

27

Desempenho e liderança inovadora: superar a alienação através da aprendizagem organizacional

MARTA FÉLIX

(Instituto Politécnico de Castelo Branco & NECE-UBI, Covilhã, Portugal)

SARA NUNES

(Instituto Politécnico de Castelo Branco & NECE-UBI, Covilhã, Portugal)

LUÍS LOURES

*(VALORIZA - Research Centre for Endogenous Resource Valorization,
Portalegre Polytechnic University, Portugal)*

PAULO FERREIRA

*(VALORIZA - Research Centre for Endogenous Resource Valorization,
Portalegre Polytechnic University, Portugal)*

DORA ALMEIDA

*(VALORIZA - Research Centre for Endogenous Resource Valorization,
Portalegre Polytechnic University, Portugal)*

RESUMEN: 1. INTRODUÇÃO. 2. METODOLOGIA. 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO. 4. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O presente trabalho analisa como a Gestão de Recursos Humanos deve equilibrar, na era digital, inovação tecnológica com ética, enfatizando a importância de líderes transformacionais que inspirem e motivem as suas equipas, promovendo uma cultura de criatividade e aprendizagem contínua. A aprendizagem organizacional é essencial para adaptação e inovação constantes, reduzindo a alienação no trabalho e melhorando o desempenho dos funcionários. A incorporação de tecnologias digitais

TERRITÓRIOS DE BAIXA DENSIDADE. OS DESAFIOS DO DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL

na Gestão de Recursos Humanos apresenta oportunidades e desafios, como questões éticas e de privacidade. O estudo, que envolveu 312 participantes, conclui que estratégias éticas e inovadoras são essenciais para criar ambientes de trabalho inclusivos e sustentáveis, permitindo que as empresas prosperem na era digital.

Palavras-chave: Aprendizagem organizacional; Ética; Gestão de Recursos Humanos; Liderança inovadora; Transformação digital.

1. INTRODUÇÃO

Na era da revolução digital, a Gestão de Recursos Humanos (GRH) enfrenta o desafio de equilibrar inovação com ética, com o objetivo de tornar o trabalho futuro mais humano (Bejjani *et al.*, 2023) e de garantir que as empresas mantenham a sua competitividade e capacidade de se ajustar às rápidas mudanças no mercado empresarial (Piwowar-Sulej *et al.*, 2023)

Este estudo examina estratégias que combinam avanços tecnológicos com práticas de trabalho éticas, promovendo ambientes de trabalho inclusivos que respeitem a dignidade humana. A importância deste estudo decorre da necessidade urgente de ajustar as práticas de trabalho à era digital, garantindo que a tecnologia beneficie o bem-estar dos funcionários e o crescimento sustentável das empresas. Implementar medidas éticas e iniciativas de diversidade é fundamental para estabelecer um ambiente de trabalho inclusivo e incentivar o bem-estar dos funcionários. Esses programas não apenas aumentam a satisfação dos funcionários, mas também impulsionam a produtividade e a retenção de talento.

A liderança transformacional torna-se, então, crucial neste cenário. Líderes transformacionais estimulam e encorajam as suas equipas, fomentando uma cultura de criatividade e aprendizagem constante (Krishnan, 2003). Esta forma de liderança, que contrasta com a liderança transacional (depende de recompensa e punição para motivar os funcionários), é definida por quatro elementos principais: inspiração ideal, motivação inspiracional, estimulação intelectual e consideração individualizada (De Roeck & Farooq, 2018; Krishnan, 2003; Ryan *et al.*, 2024). Esses líderes conseguem integrar os objetivos pessoais dos funcionários com os objetivos da empresa, estabelecendo um ambiente de trabalho unido e focado em resultados, e que apresenta benefícios alargados, tais como maior produtividade, inovação, satisfação dos funcionários e sucesso financeiro da empresa. É papel fundamental do líder transformacional fomentar a aprendizagem organizacional, que se posiciona como uma área de readaptação na era digital (Fischer & Sitkin, 2023) e

