



Aprendizagem em Nível Organizacional Através da Interação Entre o Formal e o Informal

Nome do Autor: André Foletto - foletto.andre@gmail.com

Nome do(s) Orientador(es): Fabiano Larentis - flarenti@ucs.br

Instituição: Universidade de Caxias do Sul - UCS

Tipo de Trabalho: Projeto de Dissertação de Mestrado

RESUMO EXPANDIDO

1 PROPÓSITO CENTRAL DO TRABALHO

As organizações definem sua estrutura por meio de um padrão elaborado e formal de atribuição dos papéis ocupacionais, no qual a divisão do trabalho resulta em especialidades funcionais normalmente baseadas no cargo. Contudo, em virtude do caráter mutável e competitivo do cenário de trabalho, os indivíduos precisam desempenhar mais que papéis ocupacionais. Espera-se que haja uma inter-relação entre estes indivíduos de modo a proporcionar vantagem competitiva para as organizações, seja na troca de experiências com colegas e/ou no estímulo contínuo à aprendizagem, na busca pela inovação contínua ou mesmo pela otimização dos processos organizacionais e rotinas de trabalho, maximizando desempenho e agregando valor, de forma contínua, a seu trabalho (JUNIOR; MOURÃO, 2011).

A lógica de que, através da aprendizagem as organizações estão mais preparadas para reconhecer as necessidades de mudança, tirando vantagem de oportunidades emergentes e incorporando novas e melhores formas de trabalhar em seu arsenal competitivo, tem motivado o interesse na aprendizagem organizacional (AO) por parte das comunidades acadêmicas e profissional nos últimos anos (SHIPTON, 2012).

Novos sistemas de gestão do conhecimento têm o potencial de afetar a aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento de forma mais positiva do que as gerações anteriores de sistemas. Enquanto os sistemas anteriores operavam mais como repositórios e diretórios de especialização declarada conhecimento, novos sistemas fornecem recursos de comunicação, bem como a capacidade de identificar especialistas com base em quem fornece respostas a consultas. As capacidades de comunicação fornecem meios ricos para a transferência de conhecimento. Conhecimentos identificados através do sistema podem ser mais precisos e úteis do que conhecimentos auto-declarados. Porém ainda é necessária investigação sobre a forma como essas tecnologias novas e emergentes afetam a aprendizagem organizacional. (ARGOTE; 2011)

Neste contexto, este projeto de pesquisa possui como objetivo geral de pesquisa analisar as contribuições da aprendizagem em nível organizacional através da interação entre o formal, atividades de aprendizagem intencionalmente construídas e normalmente consideradas pertencentes ao domínio de Desenvolvimento de Recursos Humanos (ANTONELLO, 2011) e o informal que acontecem fora dos currículos que constituem programas educacionais, cursos ou workshops (LIVINGSTONE, 1999), durante o processo de desenvolvimento de novos *softwares* e aplicativos, em uma instituição financeira.

2 MARCO TEÓRICO

O conceito de aprendizagem organizacional foi introduzido entre o final da década de 1950 e início de 1960 com os trabalhos de March e Simon (1958), Cyert e March (1963),

Argyris, (1964) e Cangelosi e Dill (1965) (PRANGE 1999; EASTERBY-SMITH ; LYLES 2011). Porém apenas no final dos anos 1970 que se iniciou um em fluxo mais regular nas publicações de artigos e livros com March e Olsen (1975), Argyris e Schon (1978) e Duncan e Weiss (1979) (PRANGE 1999).

Para Argyris e Schön (1996), aprendizagem pode significar o produto (algo aprendido) ou o processo que leva a um produto. No primeiro sentido, nos devemos perguntar “O que nós aprendemos?” nos referindo ao acúmulo de informação na forma de conhecimento ou habilidade, no segundo sentido, devemos questionar “ Como nós aprendemos? “ nos referindo a atividade de aprender que pode ser bem ou mal desempenhada.

Já a aprendizagem nas organizações pode ser entendida como um processo permanente de construção e desenvolvimento de competências, baseado na apropriação de novos conhecimentos, voltados para o desenvolvimento de novos mapas cognitivos que possibilitam às pessoas compreenderem a si próprias, a organização e o ambiente que as cerca, estabelecendo novas atitudes em relação a seu trabalho, a sua empresa e ao mundo externo (ANTONELLO; GODOY, 2011).

