

INTERDISCIPLINARY ORGANIZATIONAL LEARNING BASED ON VYGOTSKY

¹Rosangela Wendling Trevisan, ²Thiago Márcio dos Santos, ³Flávio de São Pedro Filho, ⁴Vinicius de Oliveira Pinheiro, and ⁵Irene Yoko Taguchi Sakuno

¹Acadêmica de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Rondônia

²Acadêmico de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Rondônia

³Pós-Doutor em Gestão e Economia pela Universidade da Beira Interior, Covilhã, Portugal

⁴Doutoranda em Políticas Públicas pelo DINTER FCR/UFRGS. Professora e Pesquisadora na Universidade Federal de Rondônia e Membro do Grupo de Pesquisa em Gestão da Inovação e Tecnologia (GEITEC/UNIR/CNPq), Brasil

ARTICLE INFO

Article History:

Received 20th February, 2018

Received in revised form

21st March, 2018

Accepted 03rd April, 2018

Published online 31st May, 2018

Key Words:

Aprendizagem, Conhecimento,
Sócio construtivismo,
Vygotsky, Ambiente.

ABSTRACT

A aprendizagem e o conhecimento são de vital importância para qualquer organização que queira se desenvolver alcançando seus objetivos. Diante deste fato, esta pesquisa foi realizada com o objetivo geral de estudar a aprendizagem organizacional com foco na abordagem de Vygotsky; sendo objetivos específicos; a caracterização dos principais componentes do processo de aprendizagem, a identificação do desempenho da organização no aprendizado de seus integrantes e uma proposta de melhoria no processo de aprendizagem organizacional considerando na abordagem de Vygotsky; para então encontrar uma resposta para a pergunta Qual a aplicabilidade da teoria de Vygotsky na aprendizagem organizacional no órgão investigado? Para alcançar os objetivos, através de uma revisão teórica foram levantados conceitos dos elementos que compõem o processo de aprendizagem e um estudo da teoria de Vygotsky, baseada no sócio construtivismo. Em segunda foi realizado um estudo de caso, através da aplicação de entrevistas e de grupo focal buscando verificar a percepção de *stakeholder* de uma Secretaria de Educação. O resultado demonstrou que os entrevistados têm conhecimento da importância da aprendizagem, bem como souberam apontar os principais componentes deste processo, destacando também a influência da organização no processo de aprendizagem dos seus servidores. O confronto entre a teoria e a percepção de *stakeholder* permitiu propor medidas a serem tomadas visando a aplicação do sócio-construtivismo para o desenvolvimento da aprendizagem organizacional. Este trabalho é uma contribuição acadêmica de interesse de gestores de recursos humanos de órgãos públicos, organizações da iniciativa privada e a quem mais interessar o assunto aqui tratado.

Copyright © 2018, Rosangela Wendling Trevisan et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Rosangela Wendling Trevisan, Thiago Márcio dos Santos, Flávio de São Pedro Filho, Vinicius de Oliveira Pinheiro, and Irene Yoko Taguchi Sakuno, 2018. "Interdisciplinary organizational learning based on vygotsky", *International Journal of Development Research*, 8, (05), 20672-20678.

INTRODUCTION

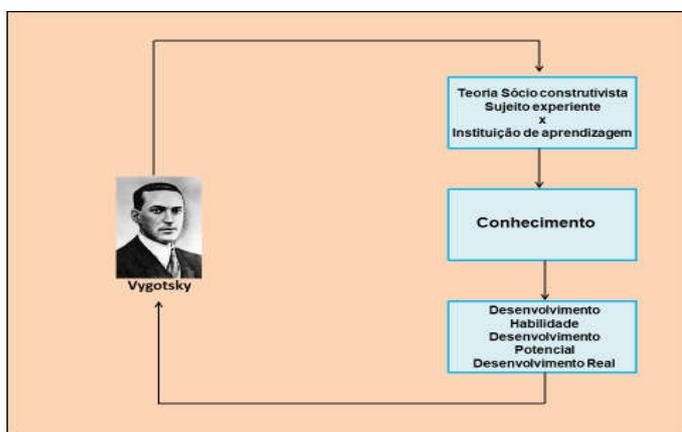
Esse trabalho trata aprendizagem organizacional com foco na abordagem de Vygotsky. Estudo sobre esse tema é significativo para as instituições porque gera habilidades e competências essenciais para a qualidade dos resultados esperados. A tarefa é estruturada em tópicos e sub tópicos, onde constam essa introdução, uma revisão teórica e

conceitual, a metodologia admitida na elaboração dessa tarefa, os resultados, a conclusão e as referências. Esse trabalho tem por objetivo geral estudar a aprendizagem organizacional com foco na abordagem de Vygotsky; e para isso traz como objetivos específicos caracterizar os principais elementos que compõem o processo de aprendizagem no ambiente pesquisado (1), identificar o desempenho da organização no aprendizado de seus integrantes (2) e propor a melhoria no processo de aprendizagem organizacional considerando na abordagem de Vygotsky (3). A pergunta a ser respondida aqui é: Qual a aplicabilidade da teoria de Vygotsky na aprendizagem organizacional no órgão investigado?

