

ANÁLISE DA GESTÃO DE CONHECIMENTO REALIZADA PELAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA REGIÃO DO CAMPO DAS VERTENTES/MG.

Augusto Heitor da Silva

augustosilva2014@live.com

William Pilar Trindade de Carvalho

William.carvalho777@gmail.com

Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves- UNIPTAN

Resumo

O objetivo deste trabalho é analisar como as empresas da região do campo das vertentes/MG estão trabalhando a gestão do conhecimento, bem como essa prática no ambiente organizacional devem ser controlados através de uma boa gestão. Nesse sentido, a aprendizagem, a motivação contribui significativamente, principalmente no ambiente organizacional. Justifica-se tratar nessa pesquisa sobre destacar a relevância da gestão do conhecimento, pois exerce grande influência no comportamento das pessoas e valoriza os profissionais. Para cumprir o objetivo geral que é analisar a relação entre a gestão do conhecimento e a motivação dos colaboradores em organizações na região dos campos das vertentes, bem como os objetivos específicos que são: Entender como as empresas estão trabalhando na distribuição do conhecimento e motivando seus colaboradores em relação ao próprio crescimento e ao crescimento organizacional, foi feito um estudo de caso com abordagem qualitativa da pesquisa. Após uma pesquisa na literatura, foi aplicado um questionário aos gerentes das empresas e em seguida os dados da coleta foram analisados de acordo com a importância da gestão do conhecimento e os conceitos de aprendizagem e motivação. Verificou-se que na prática, os indicadores demonstram que a maior parte das empresas pesquisadas não atende totalmente a necessidade de aplicar a gestão do conhecimento, bem como se mostra ineficaz na motivação dos funcionários.

Palavras-chave: Gestão do conhecimento, empresas, organizacional, motivação.

Abstract

The objective of this work is to analyze how the companies of the region of the field of the slopes / MG are working the knowledge management, as well as this practice in the organizational environment must be controlled through a good management. In this sense, learning, motivation contributes significantly, especially in the organizational environment. It is justified to treat in this research on highlighting the relevance of knowledge management, since it exerts a great influence on the behavior of the people and values the professionals. In order to fulfill the general objective of analyzing the relationship between knowledge management and employee motivation in organizations in the field region, as well as the specific objectives that are: To understand how companies are working in the distribution of knowledge and motivating their collaborated in relation to their own growth and organizational growth, a case study with a qualitative research approach was made. After a

research in the literature, a questionnaire was applied to the managers of the companies and then the data of the collection were analyzed according to the importance of the knowledge management and the concepts of learning and motivation. It was verified that in practice, the indicators show that most of the companies surveyed do not fully meet the need to apply knowledge management, as well as ineffective in the motivation of the employees.

Keywords: Knowledge management, business, organizational, motivation.

INTRODUÇÃO

As organizações buscam pessoas com um grande potencial, e vão além de pessoas capazes de se motivar por razões como de defender a camisa dessa empresa, vestir e se dedicar. No ambiente de trabalho barreiras e eventualidades acontecem e conseqüentemente leva o profissional a tomar decisões. Esse é um fator combatido com a gestão de pessoas e do conhecimento, para que cada profissional desenvolva o seu diferencial.

A falta ou falha de definição das funções nas organizações pode acarretar no não cumprimento das tarefas pertinentes a tais funções, bem como a não compreensão das situações. Diante de tudo isso o aprendizado decorrente de treinamentos, e é uma fonte que as organizações buscam de maneira contínua para o bem da organização e crescimento profissional de seus colaboradores.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a relação entre a gestão do conhecimento e a motivação dos colaboradores em empresas na região dos campos das vertentes. Bem como os específicos são: Entender como as empresas estão trabalhando na distribuição do conhecimento e motivando seus colaboradores em relação ao próprio crescimento e ao crescimento organizacional, verificar o número de empresas que estão aplicando a gestão do conhecimento e verificar o número de empresas que fazem treinamentos de seus colaboradores. Como as empresas do campo das vertentes estão trabalhando a distribuição da gestão do conhecimento e sua relação com a motivação e o crescimento da empresa?

