



**CULTURA DE APRENDIZAGEM: ESTRATÉGIAS INOVADORAS**  
**Adriana Perez Soares<sup>1</sup>, Bárbara Maranini Nogueira<sup>2</sup>, Livia Barudi Damasceno<sup>3</sup>,**  
**Andressa Luciana dos Santos Carvalho<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Projeto desenvolvido pelo setor do Desenvolvimento de Pessoas de empresa privada

<sup>1</sup> Coordenadora do Desenvolvimento de Pessoas. E-mail: adrianinhaperez@hotmail.com.

<sup>2</sup> Analista de Desenvolvimento de Pessoas Junior.

<sup>3</sup> Enfermeira do Desenvolvimento de Pessoas.

<sup>4</sup> Analista de Desenvolvimento de Pessoas Sênior.

**Introdução:** A cultura de aprendizagem pode ser definida como as ações práticas que são implantadas nas atividades de trabalho, baseada na cultura organizacional. A gestão do conhecimento organizacional precisa elencar quais são as necessidades de aprendizagem dos colaboradores, e alinhá-las à cultura da organização. Este processo é realizado de modo contínuo, sistematizado e organizado, de forma a ser compartilhado com gestores de áreas e equipe. O desafio dos gestores do conhecimento atualmente, é inovar as metodologias aplicadas, de forma a contemplar o aprimoramento de seus colaboradores e cultura da organização.

**Objetivos:** O objetivo deste trabalho é demonstrar as estratégias utilizadas por uma instituição de saúde ao difundir a cultura de aprendizagem na organização. **Metodologia:** trata-se de um relato de experiência. Fora elaborado roteiros com conceitos chaves sobre o tema em questão.

A pesquisa prévia sobre a temática, trouxe o embasamento científico dos conceitos apresentados, nas bases de dados *Pubmed e Lilacs*, com descritores alinhados no sistema *DeCS*. A elaboração de um roteiro prévio de gravação de vídeo-aula fora realizada, com objetivo de apresentar conceitos-chaves, e mostrar de forma didática como os colaboradores podem participar deste processo de suma relevância para a gestão do conhecimento. Fora utilizado como principal recurso, a plataforma digital de ensino institucional, e apresentado como trilha de conhecimento.

**Resultados:** A elaboração de estratégias que estejam de acordo com a cultura organizacional faz parte da gestão do conhecimento. A finalidade em disseminar o conceito de cultura de aprendizagem de forma abrangente, faz parte das inovações referente ao processo de gestão das organizações. Estas ações promovem o crescimento constante da empresa e as incluem com vantagem na competitividade do mercado. Os objetivos serão alcançados de forma planejada, pois os colaboradores se sentem inseridos e contemplados pessoal e profissionalmente ao desenvolver as atividades. Há também a satisfação do cliente, pois colaboradores alinhados com os valores da empresa, tem o desempenho e a performance comprometidos com a organização. Os conceitos de: conhecimento da missão, visão e valores da empresa; importância de cumprir os processos internos; mensuração dos processos e compartilhamento para a equipe; visualização de falhas como oportunidade de melhoria; a criação de um ambiente seguro; conscientização da importância em participar de treinamentos, eventos e campanhas; valorização de feedbacks construtivos; e compartilhamento de experiências e idéias com outras pessoas; foram processos de suma importância apresentados na estratégia de implantação.

**Conclusões:** As estratégias a serem utilizadas para que colaboradores fossem inclusos no processo de cultura de aprendizagem é de suma relevância para as instituições. A utilização de ferramentas inovadoras, como plataformas e-learning, permitiu que as equipes tivessem acesso a conteúdos importantes para a organização, e ficassem em constante estado de inquietação, discutindo tendências, aprimorando processos e buscando novas soluções após a implantação da cultura de aprendizagem.

**Palavras-chave:** Organizational Innovation; Learning Health System; e-Learning; Health Strategies.