

# Relações entre Estratégias de Aprendizagem e Traços de Personalidade em Treinamentos Corporativos Presenciais

Luana Paula de Oliveira<sup>1\*</sup>, Thaís Zerbini<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0001-8665-9778> / Faculdade de Filosofia, Ciência e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP), Brasil

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0001-6799-3658> / Faculdade de Filosofia, Ciência e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP), Brasil

## Resumo

Avaliação de influências de aspectos individuais em ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) contribuem para o seu sucesso. Este estudo objetivou investigar relações entre estratégias de aprendizagem e traços de personalidade - segundo a teoria dos Cinco Grandes Fatores (Big Five) - em treinamentos corporativos presenciais. Participaram 86 colaboradores de uma empresa de Telecomunicações. Foi utilizado o inventário de personalidade Neuroticism, Extraversion, Openness Personality Inventory Revised (NEO-FFI-R) e a Escala de Estratégias de Aprendizagem. Procedeu-se análises estatísticas descritivas e testes de coeficiente de correlação. Verificou-se correlações positivas e negativas entre as variáveis estudadas e suas influências sobre resultados esperados em ações de TD&E. Estes achados corroboram pesquisas internacionais e contribuem para o avanço de pesquisas da área no contexto nacional ao inserir a variável Traços de Personalidade, uma vez que amplia o conhecimento acerca das características dos treinandos e aperfeiçoa o desenho de treinamentos mais adaptados a clientela.

**Palavras-chave:** treinamento corporativo, estratégias de aprendizagem, traços de personalidade.

## Relationships between Learning Strategies and Personality Traits in Corporate Training

### Abstract

Evaluation of the influences of individual aspects in training, development, and education (TD&E) actions which contribute to its success. This study aimed to investigate relationships between learning strategies and personality traits, according to the Big Five Factors theory, in face-to-face corporate training. Eighty-six employees from a telecommunications company participated. The revised personality inventory for neuroticism, extraversion, and openness (NEO-FFI-R) and the Learning Strategies scale were used. Descriptive statistical analyses and correlation coefficient tests were performed. There were positive and negative correlations between the studied variables and their influence on the expected results in TD&E actions. These findings corroborate international research and contribute to the advancement of research in the TD&E area in the national context by inserting the variable of personality traits, since it expands the knowledge about the trainees' characteristics and improves the design of training to be more adapted to the clientele.

**Keywords:** corporate training, learning strategies, personality traits.

## Relaciones entre Estrategias de Aprendizaje y Rasgos de Personalidad en la Capacitación Corporativa en el Sitio

### Resumen

La evaluación de las influencias de los aspectos individuales en las acciones de Capacitación, Desarrollo y Educación (TD&E) contribuye a su éxito. Este estudio tuvo como objetivo investigar las relaciones entre las estrategias de aprendizaje y los rasgos de personalidad, de acuerdo con la teoría de los Cinco Grandes Factores (Big Five), en la capacitación corporativa presencial. Participaron 86 empleados de una empresa de telecomunicaciones. Se utilizó el Inventario de personalidad revisado (NEO-FFI-R) y la Escala de estrategias de aprendizaje. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos y pruebas de coeficiente de correlación. Hubo correlaciones positivas y negativas entre las variables estudiadas y su influencia en los resultados esperados en las acciones de TD&E. Estos hallazgos corroboran la investigación internacional y contribuyen al avance de la investigación en el área de TD&E en el contexto nacional al insertar la variable Rasgos de personalidad, ya que amplía el conocimiento sobre las características de los alumnos y mejora el diseño de la capacitación más adaptada a la clientela.

**Palabras clave:** capacitación corporativa, estrategias de aprendizaje, rasgos de personalidad.

No contexto de trabalho, as ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação de Pessoas (TD&E), não são apenas uma forma de desenvolver as capacidades individuais, mas também uma alavanca para melhorar a eficácia da equipe e para as organizações obterem vantagem competitiva (Noe, Clarke, & Klein, 2014). O processo de TD&E possui três subsistemas básicos: Avaliação de necessidades de ações instrucionais; Planejamento e Execução e Avaliação de Treinamento (Meneses, Zerbiní, & Abbad, 2010), sendo o último responsável por retroalimentar os demais, reconhecendo fatores que ajudam e os que prejudicam a efetividade de treinamentos.

Conforme apontam Bell, Tannebaum, Ford, Noe e Kraiger (2017), a partir dos anos 2000, o desenvolvimento de novos modelos teóricos e a construção de ferramentas do subsistema de avaliação foram os assuntos mais publicados em artigos da área de TD&E. Nesse prospecto, as características da clientela, que se referem a atributos individuais, destacam-se como uma das variáveis mais amplamente investigadas neste subsistema por se mostrar importante preditoras de aprendizagem (Bell et al., 2017; Martins & Zerbiní, 2016). Trata-se do reconhecimento de fatores físicos e sociais, bem como aos estados comportamentais dos participantes, que podem influenciar os resultados das ações educacionais.

O objetivo do levantamento das características da clientela é oferecer mais informações a fim de direcionar o público para a ação certa ou modificar a ação instrucional de acordo com as características do público-alvo (Martins & Zerbiní, 2015; Wen & Lin, 2014). Nesta perspectiva, uma revisão de literatura realizada por Martins (2016) mostra que no Brasil há uma importante linha de pesquisa sobre estratégias de aprendizagem, uma das variáveis de características da clientela. Nesses estudos, demonstra-se que essa variável apresenta capacidade preditiva quando correlacionada com outras variáveis envolvidas no processo de TD&E, tais como desenvolvimento profissional, desempenho acadêmico e fatores motivacionais (Garrote Rojas, Garrote Rojas, & Jiménez Fernández, 2016; Haeme, Borges-Andrade, & Cassiano, 2017; Visbal-Cadavid, Mendoza-Mendoza, & Díaz Santana, 2017).

As estratégias de aprendizagem, segundo a taxonomia de Warr e Allan (1998), são constituídas por três componentes principais: Estratégias Cognitivas (repetição, organização e elaboração); Estratégias Comportamentais (busca de ajuda interpessoal, busca de ajuda no material didático e aplicação prática) e Estratégias Autorregulatórias (controle da emoção e da motivação e monitoramento da compreensão). Martins (2016) atenta para o fato de que, mesmo diante de todos os achados sobre essa variável, o foco das pesquisas recai sobre o processo de aprendizagem.

