As organizações não sobrevivem mais apenas com a INTELIGENCIA ANALÍTICA. Os testes de QI (anos 1960-70) são cada vez menos utilizados, e INTUIÇÃO e IMAGINAÇÃO (outrora proibitivos) estão em alta nos dias de hoje.

A inteligência analítica não foi descartada, mas agora inserida numa INTELIGÊNCIA SISTÊMICA. Quanto mais inteligências num ambiente de trabalho, maior e mais rápida a possibilidade de respostas aos desafios empresariais (efeito sinérgico), através do RESPEITO à divergência e VALORIZAÇÃO das diferenças.

Observando o mundo com um novo olhar:

* Se antes as pessoas se reuniam ao redor de máquinas, hoje se reúnem ao redor de idéias;
* O poder agora está nas mãos de quem possui informações e conhecimento;
* Prosperidade, posse e cargo têm menos valor na Era do Conhecimento;

Estão em baixa gerentes de vendas que só pensam em cotas e comissões, gerentes de RH que não gostam de números ou gerentes de produção que só valorizam o conhecimento técnico em detrimento da natureza humana.

Tanto os indivíduos como as organizações possuem perspectivas e objetivos a alcançar. Mas falando das pessoas, estas têm suas perspectivas individuais que lutam para atingir e, muitas vezes, servem-se da organização como meio para consegui-las.

E para isso, é de extrema importância que as organizações que possuem uma visão diferenciada, trabalhem bem as perspectivas abaixo, proporcionando a seus colaboradores:

* Um excelente lugar para trabalhar;
* Oportunidade de crescimento;
* Reconhecimento e recompensas: salários, benefícios e recompensas;
* Liberdade e autonomia;
* Apoio e Suporte: liderança renovadora;
* Empregabilidade e ocupabilidade;
* Qualidade de vida no trabalho;
* Participação nas decisões;
* Divertimento, alegria e satisfação

Estudos têm demonstrado que organizações que tenham um ambiente de trabalho mais informais tem maior retorno quanto aos processos criativos e inovadores, sobretudo as invocações mais radicais. O humor insere-se nesse parâmetro a partir do momento em que as que pessoas que trabalham alegres apresentam melhores resultados. Tal humor não deve ser pautado por um bom censo, nunca sendo exagerado ou agressivo.

Muitas inovações ou descobertas partem de momentos onde o humor está presente, pois este substitui a aflição, pressão, por gargalhadas um simples sorriso. Entende-se que organizações que tolerem o humor, tenham melhores analises criativas sob o mundo, concorrentes, processo produtivo e as necessidades dos clientes.

Empresas que conseguem fazer seus funcionários se identificarem com elas através de um sentimento de orgulho, estimulam a inovação e aumentam a confiança dos funcionários com ela, tornando um ambiente mais cooperativo.

Sabe-se que uma vez que as pessoas possuam um sentimento de confiança dentro de um grupo, ela irá querer compartilhar com todos o conhecimento. E esse compartilhamento se dá de forma natural pelas pessoas, pois elas entendem que isso é extremamente útil a empresa, elevando assim sua própria imagem perante o grupo.  É importante destacar que a confiança não se refere apenas ao sentimento de amizade ou afinidade, mas sim pelo fato de que todos os assuntos são tratados com seriedade entre todos.

O compartilhamento de conhecimento para a organização é essencial uma vez que na prática influi setores de outras áreas atenderem demanda de outros setores com a mesma presteza de como se dá ao seu setor.

Algumas empresas adotam o compartilhamento como uma política onde as principais informações são compartilhadas entre os membros, ficando apenas as informações sigilosas sob responsabilidade de alguns

Essa política de partilhar conhecimento pode ser originada de diversas formas nas empresas, desde um incentivo da própria alta administração aos subordinados quanto a novas idéias, inovações, reconhecimento de atitudes, etc. Fator crucial para esses fatos são investir em tecnologias de comunicação interna ou até contato pessoal entre indivíduos que não se encontram no dia-a-dia.

No contexto organizacional, existe uma grande disputa pelo espaço no topo das organizações, sendo esta meta almejada desde as pessoas com perfil colaborativo com as ambiciosas em demasia pelo poder.

Os indivíduos que estão no topo de uma organização, independente esta de sua razão e das pessoas em que nela estão inseridas, sempre almejam influenciar ou de se fazer obedecer. E esse “poder” só é atingido quando existem pessoas que aceitam a forma, métodos e valores que legitimam este poder.

É importante destacar dentro da gestão de conhecimento a relação entre compartilhamento de conhecimento e poder. Ao longo da historia, observa-se que a maioria das pessoas que atingiram o status de poder dentro da organização, não chegou lá através da política de partilhar o aprendizado. Contudo os capitalistas na gestão atual já perceberam que seu sucesso está atrelado ao conhecimento individual entre seus funcionários e na capacidade da organização de apreender e inovar coletivamente.

Entre as práticas mais importantes do diálogo organizacional estão à honestidade e autenticidade. Culturas organizacionais que não sustentam tais valores estão minando a base fundamental do trabalho em equipe e do aprendizado coletivo. A aprendizagem depende também da maturidade pessoal e valores individuais construídos ao longo da vida, organizações voltadas para o conhecimento tentem a ser bastante exigentes quanto a comportamento. É investido tempo e recurso no treinamento de seus colaboradores, na prática do diálogo construtivo, feedbacks, debriefing e facilitação de trabalho em equipe.

 Pensamento sistêmico, é fundamental para a criação do o conhecimento organizacional, requer uma análise simultânea do impacto das ações em vários processos organizacionais. Isso ocorre na medida em que as pessoas sejam estimuladas, induzidas e incentivadas a pensar além da própria área de trabalho. Organizações líderes em criação de conhecimento percebem a importância disto e promovem sistematicamente apresentações internas e fomentam ambiente de transparência e exposição.

Assim, é possível romper o paradigma da cultura organizacional predominante em nossa sociedade (Taylor – tempos e movimentos ou Fayol – gerencia e controle organizacional), fica claro que um estilo democrático sem preconceito sobre as idéias, oportunidade para estas idéias serem implementadas e convivência com os erros, é essencial é a premissa para iniciarmos esta mudança.

O novo gerente chamamos de líder, e esta liderança poderá ser repassada de acordo com a contingência, assim desenvolvendo a motivação em cada individuo.

O fato desta mudança já ter iniciado no Brasil a partir da década de 90, e que no Vale do Silício temos o maior número de organizações com esta cultura e valores, onde ele resume em quatro pontos fortes: informalidade, trabalho duro, empreendimento e agilidade.

Veja sete ações e coerência no que deve um gestor considerar.

* Na atuação da liderança;
* Pessoas em posições de liderança totalmente identificadas com a nova cultura;
* A alta administração deve realocar seu tempo, com maior quantidade para atividades de acordo com a nova cultura
* Atuação de um pequeno grupo altamente focado e comprometido com a nova cultura
* (valores), nos mitos, histórias, rituais, e atos simbólicos promovidos, (reforço cultura)
* Escolha de heróis e anti heróis
* Normas e políticas
* Sistema de reconhecimento e promoção.