

Aprendizagem organizacional e empreendedorismo social na atual configuração do mundo do trabalho*

Valentina Medrano Coley¹
Universidade de São Paulo (Brasil)

Recibido: enero 17 de 2015 – Revisado: abril 17 de 2015 – Aceptado: mayo 20 de 2015

Referencia formato APA: Medrano, V. (2015). Aprendizagem organizacional e empreendedorismo social na atual configuração do mundo do trabalho. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 13(1), 67-78.

Resumo

O seguinte artigo aborda a articulação entre dois conceitos atuais que se inscrevem no contexto laboral latino-americano, a Aprendizagem organizacional, processo cognitivo-social pelo qual os membros da organização constroem, estabelecem práticas e ideologias institucionalizadas. E, o Empreendedorismo social como nova forma de configuração do trabalho que busca a transformação e emancipação social, se apresentando como um modelo de agenciamento alternativo ao capitalismo. Este artigo foi realizado por meio de uma revisão de literatura, considerando como fontes principais, os periódicos e revistas latino-americanas inscritas nos campos de estudo, Psicologia e administração.

Palavras-chave: Aprendizagem Organizacional, Empreendedorismo Social, Mundo do Trabalho

Organizational learning and social entrepreneurship in a current setting of the World of Work

Abstract

The primary aim of this paper is to approach the articulation between two concepts which play a role in the current context of the Latin-American labor force, organizational learning, the Cognitive-Social process through which members of an organization internalize and create institutionalized practices and ideologies and social entrepreneurship as a new form of work setting that seeks social transformation and emancipation, presenting itself as an alternative model of action to capitalism. This paper was accomplished through a literature review, considering Latin-Americans journals and Magazines - inscribed in the study fields, Psychology and Management.

Keywords: Organizational Learning, Social Entrepreneurship, World of Work

* Este artículo se deriva del proyecto de investigación *Aprendizagem organizacional em organizações baseadas em empreendedorismo social da Colômbia e do Brasil*.

1. Psicóloga y candidata a doctorado en Psicología Social y del Trabajo en la Universidad de São Paulo (Brasil). E-mail: valentinamedrano@usp.br, valentinamedranocoley@hotmail.com. Dirección Postal: Instituto de Psicología-USP Av. Prof. Mello Moraes, 1721-Bloco G-s.13

Aprendizaje organizacional y emprendimiento social en las configuraciones actuales del mundo del trabajo

Resumen

El siguiente artículo tiene como principal objetivo abordar la articulación entre dos conceptos que se inscriben en el actual contexto laboral latinoamericano, el aprendizaje organizacional, proceso cognitivo-social por medio del cual los miembros de una organización internalizan y construyen prácticas e ideologías institucionalizadas y el emprendimiento social, como nueva forma de configuración del trabajo que busca la transformación y emancipación social y se presenta como un modelo de acción alterno al capitalismo. Este artículo fue elaborado por medio de una revisión de literatura, en la que se consideraron como fuentes principales periódicos y revistas latinoamericanas inscritas en los campos de estudio, psicología y administración.

Palabras clave: aprendizaje organizacional, emprendimiento social, mundo del trabajo

Introdução e objetivos

O trabalho historicamente tem sido paradoxal, por um lado como elemento de humanização e transformação individual e social, atividade humana pela qual o homem constrói sua cultura e revela sua subjetividade e como possibilidade de se converter numa atividade alienante e inibidora das potencialidades do ser humano (Marcuse, 1955).

Embora o trabalho se configure como forma de organização social, além de determinar ou influenciar o modelo de subjetividade preponderante, também dele necessita para sustentar-se, existindo uma forte relação entre trabalho e subjetividade, relação recíproca enquanto influências e determinações.

Na contemporaneidade, as transformações econômicas, sociais, políticas e culturais têm afetado os diferentes significados e configurações do trabalho. Ante esta dinâmica é necessário analisar e aprofundar a constituição desta subjetividade e do trabalho desde um olhar multi-causal (nunca linear, nem unidirecional) e considerando o ritmo frenético e sem precedentes dos movimentos capitalistas (Giddens, 2002).

Ao conscientizar sobre este momento histórico percebe-se uma invalidação dos grandes discursos ou “metarrelatos” que funcionavam como margens ordenadoras de todas as atividades humanas. Esta invalidação influenciada por fenômenos como a globalização, na compreensão mais ampla do termo como fenômeno histórico-social, a crise econômica vivenciada desde o ano 2008 com grandes repercussões na estrutura político-econômica dos países do primeiro mundo e indiretamente afetando os nossos países latino-americanos, e a implantação do individualismo

como produto da sociedade de consumo - coloca ao ser humano necessidades de busca cada vez maiores do “ter” em detrimento do “ser” e finalmente, a transformação das figuras e instituições (Religião, Família patriarcal, Trabalho), que detinham autoridade e padronizavam os comportamentos socialmente aceitáveis.

Apesar desta realidade, acredita-se que o contexto possibilita acolher uma visão do homem enquanto construtor da cultura por meio do trabalho, ao mesmo tempo em que o mesmo sujeito é constituído pela realidade objetiva na qual está inserido. Sobre esta reflexão este artigo tem como principal objetivo reconhecer a possível articulação entre dois processos relacionados com o mundo do trabalho: Aprendizagem organizacional e Empreendedorismo social.

A aprendizagem organizacional, processo que hoje em dia exige uma mirada caleidoscópica, reconhecendo suas particularidades e transformações através de diferentes campos de estudo pelos quais o conceito tem evoluído figura como um processo presente na interação pessoa-organização.

Nesta abordagem surgem diferentes desafios relacionados com os pressupostos sociais, filosóficos e humanistas que configuram a aprendizagem, e os aspectos subjetivos associados ao ato de aprender. Trata-se, portanto, de um bem social valorizado por uma sociedade que não gira exclusiva e prioritariamente em torno da produção econômica e material, e tem valorizado nos últimos anos os processos emergentes do contexto organizacional.

