



<http://pev-proex.uergs.edu.br/index.php/xsiepex/index>

ISSNdoLivrodeResumos:2448-0010

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NO CAMPO: UM OLHAR ATRAVÉS DE HISTÓRIAS DE VIDA DE TRABALHADORES RURAIS.

Alice de Deus RODRIGUES¹; Estefani Sandmann de DEUS²

¹Graduada no curso de Administração, Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS), Unidade Cachoeira do Sul, ²Professora orientadora, Unidade Cachoeira do Sul, UERGS.

E-mails: alice.dedeus14@gmail.com; estefanideus@gmail.com;

Resumo

Na busca por desvendar como ocorre o processo de Aprendizagem Organizacional no campo, foi elaborada uma pesquisa com trabalhadores rurais, residentes no município de Cachoeira do Sul, e que trabalham na pecuária. Para a obtenção de resultados dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa exploratória, utilizando como metodologia histórias de vida. Como ferramenta de coleta de dados foi realizada entrevista em profundidade e diário de campo. Através da análise das histórias de vida buscou-se compreender como ocorreu o processo de aprendizagem. Como resultados obtidos a aprendizagem dos trabalhadores correu desde a infância onde aprenderam com parentes próximos as tarefas rotineiras e foi se aprimorando com as experiências de trabalho adquiridas ao longo da vida. Através de observações, conhecimentos passados de geração para geração, ocorrendo assim este processo de aprendizagem.

INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações buscam se destacar entre as demais, investindo em melhorias, aperfeiçoamento nos processos, inserção de novas tecnologias e obtenção de colaboradores qualificados e competentes. O setor responsável em buscar estas melhorias dentro das organizações é a Gestão de Pessoas (G.P). A G.P passou por grandes transformações para poder enfrentar a concorrência dos mercados globalizados e busca incrementar a sua capacidade competitiva (LACOMBE e TONELLI, 2001). Estas transformações pelas quais a G.P tem passado, traz a necessidade de novas competências. Estas novas competências desenvolvidas pela G.P é resultado de influências econômicas, culturais, tecnológicas e organizacionais (FRANÇA, 2015).

A evolução da G.P abrange também novas práticas, as quais auxiliam no crescimento e desenvolvimento da organização e de seus colaboradores, utilizando práticas em treinamento,

desenvolvimento e aprendizagem organizacional (A.O).A Aprendizagem é um processo que causa mudança comportamental obtida através de práticas, sejam elas de treinamento formal nas organizações ou como experiências adquiridas (CHIAVENATO, 2016). O processo de aprendizagem faz parte da vida dos indivíduos desde o seu nascimento e é desenvolvido ao longo da vida através de conhecimentos adquiridos e experiências vividas.

A aprendizagem, sendo este um processo complexo e contínuo, é também um tema relevante, porém recente, dentro do contexto de G.P. Traz uma discussão que pode levar a diversas interpretações, pois para que o processo aconteça, dependerá de diversos fatores, sendo estes culturais, sociais e econômicos das organizações, como também fatores psicossociais de seus colaboradores (FERRAZZA e ANTONELLO, 2017). Dentro do contexto da G.P, a inserção de novas tecnologias é fator relevante quanto ao desenvolvimento de estratégias para a produção de conhecimento, isso se dá através do processo de aprendizagem, que podem ocasionar mudanças das práticas dos valores ou pressuposto de sistemas antigos (MASCARENHAS et al., 2005).

A evolução dentro da G.P não ocorreu apenas nos processos desenvolvidos, mas também no ambiente de aplicação. O meio rural faz parte deste novo cenário de inserção da G.P, pois as organizações existentes neste meio estão cada vez mais desenvolvidas. Este meio pode ser definido através de duas abordagens, como espaço agrícola simétrico do urbano, como também local que possui identidade própria; é economicamente multifuncional (RODRIGUES, 2014). O crescimento rápido e os altos investimentos, faz com que o setor do agronegócio necessite de uma inserção da G.P neste novo cenário (YAMAUCHI, 2017).

