



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BÁRBARA SAMPAIO DE MENEZES

**APRENDIZAGEM INDIVIDUAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DA FEAAC - UFC**

FORTALEZA
2013

BÁRBARA SAMPAIO DE MENEZES

**APRENDIZAGEM INDIVIDUAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DA FEAAC - UFC**

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Augusto César de Aquino Cabral

FORTALEZA
2013

BÁRBARA SAMPAIO DE MENEZES**APRENDIZAGEM INDIVIDUAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DA FEAAC - UFC**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: __ / __ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral
Universidade Federal do Ceará

Prof^ª. Dra. Sandra Maria dos Santos
Universidade Federal do Ceará

Prof^ª. Dra. Maria Naiula Monteiro Pessoa
Universidade Federal do Ceará

Dedico este trabalho aos meus pais, por toda a confiança e apoio que me deram desde que nasci.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus-Pai que me criou; a Deus-Filho que me remiu através da cruz e a Deus-Espírito Santo, que me deu os dons da sabedoria e fortaleza para que eu conseguisse concluir esse trabalho. Sem esquecer também da minha mãe do céu, Maria Santíssima, que intercede sempre por mim, em todos os momentos, mesmo em meio as minhas quedas e fragilidades.

Aos meus pais, Bertan Pereira e Janete Sampaio por sempre me incentivarem a estudar, acreditarem no meu potencial e, sobretudo, me amarem incondicionalmente.

Ao meu irmão Antônio Neto, por ter me erguido em situações que nem mesmo eu acreditava em mim.

Aos meus tios, tias, primos, primas, avós e, especialmente, ao meu avô José Jeferson (*in memoriam*), por todo o carinho que me transmitem e por entenderem minha ausência em alguns momentos, por conta dos estudos e do trabalho.

Ao meu orientador Prof. Augusto César de Aquino Cabral, pela paciência, pelas oportunidades oferecidas e por todo o aprendizado que me repassou ao longo desse tempo como bolsista e orientanda.

À Prof^ª. Sandra Maria dos Santos por seu carinho e por estar sempre disposta a me ajudar durante a elaboração deste trabalho. À Prof^ª Maria Naiula Monteiro por ter aceitado participar da banca, contribuindo assim, para o aprimoramento desta pesquisa.

Aos mestres, Bruno Chaves e Antônia Silva por terem me auxiliado em momentos cruciais neste trabalho e por estarem sempre dispostos a me transmitir conhecimento com paciência e dedicação.

As pessoas importantes que estão ao meu lado desde muito tempo: Ivan, Cristiane, Hayanne, Fabiana, Bia, Lara, Maiara, Rana, David, Alana e Laísa por todos momentos compartilhados e vividos, principalmente, pela amizade, amor, carinho que me devotam e por terem sido minhas “bordas” de apoio variadas vezes.

Aos amigos que fiz em Deus, através do Grupo de Oração Pentecostes da Igreja de Fátima: Bruno, Amanda, Katy, Luana, Klycia, Lívia, Jéssica, Camila e Michel, o meu muito obrigado por todos os momentos de diversão, oração e apoio.

Por fim, aos companheiros de FEAAC, os da Diretoria e aos amigos que fiz durante a faculdade, recebam aqui meus sinceros agradecimentos por contribuírem na minha formação profissional e pessoal.

*“O fim de toda a aprendizagem é
conhecer a Deus, e, mediante esse
conhecimento, amá-Lo e ser como Ele é”
(John Milton).*

RESUMO

Para se suprir as novas exigências do mercado de trabalho marcado principalmente por variações sociais e tecnológicas é exigido das pessoas diversos tipos de aprendizagem. Nesse contexto, a aprendizagem individual é considerada como uma forma de adquirirmos novos conhecimentos, ampliarmos competências e modificarmos nossos comportamentos (INÁCIO, 2007). Ela é analisada através de vários modelos, relativamente distintos, que foram desenvolvidos ao longo do tempo para tentar explicar a aprendizagem, dentre os variados tipos, muitos teóricos destacam os processos formais e informais, o primeiro é caracterizado pelo conhecimento vertical e intencional, dentro de instituições de ensino, já o segundo é marcado pela aprendizagem nas práticas cotidianas, conhecimento horizontal e espaços não-educacionais (ANTONELLO, 2005). O propósito central desta pesquisa é analisar como se dá a percepção dos estudantes concludentes da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará (FEAAC - UFC), que estejam exercendo atividade profissional no momento, quanto à relevância dos tipos de aprendizagem no contexto organizacional. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva, realizada mediante *survey*. Nesta pesquisa foi aplicada uma versão simplificada do questionário Aprendizagem Formal e Informal desenvolvido por Leopoldino (2012), que contempla o processo de aprendizagem em indivíduos de uma determinada empresa. O questionário contém 18 questões, divididas em três seções: dados sociodemográficos, aprendizagem formal e aprendizagem informal. Após analisar os resultados, pode-se inferir que a aprendizagem formal e informal são consideradas de intensa relevância para os estudantes da FEAAC, porém a informal possui ainda um índice maior que formal.

ABSTRACT

To meet the new requirements of the labor market primarily marked by social and technological changes required of those different types of learning. In this context, individual learning is considered as a way to acquire new knowledge, skills and broaden modificarmos our behaviors (Ignatius, 2007). It is analyzed through various models, relatively distinct, which have been developed over time to try to explain learning, among the various types, many theorists highlight the formal and informal processes, the first is characterized by vertical knowledge and intentional within educational institutions, while the second is marked by learning in everyday practices, knowledge and horizontal spaces non-educational (ANTONELLO, 2005). The purpose of this research is to analyze how is the perception of students conclusive, Faculty of Economics, Business, Accounting and Actuarial Science at the Federal University of Ceará (FEAAC - UFC), who are exercising professional activity at the time, the relevance of the types of learning in the organizational context. This is a descriptive and quantitative research, conducted by survey. This research was applied a simplified version of the questionnaire Formal and Informal Learning developed by Leopoldino (2012), which includes the learning process of individuals in a particular company. The questionnaire contains 18 questions divided into three sections: demographic data, formal learning and informal learning. After analyzing the results, it can be inferred that the formal and informal learning are considered intense relevance to students FEAAC, however informally also has an index greater than formal.

LISTA DE SIGLAS

ANOVA	Análise de Variância
FEAAC	Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade
UFC	Universidade Federal do Ceará

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Competências organizacionais.....	18
Figura 2 – Aprendizagem individual quanto à motivação e a forma.....	26
Quadro 1 – Fatores do modelo 4I de aprendizagem organizacional.....	29
Quadro 2 – Possíveis concludentes do semestre de 2013.1 – FEAAC.....	33
Quadro 3 – Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem formal no contexto organizacional.....	40
Quadro 4 – Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem informal no contexto organizacional.....	42
Quadro 5 – ANOVA da aprendizagem formal.....	43
Quadro 6 – Influência da aprendizagem informal na formal (Modelo 1).....	43
Quadro 7 – Influência da aprendizagem informal na formal (Modelo 2).....	44
Quadro 8 – ANOVA da aprendizagem informal.....	46
Quadro 9 – Influência da aprendizagem formal na informal (Modelo 1).....	46
Quadro 10 – Influência da aprendizagem formal na informal (Modelo 2).....	48
Quadro 11 – Influência da aprendizagem formal na informal (Modelo 3).....	49

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

A aprendizagem é considerada como um processo de mudança, desencadeada por diversos estímulos, intermediado por emoções, que podem vir ou não a manifestar-se em mudança no comportamento do indivíduo (FLEURY; FLEURY, 2001). Na questão da aprendizagem individual, Abbad e Borges-Andrade (2004) ressaltam que “a aprendizagem é um processo psicológico que ocorre no nível do indivíduo” (p. 238). Desta forma, este trabalho irá abordar sobre aprendizagem individual dos estudantes concludentes da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará (FEAAC – UFC) que exerçam atividade profissional atualmente. Nesta seção introdutória haverá a exposição do tema, justificativa, questão, objetivos da pesquisa, bem como os aspectos metodológicos do trabalho.

1.1 Tema e justificativa

A presente pesquisa possui como tema a percepção dos estudantes da FEAAC – UFC com relação à aprendizagem individual no contexto organizacional. Será verificado junto aos jovens estudantes da FEAAC nos cursos de Administração, Ciências Econômicas, Ciências Atuariais, Ciências Contábeis e Secretariado Executivo, como se dá a aprendizagem individual deles nos tipos formais e informais e a percepção dos mesmos quanto ao grau de relevância que essa obtenção de conhecimento possui no trabalho que exercem.

A aprendizagem pode ser conceituada como a elevação da aptidão de uma pessoa exercer ações de maneira mais eficaz (KIM, 1998). Segundo Baena (2012), por conta da procura por maior eficácia, a aprendizagem no contexto organizacional tornou-se algo importante, por conta das mudanças constantes e interdependências entre os negócios.

Porém, para se atingir um grau de eficácia organizacional é necessário que haja, primeiramente, uma aprendizagem individual, pois não há aprendizagem organizacional sem a aprendizagem individual (SOUZA, 2004).

Conforme Leopoldino (2012) a aprendizagem individual pode ser considerada formal ou informal, “a aprendizagem formal é planejada, sistematizada e estruturada para um determinado fim”, já a aprendizagem informal, conforme o mesmo autor, “...não depende do planejamento prévio, organização e controle da organização de trabalho ou de uma instituição de ensino”.

Nesse contexto, a pesquisa desta monografia mostra a percepção quanto ao grau de relevância que os aspectos da aprendizagem individual formal e informal possuem para os estudantes concludentes da FEAAC - UFC inseridos no mercado de trabalho.

Portanto, a pesquisa é relevante, porque ela poderá auxiliar na criação de novas maneiras de aprendizagem individual para os estudantes, ajudando a identificar, de acordo com a percepção deles, qual o tipo de aprendizagem (formal ou informal) que eles consideram mais importantes no contexto organizacional, bem como, haverá a explanação dos fatores que influenciam esses tipos de aprendizagem individual no contexto organizacional.

Além daquilo que já foi exposto, a importância desse estudo se justifica por gerar contribuições à linha de pesquisa da aprendizagem, pois existem poucos

trabalhos que abordam a aprendizagem individual no ponto de vista de estudantes universitários que exercem atividades profissionais.

