E-LEARNING: UMA OPÇÃO DE FORMAÇÃO DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

E-learning: an option for education of contemporary society

TEIXEIRA, Maurício Tadeu
Faculdade Politécnica de Campinas

CARVALHO, Péricles Aníbal de
Faculdade Politécnica de Campinas

SANTOS, Rodrigo Alves dos
Faculdade Politécnica de Campinas

LOURENÇONI, Maria Ângela
Faculdade Max Planck

Resumo: Este artigo tem por objetivo verificar a importância dos programas de capacitação à distância como uma ferramenta fundamental para o crescimento profissional e corporativo. Para tanto, apresenta-se uma análise referente ao nível de satisfação do funcionário que passou por um treinamento e-learning e, também, com relação à opinião dos gestores sobre a aplicabilidade dos treinamentos à distância em seus departamentos.
Palavras-chave: E-learning; Formação; Treinamento.

Abstract: This paper aims at studying the importance of training programs from a distance as a fundamental tool for professional growth and corporate. It presents an analysis on the levels of employee satisfaction that has gone through a training e-learning and also in relation to managers' opinions about the applicability of distance training in their departments.
Key-words: E-learning, Education, Training.

INTRODUÇÃO

As corporações buscam a liderança no segmento em que atuam e precisam obter as competências necessárias para atingirem esta posição. Por competência, entende-se ser o “conjunto básico de experiências que dão a elas uma vantagem sobre seus concorrentes” (QUINN; ANDERSON; FIKELSTEEIN, 2000, p. 275).

O desenvolvimento das competências de uma organização ocorre por múltiplos processos de aprendizagem, ou seja, por intermédio da educação formal e continuada. “A expansão acelerada do conhecimento humano e a pressão revolucionária das altas tecnologias propiciaram uma nova geração na forma de treinamento e seu impacto nas empresas” (SILVA, NATACHA B., 2003, p. 13).

O desenvolvimento ocorre de forma visível quando as ações de treinamento geram mudanças de comportamento e atitudes nas pessoas, o que infere aos gestores a efetividade ou não de uma ação de treinamento. As mudanças de comportamento, no entanto, são fruto de um complexo conjunto de aspectos que não passam apenas pela apropriação de conhecimento.

> "Quando o ambiente passa por rápidas mudanças, uma cultura arraigada pode não ser a mais adequada. Assim, a consistência do comportamento é um ativo quando a empresa lida com um ambiente estável, entretanto, isso pode se tornar um fardo e dificultar as mudanças no ambiente" (ROBBINS, STEPHEN, 2006, p. 379).

Se por um lado o gestor busca compor sua equipe com pessoas de múltiplos perfis, que somadas contribuem para o desenvolvimento e a manutenção da cultura corporativa, por outro, não é saudável ter corporações totalmente dogmáticas e inflexíveis em suas posturas perante a sociedade, pois muito rápido se tornarão obsoletas do ponto de vista sócio-cultural e serão engolidas pela concorrência.

> "Para serem bem sucedidas, as organizações precisam de pessoas espertas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. São pessoas que fazem as coisas acontecer, que conduzem os negócios, produzem os produtos e prestam serviços de maneira excepcional" (CHIAVENATO, I., 1999, p. 294).

Grandes líderes demonstram especial preocupação com a formação de seus colaboradores; uma das preocupações impostas pela pressão da tecnologia é a de poder formar os colaboradores de forma mais eficaz se utilizando o ensino à distância. Porém, não fica claro como se pode mensurar os conhecimentos e habilidades que representam os pontos fracos no grupo de colaboradores e qual a forma de acompanhamento que contribui de forma significativa para a melhoria da competitividade da corporação.

Esse trabalho apresenta uma análise quantitativa de opiniões de pessoas treinadas pelo sistema e-learning, que acreditam ter adquirido conhecimentos de real importância no exercício de sua atividade. Além disso, analisa também como os impactos destes programas de treinamento em suas vidas profissionais e, se após a realização de um programa de capacitação, em um perfil escasso no mercado, os

profissionais permanecem fiéis à corporação, recusando propostas dos concorrentes.

