

## OS ASPECTOS MOTIVACIONAIS DOS ESTUDANTES DE UM CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

*Bruno Rodrigo Coelho<sup>1</sup>*

*[coelhobruno1998@gmail.com](mailto:coelhobruno1998@gmail.com)*

*Talita Leite Gonçalves da Costa<sup>2</sup>*

*[thally.leitte@hotmail.com](mailto:thally.leitte@hotmail.com)*

*Amanda Ribeiro Vieira<sup>3</sup>*

*[avieira@ifsp.edu.br](mailto:avieira@ifsp.edu.br)*

**Resumo:** O objetivo desta pesquisa foi identificar os aspectos motivacionais que influenciam no aprendizado dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus Sertãozinho* do Instituto Federal de São Paulo (IFSP). Para atingir este objetivo, o tipo de pesquisa utilizado foi a pesquisa quantitativa do tipo levantamento. Entre as motivações predominantes dos respondentes para frequentarem as aulas do curso estão aquelas relacionadas ao futuro profissional, seguidas respectivamente por aquelas alusivas ao prazer de adquirir novos conhecimentos e pelas que estão associadas à autoeficácia. A principal ação indicada pelos respondentes com o intuito de aumentar a motivação dos alunos do curso foi a realização de mais aulas práticas. Os resultados apresentados nesse trabalho poderão auxiliar no planejamento das ações de permanência e êxito dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus Sertãozinho* do IFSP.

**Palavras-Chave:** Motivação para Aprendizagem; Gestão de Recursos Humanos; Cursos Superiores de Tecnologia.

**Abstract:** The purpose of this research was to identify the motivational aspects that influence the engaging students in learning of the Technology College Course in Human Resource Management at *Campus Sertãozinho* of the Federal Institute of São Paulo (IFSP). To achieve this objective, the type of research used was quantitative research. Among the predominant motivations of respondents to attend the course's classes are those related to the professional future, followed respectively by those alluding to the pleasure of acquiring new knowledge and those associated with self-efficacy. The main action indicated by the respondents in order to increase the motivation of the students of the course was the realization of more practical classes. The results presented in this research may assist in the planning of actions to avoid dropout of students of this course.

**Keywords:** Motivation to Learn; Human Resource Management; Technology College Courses.



1      Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal de São Paulo - *Campus Sertãozinho*.

2      Tecnóloga em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal de São Paulo - *Campus Sertãozinho*.

3      Profa. Dra. em Administração de Organizações, Instituto Federal de São Paulo - *Campus Sertãozinho*.

## INTRODUÇÃO

De acordo com o dicionário Michaelis (2019), motivação pode ser definida como uma série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento.

Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. (CHIAVENATO, 2008, p. 63).

A motivação no ambiente acadêmico vem se tornando cada vez mais importante, uma vez que somente o aluno motivado é capaz de assumir sua parcela de responsabilidade no processo de aprendizagem de forma a desenvolver uma postura proativa (COVINGTON, 2004). Valente (2001, p. 71) explica que, no âmbito educacional, “motivar ou produzir motivos significa predispor a pessoa para a aprendizagem”.

Para Locatelli, Bzuneck e Guimaraes (2007), a atitude efetiva dos alunos em relação ao seu futuro caracteriza-se como o ponto crítico da sua motivação para a aprendizagem, pois, somente assim, podem ter maior estímulo para a obtenção de melhores resultados.

Kersting (2005) pontua que os estudantes universitários anseiam por liberdade e autoafirmação, pois acreditam que tais aspectos constituem indicativos de sucesso pessoal e profissional, almejando assim, uma inserção ágil no mercado de trabalho.

No Brasil, com a crescente industrialização e as necessidades prementes de novas tecnologias, fez-se necessária a rápida inserção no mercado de trabalho de profissionais especializados. Considerando essa demanda, a partir de década de 1970, surgem as instituições responsáveis pelo chamado ensino tecnológico de nível superior, que se caracterizava por uma formação de duração menor que os cursos de bacharelado (TAKAHASHI, 2010).

