



Encontro Internacional sobre Gestão
Empresarial e Meio Ambiente

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

BÁRBARA SAMPAIO DE MENEZES

Universidade Federal do Ceará

barbarasampaiodemenezes@gmail.com

AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL

Universidade Federal do Ceará

cabral@ufc.br

SANDRA MARIA DOS SANTOS

Universidade Federal do Ceará

smsantosufc@gmail.com

MARIA NAIULA MONTEIRO DA SILVA

Universidade Federal do Ceará

naiula@ufc.br

Aprendizagem individual no contexto organizacional: percepção dos estudantes da FEAAC - UFC

RESUMO

Para 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. O propósito central deste estudo é analisar como se dá a percepção dos estudantes concluintes 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* com 120 estudantes. 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, inferiu-se que os dois tipos de aprendizagem são considerados de intensa relevância para os estudantes da FEAAC, porém a informal possui ainda um índice maior que formal.

Palavras-chave: Aprendizagem formal, aprendizagem informal.

ABSTRACT

To meet the new requirements of the labor market mainly marked by social and technological changes required of those various types of learning. In this context, individual learning is considered as a way to acquire new knowledge, broaden skills and we modify our behavior. The central purpose of this study is to analyze how is the perception of veterans students of the Faculty of Economics, Management, Actuarial and Accounting from 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. It is a quantitative and descriptive research, carried out by survey with 120 students. This research applied a simplified version of the questionnaire Formal and Informal Learning developed by Leopoldino (2012), which includes the learning process in individuals of a particular company. The questionnaire contains 18 questions, divided into three sections: sociodemographic data, formal and informal learning. After analyzing the results, it was inferred that the two types of learning are considered intense relevance to students FEAAC, but the informal yet have an index greater than formal.

Keywords: formal learning, informal learning.

1 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.

Nesse contexto, este estudo 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.

A problemática central desta pesquisa é: Como se dá a aprendizagem individual no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC - UFC? Ela 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: i) avaliar a percepção dos estudantes da FEAAC – UFC quanto à relevância da aprendizagem individual formal e informal no contexto organizacional; ii) identificar as formas que influenciam a aprendizagem individual formal no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC - UFC; iii) identificar as formas que influenciam a aprendizagem individual informal no contexto organizacional, segundo percepção dos estudantes da FEAAC – UFC.

Metodologicamente, a pesquisa é quantitativa e descritiva realizada mediante *survey* junto aos estudantes concludentes 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, apesar de estar inserido na FEAAC, pois o mesmo foi iniciado em 2012 e não possui estudantes em final de curso. Foram escolhidos estudantes por eles estarem em constante processo de aprendizagem e a unidade didática da FEAAC dentro da Universidade Federal do Ceará, pois, segundo informações no site, ela é a unidade da UFC que apresenta a maior quantidade de alunos.

O estudo está estruturado em cinco seções, além das referências. 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 individual no contexto organizacional e aprendizagem individual formal e informal. 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. Por fim, são expostas as conclusões, limitações de pesquisa e referências.

2 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).

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.

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 Riegenbach (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 (RIGGENBACH, 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 expostos.

2.1 Aprendizagem individual formal e informal

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.

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).

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.