Observam-se grandes transformações nas relações econômicas, sociais e políticas do trabalho, ante esta realidade têm surgido novas configurações dentro deste, e como caso específico, o empreendedorismo social. Esta configuração

emerge de uma ação reflexiva sobre as características da contemporaneidade e como modelo de trabalho alternativo a modelos puramente capitalistas (Dees, 2001).

Singer, (2004) assinala o processo desenfreado de crescimento voltado, basicamente, para o modelo econômico capitalista. Levantando a necessidade de toda pesquisa dentro das ciências sociais de compreender os contornos deste terreno histórico, ou seja, o mundo em que vivemos. Dentro destes contornos como é proposto pelo autor, é fundamental reconhecer o capitalismo como a forma de produção dominante, embora se considere que possa haver outros tipos de modelos e configurações de trabalho que buscam atuar em paralelo ao capitalismo.

A gestão social, a economia solidária, a autogestão e o modelo societal são algumas das identificadas como formas paralelas, na gestão social segundo o interesse deste artigo, encontramos o movimento chamado de Empreendedorismo Social, cuja importância está em se apresentar como uma nova dinâmica socioeconômica, caracterizado por sua natureza coletiva e objetivos de transformação social, levando a uma diferenciação com o modelo tradicional, o empreendedorismo empresarial, nascido dentro das margens do capitalismo, com características individualistas e de lucro econômico.

No final dos anos de 1990, o empreendedorismo social na América latina, emergiu da constatação dos cidadãos de um visível paradoxo entre globalização e pobreza, constatação que evidencia novos e velhos desafios para o desenvolvimento humano e a emancipação social além da necessidade de procurar outras visões sobre uma sociedade mais sustentável, humana e justa.

Bose (2004) assinala fatos e condições que facilitaram a emergência do empreendedorismo social como meio de transformação social, entre eles; o surgimento da pobreza perceptiva; o crescimento e intervenção do Terceiro Setor e a polêmica em torno da mudança da lógica de intervenção dessas organizações, que, nos anos de 1960 e 1970, tinham uma postura mais contestatória, e, após os anos de 1980, apresentam uma nova racionalidade, menos contestatória, e mais participativa e propositiva, fato que altera as relações entre Sociedade Civil e Estado.

É no epicentro desses acontecimentos que o empreendedorismo social começa atuar como forma de inovação, dentro da gestão social, figurando como um modelo de ação de emancipação social, desenvolvimento humano, e em alguns casos ele se dá mais como manutenção do status quo e da desigualdade como é exposto por Oliveira, (2004).

Estas configurações, formas e conteúdos relacionados com o empreendedorismo social, evidenciam uma necessidade de ampliar a compreensão vigente, levando-a para marcos maiores de ordem psicossocial, cultural e econômica.

Tomando o empreendedorismo social como um novo contexto laboral possibilita enxergar processos de ordem psicossocial como é a aprendizagem organizacional, a qual permite ressaltar a complexidade das intersubjetividades humanas, as aprendizagens que emergem nas práticas e que poderiam ser fundamentais para entender o gênese, desenvolvimento e agenciamento da organização empreendedora Rosero, (2009).

A aprendizagem na perspectiva social remete a fenômenos como interação, troca de experiências e diálogo, características que são fundamentais para proporcionar a inclusão social, a redução da pobreza, o desenvolvimento local, atos de reflexividade, de engajamento e de participação dos cidadãos. O conceito de aprendizagem organizacional surge na literatura articulado com o empreendedorismo social conceituando-o como processo facilitador para o desenvolvimento de ações capazes de promover o crescimento e consecução dos objetivos sociais.

Neste artigo tomaremos o conceito de empreendedorismo social como processo sociocultural, pelo qual se pretende abordar o fenômeno através da análise e de perspectivas e autores que focalizam o processo desde marcos sócio-culturais, entendendo o fenômeno dentro de comunidades de prática.

Busca-se identificar a dinâmica das relações entre diversos atores, envolvidos a partir de redes sociais, onde são geradas diversas estruturas organizacionais, fóruns, parcerias, alianças, conselhos, consórcios, ocorrendo uma relação de cooperação, confronto e interação. Neste universo são produzidos como resultados novos conhecimentos, ferramentas, tecnologias e inovações, (Souza-Silva & Schommer, 2008).

Tomaremos como base a capacidade de aprendizagem de indivíduos e organizações para o desenvolvimento, tanto no âmbito individual, quanto organizacional e territorial (Souza-Silva & Schommer, 2008). Neste sentido, compreender o processo de aprendizagem como conhecimento gerado e específico, onde se entende que as próprias organizações aprendem e constroem espaços de relação social e vínculos de relacionamento institucional através de um conjunto de ações dentro de especificidades culturais, políticas e históricas.

As organizações latino-americanas que decidem mudar a realidade social mediante ações focadas na melhora da qualidade de vida de um grupo específico de pessoas, precisam da construção de uma visão e plano de ação compartilhado. Para incentivar o compromisso a longo prazo por parte dos membros, precisa-se de uma internalização de habilidades e ideologias relacionadas à transformação social e as quais caracterizam a cultura organizacional.

O processo de aprendizagem organizacional dentro de uma organização empreendedora social possibilita a transição de perspectivas individuais para objetivos coletivos. Abordar este processo psicossocial neste texto pretende analisar a sua articulação em empreendedorismos sociais e a sua capacidade criar compromisso nos membros com os objetivos organizacionais.

Método: Método de localização, seleção de bibliografia

Em primeiro lugar é importante situar o desenvolvimento deste artigo no período dos anos de 2013-2014, sendo uma revisão bibliográfica que tem como finalidade examinar autores e perspectivas sócios históricas sobre ambos os conceitos centrais; Aprendizagem organizacional e empreendedorismo social. A revisão realizada foi organizada e desenvolvida da seguinte forma: Revisão de fontes primárias ou originais: Livros, revistas científicas, conferências latino-americanas com predominância de estudos realizados nos países Colômbia e Brasil e finalmente uma seleção sobre autores que mostraram posicionamentos epistemológicos sócio-históricos.