MÉTODO

Participantes

Participaram do estudo 58 indivíduos caracterizados por educadores da rede estadual e privada de ensino, funcionários de empresas públicas e privadas e estudantes de diferentes cursos das áreas de ciências humanas e exatas de um centro de treinamento particular do interior paulista.

A idade das pessoas variou de 18 a 55 anos. A média das idades ficou entre 25 a 35 anos dentre os quais 58,62% foram homens e 41,38% mulheres, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1: Número de participantes (N) da pesquisa (por sexo)

SEXO	***N***	***%***
Masculino	34	58,62
Feminino	24	41,38
Total	58	100

Ainda com relação aos participantes, a porcentagem de indivíduos entre 18 e 25 anos foi de 6,90%; entre 25 e 35 anos foi de 43,10%; entre 35 e 45 anos foi de 27,59% e, acima de 45 anos, foi de 22,41%, como indicado na Tabela 2.

Tabela 2: Número de participantes (N) da pesquisa (por idade)

IDADE	***N***	***%***
18 a 25 anos	4	6,90
25 a 35 anos	25	43,10
35 a 45 anos	16	27,59
Acima de 45 anos	13	22,41
Total	58	100

Foram entrevistados, via formulário de pesquisa (Anexo 1), 38 indivíduos com cargo funcional e 20 indivíduos com cargo gerencial, conforme ilustra a Tabela 3.

Tabela 3: Número de participantes (N) da pesquisa (por cargo)

CARGO	*N*	*%*
Gerencial	20	34,48
Funcional	38	65,52
Total	58	100

A maior representatividade entre os participantes da pesquisa está vinculada aos cargos funcionais, em que se encontram pessoas com idade entre 25 e 35 anos. Destaca-se também a baixa representatividade para as mulheres de faixa etária entre 18 e 25 anos.

Instrumento de Pesquisa

Foi desenvolvido um formulário de pesquisa específico para o objeto da pesquisa, contendo questões a serem respondidas, de forma a observar os seguintes aspectos:

- ✓ Verificação da capacidade que o indivíduo tem de notar o transcorrer do processo de treinamento (Percepção) sobre a efetivação de um aumento de conhecimento a respeito de um determinado assunto.
- ✓ Verificação dos anseios e esperanças (Expectativas) sobre a eficácia do treinamento.
- ✓ Verificação da real utilização do e-learning nas rotinas de trabalho do cotidiano (Aplicabilidade).

As questões foram respondidas em uma escala “likert” de 5 pontos, variando entre 1 (sem importância) a 5 (extremamente importante). Vide formulário no Anexo 1.

RESULTADOS

A pesquisa buscou evidenciar a validade convergente entre os programas de treinamento à distância e o atendimento às expectativas dos participantes, suas percepções dos conteúdos do treinamento e a aplicabilidade do mesmo. Os resultados foram obtidos através da média ponderada dos valores apontados pelos sujeitos no preenchimento do formulário.

No que tange às expectativas sobre a eficácia do treinamento, no âmbito geral, as mulheres tiveram suas expectativas mais atendidas do que os homens, haja vista a média (M) de 3,43, apresentada pelo público feminino contra 2,97 do público masculino; a exceção foi com relação às mulheres entre 35 e 45 anos de nível funcional (M = 2,83 - Tabela 12).

Os desvios-padrões (DP) para homens e mulheres com relação à percepção da eficácia do treinamento (DP = 0,76 - masculino e DP = 0,91 - feminino) demonstram que existe um maior consenso entre as mulheres de que o ensino através do método e-learning tráz bons resultados e, estas, apresentam-se mais otimistas na possibilidade de aplicação desta forma de treinamento, pois os números relativos à aplicabilidade foram na média maiores do que o dos homens (M = 3,14 - masculino e M = 3,45 - feminino), embora as opiniões tanto femininas quanto masculinas tenderam a um ponto comum (desvios-padrões muito próximos – 0,78 contra 0,73 respectivamente).

Esses dados, apresentados na Tabela 4, têm apenas valor empírico, uma vez que não foram encontrados estudos similares em outras fontes bibliográficas.

