

A Gestão do Aprendizado em Tempos de Mudanças

Por Adelayde Silva

O impulso para o aprendizado surge da tensão criada pela distância entre o descontentamento com o presente e o desejo de um futuro específico. O aprendizado pode ser impulsionado pela curiosidade -"Existe um modo melhor de fazer isso?"; pela circunstância -"Eu estava visitando a fábrica de um cliente e adivinhe o que eu aprendi?"; pela experiência diária -"Eu tentei fazer uma modificação no meu discurso de vendas, e funcionou!"; ou por uma crise -"Estamos perdendo participação de mercado e dinheiro."

Precisamos nos tornar uma empresa centrada no cliente, de maneira eficiente e rápida. Entretanto, a transformação do tipo orgânico ou contínuo só pode ser iniciada por uma compreensão comum da realidade atual e por uma visão comum do futuro. A distância entre os dois fatores, descontentamento com o presente e o desejo de um futuro específico, cria a tensão que impulsiona as pessoas durante o processo de mudança. Parte da arte da liderança em uma organização-aprendiz, aliás, está em criar essa tensão.

O aprendizado não é um fim em si mesmo. O importante é construir o futuro que você e outras pessoas de sua organização desejam. Acreditamos que os conceitos aqui delineados capacitarão as pessoas a fazer exatamente isso: desenvolver a inteligência coletiva da organização e criar condições para que ela funcione.

Incluirá, obrigatoriamente, o uso intensivo da Tecnologia da Informação, mas estará permanentemente voltada para a manutenção de um ambiente organizacional que seja, acima de tudo, inspirador, despertando a criatividade nas pessoas.

Não nos esqueçamos das mudanças que vêm ocorrendo em todo o mundo. As pessoas aumentam os questionamentos sobre tudo e, principalmente, quanto ao seu trabalho. Buscar a motivação das pessoas com discursos ideológicos sobre a nobreza do trabalho, já não surtem os mesmos efeitos do início do século.

Até porque ser um bom profissional no sentido tradicional (de eficiência, disciplina etc.) já não é suficiente para se manter um emprego. É preciso algo mais, o que inclui a própria capacidade de renovar o seu conhecimento.

Sendo assim, todos (organizações e pessoas) estarão dedicados a administrar o seu conhecimento nos próximos anos. A grande maioria entenderá o valor desse capital intelectual nas suas vidas. O seu valor na lógica competitiva da economia. Estarão, pois, atentos à sua obtenção, utilização e, até mesmo, na sua medição.

Administrar nesse contexto exigirá cada vez mais gerentes de e do conhecimento.

Adelayde Silva, administradora Hospitalar, consultora da Qualidade em Gestão Estratégica de Negócios, Professora Pós Graduação Gestão do Terceiro Setor.

** Texto extraído da Monografia, (Dez/2000), que apresentou como conclusão do MBA - Qualidade para Excelência em Gestão Estratégica de Negócios, pela Escola Superior GRIFO Management, com o Tema: "A Gestão do Aprendizado e a Gestão do Marketing para a Organização em Tempos de Mudanças".*

** Artigo publicado na Coluna do Profissional da Manager Online –em 21.06.01*

http://www2.manager.com.br/coluna/resp_coluna76.asp

[E-mail: ade.s@ig.com.br](mailto:ade.s@ig.com.br)