



Universidade Federal do Ceará
Unidade Acadêmica
Departamento de Administração

PLANO DE ENSINO DE DISCIPLINA

Ano/Semestre

1. Identificação					
1.1. Unidade: FEAAC					
1.2. Curso: Administração					
1.3. Nome da Disciplina: GESTÃO DO CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL					
1.4. Código da Disciplina: ED0399					
1.5. Caráter da Disciplina: () Obrigatória (X) Optativa					
1.6. Regime de Oferta da Disciplina: (X) Semestral () Anual () Modular					
1.7. Carga Horária (CH) Total: 64h	C.H. Teórica: 48h	C.H. Prática: 16h	C.H. EaD:	C.H. Extensão:	C.H. Prática como componente curricular – PCC ¹ (apenas para cursos de licenciatura):
1.8. Pré-requisitos: ED0207 Gestão de Pessoas I					
1.9. Co-requisitos: Não há.					
1.10. Equivalências: Não há.					
1.11. Professores: Bruno Chaves Correia-Lima					
2. Justificativa					
Em contexto de valorização de mudanças e inovações organizacionais como fenômenos sócio-organizacionais emergentes no Século XXI, a disciplina propõe conduzir os alunos a identificar e analisar o fenômeno do conhecimento nas organizações, sob as óticas da Gestão do Conhecimento e da Aprendizagem Organizacional em seus níveis individual, grupal e organizacional, considerando o papel dos suportes de gestão materiais e psicossociais ofertados pela organização.					
3. Ementa					
Sociedade do século XXI caracterizada pelo valor à Informação e ao Conhecimento. Dados, Informação e Conhecimento. Conceitos, diferentes visões e implicações do conhecimento em contexto organizacional. Etapas e formas da aprendizagem. Aprendizagem individual, grupal e organizacional. Suportes organizacionais à aprendizagem individual. Suportes organizacionais à transferência de AI em AO. Aprendizagem e a cultura nas organizações. Formatos tácito e explícito do Conhecimento.					

Criação e conversão do Conhecimento nas Organizações. Gestão do Conhecimento e relações com práticas de gestão.	
4. Objetivos – Geral e Específicos	
<p>OG: Conduzir os alunos a identificar o conhecimento em contexto organizacional como fenômeno passível de ser estimulado, desenvolvido, controlado e avaliado visando favorecer a estratégia organizacional em contextos relacionados aos desafios do século XXI.</p> <p>OE1 – Contextualizar o conhecimento nas organizações do Século XXI.</p> <p>OE2 - Analisar a aprendizagem nas organizações como fenômeno multinível.</p> <p>OE3 – Analisar os suportes materiais e psicossociais ofertados pelas organizações para favorecer a aprendizagem individual e organizacional.</p> <p>OE4 – Analisar as interfaces da Gestão do Conhecimento com múltiplas áreas estratégicas de gestão organizacional.</p>	
5. Competências a serem desenvolvidas	
<p>Visão Estratégica do Negócio: Conhecimento estratégico das peculiaridades ligadas ao negócio da organização;</p> <p>Visão Sistêmica: Habilidade para compreender a complexidade e a totalidade da organização, assim como a interrelação entre seus subsistemas;</p> <p>Diagnóstico e Solução de Problemas: Capacidade de identificar problemas e propor soluções nas situações relacionadas ao trabalho;</p> <p>Inovação e Mudança: Capacidade de gerar ideias e mudanças que renovem os processos de trabalho e alavanquem os resultados da organização;</p> <p>Trabalho em equipe: Capacidade interação, empatia, resiliência, colaboração e tomada de decisão no desenvolvimento de trabalho coletivo em prol de objetivos comuns.</p>	
6. Interdisciplinaridade	
<p>Teoria Geral da Administração – Aprendizagem Organizacional e Gestão do Conhecimento como fenômenos que consideram as organizações como sistemas abertos, dialogando, assim, com Abordagens Comportamental, Sistêmica, Estruturalista, Contingencial, além de Temas Emergentes da TGA.</p> <p>Comportamento Organizacional – Aprendizagem nas organizações como fenômeno inerente ao macro, meso e micro comportamento organizacional.</p> <p>Administração Estratégica – Aprendizagem Organizacional e Gestão do Conhecimento como fenômenos relacionados a mudanças que favorecem a inovação, a competitividade e o alcance de objetivos estratégicos.</p>	
7. Descrição do Conteúdo/Unidades	Carga Horária
<p>7.1 – Conhecimento na sociedade do século XXI e contextos organizacionais</p> <p>7.1.1 – Sociedade do Conhecimento</p> <p>7.1.2 – Conhecimento como valor para competitividade organizacional</p> <p>7.1.3 – Polissemia conceitual: Gestão do Conhecimento (CG), Aprendizagem Organizacional (AO) e Organizações de Aprendizagem (OA)</p> <p>7.1.4 - Cultura de Aprendizagem nas Organizações – As 5 disciplinas de Organizações que Aprendem</p>	18 h
<p>7.2 – Aprendizagem nas organizações como fenômeno multinível</p> <p>7.2.1 – Aprendizagem Individual de competências – conceito e etapas</p>	12 h

