

Vida e Morte prematura das Lições Aprendidas



A Lição Aprendida pode ser entendida como o conhecimento derivado do resultado inédito, tanto do sucesso quanto do fracasso, fruto de uma atividade organizacional. Espera-se que o reuso do conhecimento adquirido traga benefícios à organização.

Assim sendo, o foco no registro e reuso do conhecimento gerado torna-se substancial e fortemente recomendado quando associado às mais reconhecidas metodologias de Gestão de Projetos. Porém, são pouquíssimos os casos de organizações em que existem rotinas efetivas e sistemáticas para o tratamento de Lições Aprendidas. Ainda menos expressivos são os casos onde os “supostos” benefícios decorrentes da sua aplicação são medidos.

Desta forma, a tão reconhecida prática de aprendizagem organizacional acaba sendo executada apenas “pro-forma”, para vender a ideia de que existe aderência com as práticas de Gestão de Projetos reconhecidas pelo mercado. Caro leitor, veja como pode ser representada a forma como atualmente esta prática acontece nas organizações.

Por que isso acontece?

Os motivos são diversos e transcendem por diferentes âmbitos organizacionais.

Pode-se considerar como uma das principais causas a ausência de um modelo de governança que sistematize o processo de Lições Aprendidas. Contar com processos e papéis claramente definidos permite o acompanhamento das atividades e coordenação dos recursos necessários, além de permitir a avaliação dos resultados da sua aplicação. As partes interessadas devem conhecer o processo assim como suas responsabilidades associadas à execução do mesmo. Uma abordagem comum e sistemática permite ainda que o processo possa ser melhorado continuamente, maximizando seus resultados.

A reunião de Lições Aprendidas é apenas uma das atividades do processo como um todo, normalmente a primeira. Por se tratar de uma reunião, e atendendo à prática de “reuniões produtivas”, dificilmente se prolonga por mais do que uma ou duas horas. Eis onde o problema começa.

A reunião de Lições Aprendidas é um momento muito valioso de aprendizagem organizacional não formal e ponto de partida para necessários processos de mudança. É sabido que as organizações apoiam seu desenvolvimento na execução de treinamentos, aprendizagem formal, e deixam de lado a riqueza de “aprender compartilhando”. Não existem espaços físicos nem temporais para este tipo de aprendizagem. Nem mesmo essas atividades são consideradas no plano de desenvolvimento dos colaboradores ou nas descrições de cargos. Capacidade de aprender, facilidade para ensinar e prontidão para compartilhar são competências ignoradas no quadro de competências organizacionais.

Podemos ter uma ideia do grande “sacrilégio” dessa falha se consideramos que pesquisas mostram que mais do 86% do conhecimento que a organização precisa para execução das suas atividades e desenvolvimento da inovação, está dentro da própria organização (*Revista HSM Management*).

Pois bem, a reunião de Lições Aprendidas é um excelente momento, já institucionalizado, destinado à aprendizagem organizacional. A aprendizagem organizacional está implícita no nome da prática, mas dificilmente acontece.

Em relação à mudança organizacional, esta está totalmente vinculada ao processo de aprendizagem.

Como converter a reunião de Lições Aprendidas em um espaço onde efetivamente aconteça a aprendizagem organizacional, acrescentando benefícios mensuráveis à organização?

echo adrotate_ad(43);



[Beatriz Benezra Dehtear](#)

Gerente de Projetos, Estrategista em Gestão do Conhecimento e Inovação, Gestor de qualidade e Mudança Organizacional. Mestre em Tecnologia da Informação (Ciência de Dados) pela PUCRS, formada em Tecnologia da Informação pela PUCRS, tem MBA em Gerência de Projetos pela FGV, certificação HCMP (Human Change Management Profissional), certificação GREEN BELT. Pós-graduada em Consultoria para Implantação de Sistemas ERP e Gestão por Processos pela UNISINOS. Fundadora e Coordenadora do Grupos de Usuários de Gestão de Conhecimento e também do Grupo de Usuários de Mudança Organizacional da SUCESU-RS. Desenvolveu sua carreira em grandes corporações como Master Foods, Dell e durante mais de 10 anos na HP Brazil R&D. Avaliadora do Prêmio Inovação do PGQP em 2012, 2013 e 2014. Diretora da Beatriz Dehtear KM, empresa de Consultoria e Treinamentos em Gestão do Conhecimento, Inovação, Mudança Organizacional e Transformação Digital, com forte atuação em empresas públicas e privadas, no território nacional e no exterior.