*Corresponding author: Rosangela Wendling Trevisan

Acadêmica de Ciências Contábeis na Universidade Federal de Rondônia

Revisão teórico-conceitual: Este estudo tem base na Teoria Comportamental da Administração traz ainda definições sobre aprendizagem e ambiente; desempenho organizacional e sobre a abordagem proposta por Vygotsky. Segundo Chiavenato (2014), a Teoria Comportamental da Administração vem modificando os conceitos administrativos, criticando a abordagem anterior, ampliando seu conteúdo diversificando sua natureza. Abrange estudos sobre a motivação humana, a hierarquia das necessidades de Maslow, aspectos relacionados a liderança e sobre os estilos de administração de Douglas McGregor, bem como os conceitos da administração por objetivo; essa teoria traz ainda abordagens de Ouchi para uma visão aberta na organização, bem como a propostas de Rensis Likert sobre as normas que regem as condições internas e externas da organização em seus aspectos no que serve. Melhora o processo decisório permitindo a adequação entre a subjetividade e a racionalidade requerida nas ações envolvendo pessoas e alternativas.



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Barbosa et al. (2016).

Figura 1. Representação da Teoria Vygotsky

Quadro 1. Representação descritiva dos componentes teóricos elaborados

Elementos	Descritivas
Indivíduo	Objeto no processo de aprendizagem, sofre influência do ambiente em que está inserido.
Teoria Sócio construtivista	Se baseia na ideia de que a aprendizagem ocorre nas relações mútuas entre o indivíduo e o meio. Valorização de que a aprendizagem se dá no meio social.
Sujeito Experiente	Que detém conhecimento, maturidade, sendo dotado de capacidade de auxiliar outras pessoas, servindo assim de apoio na construção desse conhecimento.
Instituições de Aprendizagem	Onde o conhecimento é gerado, que pode ser tanto em salas de aula como em outros locais, desde que haja a troca de experiência.
Conhecimento	É percebido nas situações que envolvem a relação entre os pares e o ambiente, é a internalização das competências regulando suas ações.
Desenvolvimento	A interferência humana no desempenho de um indivíduo. Independência no desenvolvimento das atividades.
Habilidade	Maturidade, domínio, a capacidade para desenvolver as tarefas sem ajuda de outra pessoa.
Desenvolvimento Potencial	É o processo onde as habilidades não estão completamente desenvolvidas havendo a necessidade de ajuda no desenvolvimento da tarefa.
Desenvolvimento Real	Onde se tem domínio no desenvolvimento das tarefas propostas e desenvolvendo-as sem o auxílio de alguém com experiência.

Fonte: Elaborado pelos autores

METODOLOGIA

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 14), a metodologia é a disciplina que visa estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a promoção de estudos acadêmicos. A metodologia permite investigar, reproduzir e analisar os métodos e técnica utilizados em pesquisa, de modo a direcionar a solução de problemas em investigação científica. Já para Gerhardt e Silveira (2009, p. 11), a metodologia estuda o método, ou seja, as regras e procedimentos utilizados na realização da pesquisa.

Método do Estudo de Caso

Gerhardt e Silveira (2009, p. 25) definem método como a maneira de se fazer algo a fim de apresentar de forma segura e adequada os resultados. O método dedutivo visa explicar premissas, utilizando-se de diversos raciocínios analisados em ordem descendente, partindo do geral para o particular e apresentando uma conclusão ao final. O raciocínio dedutivo tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas, conforme tratam Prodanov e Freitas (2013). O estudo de caso, segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 39) consiste em um estudo caracterizado de uma pessoa, entidade, uma instituição, ou uma unidade social. Tem como objetivo identificar como e porquê de determinada situação. Os pesquisadores buscam mostrar o objeto estudado de uma forma neutra baseando-se nos dados coletados investigando essencial e interpretando as opiniões dos respondentes de forma prática.

Procedimento

Gerhardt e Silveira (2009, p. 71) os procedimentos da pesquisa científica são o objetivo de uma investigação detalhada realizada com o propósito de solucionar um problema. Os procedimentos implicam em definir como os métodos que serão empregados na realização da pesquisa, neste caso, o estudo de caso e pesquisa bibliográfica. Para estes autores, o ideal na coleta dessas informações é a utilização de ferramentas como a aplicação de formulário com questões padronizadas que são confeccionadas e aplicadas pelo entrevistador, de forma ordenada das questões mais simples às mais complexas de forma que só haja uma interpretação pelo respondente, respeitando o nível de conhecimento do entrevistado, de forma que se possa fazer comparações com os dados relacionados.