1.2. Questão de pesquisa

A problemática central desta pesquisa é: Como se dá aprendizagem individual no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC - UFC?

1.3. Hipóteses

H1: Nenhum item da aprendizagem individual formal que apresentasse uma relevância significativa.

H2: Os fatores de aprendizagem informal mais relevantes no contexto organizacional são o contato direto com os superiores hierárquicos e o contato direto com os clientes.

H3: Os indivíduos obtêm mais conhecimento através dos tipos informais de aprendizagem do que o formal.

As hipóteses 1 e 2 são amparadas em pesquisa feita por Leopoldino (2012) que fez o uso da ferramenta Aprendizagem Individual Formal e Informal na SERPRO, uma organização pública. Já a hipótese 3 é respaldada por Stewart (1999, p. 358), que afirma que os tipos informais de aprendizagem são bem necessários no contexto organizacional, pois os indivíduos aprendem mais dessa forma do que por processos formais de ensino.

1.4. Objetivos da Pesquisa

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a aprendizagem individual no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC – UFC. Para alcançar este objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1) Avaliar a percepção dos estudantes da FEAAC – UFC quanto à relevância da aprendizagem individual formal e informal no contexto organizacional;
- 2) Identificar as formas que influenciam a aprendizagem individual formal no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC - UFC;
- 3) Identificar as formas que influenciam a aprendizagem individual informal no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC - UFC;

1.5 Aspectos metodológicos e estrutura geral do trabalho

Metodologicamente, a pesquisa é quantitativa e descritiva realizada mediante *survey* junto aos estudantes concluintes dos cursos de Administração, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis, Ciências Atuariais e Secretariado Executivo da FEAAC – UFC que estejam trabalhando no momento, localizados na cidade de Fortaleza, estado do Ceará. O curso de Finanças não entrará na pesquisa, pois o mesmo foi iniciado em 2012 e não possui estudantes em final de curso.

Esta monografia está estruturada em cinco seções, além das referências bibliográficas. A primeira consiste na Introdução, que apresenta o tema, a justificativa, o questionamento, os objetivos e os aspectos metodológicos adotados nesta pesquisa.

Na segunda seção, é mostrado o referencial teórico adotado na pesquisa com relação aos conceitos de aprendizagem no desenvolvimento de competências, aprendizagem individual no contexto organizacional, aprendizagem individual formal e informal, bem como o processo de aprendizagem organizacional.

Na terceira seção, é exposta a metodologia da pesquisa e suas disposições quanto à natureza, a população e amostra, a caracterização dos instrumentos de pesquisa e a coleta de dados.

Já na quarta e quinta seções são apresentadas, respectivamente, os resultados do questionário, bem como, suas conclusões.

Por final, são expostas as conclusões, limitações de pesquisa, referências e os anexos.

2 APRENDIZAGEM

Esta seção discorre-se sobre a aprendizagem e o desenvolvimento de competências, aprendizagem individual no contexto organizacional, aprendizagem individual formal e informal, bem como, suas diferenças. Além disso, há uma explanação do processo de aprendizagem organizacional.

2.1 Aprendizagem no desenvolvimento de competências

Conforme Coelho Junior e Borges Andrade (2008), após uma extensa pesquisa sobre os conceitos de aprendizagem, eles chegaram à conclusão com base em diversos autores que ela está claramente presente no senso comum. E, dentre as principais definições encontradas pelos mesmos, essas são as destacadas:

- (1) ação de reter algo, de fixar algo na memória, qualquer ofício, arte, ciência ou uma profissão (saber como, tornar-se capaz de);
- (2) ato, processo ou efeito de obter conhecimento por meio de escolarização/estudo, ficar sabendo(de algo com alguma finalidade);
- (3) aprender algo ou alguma coisa (conhecimento ou habilidade) por meio de escolarização e estudo, instruir-se em e instruir-se para;
- (4) adquirir habilidade prática (em aprender um esporte);
- (5) conhecimento ou habilidade obtido por meio de treino e/ou estudo, aplicada a principiantes em torno da aquisição de algo;
- (6) reter algo na memória, esforço deliberado para se obter conhecimento sobre algo e que se relaciona à vontade de aprender;
- (7) vivência, carga afetiva e de sensibilidade “aprendeu com a vida”.

Desta forma, percebe-se que o ato de aprender é algo inerente ao ser humano, em variados – senão todos - os momentos da vida do indivíduo. Conforme explica Terra (2000) há diferentes características relacionadas ao desenvolvimento

da aprendizagem, dentre elas destaca-se o fato da aprendizagem depender das experiências próprias, tentativas, erros e contatos sociais de cada indivíduo.

Nesse contexto Leopoldino (2012), reitera isso, afirmando que o mesmo conjunto de estímulos direcionados a indivíduos distintos resultam em aprendizagem completamente diferente, por conta dos estímulos serem desiguais em cada tipo de pessoa.

Conforme Zarifian (1999) a competência é considerada a inteligência prática para ocasiões que se sustentam sobre os conhecimentos adquiridos e os modificam de forma crescente quanto mais elevada for a complexidade das situações.

Silveira (2007) explica as questões das competências individuais afirmando que elas são consideradas um conjunto sinérgico de conhecimentos, habilidades e atitudes. Segundo o autor, o conhecimento está ligado ao “saber o que fazer e o porquê fazer” (*know-what e know-why*), as habilidades com o “saber fazer” (*know-how*) e as atitudes relacionam-se com as questões psicossociais de cada um.

No contexto organizacional a questão do conhecimento é marcada pela transição da “eficiência individual para a coletiva”, algo determinante na competitividade entre as empresas (ZANGISK, 2009 *et al*). Os autores explicam ainda que tendo em vista um ambiente de negócios e dinâmico que se vive, é necessário que as competências sejam desenvolvidas de forma constante.

Sendo assim, pode-se dizer que a competência organizacional é focalizada como sendo uma aptidão de dar cumprimento a um processo de maneira que atenda as necessidades a ele relacionadas (SILVEIRA, 2003).

Ainda segundo o mesmo autor, nesse contexto de definição de competências nas organizações são encontrados dois componentes distintos, o

humano e o estrutural. O primeiro é caracterizado pelos conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo, já o segundo está relacionado com os equipamentos, infraestrutura e materiais da empresa, conforme pode ser visto na Figura 1:



Fonte: Silveira (2003).

Porém, ainda segundo Silveira (2007), o foco maior das organizações é nas competências humanas e na maneira como elas afetam os processos organizacionais. O autor afirma que as competências são dos indivíduos, mas a forma como elas são utilizadas por eles afetam nas empresas que trabalham.

Desta forma, Riggenbach (2007) ressalta que os conhecimentos que os indivíduos possuem são dispostos no trabalho através das competências, isso é, dos conhecimentos, habilidades e atitudes.

Le Boterf (1995) ao abordar sobre o processo de desenvolvimento de competências das pessoas nas organizações considera que há diversos níveis de conhecimento, classificados por: conhecimento teórico, marcado pelo entendimento e educação formal; conhecimento sobre procedimentos, caracterizados pela experiência profissional; conhecimento empírico que é o saber como fazer; conhecimento social que é caracterizado pelo saber como se comportar; conhecimento cognitivo que é o saber como aprender.

Desta maneira, pode-se observar que a aprendizagem é caracterizada por permitir que o conhecimento se transforme em competência de acordo com o contexto profissional, para que além de beneficiar o indivíduo, agregue valor à organização.

E, confirmando isso, Crossan, Bontis e Hlland (2002 *apud* LEOPOLDINO, 2012) ressaltam que aprendizagem individual envolve a aquisição de capacidades, competências e motivação para a concretização das atividades no exercício do trabalho.

Nesse contexto, a próxima subseção, irá abordar sobre a aprendizagem individual e como se dá a aplicação da mesma nesse contexto organizacional.

2.3 Aprendizagem individual no contexto organizacional

A aprendizagem é considerada um fenômeno interno do indivíduo e que necessita de influência com o ambiente, tendo em vista os diversos papéis desempenhados na vida humana (D'AMÉLIO, 2007).

No que se refere ao processo de aprendizagem, segundo especialistas, dois modelos principais podem ser identificados: o behaviorista e o cognitivo. O primeiro ressalta principalmente o comportamento, por considerá-lo mensurável e observável. Já o segundo é considerado mais abrangente, pois explica melhor fenômenos avaliados como mais complicados. Isso é, o modelo behaviorista é focalizado na relação estímulos-respostas e o segundo, considera os dados objetivos no processo de aprendizagem sem ignorar as crenças, valores e percepções individuais que condicionem a realidade (FLEURY; FLEURY, 2001).

Desta forma, a aprendizagem individual pode ser considerada como um processo ocorrido nas pessoas, que, através dele, crenças, atitudes, habilidades e conhecimentos podem ser reafirmados, transformados ou dispensados de acordo com o sujeito. A esfera dessa aprendizagem não ocorre especificamente no ambiente organizacional, mas em qualquer local onde haja interações entre os indivíduos (PANTOJA; BORGES-ANDRADE, 2009).

A aprendizagem individual pode ser definida ainda como um ciclo assimilado pela pessoa através de um novo dado, onde para ela chegar à conclusão sobre ele, primeiramente deve refletir sobre as experiências passadas e posteriormente agir ou não (ANGELONI, 2002).

Segundo Kim (1998, p. 61), “[...] todas as organizações aprendem, tenham elas escolhido isso conscientemente ou não – é um requisito fundamental para sua existência sustentada.” Ainda conforme o mesmo autor, as organizações aprendem de acordo com cada indivíduo.

Probst e Büchel (1997) afirmam ainda que a aprendizagem individual é avaliada como o resultado da reflexão de cada indivíduo que modifica suas maneiras de pensar, compreender e agir. Ela é definida, portanto, como um processo psicológico a nível individual, que possui o intuito de adquirir, manter, reter,

generalizar e transferir novas habilidades e conhecimentos relacionados às rotinas de trabalho (ABBAD E BORGES-ANDRADE, 2004).

Pinosa (2008) acentua ainda que a aprendizagem individual consiste em capacitar o indivíduo a agir em ocasiões desconhecidas e inesperadas, não somente através de domínio de conteúdo e conhecimento específico, mas também na evolução do que pode ser chamado de que a aprendizagem individual se refere a capacitar pessoas a atuarem em situações desconhecidas e inesperadas, não apenas em relação ao domínio de conteúdos e conhecimentos específicos, como também no desenvolvimento de “aprender a aprender“. Ele afirma ainda que a aprendizagem vem de três fatores: conceito assimilado, experiência compartilhada e do desafio a qual o indivíduo foi colocado.

