

folha de rosto

Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação

Gestão da Aprendizagem Organizacional: um estudo de caso do Laboratório de Economia Criativa (LEC) a partir dos conceitos de Peter Senge

Ermerson Nathan Pereira Alves
Cynthia Thamis Fernandes
Sarah Freire Bezerra
Irma Gracielle Carvalho de Oliveira Souza

ARTIGO

Resumo

O estudo surge no intuito de apresentar o pensamento de Peter Senge, a partir das suas cinco disciplinas (pensamento sistêmico, domínio pessoal, modelos mentais, visão compartilhada e aprendizagem em equipe), de modo que dialoguem com conceitos da Teoria Comportamental e da Teoria do Desenvolvimento Organizacional, a fim de se compreender o desenvolvimento estratégico no Laboratório de Economia Criativa (LEC) da Universidade Federal do Cariri, frente ao uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs). A investigação tem como foco o processo de aprendizagem organizacional, com base nos contínuos e múltiplos conhecimentos em torno das atribuições da organização, sejam gestores e/ou colaborações, sendo esse o objetivo principal do estudo. Trata-se de um estudo de caso com metodologia de estudo exploratório e de cunho descritivo. No qual se deu por compreender-se que este tem por finalidade documentar e avaliar a organização no que se referem as cinco disciplinas de Senge. E para coleta de dados a entrevista informal foi útil, pouco estruturada, visando obter uma visão geral do objeto a ser pesquisado. Assim, pode-se notar como o LEC, em suas ações, experimenta e se adapta as novas mudanças através das TICs, enquanto uma organização.

Palavras-chave: Aprendizagem Organizacional. Laboratório de Economia Criativa. Peter Senge – Cinco Disciplinas. Teoria Comportamental. Teoria do Desenvolvimento Organizacional.

Management of Organizational Learning: a case study of the Laboratory of Creative Economy (LEC) from the concepts of Peter Senge

Abstract

The study arose in order to present the thinking of Peter Senge, from his five disciplines (systemic thinking, personal dominance, mental models, shared vision and team learning), so that they dialogue with concepts of Behavioral Theory and Theory of Organizational Development, in order to understand the strategic development in the Laboratory of Creative Economy (LEC) of the Federal University of Cariri, against the use of information and communication technologies (ICTs). The research focuses on the organizational learning process, based on continuous and multiple knowledge about the organization's duties, whether managers and / or collaborations, and this is the main objective of the study. This is a case study with an exploratory and descriptive study methodology. In which it was understood that this is intended to document and evaluate the organization in which the five disciplines of Senge. And for data collection the informal interview was useful, little structured, aiming to obtain an overview of the object to be researched. Thus, it can be noticed how the LEC, in its actions, experiments and adapts the new changes through the TICs, as an organization.

Keywords: Organizational Learning. Laboratory of Creative Economy. Peter Senge - Five Disciplines. Behavioral Theory. Organizational Development Theory.

1 Introdução

Considerando as novas perspectivas de uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs), voltadas principalmente ao desenvolvimento de novas habilidades e sendo este um elemento de competitividade entre as organizações, é

praticamente impossível, não perceber as mudanças impactantes em setores estratégicos, tais como: economia, educação, saúde e inovação. Tais impactos geraram um clima de insegurança e ao mesmo tempo, estabeleceram critérios de avaliação e desenvolvimento tanto por parte das organizações, quanto por parte dos indivíduos, que se percebem obrigados a seguir o rumo das novas mudanças provocadas pelo fenômeno da globalização. Held e McGrew (1997 apud DIAS, 2010, p. 3) argumentam que:

O fenômeno de globalização pode ser considerado como uma realidade complexa e multidimensional, que teria como elementos constituintes diferentes interfaces: política, econômica, cultural e espaço-temporal. De modo geral, o fenômeno se refere a uma complexa série de eventos que têm redefinido a lógica da produção, do consumo, da comunicação e dos valores entre diferentes grupos de pessoas em todo o mundo, possibilitado por inovações tecnológicas dos meios de comunicação e de transportes ao redor do globo.