Assim, há necessidade da evolução das perspectivas sobre as habilidades metacognitivas dos treinandos, isto é, da capacidade de automonitorar e autorregular as suas estratégias de aprendizagem a fim de maximizá-las (Cunha & Boruchovitch, 2016; Tezci, Sezer, Aktan, & Gurgan, 2016). Pegalajar-Palomino (2016) recomenda, ainda, ambientes de aprendizagem que facilitem a inovação e a participação dos aprendizes no processo de ensino-aprendizagem, considerando tanto o componente acadêmico do ensino como a dimensão humana da aprendizagem. Portanto, torna-se de extrema importância relacionar os traços de personalidade com a escolha de estratégias de aprendizagem, sendo que ambas variáveis apresentam predição com desempenho acadêmico. Desse modo, é possível aperfeiçoar e personalizar cada vez mais as ações educacionais ofertadas em qualquer contexto educacional. Ressalta-se aqui, e mais adiante, que, estudos nacionais disseminados correlacionando estratégias de aprendizagem e traços de personalidade, não foram identificados.

Nesta perspectiva, pesquisas internacionais da área de TD&E incluem um componente importante da dimensão humana, sob

a perspectiva da psicologia, até então, não disseminado em estudos nacionais: Traços de Personalidade. Em uma das definições, Trentini et al. (2009) descrevem personalidade como características dos indivíduos, sendo única e o distinguindo dos demais a partir de padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos. Este construto sempre teve destaque no campo da psicologia, sendo fonte de numerosos estudos, debates teóricos e metodológicos, os quais evidenciam a implicação de suas dimensões afetivas, cognitivas e comportamentais deste construto.

Apesar de existirem muitas perspectivas teóricas sobre a personalidade, a teoria Big Five é uma forte referência por se tratar de um modelo que aponta as dimensões da personalidade sob as quais os indivíduos, independentemente de sua cultura ou nacionalidade, se reconhecem ou se diferenciam. Nela, as dimensões da personalidade são classificadas em cinco grandes fatores: Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade e Conscienciosidade. Este modelo tem sido frequentemente operacionalizado através do NEO-PI-R (*Neuroticism, Extraversion, Openness Personality Inventory Revised*). O instrumento possui 240 itens e se baseia em uma extensa investigação, na qual as qualidades psicométricas foram comprovadas em muitas populações, de diversos países (McAdams & Olson, 2010).

Há também uma versão reduzida, mais versátil e fiável deste modelo, designada por NEO-FFI-R, com 60 itens, a qual tem sido utilizada extensivamente para estudar as relações entre as cinco dimensões da personalidade e outros construtos como, por exemplo, estilos de aprendizagem (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2009) e sucesso acadêmico (Chamorro-Premuzic, Quiroga, & Colom, 2009). As qualidades psicométricas deste instrumento também têm sido avaliadas em diferentes culturas, mostrando-se bem próximas à versão Americana original (Pedroso-Lima et al., 2014).

Na literatura internacional, constata-se que essa variável tem apresentado potencial predição de desempenho acadêmico (Lakhal, Sévigny, & Frenette, 2015), satisfação com o treinamento (Yang, Jowett, & Chan, 2014), e estilos de aprendizagem/estratégias de aprendizagem (Li & Armstrong, 2015; Salahi, Hedjazi, Mahmood, & Ebrahimi, 2014). Entretanto, estudos correlacionando estratégias de aprendizagem - segundo as bases teóricas aqui adotadas e disseminadas nos estudos nacionais - e traços de personalidade não foram identificados.

Contudo, por serem duas variáveis com forte comportamento de predição em estudos da área, uma amplamente disseminada e outra ainda não estudada no contexto nacional, a presente pesquisa objetivou analisar as relações entre o uso de determinadas estratégias de aprendizagem e traços de personalidade - segundo a teoria dos Cinco Grandes Fatores (Big Five) - em treinamentos corporativos presenciais. Pretendeu-se responder se existe relação entre essas duas variáveis e de que forma o reconhecimento dessa relação pode contribuir para o planejamento instrucional de treinamentos corporativos mais adequados às características dos aprendizes.

## Método

O treinamento avaliado foi intitulado como “Gestão à Vista”, desenvolvido e oferecido por uma empresa do setor de telecomunicações, situada em Minas Gerais. Trata-se de um treinamento corporativo, obrigatório, destinado a todos os colaboradores, ministrado presencialmente, com duração de duas horas e trinta minutos e com o objetivo de alinhar as estratégias e políticas organizacionais e comportamentos esperados no ambiente de trabalho.

## Participantes

Participou da pesquisa uma amostra de 86 colabo-

radores. O perfil da amostra é apresentado na Tabela 1.

Tabela 1  
Características da amostra

Dados Sociodemográficos		Frequência	(%)
Idade	De 31 a 40 anos	46	53,5
	De 19 a 30 anos	24	27,9
	De 41 a 50 anos	11	12,8
	De 51 a 60 anos	5	5,8
Gênero	Masculino	68	79,1
	Feminino	18	20,9
Escolaridade	Ensino Superior	53	62
	Especialização	17	20
	Ensino Médio Completo	12	15
	Técnico	4	5
Hierarquias dos Cargos	Técnico/Operacional	66	77
	Liderança	20	23

Verifica-se, na Tabela 1, que mais de 50% da amostra tem mais que 31 anos. Tal dado vai ao encontro dos pré-requisitos de contratação da organização, dentre as quais estão formação, tempo de experiência profissional e conhecimentos técnicos.

Observamos, ainda, que 79% (68) dos participantes são do gênero masculino e 21% (18) são do gênero feminino. Estes resultados podem estar relacionados com o fato de as atividades dominantes da organização serem de natureza mais técnicas/operacionais, ligadas à formação em cursos técnicos e graduações, como, por exemplo, eletrônica, engenharias elétrica e de telecomunicações, onde ainda se observa maior prevalência do sexo masculino nesses cursos. O Censo da Educação Superior de 2016, divulgado pelo INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Legislação e Documentos) mostra, por exemplo, que nos cursos de Engenharias, Matemática e Computação a taxa de concentração de alunos do sexo masculino é de 75%.

A Tabela 1 retrata ainda que a maioria dos participantes (82%) possuem pelo menos ensino superior, o que está em consenso com o nível de complexidade e exigências dos cargos, conforme verbalizado pelo gestor de recursos humanos da empresa. Fica evidenciado, também, que a maioria dos cargos na empresa é técnico/operacional, o que tem a ver com natureza de suas prestações de serviços.

## Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos.

**Escala de Estratégias de Aprendizagem (Martins, Zerbini, & Medina, 2018).** Este instrumento foi escolhido por ser adequado ao contexto de TD&E e por ser psicometricamente válido e confiável, com índices de consistência interna considerados bons, conforme retrata a Tabela 2.

