

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO EM AMBIENTES VIRTUAIS - ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO OESTE CATARINENSE

TRAINING AND DEVELOPMENT IN VIRTUAL ENVIRONMENTS - CASE STUDY IN AN INSTITUTION OF EDUCATION GIVEN TOP OF WEST CATARINENSE

Alessandra Vogt e Silviane Lawall Soares

RESUMO

Atualmente, as inovações e as tecnologias estão assumindo postos de liderança quando o assunto se destina a implantação de ferramentas e recursos que auxiliem as empresas na busca de novidades e opções que agreguem valor nos seus processos de gestão. Um grande aliado são os ambientes virtuais de aprendizagem, existentes no mundo corporativo e digital. Neste sentido, o estudo leva a seguinte questão de problematização, no qual o mesmo propõe-se em verificar a percepção dos usuários na participação de treinamentos e desenvolvimentos em ambientes virtuais. Como objetivo geral, o mesmo se propõe em analisar como está sendo utilizado o método de treinamento e desenvolvimento em ambientes virtuais, específico na modalidade a distância. Para atingir o objetivo proposto, realizou-se um estudo caracterizado como teórico-empírico, baseando-se em um levantamento bibliográfico sobre treinamento e desenvolvimento em ambientes virtuais, identificando variáveis necessárias para dar suporte à elaboração de um questionário utilizado para a coleta de dados primários (quantitativos), e também, um estudo de caso. A pesquisa definiu como população-alvo os docentes que já participaram de alguma espécie de treinamento e/ou desenvolvimento utilizando como ferramenta, ambientes virtuais de aprendizagem, no que se refere a modalidade a distância.

Palavras-chave: Treinamento, Desenvolvimento, Ambientes Virtuais.

ABSTRACT

Currently, innovations and technologies are assuming leadership positions when it is intended to deployment tools and resources to assist companies in finding new and options that add value in their management processes. A great ally are the virtual learning environments, existing in the corporate and digital world. In this sense, the study takes the question of questioning, in which it is proposed to verify the perception of users on the participation of training and development in virtual environments. As a general objective, it is proposed to analyze how you are using the method of training and development in virtual environments, specific in the distance. To achieve this purpose, we carried out a study characterized as theoretical and empirical, based on a literature review of training and development in virtual environments, identifying variables needed to support the development of a questionnaire used to collect primary data (quantitative), and also a case study. The survey defined the target population teachers who have participated in some kind of training and / or development using as a tool, virtual learning environments, in relation to the distance mode.

Keywords: Training, Development, Virtual Environments.

1 INTRODUÇÃO

Muitas são as razões que levam as empresas a buscar mecanismos inovadores para responder aos novos desafios que o ambiente empresarial apresenta. Organizações buscam conquistar e sustentar vantagens competitivas frente a seus concorrentes, buscando a melhor sintonia entre seus recursos e capacidades, como também devido à implantação de sistemas inovadores que facilitam seu processo de gestão.

De uma forma geral, este artigo apresenta inicialmente, conceituação breve dos principais princípios que tangem treinamento, desenvolvimento e também, ambientes virtuais, de forma a verificar com análises realizadas, a visão dos indivíduos quanto a suas percepções em relação à proposta de pesquisa deste artigo. Neste sentido, o mesmo apresenta como tema Treinamento e Desenvolvimento em ambientes virtuais – estudo de caso em uma dada instituição de ensino superior do oeste catarinense. Diante disso, elaborou-se a seguinte questão de problematização do trabalho, na qual o mesmo propõe-se em responder: Como é a percepção dos usuários na participação de treinamentos e desenvolvimentos em ambientes virtuais?

Como objetivo geral, o mesmo se propõem em analisar como está sendo utilizado o método de treinamento e desenvolvimento em ambientes virtuais, específico na modalidade a distância. Diante do objetivo geral, os objetivos específicos do estudo são: (a) Avaliar como o método de Treinamento e Desenvolvimento tem auxiliado nas rotinas diárias dos usuários; (b) Verificar os pontos positivos advindos através da modalidade a distância e, (c) Analisar as mudanças ocorridas após a utilização deste método de gestão apresentado na modalidade a distância.

A escolha do tema, deve-se a curiosidade de conhecer e analisar detalhadamente e de forma abrangente como está sendo visto os treinamentos e desenvolvimentos realizados na modalidade EAD.

Tratando-se de um tema novo e de frequentes modificações e adaptações, os ambientes virtuais de aprendizagem estão se tornando cada vez mais utilizados por organizações, independentemente de seu ramo de atuação e de seu porte, sendo vista pelos gestores como uma ferramenta eficaz, com resultados satisfatórios que contribuem diretamente nos resultados esperados por seus colaboradores.

O artigo está estruturado da seguinte forma: Além desta seção introdutória, encontra-se a seção 2 –Fundamentação teórica- estando descrito os assuntos pertinentes à educação a distância e ao treinamento e desenvolvimento. Na seção 3 – Metodologia da pesquisa – estando presente os procedimentos metodológicos. A seção 4 - Apresentação e Análise dos Resultados – apresentada através dos dados obtidos com a aplicação do questionário aos usuários no método de Treinamento e Desenvolvimento em ambientes virtuais. A seção 5- Recomendações de estudos, com última sessão a ser apresentada neste trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - EAD

Nos dias atuais, vivemos em um mundo em constantes transformações, onde as mudanças ocorrem rapidamente, exigindo a busca de treinamentos e desenvolvimentos que direcionam a utilização de mecanismos que contribuam para a eficiência e eficácia das tarefas a serem realizadas no âmbito organizacional. Sob esta perspectiva, as inovações, juntamente com novas tecnológicas disponíveis, tornam-se ferramentas fundamentais para as organizações frente a um

mercado totalmente exigente em busca de novidades e estratégias que visam seu crescimento, elevando sua lucratividade de modo a otimizar e utilizar as tendências tecnológicas a seu favor, contribuindo para o bom funcionamento das atividades a serem realizadas, bem como, no apoio de tomada de decisões.