Cientes, das mudanças provocadas pela globalização e, sobretudo, pelo uso desenfreado das TICs, surgiu o desejo de abordar a aprendizagem organizacional como uma estratégia de otimização de serviços e geração de conhecimentos dentro das organizações. A ideia de trabalhar as cinco disciplinas de Senge, surgiu das discussões provocadas na disciplina Gestão de Unidades de Informação ofertada no Curso de Biblioteconomia na Universidade Federal do Cariri (UFCA). De modo generalista, por aprendizagem organizacional, compreendemos tratar-se da forma pela qual a organização interpreta o ser humano, ou colaborador, como um ser pensante. Nessa perspectiva, o indivíduo tem como foco o alcance de novos, múltiplos e contínuos conhecimentos. Seja de maneira informal: com o acúmulo de experiência dos seus gestores que são repassados aos seus colaboradores, ou mesmo através do conhecimento gerado a partir das leituras de trabalhos científicos. Para Senge (1990, p. 22) grandes equipes são organizações que aprendem, ou seja, “são conjuntos de indivíduos que aprimoram, constantemente, sua capacidade de criar, e a verdadeira aprendizagem está intimamente relacionada com o que significa ser humano”.

Seguindo esta linha de raciocínio, esta investigação objetiva demonstrar como ocorre o processo de aprendizagem com base nos contínuos e múltiplos conhecimentos em torno das atribuições de alguma organização. Para tanto, optamos por realizar este estudo no Laboratório de Economia Criativa (LEC), que tem por objetivo mapear os empreendimentos criativos da Região do Cariri Cearense. Entendemos que o conceito de organização é amplo e tem no fator humano sua principal característica, assim, concordamos que não se trata apenas de uma empresa engessada, que visa tão somente atingir números através das metas estabelecidas, mas que pode ser considerada como um ambiente formado por indivíduos dos mais diversos interesses em trabalho conjunto, para realização de desejo comum.

No caso específico do LEC, vinculado à Pró-Reitoria de Cultura (PROCULT) da UFCA, estes interesses e objetivos, foram avaliados a partir das cinco disciplinas de Peter Senge, quais sejam: **a) pensamento sistêmico; b) domínio pessoal; c) modelos mentais; d) visão compartilhada e; e) aprendizagem em equipe.** Deste modo, para melhor organizar nossas ideias, delineamos nossos escritos com ênfase na Teoria Comportamental e na Teoria do Desenvolvimento Organizacional. Trata-se de um estudo de caso com metodologia de estudo exploratório e de cunho descritivo. Nossa opção pelo estudo de caso deu-se por compreendermos que este tem por finalidade documentar e avaliar a organização no que se referem as cinco disciplinas de Peter Senge. Para coleta de dados utilizamos a entrevista informal sendo o menos estruturado possível visando obter uma visão geral do objeto a ser pesquisado.

2 Reflexões Acerca da Teoria Comportamental

A Teoria Comportamental da Administração, ou Teoria Behaviorista, cuja aplicação é voltada para as empresas, baseando-se no comportamento humano nas organizações, tem sua origem nos estudos paralelos entre a psicologia humana e a Administração, através da “Teoria das Relações Humanas”, feito por Kurt Lewin e por George Homans, sobre trabalhos de sociologia funcional de grupo que, posteriormente, resultou na criação do livro de Herbert A. Simon, ‘*Administrative Behavior*’ (Comportamento Administrativo) em 1974, revelando uma nova abordagem para a teoria administrativa. Ou seja, a Teoria Comportamental passou por um processo evolutivo de acordo com a ordem a seguir:

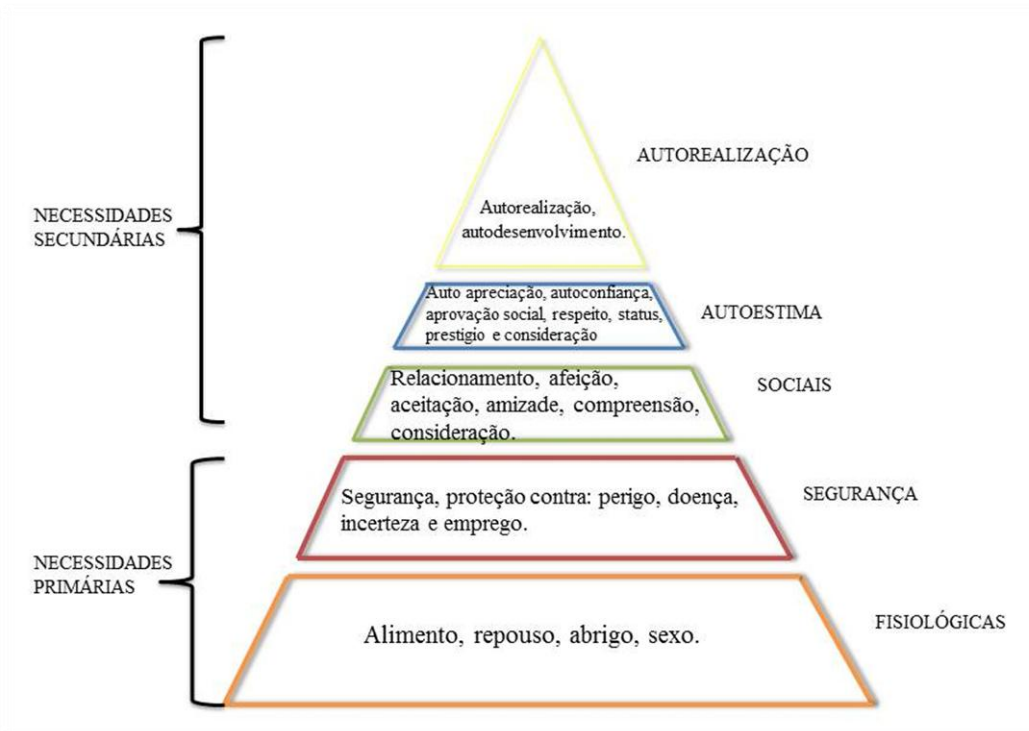
Figura 1: Esquema da Teoria Comportamental

Fonte: Elaborado pelos autores.

Simon (1974) demonstra sua preocupação com o comportamento humano no processo de tomada de decisão e na resolução de problemas organizacionais. Deste modo, observa-se que os ideais da Teoria Comportamental são decorrentes de reformulações da Teoria das Relações Humanas que aprofundam não apenas o comportamento humano como também o contexto organizacional, avaliando a organização como um todo e a participação das pessoas dentro das organizações.

Uma das principais abordagens da teoria organizacional é a psicologia organizacional, que objetiva compreender as relações comportamentais das pessoas e suas interações entre as emoções, pensamentos, e estados fisiológicos, sobretudo o comportamento motivacional (CHIAVENATO, 2002). Contudo, Colares (2008, p.23) diz que é preciso “utilizar a motivação humana como elemento propulsor das atividades produtivas, com base principalmente na melhoria da qualidade de vida nas organizações”.

Ainda com relação à Teoria Comportamental, Serrano (2008) afirma que a Teoria de Maslow é considerada uma das principais teorias da motivação, pois ela diz que as necessidades humanas para serem alcançadas elas obedecem a hierarquias, uma necessidade surge em decorrência de outra a fim de se satisfazerem. Então, inspirado nos preceitos behavioristas de Maslow, foi elaborada uma pirâmide hierárquica com um conjunto de necessidades individuais organizadas por níveis: necessidades primárias (fisiológicas e segurança) e necessidades secundárias (sociais, autoestima e autorrealização).

Figura 2: Pirâmide de Maslow

Fonte: Elaborado pelos autores.

Chiavenato (2002), porém, acentua que apesar de aceitar pesquisas posteriores, algumas apresentam debilidades da pirâmide de Maslow, pois não atendem as necessidades básicas num ponto de vista operacional, e não levam em consideração as diferenças individuais e comportamentais das pessoas na organização.