Desenvolvimento e discussão teórica

Na análise e desenvolvimento histórico dos conceitos e suas diferentes abordagens e compreensões em diferentes contextos acadêmicos, se faz pertinente nesta parte do artigo focalizar nos principais significados associados a os conceitos chaves: Aprendizagem organizacional e Empreendedorismo social.

Conceitualização da aprendizagem como processo organizacional

A aprendizagem é um processo psicológico essencial para a sobrevivência do homem ao longo de toda a sua existência. É através da aprendizagem que os seres humanos garantem sua sobrevivência e adaptabilidade ao meio

ambiente, bem como seu desenvolvimento e expectativas de crescimento pessoal e autorrealização.

O termo aprendizagem etimologicamente vem do latim *Apprehendere*, composto pelo prefixo *ad* (para) e do prefixo *Prae-* (antes) e do verbo *Hendere* (atrapar, agarrar) associada com a planta *hedera*, “hera”, Planta trepadeira que se agarra, se prende às paredes para poder crescer. “levar para junto de si”, metaforicamente “levar para junto da memória”. Trata-se de um processo universal, estudado por diferentes campos do conhecimento, porém nesta parte do texto o principal objetivo será realizar uma análise, focado desde a Psicologia.

São muitos os estudos sobre como os homens aprendem, as diferentes posturas e paradigmas que tem evoluído historicamente tem tecido concepções de aprendizagem em diversas teorias, também denominadas correntes epistemológicas. No longo da história da Psicologia, podem-se organizar pedagogicamente quatro perspectivas que tem estudado o processo e a teoria da aprendizagem. Primeiramente a perspectiva biológica assume o comportamento humano como resultado fisiológico e de anatomia, dentro de um escopo genético e significativamente neurofisiológico, onde as mudanças no indivíduo acontecem pela estimulação do meio ambiente.

Esta perspectiva biológica da aprendizagem pode ser desdobrada em duas vertentes: a comportamental, uma das primeiras associações feitas pela psicologia foi dentro desta linha, sendo o norte-americano Burrhus Frederic Skinner o principal representante do behaviorismo que se trata de uma corrente psicológica que procura explicar o comportamento humano como resultado das influências dos estímulos do meio ambiente. A principal contribuição de Skinner para a Psicologia foi o conceito de comportamento operante que descreve um tipo de relação entre as respostas dos organismos e o ambiente.

Associando à aprendizagem e mudança, definindo a aprendizagem como uma modificação de certo modo contínua do comportamento, poder-se-ia identificar definições que ressaltam a aprendizagem como uma mudança relativamente permanente do comportamento potencial como resultado do reforço e do ambiente (Hergenhahn, 1982).

Dentro desse paradigma comportamental a aprendizagem cumpre o papel de capacitar o indivíduo para se adaptar as dinâmicas exigidas pelo ambiente. A outra vertente localizada nesta perspectiva biológica é (a) da aprendizagem social, embora neste olhar teóricos como Bandura (1982), já reconhecem elementos internos dos indivíduos

como participantes do processo de aprendizagem, este olhar continua dentro de uma visão comportamental, devido ao protagonismo que coloca nas experiências diretas com o meio ambiente para que a aprendizagem aconteça e suas respectivas consequências. Logo, a aprendizagem ativa ocorre mediante a reflexão do comportamento e avaliação das suas consequências. As consequências dos comportamentos, por sua vez, têm como funções informar os efeitos das ações, motivar comportamentos antecipadamente e reforçar, Feist e Feist (2008).

Outra perspectiva desenvolvida pela Psicologia é a Cognitiva, esta compreende o comportamento como produto das estruturas e processos mentais. Este olhar tem fortes associações com o processamento de informações, construção social e aprendizagem aplicada. Macksoud, (2002) destaca que esta perspectiva cognitiva da aprendizagem é dominante atualmente em diversos contextos onde se pretende estudar processos de aprendizagem.

A quarta perspectiva, a sociocultural foca no contexto evidenciando que a cultura é um influenciador do comportamento e da aprendizagem humana. Autores representativos na história da psicologia como é Jean Piaget o qual apresentava uma postura oposta a visões unicamente biológicas revela que a aprendizagem é uma construção ativa mediante a interação do sujeito e a cultura.

Entender o conhecimento como construção, não constitui uma cópia da realidade segundo Piaget, (1986), o indivíduo transforma a realidade objetiva com base em seus esquemas mentais. O indivíduo seleciona, interpreta e organiza a informação do contexto de acordo com suas possibilidades cognitivas- as quais são resultado do processo de construção ontogenético.

Dentro desta perspectiva é localizada também a teoria sócio-histórica de Vygotsky, este autor entendia que a aprendizagem não era uma mera aquisição de informações, e não acontecia a partir de uma simples associação entre ideias armazenadas na memória, se tratando então, de um processo ativo e interpessoal.

Epistemologicamente a aprendizagem tem contado com um enorme leque de abordagens e desenvolvimentos teóricos, os quais desde suas particularidades têm gerado associações, conceitos e descrições sobre como os seres humanos aprendem ao longo do seu desenvolvimento. A complexidade do processo é reconhecida de forma ampla, autores como Pawlowsky, (2001), expõe uma necessidade de sistematizar os diferentes estágios ou níveis onde o processo de aprendizagem acontece, já que conforme a tese do autor, compreender a aprendizagem como processo

individual e basicamente mental, limita seu desenvolvimento conceitual e epistemológico.

Aprendizagem como processo multinível

Concordando com a abordagem de Pawlowsky (2001), o processo de aprendizagem é dinâmico e baseado em um sistema aberto que é composto por elementos de naturezas diversas, pois além do individual e subjetivo inclui fatores de acontecimento em diferentes contextos.

Enfatizamos a aprendizagem no foco de análise da experiência do trabalho que inclui diferentes níveis (individual, grupal e organizacional) sendo processos interdependentes que podem acontecer simultaneamente.