Grupo Focal

Por se tratar de uma pesquisa de campo, foi definido o ambiente a ser investigado, no caso uma secretaria estadual de educação, onde se estabeleceu um Grupo Focal para interagir com o pesquisador, obedecido o protocolo regulamentar de natureza ética, com o consentimento informado dos participantes. Esta providência permitiu captar a percepção sobre os elementos requeridos nesta tarefa, principalmente porque atenderam ao preenchimento de um Formulário que depois foi tratado. Estes foram os primeiros dos procedimentos adotados, seguindo à prescrição de Vergara (2015), que recomenda este tipo de providências nas pesquisas de natureza qualitativa envolvendo indivíduos no ambiente organizacional. Esta entrevista focalizada atende ainda a prescritiva de Cooper (2016), quando este autor recomenda a presença de um entrevistador e um grupo de indivíduos, composto com até 20 pessoas, como se procedeu nesta tarefa; foi excedido em três

indivíduos, por considerar de significativa importância a presença destes. O grupo teve como moderador o próprio pesquisador, e o tema centrou-se na conformidade dos objetivos traçados. Outros procedimentos metodológicos ingressam para otimizar a prática da dinâmica, com o por exemplo a aplicação e brainstorming, discussão e crítica sobre fenômenos e fatos, dentre outros.

Estudo da aprendizagem organizacional com foco na abordagem de vygotsky

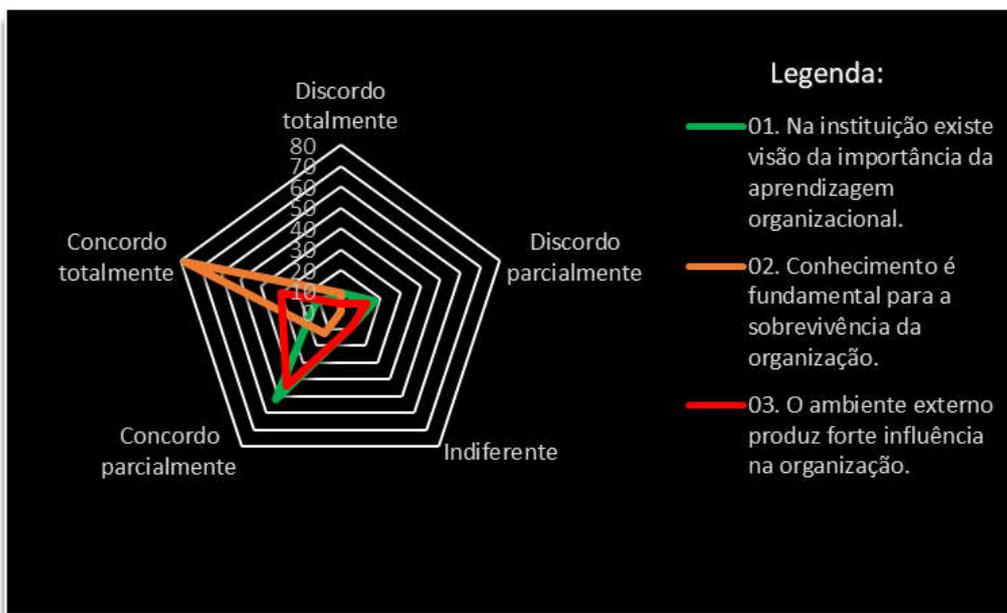
A instituição em que este estudo foi realizado tem foco na educação, e busca de forma coletiva, através das estratégias adotadas em seu planejamento, alcançar os objetivos traçados para um desenvolvimento apropriado no intuito de oferecer um serviço de qualidade à sociedade. Acredita nos esforços de seus colaboradores no trabalho proposto, desenvolvendo as atividades de maneira criativa, inovadora, com ações modernas e atrativas ao público alvo, seu papel diante da sociedade tem grandes chances de ser alcançado. A instituição conta com diversos pontos de apoio: podemos destacar os gestores engajados nas mais diversas áreas de atuação, não apenas na atividade fim mais também na atividade meio.

Ela se preocupa tanto com a infraestrutura oferecida a seus clientes, buscando oferecer um ambiente apropriado e confortável, como na gestão educacional disponibilizando cursos de formação aos seus servidores com a finalidade de proporcionar bem-estar a essa comunidade. A crítica do formulário aplicado apontada que 43% dos respondentes estão em uma faixa etária de 18 a 25 anos, o que significa que a organização possui um quadro funcional de jovens; 52% são do sexo masculino. Quanto ao grau de escolaridade foi observado que 47% possui nível médio completo, 43% nível superior e 9% pós-graduação, o que aponta um efetivo humano qualificado. 52% recebem entre 4 e 10 salários mínimos, percebendo assim uma remuneração satisfatória, segundo os padrões vigentes no serviço público brasileiro; 43% trabalha a um ano no órgão, tendo sido identificada uma alta rotatividade de pessoal, e a maioria dos cargos são comissionados, portanto temporários e dispensáveis segundo o interesse político dos dirigentes; e 57% dos consultados residem com uma a três pessoas, o que pode significar que os respondentes estão em convívio familiar. O Formulário de consulta aos respondentes aplicado aos servidores serviu para medir por meio da Escala Likert. Contém cinco blocos de afirmativas, com três dimensões cada um, totalizando assim quinze afirmativas.