O âmbito educacional, com suas características específicas, não se diferencia do resto dos sistemas sociais no que se refere à influência das Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC. Tanto organizações públicas quanto privadas, já estão buscando novos mecanismos para a realização de suas tarefas diárias. No segundo caso, em específico, as Instituições de Ensino Superior, o qual se propõe este artigo, a Educação a Distância - EAD, está passando por um cenário de grandes mudanças e transformações, possibilitando o impulso dos grandes avanços tecnológicos. Para tanto, esses avanços podem ser analisados de forma que, as plataformas de ensino a distância são aplicações, isto é, softwares desenvolvidos para apoiar o ensino/aprendizagem. Normalmente, incluem-se ferramentas que visam ajudar o docente a organizar, construir e gerenciar uma disciplina ou um curso on-line. Em geral, incluem também ferramentas de apoio ao aluno durante a sua aprendizagem. (ROSINI, 2010)

Para Oliveira (2003, p.11), “a Educação a distância no Brasil é, atualmente, um campo em visível crescimento, mas repleto de polêmicas e desafios”. Pôde-se levar em consideração que a utilização de tecnologia e dos sistemas de informação nas empresas é condição estritamente vital para o seu sucesso, pois, há uma dependência marcante dessa tecnologia em relação à obtenção das informações contidas nos bancos de dados dos computadores, tanto em nível operacional como em nível de apoio a processos de decisão na empresa. (ROSINI, 2010)

Algum tempo atrás, a EAD era interpretada como uma modalidade de educação não valorizada, sem valor para as pessoas que buscavam aperfeiçoar seus conhecimentos e habilidades. Hoje, a mesma já é um atrativo inovador e de constante utilização em Instituições de Ensino, sendo sua aplicabilidade, muitas vezes rentáveis e de fácil acesso. Uma vez que hoje em dia o processo dinâmico, acelerado pela fluidez dos meios de comunicação, faz com que as corporações estejam em constante movimento, o investimento em competências das pessoas dentro da organização passou a ser utilizada como um fator de sucesso para se obter vantagem em um contexto progressivamente competitivo. (CEZAR; RIBAS, 2006).

Na atual sociedade global do conhecimento, a geração e o uso de inteligência e inovações em ciência e tecnologia são os meios utilizados para agregar valor aos mais diversos produtos, tornando-se, assim, peças-chaves para a competitividade estratégica e o desenvolvimento social e econômico de uma nação. (ROSINI, 2010)

Levando em considerações as afirmativas descritas, pode-se observar o grande auxílio que a tecnologia está permitindo para as organizações, com avanços positivos e significativos em seus processos.

2.1.1 Definição de *e-learning*

Os sistemas hipermídios e multimídia, como ambientes de aprendizagem, se constituem hoje em uma opção formativa que se apoia nas tecnologias digitais. A utilização de redes como a internet propiciou uma profunda reformulação dos modelos de formação a distância. É o caso da modalidade conhecida como *e-learning*, definida por Rosenberg como o uso de tecnologia baseadas na internet para propiciar um amplo leque de opções que incluam aquisições de conhecimentos e habilidades ou capacidades. (SANCHO; HERNÁNDEZ, 2006)

Para Lemos (2008, p. 33), “O *e-learning* é uma instância da EAD apoiada nas tecnologias da internet”.

Sob esta percepção, Oliveira e Francisco (2005, p. 2) afirmam que “o *e-learning* é uma metodologia da Educação à Distância (EAD) que pode ser perfeitamente ajustada às características de nosso tempo, marcado pela velocidade, agilidade e grandes volumes de informação a serem gerenciados”.

Conforme as considerações descritas, pode-se afirmar que a ferramenta *e-learning* é uma das modalidades da Educação a Distância de grande flexibilidade, permitindo que se possa administrar grande quantidade de informações, permitindo acesso rápido e ágil a qualquer ferramenta eletrônica, como por exemplo, os telefones, sendo apoiada pelo uso e acesso à internet.

2.1.2 Benefícios do *e-learning* para as Corporações

No mundo corporativo, o avanço da EAD é percebido através da difusão do *e-learning* como uma ferramenta importante para o desenvolvimento da Educação Corporativa e os principais motivos para esse avanço estão relacionados aos avanços em informática e telecomunicações; além disso, os treinandos e as organizações têm necessidades de aprendizagem que podem ser atendidas pelo *e-learning*. (FERREIRA; VALÉRIO; SOUZA, 2010).