Este autor identificou e propôs um arcabouço conceitual para a compreensão e a gestão do conceito. O arcabouço proposto por ele tem por objetivo organizar, sistematizar e agrupar em níveis de aprendizagem os quais apresentam diferentes unidades de análise.

Os níveis individual, grupal, organizacional, propostos pelo autor, representam uma grande contribuição, que nos permite uma categorização pedagógica que consente a compreensão de diferentes eixos de análise que intervêm no processo de aprendizagem nas organizações que é o objetivo central no nosso estudo.

O nível individual coloca que a unidade de aprendizagem será sempre o indivíduo, este e sua estrutura cognitiva são os que tornam possível o conhecimento, no nível grupal, o processo caracteriza-se por ser coletivo e histórico, os conteúdos compartilhados pelo grupo de indivíduos determina o que é aprendido e o que não é, neste nível a legitimidade provém do mesmo grupo. Os grupos representam os espaços onde a visão de mundo das pessoas é compartilhada, medida, legitimada e influenciada pelo conjunto de indivíduos que dela participam.

Finalmente o nível organizacional retoma as características, Coletivo e histórico, mas transcende o processo de aprendizagem até a noção de institucionalização e coloca a organização como agente ativo que aprende e se transforma de acordo com a experiência e inter-relação das subjetividades dos membros. Para Pawlowsky, (2001), a aprendizagem organizacional deve ser entendida como distinta da aprendizagem individual, destacando-se o nível grupal, pois o grupo ou time funcionam como “portão de entrada” para a aprendizagem organizacional.

Poder-se-ia considerar além da contribuição pedagógica antes mencionada, uma contribuição epistemológica

referente à unidade de análise que possui cada nível sistematizado por este autor.

Sendo para este artigo o interesse principal uma abordagem social e institucional do processo de aprendizagem, serão focadas as análises e reflexões no nível organizacional por ser neste nível onde as características institucionais são consideradas como essenciais para o processo de aprendizagem dentro do contexto organizacional. Nesta análise da historicidade da aprendizagem organizacional é perceptível que este é um tema que já possui muitos estudos e diversas abordagens ontológicas e epistemológicas que se refletem em um campo multiparadigmático, Antonello, (2005).

Divulgação e crescimento teórico: interfaces entre a Psicologia e a Administração

Estudar a aprendizagem organizacional dentro de uma interface de autores e teorias de dois campos de conhecimento como são a psicologia e a administração, ressaltando a natureza das organizações como espaços onde os seres humanos podem ampliar suas possibilidades de aprendizagem e se mobilizar através de novos modelos de pensamento que se sustentam na liberação da aspiração coletiva. (Easterby-Smith & Araujo, 2001).

Historicamente o papel da Psicologia na industrialização começa devido à demanda e necessidades da gerência científica, de técnicas psicológicas que facilitem o controle da conduta por parte da administração. O surgimento da Psicologia Organizacional especificamente esteve caracterizado pela utilização de técnicas e teorias comportamentalistas, nas quais a aprendizagem é entendida como uma conduta observável e relativamente permanente no tempo e espaço.

É então dentro desta tendência comportamental que pode ser identificado o primeiro estudo sobre aprendizagem organizacional, Cyert e March em 1963, (foram) os primeiros autores a referenciar o conceito na obra *Behavioral Theory of The Firm*, em centram a Aprendizagem Organizacional como um processo de adaptação da organização ao entorno.

Posteriormente Chris Argyris e Schön, (1978), definiram a aprendizagem organizacional como a detecção e correção de erros pertencentes à dinâmica organizacional. Fiol e Lyles, (1985) explicaram a aprendizagem como o processo de melhorar ações através de melhor conhecimento e compreensão dos processos organizacionais. Já para Dodgson, (1993) a aprendizagem organizacional é a forma como as empresas constroem, suplementam

e organizam o conhecimento e as rotinas em torno das suas atividades dentro das suas culturas e se adaptam e se desenvolvem produzindo eficácia organizacional e melhorando a utilização de competências amplas nas suas forças de trabalho.

Autores como Loiola e Bittencourt Bastos, (2003) numa revisão bibliográfica mostram a partir do nível de produtividade acadêmica relacionada com a aprendizagem organizacional, uma especial e expressiva interface entre Administração e Psicologia, onde em 53,5% das referências utilizadas nos artigos analisados pertenciam a estes campos.

“Grande parte da discussão que cerca o conceito de aprendizagem organizacional advém, exatamente, dessa transposição de um conceito classicamente utilizado para explicar processos no nível individual, para a compreensão de processos organizacionais. É compreensível, portanto, que a Psicologia forneça os princípios básicos desse processo e que tais princípios sejam tomados como ponto de partida para a análise do que ocorre nas organizações.” (Loiola & Bittencourt, 2003, p. 187).

Dentro de esta mesma linha, Argyris e Schön, (1978) desenvolveram certa quantidade de conceitos importantes em relação à aprendizagem Organizacional como foram à distinção entre laço único e duplo de aprendizagem. O laço único envolve a detecção e correção do erro, dentro de um conjunto de variáveis. Esta teoria enfatizava a aprendizagem de laço único como relativa à mudança incremental, buscando-se um *feedback* contínuo sobre métodos e regras implementadas para conseguir fazer as mudanças de forma imediata. O laço duplo por sua parte é mais associado a transformações radicais, com base em revisões profundas de processos e atividades do corpo central de colaboradores.

Duncan e Weiss, (1979) e Hedberg, (1981), deram de certa forma continuidade a este tipo de abordagem mediante estudos que associavam a aprendizagem organizacional e a experiência gerada pela interação com o ambiente, com base no qual a gerência deveria revisar e adaptar as estratégias de desempenho. Embora caiba destacar alguns estudos de Duncan e Weiss, (1979) que colocavam a aprendizagem organizacional como um produto relacional entre ações dos membros, os resultados consequentes e o efeito que tem no contexto onde se dão estes processos, estes não conseguiram ultrapassar o paradigma funcionalista, por entender o aspecto relacional como uma variável.

