

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

## APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL E COMUNICAÇÃO: INIBIDORES E FACILITADORES EM SUA IMPLEMENTAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

**AUTOR PRINCIPAL:** Marcio Pedroso Juliani

**CO-AUTORES:**

**ORIENTADOR:** Professor Mestre Anderson Neckel

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo.

### INTRODUÇÃO:

A procura por uma maior especialização, por maior nível de conhecimento, tendo como objetivo básico o aprimoramento de produtos, adaptação a novos mercados, alteração do próprio ambiente ou melhora e modificação na prestação de serviços, levaram as organizações a investirem em material didático para melhorar na comunicação com o mercado ou voltada para dentro da própria organização. O artigo analisa os facilitadores e inibidores da aprendizagem e comunicação dentro de uma organização. A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida com base em cinco obras que tratam a respeito dos assuntos Aprendizagem organizacional e Comunicação.

A pesquisa evidencia da implantação aprendizagem e a comunicação organizacional entre todos os indivíduos requer habilidades distintas da

Dentro deste contexto de inclusão de conhecimento e comunicação mais efetiva, pode-se afirmar que comunicação e aprendizagem organizacional se complementam e que existem barreiras para sua implementação na organização?

### DESENVOLVIMENTO:

A aprendizagem organizacional é “o processo pelo qual as competências e habilidades são adquiridas como resultado de experiência, formação, raciocínio e observação” (EBOLI, 2002). Aprendizagem também pode ser definida como “o condicionamento; a aquisição de informação; a mudança comportamental estável; o uso do conhecimento na resolução de problemas; a construção de novos significados, de novas estruturas cognitivas e a revisão de modelos mentais” (MOREIRA, 1999). Processo relevante para a sobrevivência da organização, a aprendizagem organizacional pode ser considerada a responsável pela adaptação, modificação e alteração do ambiente da organização. Por meio deste processo, as organizações

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO  
REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



buscam consolidar a vontade e a capacidade, dos indivíduos de fortalecerem e gerirem o ambiente em seu entorno, evidenciando-se desta forma, uma melhor eficácia de gestão e garantindo a perenidade da organização. Para fortalecer o aprendizado organizacional, os gestores buscam diversas formas de utilizar as tecnologias disponíveis no mercado, como novos materiais, novas mídias e novas tecnologias da informação (JONES 2010; ROBBINS, 2010).

Segundo Gareth Jones (2010, p.283), “para se criar uma organização aprendiz, os gestores precisam incentivar a aprendizagem em quatro níveis: individual, grupal, organizacional e interorganizacional.”. Situações que podem afetar ou facilitar a aprendizagem são uma constante nas organizações, influenciadas pelo ambiente e pelas características individuais de seus colaboradores (ANTONACOPOULOU, 2006).

Apresentar uma boa capacidade de comunicação torna-se fundamental para o sucesso na carreira e nos negócios, visto que uma comunicação organizacional ineficiente pode imergir como uma fonte de conflitos entre os membros da organização (ROBBINS, 2010).

Segundo Robbins (2010), a comunicação pode escoar verticalmente e horizontalmente, sendo que o sentido vertical pode tomar duas direções, ascendente e descendente. Ascendente, quando a comunicação na organização se volta para o topo da organização, direcionada para os níveis hierárquicos mais elevados. Descendente, quando a comunicação organizacional emana do pico da hierarquia para a base. Quando a comunicação dentro da organização se dá em níveis equivalentes, entre gestores ou grupos, denomina-se de comunicação lateral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Esclarece-se nesse trabalho, que a aprendizagem organizacional e a comunicação interagem no cotidiano da organização, podendo ser criados ambientes propícios para o desenvolvimento das pessoas, produtos ou serviços. Demonstra-se que todos estes desenhos de interação, tem-se dificuldades em suas implementações, porém com comunicação eficiente e utilização de meios corretos de aprendizagem para amenizá-las, objetiva-se o sucesso e a geração de riqueza para a organização.

## REFERÊNCIAS:

ANTONACOPOULOU, E. P. The relationship between individual and organizational learning: new evidence from managerial learning practices. *Management Learning*, v. 37, n. 4, p. 455-473, 2006.

EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. *As pessoas na organização*. 2. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 51-62.

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



JONES, G. R. Teoria das Organizações. Tradução Luciane Pauleti e Daniel Vieira; revisão técnica Luciana Oranges Cezarino. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2010.

ROBBINS, Stephen P., 1943. Comportamento Organizacional / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Filipe Sobral; 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

MOREIRA, M. A. Teorias de aprendizagem. São Paulo: EPU, 1999.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação.

**ANEXOS:**

Poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.