Schneider (2005) esclarece que os bacharelados reforçam o conhecimento teórico e acadêmico, propondo uma formação, ainda, muito tradicional. Por outro lado, a formação de tecnólogos busca trabalhar a prática como ferramenta para a construção do conhecimento. Deve-se reforçar que a formação não está somente preocupada com a prática, mas principalmente em como mobilizar os conhecimentos, habilidades e atitudes na resolução de problemas. Uma formação mais dinâmica e prática, porém, não deve ser confundida com menos especialização, pelo contrário, propõe profundidade, conhecimento focado e contextualizado, autonomia e educação continuada.

O curso tecnológico ou de graduação tecnológica, forma tecnólogos para o mundo do trabalho, sendo mais focados, específicos e com duração suficiente e adequada para preparar profissionais para o mercado de trabalho (PRADO, 2006).

De acordo com o Censo da Educação Superior 2018, “no período de 2008 a 2018, o número de ingressantes nos cursos tecnológicos registrou o maior crescimento em termos percentuais, 102,9%”, concentrando 20,9% dos ingressantes da educação superior (INEP, 2019, p. 16). Entre os 10 maiores cursos de graduação na modalidade EaD, encontra-se o Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Pessoas com 98.787 matrículas, ocupando a quarta posição no ranking de matrículas (INEP, 2019).

Diante deste contexto, este trabalho teve por objetivo identificar os aspectos motivacionais que influenciam no aprendizado dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus Sertãozinho* do Instituto Federal de São Paulo (IFSP).

## MOTIVAÇÃO PARA APRENDIZAGEM

Para Barbosa (2005), a origem da motivação é o desejo de satisfação de necessidades e um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo, gerados pelo fato de o ser humano ser um animal social por natureza. O autor lembra que a palavra motivação vem do Latim *motivus*, que é uma coisa móvel, relativa a movimento, algo do movimento, que motiva, provocando assim novo ânimo, agindo em busca de novos horizontes e novas conquistas.

O tema motivação está relacionado a muitos aspectos, pois conforme Bzuneck (2000, p. 10) “na vida humana existe uma infinidade de áreas diferentes e o assunto da motivação deve contemplar suas especificidades”. Para Balancho e Coelho (1996), a motivação pode ser entendida como um processo e, como tal, é aquilo que suscita ou incita uma conduta, que sustenta uma atividade progressiva, que canaliza essa atividade para um dado sentido.

“A motivação é uma força interior que impulsiona o homem e é decisiva no desenvolvimento. Com a motivação há aprendizagem, pois o ato de aprender é algo ativo e nunca passivo”. (BARBOSA, 2005, p. 21).

Quando se considera o contexto específico de sala de aula, as atividades do aluno, para cuja execução e persistência deve estar motivado, têm características peculiares que as diferenciam de outras atividades humanas igualmente dependentes de motivação, como esporte, lazer, brinqueado, ou trabalho profissional (BZUNECK, 2000, p. 10).

Valente (2001) afirma que o aluno estará motivado a aprender e adquirir conhecimento, em dois momentos: quando está disposto a buscar e continuar o processo de aprendizagem ou quando o objeto de estudo é de seu interesse.

Para Pozo (2002, p. 142), “é necessário que sejam criadas expectativas com relação à aprendizagem, para que os alunos se sintam motivados, pois a motivação não depende somente de motivos individuais, mas do sucesso esperado para alcançá-los”.

Bandura (1986) pontua que a motivação é influenciada pela crença que o indivíduo tem na sua autoeficácia para a realização das tarefas, pois o fato de acreditar que será capaz de realizá-las irá influenciar a forma como pensa, sente e se comporta diante dos desafios.

“A motivação é o que influencia nos bons resultados da produtividade, ou seja, professores que ainda não perceberam que o sucesso de seus alunos depende da motivação vivenciam teorias ultrapassadas” (CHERQUES, 1991, p. 26).

Alunos que apresentam dificuldades precisam ser ajudados. Trata-se de um esforço dos educadores que, segundo Almeida, Miranda e Guisande (2008), é apontado pelos alunos como um fator de valorização, gerando sucesso e, quando não acontece, eles se sentem desvalorizados, apresentando, como consequência, o fracasso.