**Inventário de Personalidade NEO, na versão NEO-FFI (Mendoza-Flores, 2010).** Segundo Mendoza-Flores (2010), os valores de consistência interna do NEO-FFI, têm se mos-

Tabela 3

Resumo das informações sobre o NEO-FFI-R

Domínios	Nº itens esperados	Alfa	Cargas Fatoriais			
			Carga >.50 em seu fator teórico	Carga entre .30 e .50 em seu fator teórico	Nenhuma carga significativa em qualquer dimensão	Carga secundária em outra dimensão
N	12	0,81	9	3	-	4
E	12	0,78	6	5	1	3
O	12	0,74	6	5	1	1
A	12	0,70	2	10	-	-
C	12	0,83	10	2	-	1

Fonte: Mendoza-Flores (2010).

Tabela 2

Informações psicométricas do instrumento estratégias de aprendizagem

Instrumento	Escala Obtidas	Cargas Fatoriais			
		Nº de Itens	Alfa	Mín.	Máx.
Estratégias de Aprendizagem (Martins et al., 2018, Anexo B)	Cognitivas/Busca de Ajuda	07	0,85	0,35	0,76
	Controle de Emoção	03	0,80	0,69	0,85
	Elaboração/ Aplicação Prática	05	0,84	-0,30	0,83
	Controle da Motivação	03	0,81	0,50	-0,88

Nota. Fonte: Martins, Zerbini e Medina (2018).

trado, em diferentes culturas, genericamente aceitáveis e similares, refletindo o potencial do instrumento para ser utilizado em diferentes contextos. Assim, pelo panorama de credibilidade, este instrumento foi escolhido para a execução da presente pesquisa, que contou com sua versão adaptada para a cultura brasileira. De acordo com a autora, o estudo brasileiro do NEO-FFI-R manteve uma razoável qualidade técnica no que diz respeito à consistência interna, conforme seguem na Tabela 3.

## Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A presente pesquisa seguiu as diretrizes da Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, e contemplou em seu planejamento os princípios da autonomia, beneficência, não-maleficência e justiça. Também está de acordo com a Resolução 002/2003, do Conselho Federal de Psicologia, com o Código de Ética do Psicólogo e foi aprovado pelo Comitê de Ética da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo (CAAE nº 60834516.4.0000.5407).

Após essa aprovação, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi disponibilizado a todos os colaboradores da organização parceira, participando somente aqueles que aceitaram o termo. Estes foram direcionados para ambiente on-line, sendo o questionário de Estratégias de Aprendizagem hospedado no Google Forms e o de Personalidade na própria plataforma da Editora responsável pelo instrumento no Brasil, que gentilmente doou os testes para a realização deste estudo. Os questionários ficaram disponíveis para resposta durante sessenta dias e todos que participaram responderam ao final do curso. A taxa de retorno foi de 74,78% (86 respondentes de 115 convidados), sendo um diferencial entre os estudos da área. Ressalta-se que, por ser um curso de curta duração e com um fluxo de informações que são necessariamente utilizadas na rotina de trabalho, foi feita a opção neste trabalho de não inserir como a análise da diferença nas respostas, em diferentes momentos da participação dos respondentes.

## Procedimentos de Análise de Dados

Para a realização das análises dos dados foi utilizado o *software* de análise estatística SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 21.0. Foram procedidas análises exploratórias, análises das estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, moda, mínimo e máximo) e foi aplicado ainda o Teste de Normalidade de Shapiro-Wilk para cada uma das variáveis consideradas. Por fim, foram realizados os Testes de Coeficiente de Correlação de Pearson com o intuito de atender ao objetivo desta pesquisa, que é verificar possíveis relações entre o uso de determinadas estratégias de aprendizagem e traços de personalidade em treinamentos corporativos presenciais.

## Resultados

Na Tabela 4, são apresentados os resultados descritivos dos itens do questionário de Estratégias de Aprendizagem, que mensuram a frequência de uso, ao longo do treinamento, de capacidades cognitivas, habilidades comportamentais e controle da ansiedade e da motivação, utilizadas pelos aprendizes para controlar os próprios processos psicológicos de aprendizagem. Os 18 itens estão associados a uma escala de frequência de 5 pontos, que varia de 1 (“Nunca”) a 5 (“Sempre”).

Tabela 4  
Estatísticas descritivas do instrumento de estratégias de aprendizagem

Item	Média	Desvio-padrão	Moda	Frequências Relativas (%)		
				1-2	3	4-5
1	4,4	0,79	5	2,33	8,14	89,53
2	3,65	1,18	4	16,28	25,58	58,14
3	3,99	0,9	4	5,81	16,28	77,91
4	4,28	0,85	5	5,81	8,14	86,05
5	4,06	1,01	4	10,47	9,3	80,23
6	4,42	0,64	4	1,16	1,16	97,67
7	3,85	1,1	5	10,47	23,26	66,28
8	4,12	0,96	5	5,81	16,28	77,91
9	3,62	1,15	4	15,12	25,58	59,3
10	3,52	1,01	4	17,44	26,74	55,81
11	3,49	1,04	4	16,28	29,07	54,65
12	3,45	1,25	4	19,77	25,58	54,65
13	3,69	1,16	4	16,28	17,44	66,28
14	3,87	1,17	4	11,63	15,12	73,26
15	4,06	0,82	4	3,49	19,77	76,74
16	4,12	0,76	4	1,16	19,77	79,07
17	3,83	0,83	4	5,81	26,74	67,44
18	4,31	0,77	5	2,33	11,63	86,05

Observa-se que a maioria dos itens se localiza no ponto mais alto da escala, com destaque para os itens 1, 4, 5, 6, 7 e 18, que apresentam frequência de respostas superior a 80% nestes pontos mais altos. Destes, três itens (4, 5 e 6) pertencem à estratégia de “Controle da Motivação”, um item à estratégia de “Controle da Emoção” (1) e um item à estratégia de “Elaboração e Aplicação Prática” (18). As duas primeiras são estratégias autorregulatórias, que, segundo a taxonomia proposta por Warr e Allan, 1998, prevêm o controle da ansiedade, motivação e atenção, bem como a prevenção de dispersões de concentração durante os estudos. Já a terceira diz respeito às estratégias cognitivas (elaboração) e comportamentais (aplicação prática). Estratégias cognitivas consistem em procedimentos adotados pelos aprendizes no intuito de analisar e refletir sobre implicações e conexões possíveis entre o material aprendido e o conhecimento já existente. Estratégias

comportamentais referem-se ao aprimoramento do conhecimento por meio de aplicação prática do que foi aprendido.

Dos cinco itens que apresentam concentração das respostas nos pontos baixos da escala (2, 10, 11, 12 e 13), quatro pertencem às estratégias “Cognitivas e de Busca de Ajuda” (10, 11, 12 e 13) e um à estratégia de “Controle da Emoção” (2). As primeiras medem estratégias comportamentais do aprendiz referente à obtenção de auxílio de outras pessoas, como pares e instrutores, para tirar dúvidas sobre o conteúdo do treinamento.