Quadro 2. Estrado da coleta após a aplicação do Formulário de Consulta

Afirmativas	DT (%)	DP (%)	I (%)	CP (%)	CT (%)	T (%)
01. Na instituição existe visão da importância da aprendizagem organizacional.	9	17	9	52	13	100
02. Conhecimento é fundamental para a sobrevivência da organização.	9	0	0	13	78	100
03. O ambiente externo produz forte influência na organização.	4	13	9	44	30	100
04. Estudos para atingir um resultado mais objetivo devem focar na instituição.	4	31	17	31	17	100
05. Aprendizagem contribui para o desenvolvimento da organização.	0	4	4	35	57	100
06. Aprendizagem organizada influencia na aquisição de conhecimento.	4	9	9	17	61	100
07. Ambiente e técnicas organizacionais influenciam na instituição.	0	9	4	61	26	100
08. Avaliar resultados e competências é eficaz para examinar colaboradores.	0	17	22	35	26	100
09. Atualização dos gestores é importante na aprendizagem organizacional.	0	4	22	17	57	100
10. As atribuições da minha função estão bem definidas.	13	26	13	39	9	100
11. O que você faz hoje com auxílio, no futuro poderá fazer sozinho.	9	9	17	9	56	100
12. Conhecimentos trazidos por uns multiplicam-se entre os outros.	0	17	22	26	35	100
13. Adoção de aprendizagem na instituição facilita o entendimento do servidor.	4	22	9	22	43	100
14. Interação do indivíduo com o meio melhora o processo de aprendizagem.	0	17	0	35	48	100
15. Mediação de alguém mais experiente auxilia o processo de aprendizagem.	4	9	0	22	65	100

Fonte: Elaborado por autores com dados da pesquisa



Fonte: Dados colhidos *in situ*.

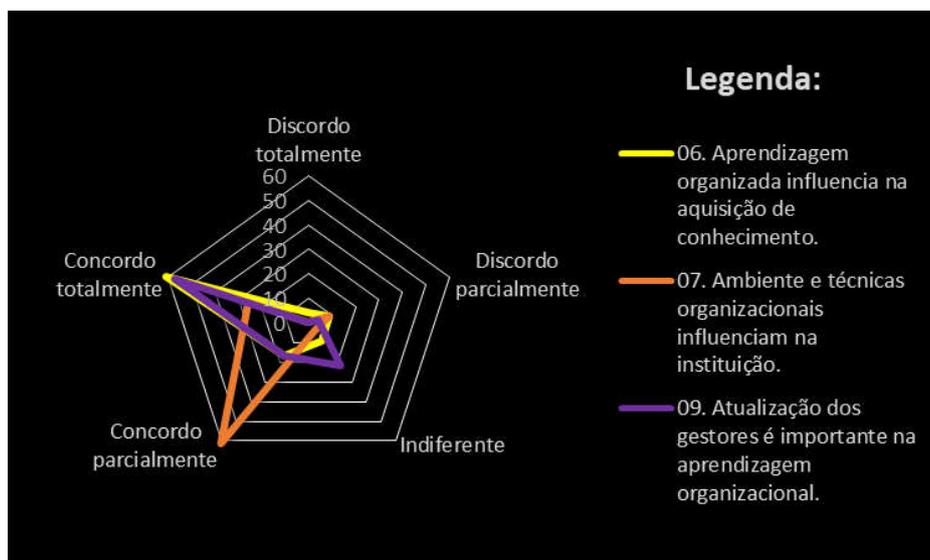
Gráfico 1: Percepção quanto às características dos elementos no processo de aprendizagem

Os respondentes aplicaram a sua percepção nas opções de Concordo Totalmente (CT = 5), Concordo Parcialmente (CP = 4), Indiferente (I = 3), Discordo Parcialmente (DP = 2), e Discordo Totalmente (DT = 1). Estes dimensionadores em Likert colhidos pelo referido instrumento foram tratados pelo Software Excel, o que resultou no desempenho apontado no Quadro 3 a seguir.

