

433

**COGNIÇÃO E APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL: EM BUSCA DO SIGNIFICADO SOBRE O APRENDER DO TRABALHADOR.** *Jorge Luiz Zorrer da Silva, Selma França e Silva da Costa (orient.) (ULBRA).*

Este estudo centra-se na necessidade de se reconhecer processos e formas de pensamento que promovam a aprendizagem organizacional. A realidade das organizações em geral aponta, cada vez mais, para a necessidade de investimentos em educação e desenvolvimento. Conforme Ortony (2003), atualmente três grandes idéias redefinem e provocam transformações no funcionamento das organizações: os conceitos de gestão da qualidade, a reengenharia e o conceito de capital intelectual. Quinn et al (2000) afirma que a maioria das empresas vem se omitindo a conceber a capacidade humana de processar constantes conhecimentos e em conseqüência, resultados significativos e, por isso, tendem a cometer erros em seus esforços para se tornar uma organização que aprende. Para tanto, decidiu-se por um estudo de caráter descritivo e exploratório, desenvolvido sob a abordagem qualitativa. Os dados preliminares foram coletados por meio de questionário semi-estruturado. O tratamento dos dados foi realizado na perspectiva da análise de conteúdo. Os dados foram agrupados em categorias, apontadas como formas de aprender e que orientam o estudo teoricamente. Essas categorias englobam o "aprender a partir de aperfeiçoamento", "aprender para mudar de atitude", "aprender para publicar", "aprender para agir". Os resultados parciais da pesquisa demonstram que a aprendizagem organizacional pode ser efetivada a partir de programas de desenvolvimento e de demonstrações de novas atitudes nas atividades funcionais cotidianas. Pode-se inferir, portanto, a necessidade de se aprofundar o debate, para que gestores e colaboradores possam compreender o valor de suas ações, assim como possam auxiliar na construção de novas formas de se capitalizar o conhecimento.