Porém, a organização não necessariamente se beneficia da aprendizagem individual de seu funcionário, esta é uma condição necessária, mas não suficiente para a aprendizagem no contexto organizacional (ARGOTE; MIRON-SPEKTOR, 2011 *apud* LEOPOLDINO, 2012).

Ayas (2001) ainda afirma que a aprendizagem ocorre essencialmente de maneira individual, isso é, a organização somente no último caso obtém conhecimento através de seus membros.

Segundo Pantoja e Borges-Andrade (2009, p. 43):

[...] para sobreviver e se manter competitiva, a organização deve empreender esforços tanto na construção e no desenvolvimento de um ambiente de aprendizagem, que venha a contemplar o delineamento e a entrega de eventos formais de ensino, cada vez mais estruturados e complexos, à semelhança das universidades corporativas, quanto no provimento do suporte necessário à ocorrência dos processos informais de aprendizagem nos quais os indivíduos possam aprender trocando informações importantes com colegas mais experientes, consultando boletins informativos e materiais na Internet, entre outros meios.

Portanto, como foi apresentado, o caráter individual da aprendizagem é importante e verificado de diversas formas, porém, é necessário que, especialmente no contexto organizacional, a empresa ofereça suportes eficazes dentro do ambiente empresarial para que haja uma maior transferência de conhecimento (LEOPOLDINO, 2012).

Segundo Riggerbach (2007), “a aprendizagem individual pode ser definida também como a capacidade de construir conhecimentos a partir de uma reflexão de caráter individual sobre eventos externos e também por meio da percepção do que será aprendido.” A autora afirma ainda que a aprendizagem individual abrange a percepção da necessidade de aprender algo, ela pode ser através de cursos, disciplinas da faculdade, por exemplo, que a princípio não demonstram ao indivíduo os benefícios desse aprendizado, mas que posteriormente, faz com que, ele só perceba que possui esse conhecimento quando está executando alguma tarefa no trabalho.

Contudo, da mesma maneira que a aprendizagem ocorre através de meios formais, ela também acontece em tipos informais, mas é necessário que cada indivíduo haja com suas habilidades pessoais para adquirir determinada aprendizagem que deseja, através da interação com outras pessoas (RIGGERBACH, 2007).

Nesse contexto, Antonello (2005) explica que existem variados modelos de aprendizagem individual, entretanto os mais presentes em inúmeras publicações sobre esse assunto são as conceituações de aprendizagem individual formal e informal. Ainda conforme a autora, a aprendizagem individual formal tem um caráter intencional e previamente construído, já a informal acontece de maneira não planejada.

Na próxima subseção esses tipos de aprendizagem individual serão o objeto de estudo da presente monografia.

2.3 Aprendizagem individual formal e informal

O sentido das experiências formais e informais na metodologia da aprendizagem é considerado como um assunto central. E seu aproveitamento tem como decorrência a elevação de conhecimento, habilidades e comportamentos aliados à organização (FONTANA, 2010).

Coelho Júnior e Borges-Andrade (2008) afirmam que a aprendizagem formal parte de ações específicas com relação às tarefas e os objetivos a serem cumpridos, sendo observadas técnicas, métodos, condições e lugares especificados anteriormente e que possui o intuito de originar conhecimentos, atitudes, habilidades, comportamentos e idéias. Isso é, a aprendizagem formal, geralmente, é feita através de estruturas organizadas para o sujeito.

As chamadas ações de desenvolvimento formal são caracterizadas por constituírem a chamada educação continuada, de treinamento, educação básica, seminários, cursos e etc (DUTRA, 2001). Além disso, a aprendizagem formal possibilita aos indivíduos a otimização dos processos de aquisição, retenção e generalização de comportamentos, habilidades e atitudes (D'AMELIO, 2007).

Ela promove benefícios principalmente com relação à aquisição de habilidades e conhecimentos orientados a atender as necessidades do trabalho, porém seu impacto não é imediato (COELHO JÚNIOR; BORGES-ANDRADE, 2008).

Antonello (2007) explica que o tempo de formação propicia a ligação interativa desta aprendizagem com situações no trabalho. Desta maneira, pode-se entender que quanto mais participação em atividades de aprendizagem formal,

maior a capacidade o indivíduo possui de encadear deste conhecimento no exercício do seu trabalho.

Flach e Antonello (2010) ainda afirmam que é indiscutível que os tipos formais de aprendizagem são de grande relevância na formação das pessoas, porém, no contexto organizacional, a variação de oportunidades e objetivos da empresa, por exemplo, demandam que o indivíduo possua diferentes habilidades e conhecimentos que, nem sempre, os processos formais podem trazer. Desta forma, surge o conceito de aprendizagem informal.

A aprendizagem informal ocorre em situações tanto de atividades práticas quanto na interação interpessoal, ela é resultado da combinação de oportunidades naturais de aprendizagem que aparecem diariamente nas organizações, onde a pessoa controla o seu processo de conhecimento (FLACH; ANTONELLO, 2010).

Esses processos de aprendizagem informal se destacam por acontecerem através de “observação, conversas informais e/ou formais em reuniões e encontros, consulta em fontes de informação diversas” (ZERBINI, 2007).

Desta maneira, pode-se afirmar que aprendizagem informal é caracterizada por tratar-se de uma atividade que busca entendimento, conhecimento ou habilidade. Ela acontece fora dos currículos que de cursos, programas educacionais ou *workshops*, onde o indivíduo tem a possibilidade de obter competências por participar de um processo de aprendizagem e pode apresentar resultados bastante positivos, por partir de uma vontade interna do indivíduo, além disso, sua transferência e aplicabilidade apresentam um impacto imediato no trabalho da pessoa que faz o autoestudo, isso é, o estudo por conta própria (COELHO JÚNIOR; BORGES-ANDRADE (2008).

Conlon (2004) ainda ressalta que a aprendizagem informal é bastante relevante na construção do profissional tanto na sua vida pessoal, como no exercício do seu trabalho.

O aprender pela prática, a interação entre culturas e o contexto organizacional são considerados aspectos relevantes nos processos de aprendizagem informal (CAMILLIS, 2007).

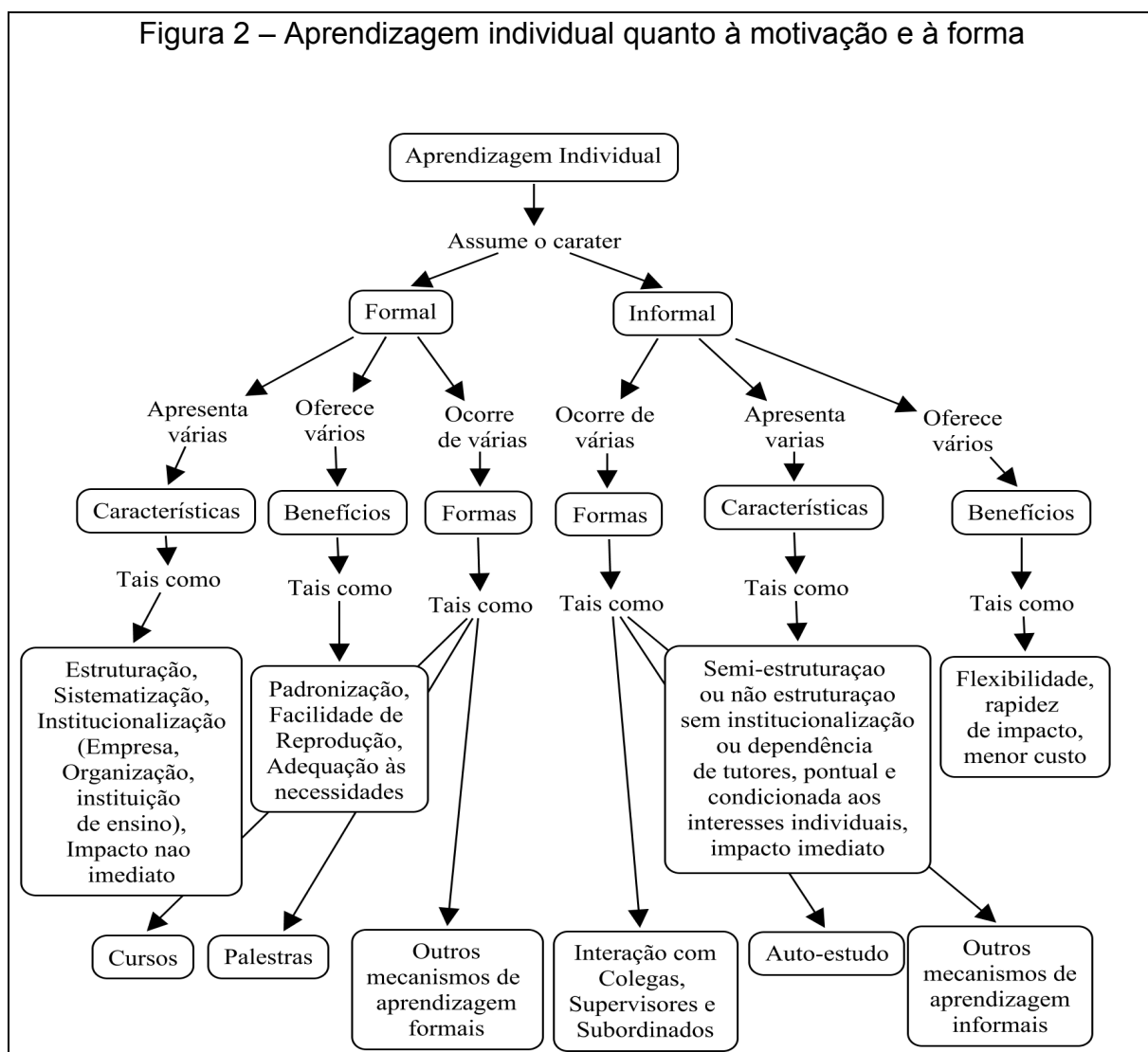
Desta forma, percebe-se que a aprendizagem formal e informal tem grande relevância nas atividades cotidianas, bem como, no contexto organizacional. Porém segundo Leopoldino (2012), “apesar do reconhecimento genérico da importância de ambos os tipos de aprendizagem, pesquisas em situações concretas de trabalho têm demonstrado que a aprendizagem pode tender mais à formalidade ou à informalidade dependendo, por exemplo, da natureza do saber que está sendo apreendido”.