Justifica-se destacar a relevância da gestão do conhecimento, pois exerce grande influência no comportamento das pessoas e valoriza os profissionais. E devidas às transformações do conhecimento, a prática dessa gestão tem chamado a atenção das organizações em geral, tornado importante ferramenta para a gestão de negócio e oportunidade de melhorias para a organização, transformando a gestão do conhecimento em vantagem competitiva.

O estudo foi realizado em duas etapas, onde na primeira realizou-se uma revisão bibliográfica através de livros sobre o tema, sites e artigos científicos. Já a segunda etapa caracterizou-se por um estudo de caso em cinco empresas do campo das vertentes MG, denominada como empresas X,Y,D,F, e W através de um questionário estruturado onde foram aplicados com a finalidade de verificar os números de organizações que estão realizando gestão do conhecimento, verificar os números de organizações em que fazem treinamento de seus colaboradores, e assim respondendo também ao problema de pesquisa proposto.

A seguir, no referencial teórico, apresentam-se os aspectos e as características da aprendizagem, o processo sobre aprendizagem nas organizações, demonstrando a necessidade de adquirir novos conhecimentos. A importância da motivação e o que ela representa no ambiente organizacional e abordará, também, o uso do conhecimento e o conhecimento como modelo de gestão. Em um último momento, apresenta-se um estudo de caso de Análise da Gestão de Conhecimento realizada pelas Micro e Pequenas empresas na região do Campo das Vertentes /MG.

ASPECTOS GERAIS SOBRE APRENDIZAGEM

A aprendizagem faz parte da vida da sociedade e das organizações, resultados de construção de experiências passadas e necessidades de adquirir novos conhecimentos.

Bock, Furtado e Teixeira (2002), colocam como principais pontos abordados pelos estudiosos que se propõem a estudar esse processo a natureza e os limites da aprendizagem, como a participação dos aprendizes e a motivação durante o processo. Ou seja, a aprendizagem está com a participação dos interessados em aprender, tornando uma fonte motivacional ao logo desse processo.

Para Vygotsky (1998), a aprendizagem promove avanços no desenvolvimento, o que ocasiona inúmeros outros processos de crescimentos para os sujeitos, enquanto Skinner (1972), afirma que a aprendizagem promove uma maior adaptação dos indivíduos em seu ambiente.

Dessa forma, denomina-se aprendizagem ao processo de aquisição de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes, possibilitando através do estudo, do ensino ou da experiência.

PROCESSO DE APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES

Os teóricos possuem diversas definições relacionadas ao processo de aprendizagem nas organizações. De acordo com ARGYRIS (1992), a aprendizagem organizacional pode ser definida como sendo um processo de detecção e correção de erros. Starkey (1997) a descreve como uma capacidade de se autodesenvolver e de se autotransformar. Por sua vez, Shaw & Perkins (1994) a define como uma capacidade de adquirir conhecimento por meio da experiência.

O Objetivo central das organizações é desenvolver um padrão e controle em seus o processo de atividades, que seja sempre de maneira contínua, promovendo o crescimento de suas atividades com competência no que se faz. Técnicas gerenciais que ajudam no resultado proposto, profissionais capacitados a pontos de criar parcerias positivas as organizações trazendo benefício constantes.

Diante das classificações expostas, podemos perceber que tratar de aprendizagem nas organizações não é tão simples, mas a partir do conhecimento da aprendizagem é o que leva a importância de falar sobre a motivação.

ABORDAGEM SOBRE MOTIVAÇÃO

É a motivação que determina o fazer de forma que se torna possível os resultados e manutenção de executar algo. A motivação varia de acordo com a situação e com o indivíduo.

Sobre isso motivação Bergamini (1997, p.38), diz,

A motivação é como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos: uma energia interna, algo que vem de dentro do indivíduo, fazendo com que este se coloque em ação. A motivação no trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfação pessoais, e realizarem os objetivos da organização.

Segundo o dicionário de língua portuguesa Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (2006), motivação significa ato de motivar: a exposição de motivos ou causas: é o conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva que determina um certo tipo de conduta em alguém. A palavra vem do latim *movere* e significa mover.