Os desvios-padrão dos itens variam entre 0,64 e 1,25. Vale lembrar que o desvio-padrão é uma medida da variabilidade das respostas, representando se a amostra observada é homogênea (desvio-padrão baixo) ou heterogênea (desvio-padrão alto) no que diz respeito à resposta no item. Neste questionário, há uma homogeneidade na maioria das respostas, sendo observados desvios mais consideráveis, apesar de não serem altos, nos itens 2, 9, 12, 13 e 14, os quais, representam, em sua maioria (9, 12 e 13), estratégias “Cognitivas de Busca de Ajuda”. A Tabela 5 retrata as médias de cada fator do questionário de Estratégias de Aprendizagem, sintetizando as mais e as menos utilizadas por esta amostra.

Tabela 5  
Estatísticas dos escores médios dos fatores do questionário de estratégias de aprendizagem

Estratégias de Aprendizagem	Média	Desvio-padrão	Mediana
Estratégias cognitivas e busca de ajuda	3,68	0,83	3,86
Controle da emoção	4,01	0,76	4,00
Elaboração e aplicação prática	4,04	0,62	4,00
Controle da motivação	4,25	0,72	4,33

De acordo com os resultados sobre a frequência de uso das estratégias de aprendizagem assumidos pelo escore médio de cada fator, o treinamento estimulou principalmente a adoção de procedimentos autorregulatórios (controle da emoção e da motivação), bem como a elaboração e aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.

Quanto aos resultados descritivos dos 60 itens do instrumento de “Traços de Personalidade”, estes são associados a uma escala de frequência de comportamento que varia de DF (“Discordo Fortemente”) a CF (“Concordo Fortemente”). Para análises dos dados foram atribuídos a escala valores de 0 a 4, sendo 0 (Discordo Fortemente), 1 (Discordo), 2 (Neutro), 3 (Concordo) e 4 (Concordo Fortemente). Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Nota-se uma grande quantidade de variações em todas as estatísticas. Tal resultado é esperado em se tratando de um instrumento que mede características pessoais, que mudam de indivíduo para indivíduo. A média dos itens varia de 0,57 a 3,78. O item 20, que teve a média mais alta, diz respeito à afirmação: “Tento cumprir todas as minhas obrigações com responsabilidade”. O item com a média mais baixa foi: “Às vezes não sou tão confiável como deveria ser”. Vale se atentar para o fato de que essas são respostas esperadas de um colaborador dentro de uma organização. Contudo, ainda que exista esse viés, os questionários foram considerados válidos dentro dos desvios aceitáveis.

A moda dos itens varia entre 0 e 4, sendo que os itens localizados nos pontos mais altos da escala são: 4, 20, 40, 35, 49, 50, 37, 25, 60, 34, 8, 5, 52 e 17, com frequência de respostas superior a 80%. Destes 14 itens, 7 (20, 40, 35, 50, 25, 60 e 5) pertencem ao domínio da Conscienciosidade, seguido pelos domínios da Abertura (4, 49 e 34) e da Extroversão (37, 52 e 17). O primeiro domínio citado refere-se ao senso de contenção e sentido prático, envolvendo características como competência, ordem e autodisciplina. O segundo caracteriza-se por um in-

Tabela 6  
Estatísticas descritivas do instrumento NEO-FFI-R

Item	Válido	Ausente	Média	Desvio-padrão	Moda	Frequências Relativas (%)		
						0-1	2	3-4
1	86	0	0,95	0,87	1	81,40	10,47	8,14
2	83	3	2,54	0,85	3	12,05	32,53	55,42
3	85	1	1,99	1,03	2	25,88	44,71	29,41
4	85	1	3,69	0,46	4	0,00	0,00	100,00
5	86	0	3,07	0,73	3	3,49	12,79	83,72
6	85	1	2,36	0,95	3	20,00	25,88	54,12
7	86	0	2,84	0,84	3	6,98	23,26	69,77
8	86	0	3,05	0,63	3	1,16	13,95	84,88
9	86	0	1,02	1,01	1	73,26	16,28	10,47
10	86	0	2,79	0,84	3	8,14	19,77	72,09
11	86	0	1,36	1,11	1	58,14	22,09	19,77
12	85	1	1,74	1,12	1	44,71	28,24	27,06
13	86	0	2,99	0,83	3	2,33	27,91	69,77
14	86	0	0,83	0,97	0	80,23	11,63	8,14
15	86	0	1,86	1,11	3	44,19	18,60	37,21
16	86	0	2,51	1,22	3	24,42	12,79	62,79
17	86	0	3,17	0,79	3	2,33	16,28	81,40
18	86	0	1,02	0,93	1	75,58	16,28	8,14
19	86	0	0,86	0,74	1	81,40	17,44	1,16
20	86	0	3,78	0,44	4	0,00	1,16	98,84
21	86	0	1,65	1,05	1	54,65	20,93	24,42
22	86	0	2,95	0,73	3	1,16	25,58	73,26
23	86	0	1,71	1,00	2	40,70	40,70	18,60
24	86	0	0,98	0,97	1	75,58	17,44	6,98
25	86	0	3,05	0,72	3	5,81	5,81	88,37
26	86	0	0,84	1,10	0	77,91	8,14	13,95
27	86	0	1,74	1,05	1	43,02	29,07	27,91
28	86	0	1,21	0,86	1	75,58	13,95	10,47
29	86	0	2,66	0,94	3	12,79	24,42	62,79
30	86	0	1,08	0,87	1	72,09	20,93	6,98
31	86	0	2,08	1,05	3	32,56	27,91	39,53
32	86	0	2,43	0,79	3	13,95	33,72	52,33
33	86	0	1,51	0,88	1	51,16	34,88	13,95
34	86	0	3,01	0,64	3	2,33	12,79	84,88
35	86	0	3,44	0,59	4	0,00	4,65	95,35
36	86	0	1,84	0,98	2	38,37	33,72	27,91
37	86	0	3,29	0,67	3	1,16	8,14	90,70
38	86	0	2,59	0,83	3	8,14	31,40	60,47
39	86	0	1,45	1,12	1	56,98	22,09	20,93
40	86	0	3,49	0,55	4	0,00	2,33	97,67
41	86	0	0,98	0,93	1	77,91	13,95	8,14
42	86	0	0,85	0,73	1	82,56	16,28	1,16
43	86	0	1,99	0,94	2	25,58	44,19	30,23
44	85	1	1,33	0,97	1	57,65	29,41	12,94
45	86	0	0,57	0,76	0	88,37	9,30	2,33
46	86	0	2,87	0,97	3	10,47	15,12	74,42
47	86	0	2,72	0,93	3	11,63	25,58	62,79
48	86	0	1,41	1,02	1	56,98	27,91	15,12
49	86	0	3,29	0,61	3	0,00	8,14	91,86
50	86	0	3,08	0,69	3	3,49	5,81	90,70
51	86	0	0,88	0,82	1	81,40	13,95	4,65
52	86	0	3,08	0,67	3	1,16	15,12	83,72
53	86	0	3,02	0,77	3	3,49	17,44	79,07
54	86	0	1,20	0,94	1	67,44	24,42	8,14
55	86	0	1,02	0,85	1	79,07	12,79	8,14
56	86	0	1,58	1,18	1	56,98	13,95	29,07
57	86	0	1,44	1,02	1	60,47	20,93	18,60
58	86	0	2,30	0,95	2	16,28	40,70	43,02
59	86	0	0,77	0,95	0	83,72	8,14	8,14
60	84	2	3,15	0,84	3	7,14	7,14	85,71



teresse intrínseco por experiência em uma ampla variedade de áreas, abrangendo ideias, valores e fantasias. Por último, a extroversão corresponde ao nível de sociabilidade de um indivíduo, à capacidade de agregar pessoas e buscar sensações positivas.

