOM, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. *Censo da Educação Superior, 2008*. Brasília, 2009. Disponível em: <[http://www.inep.gov.br/download/censo/2008/resumo\\_tecnico\\_2008\\_15\\_12\\_09.pdf](http://www.inep.gov.br/download/censo/2008/resumo_tecnico_2008_15_12_09.pdf)>. Acesso em: 30 abr. 2010.

KANAANE, R.; ORTIGOSO, S. *Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano*. São Paulo: Atlas, 2001.

KENSKY, J.M. *O uso do e-learning no desenvolvimento de competências gerenciais: análise crítica de uma experiência empresarial*. 2009. 144 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

MARCONDES, R.C. *Desenvolvendo pessoas: do treinamento e desenvolvimento à universidade corporativa*. In: HANASHIRO, D.M.M.; TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M. (org.). *Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders*. São Paulo: Saraiva, v. 1, 2007.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 2001.

MASCARENHAS, A.O. *Gestão estratégica de pessoas*. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

MEISTER, J.C. *Educação corporativa*. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *Criação de conhecimento na empresa*. 11. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

OLIVEIRA JR, M.M.; FLEURY, M.T.; CHILD, J. *Compartilhando conhecimentos em negócios internacionais*. In: FLEURY, M.T.; OLIVEIRA Jr, M.M. (org.). *Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. São Paulo: Atlas, 2004.

PICARELLI, V.F. Gestão por competências. *In: BOOG, G.G. et al. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências.* São Paulo: Gente, v. 1, 2002.

PINTO, A. Este adolescente chamado *e-learning*. *In: TERRA, J.C.C. Gestão do conhecimento e e-learning na prática.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

RICHARDSON, R.J. *Pesquisa social: métodos e técnicas.* 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSENBERG, M.J. *E-learning: Strategies for delivering knowledge in the digital age.* New York: McGraw-Hill, 2001.

RUAS, R. Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. *In: FLEURY, M.T.L.; OLIVEIRA JR, M.M. Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências.* São Paulo: Atlas, 2004.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, P.B. Metodologia de pesquisa. 3. edição. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SENGE, P.M. *A quinta disciplina.* 11. ed. São Paulo: Best-Seller, 2002.

SOUZA, C. Os novos paradigmas de um mundo em transformação. *In: BOOG, Gustavo G. et al. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências.* São Paulo: Gente, v. 1, 2002.

TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M. A nova ambiência competitiva. *In: HANASHIRO, D.M.M.; TEIXEIRA, M.L.M.; ZACCARELLI, L.M. (org.). Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders.* São Paulo: Saraiva, 2007.

TEIXEIRA, V.C. Os desafios de recursos humanos diante da globalização dos negócios. *In: BOOG, G.G. et al. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências.* São Paulo: Gente, v. 1, 2002.

VARGAS, M.R.M.; ABBAD, G.S. Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação: TD&E. *In: BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.* Porto Alegre: Artmed, 2006.

VIEIRA, A.; GARCIA, F. C. Sobre o conceito de qualificação: teoria e prática. *In: ENANPAD, 26, 2002, Salvador/ BA. Anais..., Salvador: ANPAD, 2002.*

VERESPEJ, M. A. E-learning is changing how manufacturers transfer knowledge to employees and customers. *Industry Week, 1.* Disponível em: <http://www.industryweek.com/CurrentArticles/asp/articles.asp?ArticleId=970>. Acesso em 28 jun. 2012.