Colares (2008) afirma que para o alcance dos objetivos de uma organização as necessidades organizacionais e individuais devem se inter-relacionar. No entanto, é preciso que haja uma representação maior “do que deve ser feito”, além “do que é feito”, como ocorre na Teoria Comportamental. E enfatiza: “A abordagem behaviorista focaliza muito na organização informal. É preciso entender que as organizações são sistemas sociais. A organização formal não está separada da informal, pelo contrário, estão associadas e são interdependentes, e possuem influência recíproca” (COLARES, 2008, p.29).

As análises cognitivas e afetivas são interdependentes no modo de comportamento humano, pois, tanto a razão quanto a emoção andam de juntas dentro da organização, podendo interferir de forma positiva ou negativa, se fazendo necessário um equilíbrio entre as duas.

2.1 Teoria do Desenvolvimento Organizacional e Aprendizagem Organizacional: breve histórico

Devido às constantes mudanças que ocorrem no mundo atualmente - provocadas principalmente pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação - o cenário organizacional precisa estar adequado ao novo contexto. A dinamicidade que envolve o ambiente das organizações leva à necessidade de adaptação às inovações tecnológicas e comunicacionais. O Desenvolvimento Organizacional começou a ser pensado a partir da década de 1960, tida como a “década da explosão”, caracterizada por mudanças no ambiente das organizações. Teve como precursor o teórico Leland Bradford, autor do livro ‘*T-Group Theory and Laboratory Methods*’¹. Essas mudanças estavam relacionadas tanto a um contexto mais amplo, envolvendo o desenvolvimento da economia e das ferramentas tecnológicas e informacionais, quanto do ambiente empresarial, envolvendo novas formas de se pensar as organizações e a elaboração de produtos, e a importância cada vez maior do *marketing*.

Em linhas gerais, o Desenvolvimento Organizacional corresponde a uma resposta das organizações diante dessas mudanças ocorridas na sociedade. Trata-se de um planejamento envolvendo adaptação, estratégia e comprometimento, que visa aumentar a produtividade das organizações, pensando adequar sua estrutura de acordo com a realidade atual.

De acordo com Chiavenato (2002, p. 370), “a partir da teoria comportamental um grupo de cientistas sociais e consultores de empresas desenvolveu uma abordagem moderna, democrática e variada ao desenvolvimento planejado das organizações, que recebeu o nome de Desenvolvimento Organizacional (DO)”. Devido sua origem estar voltada à análise do comportamento, o DO possui caráter sistêmico, ou seja, os problemas podem ter origem estrutural (técnicos) e comportamental (social), aliando, assim, a abordagem clássica com a análise mais recente, voltada ao comportamento humano.

Aliada ao Desenvolvimento Organizacional, a Aprendizagem Organizacional é outra estratégia presente no âmbito da administração. Esta, por sua vez, está ligada à dinâmica das relações socioeconômicas de uma organização, tratando-se de um “processo complexo, permeado e influenciado por um grande número de variáveis, e envolve relações dinâmicas dos indivíduos e da organização com os ambientes interno e externo” (ZANGISKI; LIMA; COSTA, 2009, p. 2). Visa discutir como as organizações se apropriam do conhecimento em meio às mudanças ambientais da atualidade. A aprendizagem organizacional é mais do que aquisição e utilização do conhecimento; ela implica também a sua institucionalização (PATRIOTTA, 2003 apud TAKAHASHI; FISCHER, 2009).

A aprendizagem compartilhada nas organizações é uma estratégia organizacional em pauta na atualidade. Acredita-se, que o potencial criativo do ser humano aliado a sua capacidade de compartilhar ideias e inovações pode ser um importante insumo para as organizações. É nessa perspectiva que Peter Senge elabora as Cinco Disciplinas que “vêm convergindo para facilitar a inovação nas organizações que aprendem” (SENGE, 1990, p.1). Deste modo, as cinco disciplinas de Senge são: 1) Domínio

¹ BRADFORD, Leland; GIBB, Jack R.; BENNE, Kenneth. **T-Group Theory and Laboratory Methods**: innovations in re-education. Nova Iorque: John Wiley & Sons, 1963, 498p.