Tabela 4: Balanço Geral das Opiniões (Sexo x Aspectos)

ASPECTOS ANALISADOS	***Masculino***			***Feminino***		
	N	**Med**	**DP**	**N**	**Med**	**DP**
Percepção sobre a eficácia	34	3,08	0,76	24	3,57	0,91
Expectativas sobre a eficácia	34	2,97	0,63	24	3,43	0,94
Aplicabilidade	34	3,14	0,73	24	3,45	0,78

Em linhas gerais, pode-se afirmar que, no balanço geral da pesquisa, os números apresentados pelas mulheres foram mais favoráveis do que os dos homens, em todos os aspectos analisados. Cabe aqui uma reflexão sobre o aspecto da sensibilidade e da abertura do sexo feminino: as mulheres sempre se comportam de forma mais sensível e abertas a novas propostas, neste caso, ressalta-se pelos resultados obtidos, na média geral, que isto é verdade.

Analisando de maneira mais ampla, pôde-se notar que as médias de todos os aspectos verificados (percepção, expectativas e aplicabilidade) atingiram valores maiores entre as mulheres, conforme mostram as Tabelas 5 e 6 a seguir:

Tabela 5: Balanço das Opiniões Masculinas (Cargos x Aspectos)

	Masculino						*Total*		
ASPECTOS ANALISADOS	Gerencial			Funcional			Masculino		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	12	3,00	0,55	22	3,13	0,86	34	3,08	0,76
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	12	2,96	0,45	22	2,98	0,72	34	2,97	0,63
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	12	3,10	0,81	22	3,16	0,70	34	3,14	0,73

Tabela 6: Balanço das Opiniões Femininas (Cargos x Aspectos)

	Feminino						*Total*		
ASPECTOS ANALISADOS	Gerencial			Funcional			Feminino		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	8	3,69	1,15	16	3,52	0,80	24	3,57	0,91
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	8	3,43	1,04	16	3,43	0,93	24	3,43	0,94
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	8	3,34	0,93	16	3,50	0,72	24	3,45	0,78

Com relação ao consenso entre as opiniões, isso não foi verificado, uma vez que os valores de desvio-padrão quanto à percepção, expectativas e aplicabilidade, atingiram números menores entre os homens (0.76, 0.63 e 0.73 – Tabela 5, contra 0.91, 0.94 e 0,78 – Tabela 6, respectivamente), números esses de pouca relevância no aspecto geral das opiniões.

Um aspecto interessante relaciona-se ao consenso entre as opiniões; no geral, as pessoas entre 35 e 45 anos tiveram maior consenso entre elas e, aquelas entre 25 e 35 anos opiniões mais divergentes.

Embora, sem base científica formalizada, acredita-se que pessoas acima de 35 anos, por possuírem maior experiência pessoal e profissional, tendem a análises mais críticas e coesas do que as pessoas mais jovens.

Outro aspecto importante a se analisar é que as pessoas acima dos 45 anos (principalmente as do sexo feminino) acham o treinamento à distância mais eficaz que as demais.

Não existem dados suficientes para análises de percepção, expectativas e aplicabilidade para idades entre 18 e 25 anos. Houve muita dificuldade em

entrevistar pessoas nesta faixa etária, pois a pesquisa não considerou as pessoas que não haviam feito treinamento algum pelo método e-learning; as pessoas abordadas com esta idade explicitaram não terem feito nenhum treinamento nesta modalidade, talvez por falta de acesso ou por preferirem a formação clássica, muitas vezes influenciadas pelos seus pais. Estas inferências são apenas especulações, uma vez que esta temática não faz parte desta pesquisa. Por que existem poucos jovens entre 18 e 25 anos treinando no modelo e-learning? Esta questão não foi objeto do presente trabalho de pesquisa, mas considera-se pertinente manifestar que poderia tornar-se objeto de próximos estudos mais avançados sobre o tema.

Os maiores públicos foram os homens entre 35 e 45 anos e as mulheres entre 25 e 35 anos (N = 14 - Tabela 8 e N = 12 - Tabela 7).