Santos (2003, p. 92) reforça que “quanto mais contextualizado for o ensino, maior a possibilidade significativa para a aprendizagem, pois ao contextualizar, atingem-se diferentes estilos cognitivos, mobilizando assim, a motivação”.

Ainda de acordo com Santos (2003), a motivação dos alunos depende do nível de conhecimento adquirido anteriormente, dos seus níveis de amadurecimento, seu emocional e suas expectativas. Se o “novo” não estabelece relações com o anterior, ele não encontrará razões para utilizá-lo. Essas relações são encontradas

na didática formal, em termos de motivação e interesse, pois despertar o interesse ao conhecimento faz com que cada um tenha o desejo de conhecer e buscar.

Conforme Guimarães e Boruchovitch (2004), um aluno motivado encontra-se envolvido com o processo de aprendizagem, buscando desenvolver habilidades para compreensão e domínio, através de buscas de estratégias, desenvolvendo novas habilidades e principalmente orgulhando-se dos resultados alcançados.

Jesus (2004) esclarece que a falta de motivação dos alunos pode ser identificada através de certos indicadores que constituem variáveis de critério: o fraco empenho do aluno nas tarefas escolares, a baixa participação dos alunos nas aulas e o pouco tempo despendido pelos alunos para estudar. Esses indicadores diretos da falta de motivação dos alunos vão traduzir-se, em muitos casos, no seu insucesso escolar.

Hegarty (2010) observou a existência de certo relacionamento entre motivação e fatores referentes à idade e experiência profissional, entre outros.

Jacobs e Newstead (2000) realizaram um estudo e descobriram que a motivação dos alunos de determinado curso superior variava de acordo com a disciplina e a percepção deles a respeito da importância dos conhecimentos, das habilidades e das suas experiências. Os autores também observaram que a motivação discente diminuiu com o passar dos anos.

Já Falcão e Rosa (2008) realizaram uma pesquisa com estudantes ingressantes no curso de Administração de instituições públicas e privadas do Rio de Janeiro e observaram que os alunos integrantes da sua amostra de pesquisa apresentaram características motivacionais diferentes em relação ao gênero. Os estudantes do gênero feminino apresentaram níveis de motivação mais elevados que os estudantes do gênero masculino.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como o objetivo geral deste trabalho é identificar os aspectos motivacionais que influenciam no aprendizado dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho do IFSP, realizou-se uma pesquisa quantitativa do tipo levantamento.

De acordo com Richardson et al (1999, p. 70), a pesquisa quantitativa “caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. Gil (2002, p. 50) diz que as pesquisas do tipo levantamento

caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

A técnica utilizada para coleta de dados foi a aplicação de questionários. “O questionário é uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante (respondente). O questionário, numa pesquisa, é um instrumento ou programa de coleta de dados” (FIGUEIREDO; SOUZA, 2011, p. 108).

O questionário foi elaborado pelos autores deste estudo com base no modelo desenvolvido por Sobral (2003). A aplicação do questionário ocorreu presencialmente pelos autores do estudo aos discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho do IFSP durante o período de aula noturno entre os dias 23 de setembro a 03 de outubro de 2019.

De acordo com o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP<sup>4</sup>), no segundo semestre de 2019, haviam 112 alunos matriculados no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho IFSP. Deste total, 90 alunos respondentes responderam o questionário, o que corresponde a uma taxa de resposta de 80%.

Vale destacar que antes da aplicação final dos questionários pelos autores deste estudo, foi realizado um pré-teste no dia 16 de setembro de 2019 com 2 discentes do curso. Com base neste pré-teste, realizaram-se as seguintes alterações no questionário: aumento do espaço para as respostas das perguntas abertas e reformulação do enunciado de algumas questões visando maior clareza e entendimento.