peçoal; 2) Modelos mentais; 3) Objetivo comum (visão compartilhada); 4) Aprendizado em grupo e; 5) Raciocínio sistêmico. Para melhor representar as disciplinas organizamo-las no quadro a seguir:

Quadro 1: As cinco disciplinas propostas por Peter Senge

Disciplina	Característica
Domínio Pessoal	É a base da organização de aprendizagem. Ela é o alto grau de proficiência e de produzir os resultados esperados. Através dela podemos, continuamente, aprofundar nosso objetivo pessoal. Segue com o foco de fazer da vida um trabalho criativo, viver a vida de modo criativo.
Os Modelos Mentais	São generalizações, ideias profundamente irrigadas que influenciam nosso modo de encarar o mundo de nossas atitudes. Senge (1990?, p.5) diz que "é importante saber que os modelos mentais são ativos - eles modelam nosso modo de agir, em parte porque influenciam o que vemos".
Objetivo em comum (ou Visão Compartilhada)	São os objetivos, as missões que a organização toma para si. O objetivo comum (visão compartilhada) é de suma importância para a organização, pois proporciona o foco e a energia para a aprendizagem. "Numa empresa, um objetivo comum muda a relação das pessoas com a companhia. Não é mais a "empresa deles" e passa a ser "a nossa empresa" (SENGE, 1990?, p.8).
Aprendizagem em grupo	É a aprendizagem em grupo. É o modo com o qual os membros do grupo desenvolvem a capacidade de um grupo criar os resultados que os colaboradores realmente desejam. Pauta-se em três princípios básicos para o seu funcionamento. Primeiro, é necessário analisar com discernimento as questões complexas. Segundo é a capacidade de tomar decisões inovadoras e coordenadas. Terceira, é o comportamento de um grupo sobre os outros grupos.
O raciocínio sistêmico	É ver inter-relações entre os colaboradores do grupo, e ver processos de mudanças ao invés de mudanças instantâneas. Senge (1990? p.12) ressalta: "o raciocínio sistêmico é a quinta disciplina, pois é a disciplina que integra as outras quatro, fundindo-as num conjunto coerente de teoria e prática, evitando que elas sejam vistas isoladamente como simples macetes ou o último modismo para efetuar mudanças na organização.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir das cinco disciplinas de Peter Senge, voltamos nosso olhar ao LEC, conforme explicitado em nossos objetivos, assim, com base na literatura consultada e nas exposições orais e dos textos trabalhados na Disciplina Gestão de Unidades de Informação, partimos para a organização de nossas ideias e execução da pesquisa, apontando os achados, no capítulo a seguir.

3 Procedimentos Metodológicos

Para fazer análise das cinco disciplinas de Peter Senge no contexto do LEC realizou-se uma entrevista semiestruturada, com os responsáveis pelo Laboratório. De acordo com Triviños (1987, p. 146) a entrevista semiestruturada apresenta questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses, tais questionamentos, estão relacionados ao tema da pesquisa. Para este autor, os questionamentos dão forma a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos entrevistados. Assim, o direcionamento das perguntas seria dado pelo investigador-entrevistador. Ainda para Triviños (1987, p.152) a entrevista semiestruturada "[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]" além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações.

Já para a análise das respostas, utilizamos a técnica de análise de conteúdo, adotada por Bardin (2010). Trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações, por meio da qual se obtém, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2010).

Minayo *et. al.* (2007) reforça que essa técnica vem sendo amplamente adotada no tratamento de dados de pesquisas qualitativas, a fim de produzir inferência, "trabalhando com vestígios e índices postos em evidência por procedimentos mais ou menos complexos" (OLIVEIRA SOUZA, 2009, p.71). De acordo com Bardin (2010) a análise de conteúdo divide-se em três etapas: Pré-análise; exploração do material e interpretação e inferência.