No que se refere a motivação Bottion ([201], n.p.), a motivação está ligada

Aos desejos e é umas das chaves para compreender o comportamento do homem. Está diretamente ligada aos nossos

desejos, necessidades e vontades. Há uma enorme controvérsia dentro da psicologia sobre como funciona os mecanismos da motivação: e isso por uma razão muito simples: a motivação é uma das chaves para compreensão do comportamento humano: age sobre o pensamento, a atenção, a emoção e a ação. Envolve anseios, desejos, esforços, sonhos e esperanças.

Trata-se, portanto, de questão de cunho psicológico, diretamente ligada ao emocional, logo, varia de indivíduo para indivíduo e conseqüentemente possui uma complexidade não sua tradução.

A IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

No contexto de aprendizagem, como apontam Stipek (1998) e Prinrich (2003), a motivação pode ser inserida por meio de comportamentos observáveis, os quais incluem o iniciar rapidamente uma tarefa e empenhar-se nela com esforço, persistência e verbalizações. A motivação organizacional e de acordo com Pérez Ramos (1980), a motivação é representada por um processo de tomada de decisões, na situação de trabalho, e leva os indivíduos a executarem suas tarefas. A motivação organizacional está relacionada aos esforços e desempenho de seus colaboradores.

Stewart apud Silva (2005), relatam que a grande importância para as organizações se constitui no capital humano que ele possui, pois o capital humano é a fonte de criação e de inovação. Assim, percebe-se que no ambiente de trabalho a gestão de pessoas é indispensável para o favorecimento da motivação.

A organização depende de pessoas, e treinamentos são necessários e o querer fazer do indivíduo ligado ao que foi aprendido, movimenta todo ciclo de trabalhos nas organizações.

USO DO CONHECIMENTO

Com o passar dos anos as empresas se viram obrigadas a mudar, o conhecimento foi exemplo claro disso. Há uma década, Drucker (1999), já alertava para o fato de que o trabalho se tornava cada vez mais baseado no conhecimento. As organizações perceberam a importância dessa matéria prima para a sobrevivência. A criação de um ambiente de trabalho favorável para criação de

ideias e agregar valor as empresas, dessa forma a empresa atingirá suas metas, ainda mais quando se sabe que os produtos ou serviços precisam de conhecimento para sua elaboração.

O conhecimento é preciso e possui suas diversificações. Para Probst (2002, p. 30) “o conhecimento é o conjunto total que inclui cognição e habilidades que os indivíduos utilizam para resolver problemas”. O conhecimento se baseia em dados e informações, mas, ao contrário destes, está sempre ligado a pessoas. O gerenciamento de dados, informações e conhecimento deve, portanto, estar sempre coordenado.

A base de conhecimento de uma organização consiste em ativos de conhecimentos individuais e coletivos que a organização pode utilizar para realizar suas atividades. Deste modo, o potencial de uma empresa para resolver seus problemas depende de seus trabalhadores, do conhecimento altamente qualificado e das competências organizacionais.

A GESTÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

A gestão do conhecimento reconhecida também como um recurso estratégico. Dierickx e Cool (1989) destacam que os recursos para a vantagem competitiva não são necessariamente, comprados em mercados imperfeitos de fatores de produção e Barney (1991) diz, mas pode ser acumulado ao longo do tempo pela empresa, por meio das suas escolhas. Inserido nas empresas e no cotidiano das pessoas, uma modelagem do processo por meio de conhecimentos gerados, ao mesmo tempo em que estrutura as atividades de informação organizacional, transformando as ideias, informação em conhecimento positivo para as empresas.

Nas organizações essa gestão é de aproveitar os recursos que já existem na empresa para que as pessoas procurem, encontrem e empreguem as melhores práticas, ao invés de tentar criar algo que já havia sido criado. Dessa forma se trata de uma gestão que tem a principal finalidade agregar valor à informação. Corresponde ao conjunto de atividades desenvolvidas para utilizar, compartilhar, desenvolver e administrar os conhecimentos que possui uma organização.

