



FEPEG

FÓRUM DE ENSINO,
PESQUISA, EXTENSÃO
E GESTÃO

TRABALHOS CIENTÍFICOS APRESENTAÇÕES ARTÍSTICAS E CULTURAIS DEBATES MINICURSOS E PALESTRAS

23 A 26 SETEMBRO DE 2015
Campus Universitário Professor Darcy Ribeiro

ISSN 1806-549X

A HUMANIZAÇÃO NA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

REALIZAÇÃO



APOIO



O PROCESSO DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DAS MICROEMPRESAS DO MUNICÍPIO DE MONTES CLAROS - MG

Autor(es): Felipe Gabriel Santos da Cruz, Hermes Gonçalves Silva Junior, Cleinaldo Aparecido Dias

Objetivo: Atualmente, um quesito dentro das organizações que poderia ser considerado chave para permanência no mercado, é a gestão do conhecimento e como as empresas buscam programar medidas que auxiliem os processos de aprendizagem na organização, focando no cumprimento dos objetivos organizacionais. Drucker (1999) já mencionava a importância dessa gestão quando afirmava que a organização poderia transformar conhecimento especializado do trabalhador em desempenho. Considerados tais aspectos, este estudo teve como objetivo analisar o processo de aprendizagem organizacional no contexto das microempresas do município de Montes Claros – MG. **Metodologia:** Realizou-se pesquisa qualitativa com abordagem descritiva. Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se roteiro de entrevista semiestruturado, considerando-se como amostra, seis empresários de microempresas segmentadas em panificação, sorveteria, mecânica automotiva, construção civil, moda/confecção e escritório contábil. **Resultados:** Os resultados obtidos evidenciam que os empresários possuem poucas intenções de criar um ambiente onde o aprendizado sobre o negócio ou o crescimento pessoal e profissional possa ocorrer de maneira dinâmica e saudável, porém o fator custo impacta diretamente neste processo, principalmente em empresas com baixo orçamento para este tipo de investimento. Ademais, os empresários não buscam investir em ações e iniciativas que garantam esse processo, podendo prejudicar o empregado, mesmo que de forma não intencional, dificultando seu desenvolvimento e crescimento organizacional. Fatores como falta de interesse e vontade dos funcionários também podem prejudicar o seu desempenho no aprendizado organizacional, o que nos leva às considerações de que a iniciativa da aprendizagem organizacional deve partir dos dois lados, empregado-empregador, para se estabelecer equilíbrio durante este processo. **Conclusões:** A aprendizagem é um fenômeno complexo, e exige extremo zelo pelos seus princípios. As organizações estão pouco dispostas a garantir o desenvolvimento do seu funcionário, e por mais que estas aparentam aplicar um modelo de aprendizagem voltado para o contato na prática e experiência, este nem sempre garante total envolvimento do funcionário, que pode ter sua imagem ou serviço prejudicado, mesmo que não intencionalmente, durante o processo. Tal temática tem em si um largo campo para exploração por não ser em si conclusiva, mas sim geradora de novas dúvidas e questionamentos.