3.1 Domínio Pessoal

O Laboratório de Economia Criativa (LEC) é uma proposta de mapeamento, cartográfico da Região do Cariri. Também o projeto segue na perspectiva de evidenciar o Cariri como Território Criativo, sendo seu desejo o desenvolvimento regional. Vinculado a PROCULT, o LEC é uma organização que tem a proposta também de informar sobre o que é Economia Criativa, através do grupo de estudos que acontece quinzenalmente. O projeto contou em 2014 e 2015 com a coordenação do então Prof. João Bosco Dumont do Nascimento, atualmente, bibliotecário do Campus da UFCA na cidade de Brejo Santo, tendo como colaboradores os bolsistas: Ermeson Nathan e Haysla Azevedo. Para realização da pesquisa fizemos uma entrevista com o responsável pelo projeto.

Para melhor compreensão dos resultados da pesquisa, decidimos organizar as respostas no quadro a seguir:

Quadro 2: As cinco disciplinas de Peter Senge e o LEC

CATEGORIA	PERGUNTA	RESPOSTA
DOMÍNIO PESSOAL	Você se adapta bem as mudanças? Com relação ao desempenho, seu foco é no resultado esperado, ou nos processos e meios que são necessários para alcançarem o resultado?	Sim me adapto bem com as mudanças. Estamos mais focados nos processos, nos meios, temos resultados bem ambiciosos, mas acredito que estamos num processo de amadurecimento, inclusive isso tem sido um diálogo constante com os bolsistas que alguns de nossos objetivos não estão sendo priorizados. Os meios e processos que são circunstanciais, nunca podem prevê o que irão acontecer eles nos valida mais do que propriamente o resultado.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Considerando a categoria: Domínio Pessoal, evidenciou-se a capacidade de adaptação ao meio em que se está inserido, considerando as circunstâncias e especificades de cada pessoa envolvida no projeto. Além, da consciência de que é impossível prevê certos acontecimentos, necessitando maior capacidade de autoavaliação.

3.2 Modelos Mentais

Nessa segunda disciplina foram feitas diversas perguntas, dentre elas, se a relação entre gestor e colaborador é boa, e em relação aos objetivos da equipe se são os mesmos que o do gestor do projeto. Também foram pautadas perguntas do tipo: se os colaboradores têm mudado suas atitudes sobre as atividades exercidas e se existe uma comunicação fluida entre os integrantes do projeto. Conforme nos foi respondido, o professor João Bosco ressalta:

Temos tentado aliar essas expectativas constantemente com reuniões semanais, mensais, quinzenais e a relação entre gestores e colaboradores na medida do possível tem sido uma relação amigável de adaptação de agenda, de demanda. A convergência de opiniões na organização existe e acho essa convergência válida, acredito que não estamos num ambiente em que tudo deve ser passível e que as ordens devem ser dadas e prontamente obedecidas qualquer tipo de discordância – claro que com críticas positivas – fortalecem nosso trabalho.

Conforme dito pelo tutor do projeto, o mesmo evidencia uma posição de compreensão e aceitação de opiniões contraria a dele. É enfático ao dizer que aceita críticas desde que as mesmas sejam para o melhoramento do projeto. Em relação as mudanças de atitudes do LEC, o professor diz:

[...] em alguns momentos, há sim uma falta de foco, há uma disparidade entre o que a gente planeja e o que realmente acontece. A comunicação entre os integrantes é boa num nível não satisfatório, acontece, mas poderia ser potencializada [...].

Essa disciplina, segundo propõe Peter Senge nos informa que a comunicação, o diálogo entre os integrantes do grupo é de suma importância para o desenvolvimento da organização. Conforme nos diz o professor João Bosco, essa comunicação existe, no entanto não é realizada do modo que realmente era para ser. Dessa forma, observa-se que o LEC é um grupo, mas que a comunicação entre seus integrantes não é da forma que Senge diz que deveria ser numa organização.

3.3 Objetivo em Comum

Essa terceira disciplina visa analisar se numa organização existe obediência ou comprometimento. Seguimos com a seguinte diferença: comprometimento seria um indivíduo ter compromisso com as atividades que lhe são postas, já obediência seria a forma com a qual os colaboradores do grupo fazem determinada tarefa porque são “obrigados” a fazerem. Nessa etapa o entrevistado nos informa:

[...] há uma obediência, mas também tem uma autonomia que acaba sendo no todo não tão boa, os membros dos projetos – que somos três – acabamos fazendo nossas ações de maneira muito isolada.