Percebe-se que nestes autores se mantém uma concepção de aprendizagem baseada no Estímulo-resposta e na dinâmica de detectar e corrigir anomalias que pudessem afetar o processo produtivo, sendo este fluxo de ações o pé de apoio para a reestruturação da estrutura organizacional. Outro grande elemento a identificar principalmente na teoria de Argyris e Schön, (1978) é que estes autores aprofundam o processo da aprendizagem como processo individual dentro da organização, sendo o conjunto de suposições de cada membro possui e são modificadas em grupo.

Neste ponto histórico de desenvolvimento teórico sobre aprendizagem, poder-se-ia tecer a premissa que as principais investigações e modelos sobre centravam o processo de aprendizagem no indivíduo, o qual era estimulado por condicionamentos ambientais e era entendido como um processo psicológico de mudança.

Com a expansão dos movimentos capitalistas e a reconfiguração de um mercado internacional flexível e instável, os teóricos permitiram uma ampliação epistemológica do conceito de aprendizagem no contexto organizacional. A simples utilização deste tipo de ferramentas comportamentalistas não constituía então, uma opção auspiciosa para o desenvolvimento humano e a transformação do sentido do trabalho, considerada como uma visão reducionista que limitava a subsistência das organizações.

Na continuidade da análise histórica, a perspectiva que conta com a maior aceitação pelos acadêmicos e uma alta produção acadêmica é o cognitivismo. Corrente que desde os anos setenta tem se caracterizado longitudinalmente pela elaboração no contexto organizacional de uma taxonomia de habilidades, competências e condições que propiciam e facilitam mudanças na estrutura cognitiva do indivíduo e o desenvolvimento de estratégias de gestão focalizadas no desenvolvimento individual como meio para o desenvolvimento organizacional (Macksoud, 2002).

Segundo a psicologia cognitiva, a aprendizagem tem um rol vital no desenvolvimento do ser humano em diferentes etapas da vida, além de ser o processo encarregado da formação dos indivíduos como seres sociais. Segundo Vaill, (1996), a aprendizagem implica ação significativa, se caracterizando por ser um processo de conhecer e significar a realidade enquanto se formula o entendimento do mundo. A aprendizagem então não é uma atividade isolada, é uma forma de ser no mundo, para este autor a aprendizagem é uma característica ontológica do ser humano.

O cognitivismo é um leque bastante diverso para a criação de teorias e práticas dentro da psicologia organizacional, as principais teses teóricas apontam o indivíduo como centro da cognição, esta premissa pode ser encontrada nas teorias sobre determinantes subjetivos da conduta, sobre as operações cognoscitivas formais, e aquelas que dão ênfase às estruturas e processos internos que representam a formação de ideias, significados e símbolos (Macksoud, 2002).

Já no desenvolvimento de práticas organizacionais associadas com o processo de aprendizagem, são identificadas práticas de adestramento nas organizações, Vaill, (1996) expõe que a aprendizagem é construída a partir de processos e práticas institucionalmente estabelecidas, sendo uma aprendizagem formal e intencionada. Dentro desta abordagem é minimizada a importância das práticas informais dentro do contexto organizacional e aqueles aprendizados, produtos das múltiplas interações dos membros.

Dentro deste tipo de aprendizagem o caráter empirista do processo é frequentemente o eixo central, sendo importantes as características individuais dos aprendizes e as variáveis situacionais, na identificação das contingências nos comportamentos dos sujeitos. Este estudo da aprendizagem na sua dimensão mais instrumental poderia levar a uma profunda omissão dos elementos sociais.

Macksoud, (2002) coloca diferentes exemplos que fazem parte deste adestramento de sujeitos no âmbito organizacional: O rol da retroalimentação sobre resultados de execução ou desempenho, as socializações em grandes grupos subdivididos segundo características (experiências, conhecimentos, cargos).

Dentro dos levantamentos feitos pela autora surge a premissa interessante da aprendizagem para adestramento, que diz que o processo ocorre de maneira muito mais efetiva, de forma unidirecional, mediante o ensino de experts a *amateurs*, e possui altos níveis de racionalidade. Aprendizagem organizacional entendida desde este foco deixa um vácuo sobre aquelas aprendizagens que surgem da informalidade de todos os dias e de natureza variada (emocional, intuitivo, afetivo e social) as quais são consideradas exógenas ao processo.

A aprendizagem organizacional para o adestramento deve ser linear, sequencial, eficiente, e dirigida para um objetivo concreto. Como reflexo disso, Macksoud, (2002) apregoa que na psicologia Organizacional a principal conceitualização da aprendizagem, tem sido amplamente relacionada com práticas de formação e controle de

pessoas, como parte de estratégias de desenvolvimento organizacional.

Neste sentido os cuidados a ter dentro da pesquisa e prática do processo de aprendizagem organizacional, tem que visualizar tendências instrumentalizadas do processo, relacionadas com o conhecimento explícito, e em certa medida expressa uma redução da aprendizagem organizacional para adestramento de pessoal, desvirtuando a importância do conhecimento implícito próprio das dinâmicas e significados poucas vezes verbalizáveis.

Epistemologia da aprendizagem organizacional

Como parte dos eventos sócio-político-econômicos dos anos oitenta, as mudanças internas nas empresas japonesas e seus resultados na competitividade internacional, impulsionaram demandas internas nas empresas ocidentais desencadeando alterações do modelo para organizações estruturalmente mais flexíveis, que a sua vez impactou na consolidação do mercado internacional de capitais e inovações em tecnologia na gestão da informação e comunicações.

Para entender melhor estas dinâmicas, Prange, (2001) descreve como nos anos 70 a adaptação, os padrões de processamento de informações, o desenvolvimento de teorias para uso organizacional, e a institucionalização da experiência, foram temáticas centrais que estimularam o aumento regular das publicações sobre aprendizagem nas organizações, estimando-se que, na década de 80, cerca de cinquenta estudos tenham sido publicados em periódicos acadêmicos. O campo de pesquisa teórico-prático de aprendizagem organizacional teve a sua grande transformação em certa medida alinhada com as reconfigurações que o trabalho teve neste período histórico devido às novas demandas do mercado.