Os itens que apresentam concentração de respostas superior a 80% nos escores baixos da escala são: 14, 1, 51, 19, 42, 59 e 45. O domínio da Abertura, assim como nos pontos mais altos da escala, também pontua nos escores mais baixos com os itens 14, 19 e 59, o que pode ser explicado pela diversidade individual, mostrando que uma parte da amostra tem essa característica mais aguçada e outra parte menos. O domínio do Neuroticismo apareceu em dois itens (1 e 51) e diz respeito à instabilidade/estabilidade emocional de um sujeito. Por fim, os desvios-padrão dos itens ficaram entre 0,44 e 1,22. Observa-se variações nas respostas, sendo as mais altas nos itens 11, 15, 39, 12, 56 e 16. Desses itens, três representam também o domínio de neuroticismo (11, 16 e 56) e os demais distribuem-se entre Conscienciosidade (15), Amabilidade (39) e Extroversão (12), o que aponta para as diferenças nas respostas em relação a estes itens.

Assim, apenas o domínio da Abertura se distanciou das variações mais altas, apresentando respostas mais uniformes em seu conjunto de itens. A Tabela 7 retrata as médias de cada domínio do questionário de traços de personalidade, sintetizando os mais e os menos presentes nesta amostra. Como é possível observar nos resultados assumidos pelas médias de cada domínio, os traços de personalidades mais presentes nesta amostra são a Conscienciosidade e a Amabilidade.

Tabela 7  
Estatísticas das médias dos fatores do questionário de traços de personalidade

Traços de Personalidade	Média	Desvio-padrão	Mediana
Conscienciosidade	3,10	0,45	3,16
Amabilidade	3,01	0,44	3,00
Extroversão	2,76	0,44	2,79
Abertura	2,58	0,44	2,58
Neuroticismo	1,58	0,52	1,58

A Tabela 8 apresenta o teste de normalidade de Shapiro-Wilk para cada uma das variáveis contínuas consideradas nesta pesquisa, isto é, os escores fatoriais dos questionários de Estratégias de Aprendizagem e de Traços de Personalidade. Neste teste, se o  $p$ -valor for menor do que 5% então concluímos, a uma significância de 5%, que a distribuição dos dados não é normal.

Tabela 8  
Testes de normalidade de Shapiro-Wilk dos escores fatoriais dos questionários

Fatores	Estatística	$p$ -valor
Fatores Estratégias de Aprendizagem		
Estratégias cognitivas e busca de ajuda	0,89	0,00
Controle da emoção	0,91	0,00
Elaboração e aplicação prática	0,94	0,00
Controle da motivação	0,86	0,00
Domínios Traços de Personalidade		
Neuroticismo	0,99	0,51
Extroversão	0,98	0,22
Abertura	0,98	0,19
Amabilidade	0,98	0,33
Conscienciosidade	0,98	0,18

Segundo Tabachnick e Fidell (2001) a verificação da normalidade é extremamente importante ao se trabalhar com análises multivariadas, sendo possível verificar a forma da distribuição dos dados através dos níveis de assimetria e curtose. Quando a dis-

tribuição da variável é normal, os valores de assimetria e curtose são zero. Como todos os  $p$ -valores dos fatores do questionário de Estratégias de Aprendizagem são menores do que 0,05, conclui-se que nenhum dos escores deste questionário apresenta distribuição normal. Já no caso do questionário de Traços de Personalidade, observa-se a distribuição normal dos escores. Ao analisar a assimetria e curtose, tem-se os resultados apresentados na Tabela 9.

Tabela 9  
Análises de assimetria e curtose dos escores fatoriais dos questionários

Fatores	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Fatores Estratégias de Aprendizagem			
Estratégias Cognitivas e Busca de Ajuda	5,78	-1,13	0,86
Controle da Emoção	2,29	-0,82	1,48
Elaboração e Aplicação Prática	3,11	-0,73	0,68
Controle da Motivação	2,16	-1,12	1,21
Domínios Traços de Personalidade			
Neuroticismo	8,44	0,30	-0,15
Extroversão	8,21	-0,28	-0,02
Abertura	8,61	-0,07	-0,50
Amabilidade	8,96	-0,26	-0,44
Conscienciosidade	7,48	-0,35	0,03

Ressalta-se que a ocorrência de distribuições normais com valores zero de assimetria e curtose é rara, sobretudo em pesquisas de ciências sociais. Tabachnick e Fidell (2001) sugerem que variáveis com assimetria e curtose devem passar por transformações. Mas, as autoras alertam que essas transformações não são recomendadas para todos os tipos de pesquisas, já que dificultam a interpretação dos resultados e, mesmo com transformações, não há garantias de que todas as combinações das variáveis serão distribuídas normalmente.

Dessa forma, optou-se por não realizar transformações das variáveis nos casos de índices de assimetria e curtose, visto seus baixos valores. Miles e Shevlin (2001) sugerem cautelosamente, que: se o valor da assimetria ou curtose (ignora-se o sinal de menos) é menor do que 1, então o problema é tão pequeno que não chega ser preocupante; se é maior que 1 e menor que 2, é um pouco preocupante, mas provavelmente a distribuição está próxima da normalidade; se é maior do que 2, o caso é preocupante.

No caso da análise em questão, as variáveis se mostram diferentes de uma distribuição normal. Contudo, em muitos casos, apresentam resultados abaixo de 1 e, em quase todos os casos, abaixo de 2. Além disso, os resultados de todas as variáveis apresentam valores duas vezes menores do que seus respectivos desvios-padrão. Diante de tais argumentos, apesar da não normalidade dos dados, que sugere testes não-paramétricos, optou-se pela análise paramétrica. Utilizou-se o Coeficiente de Correlação de Pearson para medir a correlação existente, conforme proposta inicial deste trabalho.