Segundo Melo (apud Murray, 2003, p. 35), a gestão do conhecimento é uma estratégia que transforma bens intelectuais da organização, informações registradas

e o talento de seus membros, em maior produtividade e novos valores. Dessa forma a parte estratégica se torna fundamental na gestão do conhecimento, pessoas bem motivadas o que aumenta sua capacidade de produzir e gerar lucro as empresas.

Assim também é importante a participação da geração do conhecimento, que para Davenport e Prusak (1998), à medida que interagem com seus ambientes, as organizações absorvem informações, transformam-nas em conhecimento e agem com base numa combinação desse conhecimento com suas experiências.

METODOLOGIA

A metodologia empregada é o estudo de caso, pois melhor se adequa a compreensão, exploração e descrição contextual do ambiente organizacional como gestão do conhecimento.

Segundo ponte (2006, p.2), o estudo de caso é:

É uma investigação que se assume como particularísticas, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única ou especial, pelo menos em certos aspectos, procurando descobrir a que há nela de mais essencial e característico e, desse modo, contribuir para a compreensão global de um certo fenômeno de interesse.

Assim Gil (2009), conceitua o estudo de caso como característica pelo estudo exaustivo e em profundidade de poucos objetos, de forma a permitir o conhecimento amplo e específico do mesmo. E geralmente é organizado com poucas questões referentes ao como e porque do que será investigado. Normalmente delimita-se o caso, faz a coleta de dados, analisa-se e interpreta-se os mesmo e por fim faz-se a elaboração de um relatório.

A pesquisa qualitativa para Minayo (2003, p. 16-18) é o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade. Busca-se qualificar as empresas de modo a verificar como a utilização da gestão do conhecimento esta sendo distribuída.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Um questionário estruturado foi aplicado a cinco micro empresas da região do campo das vertentes MG, denominada como empresas X,Y,D,F e W, com o objetivo de identificar nessas empresas se há a preocupação do trabalho da gestão do conhecimento, e se há uma preocupação dessa gestão do conhecimento como vantagem competitivas ou uma como um fator específico de cada uma delas.

Como resultados, existe em todas as empresas pesquisadas uma gestão implementada de acordo com a cultura de cada uma, e a partir desses dados, surge a análise através de perguntas direcionadas aos gerentes de cada empresa.

Abaixo temos, uma tabela com as três perguntas mais relevantes relativa a cada resposta, e as porcentagem que orienta a aplicação da gestão do conhecimento nas empresas X,Y,D, F e W.

1 - A empresa realiza a Gestão do Conhecimento?	SIM 20%	NÃO 80%
2- A empresa treinam seus colaboradores?	SIM 100%	NÃO 0%
3- A empresa paga curso de treinamentos fora ou dentro da empresa?	SIM 40%	NÃO 60%

Dessa forma, percebe-se que na primeira pergunta apenas uma empresa(X) das pesquisadas pratica a gestão do conhecimento e as outras quatro empresas, não realiza a gestão do conhecimento. Já na pergunta de número dois, onde foi perguntado sobre os treinamentos de seus colaboradores, 100% das empresas, ou seja, todas as empresas X,Y,D e F realizam os treinamentos de seus colaboradores conforme padrão de cada uma delas. E por fim, a terceira pergunta, menos da metade das empresas, apresentam incentivos para que seus colaboradores possam buscar conhecimentos para aplicação dos mesmos.

Diante das análise acima, surge alguns comentários que ajudam esclarecer e fundamentar os resultados. A empresa X, é a empresa que realiza a gestão do conhecimento e diz que consegue apresentar aos colaboradores todo um cronograma de tarefas a serem realizadas com mensuração de um espaço de tempo e que seus colaboradores retorna de maneira positiva todo o conhecimento adquirido com a aplicação dessa gestão, treinando os outros integrantes que fazem parte do quadro de funcionário da empresa X. As demais empresas Y,D, F e W não

realizantes da gestão do conhecimento, dizem: “ a gestão do conhecimento está se tornando uma ferramenta de retorno financeiro indiscutivelmente positivo, porém exige um investimento inicial alto”.