Caracterização dos principais elementos que compõe o processo de aprendizagem no ambiente pesquisado: São características a visão da importância da aprendizagem organizacional, o conhecimento como fundamento da sobrevivência organizacional, e forte influência do ambiente externo na organização. Quanto a visão, foi adotada a providência em confrontar a realidade em face do prescrito por Ouchi sobre a visão aberta em uma organização. Quanto ao conhecimento, o aporte é Cunha *et al.* (2016) que apregoa a importância de novos conhecimentos para a qualificação nas decisões. Com referência ao ambiente, buscou-se confrontar com a indicação de Chiavenato (2014), ao afirmar que as organizações dependem do ambiente onde estão inseridas, pois é dali que extraem os recursos necessários. Admitida a percepção dos *stakeholders*, o tratamento resulta no Gráfico 1 que segue.

desempenho gráfico supra permite afirmar que predomina na instituição uma visão aberta, portanto em conformidade com o prescrito teoricamente. Os respondentes indicam estar na perspectiva de mudanças que atendam ao desejado no ponto de vista de atualização e inovação, e por isso apontam que no momento eles percebem a predominância de uma visão parcial sobre a realidade que poderá ser melhorada. Por outro lado, por se tratar de um organismo voltado para a gestão educacional, recomenda-se cursos, seminários e palestras, atualização constante para que se promova o ponto ótimo com relação a geração de conhecimento que eles tanto desejam. Outrossim, este estudo indica a importância de aproximar os respondentes com o entorno da instituição, de modo a ter declarado o papel a ser desempenhado com a comunidade usuária dos serviços que ofertam. São estes os elementos a serem considerados para a aprendizagem na organização, com características bem definidas a partir do que percebem os *stakeholders*.

Identificação do desempenho da organização no aprendizado de seus integrantes: O desempenho da organização no aprendizado de seus integrantes é identificado quando a aprendizagem se dá de maneira organizada, sob influência de um ambiente e técnicas organizacionais e com a



Fonte: Dados colhidos *in situ*.

Gráfico 2. Percepção quanto a identificação do desempenho da organização no aprendizado de seus integrantes

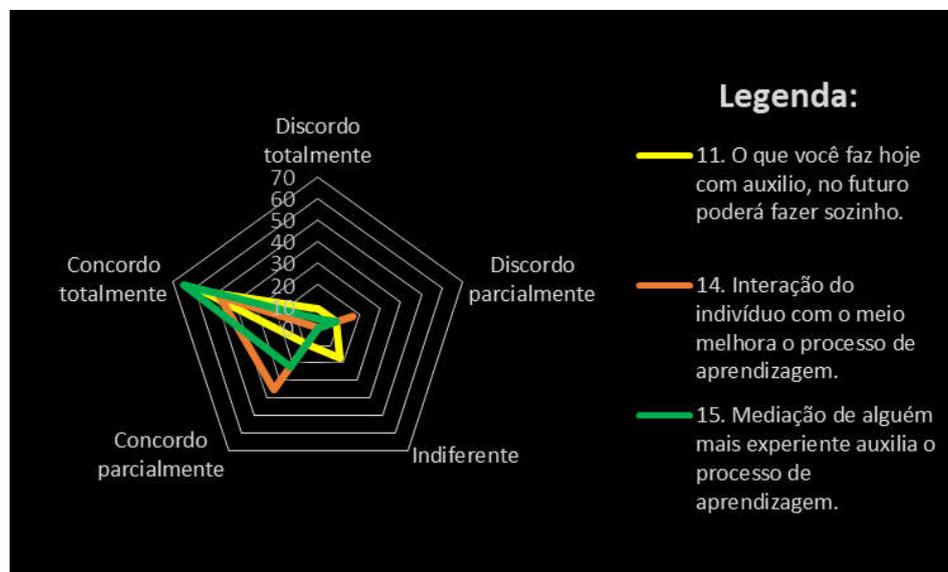
Um percentual de 52% dos respondentes Concorda Parcialmente de que, na visão institucionalizada, existe indicação da importância do aprendizado organizacional. Assim, a maioria coaduna com o indicativo teórico. Não poderia ser diferente, pois o organismo investigado tem como atividade principal a educação. Ademais, com referência a conhecimento, 78% dos respondentes Concordam Totalmente o seu fundamental significado para a sobrevivência do organismo; ora, inexistindo conhecimento, praticamente seria impossível lidar com a educação que é o serviço ofertado pela organização pesquisada. Quanto a influência do ambiente externo, 44% dos respondentes Concordam Parcialmente e 30% Concordam Totalmente a real influência na instituição; de fato, um serviço público de educação não poderia estar deslocado da relação da sociedade usuária das atividades ofertadas; a própria atuação democrática do ensino leva a estrutura a se vincular à comunidade e logo passa a usufruir das influências que torna a oferta aceitável e adequadamente absorvida pela sociedade beneficiária. Crítica sobre o