Para análise dos dados realizada pelos autores deste estudo, utilizou-se a estatística descritiva, que para Stevenson (1986, p. 2), é a “parte da estatística, que utiliza número para descrever fatos [...]. Compreende a organização, o resumo e, em geral, a simplificação de informações que podem ser muito complexas”.

## APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho do IFSP teve início em 2011, possui duração de 6 semestres e aulas no período noturno. A Tabela 1 apresenta a relação vagas/inscritos do curso no SISU<sup>5</sup> nos últimos anos.

**Tabela 1** – Evolução do número de inscritos no SISU para o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho

Ano	Vagas	Inscritos	Relação Vagas/Inscritos
2011	20	828	41,40
2012	40	1697	42,42
2013	40	1747	43,67
2014	40	1828	45,70
2015	40	1893	47,32
2016	40	2076	51,90
2017	40	2119	52,93
2018	40	1102	27,55
2019	40	1083	27,07

Fonte: Sistema Acadêmico (2019)

**Nota:** Em 2011, o processo seletivo para ingresso no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos teve metade das vagas via SISU e metade por Vestibular Próprio. No Vestibular Próprio, houve 480 inscritos para 20 vagas, gerando uma relação inscritos/vagas de 24.

4 O Suap é um Sistema Unificado de Administração Pública criado pela equipe de desenvolvimento da Coordenação de Sistemas de Informação (Cosinf) da Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação (Digi) do IFRN para a gestão dos processos administrativos e acadêmicos daquele Instituto Federal. Hoje é utilizado por 25 Institutos Federais, incluindo o IFSP. Informações adicionais estão disponíveis em: <http://www2.ifsp.edu.br/index.php/outras-noticias/52-reitoria/3892-ifsp-da-mais-um-passo-rumo-a-implementacao-do-suap.html>.

5 O Sistema de Seleção Unificada (Sisu) foi desenvolvido pelo Ministério da Educação para selecionar os candidatos às vagas das instituições públicas de ensino superior que utilizarão a nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) como única fase de seu processo seletivo. A seleção é feita pelo Sistema com base na nota obtida pelo candidato no Enem. No site, os candidatos podem consultar as vagas disponíveis, pesquisando as instituições e os seus respectivos cursos participantes.

Uma das possíveis explicações para a queda do número de inscritos a partir de 2018, pode ser atribuída à abertura do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no *Campus* Sorocaba do IFSP. Até 2018, o *Campus* Sertãozinho do IFSP era o único *campus* do IFSP que oferecia o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

No entanto, mesmo com a queda na relação vagas/inscritos, o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos continua a ser o curso mais concorrido do *Campus* Sertãozinho como pode ser verificado no Tabela 2.

**Tabela 2** – Número de inscritos no SISU para os cursos superiores do Campus Sertãozinho em 2019

Curso	Grau	Total de vagas	Total de inscritos
Engenharia Elétrica	Bacharelado	40	365
Engenharia Mecânica	Bacharelado	40	580
Gestão de Recursos Humanos	Tecnólogo	40	1083
Letras – Português e Inglês	Licenciatura	40	362
Química	Licenciatura	40	239

Fonte: Brasil (2019)

A Tabela 3 apresenta a quantidade de estudantes concluintes, bem como a taxa de efetividade acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho. Vale destacar que a primeira colação de grau deste curso ocorreu em 2014.

**Tabela 3** – Quantidade de estudantes concluintes e taxa de efetividade acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho

Ano de conclusão	Quantidade de estudantes que concluíram o curso	Taxa de efetividade acadêmica <sup>2</sup>
2014	15	37,5%
2015	37	92,5%
2016	33	82,5%
2017	19	47,5%
2018	31	77,5%
2019	26	65,0%
<b>Total</b>	161	67,1%

Fonte: Sistema Acadêmico (2019)

**Nota<sup>2</sup>:** Percentual de conclusão efetiva em relação ao previsto no início do curso. Calcula-se pela divisão entre o número de estudantes concluintes pelo número de estudantes ingressantes e depois multiplica-se por 100.

Com relação ao perfil dos estudantes do curso, 70% são do sexo feminino e 30% masculino, cerca de 60% possuem idade entre 20 a 29 anos e 82% têm renda familiar per capita de até 1,5 salários mínimos.