Na análise paramétrica via correlação de Pearson foi utilizado, como estatística de teste, o método  $p$ -valor para verificar se o coeficiente é igual a zero caso as variáveis não sejam correlacionadas. Se o  $p$ -valor for menor do que 0,05, então concluímos que, a uma significância de 5%, as variáveis são correlacionadas. A Tabela 10 traz os resultados do teste, onde o Coeficiente de Correlação de Pearson é calculado entre cada estratégia de aprendizagem e traços de personalidade.

Analisando as estratégias de aprendizagem e suas correlações com cada domínio dos traços de personalidade, verifica-se que estratégia Cognitiva e de Busca de Ajuda está positivamente correla-

Tabela 10  
Resultados dos testes de correlação de Pearson

Estratégias	Domínios	Coefficiente	p-valor
Cognitivas e Busca de Ajuda	Neuroticismo	-0,12	0,27
	Extroversão	0,09	0,42
	Abertura	0,13	0,23
	Amabilidade	0,27	0,01
Controle da Emoção	Conscienciosidade	0,01	0,90
	Neuroticismo	-0,24	0,03
	Extroversão	-0,01	0,95
	Abertura	0,09	0,41
Elaboração e Aplicação Prática	Amabilidade	0,11	0,31
	Conscienciosidade	0,17	0,11
	Neuroticismo	-0,27	0,01
	Extroversão	0,38	0,00
Controle da Motivação	Abertura	0,26	0,02
	Amabilidade	0,27	0,01
	Conscienciosidade	0,21	0,05
	Neuroticismo	-0,21	0,05
	Extroversão	0,30	0,00
	Abertura	0,34	0,00
	Amabilidade	0,23	0,03
	Conscienciosidade	0,26	0,02

cionada com o domínio da Amabilidade. Ou seja, quanto maior a presença desse traço de personalidade no aprendiz, mais tendência ao uso da referida estratégia.

Já a estratégia de Controle da Emoção se relaciona negativamente com o domínio do Neuroticismo, sendo variáveis inversamente proporcionais, neste caso. As estratégias de Elaboração e Aplicação Prática e de Controle da Motivação também estão negativamente correlacionadas com o domínio Neuroticismo. Por fim, a Estratégia de Elaboração e Aplicação Prática foi a que demonstrou correlação positiva com mais domínios dos traços de personalidade, incluindo a Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade.

## Discussão

Essa pesquisa teve como principal objetivo analisar relações entre o uso de determinadas estratégias de aprendizagem e traços de personalidade em treinamentos corporativos presenciais. Conforme verificado nos testes de correlações, para cada estratégia de aprendizagem há correlações com um ou mais dos cinco grandes fatores de personalidade.

Os resultados descritivos do questionário de Estratégias de Aprendizagem mostraram que os aprendizes adotaram mais as estratégias autorregulatórias de Controle da Motivação e Controle da Emoção, o que é diferente do que normalmente se espera. Martins (2016) discute a partir da análise de outras pesquisas científicas, que cursos de baixa complexidade e essencialmente pertencentes ao domínio cognitivo, como no caso em questão, oferecem poucas possibilidades de investigação de processos superiores de aprendizagem (como estratégias de aprendizagem autorregulatórias).

Uma das explicações para tal fato pode ser o nível de maturidade e envolvimento dos aprendizes no processo de treinamento e desenvolvimento. A organização parceira deste estudo investe fortemente em gestão de pessoas, em especial, em ações de TD&E. Logo, apesar deste treinamento, especificamente, ser de curta duração e baixa complexidade, os colaboradores participam anualmente de várias ações instrucionais, conforme relatado pelo gestor de Recursos Humanos. Apesar de tais suspeitas, são necessárias outras pesquisas para

obter respostas mais precisas quanto a questões como esta.

Os resultados descritivos dos dados coletados pelo instrumento de traços de personalidade mostraram que a amostra investigada é mais representada pelos domínios da Conscienciosidade e Amabilidade e menos representada pelo Neuroticismo. Isso vai ao encontro com a descrição de características individuais feita pelo gestor de Recursos Humanos, considerada como importantes para ser admitido na organização onde os dados foram coletados.

Quanto às correlações realizadas, a estratégia Cognitiva e de Busca de Ajuda e o traço de Amabilidade apresentaram relação positiva. Considerando que estratégias Cognitivas e Busca de Ajuda requerem utilização de recursos de interações interpessoais, faz sentido pensar em sua relação com fator Amabilidade. Indivíduos que, quando avaliados, apresentam altas pontuações neste fator têm tendências interpessoais, sendo mais propensos a manter uma postura simpática e cordial com as pessoas.

Pessoas com essas características anseiam por ajudar e cooperar, tem preocupação com o bem-estar alheio, ao passo que também confia nas boas intenções das pessoas. Em uma investigação que abordou as mesmas variáveis da presente pesquisa, Chamorro-Premuzi, Furnham e Lewis (2007), apesar de não chegarem a resultados conclusivos, inferem que, uma vez que os alunos com traços de Amabilidade aguçados são caracterizados pela simpatia, confiabilidade e cooperação, pode-se assumir que eles preferem o trabalho em grupo. Além disso, eles estão dispostos a pedir ajuda sempre que precisarem, reflexão que corrobora os resultados dessa pesquisa.

A estratégia de Controle da Emoção se mostrou negativamente correlacionada com o domínio do Neuroticismo. Enquanto a estratégia de Controle da Emoção prevê o controle da ansiedade, motivação e concentração para aprender, o traço de Neuroticismo tende a se relacionar a experiências de afetos negativos, tais como medo, tristeza, vergonha e raiva. Pessoas com traços acentuados de Neuroticismo tendem a apresentar ideias irracionais, a serem pouco hábeis em controlar seus impulsos e a lidar pobremente com estresse (Costa & McCrae, 1992). Assim, podem ter mais dificuldades para adotar estratégias autorregulatórias em contextos de treinamentos. O reconhecimento dessa relação pode indicar a necessidade de desenhos instrucionais que exijam menos exposição pessoal e envolvimento emocional de aprendizes com altas pontuações em Neuroticismo.

As estratégias de Elaboração e Aplicação Prática e de Controle da Motivação também foram negativamente correlacionadas com o domínio Neuroticismo. Tal informação é corroborada pela revisão da literatura desse estudo. Altas pontuações em Neuroticismo foram correlatas de diminuir as pontuações no uso de estratégias de aprendizagem, bem como de desempenho acadêmico mais fraco, dificuldade de aprendizagem e níveis inferiores de autoeficácia (Furnham, Nuygards, & Chamorro-Premuzic, 2013; Kokkinos, Kargiotidis, & Markos, 2015). Chamorro-Premuzic et al. (2007) ressaltam que indivíduos com tendências neuróticas têm dificuldades em gerenciar situações estressantes e avaliativas durante treinamentos. Não se pode afirmar que seja o caso do curso em questão, mas uma possibilidade diante dessa correlação seria desenhos instrucionais nos quais situações cotidianas de trabalho sejam expostas de maneira mais lúdica.