No município de Cachoeira do Sul, segundo o último censo agropecuário, feito em 2017, possui um rebanho bovino, de 137.237 cabeças de gado, possui 1.864 estabelecimentos Agropecuários que possuem cabeças de gado. Nestes estabelecimentos, 1.465 é o número de pessoas ocupadas de forma permanente e que não possuem laços parentais com o produtor, ou seja, são funcionários que atuam neste meio. As pessoas envolvidas temporariamente são 592 e parceiros destes produtores somam 174 (IBGE, 2017). Depois de feita esta análise e verificar um grande número de trabalhadores na pecuária, pode-se chegar à seguinte questão de pesquisa: Como ocorre o processo de aprendizagem organizacional no campo para os trabalhadores? Esta questão será respondida através dos objetivos específicos propostos: observar e descrever o ambiente de trabalho dos entrevistados; verificar e analisar como se dá o processo de aprendizagem nas atividades de manejo da pecuária, através de história de vida dos trabalhadores e descrever como ocorre o processo de aprendizagem.

Para desvendar como o processo de A.O acontece e para que seja amplamente compreendido, foi realizada uma entrevista de profundidade (BAUER e GASKEL, 2002), aplicada a dois trabalhadores do campo que trabalham na pecuária e fizeram o relato de suas histórias de vida (BAUER e GASKEL, 2002). História de vida foi o método utilizado para obter as respostas dos objetivos propostos. Através das histórias de vida, podem-se captar informações necessárias que aconteceram ao longo da vida dos entrevistados, desvendando assim, como aconteceu o processo de aprendizado (FERRAZZA e ANTONELLO, 2017). Foi observado e descrito o ambiente onde estes trabalhadores executam suas tarefas laborais e para registrar essas observações foi utilizado um diário de campo (CAVEDOM, 2008). Foram analisadas as histórias de vida, a fim de se chegar a resposta da questão da pesquisa.

MATERIAIS E MÉTODOS

O atual estudo pode ser classificado como uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. A pesquisa exploratória é uma forma de investigação, e tem por objetivo formular questões ou problemas com a finalidade de desenvolver hipóteses, fazer com que o pesquisador tenha uma maior proximidade com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa mais precisa (LAKATOS e MARCONI, 2003). A abordagem qualitativa é uma ferramenta, que possibilita estudar os fenômenos que envolvam os seres humanos e suas relações sociais estabelecidas em diversos ambiente (GODOY, 1995). A entrevista em profundidade busca, não apenas extrair informações que possam esclarecer os objetivos propostos, mas também extrair sentimentos e emoções, despertadas nos entrevistados quando

relatam sobre determinados assuntos (BAUER e GASKELL; 2003). A escolha do método história de vida ocorreu por ser avaliado como o método que melhor se adapta ao estudo Aprendizagem Organizacional no campo, sendo escolhida a entrevista em profundidade como ferramenta de coleta de dados, no intuito de verificar questões relacionadas à trajetória de vida e de carreira dos entrevistados. A pesquisa foi realizada em uma propriedade rural, no município de Cachoeira do Sul na qual os dois entrevistados trabalham.