Para a faixa dos 25 a 35 anos, para ambos os sexos, a percepção, as expectativas e a aplicabilidade tiveram diferenças menores que 0,5 pontos percentuais entre as médias para todas as categorias analisadas (Tabela 7 – M = 3,02; M = 3,18; M = 3,11 e Tabela 8 – M = 3,41; M = 3,35; M = 3,38 respectivamente), demonstrando que não há diferenças significativas de opiniões entre homens e mulheres nesta faixa etária. Para as mulheres, no entanto, observou-se um desvio padrão (DP) de 0,9 (Tabela 8 - Expectativas sobre a Eficácia – Sexo Feminino) e para os homens um DP de 0,76 (Tabela 7 - Expectativas sobre a Eficácia – Sexo Masculino).

Ambos percebem a eficácia do treinamento quase que na mesma intensidade, com bastante consenso (Tabela 7 – M = 3,02 e DP = 0,81 e Tabela 8 – M = 3,41 e DP = 0,82) e, também, a aplicabilidade de forma similar (Tabela 7 – M = 3,11 e DP = 0,81 e Tabela 8 – M = 3,38 e DP = 0,75).

Tabela 7 – Balanço das Opiniões – Sexo Masculino (Idades x Aspectos)

	Masculino														
ASPECTOS ANALISADOS	entre 18 a 25 anos			entre 25 a 35 anos			Entre 35 a 45 anos			acima de 45			Total Masculino		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	3	3,5	1,39	11	3,02	0,81	12	3,00	0,65	8	3,13	0,69	34	3,08	0,76
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	3	3,14	0,65	11	3,18	0,76	12	2,82	0,45	8	2,86	0,68	34	2,97	0,63
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	3	3,00	0,66	11	3,11	0,81	12	3,17	0,58	8	3,19	0,94	34	3,14	0,73

Tabela 8 - Balanço das Opiniões – Sexo Feminino (Idades x Aspectos)

	Feminino														
ASPECTOS ANALISADOS	entre 18 a 25 anos			entre 25 a 35 anos			entre 35 a 45 anos			acima de 45			Total Feminino		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	1	3,50		14	3,41	0,82	4	3,38	1,11	5	4,20	1,02	24	3,57	0,91
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	1	3,86		14	3,35	0,9	4	2,96	0,87	5	3,94	1,13	24	3,43	0,94
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	14	3,39	0,69	4	3,38	0,75	5	3,9	0,93				24	3,45	0,78

As amostras obtidas são em maior quantidade para os cargos gerenciais (N = 9 para os homens e mulheres na faixa de 25 a 35 anos), portanto são as opiniões de maior peso e merecem uma análise mais detalhada.

Com relação à percepção sobre a eficácia do treinamento, as diferenças percentuais nas médias foram menores que 0,5 pontos percentuais (M = 3,08 para homens contra M = 3,39 para as mulheres, ambos de nível funcional - Tabelas 9 e 10).

No que tange às expectativas sobre a eficácia do treinamento, entre 25 e 35 anos para os cargos funcionais, os valores médios são mais próximos ainda: M =

3,22 para os homens e M = 3,32 para as mulheres, conforme ilustram as Tabelas 9 e 10.

Quanto a aplicabilidade entre homens e mulheres na faixa dos 25 a 35 anos de cargo funcional, as médias chegam a 3,28 para os homens (Tabela 9) e 3,44 para as mulheres (Tabela 10).

Em todos esses casos, as médias do público feminino são ligeiramente superiores às do público masculino, porém sem maior relevância para os objetivos do presente trabalho.