Entre os respondentes da pesquisa (80% dos alunos matriculados no curso), 40% estavam matriculados no 2º semestre, 33% estavam no 4º semestre e 27% estavam no 6º semestre.

Para identificar o nível de motivação dos alunos, constava no questionário a seguinte pergunta: “Em uma escala de 0 a 10, qual a sua motivação global com o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos?”. Os alunos que estavam no 2º semestre do curso apresentaram a média de 7,2. Os



alunos matriculados no 4º semestre do curso obtiveram a média de 7,8. Já os alunos que estavam no último semestre do curso (6º semestre) atingiram a média de 8,1.

Nota-se que a motivação dos alunos aumentou com o passar dos semestres, contrariando os resultados do estudo de Jacobs e Newstead (2000) que observaram uma diminuição da motivação discente com o passar do tempo.

Analisando o nível de motivação dos respondentes separados por sexo, verificou-se a média 7,64 para o sexo feminino e 7,73 para o sexo masculino, divergindo dos achados do trabalho de Falcão e Rosa (2008), em os estudantes do sexo feminino apresentam níveis de motivação mais elevados que os estudantes do sexo masculino.

Com o intuito de verificar as motivações dos alunos para frequentarem as aulas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos do *Campus Sertãozinho*, havia no questionário a seguinte pergunta: “Por que venho ao IFSP?”. A Tabela 4 apresenta uma síntese das respostas à esta pergunta.

**Tabela 4 – Respostas à pergunta “Por que venho ao IFSP?”**

Questões	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1. Porque o curso de GRH me proporcionará uma carreira de sucesso.	0%	2%	20%	61%	17%
2. Porque o meu desejo é me tornar um(a) gestor(a) de RH.	4%	9%	26%	30%	31%
3. Porque o curso me ajuda a desempenhar as atividades do dia a dia.	3%	4%	20%	40%	32%
4. Porque meu desempenho é bom.	4%	6%	31%	49%	10%
5. Porque percebo que utilizarei as matérias no meu futuro profissional.	1%	8%	13%	28%	50%
6. A percepção do meu aprendizado me motiva.	3%	9%	20%	37%	31%
7. Pelo prazer de participar das aulas.	10%	10%	22%	43%	14%
8. Porque a reputação do Instituto Federal é muito boa.	1%	0%	16%	34%	49%
9. Porque preciso do diploma, ao menos, a fim de conseguir uma ocupação bem remunerada no futuro.	10%	3%	19%	26%	42%
10. Porque o suporte que os professores me dão quando estou com dificuldades é muito bom.	3%	9%	24%	32%	31%
11. Honestamente não sei, meu desempenho de modo geral, não é bom.	58%	13%	18%	8%	3%
12. Porque sinto satisfação e prazer enquanto aprendo coisas novas.	0%	2%	11%	38%	49%
13. Porque acho que a formação universitária ajuda a me preparar melhor para a carreira que escolhi.	1%	1%	8%	37%	53%
14. Porque os professores buscam atividades que permitem colocar em prática o que é aprendido.	2%	16%	24%	42%	17%
15. A fim de obter um emprego de prestígio, no futuro.	0%	2%	16%	32%	50%
16. Pelo prazer que sinto quando descubro coisas novas que nunca tinha visto ou conhecido antes.	1%	3%	22%	36%	38%
17. Porque o curso me capacitará, no final, a entrar no mercado em uma área que eu gosto.	1%	7%	13%	39%	40%
18. Já tive boas razões para isso; agora, entretanto, eu me pergunto se devo continuar.	43%	19%	14%	14%	9%

19. Pelo prazer que tenho em ampliar meu conhecimento sobre assuntos que me atraem.	0%	7%	13%	48%	32%
20. Porque já tenho vivência na área de RH, e isso me motiva a buscar mais conhecimento na área.	31%	12%	14%	19%	23%
21. Porque isso me ajudará a escolher melhor minha orientação profissional.	4%	2%	22%	37%	34%
22. Não percebo porque venho ao Instituto e, francamente, não me preocupo com isso.	79%	10%	10%	1%	0%
23. Porque eu creio que a formação universitária aumentará minha competência como profissional.	1%	0%	10%	27%	62%
24. Porque quero mostrar a mim mesmo que posso ter sucesso nos meus estudos.	2%	3%	13%	31%	50%

