UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS-ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Curso: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Área de Especialidade: Ensino de administração e aprendizagem organizacional

O IMPACTO DA MEMÓRIA E APRENDIZAGEM EM PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR MEIO DE FEEDBACKS EM EMPRESAS COM BASE EM NEUROCIÊNCIAS COMPORTAMENTAL

CPF do(a) candidato(a): 00843606231

Florianópolis, 2024

O IMPACTO DA MEMÓRIA E APRENDIZAGEM EM PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL POR MEIO DE FEEDBACKS EM EMPRESAS NEUROCIÊNCIAS COMPORTAMENTAL

1- INTRODUÇÃO - CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA E OBJETIVO DA PESQUISA

Diante das mudanças no âmbito profissional, geradas principalmente pelos avanços tecnológicos que nos possibilitam ampliar as formas de atuação em empresas, existe a necessidade de obter autoconhecimento, aprendizado e desenvolver habilidades e competências para permanência no mercado.

Para tanto, existem empresas que buscam profissionais com um perfil que seja adaptável à mudanças e flexível aos seus comportamentos e de outros grupos. Com isso, atrelado a essa busca, algumas empresas possuem programas de desenvolvimento profissional de forma individualizada ou em grupos, separados muitas vezes por áreas.

Contudo, as empresas assumem o compromisso de promover dinâmicas de aprendizagem nas quais as competências e habilidades profissionais das pessoas que fazem parte do time possam ser estimuladas.Sendo considerado, no âmbito empresarial, um dos principais modelos de avaliação profissional, o feedback, o qual consiste em elaborar pontos fortes e pontos de melhorias das pessoas envolvidas e realizar uma devolutiva frequente.

Considerando que, os profissionais que ocupam cargos com a responsabilidade de avaliar a individualidade e a compreender melhor como lidar com certas características pessoais precisam se abastecer sobre conhecimento ativo no processo de aprendizagem para devidas orientações, os estudos com base em neurociência, podem contribuir para os programas de desenvolvimento profissional em ambientes corporativos para a melhor compreensão da aprendizagem e memória, reduzindo situações negativas que tendem a fazer com que muitos indivíduos se frustrem com as avaliações empresariais.

E por isso, se torna questionável: Qual o impacto que existe na memória e aprendizagem dos indivíduos em relação aos programas de desempenho por meio do feedback propostos pelas empresas?

Sendo assim, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto da memória e aprendizagem em programas de desenvolvimento profissional por meio do feedback nas empresas.

Para alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

a) Descrever os conceitos de memória e a aprendizagem;

b) Identificar os principais programas de desenvolvimento profissional no cenário atual das empresas

c) Identificar as principais atividades de acompanhamento dos programas de desenvolvimento profissional ;

d) Relacionar as experiências individuais com os programas de desenvolvimento profissional;

e) Apresentar dinâmicas efetivas para modelos de programas de desenvolvimento profissional.

2- JUSTIFICATIVA

Vemos cada vez mais números de pessoas com dificuldades em permanecer no mundo corporativo, com o aumento de pessoas que que , após um período de trabalho, apresentam o desenvolvimento de síndromes como a síndrome de Burnout ou transtorno de ansiedade generalizada (TAG) ou pessoas que tem o processo de demissão sem o entendimento claro em uma comunicação estruturada sobre os pontos a melhorar e tem dificuldade de realocação no mercado de trabalho em razão de um trauma de trabalho, entendemos que os profissionais que estão inseridos para no desenvolvimento de aprendizagem organizacional carecem de uma comunicação e um processo mais personalizado, que possa atender o perfil dos colaboradores de forma mais positiva possível.

Assim, o impacto sobre a motivação no trabalho influencia o colaborador e os

resultados da empresa, gerando frustrações e rotatividades para ambos, tanto na vida profissional quanto na vida pessoal.

3- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Tendo em vista, a capacidade de flexibilidade do cérebro em prol de situações no ambiente externo, gerada pelas sinapses diante de diversos estímulos, o fato de estar em um local de trabalho que se tem a responsabilidade de criar programas de desenvolvimento profissional mediante experiências individuais ou em grupo, pode promover uma expectativa de vivenciar um plano de carreira sólido ou experiências positivas.No entanto, o impacto sobre a memória e aprendizagem podem também gerar uma circunstâncias negativas, resultando em retrocesso do conhecimento do indivíduo e reorganização de pensamentos.

De acordo com Assmann (2001), o entendimento da aprendizagem como acoplamento estrutural implica uma visão nova do aprender, a qual passa a estar fundamentada no fato de que experiências de aprendizagem em contextos pedagógicos geram alterações na estrutura do indivíduo.