Tabela 9 – Balanço das Opiniões Masculinas (Idades x Cargos x Aspectos)

	Masculino - Cargo Funcional											
ASPECTOS ANALISADOS	entre 18 a 25 anos			entre 25 a 35 anos			entre 35 a 45 anos			acima de 45		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	2	4,25	0,71	9	3,08	0,86	6	3,00	0,89	5	2,9	0,76
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	2	3,50	0,30	9	3,22	0,83	6	2,83	0,52	5	2,51	0,63
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	2	3,25	0,71	9	3,28	0,80	6	3,17	0,54	5	2,9	0,80

Tabela 10 - Balanço das Opiniões Femininas (Idades x Cargos x Aspectos)

	Feminino - Cargo Funcional											
ASPECTOS ANALISADOS	entre 18 a 25 anos			entre 25 a 35 anos			entre 35 a 45 anos			acima de 45		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	1	3,50		9	3,39	0,71	3	2,83	0,29	3	4,58	0,52
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	1	3,86		9	3,32	0,82	3	2,71	0,87	3	4,33	0,92
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	1	2,25		9	3,44	0,43	3	3,17	0,76	3	4,42	0,58

Tabela 11 – Balanço das Opiniões Masculinas (Cargo Funcional x Aspectos)

	Masculino - Cargo Funcional											
ASPECTOS ANALISADOS	entre 18 a 25 anos			entre 25 a 35 anos			entre 35 a 45 anos			acima de 45		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	2	4,25	0,71	9	3,08	0,86	6	3,00	0,89	5	2,9	0,76
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	2	3,50	0,30	9	3,22	0,83	6	2,83	0,52	5	2,51	0,63
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	2	3,25	0,71	9	3,28	0,80	6	3,17	0,54	5	2,9	0,80

Tabela 12 - Balanço das Opiniões Femininas (Cargo Funcional x Aspectos)

	Feminino - Cargo Funcional											
ASPECTOS ANALISADOS	entre 18 a 25 anos			entre 25 a 35 anos			entre 35 a 45 anos			acima de 45		
	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP	N	Med	DP
Percepção sobre a eficácia do treinamento	1	3,50		9	3,39	0,71	3	2,83	0,29	3	4,58	0,52
Expectativas sobre a eficácia do treinamento	1	3,86		9	3,32	0,82	3	2,71	0,87	3	4,33	0,92
Eficácia do treinamento: Aplicabilidade	1	2,25		9	3,44	0,43	3	3,17	0,76	3	4,42	0,58

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O presente trabalho teve como objetivo verificar a importância dos programas de capacitação à distância como uma ferramenta fundamental para o crescimento profissional e corporativo.

Cada vez mais as empresas vão buscar formas para diminuir os custos e aumentar os lucros e, uma das alternativas para conseguir esse objetivo é implantar um sistema de treinamento corporativo virtual no qual

> "não há necessidade de construir prédios ou salas de aula. As empresas que estão privilegiando a educação corporativa criaram suas universidades próprias: as universidades corporativas. As antigas unidades de treinamento são vistas hoje como fontes de despesas, pois cada curso inclui gastos com locação, acomodação, alimentação e transporte dos treinandos. A educação corporativa

> está se tornando uma necessidade competitiva, pois representa algo muito além do treinamento. A empresa é também aprendizagem e o produto é um mundo melhor" (CHIAVENATO, IDALBERTO, 1999, p.310 e p.311).

A diminuição do tempo gasto com treinamento corporativo é mais uma das vantagens do sistema e-learning.

> "A companhia Pirelli, em Santos, desenvolveu um programa de treinamento com o uso do e-learning via Internet com abrangência para toda América Latina, atingindo seis mil e oitocentos profissionais. O programa de treinamento realizado pelo método convencional, ou seja, com treinamento presencial, levaria mais ou menos dez anos para ser realizado, porém, com o e-learning o prazo caiu para cerca de dois meses" (Padalino, Yara, 2006, p.28 e p.29).

Nesta pesquisa ficou evidenciado que 7 em cada 10 homens acreditam que os treinamentos à distância podem ser uma ferramenta boa para a aprendizagem, portanto uma ferramenta de difusão de ações gerenciais. Já entre as mulheres o número é maior, 9 em cada 10 percebem a eficácia do treinamento em suas atividades.

O "e-learning é na verdade uma revolução na forma com que as pessoas aprendem a melhorar seu desempenho" (ROSENBERG, 2006, p.11); no escopo da pesquisa verificou-se que 63% dos homens e 94% das mulheres entrevistadas responderam que tiveram suas expectativas atendidas nos treinamentos à distância. Assim, pode-se verificar o nível de satisfação do funcionário que passou por um treinamento e-learning. Com relação à aplicação dos treinamentos, 73% dos homens e 78 % das mulheres acreditam poder aplicar os treinamentos à distância em seus departamentos.