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2019)

Analisando a Tabela 4, observa-se que sete afirmativas obtiveram mais de 80% de concordância parcial ou total, a saber:

- 13. Porque acho que a formação universitária ajuda a me preparar melhor para a carreira que escolhi” (90%);
- 23. Porque eu creio que a formação universitária aumentará minha competência como profissional” (89%);
- 12. Porque sinto satisfação e prazer enquanto aprendo coisas novas (87%);
- 8. Porque a reputação do Instituto Federal é muito boa (83%);
- 15. A fim de obter um emprego de prestígio, no futuro (82%);
- 24. Porque quero mostrar a mim mesmo que posso ter sucesso nos meus estudos (81%);
- 19. Pelo prazer que tenho em ampliar meu conhecimento sobre assuntos que me atraem (80%).

As afirmativas 13, 23 e 15 estão relacionadas ao futuro profissional do estudante. A afirmativa 8 também pode estar relacionada a esse quesito, se houver entendimento de que se graduar no IFSP é algo positivo para o currículo profissional. Estas afirmativas estão em consonância com Locatelli, Bzuneck e Guimaraes (2007), que asseveram que a atitude efetiva dos alunos em relação ao seu futuro caracteriza-se como o ponto crítico da sua motivação para a aprendizagem, pois, somente assim, podem ter maior estímulo para a obtenção de melhores resultados.

As afirmativas 12 e 19 relacionam-se ao prazer de adquirir novos conhecimentos e remetem a Valente (2001), que explica que o aluno estará motivado a aprender e adquirir conhecimento, em dois momentos: quando está disposto a buscar e continuar o processo de aprendizagem ou quando o objeto de estudo é de seu interesse.

A afirmativa 24 está associada à autoeficácia e reporta a Bandura (1986), que pontua que a motivação é influenciada pela crença que o indivíduo tem na sua autoeficácia para a realização das tarefas, pois o fato de acreditar que será capaz de realizá-las irá influenciar a forma como pensa, sente e se comporta diante dos desafios.

O Quadro 1 apresenta as respostas de forma agregada referente à questão “Na sua opinião, o que



deveria ser feito para aumentar a motivação dos alunos no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos?” onde os alunos expressaram suas opiniões, informando o que poderia ser feito para aumentar a motivação dos estudantes do GRH e também o que os desmotiva dentro do curso.

**Quadro 1** – Na sua opinião, o que deveria ser feito para aumentar a motivação dos alunos no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos?”

Respostas	Quantidade de respostas
Mais aulas práticas	49
Matérias mais focadas em RH	13
Melhorar o relacionamento professor-aluno	7
Mais visitas técnicas	2
Mais aulas online	2
Incentivar mais as pesquisas de iniciação científica	2
Menos seminários	2
Maior flexibilidade com faltas	2
Palestras sobre vegetarianos e veganos	1
Mais palestras	1
Melhoria da cantina	1
Aulas mais dinâmicas	1
Projeto para encaminhar os alunos para vagas de emprego.	1
Divulgar mais o curso	1
Maior flexibilidade com horário de chegada	1
Disposição dos docentes para tirar dúvidas sobre a matéria	1
Ter mais empresas parceiras e oportunidades de emprego para os estudantes	1
Ter mais motivação dos professores	1
Trazer mudanças políticas que impactam o RH	1
Mais empatia com os alunos	1
Acompanhamento individual dos alunos, verificar os fatores externos que pode influenciar no desempenho nas aulas	1

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2019)