Estar em um ambiente de trabalho, atender a demandas operacionais e comportamentais estimula que os colaboradores da empresa vivenciam diversas situações de avaliação constante. Diz Morin: "Aprender não é somente reconhecer o que, virtualmente, já era conhecido; não é apenas transformar o desconhecido em conhecimento. É a conjunção do reconhecimento e da descoberta. Aprender comporta a união do conhecido e do desconhecido" (Morin, 1999, p. 70).

Os sentimentos e emoções das experiências profissionais é um processo cíclico e que induz à resiliência de quem está neste contexto de trabalho, por isso, é importante salientar que deve ter o zelo com a memória e aprendizagem das pessoas da nossa convivência.E Segundo Chiavenato (2003), o comportamento humano é motivado.

Dentro de uma perspectiva de aprendizagem de memória nas empresas, é elaborado os programas de desenvolvimento profissional que por meio de feedbacks constantes, sendo individuais ou em grupos. Sendo assim, o

objetivo do feedback nas empresas está, principalmente, em dar o direcionamento e oportunidade para pessoas se desenvolverem. Ainda de acordo com Morin (1999), somos influenciados pelos pensamentos dos outros de tal modo que, apesar de independentes, dependemos das relações que construímos no ambiente em que nos encontramos.E, por isso, é fundamental que as pessoas envolvidas sejam responsáveis pela criação de um ambiente saudável para os colaboradores

Para Fonseca (1998), ainda que a inteligência do indivíduo dependa, pela interação entre as células neuronais, do desenvolvimento biológico, somente as mediações que o indivíduo sofre em suas interações com o meio ambiente onde está inserido é que permitirão expandir essa inteligência em todo seu potencial.

Diante disso, entender a relevância da memória e aprendizagem para auxiliar nas teorias de gestão de pessoas pode contribuir não só para os profissionais que exercem essa responsabilidade mas também para a carreira profissional dos indivíduos que se propõem como ativos aos programas de desenvolvimento profissional das empresas.

4- PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa será desenvolvida por meio de levantamento de campo em empresas que dispõem de um programa de desenvolvimento profissional para os colaboradores, utilizando de questionários e entrevistas entre os profissionais que atuam em cargos de avaliação de gestão de pessoas e os profissionais que estão inseridos nos processos de aprendizagem.

No questionário e entrevista, os dados a serem levantados serão para analisar como é feito o acompanhamento e os resultados obtidos até o momento. Com isso, os dados coletados, os quais serão interpretados, comparados e analisados de forma qualitativa e quantitativa.

5- VIABILIDADE / IMPLEMENTAÇÃO

O presente estudo visará contemplar os seguintes resultados para novas formas de implementação de aprendizagem, como:

Relacionar a importância de que, os cargos de liderança em empresas que a responsabilidade de elaborar e acompanhar os programas de desenvolvimento profissional sejam realizados por profissionais que estejam capacitados também, com base em estudos em neurociências;

Identificar os fatores que influenciam a baixa eficácia dos programas de desenvolvimento profissional nas empresas em razão dos métodos instrucionais desconsiderem as características pessoais dos colaboradores;

Levantar sugestões para o aumento da motivação dos colaboradores em processos de aprendizagem nas empresas.

6 - CRONOGRAMA

A pesquisa poderá se basear com o seguinte cronograma:

Etapas	**julho/24**	**ago/24**	**Set/24**	**Out/24**	**Nov/24**	**Dez/24**
Levantamento bibliográfico			x			
Fichamento de textos				x	x	
Coleta de					x	x

fontes						
Análise de fontes						x
Etapas	**jan/25**	**fev/25**	**Mar/25**	**Abri/25**	**Maio/25**	**Jun/25**
Organização/Aplicação de questionário			x	x		
Tabulação de dados				x		
Organização de roteiros				x	x	
Redação do trabalho					x	
Apresentação em evento científico						x
Revisão					x	x

REFERÊNCIAS

BECKER, Brian E, HESELID, Mark A e ULRICH, Dave. Gestão estratégica de pessoas com “scorecard”: interligando pessoas, estratégia e performance; tradução de Afonso Celso da Cunha Serra – Rio de Janeiro: Campus, 2001.

MORIN, Edgar. *O método III*: o conhecimento do conhecimento. Porto Alegre: Sulina, 1999.

FONSECA, Vitor da. *Aprender a aprender*: a educabilidade cognitiva. Porto Alegre: Artmed, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas : O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações, Rio de Janeiro: Campus, 2003.