Assim, verifica-se que a aprendizagem formal está intrinsecamente ligada com a informal ou vice-versa, pois podem existir variados elementos da aprendizagem formal em ocasiões informais, bem como, elementos de informalidade em situações formais. Tudo isso depende muito do contexto organizacional, social, cultural, político, histórico e econômico que a aprendizagem acontece, além do impacto dela nos indivíduos envolvidos (CAMILLIS, 2007).

Flach e Antonello (2010) reforçam essa afirmativa dizendo que a ligação entre processos formais e informais de aprendizagem acontecem geralmente, pois os dois possuem um papel acentuado no desenvolvimento de competências e habilidades do indivíduo.

Coelho e Borges-Andrade (2008) ressaltam ainda que os dois tipos de aprendizagem são intensamente indicados e devem ser usados conforme as demandas da organização. Na figura 2 pode ser percebida uma explicação bem

eficaz da aprendizagem individual nos seus tipos formal e informal, além das características, benefícios e formas apresentadas em cada uma delas:



Fonte: Leopoldino (2012)

A figura 2 mostra como se dá a aprendizagem individual de acordo com o caráter e a forma. Como é visto, a aprendizagem individual pode assumir caráter formal ou informal e suas formas e mecanismos ocorrem de diversas maneiras. Assim a presente pesquisa explora qual é a percepção dos estudantes concludentes da FEAAC quanto ao grau de relevância dos tipos de aprendizagem formal e informal, principalmente com relação à forma, especificada na figura. É verificado junto aos estudantes se eles consideram que obtiveram conhecimento através dos tipos de aprendizagem formais ou informais ao longo da sua vida pessoal e profissional e, em caso positivo, qual a percepção deles quanto o grau de relevância desse aprendizado no exercício do trabalho dos mesmos. Será que esses tipos de aprendizagem individual são relevantes para os estudantes que estão no mercado de trabalho? Os estudantes concludentes da FEAAC aprendem mais através de tipos formais ou informais? Eles aplicam o conhecimento adquirido nesses tipos de aprendizagem no contexto organizacional?

Sendo assim, na próxima subseção haverá a conceituação de aprendizagem organizacional e, por final, a explicação da sua relação com a aprendizagem individual.

2.4 Processo de Aprendizagem Organizacional

A aprendizagem organizacional é considerada como o esforço de conseguir responder a pergunta básica de como as pessoas aprendem, porém, as teorias existentes não apresentam uma retorno inteiramente aceito (CABRAL, 2001).

Carvalho (1999 *apud* CEZAR, 2006) considera que:

(...) tanto o indivíduo como as organizações, em geral, devem adaptar suas relações ao meio em que vivem. Essa adaptação implica realizar modificações das organizações e das pessoas envolvidas; em outras palavras, precisam aprender, como condição de sua própria sobrevivência. Surge então, a necessidade do investimento em aprendizagem organizacional. (P.44)

Com isso, verifica-se que a aprendizagem organizacional surge de acordo com a necessidade da organização. Antonello (2004, p.1) complementa que “a aprendizagem nas organizações é produto de um conjunto complexo de interações entre os aspectos pessoal, grupal e organizacional e cada um deles reflete, respectivamente, no processo que se pretende investigar”.

Segundo Oliveira (2010), a aprendizagem organizacional acontece quando ocorre ao sujeito uma situação complicada, onde os resultados almejados e conseguidos são distintos e forçam o questionamento sobre seus conhecimentos e práticas.

Assim, percebe-se que a aprendizagem organizacional é considerada um processo e não como algo onde o resultado aparece de forma imediata (CARDOSO, 2000).

Nesse contexto, conforme Riggerbach (2007) “a aprendizagem não é somente um fenômeno individual, ela é coletiva”.

Isso é, a aprendizagem organizacional não é simplesmente a soma da aprendizagem de cada sujeito. Ou seja, grande parte da aprendizagem individual, que aborda a repetição da fala e habilidades motoras não constitui a aprendizagem organizacional, pelo menos no nível estratégico, em situações que são, principalmente, únicas e não recorrentes (FIOL E LYLES, 1985 *apud* SILVA, 2013).

A aprendizagem organizacional é considerada um processo dinâmico de intensa complexidade, que sofre interferência de muitas variáveis e onde sua eficácia é alcançada através da capacidade de constituir uma relação de causa entre ações e resultados (ZANGISKI 2009 *et. al*).

Segundo Crossan, Lane e White (1999) a aprendizagem organizacional é composta por três níveis: individual, grupal e organizacional. Estes três níveis

relacionam-se por meio de quatro processos que constituem o modelo 4Is: intuição, interpretação, integração e institucionalização. No nível individual, ocorrem os processos de intuição e interpretação. No nível grupal, ocorrem os de interpretação e integração. Já no nível organizacional, ocorrem os processos de integração e institucionalização. Em conjunto, estes processos constituem o que é chamado de estrutura unida, conforme segue o quadro a seguir:

Quadro 1 - Fatores do modelo 4I de aprendizagem organizacional

NÍVEL	PROCESSO	RESULTADOS
Indivíduo	Intuição	Experiências Imagens Metáforas
Grupo	Interpretação	Linguagem
	Integração	Mapa Cognitivo Conversação/Diálogo
Organização	Institucionalização	Rotinas Sistemas de Diagnóstico Regras e Procedimentos

Fonte: Crossan, Lane e White (1999).

Neves (2010) afirma que este processo de assimilação de novos conhecimentos nos níveis individual, grupal, organizacional, engloba os tipos de aprendizagem formais e informais no contexto organizacional e volta os mesmos para o desenvolvimento das competências desejadas pela empresa.

Para Oliveira (2001, p.222):

O conhecimento organizacional é definido como a capacidade de a empresa criar novo conhecimento, difundi-lo na organização como um todo e incorporá-lo a produtos, serviços e sistemas. Assim, é exatamente a criação do conhecimento organizacional que se torna, na base da inovação, uma inovação contínua, incremental e em 'espiral'. A premissa é que o novo conhecimento sempre se inicia com o indivíduo, cujo conhecimento pessoal é transformado em conhecimento organizacional valioso para a empresa inteira. O propósito de fazer com que o conhecimento pessoal esteja disponível para outros é a atividade central da criação de conhecimento na empresa. Na verdade, o conhecimento toma lugar de forma contínua e em todos os níveis da organização.

Porém, como já foi apontado anteriormente na seção sobre a aprendizagem individual no contexto organizacional, para que ocorra a transição de aprendizagem individual para a organização, é necessária a existência de comunicação, transparência e integração. Devem existir processos de comunicação que deixem que os indivíduos demonstrem seus modelos, crenças e valores (PROBST; BÜCHEL, 1997).

Ainda nessa seara, da necessidade de compartilhamento da aprendizagem individual para que se atinja a aprendizagem organizacional, Leopoldino (2012) afirma que:

Na aprendizagem organizacional, o caráter grupal ou interindividual da aprendizagem se torna ainda mais evidente. O conhecimento não deve se restringir apenas à pessoa, ao indivíduo, mas deve se disseminar para a equipe, o departamento, demais stakeholders e, em última instância, a organização. Busca-se evitar a dependência do conhecimento de um ou mais indivíduos-chave difundindo os conhecimentos relevantes de modo que os mesmos estejam disponíveis, ainda que haja rotatividade dos membros da organização.

Com isso, percebe-se que a organização, por meio do compartilhamento da aprendizagem individual, tanto formal como informal, obtém um desenvolvimento maior de suas competências, diminuindo sua fragilidade e contribuindo assim para um aperfeiçoamento da aprendizagem organizacional.

3 METODOLOGIA

Nesta seção, apresenta-se, inicialmente, a tipologia da pesquisa, quanto à natureza, os fins e os meios. Em seguida, apresentam-se a população e amostra. Na sequência, apresentam-se o instrumento de coleta de dados e a forma de tratamento e análise dos dados.

3.1 Tipologia da Pesquisa

Segundo Lakatos e Markoni (2003), o método de pesquisa é caracterizado por ser um conjunto de atividades racionais e sistemáticas, buscando atingir seu objetivo da maneira mais correta possível.

Quanto à natureza, a pesquisa é considerada de abordagem quantitativa. Conforme esclarece Fonseca (2002, p. 20):

A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc.

A pesquisa quantitativa visa enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Desta forma, a metodologia quantitativa atende os objetivos específicos da presente pesquisa.

Conforme proposto por Vergara (2000), com relação à taxinomia, a pesquisa é classificada: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa é identificada como descritiva, pois visa expor como é o processo de aprendizagem individual no mercado de trabalho. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), este estudo é classificado por almejar descrever os fatos e fenômenos.

Uma das principais características da pesquisa descritiva é a utilização de procedimentos padronizados na coleta de dados (RAUPP; BEUREN, 2003). Desta forma, se aplica totalmente na pesquisa, pois ela foi feita através de um questionário.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos adotados, a pesquisa tem caráter bibliográfico e de campo. A principal vantagem dessa pesquisa, apontada por Gil (1996), é o fato de permitir que se adquira conhecimentos de fatos de uma maneira mais ampla do que quando a pesquisa é feita diretamente. A pesquisa bibliográfica é composta por textos já publicados, isso é, ela é formada por livros,

periódicos, trabalhos monográficos, dissertações e anais de evento, no caso dessa pesquisa, textos referentes à aprendizagem individual, formal, informal e organizacional.

Por possuir um levantamento e coleta de dados por meio de questionários junto aos estudantes concludentes da FEAAC a pesquisa é considerada de campo, pois conforme Fonseca (2002), a mesma é caracterizada por investigações realizadas, além daquelas feitas pelas pesquisas bibliográficas.

A presente pesquisa foi realizada mediante *survey* junto aos estudantes concludentes da FEAAC – UFC que estejam trabalhando no momento. A pesquisa *survey* é caracterizada como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de um certo grupo de pessoas, indicado como representante de uma população alvo, por meio de um instrumento, normalmente um questionário (TANUR *apud* PINSONNEAULT E KRAEMER, 1993).