atualização dos gestores. Sobre a organização da aprendizagem a base é Garcia-Morales (2012) que diz que o conhecimento gerado pelos indivíduos deve ser organizado, tornando-se conhecimento da instituição. A utilização das oportunidades proporcionadas pelo ambiente e a aplicação de técnicas organizacionais adequadas, abordadas por Chiavenato (2014) na Teoria da Contingência, são fundamentais para alcançar os objetivos institucionais. A importância da atualização dos gestores pode ser observada em Cunha *et al.* (2016), que diz que os conhecimentos adquiridos pelos tomadores de decisões exercerão influência no comportamento dos demais indivíduos da organização. O Gráfico 2 abaixo apresenta o desempenho da consulta efetuada aos *stakeholders* institucionais. Sessenta e um por cento dos entrevistados Concordam Totalmente que a aprendizagem organizada influencia na aquisição de conhecimento. Requer que seja acompanhada a teoria ora abordada, tendo como consequência o alcance dos objetivos institucionais. No que diz respeito a influência do ambiente e técnicas organizacionais na instituição, 61% Concordam

Parcialmente, permitindo a percepção de que um ambiente saudável e a aplicação de técnicas adequadas às necessidades do órgão são de fundamental importância. Quanto a atualização dos gestores na aprendizagem organizacional, 57% Concordam Totalmente com sua importância, uma vez que gestores atualizados e preparados terão mais facilidade em transmitir seus conhecimentos e influenciar positivamente os colaboradores. Crítica sobre o desempenho gráfico acima em face dos preceitos teóricos, recomenda-se que a instituição deve promover medidas para otimizar o conhecimento dos integrantes de modo a tornar o conhecimento uma ferramenta de trabalho. Outrossim, sem instrução adequada aos indivíduos colaboradores, o sucesso nos resultados poderá ser comprometido. Devem os gestores reunir com os indivíduos e grupos de modo a elaborar planejamento de ações integradas que permitam este encontro entre a perspectiva do colaborador e o interesse da organização. Agindo desta forma, o gestor público atenderá à prescritiva de Garcia-Morales (2012) que alerta que o conhecimento estruturado entre os indivíduos deve ser o conhecimento da própria organização.

tarefa sem auxílio ou orientação; existe ainda uma zona de transição entre esses dois níveis, conhecida como Zona de Desenvolvimento Proximal, onde ocorre o amadurecimento e consolidação do conhecimento.

Tratamento de dados em face da Teoria de Vygotsky: Efetuou-se uma clivagem do duto teórico-conceitual elaborado, procedimento este que é tratado neste compartimento, de modo a explicitar a relação causal a partir da perspectiva do *stakeholder*. Das afirmativas expostas ao crivo do respondente, neste conteúdo, a primeira abordagem se refere a medição quanto à Zona de Desenvolvimento Proximal, que é a intermediária entre uma situação anterior e posterior ao período do processo de aprendizagem. A segunda abordagem a ser medida se refere ao processo de interação neste período de aprendizagem. E a terceira medição se refere à mediação do indivíduo mais experiente, colocado ao lado do sujeito em processo de aprendizagem. O resultado da consulta aos respondentes está demonstrado no Gráfico 3 a seguir.

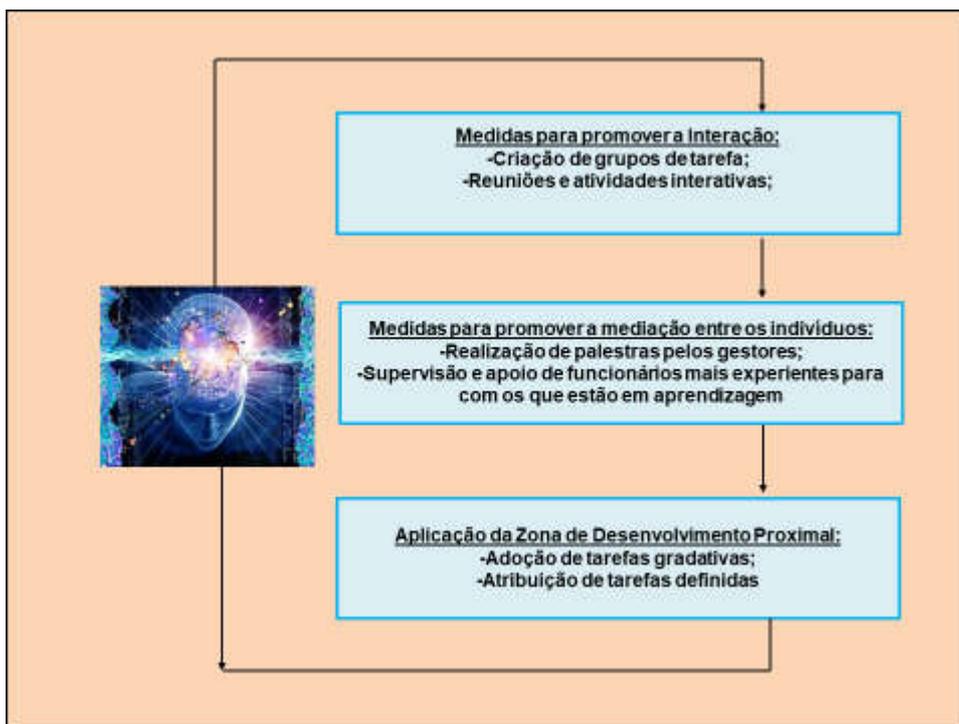


Fonte: Dados coletados *in situ*.