Ante a grande proliferação de estudos, modelos, técnicas e procedimentos sobre aprendizagem organizacional Easterby-Smith e Araujo, (2001) decidiram fazer uma distinção significativa entre autores que estudam a aprendizagem Organizacional, diferenciando-os entre aqueles que analisam o processo como técnico e aqueles que o consideram um processo social.

Segundo as autoras, a visão técnica relaciona a aprendizagem com processamento eficaz, interpretação de respostas e gestão de informações internas e externas de diferente natureza (quantitativa ou qualitativa). Como

se pode constatar nos estudos derivados de correntes comportamentalistas e cognitivistas.

Embora as autoras coloquem a palavra *técnica* para se referir a estudos mais instrumentais da aprendizagem organizacional, é considerado que a palavra poderia apresentar certas limitações, já que a visão descrita pelas autoras consegue transcender para aspectos teóricos e ideológicos fundamentais sobre o que é aprender nas organizações, os quais enxergam o processo conjunto de ferramentas que têm como objetivo obter um determinado resultado.

Esta perspectiva *técnica* goza do respaldo e preferência por parte do discurso gerencial porque permite cálculos mais exatos da dinâmica organizacional, e a ênfase pelo processamento de informação em diferentes formas de gestão gerencial. Colocar centralidade na informação como bem intangível do grupo atua de forma paradoxal, já que se pode utilizar para estimular os funcionários a gerar conhecimentos e obter graus de autonomia e liberdade, e por outro lado pode ser utilizadas de maneira seletiva, de controle e alienação dos membros da organização.

Nesta última premissa podem-se identificar uns dos principais problemas que se encontra nessa perspectiva técnica sinalada por Easterby-Smith, e Araujo, (2001), relacionado com o uso inapropriado ou manipulado da informação, quando esta mostra conteúdos e ideologias dos gerentes os quais distorcem e suprimem dados para apoiar seus pensamentos, ações e validação de decisões.

Em contrapartida a perspectiva técnica abordada até este ponto, as autoras expõem aqueles estudiosos da Aprendizagem organizacional os quais apregoam uma perspectiva *social*. Esta perspectiva apoiada em conceições mais recentes da aprendizagem organizacional desde a Psicologia expõe que o processo de aprendizagem dentro das organizações esta baseado nas inter-relações dos membros e que emerge das relações e das construções sociais da dinâmica de trabalho.

A importância desta perspectiva atinge nas experiências de aprendizagem que podem derivar de fontes explícitas ou fontes implícitas (tácitas). Desde esta perspectiva a aprendizagem é algo que emerge de interações sociais e sua disseminação e institucionalização depende tanto do sujeito como da organização, (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Orr, (1990) tece que muito do conhecimento crítico dentro das equipes de trabalho não existe no papel, nem exclusivamente na mente dos indivíduos, a sua principal importância está na comunidade como conjunto. Segundo o autor o processo de aprendizagem é completamente

flexível na medida em que acontece tanto por meio da expansão da comunidade, na incorporação de novos membros, como pela adoção de novas formas de comportamento e práticas não escritas.

É importante salientar que a relação entre conhecimento explícito e tácito criados pelos membros da organização envolve um processo compartilhado, onde eles retiram e constroem significados destes dados, que dentro de um processo de aprendizagem bem sucedido são incorporados pelos membros mediante as práticas estabelecidas emulação de profissionais competentes e socialização em comunidades de práticas.

Em conclusão pode-se ressaltar que o crescimento teórico da aprendizagem organizacional, caracteriza-se por ser multiparadigmático, com elementos e autores que apresentam posturas tanto epistemologias como ontologias diversas sobre o ato de aprender. Ante esta realidade se decide tomar um posicionamento teórico dentro deste amplo leque teórico, Adoptando um análise da aprendizagem como processo psicossocial inscrito e articulado em práticas e modelos de trabalho contemporâneos como é o caso do empreendedorismo social, articulação que se passará a analisar seguidamente.

Conceptualização do empreendedorismo social

Os empreendimentos sociais são iniciativas, programas ou organizações criados para promover mudanças sociais através de projetos ou ações que têm como objetivo principal a geração de valor social para um grupo de pessoas, uma comunidade ou um território, mobilizando diferentes e diversos atores e recursos. Esta definição foi sintetizada fundamentando-se nas proposições dos diversos autores e linhas que versam sobre o tema (Bose, 2004; Ashoka 2001; Nicholls, 2006; Dees, 2001; Johnson, 2000).

O termo empreendedor social e empreendedorismo social são traduções de termos originários da língua francesa *social entrepreneur* e *social entrepreneurship* que significam: Aquele que assume riscos e começa algo novo. Estes conceitos foram utilizados pela primeira vez em inglês entre as décadas de 1960 e 1970. Entretanto, o termo foi de fato disseminado não seria melhor durante as décadas de 1980 e 1990 por Bill Drayton, o fundador da Ashoka, Empreendedores Sociais, e pelo escritor inglês Charles Leadbeater.

O empreendedorismo social como agenciamento é novo em sua atual configuração, embora algumas das suas características fossem tempos atrás identificadas em grandes personalidades como Luther King, Gandhi, entre outros devido às capacidades de liderança e inovação ante mudanças sociais em larga escala. Nesta revisão, uma das primeiras constatações foi a pouca bibliografia sobre o assunto, não somente no Brasil e na Colômbia como também no exterior, o que demonstra tratar-se de um tema incipiente que ainda em desenvolvimento.

O empreendedorismo social surge da constatação do crescimento das organizações do terceiro setor, da diminuição do investimento público na questão social e da participação crescente das empresas no campo social.

