

CONIC SEMESP

16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

TÍTULO: O APRENDIZADO ORGANIZACIONAL AGREGANDO VALOR AOS PROCESSOS

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE DE SÃO BERNARDO DO CAMPO - FASB

AUTOR(ES): VANESSA TRINDADE DOS SANTOS, FABIANA ALVES FERREIRA, GIOVANNA MONIQUE ALVES, MAISA ROCHA DOS SANTOS, SAMARA IVO DE OLIVEIRA, SUZILANE RAMOS DA SILVA

ORIENTADOR(ES): MARCO ANTONIO SPADA

Realização:



Apoio:



1 RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso propõe-se a identificar como as organizações geram, compartilha e incentivam o aprendizado organizacional e se utilizam dos benefícios que resultam de suas ações como forma de agregar valor aos processos.

2 INTRODUÇÃO

Quando um grupo de pessoas compartilha informações, ensinamentos, valores, crenças e agregam esses subsídios às habilidades que possuem ou desenvolvem novas, exercendo-as na melhoria de processos e para beneficiar o sistema, ocorre o aprendizado organizacional que está relacionado com o acúmulo de experiências e ajustes contínuos.

Em países que possuem ambientes completamente instáveis, como o nosso, que vem sofrendo constantes mudanças em seu cenário político e econômico é fundamental para a sobrevivência das organizações possuir colaboradores que consigam contribuir de maneira significativa sem promover grandes mobilizações, ou seja, através do conhecimento gerado dentro do ambiente organizacional para promover soluções e ideias que alavancam os negócios.

Em organizações que aprendem (são chamadas assim, as organizações que utilizam a metodologia do aprendizado organizacional), a qualidade é aplicada do ponto de vista do consumidor, as suas necessidades determinam a maneira como os processos das organizações devem ser estruturados, assim as organizações obtêm efetividade em suas ações e melhor garantia na entrega, por consequência da melhoria contínua que é promovida nos processos. Desta forma, estabeleceu-se como problemática a seguinte pergunta: De que forma o aprendizado organizacional agrega valor aos processos das empresas?

3 OBJETIVOS

Com base nesta problemática se tem como objetivo geral: Identificar como as organizações empregam o aprendizado organizacional na agregação de valor aos processos. Além disso, para a estruturação conceitual por meio da busca bibliográfica e da pesquisa de campo foram determinados os seguintes

objetivos específicos: identificar os meios utilizados para consolidar, agrupar, localizar e compartilhar o aprendizado organizacional; constatar se o aprendizado organizacional é disseminado de maneira clara favorecendo o desenvolvimento dos colaboradores em empresas de segmentos diferentes; identificar se ocorre um acompanhamento da evolução dos seus processos nas organizações; verificar se o aprendizado organizacional é continuamente incentivado nas organizações.

4 METODOLOGIA

A metodologia aplicada para a elaboração deste trabalho consiste em investigação teórica pelo embasamento (levantamento bibliográfico) para estruturação e compreensão conceitual do tema abordado. A segunda etapa é constituída de uma pesquisa exploratória para análise decorrente da compilação dos dados adquiridos por intermédio dos questionários aplicados aos colaboradores de organizações atuantes nos segmentos de serviços, comércio e indústria na cidade de São Bernardo do Campo que possibilitará a obtenção de respostas e conclusões viabilizando vertentes para estudos futuro.

5 DESENVOLVIMENTO

O trabalho apresenta os principais fatores que afetam na construção de empresas que aprendem e como a metodologia contribui na agregação de valor aos processos, como sua cultura e as mudanças organizacionais que estão relacionados à forma como a empresa aceita e encara as modificações do ambiente, estabelecendo a maneira de se obter aprendizado.

O conceito, os objetivos, vantagens e os obstáculos da aplicação do aprendizado organizacional. E a maneira como as organizações podem compor sua estrutura e melhorar os processos, estabelecendo a melhoria contínua e a utilização de outras ferramentas como principais instrumentos para a agregação de valor e entrega de qualidade. Por fim serão apresentados métodos de pesquisas, o instrumento, a análise e a pesquisa de campo realizada nas empresas, conforme delimitação.

6 RESULTADOS PRELIMINARES

Com base nas referências utilizadas na elaboração deste trabalho, detectaram-se sete desafios para aprender e ensinar nas organizações:

Primeiro Desafio: compreender que as organizações são sistemas culturais, simbólicos e imaginários que quando combinados geram a cultura organizacional.

Segundo Desafio: ampliar a capacidade criativa das organizações, promovendo novas maneiras de compartilhar e fazer circular dados, conhecimentos e informações.

Terceiro Desafio: viabilizar a visão de futuro a partir da aprendizagem e estabelecendo revisões paradigmáticas de nosso tempo.

Quarto Desafio: criação de estruturas mais flexíveis que propulsionem o aprendizado independentemente de um ambiente estável ou instável.

Quinto Desafio: construir culturas de teias sistêmicas, ou seja, somos definidos pelo conjunto de relações que possuímos.

Sexto Desafio: encontramos-nos na era do conhecimento e nesta era a competência exigida para promover um pleno desenvolvimento é a de aprender a aprender.

Sétimo Desafio: podemos definir este desafio como essencial para o período em que vivemos, onde se promove a convivência dos contrários e favorece a unidade na diferença, aumentar o prazer e a alegria de estar trabalhando.

7 FONTES CONSULTADAS

MARANHÃO, Mauriti; MACIEIRA, Maria Elisa Bastos. **O processo nosso de cada dia**: modelagem de processos de trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010. 404 p.

MUSSAK, Eugenio. **Metacompetência**: uma nova visão do trabalho e da realização pessoal. São Paulo: Editora Gente, 2003. 206 p.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina**: arte e prática da organização que aprende. 21. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006. 443 p.