Nos comentários dos entrevistados apareceram como fatores positivos para a utilização deste método argumentos como a comodidade do processo e a otimização do tempo gasto com o treinamento e, como fatores negativos, foram apontados a falta de relacionamento pessoal/afetividade e dificuldades na solução de dúvidas em função de o tempo de retorno não ser no momento em que a dúvida ocorre (tempo real).

Por outro lado,

> ”além da tecnologia, dos instrutores, treinando e do conteúdo que será ensinado, é também extremamente importante, considerar os níveis de interação e comunicação existentes. Esses níveis de interação e comunicação poderão influenciar diretamente o envolvimento dos treinandos com o curso, sua disposição em avançar com os estudos e nível de aprendizagem que irá obter a partir dessa experiência” (CAVALHEIRO, CONSTANTINO RODRIGUES, 2007, p.48).

E, por fim, ressalta-se que:

> “O computador conectado à internet está mudando o padrão de vida educacional e cultural do brasileiro, criando um cenário extremamente promissor para alunos, instituições de ensino e provedores de telecomunicações. Obviamente sabemos que, tanto no ensino tradicional quanto na modalidade a distância, garantir a qualidade do aprendizado dos alunos e o desenvolvimento dos professores deve ser sempre a maior meta perseguida. Se continuarmos progredindo nestas questões, podemos imaginar um país melhor, que crescerá impulsionado por uma população instruída e possuidora de uma maior capacidade de produção e decisão”
>
> (COSTA, 2009, s/p).

A preocupação com a formação do conhecimento data dos primórdios da humanidade. Na sociedade moderna corresponde para as pessoas a manutenção de seus níveis de empregabilidade; e, para as corporações, uma obrigação competitiva impulsionada pelo uso da tecnologia, que modifica o padrão do ensino tradicional. A Internet inseriu na sociedade transformações culturais importantes e de forma muito rápida. Assim, cabe manter-se um ensino de qualidade, capaz de formar pessoas produtivas e independentes. O ensino à distância é uma opção de formação para a sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, THOMAS S.; SNELL, SCOTT A., Administração - Construindo Vantagem Competitiva, Editora Atlas, São Paulo, 1998.

CAVALHEIRO, CONSTANTINO RODRIGUES, Fatores Críticos para a implementação de e-learning nas empresas. Dissertações de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, 2007.

CHIAVENATO, IDALBERTO, Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações, Editora Campus, Rio de Janeiro, 1999.

DAVIS, FRED D et al. User Acceptance of Computer Techonology: A Comparison Of Two Theoretical Models. Management Science, 35,8,Aug 1989, p.982-1003

INOCENTE, DAVID FORLI, Análise de treinamento e de seus resultados. Dissertações de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto - Departamento de Administração e Recursos Humanos, Universidade de São Paulo, 2006.

LACOMBE, FRANCISCO JOSÉ MASSET, Administração: Princípios e Tendências, Editora Saraiva – São Paulo, 2003.

MORAES, EDMILSON ALVES DE; GRAEML ALEXANDRE R.; SANCHEZ, OTÁVIO P.; MESQUITA, FREDERICO S. B., Seleção de Cursos de Educação Continuada por executivos de empresas. Revista RAE Eletrônica, v. 5 n.2 Art. 13, Jul/dez 2006.

PADALINO, YARA, Tese de Mestrado: E-learning: estudo comparativo da apreensão do conhecimento entre enfermeiros. Universidade de São Paulo 19/09/2006.

PERIN, MARCELO G.; SAMPAIO, CLAUDIO H.; DUHÁ, ANDRE H.; BITENCOURT, CLAUDIA C., Processo de Aprendizagem Organizacional e Desempenho empresarial: O Caso da Industria Eletroeletrônica no Brasil. Revista RAE Eletrônica, v. 5 n.2 Art. 14, Jul/dez 2006.