<p>7.2.2 – Aprendizagem Individual formal e informal 7.2.3 – Aprendizagem Grupal 7.2.4 – Aprendizagem Organizacional por socialização 7.2.5 - Aprendizagem Organizacional por codificação 7.2.6 – Aprendizagem Inter organizacional</p> <p>7.3 – Suportes Organizacionais 7.3.1 – Suportes Materiais à Aprendizagem e à Transferência de Competências – aspectos estruturais e tecnológicos (incluindo conceitos e ferramentas da indústria 4.0)</p> <p>7.3.2 – Suportes Psicossociais à Aprendizagem e à Transferência de Competências inerentes aos desafios do “Mundo <i>V.U.C.A.</i>”</p> <p>7.4 – Relações entre Conhecimento e Práticas de Gestão 4.1 – Gestão Estratégica 4.2 – Gestão da Informação 4.3 – Gestão de Processos 4.4 – Gestão de Projetos 4.5 – Gestão de Pessoas 4.6 – Gestão de Clientes 4.7 – Gestão da Inovação</p>	<p>20h</p> <p>14 h</p>						
<p>8. Metodologia de Ensino</p>							
<p>Aulas didáticas expositivas, métodos ativos de aprendizagem (PBL - <i>Problem Based Learning</i>; e TBL - <i>Team-Based Learning</i>).</p>							
<p>9. Atividades Discentes</p>							
<p>Realização de discussões verbais sobre assuntos de aula, leituras, exercícios, resolução de problemas por métodos ativos.</p>							
<p>10. Avaliação</p>							
<table> <tr> <td>Prova parcial:</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Seminários:</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Resolução de Problemas:</td> <td>25%</td> </tr> </table>		Prova parcial:	50%	Seminários:	25%	Resolução de Problemas:	25%
Prova parcial:	50%						
Seminários:	25%						
Resolução de Problemas:	25%						
<p>11. Bibliografia Básica e Complementar</p>							
<p>11.1 Básica:</p> <p>ABBAD, G. S.; BORGES-ANDRADE, J. E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 237-275.</p> <p>ABBAD, G. da S.; LOIOLA, E.; ZERBINI, T.; BORGES-ANDRADE, J. E. Aprendizagem em organizações e no trabalho. In: BORGES, Livia O.; MOURÃO, Luciana. O trabalho e as organizações. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 497-525.</p> <p>CORREIA-LIMA, B. C.; LOIOLA, E.; PEREIRA, C. R.; GONDIM, S. M. G. Inventário de Suporte Organizacional à Aprendizagem: Desenvolvimento e Evidências de Validação . Revista de Administração Contemporânea, v. 21, n. 5, p. 710-729, 2017.</p>							

MOTTA, F. P. Cultura Organizacional e Cultura Brasileira. São Paulo: Atlas, 2011.

MORGAN, G. Imagens da Organização. Tradução: Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996.

SENGE, P. A Quinta Disciplina, Editora Futura, 1999.

11.2 Complementar:

ANTONACOPOULOU, E.P. The Relationship between Individual and Organisational Learning: New Insights from Managerial Learning Practices, *Management Learning*, v. 37, n. 4, p. 455-473, 2006.

ANTONELLO, C. S.; GODOY, A. S. (orgs). Aprendizagem organizacional no Brasil. Porto Alegre: Bookman, 2011. ARGOTE, L. Organizational learning research: Past, present and future. *Management Learning*, v. 42, n. 4., p. 439-446, 2011.

ARGYRIS, C.; SCHÖN, D. Organizational learning II: Theory, method, and practice, Reading, Mass: Addison Wesley, 1996. BJØRKENG, K.; CLEGG, S.; PITSIS, T. Becoming (a) Practice, *Management Learning*, v. 40, n. 2, p. 145-159, 2009.

BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E.; GUIMARÃES, T. de A.. Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. *Revista de Administração*, 47(4), 523-539. 2012

CROSSAN, M. Na Organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review*, Mississippi, v.24, n.3, p.522-537, Jul, 1999.

ISIDRO-FILHO, A. Mecanismos de aprendizagem em organizações: desenvolvimento e validação de uma escala de medida. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 10, n. 1, p. 37-57, 2009.

LOIOLA, E.; LEOPOLDINO, C. B. Aprendizagem organizacional e desempenho: o que podemos aprender dessa relação? *Psicologia (Florianópolis)* (Cessou em 2008. Cont. ISSN 1984-6657 *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*), v. 13, p. 1-32, 2013.

KOSTOPOULOS, K. C.; SPANOS, Y. E.; PRASTACOS, G. P. Structure and function of team learning emergence – A multilevel empirical validation. *Journal of Management*, v. 39, n. 6, p. 1430-1461, 2013.

LLORIA, M. B.; MORENO-LUZANO, M. D. Organizational learning: proposal of an integrative scale and research instrument. *Journal of Business Research*, v. 67, p. 692-697, 2014.

NONAKA& TAKEUCHI. Criação do conhecimento: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. R. J:Campus, 1997.caps. 2 e 3

PRANGE, C. Aprendizagem organizacional – desesperadamente em busca de teorias? In *Aprendizagem Organizacional e Organização de Aprendizagem - desenvolvimento na teoria e na prática* - Editora Atlas 2001.

PEREIRA, L. M. R.; LOIOLA, E.; GONDIM, S. M. G. (2016). Aprendizagem de competências, suporte à transferência de aprendizagem e desempenho docente: Evidências de validação de escala e teste de relações. *Organizações & Sociedade*, 23(78), 438-459, 2016.

PERROT, S.; BAUER, T. N.; ABONNEAU, D.; CAMPOY, E.; ERDOGAN, B.; LIDEN, R. C. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment moderating role perceived organizational support. *Group & Organization Management*, 39(3), 247-279, 2014.

10. Parecer

Aprovação do Colegiado do Departamento

_____/_____/_____

Assinatura da Chefia do Departamento

Aprovação do Colegiado de Coordenação do Curso

___/___/___

Assinatura do Coordenador