No que se refere à Estratégia de Elaboração e Aplicação Prática, foi encontrada relação positiva com os domínios de Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. A Estratégia de Elaboração se refere a procedimentos adotados pelos aprendizes no intuito de analisar e refletir sobre implicações e conexões possíveis entre o material aprendido e o conhecimento já existente. A Estratégia de Aplicação Prática refere-se ao aprimoramento do conhecimento por meio de aplicação prática do que foi aprendido.

O traço de Extroversão se refere à preferência dos indivi-

duos por trabalhos em grupos, tendendo para uma postura sociável e assertiva com relação às pessoas. Além disso, normalmente são pessoas bem-dispostas, alegres e com interesse por ocupações empreendedoras. Desta forma, este traço pode estar relacionado com a Estratégia de Elaboração e Aplicação Prática, na medida em que facilita o processo de engajamento nas atividades. Além disso, indivíduos com altas pontuações em Extroversão aprendem melhor ao se envolverem em experiências concretas durante o treinamento, diminuindo as pontuações do uso de estratégias de aprendizagem não-práticas (Furnham et al., 2013). Ao identificar tais correlações, uma das possibilidades do planejamento instrucional é dividir grupos e explorar de forma prática as habilidades práticas de seus integrantes.

Quanto à Abertura, indivíduos com predomínio neste traço apresentam maior interesse pela variedade, por tarefas e por novas ideias. Tendem a manter uma postura curiosa, com maior diversidade de interesses e não apresentam dificuldades para lidar com mudanças (Costa & McCrae, 1992). Assim, esse traço tem sido frequentemente associado à inteligência (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005) e à criatividade (Chamorro-Premuzic, 2006).

O traço de Abertura está estritamente ligado à capacidade cognitiva de elaboração no processo de aquisição, processamento e aplicação de novos conhecimentos. Pesquisas mostram a correlação deste domínio com o alcance da aprendizagem e sua relação positiva com o uso de diferentes estratégias de aprendizagem (Kokkinos et al., 2015).

Por fim, a Conscienciosidade se caracteriza pela escrupulosidade e tendência de manter o propósito de cumprir os compromissos, tanto profissionais quanto pessoais. Normalmente, indivíduos com domínio deste traço pensam bastante antes de agir, analisando os riscos e consequências de suas ações. Além disso, tem grande preocupação com a organização e, por vezes, podem se demonstrar metódicos quanto à sua conduta. A descrição sobre o traço Conscienciosidade encontra associações com os relatos do Gerente de RH da organização participante desta pesquisa sobre a solidez da empresa no mercado, o cumprimento das metas que são estabelecidas, e a satisfação dos clientes internos e externos. Ele atribui a esse sucesso o alinhamento dos objetivos da empresa à seleção e ao desenvolvimento de uma equipe com características e valores que, em grande parte, estão associados ao domínio da Conscienciosidade. Além deste relato, os próprios resultados das análises descritivas mostram que o traço mais marcante da equipe é o da Conscienciosidade.

Especificamente no contexto de ensino/aprendizagem, as pesquisas confirmam a discussão anterior, mostrando que, entre os cinco domínios da personalidade, a Conscienciosidade é o que mais se comportou como preditor de desempenho acadêmico, alcance da aprendizagem, motivação para aprender, além da relação positiva com o uso de diferentes estratégias de aprendizagem (Furnham et al., 2013; Kappe & Der Flier, 2012; Lakhal et al., 2015).

Por último, a estratégia de Controle da Motivação também apresentou correlação com os domínios de Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. Essa estratégia está relacionada ao esforço do aprendiz em se manter engajado e atento ao treinamento. Conforme discutido, os domínios relacionados com o Controle da Motivação - em particular a Conscienciosidade e a Abertura à Experiência - vêm se mostrando precursores nas estratégias que promovem aprendizagem (Chamorro-Premuzic et al., 2007), o que pode auxiliar no controle da motivação ao longo do treinamento.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que os resultados possibilitaram responder às questões de pesquisas, as quais consistiam em verificar se existe relação entre o uso de determinadas estratégias de aprendizagem e traços de personalidade, e de que forma o reconhecimento dessa relação pode

contribuir para o planejamento instrucional de treinamentos corporativos mais adequados às características da clientela.

Primeiramente, destaca-se que uma das maiores contribuições deste trabalho está em sua originalidade, no que se refere a investigações nacionais, fazendo o movimento de inserir uma nova variável tão importante para conhecer melhor o perfil da clientela. A identificação do uso de estratégias de aprendizagem, de acordo com as características individuais dos colaboradores de uma empresa, permite adequar e compatibilizar as estratégias de ensino dos treinamentos às preferências dos participantes, tornando essas ações mais adequadas. Meneses, Abbad, Zerbin, e Lacerda (2006) corroboram tal análise quando dizem que as características individuais dos aprendizes, os hábitos de vida, as expectativas, as estratégias utilizadas para alcançar aprendizagens, as motivações, os interesses e as metas podem influenciar na aquisição de competências durante um evento instrucional e na sua posterior aplicação em situações de trabalho.

Outro ponto importante é que a maioria dos estudos da área de TD&E são realizados no contexto da educação. Apesar dos resultados de pesquisas em educação também oferecerem, em alguma medida, contribuições para o âmbito corporativo, estendê-las efetivamente a este, como feito neste trabalho, pode gerar resultados mais eficientes, haja vista as particularidades de cada ambiente, conforme sugerem Lakhal et al. (2015).

Diante dos resultados e discussões promovidas no presente estudo, a seguinte agenda de pesquisa é proposta:

- 1) Inserção da variável “Traços de Personalidade” em mais investigações sobre modelos de avaliação de treinamentos presenciais corporativos.
- 2) Realização de investigações com a temática proposta envolvendo uma amostra maior, preferencialmente em empresas e cursos diferentes.
- 3) Realização de análise fatorial exploratória e confirmatória do instrumento de Estratégias de Aprendizagem, conforme sugerido por Martins (2016) e não realizado neste estudo devido a limitação do N.
- 4) Realização de estudos adicionais e complementares, com o uso de outras metodologias, como os estudos de diário, e combinar simultaneamente abordagens quantitativas e qualitativas;
- 5) Inclusão de diferentes fontes de informações, por se tratar de uma pesquisa em que as variáveis abordam mecanismos psicológicos e são auto informadas.
- 6) Construção de modelos de predição envolvendo as variáveis deste estudo e outras relevantes no contexto de TD&E.

