



A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NA ESCOLA SENAC DE IJUÍ/RS: O DESPERTAR DOS SUJEITOS PENSANTES.¹

Simone Beatriz Nunes Ceretta², Dr^a. Enise Barth Teixeira³. UNIJUÍ

INTRODUÇÃO: Em uma época de grandes avanços tecnológicos, deslocamentos de mercados, concorrência acirrada, a valorização do capital humano das organizações emerge como estratégia organizacional utilizada para garantir a sobrevivência e o desenvolvimento diante de tantas transformações. Por conseguinte, a aprendizagem organizacional passa a ser vista como um processo humano de capacitação pessoal e profissional, individual e coletivo, capaz de trazer benefícios aos sujeitos pensantes e suas organizações. Com base nesta premissa, a presente pesquisa tem como objetivo discutir a importância da aprendizagem organizacional e descrever como este processo ocorre na Escola de Educação Profissional Senac de Ijuí/RS. **MATERIAL E MÉTODOS:** A pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva numa abordagem quantitativa-qualitativa. Os procedimentos técnicos empregados foram pesquisa bibliográfica, documental, de campo e estudo de caso. O método selecionado para a coleta de dados primários foi o survey, mediante a aplicação de questionário estruturado aplicado a cada um dos nove colaboradores efetivos da escola. Foi executada, ainda, observação direta da dinâmica de aprendizagem ocorrida entre os membros organizacionais. Os dados secundários foram obtidos por meio de documentos específicos do Senac e que estão em relação direta e indireta ao assunto em voga. Posteriormente, realizou-se a análise quantitativo-qualitativa dos dados obtidos, interpretando-os à luz dos fundamentos teóricos. **RESULTADOS:** Identificou-se mediante a pesquisa que a Escola de Educação Profissional Senac de Ijuí/RS apresenta características de organizações que aprendem, com um bom nível de aprendizagem, principalmente no esforço da liderança em promover a geração de conhecimento compartilhado. Porém, vários fatores podem ser melhorados, já que aprender se configura como um processo contínuo e de longo prazo. A dinâmica organizacional revela que a aprendizagem acontece a nível do indivíduo, do grupo e da organização em que todos possuem desejo individual de aprender, de se desenvolver, para promover, assim, a sobrevivência e o crescimento da empresa. Evidenciou-se a ocorrência das três formas de aprendizagem: de circuito simples, duplo e triplo (ARGYRIS, 1977), em níveis similares, comprovando que algumas pessoas ainda não desenvolveram o processo de questionar, refletir e pensar os erros cometidos. Observou-se também aspectos relacionados às cinco disciplinas propostas por Senge (2002), às quais levam ao aprendizado organizacional, cada qual desenvolvida em estágios iniciais e que merecem ainda serem aprofundadas para garantir resultados mais significativos à escola. **CONCLUSÃO:** Conclui-se que a empresa em questão deve continuar a perceber seus membros como agentes de mudança geradores de conhecimento, fator este que garante a vantagem competitiva no cenário atual. Constatou-se que os colaboradores estão continuamente buscando “aprender a aprender” para melhorar como pessoa e, também, para trazer benefícios à organização, ajudando-a a gerir e disseminar o conhecimento que surge das tarefas mais simples até as mais complexas do processo produtivo. É necessário a toda organização moderna, incluindo a Escola Senac, portanto,



aprender, desaprender e reaprender, para só então, se construir uma empresa cada vez mais inteligente, com a práxis de aprendizagem realizada diariamente pelos seus sujeitos pensantes.

¹ Trabalho final do componente curricular Teoria das Organizações no Contexto do Desenvolvimento - Professora Orientadora: Dr^a Enise Barth Teixeira

² Graduada em Administração/UNIJUÍ - Especialista Lato Sensu em Marketing/UNIJUÍ - Aluna do Curso de Mestrado em Desenvolvimento/UNIJUÍ

³ Professora orientadora.