Após a resposta do professor, nos veio a seguinte afirmação: existe um grupo, mas que não é grupo. A filosofia das disciplinas de Senge é que numa organização deve-se existir um grupo, que haja como grupo para o desenvolvimento da aprendizagem organizacional. O entrevistado nos adverte que:

Os bolsistas são passíveis a receberem ordens do que se comprometer de fazer por conta própria.

3.4 Aprendizagem em Grupo

Essa quarta disciplina tem por objetivo ressaltar que a aprendizagem em grupo é fundamental para um bom diálogo e crescimento da organização. Questionado sobre se ele opta por um aprendizado em grupo ou individual, João Bosco diz que:

A ideia nossa é sempre trabalhar em grupo [...] mas percebo que não tem funcionado essa aprendizagem coletiva, os membro da equipe - inclusive eu - estou me autoinstruindo, mas as vezes esse compartilhamento continua falho, embora eu seja a favor das práticas da aprendizagem coletiva que possamos discutir e dialogar.

A análise da fala do professor nos remete a observar que existe a teoria falada (ou oral) e a teoria praticada. O professor João Bosco diz um ponto de vista em sua fala, mas na prática acontece outra coisa totalmente diferente. Defende que é a favor da aprendizagem em grupo, mas que na sua organização (na prática), na realidade de seu projeto, isso não ocorre. Pode-se pressupor que a partir dessa não aprendizagem em grupo, os membros acabam se desvinculando ao sentido de estarem juntos, de agirem juntos.

Visamos averiguar se é aceita a diversidade de opinião. O professor nos diz:

Bom, entre a gente é que cada um acaba se encontrando por mais que haja convergência de opinião, a gente ainda acaba se achando, não é uma equipe tão solta, apesar de haver essas disparidades - e que a gente tem que rever esses processos - mas a gente ainda consegue se comunicar, ainda consegue fazer as coisas em consonância.

Questionado em relação do por que existe essa individualidade no grupo, o professor desviou o assunto e seguiu para a pergunta posterior.

Tento respeitar o diálogo [...]. Abduco de uma opinião formada. É válido sim concordar com a opinião da equipe [...].

3.5 Raciocínio Sistemático

Essa etapa se objetivou averiguar o porquê de atividades arquitetadas separadamente e se é aceita a diversidade de opinião ou a decisão da equipe.

Pouco complexo responder isso, se o principal foco é o diálogo em equipe ou a diversidade de opinião. O ideal em tese seria esse diálogo em equipe, mas essa diversidade de opinião acaba influenciando tudo, todos os processos [...]. E cada um cria polos [...]. Às vezes não se permitem dialogar tanto os três numa única sala, a gente tem que melhorar esse tipo de contato.

Foi questionado por que tem essa individualidade, nos responde:

Por vários motivos desconexão, ocupação com outras coisas no momento que deveria... Inclusive eu que estou ocupado em outras coisas quando deveria estar voltado para o laboratório.

Em relação às atividades arquitetadas separadamente o professor João Bosco ressalta que têm atividades separadamente, mas que no final tem um objetivo em comum.

5 (In) Conclusões

O trabalho não objetivou trazer conclusões finais, pois observamos que ao decorrer do que foi evidenciado não teríamos conclusões, mas sim, reflexão de como o Laboratório de Economia Criativa se desenvolve, de como são suas ações e como é o compartilhamento de informações entre o grupo.

Pôde-se observar que o Laboratório de Economia Criativa é um grupo que não tem atuação como um grupo, mas que consegue alcançar seus objetivos. A relação nessa organização não é boa, mas não chega a comprometer os objetivos do projeto.

Faz-se necessário - através do gestor do projeto - um diálogo entre os integrantes para que dessa forma cada um possa emitir suas opiniões em relação ao projeto.

Referência

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 5. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.