3.2 População e amostra *survey*

A população-alvo da pesquisa são os estudantes concludentes dos cursos da que estejam exercendo atividade profissional no momento. Sendo assim, os estudantes do curso de Finanças não poderiam participar da pesquisa, pois o mesmo está ainda em seu segundo ano de andamento.

Foram escolhidos estudantes concludentes, porque segundo referencial teórico adotado, a aprendizagem individual “começa no nascimento do indivíduo e se amplia ao longo de sua vida” (D’AMÉLIO, 2007). Sendo assim, considerou-se que os estudantes concludentes se encaixam melhor na pesquisa, pois, geralmente, eles

são mais experientes que aqueles que iniciaram a faculdade recentemente, a nível social, estudantil e profissional.

E o fato da pesquisa somente considerar estudantes que trabalham se dá por que de acordo com Riggensbach (2007), os benefícios dos tipos de aprendizagem (formal e informal), geralmente só são percebidos quando se está executando alguma tarefa no trabalho. O total de estudantes possíveis concludentes nos cursos da FEAAC é de 418 alunos, divididos desta maneira:

Quadro 2 – Possíveis concludentes do semestre de 2013.1 – FEAAC

POSSÍVEIS CONCLUENTES DO SEMESTRE DE 2013.1 - FEAAC					
Administração	Ciências Contábeis	Ciências Econômicas	Ciências Atuariais	Secretariado Executivo	TOTAL
143	129	86	30	30	418

Fonte: Coordenações dos Cursos da FEAAC

Conforme Rúdio (2007), normalmente uma pesquisa não é feita com o número total de uma população e sim por uma parte representativa dela, chamada de amostra. A amostra do *survey* foi constituída pelos estudantes da FEAAC que estejam em fase de conclusão de curso, que exercem atividade profissional e que se dispuseram a participar desta pesquisa. A pesquisa foi aplicada em 120 estudantes que se encaixam nesse perfil, onde na próxima subseção haverá a explanação do perfil desses respondentes.

Neste contexto, May (2004) afirma que a amostra *survey* pode ser classificada em probabilísticas ou não probabilísticas. A amostra probabilística permite uma generalização para a população, já a amostra não-probabilística não permite essa generalização dos resultados. Nesta pesquisa foi adotado o método de amostra não-probabilística.

3.3 Caracterizações do instrumento de pesquisa e coleta de dados

O instrumento de pesquisa utilizado na pesquisa foi um questionário elaborado com 18 questões, dividido em três áreas, com 6 perguntas em cada: dados sócio demográficos, aprendizagem formal e aprendizagem informal. Algumas vantagens do questionário segundo Lakatos e Marconi (2003) é o fato de economizar tempo, obter grande número de dados, além de respostas mais rápidas e precisas.

Os dados sociodemográficos foram estabelecidos em quatro questões de múltipla escolha, uma dicotômica e uma aberta. Já nos campos de aprendizagem formal e informal, foi adotada no questionário a escala tipo Likert de 4 pontos, onde o 0 é considerado “nada relevante” e o 4 “totalmente relevante”.

Conforme Martins e Theóphilo (2009) a escala Likert é apropriada quando é necessário que o indivíduo dê o seu *feedback* optando por um dos pontos que representam sua atitude favorável ou desfavorável em relação ao objeto estudado. Desta forma, os estudantes respondiam “sim” ou “não” e no caso de resposta “sim”, informavam na escala Likert de 0 a 4 qual a percepção deles quanto ao grau de relevância que os tipos de aprendizagem formal e informal especificados contribuem no trabalho exercido pelos mesmos.

Para aplicar o questionário, primeiramente, a pesquisadora foi na coordenação dos cursos envolvidos na pesquisa e solicitou a listagem dos alunos matriculados em Monografia, pois de acordo com os pré-requisitos da mesma é necessário que os estudantes estejam entre os últimos semestres do curso. Depois, ela realizou um pré-teste com 3 alunos concludentes para verificar se o questionário estava de fácil entendimento, e, de acordo com algumas mudanças sugeridas pelos mesmos, o questionário foi aplicado entre os dias 21 de maio de 2013 e 07 de junho de 2013 com os estudantes concludentes dos cursos da FEAAC (Administração, Ciências Atuariais, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Secretariado Executivo).

Ao adentrar em sala de aula, depois de pedir permissão aos professores, a pesquisadora explicava o questionário, especificava quem poderia respondê-lo (no caso, somente aqueles alunos que trabalhavam e que estavam matriculados em Monografia esse semestre) e solicitava a colaboração dos mesmos. Para haver um alcance maior na pesquisa, como se possuía os contatos de e-mail dos estudantes, o questionário fora enviado desta maneira também. Porém, no intuito de evitar a duplicidade de informações, fora solicitado por e-mail que, aqueles que já responderam o questionário em sala, não tinham necessidade de fazer isso novamente. Os horários de aplicação dos questionários ocorreram nos turnos diurno e noturno da Universidade, isso é, o primeiro de 08h00min às 12h:00min e o segundo de 18h:30min às 22h:00min.

3.4 Tratamento e análise dos dados

Segundo Carvalho (1998, p. 159), a análise de dados de uma pesquisa deve ser realizada em três fases “1) classificação e organização das informações; 2) estabelecimento das relações existentes entre os dados coletados; [...] 3) tratamento estatístico dos dados”. O software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 17.0 foi utilizado no tratamento de dados.

Para analisar as percepções dos estudantes concludentes acerca da relevância dos tipos de aprendizagem individual no contexto organizacional será necessário realizar testes em cada situação proposta no questionário, com o objetivo de testar a significância estatística de cada variável de aprendizagem individual.

Desta forma, será empregado o Modelo de Regressão Linear Múltipla (MRLM), que é considerado um conjunto de técnicas estatísticas que permite a avaliação do relacionamento de uma variável condicionada com diversas variáveis independentes (SILVA, 2013).

O resultado final de uma regressão múltipla é uma equação da reta que representa o melhor presságio de uma variável dependente a partir de diversas variáveis independentes. Esta equação concebe um modelo aditivo, no qual as variáveis preditoras somam-se na explicação da variável critério. A equação da regressão linear pode ser representada por: $y = a + b x_i + \hat{I}$, onde: “y” é a variável dependente, ou critério; “a” é a constante, ou o intercepto entre a reta e o eixo ortogonal; “b” é o parâmetro, coeficiente padronizado de regressão, ou peso; “xi” são as variáveis independentes (preditoras) e “ \hat{I} ” é o erro ou resíduo, que se refere à diferença entre os valores observados e preditos (ABBAD; TORRES, 2002).

Primeiramente, foram gerados os modelos de regressão linear simples e após, os modelos múltiplos, utilizando o método *stepwise* de seleção de variáveis, a partir de então, foram produzidos os outros modelos, em que se identificam os fatores que exibirão maior relevância ao explicarem a aprendizagem individual no contexto organizacional na percepção dos estudantes concludentes da FEAAC.

Na análise de regressão, as variáveis quantitativas são facilmente mensuradas em alguma escala. Isso não ocorre com as variáveis qualitativas, uma vez que essas indicam a presença ou a ausência de uma qualidade ou atributo. Um método para quantificar atributos é construir variáveis artificiais que assumam valores de 0 ou 1 (indicando ausência de um atributo e a presença de outro). Essas variáveis são chamadas de *dummy*. Ela foi utilizada para quantificar os dados de faixa etária, curso, sexo, renda e cargo presentes na pesquisa. Essa introdução da variável *dummy* faz com que o modelo de regressão se torne um instrumento muito flexível, capaz de lidar com diversos problemas encontrados, especialmente, em estudos empíricos (MISSIO; JACOBI, 2007).

Além disso, foram aplicados os Testes T e F – de *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*, que são testes de aderência que aferem o grau de aceitação entre a distribuição de um conjunto de valores amostrais e uma distribuição normal de probabilidades específica, verificando se os valores amostrais podem,

possivelmente, ser analisados como procedentes de uma população com tal distribuição. (SILVA, 2013)

Os modelos de aprendizagem formal e informal que serão analisados na próxima seção são considerados significativos, pois após terem passados pelos testes T e F, inferiu-se que eles possuem grau de significância menor que 5%, o que significa que a hipótese é aceita.

Desta forma, a próxima seção, baseada na metodologia informada, busca responder aos objetivos propostos pela pesquisa.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, há uma descrição do perfil dos respondentes, uma explanação da percepção dos estudantes concluintes da FEAAC – UFC com relação aos tipos de aprendizagem individual (formal e informal) e a identificação dos fatores que influenciam na aprendizagem individual formal e informal.

4.1 Perfil dos Respondentes

Com o objetivo de traçar o perfil dos respondentes, foram acrescentadas ao questionário questões sociodemográficas, incluindo: faixa etária, sexo, renda familiar, curso, turno do curso e cargo na empresa.

Como já foi abordado em termo de quantidade de estudantes pesquisados, ao todo, foram 120 o número de respondentes divididos entre os 5 cursos que possuem concludentes na FEAAC, Administração, Ciências Econômicas, Ciências Atuariais, Ciências Contábeis e Secretariado Executivo.

No curso de Administração, foram pesquisados 49 estudantes, destes 19 são do sexo feminino e 30 do masculino; no curso de Ciências Contábeis foram pesquisados 31 colaboradores, sendo 11 do sexo feminino e 20 do masculino; no curso de Ciências Econômicas foram pesquisados 20 estudantes, sendo 5 do sexo feminino e 15 do masculino; no curso de Ciências Atuariais foram pesquisados 10 colaboradores, sendo 3 do sexo feminino e 7 do sexo masculino e por fim no curso de Secretariado Executivo foram pesquisados 10 estudantes, sendo todos do sexo feminino.

É importante ressaltar que há essa disparidade de respondentes por curso, por conta do número de concludentes de cada um, como foi mostrado na Tabela 1. No curso de Secretariado Executivo, todos os estudantes pesquisados são do sexo feminino, pois o curso é predominantemente composto por mulheres. Na lista disponibilizada pela coordenação do curso, existia apenas 1 concludente do sexo masculino, que infelizmente, não respondeu a pesquisa, porém isso não interferiu nos resultados da mesma.

