

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

APRENDENDO POR MEIO DA EXPERIÊNCIA: A RELAÇÃO ENTRE A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

AUTOR PRINCIPAL: Emanuele Canali Fossatti.

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Anelise Rebelato Mozzato.

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo - PPGAdm, Programa de Pós Graduação em Administração.

INTRODUÇÃO:

Gradativamente as organizações se deparam com diversas transformações, as quais ressaltam o dinamismo e a complexidade da área. Neste contexto, observa-se o cenário relacionado ao aumento da expectativa de vida, o qual aponta que a população brasileira por idade para o período de 1980 a 2050 continuará aumentando consideravelmente (IBGE, 2008). Do mesmo modo, observa-se a crescente presença de novas gerações no âmbito organizacional, as quais trazem consigo novos hábitos, valores e comportamentos (MUNARI et al., 2017). Ao considerar tais transformações, um dos impactos por elas causado diz respeito a relação existente entre a aposentadoria e a aprendizagem organizacional (AO), visto que faz-se necessário possibilitar um espaço para a troca de conhecimentos que pode contribuir para a AO e gerar significativos benefícios para os envolvidos. Uma vez que há poucos artigos científicos com esta temática, tem-se como objetivo analisar a relação entre a preparação para a aposentadoria e a AO.

DESENVOLVIMENTO:

A importância em compreender de que forma a rotatividade que ocorre por meio da aposentadoria afeta a transferência de conhecimento vem sendo apontada por estudos anteriores como um importante foco de pesquisa. Nesta perspectiva, os grupos de trabalho são vistos como uma possível solução, visto que os legados de conhecimento e experiência dos aposentados podem se prolongar na organização se incorporados em processos grupais (ASHWORTH, 2006). Autores apontam ainda que uma das possibilidades de minimizar a perda de conhecimento organizacional ocorre por meio da realização de projetos que estimulem o compartilhamento de

IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



experiências entre profissionais de diferentes gerações, garantindo também a sucessão de lideranças (MUNARI et al., 2017). Segundo a autora, este processo sucessório envolve uma relação mútua entre as gerações, que pode oportunizar aos “mais velhos” o espaço para contarem suas histórias e compartilharem seu conhecimento e, aos “mais jovens”, o compartilhamento de seus sonhos, dificuldades e desafios. Por meio da troca de conhecimentos é possível alcançar resultados efetivos, uma vez que este processo implica em reconhecimento e valorização dos envolvidos. Do mesmo modo, a possibilidade de desenvolver e compartilhar habilidades e experiências no contexto organizacional é geradora e detentora de conhecimentos (SANTOS; VALENTIM, 2014). Alinha-se a esta idéia o conceito de AO, o qual foca em como as organizações adquirem conhecimento e experiência, buscando compreender como este conhecimento está nelas inserido e qual seu efeito no desempenho organizacional (WEICK; WESTLEY, 2004). O conhecimento, em grande parte contido no trabalhador, pode ser perdido por meio da aposentadoria (MENTZOS et. al, 2013) e assim, os programas de orientação para aposentadoria podem ser percebidos como espaços de aprendizagem e de compartilhamento de experiências, contribuindo para o desenvolvimento organizacional. Observa-se que esta temática apresenta uma lacuna científica devido aos poucos estudos na área encontrados nas bases de dados pesquisadas que de fato alinham o constructo da aposentadoria com AO. Na base de dado Scopus, por exemplo, apenas um artigo foi encontrado nos últimos dez anos, na área de Business, Management and Accounting, ao relacionar aposentadoria e AO. Utilizando os mesmos filtros, foram encontrados apenas um artigo na base de dados Web of Science e nenhum artigo nas bases de dados Scielo e Pepsic. Deste modo, ressalta-se a importância de considerar a influência da aposentadoria na AO, a fim de proporcionar maior abrangência de estudos na área e subsidiar práticas organizacionais que visem tanto o bem-estar e a valorização dos trabalhadores, quanto a transferência e a institucionalização do conhecimento nas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

É essencial que a área de gestão de pessoas implemente iniciativas para atender às transformações organizacionais relacionadas à aposentadoria e sua relação com a AO. No âmbito organizacional, essa perspectiva pode tanto preparar os trabalhadores para este momento de transição, quanto oportunizar a troca de conhecimento entre os diferentes perfis geracionais, proporcionando a AO e, por consequência, o desenvolvimento dos trabalhadores e das organizações.

REFERÊNCIAS:

IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



ASHWORTH, M. J. Preserving knowledge legacies: workforce aging, turnover and human resource issues in the US electric power industry. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 17, n. 9, p. 1659-1688, 2006.

MENTZOS, T. et al. The use of enterprise architecture for the retention and enhancement of intellectual capital. In: *INTED Proceedings*, 2013.

MUNARI, D. B. et al. Sucessão de lideranças em enfermagem: pensar e agir hoje para garantir o amanhã. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, v. 19, 2017.

SANTOS, C. D.; VALENTIM, M. L. P. As interconexões entre a gestão da informação e a gestão do conhecimento para o gerenciamento dos fluxos organizacionais. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, João Pessoa, v. 4, n. 2, p. 19-33, 2014.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): -

ANEXOS:

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