Foi aplicado aos dois participantes um questionário semiestruturados contendo 13 questões, que esclareceram como acontece o processo de aprendizagem Organizacional.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os entrevistados tiveram histórias muito semelhantes. O entrevistado Quera(nome fictício dado ao primeiro entrevistado), frequentou a escola até o quarto ano do ensino fundamental, relata sofrer castigos severos pelas traquinagens feitas na infância. Diz ter boas lembranças apesar das dificuldades enfrentadas. No que se refere ao trabalho relata ter tido seu primeiro emprego aos 13 anos, diz sempre ter bom relacionamento com os colegas e patrões em todos os locais que trabalhou, teve várias experiências de trabalho ao longo da vida. O primeiro aprendizado aconteceu na família, ajudando seu pai nas tarefas diárias. As diferentes experiências de trabalho, em funções diferentes lhe trouxeram a aprendizagem necessária. O segundo entrevistado com nome fictício de Chiru frequentou a escola até o segundo ano do ensino fundamental, mas teve nova oportunidade de estudar quando serviu ao exército. Diz não se lembrar de muita coisa boa de sua infância. Seu primeiro emprego foi com 13 anos. Aos 17 anos foi morar na cidade onde teve diferentes experiências de trabalho. Trabalhou em diferentes funções ao longo da vida. O primeiro aprendizado ocorreu na família, onde relata que ajudava sua mãe nas tarefas domésticas. As experiências de trabalho agregaram muito conhecimento no seu processo de aprendizagem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a coleta e análise de dados pode-se perceber como ocorreram estes processos. Dois entrevistados relataram as suas histórias de vida e através de uma análise profunda e minuciosa, nas transcrições das entrevistas e nos áudios gravados, verificou-se como ocorreu o processo de aprendizagem na vida de cada um. Pode-se observar que este ocorreu desde muito cedo na vida dos dois, pois seus relatos tiveram ênfase no trabalho, mesmo quando influenciados a falar da sua infância. Apesar de serem indivíduos diferentes, as histórias são muito semelhantes e o processo de aprendizagem em suas vidas ocorreu de forma muito similar. Sendo um processo contínuo desde a infância até o presente momento. Ocorreu de forma gradativa através de experiências práticas. Os familiares e as pessoas mais próximas tiveram uma participação importante quando transmitiram os seus conhecimentos aos entrevistados e deram início a partir daí ao processo de aprendizagem. O relato de ambos sobre suas experiências em diferentes locais de trabalho mostra as dificuldades enfrentadas por eles, que por precisarem suprir as necessidades primárias (MASLOW), se submetem, sendo tratados pelos patrões nos locais onde trabalharam apenas como recursos, não levando em consideração serem tratados como pessoas, de forma pessoal e individualizada, considerando suas personalidades, valores, atitudes e motivações (CHIAVENATO, 2016). Os sentimentos que envolvem os entrevistados no contexto que abrange a vida e o trabalho são claramente observados nos discursos, e diferem significativamente entre os dois. Um dos entrevistados afirma trabalhar por necessidade, e permanece trabalhando até a idade necessária para aposentadoria. Não expressou satisfação e nem mesmo realização no trabalho que realiza. Porém o segundo entrevistado, deixa claro o sentimento de felicidade no trabalho e na vida. Expressa também muita satisfação no que faz como forma de se sentir útil e produtivo apesar de ser aposentado. Um sentimento de dever cumprido, de ter feito o seu melhor, e se sente reconhecido pelo esforço e dedicação ao longo dos anos de trabalho. Pode-se perceber que os trabalhadores buscam apenas atender as necessidades básicas, ou seja, relacionando suas motivações e aspirações com a pirâmide das hierarquias das necessidades humanas de Maslow, eles apenas buscam realizar as necessidades primárias que são as

fisiológicas e de segurança, não tendo como objetivo de vida chegar ao topo desta pirâmide, onde há as necessidades de autorrealização. Os episódios ocorridos na infância, também são similares onde ambos relatam que não puderam estudar por dificuldades de aspectos financeiros e de acesso, pela distância da escola em relação a suas casas. A baixa escolaridade e falta de oportunidade de estudar devido à necessidade de trabalhar desde muito cedo, também é um ponto marcante na vida dos entrevistados. O sentimento de arrependimento invade suas falas, por não ter a oportunidade de estudar mais.

REFERENCIAS

- BAUER, M.W; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: Um manual prático. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- CAVEDON, N, N.R. Antropologia para Administradores. 2. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2008.
- CHIAVENATO, I. Administração de recursos humanos: Fundamentos básicos. 8. ed.rev. atual. Barueri, SP: Manoele, 2016.
- FERRAZZA, D.S; ANTONELLO, C.S. O método de história de vida: contribuições para Compreensão de processos de Aprendizagem nas organizações. Revista Gestão das Organizações. Porto Alegre, v.15, n.1, p. 22-36, mar./ Nov. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/22246>. Acesso em: 16 de junho de 2019.
- GODOY, S.A. Pesquisa qualitativa tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.3, p. 20-29. Mai./jun. 1995.
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em 11 maio 2019.
- LACOMBE, B.M.B; TONELLI, M.J.O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre o modelo de gestão de recursos humanos. Revista de Administração Contemporânea. Curitiba, v. 5, n. 2, p.147 -174. Ago. 2001.
- LAKATOS, E.M. Fundamentos de metodologia científica. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MASCARANHAS, A.O. et al. Impacto da tecnologia na gestão de pessoas – um Estudo de caso. Revista de Administração Contemporânea (RAC).Curitiba,V. 9, n.1, jan./mar. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552005000100007. Acesso em: 04 maio de 2019.
- RODRIGUES, J.F. O rural e o urbano no Brasil: uma proposta de metodologia de classificação dos municípios. Edição e Propriedade Instituto de Ciências Sociais de Lisboa. Lisboa, v.2, p. 430 – 456, 2014. Disponível em: http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_211_d04.pdf. Acesso em: 12 julho 2019.
- YAMAGUCHI, Fernanda. A gestão de pessoas no setor do agronegócio: um estudo sobre produtores de amendoim da região da Alta Paulista. 2017.124 f.. Dissertação (Mestrado em Agronegócio e Desenvolvimento) - Faculdade de Ciências e Engenharia – Universidade Estadual Paulista. Tupã, SP, 2017.