



EDUCAÇÃO CONTINUADA NAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS COMO ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO DA COMPETITIVIDADE¹

Leila Regina de Oliveira Batista², Enise Barth Teixeira³. UNIJUI

INTRODUÇÃO. Numa visão contemporânea, em que a tendência da vida organizacional vem apontando para uma transculturação e a uma transnacionalidade por meio da globalização, as empresas, diante do cenário de intensa competitividade, precisam estar orientadas para uma aprendizagem contínua, com programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento alinhados a estratégia organizacional. Conhecimento, educação e aprendizagem passaram a se constituir em temáticas e ações essenciais para a sobrevivência das organizações diante de tantas mudanças e incertezas. Havendo, com tudo isso, uma grande necessidade de rever os paradigmas de gestão e formas para a inserção no mundo dos negócios. Com bases nestes pressupostos, o presente ensaio objetiva apresentar uma reflexão sobre em qual paradigma melhor se configura o processo de aprendizagem e educação continuada no âmbito organizacional. **METODOLOGIA.** O recurso metodológico adotado foi a pesquisa bibliográfica relativa aos conceitos aprendizagem organizacional, educação corporativa e estratégia organizacional, partindo dos fundamentos apresentados por Senge (1998) com sua obra *A Quinta Disciplina*, Meister (1999) no livro *Educação Corporativa* e Mintzberg (2000) autor de *Safári de Estratégia*. **RESULTADOS.** O estudo aponta para necessidade das organizações contemporâneas em criar ambientes dinâmicos com ênfase nos processos, exigindo, algumas vezes, uma ruptura com as estruturas tradicionais rígidas, próprias do paradigma taylorista/fordista. Dentre as transformações mais significativas pelas quais passam as organizações, destacam-se a valorização do trabalho em equipe e envolvimento das pessoas no processo decisório, buscando mudar os modelos mentais dos atores sociais da empresa, priorizando a criatividade, flexibilidade e mudanças contínuas para resgatar a verdadeira identidade da organização. Nesta perspectiva, deve ser superada a idéia de um único modelo ideal de gestão, para dar ênfase aos processos contínuos de aprendizagem. Um ambiente organizacional pode contemplar esses principais fatores, bem como os princípios da educação continuada desde que esteja pautado num paradigma sistêmico/cognitivo. **CONCLUSÃO.** É possível afirmar que a aprendizagem contínua em organizações empresariais se configura dentro de um paradigma sistêmico em que prevalecem aspectos como permeabilidade, flexibilidade, criatividade e integração. Uma relação harmônica que faz com que as pessoas se sintam parte de um todo sem perder as suas individualidades e a concepção epistemológica que mais dá sustentação a esse modelo de gestão é a teoria social cognitiva.

¹ Ensaio apresentado a disciplina de Teoria das Organizações do Mestrado em Desenvolvimento – Gestão de Organizações para o Desenvolvimento – Unijuí, sob orientação da Profª Enise Barth Teixeira.

² Mestranda em Desenvolvimento – Gestão de Organizações para o Desenvolvimento – Unijuí, e Docente do curso de Administração do Instituto Cenecista de Ensino Superior de Santo Ângelo – IESA.

³ Professora, Doutora no Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí. Coordenadora da linha de Gestão das Organizações para o Desenvolvimento.