Gráfico 3. Percepção do respondente em face da aprendizagem em Vygotsky

Proposta de melhoria no processo de aprendizagem organizacional considerando a abordagem de Vygotsky: São pertinentes na Teoria Sócio construtivista de Vygotsky a interação do indivíduo com o seu entorno. A abordagem indica que a mediação de alguém mais experiente, em um processo de aprendizagem, se faz fundamental para a interação entre os indivíduos, grupos, e muitas por diversas vezes institucionalmente. De fato, esta pesquisa permite afirmar que as práticas hoje realizadas por um indivíduo em desenvolvimento, ao lado de um moderador experiente, poderão levar este mesmo elemento a praticar as mesmas tarefas sem a ajuda do outro, o que condiz expressamente com a literatura. Tanto que, ao abordar sobre a interação entre os indivíduos, Barbosa *et al.* (2016) afirmam ser fundamental para o processo de aprendizagem a adoção do ser dotado do conhecimento a ser repassado no processo cognitivo; isso porque permite fluir o saber repassado, enquanto induz à troca de experiência que resulta no conhecimento. Barbosa *et al.* 2016 tratam sobre as zonas de desenvolvimento, quando eles destacam a existência de níveis de conhecimento, como o proximal, onde não tem capacidade de realizar determinada tarefa sozinho; e o nível real, onde ele é capaz de realizar uma

Crítica sobre o desempenho gráfico acima demonstra que um percentual de 48% Concorda Totalmente, e 35% Concorda Parcialmente com o fato de que a interação entre o indivíduo e o meio melhora o processo de aprendizagem. Isso se deve ao fato que a matéria-prima do conhecimento vem do meio e o produto final deve ser aplicado no meio, sendo inútil o conhecimento isolado. Este nível de concordância evidenciado aqui coaduna com a abordagem em Barbosa *et al.* (2016), quando este aponta ser fundamental tal interação. Quanto à mediação pelo indivíduo mais experiente no auxílio do processo de aprendizagem, 65 % dos entrevistados Concordam Totalmente. Fica clara que a maioria percebe o significado e a importância desta transmissão do conhecimento por mediação, o que claramente facilita a aprendizagem. Um percentual de 56% dos respondentes Concordam Totalmente com a afirmativa relacionada à possibilidade de se fazer sozinho no futuro, o que hoje um indivíduo pratica com a mediação. O fato reforça o conceito da Zona de Desenvolvimento Proximal descrita em Barbosa *et al.* (2016), quando estes estudam as fases de aprendizagem, iniciando-se pela obtenção de conhecimento até o alcance daquele considerado como maturado, e que se transformou em prática.



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 3. Aplicação da Teoria Vygotsky

Quadro 3. Proposta de melhoria na aprendizagem em face da abordagem de Vygotsky

Elementos	Finalidade
Medidas para promover a Interação	<p>Criação de dinâmicas grupais</p> <p>Para Menicucci (2012) a dinâmica de grupo é o campo de pesquisa que visa estudar a natureza do grupo, suas leis e as interações que ocorrem entre indivíduo-grupo, grupo-grupo e grupo-instituição. Através de sua aplicação se faz possível identificar as transformações necessárias para que ocorra o desenvolvimento.</p> <p>Reuniões e atividades interativas</p> <p>A realização de reuniões e atividades interativas tem finalidade de proporcionar a exposição de ideias e troca de conhecimentos por parte dos integrantes da organização.</p>
Medidas para promover a mediação entre os indivíduos	<p>Realização de palestras pelos gestores</p> <p>A realização de palestras ministradas pelos gestores tem a finalidade de transmitir os valores institucionais, objetivos e práticas da organização, de modo a transmitir a novos integrantes aquilo que já é comum para os membros mais experientes.</p> <p>Supervisão e apoio de funcionários mais experientes para com os que estão em aprendizagem</p> <p>A criação de subgrupos de trabalho é uma forma para a designação de profissionais mais experientes para executar a supervisão, o ensino e a correção das atividades dos indivíduos com menos experiência.</p>
Aplicação da Zona de Desenvolvimento Proximal	<p>Adoção de tarefas gradativas</p> <p>A realização de operações que apresentam complexidade crescente, pode proporcionar um aprendizado gradativo, uma vez que o indivíduo absorve os elementos de uma tarefa facilitando a execução da tarefa posterior.</p> <p>Definição de tarefas a serem realizadas</p> <p>A observação da afirmativa 10 do Quadro 3 – Resultado da aplicação do Formulário permite concluir que não existe um consenso entre os respondentes quanto às suas atribuições. Uma definição das atribuições de cada indivíduo, proporciona o maior aproveitamento das habilidades do indivíduo facilitando seu aprendizado.</p>