Nota-se no Quadro 1, que houve 49 indicações para “mais aulas práticas”, o que remonta a Schneider (2005), que declara que a formação de tecnólogos busca trabalhar a prática como ferramenta para a construção do conhecimento. Deve-se reforçar que a formação não está somente preocupada com a prática, mas principalmente em como mobilizar os conhecimentos, habilidades e atitudes na resolução de problemas. Uma formação mais dinâmica e prática, porém, não deve ser confundida com menos especialização, pelo contrário, propõe profundidade, conhecimento focado e contextualizado, autonomia e educação continuada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar os aspectos motivacionais que influenciam no aprendizado dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus Sertãozinho* do Instituto Federal de São Paulo (IFSP), sendo que 70% dos alunos são do sexo feminino e 30% masculino, cerca de 60% possuem idade entre 20 a 29 anos e 82% têm renda familiar per capita de até 1,5

salários mínimos.

Para atingir este objetivo, o tipo de pesquisa utilizado foi a pesquisa descritiva. A técnica utilizada para coleta de dados foi a aplicação de questionários, com base no modelo desenvolvido por Sobral (2003), que foi respondido de forma presencialmente pelos discentes do curso.

Entre os respondentes da pesquisa (80% dos alunos matriculados no curso), 40% estavam matriculados no 2º semestre, 33% estavam no 4º semestre e 27% estavam no 6º semestre. Os alunos matriculados no último semestre do curso apresentaram nível de motivação superior aos alunos matriculados nos demais semestres. Analisando o nível de motivação dos respondentes separados por sexo, notou-se que os estudantes do sexo masculino apresentaram níveis de motivação mais elevados que os estudantes do sexo feminino.

Entre as principais motivações dos respondentes para frequentarem as aulas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos do *Campus* Sertãozinho estão aquelas relacionadas ao futuro profissional, seguidas por aquelas alusivas ao prazer de adquirir novos conhecimentos e pelas que estão associadas à autoeficácia. A realização de mais aulas práticas foi a ação mais indicada pelos respondentes com o intuito de aumentar a motivação dos alunos do curso.

Diante dos resultados apresentados, sugere-se que o conteúdo explorado nas aulas envolvam atividades mais práticas, que é a principal característica dos cursos tecnológicos. Entre as estratégias de ensino que podem ser utilizadas, podem ser citadas:

- Gamificação: refere-se ao uso de mecânicas e dinâmicas de jogos para engajar pessoas, resolver problemas e melhorar o aprendizado, motivando ações e comportamentos em ambientes fora do contexto de jogos.
- Estudos de caso: que pode ser definido como um problema que reproduz os questionamentos, as incertezas e as possibilidades de um contexto empresarial que dispara a necessidade de uma tomada de decisão. O processo de chegar a uma decisão, por meio da análise e discussão individual e coletiva das informações expostas no estudo de caso, promove o raciocínio crítico e argumentativo dos alunos.
- Realidade virtual: é uma tecnologia que transporta as pessoas para um ambiente 3D, proporcionando uma experiência tridimensional que possibilita simular movimentos, imagens e sons. Para tanto, é necessário um equipamento especial e óculos do tipo RIFT (com tecnologia Head-mounted display, ou HMD), essa seria uma ferramenta para propiciar aos alunos mais visitas técnicas nas empresas, sem a necessidade de deslocamento.

Sobre às limitações deste estudo, destaca-se que a pesquisa foi realizada apenas em um curso do IFSP. Como sugestão de pesquisas futuras, indica-se uma maior abrangência, como outros cursos do IFSP ou de outras instituições de ensino.

