

## APRENDIZAGEM INFORMAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE DOS ASPECTOS FACILITADORES E INIBIDORES

TIELE SILVEIRA CARRASCO<sup>1</sup>; FRANCIELLE MOLON DA SILVA<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio Grande (FURG) – tielecarrasco@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) – franmolon@yahoo.com.br

### 1. INTRODUÇÃO

O cenário competitivo atual tem exigido um maior empenho das organizações para garantir o seu sucesso e sobrevivência. Sob esse prisma, as empresas precisam buscar o aprendizado contínuo em equipe e o pensamento sistêmico, pois a fonte fundamental de riqueza está baseada no aprendizado (SANTOS e FRANCO, 2011). Assim, a aprendizagem tem recebido maior atenção, uma vez que o tempo de aprender tornou-se permanente e o pensamento, a formulação de questionamentos, a imaginação e a criatividade são hoje essenciais (CLOSS E ANTONELLO, 2010).

Aprendizagem refere-se a um processo pessoal, gradativo, cumulativo e constante, considerando a premissa fundamental de que há a possibilidade de adquirir conhecimentos o tempo todo (COELHO JR e BORGES-ANDRADE, 2008). O fenômeno da aprendizagem é individual, entretanto, é condicionado tanto pela interação do indivíduo com o contexto, quanto pela interação social (LOIOLA, NÉRIS e BASTOS, 2006).

As ações de aprendizagem no trabalho podem ser de natureza formal: induzida, institucional, por meio dos programas de qualificação e treinamento; ou informal: não sistematizada, espontânea, natural (COELHO JR e BORGES-ANDRADE, 2008).

Cada pessoa tem suas próprias necessidades, motivações, oportunidades e iniciativas que a leva a aprender. Esse processo de aprendizagem é único em cada pessoa e depende de como o indivíduo constrói seu conhecimento em diferentes situações no trabalho (REATTO e GODOY, 2015).

As organizações tanto podem facilitar como complicar os processos de utilização e geração do conhecimento, elas estabelecem sistemas de motivação e incentivos que facilitam determinados tipos de aprendizagem e desencorajam outros.

Dessa forma, entender como as pessoas aprendem é de suma importância para promover aprendizagem, ademais, informalmente, que não demanda custos e pode ser encarada estrategicamente. Portanto, o desenvolvimento desta pesquisa, que tem como objetivo investigar o processo de aprendizagem informal, bem como os aspectos individuais facilitadores e restritivos e as características da organização que favoreçam ou inibam as ações de aprendizagem, justifica-se pela sua importância social e corporativa no panorama contemporâneo.

### 2. METODOLOGIA

Para que os resultados desta pesquisa sejam alcançados utilizar-se-á de uma pesquisa exploratória, que, de acordo com Malhotra (2006), é a pesquisa que tem por característica explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação para prover critérios e maior compreensão. Quanto à forma de abordagem, essa

pesquisa classifica-se como pesquisa qualitativa de abordagem direta com entrevistas em profundidade, as quais visam descobrir motivações, crenças, atitudes e sensações subjacentes sobre um tópico e revela análises pessoais mais aprofundadas.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diversos fatores podem ser facilitadores de aprendizagem, entre eles dois aspectos são considerados fundamentais: o ambiente organizacional e a interação social entre os indivíduos (COSTA, 2011). Entre os determinantes para o ambiente de aprendizagem estão a aceitação de erros, feedback oportuno, as novas ideias e opiniões, a grande base de informações e a revisão de visões preconcebidas (COSTA, 2011). Um clima construtivo, no contexto das organizações, encorajaria os indivíduos a ter atitudes positivas em relação à aprendizagem e reconhece a necessidade de desenvolver aprendizagem, superar sua própria resistência à mudança, entender suas próprias deficiências como aprendizes e ser mais abertos a experiências e prontos a aprender com elas (ANTONACOPOULOU, 2001).

Algumas restrições a aprendizagem são auto impostas pelo indivíduo como a personalidade e autoestima, as expectativas, a condição física, o afeto, assim como percepções sobre a própria habilidade de aprender (ANTONACOPOULOU, 2001).

Entre os fatores organizacionais e pessoais que contribuem para a aprendizagem destaca-se a cultura de aprendizagem, o engajamento do indivíduo no processo, a oferta de recursos e a destruição de barreiras de comunicação entre as pessoas, já entre os fatores inibidores, as rotinas organizacionais defensivas, a visão restrita à empresa, os bloqueios nas comunicações interpessoais, a pressão por resultado e o desinteresse de iniciativa pessoal (COSTA, 2011).

### 4. CONCLUSÕES

Com base nos resultados, evidencia-se que dentro do contexto organizacional as atitudes com relação a aprendizagem podem derivar do indivíduo, da natureza do trabalho e de outras pessoas no ambiente de trabalho (ANTONACOPOULOU, 2001). No que tange à organização, aquelas que possuem políticas de gestão de pessoas voltadas para o desenvolvimento dos indivíduos tendem a maximizar os fatores que contribuem para a aprendizagem e minimizar os aspectos inibidores (COSTA, 2011).

Cabe destacar que esta é uma pesquisa em desenvolvimento, sendo assim, com este estudo, espera-se contribuir para o preenchimento da lacuna de pesquisa na área de aprendizagem informal e, também, ao alcançar o objetivo proposto, colaborar para o entendimento e identificação de quais são os elementos organizacionais e pessoais que influenciam o processo de aprendizagem informal no trabalho.

### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTONACOPOULOU, Elena. Desenvolvendo gerentes aprendizes dentro de organizações de aprendizagem: o caso de três grandes bancos varejistas. In.: EASTERBYSMITH, M.; BURGOYNE, J.; ARAUJO, L. **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem**. São Paulo: Atlas, 2001.

CLOSS, Lisiane Quadrado. ANTONELO, Claudia Simone. Aprendizagem transformadora: a reflexão crítica na formação gerencial. **Cadernos EBAPE**. v. 8, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, Março, 2010.

COELHO Jr, Francisco Antonio; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. **Paidéia**, Volume 18, 221-234, 2008.

COSTA, Lucimara Amorim da Costa. Ambiente Organizacional e sua influência no processo de aprendizagem dos indivíduos. In: ANTONELO, Claudia Simone; GODOY, Arilda Schmidt. **Aprendizagem Organizacional no Brasil**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

LOIOLA, Elisabeth; NÉRIS, Jorge Santos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Aprendizagem em organizações: mecanismos que articulam processos individuais e coletivos. In: BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (org.). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing**. Uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2006.

REATTO; Diogo; GODOY, Arilda. A produção sobre aprendizagem informal nas organizações no Brasil: mapeando o terreno e rastreando possibilidades futuras. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, janeiro/abril, 2015.

SANTOS, Jair Nascimento; FRANCO, Júlia Hosana Santos. Uma possível relação entre trabalho em equipe e aprendizagem organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**. Belo Horizonte, outubro/dezembro, 2011.