COLARES, José Carlos de Souza. A contribuição behaviorista para a administração. **Saber Científico**. Porto Alegre, v.1, n.2. p.19-31, jul./dez., 2008. Disponível em: <http://revista.saolucas.edu.br/index.php/resc/article/view/19/ED22> Acesso em: 25 dez. 2017.

CHIAVENATO, Adalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002. p.477.

DIAS, Daniel de Castro. Identidade e espaço: mudanças em tempos de globalização. In: ENCONTRO NACIONAL DE GEÓGRAFOS, 16., 2010, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: 2010. p. 2-9. Disponível em: <http://www.agb.org.br/xvieng/anais/edp.php> Acesso em: 25 dez. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Sousa. et al. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 10. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

OLIVEIRA SOUZA, Irma. G. dos S. C. de. **Dimensões da gestão da informação no campo da ciência da informação: uma revelação da produção científica do ENANCIB**. João Pessoa: UFPB, 2020, 141 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. João Pessoa: UFPB, 2009.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**. São Paulo: Editora Best Seller, 1990.

SERRANO, Daniel Portillo. **Teoria de Maslow: a hierarquia das necessidades**. 2003. Disponível em: www.portaldomarketing.com.br/Artigos/maslow.htm Acesso em: 25 dez. 2017.

SIMON, Hrebert A. How Big is Chunk? **Science**, v.183. p.482-488, fev., 1974. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/1edd/da1caf92074dbae832f848a35a648cd38298.pdf> Acesso em: 26 dez. 2017.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch; FISCHER, André Luiz. Aprendizagem e competências organizacionais em instituições de educação tecnológica: estudos de caso. **Revista Administração**, São Paulo, v.44, n. 4, p. 327-341, out./nov./dez., 2009. Disponível em: https://jornalqgn.com.br/sites/default/files/documentos/aprendizagem_e_competencias_organizacionais_em_instituicoes_de_educacao_tecnologica_-_estudos_de_casos.pdf Acesso em: 25 dez. 2017.

TRIVIÑOS, Alberto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

ZANGISKI, Marlena Aparecida da Silva Gonçalves; LIMA, Edson Pinheiro de; COSTA, Sérgio Eduardo Gouvêa da. Aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências: uma síntese a partir da gestão do conhecimento. **Revista Produto & Produção**, v. 10, n. 1, p. 54-74, fev., 2009. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/ProdutoProducao/article/view/7787/4706> Acesso em: 25 dez. 2017.

Dados dos autores

Ermeson Nathan Pereira Alves

Mestrando em Ciência da Informação, pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Graduado em Biblioteconomia, pela Universidade Federal do Cariri (UFCA).

ermesonathan@hotmail.com

Link para o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3595152758580670>

Cinthia Thamiris Fernandes

Agente Articuladora do Programa Agentes de Leitura da Secretaria de Cultura do Estado do Ceará. Bacharel em Biblioteconomia, pela Universidade Federal do Ceará – Campus Cariri (UFC). Foi bolsista do Programa de Educação Tutorial (PET).

thamii.fernandes@hotmail.com

Link para o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9318230615539148>

Sarah Freire Bezerra

Bibliotecária da Faculdade Vale do Salgado (FVS). Graduada em Biblioteconomia, pela Universidade Federal do Cariri (UFCA). Foi estagiária da Unidade de Juazeiro do Norte do Serviço Social do Comércio (SESC). Foi monitora do Projeto Prática Bibliotecária na Unidade Curricular de Organização e Tratamento da Informação.

sarahfreire.ufca@gmail.com

Link para o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3191903424695949>

Irma Gracielle Carvalho de Oliveira Souza

Professora Adjunta do Curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Cariri (UFCA). Mestre em Ciência da Informação, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Bacharel em Biblioteconomia, pela UFPB.

irma.oliveira@ufca.edu.br

Link para o Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7768460764767759>



Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Mestrado Profissional em Biblioteconomia

Este periódico é uma publicação do Programa de Pós-Graduação em Biblioteconomia da [Universidade Federal do Cariri](http://www.ufca.edu.br) em formato digital e periodicidade semestral.