Esta aprendizagem pode correr na perspectiva da aprendizagem formal, onde o treinamento tradicional é a modalidade mais frequentemente utilizada, sendo comum acreditar que o processo de aprendizado restringe-se à realização de cursos planejados e formais e que quanto mais o indivíduo participa desses cursos, mais aprendizado ele adquire (ANTONACOPOULOU, 2001). A perspectiva da aprendizagem informal pode ocorrer a partir de uma experiência formalmente estruturada, com base em atividades específicas para este fim. A aprendizagem informal pode ser planejada ou não, mas normalmente envolve algum grau de consciência de que a pessoa está aprendendo (WATKINS; MARSICK, 1992).

Para Antonello e Godoy (2011), existem elementos significativos de aprendizagem formal em situações informais e elementos de informalidade em situações formais; ambas estão indissolúvelmente inter-relacionadas. A natureza desta inter-relação, os modos como são descritas e seu impacto nos envolvidos relacionam-se muito de perto aos contextos organizacionais, sociais, culturais, econômicos, históricos e políticos nos quais a aprendizagem acontece.

Os atributos da formalidade e informalidade também se relacionam de modos diferentes em situações de aprendizagem diferentes. Os atributos e as suas inter-relações influenciam a natureza e a eficácia da aprendizagem em qualquer situação. Estas inter-relações e seus efeitos só podem ser corretamente compreendidos se a aprendizagem for examinada em relação aos contextos mais amplos nos quais acontecem (ANTONELLO; GODOY, 2011).

3 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

Esta proposta de pesquisa se caracteriza como estudo qualitativo de natureza exploratória e caráter descritivo (VERGARA, 2003; GIL, 2009), como estratégia de pesquisa, se pretende realizar um estudo de caso único, que é uma investigação empírica que observa um fenômeno contemporâneo (o “caso”) em profundidade e em seu contexto de mundo real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto puderem não ser claramente evidentes (YIN, 2015).

Os dados serão coletados através de entrevista qualitativa. Este tipo de entrevista difere em aspectos-chave das entrevistas estruturadas, pois, a relação entre o pesquisador e o participante não segue um roteiro rígido, a entrevista qualitativa segue um modo conversacional, e a entrevista em si levará a uma espécie de relacionamento social, com a

qualidade da relação individualizada para todo participante e as perguntas mais importantes em uma entrevista qualitativa serão abertas mais do que fechadas (YIN, 2015).

Serão utilizados de forma complementar as entrevistas a observação direta de reuniões, consulta a documentação e registros em arquivos. É possível ampliar a validade do construto mediante a utilização de múltiplas técnicas de coleta de dados. Dessa forma, resultados obtidos mediante entrevistas poderão ser comparados com resultados obtidos mediante observação e análise de dados documentais (GIL, 2009).

Para condução do estudo de caso serão observados os quatro princípios da coleta de dados segundo Yin (2015):

- a) o uso de múltiplas fontes de evidência, não apenas uma;
- b) a criação de um banco de dados do estudo de caso;
- c) a manutenção de um encadeamento de evidências;
- d) cuidado no uso de dados de fontes eletrônicas de evidência, como comunicações de mídia social;

REFERÊNCIAS

ANTONACOPOULOU, E. P. The paradoxical nature of the relationship between training and learning. **Journal of Management Studies**, n. 38, n.3, p. 327 – 350, 2001.

ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. colaboradores. Aprendizagem Organizacional no Brasil. Bookman, 01/2011. VitalSource Bookshelf Online.

ARGOTE, Linda. Organizational learning research: Past, present and future. **Management learning**, v. 42, n. 4, p. 439-446, 2011.

JUNIOR, F. A. C.; MOURÃO, Luciana. Suporte à aprendizagem informal no trabalho: uma proposta de articulação conceitual. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 6, p. 224, 2011.

YIN, Robert K. Estudo de Caso: Planejamento e Métodos, 5th edição. Bookman, 01/2015. VitalSource Bookshelf Online