Por fim, os resultados apresentados nesse trabalho poderão auxiliar no planejamento das ações de permanência e êxito dos estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do *Campus* Sertãozinho do IFSP.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. S.; MIRANDA, L.; GUISANDE, M. A. **Atribuições causais para o sucesso e fracasso escolares**. Estudos de Psicologia, Campinas, v. 25, n. 2, p. 169-176, abril/junho, 2008.
- BALANCHO, M. J. S.; COELHO, F. M. **Motivar os alunos, criatividade na relação pedagógica**: conceitos e práticas. 2. ed. Porto, Portugal: Texto, 1996.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action**: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, N. Y. Prentice Hall, 1986.
- BARBOSA, D. F. Motivação no trabalho. **Revista de Ciências Empresariais**. v. 2, n. 1, p. 20-25, jan./jun, 2005.
- BZUNECK, J. A. **As crenças de auto-eficácia dos professores**. In: F.F. Sisto, G. Oliveira, & L. D. T. Fini (Orgs.). Leituras de psicologia para formação de professores. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2000.
- CHERQUES, H. R. T. A produtividade e poder nas organizações. **RAE, Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. v. 31, n.3, jul/set, 1991.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2008.
- COVINGTON, M. V.. Self-worth theory goes to college or do our motivation theories motivate? In: McINERNEY, D. M.; VAN ETTEN, S. (coord.). **Big theories revisited**. Greenwich: Information Age Publishing, 2004. cap.5, p. 91-114.
- FALCÃO, D. F.; ROSA, V. V. Um estudo sobre a motivação dos universitários do curso de administração: uma contribuição para gestão acadêmica no âmbito público e privado. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRAUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- FIGUEIREDO, A. M.; SOUZA, S. R. G. **Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses**: Da redação científica à apresentação do texto final. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de pesquisas Sociais**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GUIMARAES, S. E. R., BORUCHOVITCH, E. O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da teoria da autodeterminação. **Revista Psicologia Reflexão**. v. 17, n. 2, p. 143-150, 2004.
- HEGARTY, N. L.. Application of the Academic Motivation Scale to Graduate School Students. **The Journal of Human Resource and Adult Learning**, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 48-55, dec. 2010. Disponível em: <http://www.hraljournal.com/Page/6%20Niall%20Hegarty.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2019.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (Brasil). [Brasília, DF]: Inep, 2019a. **Censo da Educação Superior 2018**: Divulgação dos Resultados. Disponível em: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2019/apresentacao\\_censo\\_superior2018.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/apresentacao_censo_superior2018.pdf)>. Acesso em: 12 maio 2020.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP (Brasil). [Brasília, DF]: Inep, 2019b. **Censo da Educação Superior 2018**: Notas Estatísticas. Disponível em: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2019/censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2018-notas\\_estatisticas.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf)>. Acesso em: 12 maio 2020.
- JACOBS, P. A.; NEWSTEAD, S. E. The nature and development of student motivation. **British Journal of Educational Psychology**, Leicester, v. 70, n. 2, p. 243-254, 2000.
- JESUS, S. N. **Psicologia da educação**. Coimbra: Quarteto, 2004.
- KERSTING, W. **Liberdade e liberalismo**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2005.
- LOCATELLI, A. C. D., BZUNECK, J. A., GUIMARAES, S. E. R. **A motivação de adolescentes em relação com a perspectiva de tempo futuro**. In: Psicologia: Reflexão e Crítica. Londrina, v. 20, n. 02, 2007. Disponível em: [<http://>

www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0102-79722007000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=pt], Acessado em: 11 de maio de 2019. p. 269.

MICHAELIS. **Dicionário de Português Online**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=ne9qA>>. Acesso em: 29 de março de 2019.

POZO, J. I. **Aprendizes e mestres: a nova cultura da aprendizagem**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PRADO, F. L. **Os novos cursos de graduação tecnológica**. Curitiba/PR: OPET, 2006.

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

SANTOS, Akiko, **Didática sob a ótica do pensamento complexo**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2003.

SCHNEIDER, M. C. K. **Modelo de avaliação da gestão de instituição de cursos superiores de tecnologia**. 2005. 207f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SOBRAL, D. T. **Motivação do aprendiz de medicina: uso da escala da motivação acadêmica**. Instituto de psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

STEVENSON, W. J. **Estatística aplicada à Administração**. São Paulo: Harbra, 1986.

TAKAHASHI, A. R. W. Cursos superiores de tecnologia em gestão: reflexões e implicações da expansão de uma (nova) modalidade de ensino superior em administração no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n.2, p. 385-414, 2010.

VALENTE J. A. **Formação de educadores para o uso da informática na escola**. Campinas: UNICAMP, 2001.