A faixa etária dos colaboradores foi dividida em três opções: a primeira de 18 a 25 anos; a segunda 26 a 35; a terceira de 36 a 50 anos. Foi colocada a opção “outro” no caso de estudantes concludentes que possuem a idade maior do que essas faixas etárias estipuladas, porém nenhum respondente aderiu a essa opção. Pode-se constatar que a primeira faixa etária obteve a maior quantidade de respondentes, no total de 74; sendo seguido pela segunda faixa etária, com 40

respondentes e, por fim, da terceira faixa etária, com 6 respondentes. Percebe-se que em todos os cursos prevalecem a primeira faixa etária.

Ao abordar sobre a renda familiar dos respondentes, foi colocada quatro opções no questionário: a primeira de 0 a 4 salários mínimos; a segunda de 4 a 8 salários mínimos; a terceira de 8 a 12 salários mínimos e a quarta e última de mais de 12 salários mínimos. A primeira opção obteve o total de 34 estudantes; a segunda opção, 33 estudantes; a terceira possui 26 estudantes; e a última opção possui 27. Desta forma a primeira opção, de 0 a 4 salários mínimos, possui a maior concentração de estudantes.

Já no turno do curso, foram 35 estudantes do diurno, enquanto o noturno obteve 85 respondentes. Dos 5 cursos pesquisados, 2 (Ciências Atuárias e Secretariado Executivo) tem aulas somente no período noturno e, segundo listagem disponibilizada pela coordenação dos cursos, a maioria dos concludentes do restante dos cursos também são desse turno, por isso houve essa diferença grande entre os dois. Porém, esses dados não influenciaram sobre os resultados da pesquisa.

E, por fim, os cargos dos respondentes foram divididos em 5 grandes ocupações: Analista/Bancário, Assistente/Técnico/Auxiliar, Profissional Liberal, Estagiário/Bolsista/*Trainee*, Gestor/Secretária/Supervisor. A primeira apresenta 23 respondentes; a segunda, 20; a terceira, 5; a quarta, 44; e a quinta e última, 28.

Em síntese, pode-se constatar que a maioria dos pesquisados são do sexo masculino (72). Destacando-se a faixa etária entre 18 a 25 anos (74), com a renda familiar de 0 a 4 salários mínimos (34), do curso de Administração (49), turno noturno (85) e com cargo de Estagiário/Bolsista/*Trainee* (44).

4.2 Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem individual formal e informal no contexto organizacional

O quadro 3 apresenta os percentuais de respostas, de acordo com o grau de escala likert escolhido, referente às percepções dos respondentes acerca da aprendizagem formal no contexto organizacional:

Quadro 3 – Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem formal no contexto organizacional

	Escala Likert	Administração		Ciências Atuárias		Ciências Contábeis		Ciências Econômicas		Secretariado Executivo	
		Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Aprendizagem Formal	0	1	2%	1	10%	2	6%	0	0%	0	0%
	1	6	12%	2	20%	10	32%	3	15%	1	10%
	2	24	49%	4	40%	12	39%	8	40%	4	40%
	3	17	35%	3	30%	6	19%	8	40%	5	50%
	4	1	2%	0	0%	1	3%	1	5%	0	0%
Total		49	100%	10	100%	31	100%	20	100%	10	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Verificando a aprendizagem formal em cada curso, pode-se inferir através do Quadro 3 que a grande maioria dos estudantes em todos os cursos pesquisados consideram algum tipo de aprendizagem formal entre os níveis 1, 2, 3, 4 da escala likert exposta no questionário, onde o nível 1 é considerado “Pouco Relevante”, 2 é considerado “Razoavelmente Relevante”, o nível 3 “Muito Relevante” e o nível 4 “Totalmente Relevante” no exercício do trabalho deles. Contando a frequência de estudantes em cada curso que consideraram a aprendizagem formal relevante entre os níveis 1, 2, 3 e 4 somam-se 116 indivíduos, isto é, cerca de 97% dos 120 respondentes. Apenas 4 estudantes no universo de 120 consideram que algum tipo de aprendizagem formal especificado não foi relevante para ele no exercício do trabalho.

Desta maneira, pôde-se inferir que no percentual total, os respondentes que consideraram que não obtiveram conhecimento com alguns dos itens de aprendizagem informal especificados na pesquisa foram considerados irrelevantes.

Além disso, na pesquisa realizada nenhum item especificado no questionário de aprendizagem formal destacou-se, isso é todos foram percebidos ao mesmo nível de significância, por isso a influência da aprendizagem formal no

contexto organizacional foi vista de forma geral (Quadro 3), não de acordo com cada uma das formas de aprendizagem especificadas no questionário. Isto foi corroborado com os resultados obtidos por Leopoldino (2012) nos trabalhadores da SERPRO que dentre os itens formais especificados também nenhum apresentou um grau de relevância significativa para ser realmente avaliado na pesquisa. Porém, apesar de nenhum item da aprendizagem formal ter apresentado uma importância significativa, a maioria dos respondentes consideram pelo menos um deles no mínimo um pouco relevante no contexto organizacional.

Percebe-se então pelos resultados, que esse conhecimento obtido através da aprendizagem formal é fortemente utilizado no contexto organizacional. Isto é, aquilo aprendido em faculdade, seminários, eventos são, quase sempre, considerados bem importantes para os estudantes quando eles estão inseridos nas empresas. Antonello (2007) explica que quanto mais participação em atividades de aprendizagem formal, maior a capacidade o indivíduo possui de encadear este conhecimento no exercício do seu trabalho.

Conforme Coelho Júnior e Borges-Andrade (2008), a aprendizagem formal é importante no contexto organizacional, porque ela promove benefícios principalmente com relação à aquisição de habilidades e conhecimentos orientados a atender as necessidades do trabalho.

O quadro 4 apresenta os percentuais de respostas, de acordo com o grau de escala likert escolhido, referente às percepções dos respondentes acerca da aprendizagem informal no contexto organizacional:

Quadro 4 – Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem informal no contexto organizacional

	Escala	Administração		Ciências Atuárias		Ciências Contábeis		Ciências Econômicas		Secretariado Executivo	
	Likert	Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Aprendizagem Informal	0	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	1	1	2%	1	10%	3	10%	0	0%	0	0%
	2	14	29%	3	30%	9	29%	9	45%	3	30%
	3	28	57%	5	50%	14	45%	7	35%	5	50%
	4	6	12%	1	10%	5	16%	4	20%	2	20%
Total		49	100%	10	100%	31	100%	20	100%	10	100%

Fonte: Dados da Pesquisa

Verificando a aprendizagem informal em cada curso, pode-se inferir através do Quadro 4 que todos os estudantes pesquisados consideram a aprendizagem informal no exercício do trabalho deles entre os níveis 1, 2, 3 e 4 da escala likert exposta no questionário, onde o nível 1 é considerado “Pouco Relevante”, o nível 2 é “Razoavelmente Relevante”, o nível 3 “Muito Relevante” e o nível 4 “Totalmente Relevante”. Isto é, 100% dos respondentes consideram pelo menos um dos tipos informais especificados na pesquisa relevantes no exercício do trabalho deles.

Igualmente a aprendizagem formal, nenhum dos itens apresentados no questionário de aprendizagem informal teve uma relevância significativa, o que não altera nos resultados da pesquisa, pois desta forma a importância da aprendizagem informal segundo a percepção dos estudantes foi vista de maneira geral.

A aprendizagem informal tem um impacto imediato para o indivíduo, por isso é mais fácil que as pessoas percebam sua relevância quando colocados em situações de trabalho, pois elas conseguem verificar sua presença de maneira mais rápida e aplicá-las conforme necessidade (COELHO; BORGES-ANDRADE, 2008).

E Conlon (2004) reforça os resultados da pesquisa quando afirma que a aprendizagem informal é bastante relevante na construção do profissional tanto na sua vida pessoal, como no exercício do seu trabalho.

Desta forma, pode-se perceber que tanto a aprendizagem formal como a informal é de intensa relevância para os estudantes da FEAAC no exercício do

trabalho dos mesmos. Porém, como visto através das tabelas 2 e 3, a aprendizagem informal foi considerada mais importante à nível organizacional do que a formal. Isso é ressaltado por Stewart (1999), quando ele afirma que a aprendizagem informal é mais importante que a formal, pois, conforme o autor, os indivíduos obtêm maior conhecimento dessa maneira do que por processos formais de ensino.

4.3 Fatores que influenciam a aprendizagem individual formal no contexto organizacional

Para identificar os fatores que influenciam a aprendizagem formal segundo percepção dos estudantes da FEAAC – UFC foram feitos cálculos de regressão baseado no teste F usando como variável a aprendizagem informal e, através dele, dois modelos encontrados foram considerados significativos, isso é, tiveram o grau de significância menor que 0,05, como pode-se ver a seguir no quadro 5 de Análise da Variância (ANOVA):

Quadro 5 – Análise da variância da aprendizagem formal

Modelo	X	Soma de Quadrados	Grau de Liberdade	Erro Quadrado Médio	Estatística F	Sig
1	Regressão	13,151	1	13,151	20,323	0,000
	Residual	52,415	81	0,647		
	Total	65,566	82			
2	Regressão	16,305	2	8,153	13,24	0,000
	Residual	49,261	80	0,616		
	Total	65,566	82			

Fonte: Dados da Pesquisa

E, após isso, foi realizado teste t para identificar as variáveis e fatores que são efetivamente significativos para a aprendizagem formal, como será visto a seguir.

No quadro 6 abaixo pode-se verificar o modelo 1 de aprendizagem formal, que mostra a influência da aprendizagem informal na formal segundo percepção dos

estudantes de Administração, Ciências Contábeis, Ciências Atuárias e Secretariado Executivo:

Quadro 6 – Influência da aprendizagem informal na formal (Modelo 1)

	B	Erro Padrão	Beta Padronizado	Estatística-t	Sig.
Aprendizagem Formal					
(Constant)	0,7	0,317		2,21	0,03
Aprendizagem informal	0,497	0,11	0,448	4,508	0,000

Fonte: Dados da Pesquisa

O beta padronizado e 0,448 é considerado super-relevante, pois o grau de significância está igual a 0. Isto implica que, ao se aumentar em uma quantidade a aprendizagem informal, a aprendizagem formal será acrescida em 0,448. O valor de 0,448 pode ser multiplicado conforme o grau de escala likert escolhido de acordo com a percepção de cada respondente. Este cálculo pode ser explicado através da seguinte fórmula: “ $\hat{A}F = c + \hat{A}I \cdot (n)$ ”, onde: $\hat{A}F$ = aprendizagem formal, c = constante (0,7), $\hat{A}I$ = aprendizagem informal (0,448), n = número escolhido na escala likert (0 a 4).