Oliveira, (2003) Expõe que hoje em dia existe um grande desconhecimento sobre diferenciação entre Empreendedorismo empresarial e Empreendedorismo social, sendo necessário distinguir a prática do empreendedorismo empresarial da prática do empreendedorismo social, vemos então que o empreendedorismo empresarial tem o foco no mercado enquanto o empreendedorismo social tem o foco na busca de soluções para os problemas sociais.

Enquanto o primeiro utiliza o lucro como medida de desempenho, no empreendedorismo social a medida de desempenho é o impacto provocado na sociedade. Por fim, enquanto o empreendedorismo empresarial visa satisfazer as necessidades dos clientes e ampliar as potencialidades do negócio, o empreendedorismo social visa a respeitar pessoas da situação de risco social e a promovê-las.

Outros autores como Silva e Dutra, (2004) expõem que as características centrais do empreendedorismo social seriam: a) adoção de uma orientação (ou missão) voltada para a criação e manutenção do valor social (diferentemente do valor econômico); b) identificação e procura de novas oportunidades de empreendimentos que viabilizem a consecução da missão da organização; c) engajamento no processo de inovação, adaptação e aprendizado contínuo; d) ação corajosa em face da limitação de recursos com que se defrontam geralmente as organizações do Terceiro Setor; e) demonstração de um elevado senso de responsabilidade cívica para com os segmentos de público com os quais a organização está envolvida e a conseqüente sustentabilidade dos resultados obtidos.

Com base nas múltiplas definições expostas pelas organizações e autores revisados é possível sintetizar oito características que convergem na análise das diferentes definições sobre Empreendedorismo social:

- É coletivo e integrado;
- Tem o foco na busca de soluções para os problemas sociais e necessidades da comunidade;
- A medida de desempenho é o impacto e a transformação social;
- Visa a resgatar pessoas da situação de risco social e promovê-las, a gerar capital social, inclusão e emancipação social;
- Produz bens e serviços para a comunidade local e global;
- Os sujeitos inscritos nesta dinâmica podem possuir características do empreendedor tradicional, porém voltadas às inovações sociais;
- Transcendem o paradoxo Público-Privado;
- A liderança é uma característica da relação entre os membros da equipe;

O empreendedorismo social em parte devido a estas características articula uma nova configuração do trabalho, segundo Oliveira (2004) o modelo propõe mudanças fundamentais na forma e conteúdo do trabalho:

Primeiro, a aplicação do empreendedorismo social propicia e incentiva não só a criação de formas de gestão organizacional, mas também novas formas de relação das pessoas envolvidas com vários segmentos da sociedade, os membros desse tipo organização se caracterizam por serem agentes de mudanças, reformadores e revolucionários com uma missão social.

Como segundo ponto o autor coloca o empreendedorismo como um meio propulsor de ações inovadoras, dinamiza e estimula a integração, a cooperação e a auto-sustentabilidade das organizações, de seus gestores e dos serviços e produtos que oferece, gerando o principal elemento na atualidade para impulsionar ações transformadoras, o capital social.

Terceiro, as organizações diferem das organizações do primeiro setor (privadas – mercado- lucro) e das Governamentais (Estatais, municipais, federais, autarquias, etc.), o que gera uma forma de auto-organização social, afetando o modo de conservação histórico de tratamento da pobreza e demais problemas sociais.

Finalmente por quarto ponto, o impacto de suas ações possui a potencialidade de gerar emancipação social; Contribuem significativamente para melhorar a

compreensão do fenômeno dos problemas sociais, bem como, da abertura de novos olhares da complexidade dos problemas sociais, não sendo somente econômicos, mas também referentes à conduta social, ao uso correto dos recursos e conhecimentos para uma melhor aplicação e resultados mais significativos.

Aprendizagem organizacional processo psicossocial inscrito no empreendedorismo social

A visão de aprendizagem organizacional desde uma perspectiva social possibilita entender o processo como interação, construção e interpretação de símbolos e significados compartilhados. Berger e Luckmann, (1966) argumentam que as pessoas que interagem com um determinado contexto social constroem conhecimento social, o qual é um filtro pelo qual elas enxergam problemáticas e julgam comportamento e atitudes.

Desde este apontamento teórico, pensar nos processos, fontes e métodos de aprendizagem dos indivíduos inscritos na dinâmica do empreendedorismo social, possibilitaria a identificação de ferramentas e estratégias organizacionais para aperfeiçoar e fortalecer as ações por meio da melhor compreensão e conhecimento das práticas que perseguem objetivos de transformação social.

Por outro lado, propor um tipo de aprendizagem que não se baseia em aprendizagens individuais, facilita a compreensão dos padrões de associações cognitivas e a mudança comportamentais.

Na mesma linha Weick e Roberts, (1993) formulam um tipo de aprendizagem organizacional que consiste em ações inter-relacionadas de indivíduos, ou seja, uma inter-relação de indivíduos que resulta em uma mente coletiva com alta potencialidade de impacto e internalização de valores e objetivos organizacionais.

No empreendedorismo social o processo de aprendizagem organizacional estaria amplamente relacionado com a dinâmica dos grupos, as práticas discursivas e a construção de significados, tanto nos processos, tanto na modificação nas práticas de trabalho. Macksoud, (2002) ressalta a importância do *empowerment* no trabalho e a necessidade de participação cada vez maior dos colaboradores para tomada de decisões, e a necessidade que para que isso aconteça se requer que se desenvolvam novos modelos mentais e novas formas de interações com o mesmo problema social.

Abordar aprendizagem organizacional como processo inscrito na dinâmica do empreendedorismo social focaliza na capacidade estratégica do conhecimento construído significativamente, histórias coletivas, linguagens, modelos mentais para uma comunidade em particular. Uma organização empreendedora com fins sociais que Aprende, gera e dissemina conhecimentos e ideologias para melhorar as práticas e programas sociais, figuraria como uma organização criadora de conhecimentos que além de atuar com eficácia garante autonomia dos membros.

