

## **LIDERANÇA NA SOCIEDADE DO CONHECIMENTO: as novas configurações do líder nas organizações que aprendem.**

**ANA LÍCIA DE SANTANA STOPILHA ( [stopilha@bol.com.br](mailto:stopilha@bol.com.br) , [stopilha@hotmail.com](mailto:stopilha@hotmail.com) )**

*UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA*

**ANTONIO ARIVALTER SANTANA ( [arivalter@oi.com.br](mailto:arivalter@oi.com.br) )**

*SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA*

### **Resumo**

Este trabalho tem por objetivo refletir sobre o novo perfil dos líderes diante das mudanças operadas na atual sociedade, sobretudo considerando-se as transformações impostas às organizações. Alinhado com o conhecimento científico, no sentido de atingir os objetivos propostos, a presente trabalho comportou o processo de pesquisa exploratória. Considerando-se a flexibilidade que a pesquisa exploratória possibilita, o trabalho realizou-se na perspectiva teórica através do procedimento de coleta bibliográfica em livros, revistas, periódicos, bancos de dissertações, teses congêneres como também a pesquisa eletrônica pesquisa eletrônica, além de se complementarem em saberes, experiências e observações dos autores ao longo da vida acadêmica. Na era da informação, do conhecimento e da aprendizagem a relevância que as pessoas e as organizações assumem no processo de criação e disseminação do conhecimento é inegável. Por outro lado, as imposições e demandas geradas pelo novo paradigma econômico remetem á necessidade do redesenho das profissões, das relações de trabalho, dos novos talentos e competências e do tratamento da informação, do conhecimento e da aprendizagem, com vistas à cidadania, autonomia e emancipação das pessoas e das organizações. Igualmente, observa-se que as organizações da atualidade – organizações do conhecimento – precisam imprimir em suas práticas o aprendizado contínuo. Entretanto, para tornarem-se organizações que aprendem, torna-se imprescindível uma mudança de valores dentro da organização, de forma que seja vista de modo sistêmico e considere-se que a flexibilidade de estruturas, a maneira de gerenciar pessoas, o tratamento dado ao conhecimento e à tecnologia e, sobretudo, a cultura imprimida serão elementos definitivos à sobrevivência e sucesso da organização. Neste sentido, as organizações que aprendem alinham-se com a construção de capital humano para obter ganhos de produtividade em resultados (mais lucro menos custo, maior ticket médio) e com desenvolvimento de pessoas tanto para aumentar sua eficiência - ritmo, motivação – quanto sua eficácia - rumo, metas atingidas. Esses aspectos tornam recorrentes as discussões sobre liderança, pois nas diversas organizações é justamente o líder a figura responsável em mediar e conduzir os processos de conhecimento, aprendizado, eficiência e eficácia com a conseqüente qualidade de vida para as pessoas envolvidas. Conclui-se, portanto, que a necessidade e criar diferencial competitivo nos dias atuais fez surgir nas organizações um novo estilo de liderança, cujo perfil define o sucesso das organizações e sua sustentabilidade em um ambiente altamente instável. Essa nova configuração da liderança nas organizações está alinhada com as características e demandas das organizações que aprendem. Nela pessoas, informação e liderança devem estar em

completa simbiose no sentido de promover o conhecimento e os frutos que dele advém. Torna-se mister afirmar que a habilidade em construir talentos, identificar competências e construir um ambiente onde as pessoas sintam-se motivadas e comprometidas podendo dessa forma contribuir para a conversão e maior fluidez do conhecimento é componente essencial ao novo perfil do líder nas organizações aprendentes.

**Palavras-chave:** Sociedade.Mudança.Conhecimento.Organizações.Liderança.

## REFERÊNCIAS

DAVENPORT, Thomas H; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DRUCKER, Peter F. **Sociedade pós - capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1994.

\_\_\_\_\_. **O gerente eficaz**. Rio de Janeiro: LTC, 1990.

FLEURY, Maria Tereza L., OLIVEIRA Jr.; Moacir M. (organizadores). **Gestão Estratégica do Conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2001.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

JOHNSON, Björn;LUNDVALL, Bengt-Ake. Promovendo sistemas de inovação como resposta à economia do aprendizado crescentemente globalizada. .In: LASTRES, H.M.M; CASSIOLATO, J.E.;ARROIO, Ana. **Conhecimento, sistemas de inovação e desenvolvimento**. Rio de Janeiro, ED.UFRJ/ Contraponto, 2005.

LASTRES, Maria Helena; FERRAZ, João Carlos. Economia da informação, do conhecimento e do aprendizado. In: LASTRES, Maria Helena; ALBAGLI, Sarita. **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LEMONS, Cristina. Inovação na era do conhecimento. In: LASTRES, Maria Helena; ALBAGLI, Sarita. **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LÉVY, Pierre. **A inteligência Coletiva: por uma antropologia do ciberespaço**. São Paulo, Loyola, 1998.

NONAKA, Ikujiro & TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação do conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica de inovação**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SANTIAGO JÚNIOR, Renato Cetro. **Gestão do conhecimento: a chave para o sucesso empresarial**. São Paulo: Novatec, 2004.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina: arte e prática da organização de aprendizagem**. São Paulo: Best Seller, 2006.

STEWART, T. **A riqueza do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

SVEIBY, Karl Erick. **A nova riqueza das organizações:** gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do conhecimento:** o grande desafio empresarial. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda.** São Paulo: Record, 2005.