Proposta da aplicação da Teoria de Vygotsky: O estudo releva a percepção dos colaboradores a respeito da importância da obtenção do conhecimento no ambiente investigado. Considerou-se nesta pesquisa a composição de vários elementos, dentre os quais se destacam o indivíduo, o ambiente, a instituição, e a prática da organização da aprendizagem na atualidade do organismo estudado. Informe dos respondentes indicam que atuam com a técnica de Educação Continuada, e ainda atuam em palestras sobre educação, gestão de processos e sobre políticas educacionais. Inobstante, não se registra a atuação de indivíduos mais experientes nestes ciclos de aprendizagem. Este levantamento realizado in loco permite efetuar um confronto da opinião dos respondentes, em face dos preceitos teóricos. Assim, surge a proposição de medidas baseadas no sócio construtivismo de Vygotsky que pode auxiliar processo de aprendizagem

organizacional. Na Figura 3 a seguir está a diagramação proposta para um processo de intervenção institucional em face da Teoria de Vygotsky. E no Quadro 4 logo a seguir constam os elementos diagramados para a compreensão da operacionalidade indicada.

Conclusão

Este estudo buscou confrontar a teoria de Vygotsky no ambiente pesquisado. Nos confrontos estabelecidos entre a teoria e o ambiente buscou-se confrontar a teoria comportamental em especial a teoria sócio construtivista na resposta para o questionamento inicial do trabalho que é a aplicabilidade da teoria de Vygotsky na aprendizagem organizacional no órgão investigado através da análise dos objetivos propostos no trabalho.

Quanto ao primeiro objetivo específico que busca caracterizar os principais elementos que compõe o processo de aprendizagem no ambiente tem-se a visão da importância da aprendizagem organizacional, o conhecimento como fundamento da sobrevivência organizacional, e a forte influência do ambiente externo na organizacional, percebe-se a conscientização dos respondentes sobre a importância do processo de aprendizagem dentro da instituição. No que tange ao segundo objetivo específico que pretende verificar a percepção do desempenho da organização no aprendizado de seus integrantes, de acordo com o levantamento a este respeito a maioria dos respondentes acreditam que a instituição exerce influência no aprendizado dos seus colaboradores; quanto ao objetivo específico 3 que busca ver a percepção do respondente em face da aprendizagem em Vygotsky os respondentes concordam que o auxílio e a experiência de profissionais que estão a mais tempo na função são de grande relevância no ambiente de trabalho. O estudo permite visualizar que os colaboradores têm uma percepção relevante de seu papel na instituição apesar de, em momentos, as funções não serem bem definidas. No entanto tem-se entendimento da sua importância e que as tarefas realizadas de maneira organizada agregam valor ao aprendizado dentro e fora da instituição, já que o conhecimento gerado tem reflexos tanto no ambiente interno como no ambiente externo, visto que a instituição sofre influências externas e influência a sociedade.

REFERÊNCIAS

- Barbosa, M. F. L. B. *et al.* 2016. Avaliação da aprendizagem na concepção sócio construtivista para o ensino fundamental. In: Revista Olhar Científico - Faculdades Associadas de Ariquemes. Ariquemes. V. 02. N 1, p 108-144.
- Chiavenato, I. 2014. Introdução à teoria geral da administração. Barueri: Manole.
- Cooper, Donald R. 2016. Método de Pesquisa em Administração. Porto Alegre: AMGH.
- Cruz, T. 2017. Manual de planejamento estratégico: ferramentas para desenvolver, executar e aplicar. São Paulo: Atlas.
- Cunha, Miguel Pina *et al.* 2016. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: RH.
- García-Morales *et al.* 2012. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, v. 65, n. 7, p. 1041.
- Gerhardt, Tatiana Engel *et al.* 2009. Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: UFRGS, p. 11)
- Gil, Antonio Carlos. 2008. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas.
- Guimarães, Tatiane Carvalho Peçanha *et al.* 2016. Aprendizagem em História por Imagens e Mediação Pedagógica no Contexto das Mídias Digitais. XIII EVIDOSOL e X CILTEC-Online -junho/2016 - <http://evidosol.textolivre.org>
- Menicucci, A. 2012. Dinâmica de grupo: teorias e sistemas. São Paulo: Atlas.
- OLIVEIRA, Everaldo Silva de *et al.* 2016. Aprendizagem Organizacional como Fator de Inovação em Indústrias de Confecção de Araranguá – SC. *Revista Espacios*, Vol. 37, n. 19, p. 1 a 9.
- Prodanov, Cleber Cristiano. 2013. Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale.
- Vergara, Sylvia Constant. 2015. Métodos de Pesquisa em Administração. São Paulo; Atlas.