Outro fator importante é como essas empresas criam condições no ambiente organizacional que ajudam a motivação em relação aos seus colaboradores. Na empresa X, segundo o gerente, são feitas reuniões mensalmente abertas a sugestões de melhorias contínuas. As empresas D e F, os gerentes relataram que há um grande giro de funcionário e com isso não conseguem uma sequência padronizada de fatores que poderiam ser motivacionais e que possivelmente deixaria seus colaboradores mais satisfeitos. As empresas Y e W, apesar de não possuir em sua gestão a gestão do conhecimento, diz que mensalmente promove reuniões e pesquisa de satisfação anônima para que as opiniões possam ser analisadas e melhoradas na medida do possível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se constitui em analisar como as empresas da região do campo das vertentes MG estão trabalhando a gestão do conhecimento, fundamentada e direcionada a cinco empresas da região como base da pesquisa.

Nesta perspectiva, o estudo percebeu que as empresas tem ciência da grande ferramenta que a gestão do conhecimento pode trazer para dentro e fora da empresa e que no cenário atual ainda é pequena a adoção dessa ferramenta dentro das cinco empresas no campo das vertentes MG. Contudo conclui-se que as empresas que adotou a gestão do conhecimento distribui conhecimento de maneira eficaz no ambiente organizacional e é notório a relação favorável entre gestores e colegas de trabalho, firmando a gestão do conhecimento como uma vantagem competitiva para a empresa.

REFERÊNCIAS

- ARGYRIS, C. **On organizational learning**. Massachusetts: Blackwell, 1992.
BARNEY, J. **Firm resources and sustained competitive advantage**. Journal of Management. v. 7, n.1, p. 99-120, 1991.
BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997.

BOCK, Ana M. Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lurdes T.; **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 13ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BOTTION, Ivan. **O que é Motivação, conheça o conceito e as principais teorias**. Disponível em: <<http://www.esoterikha.com/coaching-pnl/o-que-e-motivacao-conceito-e-principais-teorias-da-motivacao-definicao.php>> Acesso em 28 de nov 2017.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial: como as empresas gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

Dierickx, I., & Cool, K. (1989). **Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage**. *Management Science*, 35(12), 1504-1511.

DRUCKER, Peter. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Eletrônico Aurélio século XXI**, rio de janeiro: Nova Fronteira, 2006. 1 CD-ROOM.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 175 p.

MELO, Luiz Eduardo Vasconcelos de. **Gestão do conhecimento: conceito e aplicações**. São Paulo: Érica, 2003.

MINAYO, MC. De S. (Org) **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes. 2003.

PÉREZ-RAMOS, J. **Satisfação no Trabalho: metas e tendências**. Assis, 1980. 132p. Tese (Livre Docência). Instituto de Letras, História e Psicologia de Assis. Universidade Estadual Paulista "Julio de Mesquita Filho".

PINTRICH, P.R. (2003). **A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts**. *Journal of Educational, Psychology*, 95, p.667-686.

PONTE, João Pedro (2006). **Estudos de caso em educação matemática**. *Bolema*, 25, 105-132. Este artigo é uma versão revista e atualizada de um artigo anterior: Ponte, J. P. (1994). O estudo de caso na investigação em educação matemática. *Quadrante*, 3(1), pp3-18. (re-publicado com autorização).

PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. **Gestão do conhecimento: os elementos construtivos do sucesso**. Porto Alegre, 2002.

SHAW, Robert B.; PERKINS, Dennis N.T. **Ensinar as organizações a aprender: o poder dos fracassos produtivos**. In: NADLER, David A.; GERSTEIN, Marc S.; SHAW, Robert B. et al. *Arquitetura organizacional: a chave para a mudança empresarial*. Rio de Janeiro: Campus, 1994, p.157-172.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SKINNER, Burrhus Frederic. (1972). **Tecnologia do ensino**. (Rodolpho Azzi, Trad.). São Paulo: Herder, Ed. da universidade São Paulo, 1972.

STARKEY, Ken (editor), **Como as organizações aprendem: relato de sucesso das grandes empresas**. São Paulo: Futura, 1997. p. 342-375

STIPEK, D.J. (1998). **Motivation to Learn: from theory to practice**. Rnglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

VYGOTSKY, Lev Semyonovitch. **Pensamento e Linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.