Ao imaginar a ruptura com o limite físico imposto pelas salas de aula, as organizações percebem a diminuição de gastos, pois os custos de viagem e de substituição para envio de funcionários a centrais de treinamento tendem a diminuir. Pode-se verificar, a partir dos conceitos e dados apresentados, que o “surto” de interesse pela educação corporativa baseada em *e-learning*, dentre outros fatores, é motivada pela necessidade das organizações de promoverem programas de aprendizagem voltados à sua necessidade empresarial, com finalidade de aumento de competitividade e consequente retorno financeiro. (OLIVEIRA; FRANCISCO, 2005)

Com tantos benefícios advindos com essa ferramenta, um dos maiores especialistas americanos em EAD corporativa, Duncan Lennox ressalta que o *e-learning* não deve ser usado apenas para diminuir gastos. E sim para gerar receitas para a organização. A atualização dos conteúdos, a formação das turmas, a pesquisa, tudo ganha velocidade com o ensino on-line. E isso diminui ‘o tempo de execução do conhecimento’, que é o período que vai da criação do conhecimento até a aplicação efetiva dos negócios. (SILVA, 2003)

O ambiente corporativo, a EAD vem sendo difundida através da modalidade *e-learning* como uma ferramenta para o desenvolvimento da Educação Corporativa. Tal difusão vem sendo motivada pela grande propagação da informática aliada à melhoria da infraestrutura de telecomunicações. Outro ponto relevante para a disseminação do *e-learning* é motivado também pelo fato de as organizações e dos treinandos terem necessidades de aprendizagem que podem ser solucionadas por essa modalidade. (FERREIRA, VALÉRIO E SOUZA, 2010)

Através da ferramenta *e-learning*, muitas empresas de renome estão utilizando este método de forma a desenvolver talentos, competências, treinamentos e oferecendo serviços de alta qualidade superando a concorrência. Alguns dos exemplos que se pode citar como forma de visualizar o *e-learning* na prática e no desenvolvimento de grandes organizações, pode-se analisar no seguinte quadro:

Quadro 01: Utilização /Objetivo do *e-learning* nas organizações

Empresas	Utilização / Objetivo
----------	-----------------------

Renault	Necessidade de ser ágil na formação de mais de 3.500 profissionais que atuam em várias localidades do território nacional, sem perder a qualidade do conteúdo e economia de investimentos, desenvolvimento de competências da rede de concessionárias de suas respectivas equipes.
General Motors	O objetivo é realizar o treinamento à distância de toda a rede, que possui mais de 500 pontos de vendas e serviços, incluindo oficinas autorizadas e distribuidores de peças.
Bradesco	Treinamento para os colaboradores de modo a se obter maiores conhecimentos em relação aos serviços oferecidos.
Votorantim Cimentos	Disseminação do sistema dos negócios, gestão do conhecimento, utilizado para difundir, capturar e criar conhecimento e o intercâmbio de experiências

Fonte: Elaborado do autor (2015)

Percebe-se, através de todo o avanço tecnológico e com a vinda de mecanismos inovadores que, a Educação a Distância, neste caso sendo representado pela ferramenta *e-learning*, permite implementar ferramentas que auxiliem o processo de aprendizagem, bem como, a busca pelo conhecimento de forma diferenciada, onde as empresas implementam o sistema de forma a disseminar a sua gestão, com opções de treinamentos, desenvolvimentos e demais palestras que proporcionam, em alguns casos, disseminar tais programa de T&D a suas demais filiais, distribuídas em lugares distintos.

2.1.3 Ambiente virtual de aprendizagem- AVA

O uso das novas tecnologias é visto agora como um meio para fortalecer um estilo pessoal de aprender em que os estudantes estejam ativamente envolvidos na construção do conhecimento e na busca de respostas para seus problemas específicos. Junto ao processo de individualização do ambiente de aprendizagem, o aluno, encontra-se a área desigual de desenvolvimento de ambientes colaborativos de aprendizagem. À primeira vista, parece existir uma dicotomia entre os dois ambientes; contudo, não há porque ser assim. Um estudante pode estar envolvido em um projeto de grupo e ter permissão para fazer uma pesquisa individual, que será avaliada, modificada e incorporada pelo grupo. (SANCHO; HERNÁNDEZ, 2006)

Os espaços virtuais de aprendizagem oferecem condições para a interação [...] permanente entre seus usuários. A hipertextualidade [...] facilita a propagação de atitudes de cooperação entre os participantes, para fins de aprendizagem. A conectividade garante o acesso rápido à informação e à comunicação interpessoal, em qualquer tempo e lugar, sustentando o desenvolvimento de projetos em colaboração e a coordenação de atividades. (KENSKI, 2007).

Nos últimos anos, os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs) estão sendo cada vez mais utilizados no âmbito acadêmico e corporativo como uma opção tecnológica para atender está demanda educacional. Diante disso, destaca-se a importância de um entendimento mais crítico sobre o conceito que orienta o desenvolvimento ou uso desses ambientes, assim como, o tipo de estrutura humana e tecnológica que oferece suporte ao processo ensino-aprendizagem. (PEREIRA, 2007)

Portanto, em simples palavras, De Sordi (2010, p. 13) destaca ainda que “ambiente de aprendizagem é aquele que viabiliza uma comunicação multidirecional que permite interações individuais e coletivas entre todos os envolvidos no projeto educativo”.

Ambiente Virtual de Aprendizagem consiste em uma opção de mídia que está sendo utilizada para mediar o processo ensino-aprendizagem a distância. É neste espaço que são disponibilizados os materiais didáticos, e é por meio deste que ocorre a iteração entre os sujeitos. (PEREIRA, 2007)

Conforme as afirmativas e análises realizadas, as informações são ofertadas e disponibilizadas no ambiente virtual com acesso livre aos indivíduos, onde cada um deles destes não estão condicionados a seguir uma única ordem de acesso como um visitante ou até mesmo, espectador, sendo que este poderá interagir com o ambiente virtual e definir sua trajetória de acesso as informações.