Pensar uma organização empreendedora socialmente, como uma organização que possibilita autonomia dos membros e a criação de conhecimento, é segundo Nonaka e Takeuchi, (1995) um sistema autopoietico utilizando o termo acunhado por Maturana e Varela em 1980, explicando que os sistemas orgânicos vivos são compostos por vários órgãos e no mesmo tempo por milhares de células. Entre membros e entre células existem relacionamentos que não poderiam se categorizar como do tipo dominado-subordinado, tampouco de tipo global. Os autores entendem que cada unidade e cada célula é autônoma, com capacidade de controlar todo o que acontece no seu interior.

Estas unidades têm fronteiras que são autodeterminadas, dando preferência às necessidades que aparecem no seu desenvolvimento. Da mesma forma que o sistema *autopoietico* os indivíduos são autônomos e os grupos demarcam suas fronteiras e metas de desempenho. Este processo de autonomia nos indivíduos e grupos permite processos tão necessários no empreendedorismo social como são a eficácia para atingir os objetivos e metas sociais e a inovação, característica central e diferencial que pode ser fortalecida e dinamizada pelas constantes trocas de experiências e aprendizados dos membros da organização e da organização com a comunidade foco de trabalho.

Referências

- Antonello, C. S. (2005). A metamorfose da aprendizagem organizacional: uma revisão crítica. In R. Ruas, C. S. Antonello & L. H. Boff (Orgs.), *Aprendizagem organizacional e competências* (pp. 12-33). Porto Alegre: Artmed.
- Argyris, C., & Schön, S. (1978). *Organizational Learning: A theory of Action Perspective*. MA: Addison-Wesley.
- Ashoka empreendedores sociais., & McKinsey e Company. (Eds.). (2001). *Empreendimentos sociais sustentáveis*. São Paulo: Peirópolis.
- Bandura, A. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bose, M. (2004). *Gestão de pessoas no terceiro setor* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, Brasil.
- Dees, J. (2001). *The Meaning of Social Entrepreneurship*. Recuperado de <https://goo.gl/jH1agx>
- Dodgson, M. (1993). Organizational learning, a review of some literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375-394.
- Duncan, R. B., & Weiss, A. (1979). Organizational Learning: Implications for Organizational Design. En B. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 75-123). Greenwich- CT: Jaipress.
- Easterby-Smith, M., & Araujo, L. (2001). Aprendizagem organizacional: oportunidades e debates atuais. In M. Easterby-Smith, J. Burgoyne & Araujo, L. (Eds.), *Aprendizagem organizacional e organizações de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática* (pp. 15-34). São Paulo: Atlas.
- Feist, G., & Feist, J. (2008). *Teorias da Personalidade*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational Learning. *Academy of management review*, 10(4), 809-813.
- Giddens, A. (2002). *Modernidade e identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Hergenhahn, B. R. (1982). *An introduction to theories of Learning*. NJ: Prentice-Hall.
- Johnson, S. (2000). *Literature review on Social Entrepreneurship*. Canada: Canadian Centre for Social Entrepreneurship.
- Loila, E., & Bittencourt, A. V. (2005). A produção acadêmica sobre Aprendizagem Organizacional no Brasil. *RAC*, 7, 181-201.
- Macksoud, S. (2002). *El aprendizaje como cognición social en la experiencia del trabajo al nivel organizacional*. Puerto Rico: Psychikós.
- Marcuse, H. (1983). *Eros y Civilización*. Madrid: Sarpe.
- Nicholls, A. (2006). Playing the field: A new approach to the meaning of social entrepreneurship. *Social Enterprise Journal*, 2(1), 1-5.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Oliveira, E. M. (2003). *Empreendedorismo social no Brasil: fundamentos e estratégias* (Tese de Doutorado). Universidade Estadual Paulista, São Paulo.
- Oliveira, E. M. (2004). O empreendedorismo social indutor de auto-organização no enfrentamento das questões sociais e no desenvolvimento integrado e sustentável: notas introdutórias e aproximativas-notas introdutórias. *Informe GEPEC*, 8(1), 1-17.
- Orr, J. (1990). *Talking about machines: An ethnography of a modern job*. NY: Cornell University.

- Pawłowsky, P. (2001). The treatment of Organizational Learning in management science. In M. Dierkes, A. Berthoin Antal, J. Child & I. Nonaka (Eds.), *Handbook of Organizational Learning and Knowledge* (pp. 61-88) Oxford: Oxford University Press.
- Piaget, J. (1986). *A epistemologia genética*. São Paulo: Editora Abril S.A.
- Prange, C. (2001). Aprendizagem organizacional: desesperadamente em busca de teorias. In M. Easterby-Smith, J. Burgoyne & L. Araujo (Orgs.), *Aprendizagem organizacional e organizações de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática* (pp. 41-63). São Paulo: Atlas.
- Rosero, O. (2009). *Emprendimiento y aprendizaje organizacional: Tendencias y perspectivas desde la psicología organizacional y del trabajo* (Tesis de maestría inédita). Universidad del Valle, Cali-Colombia.
- Silva, H. E., & Dutra, M. I. (2004). Talento empreendedor brasileiro: uma proposta de aprendizagem para os cursos de Administração. Trabalho oferecido na conferência de Internacional de pesquisa em empreendedorismo na América Latina, Rio de Janeiro-Brasil.
- Singer, P. (1997). *Practical Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Singer, P. (2004). Um olhar diferente sobre a economia solidária. In: G. C. França-Filho & J. L. Laville (Eds.), *A economia solidária: uma abordagem internacional* (pp. 198-214). Porto Alegre: Editora da UFRGS
- Souza-Silva, J., & Schommer, P. C. A. (2008). Pesquisa em comunidades de prática: panorama atual e perspectivas futuras. *Organizações e Sociedade*, 15(44), 105-127.
- Vaill, P. (1996). *Learning Away of Being*. CA: Jossey-Bass Publishers.
- Weick, K. E., & Roberts, K. H. (1993). Collective mind in organizations: heedful interrelation on flight decks. *Administrative Science Quarterly*, 46(43), 81-357.