

A Gestão do Conhecimento fortalecendo o desempenho organizacional e a inovação

Atualmente as empresas enfrentam desafios complexos, envolvendo as dificuldades operacionais, administrativas, econômicas, de mercado, sociais, a velocidade do surgimento de novas tecnologias, para obter melhor desempenho e vantagem competitiva. As empresas buscam sucesso nesse ambiente com o conhecimento e o seu preciso gerenciamento para fortalecer sua capacidade de inovação. Entretanto, é necessário que o conhecimento seja identificado, acessado, armazenado e divulgado de acordo com as necessidades e a realidade organizacional. Assim, por meio dos processos de Gestão do Conhecimento, criação, integração, implementação e o compartilhamento do conhecimento, que incluem um ciclo contínuo, progressivo e dinâmico de Socialização, Externalização, Combinação e Internalização do conhecimento é possível colocar em prática o conhecimento presente na empresa e no seu ambiente externo como aliados do seu desempenho e inovação. Uma adequada Gestão do Conhecimento tornam as tomadas de decisões organizacionais mais assertivas, diminuindo seus custos com pesquisa e desenvolvimento, aumentando sua vantagem competitiva e valorizando seu capital intelectual, facilitando a implantação de práticas colaborativas e os processos de inovação.

Muitos estudiosos mencionam que na era da economia baseada no conhecimento, os recursos e as competências em se trabalhar com o conhecimento são cruciais para as empresas que buscam sua posição competitiva nesse ambiente dinâmico de aceleradas mudanças que estão ocorrendo nesse início do século XXI. Entretanto, o acesso ao conhecimento não garante diretamente uma vantagem competitiva, é preciso gerenciar-lo eficientemente, pois as interações entre os vários processos envolvidos na Gestão do Conhecimento, criação, armazenamento, implementação e compartilhamento, são importantes e tem suas limitações e, esses processos devem ser estudados e compreendidos de forma integrada, para o aumento do desempenho organizacional, bem como das suas influências na inovação.

Assim, o artigo em referência para leitura complementar, nesse texto, apresenta um exemplo interessante para compreender e examinar os processos de Gestão do Conhecimento que afetam a inovação e o desempenho organizacional, mesmo em um contexto regional de um país com economia emergente, mas podendo se aplicar a diferentes regiões e em diversos contextos com os ajustes necessários as características específicas de cada empresa, setor ou ambiente de negócio, fornecendo *insights* teóricos e aplicações práticas. Esse estudo pode servir para a compreensão, reflexão e ações referentes ao papel do conhecimento nos avanços da inovação na busca de vantagem competitiva, além de poder ser ampliado e aplicado em diversos tipos de análises com ênfase estratégica nas práticas de criação e compartilhamento de conhecimento para impulsionar a inovação.

Com a rapidez dos avanços das tecnologias digitais e o conceito de Indústria 4.0 (focada na automação, conectividade e digitalização) e na Indústria 5.0 (focada na tecnologia e na humanização da produção) a Gestão do Conhecimento se torna essencial para as organizações. A Gestão do Conhecimento abrange não somente o conhecimento explícito registrado mas o conhecimento tácito, interno de cada indivíduo, envolvendo sua formação, cultura, crenças e maturidade. Esse é um processo-chave com base na capacidade de absorção de novos conhecimentos individuais e coletivos e a conexão das atividades organizacionais no ambiente digital. Sendo realizável se houver a modelagem dos processos organizacionais, com a participação dos envolvidos da organização e das práticas colaborativas e tecnológicas, possibilitando a criação de novos conhecimentos que podem ser convertidos em produtos, serviços e processos, para suporte positivo as inovações.

De fato, é preciso inovar, não é somente um termo da moda, mas a realidade que o mercado impõe de novas práticas, que atendam às necessidades dos novos hábitos dos clientes. Com isso, é preciso que toda organização esteja envolvida e que o seu planejamento preveja a adoção de ações que valorizem o conhecimento individual e coletivo.

As diversas dimensões das atividades de gestão devem confiar no conhecimento, como um recurso estratégico e, ao mesmo tempo, gerenciá-lo com competência e utilizando métodos e ferramentas que estejam dentro da realidade de cada organização e que sejam executadas regularmente, considerando os conhecimentos dos colaboradores para fazer o negócio funcionar com sucesso.

Nesse texto, algumas recomendações são importantes para os gestores que buscam atuar com a Gestão do Conhecimento para melhorar o desempenho organizacional e a inovação, por exemplo, implementar:

- Práticas estruturadas em ambientes colaborativos virtuais, como aplicativos de colaboração digital, tipo wikis, bancos de dados ou portais corporativos e ferramentas que gerenciam documentos e informações, plataformas em nuvem, como também o uso de softwares de inteligência artificial;

- Repositórios organizacionais, para armazenar, integrar, organizar e compartilhar os dados que estão fragmentados na organização e possibilitam mapear o conhecimento crítico ou prioritário;

- Listas de discussões, workshops periódicos, organizar *brainstorming* e reuniões regulares ou fóruns abertos onde os participantes podem discutir abertamente seus projetos, ideias, desafios e soluções potenciais, estimulando a comunicação eficaz, sem medo de críticas;

- Encontros informais na organização, como os “cafés do conhecimento” e o incentivo as trocas e relacionamentos entre as áreas ou departamentos da organização;

- Programas de mentoria, onde colaboradores mais experientes transmitem seus conhecimentos aos demais;

- Comunidades de práticas ou comunidades de conhecimento para os grupos colaborem ao mesmo tempo, fortalecendo o processo de aprendizado e troca de conhecimento, pois aprender e compartilhar com outras pessoas trazem benefícios, estimula a criatividade e melhora o desempenho, criando um ambiente de trabalho acolhedor;

- Incentivos a um estilo de liderança colaborativo e propor sistemas de recompensa, fomentando a capacidade de atrair, treinar, desenvolver e reter colaboradores;

- Incentivos a formação profissional e o desenvolvimento dos colaboradores, alocando recursos para programas de treinamento que foquem no desenvolvimento de habilidades colaborativas e na gestão do conhecimento;

- Avaliações periódicas e análises do desempenho das equipes, com *feedback* para registrar as lições aprendidas e refinar continuamente os processos de colaboração com *insights* mais profundos sobre como otimizar as práticas de gestão do conhecimento para melhorar o desempenho organizacional.

Esta abordagem proativa permite otimizar a eficiência operacional e criar um ambiente mais participativo e potencial para se ter um impacto duradouro na promoção da inovação. A implementação eficaz e os resultados da Gestão do conhecimento fortalecem a vantagem competitiva das organizações modernas, já que o processo de inovação e a competitividade dependem ambos do uso adequado do conhecimento individual, organizacional e do ambiente externo.

Profa. Titular Wanda Aparecida Machado Hoffmann

Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

e-mail: wanda@ufscar.br

Leitura complementar

Cristache, Nicoleta; Croitoru, Gabriel; Florea, Nicoleta Valentina. The influence of knowledge management on innovation and organizational performance. Journal of Innovation & Knowledge (2025). vol. 10. p. 1-17. Open access. <https://www.elsevier.com/locate/jik>, <https://www.sciencedirect.com>