2.1.3.1 Moodle: Um ambiente virtual de aprendizagem

O programa “Moodle significa, em simples palavras, *Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*, na tradução para o português seria “Ambiente de Aprendizado Dinâmico e Modular Orientado a Objetos” e também, pode ser um verbo para representar o processo de navegar sem intenção por algo, enquanto se fazem outras coisas ao mesmo tempo. O Moodle foi desenvolvido seguindo os conceitos do construtivismo social, isso o torna mais direcionado ao aprendizado, diferente da maioria dos demais que possuem uma abordagem mais centrada em software de computador”. (PIVA JR. et al, 2011, p.103).

O Moodle é um sistema de administração de atividades educacionais direcionadas para à criação de comunidades online, potencializando a aprendizagem colaborativa, apresentando recursos importantes como, fóruns, chat, entre outros. (ROSTAS; ROSTAS, 2009).

Conforme o autor Tori (2010, p.140) “o Moodle é hoje imbatível (a começar pelo fato de ser gratuito e aberto). Para grandes instituições, garantia de suporte e manutenção são requisitos importantes”.

As funções que essa plataforma proporciona não são diferentes de outros ambientes (chats, fóruns, publicação de materiais, atividades, avaliações, questionários, tarefas com envio on-line de trabalhos, construções colaborativas em wiki). O que diferencia de outros ambientes é a concepção de aprendizagem no qual este se baseia: a teoria sócia construtivista. A partir dessa filosofia de aprendizagem, a estrutura do ambiente vai sendo construída ao longo de sua utilização, de forma flexível, levando em conta os interesses dos educandos e as formas de interação desenvolvidas entre alunos e professores. Essa flexibilidade é bastante interessante, pois permite adequar o ambiente do curso de acordo com o público com que se pretende trabalhar, a partir da percepção das intervenções do grupo, disponibilizando ou não certas atividades. O ambiente conta ainda com opções de visualização diferenciadas para alunos e/ou tutores. (MERCADO, 2000)

O Moodle aplica-se tanto à forma como foi feito como a uma sugestiva maneira pela qual um estudante ou um docente possa integrar-se, estudando ou ensinando um curso on-line, dispõe de uma proposta bastante diferenciada. (SOTO; MAYRINK; GREGOLIN, 2009)

Muito utilizado atualmente, o sistema permite a interação e o acesso a qualquer lugar e a qualquer hora, sem necessidade se ter data específica para a realização das tarefas e demais funcionalidades o qual disponibiliza aos seus usuários. Com tantos avanços tecnológicos e com a velocidade e rapidez das informações, o sistema mencionado até então, permite acesso rápido e fácil as informações necessárias para as quais o mesmo se dispõem, como também, a qual o mesmo se propõem.

2.2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

2.2.1 Conceituação e aplicabilidade

Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências, para que as pessoas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes. (CHIAVENATO, 2010)

A partir de uma breve introdução acerca de sua principal funcionalidade, pode-se analisar que o treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho. (MARRAS, 2011)

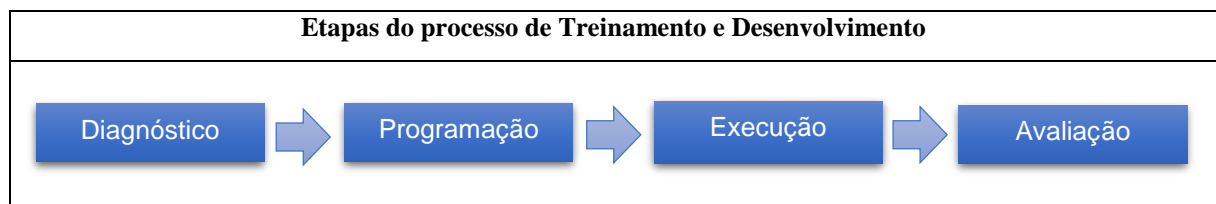
O desenvolvimento, em sua essência, trata-se de um processo de crescimento ou de extensão de alguma coisa ou ainda na exposição ordenada de determinado tema. Diante disso, percebe-se a importância desse conceito que visa ao crescimento máximo de determinado indivíduo ou grupo de indivíduos, além do aumento de produtividade do capital humano dentro de qualquer empresa inserida em uma economia global. (PLANTULLO, 2008) “Com o treinamento e do desenvolvimento, a pessoa pode assimilar informações, aprender habilidades, desenvolver atitudes e comportamentos diferentes e desenvolver conceitos abstratos”. (CHIAVENATO, 2010, p. 367)

Através de uma breve conceituação e métodos de aplicação entre o treinamento e o desenvolvimento, pode-se diagnosticar que ambos são ferramentas indispensáveis para as organizações em seus diversos ramos de atuação. Sob esta perspectiva, os mesmos são instrumentos de alavancagem de desenvolvimento das competências, dos desempenhos e de resultados que as organizações precisam para se manter e obter sucesso no mercado. T&D se caracteriza como investimento estratégico e prioritário, e confere diferencial competitivo às organizações, principalmente aquelas que são forçadas a se manter em contínuos processos de mudança, de forma a enfrentarem as demandas dos clientes e as pressões da concorrência. (CANABRAVA; VIEIRA, 2006)

Se observar e analisar as suas divergências e aplicabilidades, destaca-se que o treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas. Ambos, treinamento e desenvolvimento constituem processos de aprendizagem. (CHIAVENATO, 2010)

Para tais análises, vale ressaltar as etapas a qual compreendem os processos de Treinamento e Desenvolvimento na prática. Para compreender e visualizar de uma maneira clara, observa-se a seguinte figura.