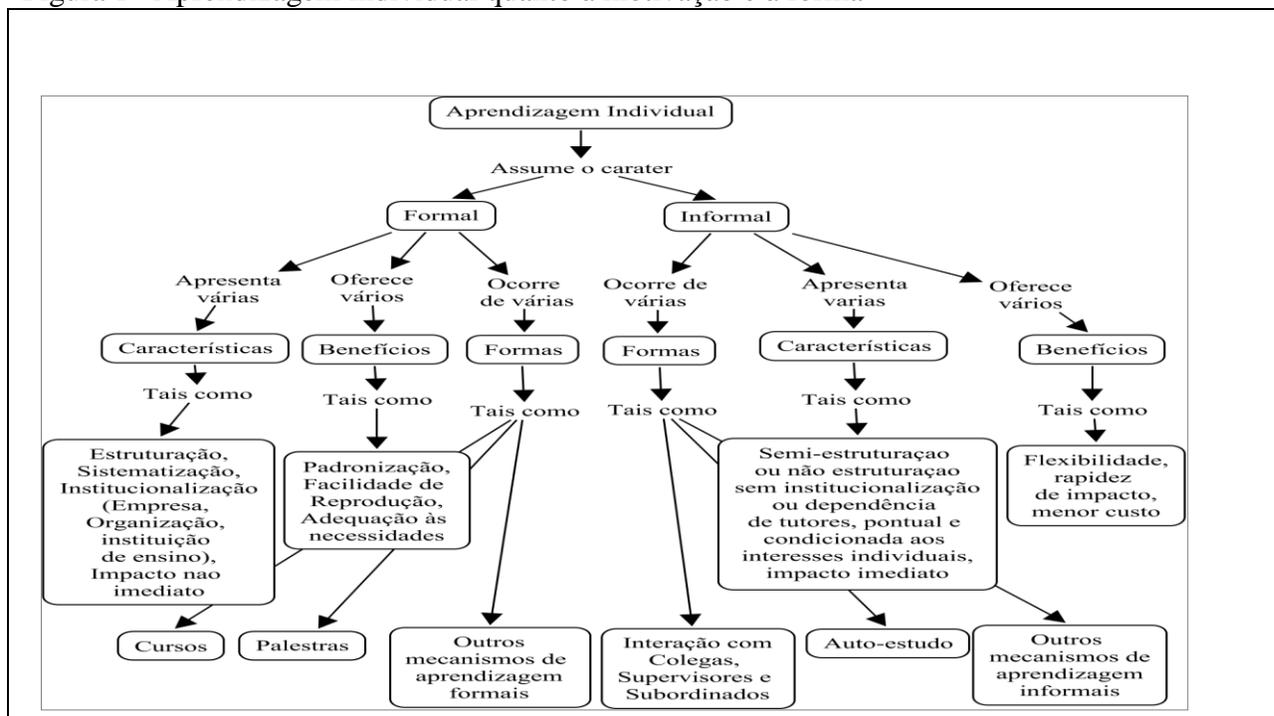
A aprendizagem informal ocorre em situações tanto de atividades práticas quanto na interação interpessoal, ela é resultado da combinação de oportunidades naturais de aprendizagem que aparecem diariamente nas organizações, onde a pessoa controla o seu processo de conhecimento (FLACH; ANTONELLO, 2010).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

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).

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:

Figura 1– Aprendizagem individual quanto à motivação e à forma



Fonte: Leopoldino (2012)

A figura 1 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 explanação dos aspectos metodológicos da presente pesquisa.

3 METODOLOGIA

Quanto à natureza, a pesquisa é considerada de abordagem quantitativa. 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 taxonomia, 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. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos adotados, a pesquisa tem caráter bibliográfico e de campo. A principal vantagem desse tipo de pesquisa, apontada por Gil (1996), é o fato de permitir que se adquira conhecimentos de fatos de uma maneira mais ampla. 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. E, por possuir um levantamento e coleta de dados, por meio de questionários junto aos estudantes concludentes da FEAAC – UFC, ela é de campo, pois conforme Fonseca (2002), a mesma é caracterizada por investigações realizadas, além daquelas feitas pelas pesquisas bibliográficas.

A população-alvo da pesquisa são os estudantes concludentes dos cursos da FEAAC – UFC que estejam exercendo atividade profissional no momento. 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. Além disso, foi considerada a unidade didática da FEAAC, como já falado anteriormente, por conta da mesma apresentar o maior número de estudantes entre as unidades da UFC. 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 1 – Concludentes – FEAAC

POSSÍVEIS CONCLUDENTES DA FEAAC - UFC					
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.

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.

O instrumento de pesquisa utilizado 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”. 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. 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).

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, foi 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.