Já no quadro 7, pode ser mostrado o modelo 2 da aprendizagem formal, pois, de acordo com os testes, foi encontrado uma peculiaridade nos respondentes do curso de Ciências Econômicas, conforme verificado a seguir:

Quadro 7 - Influência da aprendizagem informal na formal (Modelo 2)

	Beta	Erro Padrão	Beta Padronizado	Estatística-t	Significância
Aprendizagem Formal					
(Constant)	0,588	0,313		2,21	0,03
Aprendizagem informal	0,509	0,108	0,458	4,508	0,000
Ciências Econômicas	0,555	0,245	0,220	2,263	0,026

Fonte: Dados da Pesquisa

O beta padronizado mostrado na tabela 5 de 0,458 é considerado super-relevante, pois possui o grau de significância igual à zero. Porém, para os estudantes de Ciências Econômicas, apenas por eles fazerem este curso, a

aprendizagem informal dos mesmos interfere 0,220 a mais na formal, conforme pode ser visto na Tabela 5. A soma desses dois valores apresenta resultado de 0,678, o que implica dizer que ao se aumentar a aprendizagem informal dos estudantes de Ciências Econômicas, a aprendizagem formal será acrescida em 0,678. Onde este valor pode ser multiplicado conforme o grau de escala likert escolhido de acordo com a percepção de cada respondente.

Este cálculo do modelo 2 pode ser explicado através da mesma fórmula apresentada no modelo 1 ($\hat{AF} = c + \hat{AI}^*(n)$), apenas trocando os valores das variáveis.

Os dois modelos implicaram que a aprendizagem informal possui influencia na formal, na percepção de seus respondentes. Nesse contexto, Camillis (2007) afirma que a aprendizagem formal está intrinsecamente ligada com a informal ou vice-versa, pois podem existir variados elementos da aprendizagem formal em ocasiões informais, bem como, elementos de informalidade em situações formais.

O que é confirmado por Flach e Antonello (2010), onde os autores afirmam que a ligação entre processos formais e informais de aprendizagem acontecem geralmente, pois os dois possuem um papel acentuado no desenvolvimento de competências e habilidades do indivíduo.

Já para o modelo 2, este fato dos estudantes de Ciências Econômicas possuírem essa interferência maior de aprendizagem informal na formal, pode ser explicado por conta dos alunos pesquisados terem idade mais elevada que os demais. Cerca de 40% dos estudantes respondentes deste curso possuem idade entre 26 e 50 anos, o que é algo relevante e que em todos os outros cursos possuem valor percentual menor. D'Amélio (2007) reforça que a aprendizagem se eleva conforme o indivíduo vai crescendo.

4.4 Fatores que influenciam a aprendizagem informal no contexto organizacional

Para explicar os fatores que influenciam aprendizagem informal no contexto organizacional foram feitos cálculos de regressão baseado no teste F usando como variável a aprendizagem formal e, através dele, dois modelos encontrados foram considerados significativos, isso é, tiveram o grau de significância menor que 0,05, como pode-se ver a seguir no quadro de Análise da Variância (ANOVA):

Quadro 8 – ANOVA da aprendizagem informal

Modelo	X	Soma de Quadrados	Grau de Liberdade	Erro Quadrado Médio	Estatística F	Sig
1	Regressão	7,527	1	7,527	17,337	0,000
	Residual	16,063	37	0,434		
	Total	23,59	38			
2	Regressão	11,84	2	5,92	18,139	0,000
	Residual	11,75	36	0,326		
	Total	23,59	38			
3	Regressão	14,328	3	4,776	18,049	0,000
	Residual	9,262	35	0,265		
	Total	23,59	38			

Fonte: Dados da Pesquisa

Com a aplicação do teste t, foi realizado para identificar as variáveis e fatores que são realmente significativos para a aprendizagem informal no contexto organizacional, confirmou-se a presença desses três modelos, onde se pode verificar a seguir.

No quadro 9 é apresentado o modelo 1 de aprendizagem formal, que mostra a influência da aprendizagem formal na informal segundo percepção dos estudantes:

Quadro 9 – Influência da aprendizagem formal na informal (Modelo 1)

Aprendizagem Informal	B	Erro Padrão	Beta Padronizado	Estatística-t	Sig.
(Constant)	1,799	0,284		6,334	0,000
Aprendizagem Formal	0,522	0,125	0,565	4,164	0,000

Fonte: Dados da Pesquisa

O beta padronizado de 0,565 mostrado na tabela 8 é considerado relevante, por causa da significância 0. Desta forma, pode-se afirmar que ao aumentar a aprendizagem formal dos respondentes, a aprendizagem informal será acrescida em 0,565. Esse valor de 0,565 pode ser multiplicado conforme o grau de escala likert escolhido de acordo com a percepção de cada respondente. Este cálculo pode ser explicado através da seguinte forma: “ $\hat{AI} = c + \hat{AF} \cdot (n)$ ”, onde: \hat{AI} = aprendizagem informal, c = constante (1,799), \hat{AF} = aprendizagem formal (0,565), n = número escolhido na escala likert (0 a 4).

Desta forma, pode-se confirmar o que já foi encontrado na pesquisa, que a aprendizagem informal influencia a formal e vice-versa. Segundo Antonello (2006) essas aprendizagens são indissolúvelmente inter-relacionadas, pois existem elementos inerentes da aprendizagem. A autora afirma que os efeitos dessa relação podem ser perfeitamente observados e compreendidos, quando se observa a aprendizagem em contextos amplos, como no organizacional, por exemplo, que é o que está sendo abordado na pesquisa.

Já no modelo 2 da influência da aprendizagem formal na informal, pode-se perceber que utilizando a aprendizagem formal como variável, o fato de ser gestor influencia negativamente 0,430 na aprendizagem informal, como é verificado através da quadro 10 mostrado a seguir:

Quadro 10 – Influência da aprendizagem formal na informal (Modelo 2)

Aprendizagem Informal	B	Erro Padrão	Beta Padronizado	Estatística-t	Sig.
(Constant)	1,871	0,247		7,570	0,000
Aprendizagem Formal	0,563	0,109	0,609	5,147	0,000
Ser gestor	-,871	0,240	-,430	-3,636	0,001

Fonte: Dados da Pesquisa

Esse fato pode se justificar pelo fato dos gestores aprenderem mais com gestores de outras empresas, através do compartilhamento de conhecimento, situação essa que não foi colocada no questionário da presente pesquisa. Esse resultado corrobora com os de Estivalet *et al* (2009), onde foi percebido que os gestores de diferentes empresas compartilhavam mais conhecimento entre si do que com seus funcionários e clientes, desta forma, os autores consideram necessária a formalização de algumas práticas de aprendizagem para possibilitar uma maior interação de gestores com seus funcionários, através de cursos, por exemplo, para que dessa forma houvesse um processo de aprendizagem mútua entre ambas as partes.

Por fim no modelo 3 da influência da aprendizagem formal na informal, pode-se perceber que utilizando a aprendizagem formal como variável, o fato de participar de eventos influencia 0,326 a mais na aprendizagem informal, do que outras situações formais especificadas na pesquisa, como pode ser verificado através do quadro 11 mostrado a seguir:

Quadro 11 – Influência da aprendizagem formal na informal (modelo 3)

Aprendizagem Informal	B	Erro Padrão	Beta Padronizado	Estatística-t	Sig.
(Constant)	1,321	0,286		4,626	0,000
Aprendizagem Formal	0,574	0,099	0,621	5,830	0,000
Ser gestor	-,915	0,216	-,452	-4,233	0,000
Participar de eventos	0,233	0,076	0,326	3,066	0,004

Fonte: Dados da Pesquisa

Esse fator pode ser justificado pelo fato de em eventos ocorrerem uma interação direta entre diversas pessoas, o que gera um compartilhamento de aprendizagem informal maior.

Nesse sentido, Zerbini (2007) afirma que observação, conversa e consulta em fontes de informação diversas são importantes formas de adquirir aprendizagem informal.

Flach e Antonello (2010) ainda ressaltam esse resultado quando reforçam que a aprendizagem informal ocorre em situações tanto de atividades práticas quanto na interação interpessoal.

5 CONCLUSÃO

A temática central desta *survey* foi a aprendizagem individual no contexto organizacional. Esta é compreendida como um processo psicológico a nível individual, que possui o intuito de adquirir, manter, reter, generalizar e transferir novas habilidades e conhecimentos relacionados às rotinas de trabalho (ABBAD E BORGES-ANDRADE, 2004).

Com o propósito de responder ao problema de pesquisa proposto: “Como se dá aprendizagem individual no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC - UFC?”, a presente *survey* teve como objetivo geral analisar a importância da aprendizagem individual no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC – UFC.

Portanto, a partir dos resultados obtidos na *survey*, foi possível atender aos objetivos específicos propostos, e desta maneira, pôde-se aceitar ou negar as hipóteses pré-estabelecidas no início da pesquisa.

Teve como primeira hipótese “De acordo com análise feita em itens relativos à aprendizagem formal, não foi identificado nenhum item da aprendizagem individual formal que apresentasse uma relevância significativa”. Para checar esta hipótese, buscou-se identificar a percepção dos estudantes da FEAAC – UFC com relação a importância dos itens de aprendizagem formal especificados na pesquisa e nenhum dos itens da aprendizagem formal foram considerados com relevância significativa. Porém isso não interferiu na pesquisa, pois a aprendizagem formal foi vista de maneira global, não de item por item. Portanto, essa hipótese foi confirmada.

A segunda hipótese “Os fatores de aprendizagem informal mais relevantes no contexto organizacional são: o contato direto com os superiores hierárquicos e o contato direto com os clientes”. Após identificar as variáveis, pode-se que nenhum dos itens da aprendizagem informal apresentaram um grau de

relevância significativa, da mesma forma que ocorreu com a aprendizagem formal na pesquisa. Desta forma esta hipótese foi rejeitada.