Figura 01: Fluxo do processo de treinamento



Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

A figura 01 exemplifica, o processo a qual as empresas vêm utilizando em seus programas de treinamento e desenvolvimento, sendo dividido em quatro etapas. Conforme demonstrado e através das considerações realizadas, o diagnóstico da situação representa o levantamento e a análise que dão subsídio ao plano de treinamento. É nesse ponto que a área de T&D faz sua primeira análise comparativa entre o perfil atual do trabalhador e as exigências organizacionais. A programação consiste em analisar e coordenar as ações consideradas prioritárias e necessárias para serem implementadas em módulos de aprendizagem, conforme previamente planejado. A execução é a aplicação prática daquilo que foi planejado e programado para suprir as necessidades de aprendizagem detectadas na organização. É a linha de produção do T&D. A avaliação do treinamento, é a última etapa do processo de treinamento. Tem por finalidade aferir os resultados conseguidos comparativamente àquilo que foi planejado e esperado pela organização. Para que essa etapa consiga a sua finalidade, todo módulo de treinamento deve ser previamente planejado e programado para que, ao seu término, haja a possibilidade de mensurar os resultados conseguidos. Sem essa condição, cria-se uma dificuldade muito grande que compromete a possibilidade de efetividade do trabalho realizado. (MARRAS, 2011) Instituições estão, cada vez mais, tendo a prática de utilizar e praticar várias tipologias de mudanças de comportamento, bem como, programas diversos que abordem quesitos importantes em relação ao treinamento e desenvolvimento. Com tantas exigências, atualmente, há necessidade de se investir fortemente no desenvolvimento das pessoas que compõem as organizações, uma vez que estas disseminam e transmitem a informação, incentivando e motivando os demais indivíduos em suas atitudes e conceitos, previamente formados e idealizados.

3 METODOLOGIA

A pesquisa, de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 43) é considerada um procedimento formal como um método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. Significa muito mais do que apenas procurar a verdade: é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos.

O estudo, quanto a sua natureza classifica-se como teórico-empírico, cabendo ao acadêmico pesquisar sobre o assunto em livros e documentos escritos, como também coletar dados na pesquisa de campo que será realizada. Para Rampazzo e Corrêa (2008, p. 65-66), a pesquisa teórico-empírica “caracteriza-se pelo exame ou consulta de livros ou documentação escrita que se faz sobre determinado assunto”. A observação empírica, o teste experimental e a mensuração quantitativa são usadas como critérios para a sistematização do que seria ou não científico (real) ”.

Conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 169), esta se divide em duas etapas: as fases da pesquisa de campo requerem, em primeiro lugar, a realização de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão. Ela servirá, como primeiro passo, para se saber em que estado se encontra atualmente o problema, que trabalhos já foram realizados a respeito e quais são as opiniões reinantes sobre o assunto. Como segundo passo, permitirá que se estabeleça um modelo teórico inicial de referência, da mesma forma que auxiliará na determinação das variáveis e a elaboração do plano geral da pesquisa. Em segundo lugar, de acordo com a natureza da pesquisa, devem-se determinar as técnicas que serão empregadas na coleta de dados e na determinação da amostra, que deverá ser representativa e suficiente para apoiar as conclusões.

Esta pesquisa quanto aos seus objetivos, classifica-se como exploratória, tendo como principal objetivo o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições (familiarizar-se com o fenômeno ou obter nova percepção do mesmo). Não elabora hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se à definição de objetivos e a busca de maiores informações sobre determinada temática. (RAMPAZZO; CORRÊA, 2008) Conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 171), pesquisas exploratórias são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

Quanto a abordagem a pesquisa classifica-se como quantitativa, uma vez que considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números as informações para classificá-las e analisá-las com o uso de recursos e de técnicas estatísticas. (FERRARI, 1982)

Quanto aos procedimentos, a pesquisa classifica-se como estudo de caso, pois o foco da pesquisa baseou-se numa Instituição de Ensino Superior do Oeste Catarinense. Segundo Rampazzo e Corrêa (2008), o estudo de caso caracteriza-se pela pesquisa aprofundada do objeto em questão sem separá-lo de seu contexto, procurando retratar a realidade em todas as suas formas. Para tanto, Reis (2008, p. 54) afirma que o mesmo consiste em selecionar um objeto de pesquisa, que pode ser um fato ou um fenômeno estudado nos seus vários aspectos. Neste tipo de pesquisa o pesquisador e o participante representante da situação-problema cooperam mutuamente com o estudo”.

Em relação a população e amostra, Marconi e Lakatos (2010) definem a população como um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas) que possuem as características que serão objeto de estudo e a amostra é a parte do universo (população) escolhida por algum critério de representatividade)

A população-alvo compreendem os docentes que já participaram de alguma espécie de treinamento e/ou desenvolvimento utilizando como ferramenta, ambientes virtuais de aprendizagem, no que se refere a modalidade a distância. Segundo Gil (1999, p. 99) “população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

A sequência para a construção das perguntas estipuladas para atender aos objetivos propostos, foi embasada em questões fechadas, indo ao encontro dos objetivos destacados neste trabalho. Sendo assim, coletar dados para Santos (2007, p. 102) “é juntar as informações necessárias ao desenvolvimento dos raciocínios previstos nos objetivos”. Para Rampazzo; Corrêa (2008, p.91) “coleta de dados não é um processo acumulativo e linear. Os dados são colhidos, nas diversas etapas da pesquisa e na interação com seus sujeitos. No desenvolvimento da pesquisa os dados são constantemente avaliados e analisados”.