## Referências

- Abbad, G., Zerbin, T., & Souza, D. B. L. (2010). Panorama das pesquisas em Educação a Distância no Brasil. *Estudos de Psicologia (UFPR)*, 15, 291-298.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 Years of Training and Development Research: What We Know and Where We Should Go. *Journal of Applied Psychology. Advance online publication*. <https://doi.org/10.1037/apl0000142>
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2005). *Personality and intellectual competence*. London: Lawrence Erlbaum.
- Chamorro-Premuzic, T. (2006). Creativity versus conscientiousness: which is a better predictor of student performance? *Applied Cognitive Psychology*, 20(4), 521-531.
- Chamorro-Premuzic, T., Furnham, A., & Lewis, M. (2007). Personality and approaches to learning predict preference for different teaching methods. *Learning and Individual Differences*, 17, 241-250.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. F. (2009). Mainly Openness: The relationship between the Big Five personality traits and learning approaches. *Learning and Individual Differences*, 19, 524-529. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.06.004>
- Chamorro-Premuzic, T., Quiroga, M. A., & Colom, R. (2009). Intellectual competence and academic performance: A Spanish study. *Learning and Individual Differences*, 19, 486-491. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2009.05.002>



- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5–13.
- Cunha, N. B. de, & Boruchovitch, E. (2016). Percepção e conhecimento de futuros professores sobre seus processos de aprendizagem. *Pro-Posições*, 27(3), 31-56.
- Furnham, A., Nuygards, S., & Chamorro-Premuzic, T. (2013). Personality, assessment methods and academic performance. *Instructional Science*, 41, 975–987. <http://doi.org/10.1007/s11251-012-9259-9>
- Garrote Rojas, D., Garrote Rojas, C., & Jiménez Fernández, S. (2016) Factores Influyentes en Motivación y Estrategias de Aprendizaje en los Alumnos de Grado. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(2), 31-44. <http://doi.org/10.15366/reice2016.14.2.002>
- Haeme, H. D, Borges-Andrade, J. E., & Cassiano, S. K. (2017). Learning strategies at work and professional development”, *Journal of Workplace Learning*, 29(6), 490-506. <http://doi.org/10.1108/JWL-05-2016-0037>
- Kappe, R., & Der Flier, H.V. (2012). Predicting academic success in higher education: what’s more important than being smart? *Euro Psychol Educ*, 27, 605–619. <http://doi.org/10.1007/s10212-011-0099-9>
- Kokkinos, C. M., Kargiotidis, A., & Markos, A. (2015). The relationship between learning and study strategies and big five personality traits among junior university student teachers. *Learning and Individual Differences*, 43, 39–47.
- Lakhal, S., Sévigny, S., & Frenette, E. (2015). Personality and student performance on evaluation methods used in business administration courses. *Education Assessment Evaluation and Accountability*, 27, 71–199. <http://doi.org/10.1007/s11092-014-9200-7>
- Li, M., & Armstrong, S. J. (2015). The relationship between Kolb’s experiential learning styles and Big Five personality traits in international managers. *Personality and Individual Differences*, 86, 422–426.
- Martins, L. B. (2016). *Impacto do treinamento no trabalho: determinantes individuais e contextuais em cursos a distância*. Proforma da Tese apresentada para o Exame de Qualificação, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Martins, L. B., & Zerbini, T. (2015). Evidências de validade de instrumentos de reações no ensino superior à distância. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 116-134.
- Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2018). Learning strategies scale: adaptation to Portuguese and factor structure. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(12), 1-9. <http://doi.org/10.1186/s41155-018-0092-1>
- Mendoza-Flores, C. E. (2010). Estudo Brasileiro do NEO-FFI-R. Em P. T. Costa & R. R. McCrae, *NEO PI-R: Inventário de Personalidade Neo Revisado e Inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO-FFI-R* (versão curta, pp. 93-98). São Paulo: Vetor.
- Meneses, P. P. M., Abbad, G., Zerbini, T., & Lacerda, E. (2006). Medidas de características da clientela em avaliação de TD&E. Em J. E. Borges-Andrade, G. Abbad, & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 422-442). Porto Alegre: Artmed.
- Meneses, P. P. M., Zerbini, T., & Abbad, G. (2010). *Manual de treinamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression & correlation: a guide for students and researchers*. London: SAGE Publications.
- McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517–542.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–275. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Pegalajar-Palomino, M. C. del. (2016). Estrategias de aprendizaje en alumnado universitario para la formación presencial y semipresencial. *Rev. latinoam.cienc. soc.niñe*. 14(1), 659-676. <http://doi.org/10.11600/1692715x.14145071114>
- Pedroso-Lima, M., Magalhães, E., Salgueira, A., Gonzalez, A. J., Costa, J. J., Costa, M. J., & Costa, P. (2014). A versão portuguesa do NEO-FFI: Caracterização em função da idade, género e escolaridade. *Psicologia*, 28(2), 01-10.
- Salahi, E., Hedjazi, Y., Mahmood, H., & Ebrahimi, M. S. (2014). The Effect of Personality Types on the Learning Styles of Agricultural Students (A case study in Iran). *The Online Journal of New Horizons in Education*, 4(2) 126-135.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York: Harper- Collins College Publishers.
- Tezci, E., Sezer, F., Aktan, S., & Gurgan, U. (2016). Do Lifestyles Shape Self-Regulated Learning Strategies? *Eurasian Journal of Educational Research*, 65, 239-258. <http://doi.org/10.14689/ejer.2016.65.14>
- Trentini, C. M., Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Teixeira, M. A. P., Gonçalves, M. T. A., & Thomazoni A. R. (2009). Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade. *Avaliação Psicológica*, 8(2), 209-217.
- Visbal-Cadavid, D., Mendoza-Mendoza, A., & Díaz Santana, S. (2017). Estrategias de aprendizaje en la educación superior. *Sophia*, 13(2), 70-81. <http://doi.org/10.18634/sophiaj.13v2i.461.NT>
- Warr, P., & Allan, C. (1998). Learning strategies and occupational training. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 83-121.
- Wen, M. L. Y., & Lin, D. Y. C. (2014). Trainees’ characteristics in training transfer: The relationship among self-efficacy, motivation to learn, motivation to transfer and training transfer. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 114.
- Yang, S. X., Jowett, S., & Chan, D. K. C. (2014). Effects of big-five personality traits on the quality of relationship and satisfaction in Chinese coach-athlete dyads. *Scand Journal of Medicine & Science in Sports*, 25, 568–580. <http://doi.org/10.1111/sms.12329>

## Informações sobre os autores:

### Luana Paula de Oliveira

Av. Campos Sales, 682, Apto 1502, Tirol  
59020-300 Natal, RN, Brasil  
E-mail: luanaoliveira.psic@gmail.com

### Thaís Zerbini

E-mail: thaís.zerbini@gmail.com