

Gestão do Conhecimento em Portugal

Celia Quintas (Instituto Politécnico de Setúbal)

Abstract. O estudo que se apresenta realiza uma análise sobre a investigação realizada em Portugal, na área da gestão do conhecimento, nos últimos 10 anos.

A análise justifica-se tendo em conta a crescente centralidade que a temática da gestão do conhecimento tem vindo a conhecer no âmbito do debate sobre a competitividade organizacional.

O conhecimento divide-se comumente em dois tipos: conhecimento explícito, que existe nas organizações sob a forma de documentos relatórios e artefactos, sendo, por isso, facilmente transferível e o conhecimento tácito que é um conhecimento individual, particular que existe nos indivíduos sob a forma de know how, habilidades, aptidões e modelos mentais., sendo de muito difícil transferência (Nonaka e Takeuchi, 1995, Ammann, 2011) É consensual na literatura que o conhecimento tácito é aquele que permite gerar vantagem nas organizações uma vez que a partir dele é possível produzir inovação, fundamental para assegurar a competitividade organizacional num mundo global, complexo, marcado pela incerteza,

As metodologias de transferência de conhecimento entendidas, neste estudo, como tentativas sistemáticas de criar, agrupar, distribuir e usar o conhecimento (Davenport, 1997), passam a fazer parte da estratégia das empresas. que desejam assegurar, por um lado a transmissão de conhecimentos chave e, por outro lado, a facilitação de processos internos favoráveis à produção de conhecimento inovador. Esta situação gera elevados desafios para as organizações e para a Gestão de Recursos Humanos (Chien-Sing & Lee-Yin, 2022; Rudančić et al., 2021).

Neste sentido, a partir de uma vintena de estudos empíricos realizados na área de gestão do conhecimento em Portugal nos últimos 10 anos, propomo-nos aprofundar o estado da arte dos estudos no que respeita às seguintes temáticas: conhecimento tácito, processos de transferência de conhecimento, inovação e conhecimento inovador, conhecimentos chave, gestão de recursos humanos e gestão do conhecimento.

Para o efeito realiza-se uma análise documental de publicações científicas, repartidas pelos seguintes tipos: teses, dissertações, artigos científicos e atas de conferências.

Atendendo à natureza transdisciplinar da Gestão do Conhecimento e tendo por base um estudo prévio realizado por Sarmiento e Correia (2016), propomo-nos abordar as publicações referidas nos seguintes domínios de análise: Gestão de Recursos Humanos, Psicologia, Sociologia e Sistemas de Informação. Realiza-se uma abordagem exploratória de natureza qualitativa com base numa análise de conteúdo categorial temática, segundo a perspectiva de Godoy(1995, p.58) que refere a propósito da análise qualitativa: “Parte de questões ou focos de interesse amplos, que vão-se definindo à medida que o estudo se desenvolve... procurando compreender os fenómenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (Godoy, 1995, p.58)

Resultados preliminares permitem concluir que a natureza transdisciplinar dos estudos analisados conduzem a uma abordagem difusa e nem sempre consensual sobre a natureza da gestão do conhecimento , sobre a sua importância para a competitividade organizacional e sobre a sua relação com a estratégia organizacional.

Uma análise de conteúdo prévia realizada aos diferentes textos permite identificar um conjunto de áreas temáticas que se destacam no discurso e que relacionam o conhecimento com: a gestão organizacional, com a competitividade, com modelos de gestão competitivos e com a necessidade de codificação dos ativos organizacionais detentores de conhecimento.

O estudo pretende contribuir para uma análise sobre o sentido dos temas abordados na investigação na área da Gestão do Conhecimento em Portugal.

Track: ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND BUSINESS EFFECTIVENESS

Keywords: Gestão do Conhecimento, Conhecimento Tácito, Transferência de Conhecimento, Inovação, Gestão de Recursos Humanos