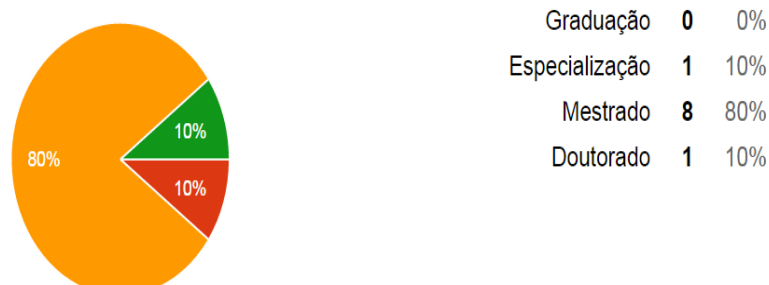
Os dados apresentados foram analisados e interpretados a partir das informações adquiridas pela aplicação do questionário. Com as respostas e resultados obtidos, foram realizadas análises e interpretação dos mesmos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O presente trabalho buscou analisar como está sendo utilizado o método de treinamento e desenvolvimento em ambientes virtuais, especificamente na modalidade a distância. Neste sentido buscou-se analisar e interpretar os dados obtidos através do seguinte estudo, sendo neste capítulo, abordadas as análises e percepções em que os respondentes avaliam a ferramenta utilizada para desenvolverem seus Treinamentos/Desenvolvimentos.

Partindo de informações básicas para tais análises, com relação ao perfil do respondente indagou-se o nível de escolaridade que os mesmos possuem, sendo apresentado pela seguinte tabela:

Tabela 01: Nível de escolaridade

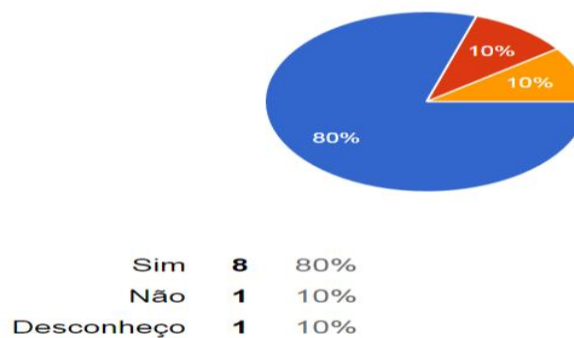


Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Percebe-se que 10% dos docentes a quais responderam ao questionário possuem especialização, 80 % com mestrado e 10% apresentando doutorado como titulação máxima.

O mesmo questionário identificou que, 80% dos docentes possuíam conhecimento de que a empresa a qual exercem suas atividades, oferece algum tipo de Treinamento e desenvolvimento utilizando como ferramenta a EAD. Para 10 % destes, não conheciam tal prática e, 10% desconheciam a existência de tal ferramenta para a execução de Treinamentos/Desenvolvimentos, conforme demonstra na tabela a seguir:

Tabela 02: Oferta de Treinamento e Desenvolvimento disponibilizado pela empresa a qual atua

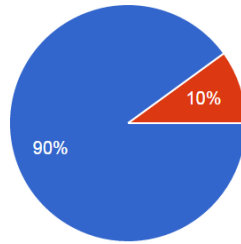


Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Sob esta tabela, percebe-se que muitos dos colaboradores, obtinham conhecimento que a empresa a qual exercem suas atividades, oferece algum tipo de treinamentos na modalidade a distância, mas alguns ainda não tinham conhecimento de tal prática, possivelmente por falta de conhecimento e até mesmo, pela falha no processo de divulgação da informação, de modo que o mesmo alcance a todos os envolvidos.

Sobre a utilização dos conhecimentos adquiridos nos treinamentos e demais processos de desenvolvimento no ambiente de trabalho, contactou-se que a grande maioria dos docentes fazem uso de tal processo, conforme ilustrado na tabela:

Tabela 03: Utilização do conteúdo do treinamento EAD no ambiente de trabalho



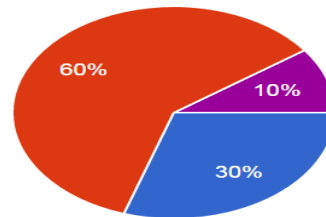
Sim	9	90%
Não	1	10%

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Com tais dados, pode-se concluir que 90% dos docentes utilizam diariamente os ensinamentos repassados por tal prática e apenas 10% não fazem uso das informações e demais processos de aprendizagem advindos com o uso da ferramenta virtual, neste caso, sendo representado pela modalidade EAD.

Em relação a prática de tais conhecimentos e habilidades adquiridas nos processos de treinamento e desenvolvimento, 60 % fazem uso em suas atividades diárias, apresentando neste caso, 60% de assertividade e coerência e, 30% afirmam plenamente que fazem uso na prática diária docente, em suas mais diversas atividades, sejam elas em sala de aula ou fora dela, conforme demonstra a tabela:

Tabela 03: Assertividade e coerência

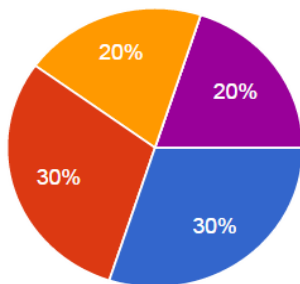


Concordo Plenamente	3	30%
Concordo	6	60%
Discordo	0	0%
Discordo Plenamente	0	0%
Não se aplica	1	10%

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Se analisar e fazer uma ligação entre a assertividade e a equivalência da aplicação das técnicas e demais conhecimentos adquiridos, observa-se que, conforme demonstra a tabela:

Tabela 04: Conteúdo apresentado na modalidade EAD



Concordo Plenamente	3	30%
Concordo	3	30%
Discordo	2	20%
Discordo Plenamente	0	0%
Não se aplica	2	20%