QUINN, J.B.; ANDERSON, P.; FINKELSTEIN, S., Gerenciando o intelecto profissional, obtendo o máximo dos melhores, In:ULRICH, D. Recursos Humanos Estratégicos, Tradução de Bazán, Tecnologia Linguistica, São Paulo: Futura, 2000.

ROBBINS, STEPHEN P., Comportamento Organizacional, Editora Pearson Prentice Hall, São Paulo, 2006.

ROSENBERG, Marc J. Beyond, E-Learning: Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning Performance. San Francisco Pfeifer, 2006.

SILVA, ALEXANDRE COSTA, E-Learning brasileiro , 04/12/2009, http://www.elearningbrasil.com.br/home/artigos/artigos.asp?id=6437, acessado em 19/02/2010.

SILVA, NATACHA BERTOIA DA, Os programas de melhoria contínua como processos de aprendizagem organizacional: O caso de uma indústria de produtos alimentícios. Dissertações de Mestrado, Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração, 2003.

ZERBINI, THAIS; ABBAD, GARDÊNIA, Impacto de treinamento no trabalho via Internet. Revista RAE Eletrônica, v. 4 n.2 Art. 16, Jul/dez 2005.

ANEXO 1 - FORMULÁRIO DE PESQUISA

PESQUISA
E-learning: uma opção de formação da sociedade contemporânea

Nome: _____

Sexo : ( ) Masculino ( ) Feminino

Idade:
( ) Entre 18 a 25 anos
( ) Entre 25 a 35 anos
( ) Entre 35 a 45 anos
( ) Acima de 45

Cargo: ( ) Gerencial ( ) Funcional

Parte 1 – Objeto de investigação

Analise cada um dos aspectos listados abaixo, tendo em conta aquilo que considera mais de acordo com sua realidade. Para cada aspecto marque X na coluna que corresponde à seguinte escala:

1= sem importância
2= pouco importante
3= importante
4= muito importante
5= extremamente importante

Questões	1	2	3	4	5
Qual a importância que você acredita ter um treinamento à distância?	☐	☐	☐	☐	☐
Você acha válido este tipo de treinamento no seu aperfeiçoamento profissional?	☐	☐	☐	☐	☐
Você contrataria um profissional formado exclusivamente por este tipo de ensino?	☐	☐	☐	☐	☐
Como você avalia quantitativamente o que apreendeu durante seu último treinamento.	☐	☐	☐	☐	☐
Este tipo de treinamento facilita na busca de novas colocações profissionais em outras empresas?	☐	☐	☐	☐	☐
Você acredita que o mercado de trabalho vê com bons olhos a formação à distância?	☐	☐	☐	☐	☐
Como você avalia a dedicação exigida individualmente na formação à distância?	☐	☐	☐	☐	☐
Você acredita que depois do seu último treinamento à distância está mais bem preparado para desempenhar as tarefas?	☐	☐	☐	☐	☐

Você percebeu mais facilidade no desenvolvimento das tarefas diárias no seu trabalho?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Você indicaria treinamentos à distância para seus colegas de trabalho e até mesmo familiares?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Você acredita que os treinamentos à distância têm a mesma efetividade que treinamentos presenciais?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Como você classifica a solução de dúvidas que por ventura surjam durante um treinamento à distância?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Qual o feedback dado pela gerência ao seu desempenho após os conhecimentos adquiridos por este tipo de treinamento?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Você acredita que este tipo de treinamento é válido para qualquer tipo de aprendizado?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Qual a freqüência de utilização do treinamento à distância por sua empresa?	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Responda as questões abaixo, colocando um X na quadrícula correspondente.

Questões	**Apenas 1**	**2 a 3**	**4 ou mais**
Quantos treinamentos à distância você iniciou e efetivamente concluiu?	☐	☐	☐
Quantos treinamentos à distância você iniciou e deixou de concluir?	☐	☐	☐

Cite pelo menos duas vantagens do treinamento à distância:

_____
_____
_____
_____

Cite pelo menos duas desvantagens do treinamento à distância:

_____
_____
_____
_____