A terceira e última hipótese “Os indivíduos obtêm mais conhecimento através dos tipos informais de aprendizagem do que o formal”. Verificou-se na pesquisa que a aprendizagem formal e a informal são de grande importância no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC. Porém, na aprendizagem formal nem todos aqueles que responderam sim para o tipo de conhecimento formal especificado no questionário, consideraram que ele era relevante no exercício do trabalho. O que não aconteceu com a aprendizagem informal, onde todos os respondentes consideraram que um dos tipos de conhecimento informal especificados na pesquisa era no mínimo um pouco relevante pra eles no contexto organizacional. Desta forma, esta hipótese foi confirmada.

Por fim, tendo vista responder ao objetivo geral da pesquisa, pode-se inferir que a aprendizagem formal e informal são itens de grande importância, segundo percepção dos estudantes da FEAAC – UFC. E que em situações de trabalho a aprendizagem informal é ainda considerada mais relevante que a formal.

Esta pesquisa teve como limitação, o tamanho da amostra visto que, a população era de 418 estudantes concludentes, porém apenas 120 responderam a pesquisa. Além disso, pode se citar a abrangência, pelo fato da pesquisa ter sido realizada apenas com estudantes de uma única faculdade. Recomenda-se, para estudos futuros, um estudo quali-quantitativo junto a diferentes faculdades de Fortaleza, fazendo uso das ferramentas de coleta: questionário e entrevistas semi-estruturadas. Sugere-se o próprio questionário utilizado nesta pesquisa, de autoria de Leopoldino (2012) e nas entrevistas semi-estruturadas, roteiro condizendo com as variáveis de aprendizagem formal e informal, buscando explorar cada uma das dimensões dessas variáveis.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. ; BORGES-ANDRADE, J. E. **Aprendizagem humana nas organizações e trabalho**. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 237-275.

ABBAD, G.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**. Brasília, 2002, p. 19 – 29.

ANGELONI, M. T. **Organizações do conhecimento**: infra-estrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2002.

ANTONELLO, C. S. Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com a noção de competência. **Comportamento Organizacional e Gestão**. Portugal - Lisboa, p. 17-37, 2006.

ANTONELLO, C. S. Articulação da aprendizagem formal e informal: seu impacto no desenvolvimento de competências gerenciais. **Revista Alcance**, vol. 12 , n.2, p. 183 – 209, 2005.

ANTONELLO, C. S. As formas de aprendizagem utilizadas por gestores no desenvolvimento de competências. In: **Anais...Curitiba**: ENANPAD, 2004.

ANTONELLO, C. S. O processo de aprendizagem entre níveis individual, grupal e organizacional e organizacional: desenvolvimento de competências. **Organizações em Contexto**, n. 5, p. 223-250, 2007.

AYAS, K. Estruturação de projetos para a Aprendizagem e a inovação: lições com a pesquisa-ação em uma companhia manufatureira de aeronaves. In: In: EASTERBY-SMITH, M.; BURGOYNE, J.; ARAUJO, L. (Coord.). **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 217-236.

BAENA, P. H. L. **Suporte à aprendizagem humana no trabalho e desempenho individual**. 60 p. Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) - Universidade de Brasília, 2012.

CABRAL, A. C. A. **Histórias de aprendizagem: um estudo de caso no setor de telecomunicações**. 201 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas). 2001. Universidade Federal de Minas Gerais.

CAMILLIS, P. K. **Um estudo acerca dos processos de aprendizagem dos trabalhadores que não exercem atividades gerenciais.** 132 p. Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas). 2007. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

CARDOSO, L. Aprendizagem Organizacional. **Psycologica**, v. 23, p. 95-117, 2000.

CARVALHO, M. C. M. **Construindo o saber – Metodologia científica:** fundamentos e técnicas. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1998.

CEZAR, K. M. M. **Aprendizagem organizacional:** um estudo comparativo entre *e-learning* e *blended-learning*. 2006. 129 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Universidade Estácio de Sá.

COELHO JÚNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. **Paidéia**, v. 18, n. 40, p. 221-234. 2008.

CONLON, T. J. *A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence.* **Journal of European Industrial Training**, v. 28, n. 2/3/4, p. 283-295, 2004.

CROSSAN, M.; LANE, H. W.; WHITE, R. E. *An organizational learning framework: from intuition to institution.* **The Academy of Management Review**, v. 24, n.3, p. 522-537, 1999.

D'AMELIO, M. **Aprendizagem de competências gerenciais** – um estudo com gestores de diferentes formações. 246 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). 2007. Universidade Presbiteriana Mackenzie.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas com base em competências.** In: DUTRA, J. S. (Coord.) *Gestão por competências.* São Paulo: Editora Gente, 2001, p.23-62.

ESTIVALETE, V. F. B; CAMPOS, S. A. P. C; GOMES, T. C; MACHADO, M. S. Ampliando a compreensão sobre a aprendizagem interorganizacional: um estudo em uma rede do setor de serviços. **Gestão & Regionalidade**, vol. 25, n. 75, 31 – 44, 2009

FLACH, L.; ANTONELLO, C. S. A teoria sobre aprendizagem informal e suas implicações nas organizações. **Revista Gestão.Org**, vol. 8, n.2, 193-208, 2010.

FLEURY, A. ; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência. **RAC, Edição Especial**, 2.ed, 183-196, 2001.

FONSECA, J. J. S. **Apostila de Metodologia da pesquisa científica.** Ceará. Editora da UECE, 2002.

FONTANA, C. G. C. Aprendizagem individual: um olhar sobre gestores acadêmicos. In: **Anais...**São Paulo: Convibra Administração, 2010.

GERHARDT, T. E. ; SILVEIRA, D. T. (Org). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo. Atlas. 1996.

INÁCIO, M. **Manual do Formando “O Processo de Aprendizagem”**. Lisboa. Delta Consultores e Perfil, 2007.

KIM, D. H. **O elo entre a aprendizagem individual e a aprendizagem organizacional**. In: KLEIN, David A. A gestão estratégica do capital intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento. Tradução Carlos Henrique Trieschman, Ronaldo de Almeida Rego, Maria Cristiana Ribeiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, cap. 4, p. 61-92, 1998.

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo. Atlas, 2003.

LE BOTERF, G. **De la compétence – essai sur un attracteur étrange**. In: **Les éditions d’organisations**. Paris: Quatrième Tirage, 1995.

LEOPOLDINO, C. B. **Aprendizagem organizacional sobre tecnologias livres e suporte à transferência**. 203 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Universidade Federal da Bahia, 2012.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAY, T. **Pesquisa social**: questões, métodos e processos. Porto Alegre. Editora: ARTMED, 2004

MISSIO, F. ; JACOBI, L. F. *Variáveis dummy*: especificações de modelos com parâmetros variáveis. **Ciência e Natura**, v.29, p. 111 - 135, 2007

NEVES, T. R. S. **Aprendizagem organizacional**. 121 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos), 2010.

OLIVEIRA, H. F. **Aprendizagem, competências e desempenho individual no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, 2010.

OLIVEIRA, M. M. Jr. **Competitividade baseada no conhecimento**. In: CAVALCANTI, Marli (Org.). *Gestão estratégica de negócio: evolução, cenários, diagnóstico e ação*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, p. 211-238, 2001.

PANTOJA, M. J. ; BORGES-ANDRADE, J. E. . Estratégias de Aprendizagem no Trabalho em Diferentes Ocupações Profissionais. **RAC-Eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 41-62, 2009.

PINOSA, S. H. **Aprendizagem organizacional: apresentação de mapa conceitual.** Disponível em: <http://artigocientifico.com.br/uploads/artc_1193622576_50.doc>. Acesso em 21 de junho de 2013.

PINSONNEAULT, A. e KRAEMER, K.L. *Survey research in management information systems: an assessment.* **Journal of Management Information System**, 1993.

PROBST, G. J. B ; BÜCHEL, B. S. **Organizational Learning.** UK: Prentice Hall, 1997.

RAUPP, F. M. ; BEUREN, I. M. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais.** In: BEUREN, Ilse Maria (Org). Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo. Atlas S. A, 2003.

RIGGENBACH, D. **Percepções de empregados de uma organização não-governamental sobre a aprendizagem individual no contexto de trabalho.** 104 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.

RÚDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica.** 34 ed. Petrópolis. Editora: Vozes, 2007.

SILVA, A. **Cultura de aprendizagem e desempenho organizacional em emissoras de tv cearenses.** 90 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Universidade Federal do Ceará, 2013.

SILVEIRA, M. A. **Aprendizagem organizacional como instrumento para inovação.** Brasil, Uniemp, 2007.

SILVEIRA, M. A. Gestão estratégica da inovação em organizações: Proposta de um modelo com enfoque sistêmico. **Anais...**São Paulo: Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica, 2004.

SOUZA, Y. S. Organizações de aprendizagem ou aprendizagem organizacional. **RAE-Eletrônica**, v. 3, n. 1, P. 1 - 16, 2004.

STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual:** a nova vantagem competitiva das empresas. 10.ed.. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento.** São Paulo: Editora Negócio, 2000, p.283.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3a ed. São Paulo. Editora: Atlas, 2000.

ZANGISKI, M. A. S. G.; LIMA, E. P; COSTA, S. E. G. Aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências: uma síntese a partir da gestão do conhecimento. **Produto & Produção**, vol. 10, n. 1, p. 54 - 74, 2009.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence**. Paris: *Lion*, 1999.

ZERBINI, T. **Avaliação da Transferência de Treinamento em Curso à Distância**. 321 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, 2007.

ANEXO A - Questionário: Aprendizagem Formal e Informal.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO: ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

Prezado(a) Estudante,

Solicito sua importante participação nessa pesquisa acadêmica sobre a aprendizagem individual no contexto organizacional dos estudantes da FEAAC - UFC. Não é necessário identificar-se! Esse questionário destina-se à conclusão no curso de Administração de Empresas da Universidade Federal do Ceará.

Atenciosamente,

Bárbara Sampaio de Menezes

1. Faixa Etária:

- a) 18 – 25 anos c) 36 – 50 anos
b) 26 – 35 anos d) Outro? Qual? _____

2. Sexo: () F () M

3. Renda Familiar:

- a) 0 a 4 salários mínimos c) 8 a 12 salários mínimos
b) 4 a 8 salários mínimos d) Mais de 12 salários mínimos

4. Curso:

- a) Administração c) Ciências Econômicas e) Secretariado Executivo
b) Ciências Contábeis d) Ciências Atuariais