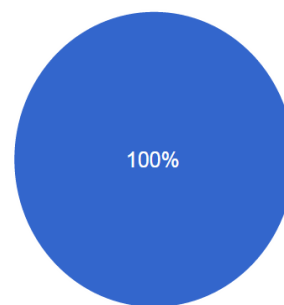
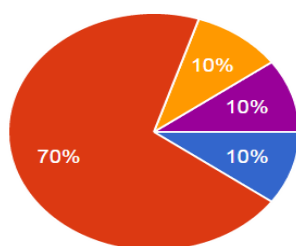
Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Em relação ao conteúdo dos treinamentos, somando-se aos critérios de aceitação e concordância, totalizam-se um percentual de 60% dos quais, os respondentes afirmam que o treinamento realizado a distância foi equivalente a um outro treinamento realizado presencialmente, não sendo visto de forma diferenciada, mas sim correspondente as suas expectativas e indo ao encontro de suas necessidades. Para tanto 40 % não concordam com tal aplicação e aceitabilidade, de modo que para estes, existe certa diferença entre os conteúdos abordados e trabalhados na modalidade EAD em comparação com os treinamentos presenciais, motivo a qual pode-se associar a familiaridade de abordagem e métodos diferentes de transmissão do conhecimento e da informação.

Sob a mesma linha de aceitação, 70% dos docentes as quais responderam ao questionário, apropriaram-se dos conteúdos abordados e trabalhados no decorrer do treinamento, associando a sua vida profissional com as informações repassadas e vivenciadas durante os treinamentos realizados.

Com um percentual de aceitação de 100%, todos os docentes que responderam ao questionário, fariam novamente outra capacitação direcionada a treinamentos e desenvolvimentos a distância, utilizando a ferramenta EAD como um processo de transmissão e atualização de seus conhecimentos, conforme demonstra a seguinte tabela:

Tabela 05: Apropriação do conteúdo X Aceitação



Concordo Plenamente	1	10%	Sim	10	100%
Concordo	7	70%	Não	0	0%
Discordo	1	10%			
Discordo Plenamente	0	0%			
Não se aplica	1	10%			

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Portanto, se analisarmos todas as avaliações e respostas obtidas com a aplicação do questionário, observa-se que as tecnologias, juntamente com suas ferramentas de gestão, estão tendo uma aceitação muito grande no âmbito educacional, onde o processo de conhecimento está em constante desenvolvimento e aperfeiçoamento, onde o docente tem em mãos, o grande poder de transformar os indivíduos através da transmissão de seus conhecimentos e vivências profissionais. Um grande desafio no mundo atual, é sua aceitação da mudança em que o conhecimento está inserido, onde os métodos de ensino estão passando por um processo de visíveis e significativas mudanças, sejam elas a partir da obtenção e transmissão da bagagem de informações as quais vivenciam-se diariamente.

Com tais treinamentos e desenvolvimentos na modalidade EAD, pode-se observar que este modelo pode complementar as formas para atualização de seus conhecimentos. Isso auxilia a eficiência e a agilidade para a obtenção de técnicas e demais processos do gerenciamento do conhecimento e da informação.

5 LIMITAÇÕES

Um ponto a qual pode-se observar quanto a limitação do estudo é a maior abrangência no que tange informações mais precisas e de cunho confidencial, a qual a instituição em destaque não permitiu analisar e instigar maiores informações no seu aspecto de gestão, envolvendo o procedimento de T&D a qual a mesma utiliza em todos os seus processos, sejam eles de cunho administrativo, como pedagógico.

6 RECOMENDAÇÕES DE ESTUDO

Como recomendação para este estudo, sugere-se a pesquisa envolvendo e abrangendo outras instituições de ensino superior, de modo que se possa ter parâmetros diversos entre a percepção dos docentes em relação a utilização de Treinamentos e Desenvolvimentos em ambientes virtuais, obtendo-se assim, um parâmetro amplo de como a educação na modalidade EAD vem sendo vista e incorporada nas Intuições, onde o processo de conhecimento é constante e de grandes transformações.

REFERÊNCIAS

ALAVARCE, Debora Cristina. **Desenvolvimento e avaliação da reação, a aprendizagem e impacto de Treinamento on-line para profissionais da saúde**. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Curso de Pós-Graduação em Gerenciamento em Enfermagem, Universidade de São Paulo, 2014. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7140/tde17122014111420/publico/TESE_ALAVARCE_DC_COM_CORRECOES_PT.pdf> Acesso em 18/05/2015.

BISPO, Patrícia. **Renault utiliza o e-learning para desenvolver talentos**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Materia/6404/renault-utiliza-o-e-learning-para-desenvolver-talentos-.html>> Acesso em: 15 dez. 2014.

CEZAR, K. M. M.; RIBAS, J. R. **Educação a distância nas universidades corporativas**. XIII Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru/SP, 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/769.pdf> Acesso em: 04 dez. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CÔNSOLO, Adriane. **E-Learning Brasil, e as maiores empresas**. Disponível em: <<http://www.moodlelivre.com.br/artigos/e-learning-brasil-e-as-maiores-empresas/itemid-150.html>> Acesso em: 15 dez. 2014.

DE SORDI, José Osvaldo. **Administração de sistemas de informação: uma abordagem interativa**. São Paulo: Saraiva, 2010.