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

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

A tabela 1 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:

Tabela 1 – Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem formal no contexto

Escala Likert	Administração		Ciências Contábeis		Ciências Econômicas		Ciências Atuariais		Secretariado Executivo	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
0	1	2%	2	6%	0	0%	1	10%	0	0%
1	6	12%	10	32%	3	15%	2	20%	1	10%
2	24	49%	12	39%	8	40%	4	40%	4	40%
3	17	35%	6	19%	8	40%	3	30%	5	50%
4	1	2%	1	3%	1	5%	0	0%	0	0%
Total	49	100%	31	100%	20	100%	10	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 (Tabela 1), 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.

A tabela 2 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:

Tabela 2 – Percepção dos respondentes quanto à relevância da aprendizagem informal no contexto organizacional

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

Fonte: Dados da pesquisa

Verificando a aprendizagem informal em cada curso, pode-se inferir através da Tabela 2 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. Assim, 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 obtém maior conhecimento dessa maneira do que por processos formais de ensino.

4.2 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 na tabela 3 de Análise da Variância (ANOVA):

Tabela 3 – 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
	Residual	52,415	81	0,647		
	Total	65,566	82			
2	Regressão	16,305	2	8,153	13,24	0
	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.

Na tabela 4 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:

Tabela 4 – Influência da aprendizagem informal na formal (Modelo 1)

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

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: “ $\hat{A}F = c + \hat{A}I*(n)$ ”, 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 na tabela 5, 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:

Tabela 5 - Influência da aprendizagem informal na formal (Modelo 2)

Aprendizagem Formal	Beta	Erro Padrão	Beta Padronizado	Estatística-t	Significância
(Constant)	0,588	0,313		2,21	0,03
Aprendizagem informal	0,509	0,108	0,458	4,508	0
Ciências Econômicas	0,555	0,245	0,22	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 ($\hat{A}F = c + \hat{A}I*(n)$), apenas trocando os valores das variáveis.

Os dois modelos implicaram que a aprendizagem informal possui influência 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.

4.3 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):

Tabela 6 – 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
	Residual	16,063	37	0,434		
	Total	23,59	38			
2	Regressão	11,84	2	5,92	18,139	0
	Residual	11,75	36	0,326		
	Total	23,59	38			
3	Regressão	14,328	3	4,776	18,049	0
	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. Na tabela 7 é apresentado o modelo 1 de aprendizagem formal, que mostra a influência da aprendizagem formal na informal segundo percepção dos estudantes:

Tabela 7 – 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
Aprendizagem Formal	0,522	0,125	0,565	4,164	0

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 na tabela 8 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:

Tabela 8 – 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:

Tabela 9 – 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

Conforme a literatura estudada, verificou-se a questão da aprendizagem individual em duas vertentes: a formal e a informal. A pesquisa empírica analisou 120 questionários adaptados do trabalho de Leopoldino (2012).

Com relação ao primeiro objetivo específico, observou-se que tanto a aprendizagem formal como a informal é de intensa relevância para os estudantes da FEAAC no exercício do trabalho dos mesmos. À respeito do segundo objetivo específico, foi exposto que, que a aprendizagem informal possui influencia na formal, na percepção de seus respondentes. Já quanto ao terceiro objetivo específico, verificou-se que o fato de ser gestor influencia negativamente na aprendizagem informal e que o fato de participar de eventos influencia a mais na aprendizagem informal que na 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 coletas: 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.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**. Brasília, 2002, p. 19 – 29.
- 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. 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. O processo de aprendizagem entre níveis individual, grupal e organizacional e organizacional: desenvolvimento de competências. **Organizações em Contexto**, n. 5, p. 223-250, 2007.
- CARVALHO, M. C. M. **Construindo o saber – Metodologia científica: fundamentos e técnicas**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1998.
- 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.
- 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.
- 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.
- LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo. Atlas, 2003.
- 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
- 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.
- 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.
- SOUZA, Y. S. Organizações de aprendizagem ou aprendizagem organizacional. **RAE-Eletrônica**, v. 3, n. 1, P. 1 - 16, 2004.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3a ed. São Paulo. Editora: Atlas, 2000.
- ZERBINI, T. **Avaliação da Transferência de Treinamento em Curso à Distância**. 321 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, 2007.