FERREIRA, A.; VALÉRIO, J. N. G.; SOUZA, G. C. **A Educação a Distância nas Organizações: a Percepção Sobre o e-learning em uma Grande Empresa Nacional**. Revista EAD em Foco, Rio de Janeiro, n. 1, vol.1, abr./out. 2010. Disponível em: <<http://eademfoco.ceci-erj.edu.br/index.php/Revista/article/view/6/13>>. Acesso em: 04 dez. 2014.

FERRARI, Alfonso Trujillo. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODINHO, Rogério. **Cresce o treinamento à distância**. Disponível em: <<http://www.elearningbrasil.com.br/imprensa/clipping.asp?id=1435>> Acesso em: 15 dez. 2014.

KENSKI, Vani Moreira. **Educação e Tecnologias: o novo ritmo da informação**. Campinas: Papirus, 2007.

LEMOS, D. da C. **Educação Corporativa: Pesquisa de Soluções em e learning e Modelos de Universidades Corporativas**. 2003. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MERCADO, Luís Paulo L. (org). **Percursos na formação de professores com tecnologias da informação e comunicação**. Maceió: Edufal, 2007. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=NAYJFjynX7kC&pg=PA130&dq=sistema+Moodle&hl=ptBR&sa=X&ei=vmiHVPqGsWkgwTZtoLgDg&ved=0CDQQ6AEwAQ#v=onepage&q=sistema%20Moodle&f=false>> Acesso em: 09 dez.2014.

OLIVEIRA, A. C.; FRANCISCO, A. C. de. **Educação corporativa baseada em e learning- uma ferramenta para a gestão do conhecimento empresarial**. I Encontro Estadual de Engenharia de Produção e I Simpósio de Gestão Industrial. Ponta Grossa/PR, 2005.

OLIVEIRA, Elsa Guimarães. **Educação a distância na Transição Paradigmática**. 3ª edição. São Paulo: Papirus, 2003. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=NDK_pxc-NhS0C&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false> Acesso em: 01 dez. 2014.

RAMPAZZO, Fernanda Sônia Elisete; CORRÊA, Fernanda Zanin Mota. **Desmitificando a metodologia científica**: guia prático de produção de trabalhos acadêmicos. Erechim: Habilis, 2008.

PEREIRA, Alice Cybis Pereira (org). **AVA: Ambientes Virtuais de Aprendizagem em diferentes contextos**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2007.

PIVA JR, Dilermano et al. **EAD na prática**: planejamento, métodos e ambientes de educação online. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

PLANTULLO, Vicente Lentini. **Treinamento e desenvolvimento de empresas**: Análise de modelos. Curitiba: Juruá, 2008.

ROSINI, Alessandro Marco. **As Novas Tecnologias da Informação e a Educação a Distância**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

ROSTAS, Márcia H. S. G.; ROSTAS, Guilherme Ribeiro. **O ambiente virtual de aprendizagem (MOODLE) como ferramenta auxiliar no processo ensino-aprendizagem**: uma questão de comunicação. In Linguagem, educação e virtualidade. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

SANCHO, Juana Maria; HERNÁNDEZ, Fernando. **Tecnologias para transformar a Educação**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica**. A construção do conhecimento. 7.ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007.

SOBRE O MOODLE. Disponível em <http://docs.moodle.org/25/en/About_Moodle>. Acesso em: 09 dez. 2014.

SOTO, Ucy; MAYRINK, Mônica Ferreira; GREGOLIN, Isadora Valencise. **Linguagem, educação e virtualidade**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=K0CgitHe7QC&pg=PA139&dq=sistema+Moodle&hl=ptBR&sa=X&ei=QHGHVO6VMIqnNqqkLgI&ved=0CEkQ6AEwBTgU#v=onepage&q=sistema%20Moodle&f=false>> Acesso em: 09 dez.2014.

TORI, Romero. **As tecnologias interativas na redução de distâncias em ensino e aprendizagem**. São Paulo: Senac, 2010. Disponível em < <https://books.google.com.br/books?id=vua42NxpVXwC&pg=PA139&dq=sistema+Moodle&hl=pt-BR&sa=X&ei=vmiHVPq-GsWkgwTZtoLgDg&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=sistema%20Moodle&f=false>> Acesso em: 09 dez.2014.

VIEIRA, Onízia de Fátima Assunção; CANABRAVA, Tomasina. **Treinamento & desenvolvimento para empresas que aprendem**. São Paulo: Senac, 2006. Disponível em < <http://books.google.com.br/books?id=5O6fP738hcsC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>> Acesso em: 05 dez. 2014

REIS, Linda G. **Produção de Monografia: Da teoria a prática**. 2.ed. Brasília: Senac, 2008. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=syG59k2nRogC&pg=PA54&dq=PROCEDI>>

MENTOS+METODOL%C3%93GICOS+estudo+de+caso&hl=pt-BR&ei=7TCfT8iwIeTu0gGy5PSeAg&sa=X&oi=book_result&ct=bookhttp://books.google.com.br/books?id=syG59k2nRogC&pg=PA54&dq=PROCEDIMENTOS+METODOL%C3%93GICOS+estudo+de+caso&hl=pt-BR&ei=7TCfT8iwIeTu0gGy5PSeAg&sa=X&oi=book_result&ct=book-humbnail&resnum=9&ved=0CF8Q6wEwCA - v=onepage&q=PROCEDIMENTOS%20METODOL%C3%93GICOS%20estudo%20de%20caso&f=falsethumbnail&resnum=9&ved=0CF8Q6wEwCA#v=onepage&q=PROCEDIMENTOS%20METODOL%C3%93GICOS%20estudo%20de%20caso&f=false>Acesso em: 10 jun.2015,09:15.