**Resumo Texto #1**

No momento vivemos uma transição no ambiente econômico, onde a gestão do conhecimento ganha um papel central na competitividade tanto de empresas, como dos países. Esse papel central que no passado pertencia a vantagens de localização, acesso a mão-de-obra barata, recursos naturais e ao capital financeiro.

No Brasil, percebe-se o que recurso do “conhecimento” vem aumentando ligeiramente sua importância para o desempenho empresarial e que a recente abertura econômica torna a gestão do conhecimento ainda mais importante para empresas nacionais. Acreditamos que sem umas estratégias empresariais, setoriais e nacionais muito bem associadas e, rapidamente implementadas, é quase impossível imaginar que empresas brasileiras conseguirão se tornar competitivas ou mesmo sobreviver a competição internacional.

O modelo econômico de substituição da importação favorece o “aprender ao operar”. A competição interna e externa com empresas de países desenvolvidos e a abertura econômica, tornam algumas outras formar de aprendizado mais importantes e necessitam de uma reversão nas tendências de estagnação dos gastos públicos e a falta de cooperação entre instituições de pesquisa e o setor público, e um aumento, mesmo que muito baixo, nos gastos privados.

A Gestão do Conhecimento vai, no entanto, muito além, do investimento em tecnologia ou o gerenciamento da inovação.

A Gestão do Conhecimento nas organizações passa, pelo entendimento das necessidades individuais e coletivas associadas aos processos de criação e aprendizado e, também, pela compreensão das características e demandas do ambiente competitivo:

* De um lado, é evidente que estamos vivendo em um ambiente cada vez mais turbulento, onde vantagens competitivas precisam ser, permanentemente, reinventadas e onde setores de baixa intensidade em tecnologia e conhecimento perdem, com certeza, participação econômica. Assim produzir mais e melhor vai sendo confirmado com um desafio.
* Os trabalhadores, por sua vez, vêm aumentando, seu conhecimento e seus patamares de aspirações e educação de forma considerável, ao mesmo tempo que o trabalho passa a ter um papel central em suas vidas.

Esta coincidência aponta, de um lado, para uma grande oportunidade: a de se criar círculos virtuosos de geração de conhecimentos. Estes ocorrem quando as empresas adotam estilos, estruturas e processos gerenciais que desencadeiam processos semelhantes no nível individual, cientes da necessidade de se reinventarem, de desenvolverem suas competências, de testarem diferentes ideias, de aprenderem com o ambiente e de estarem sempre buscando grandes desafios.

O aprofundamento da literatura descreve os processos de criação e de aprendizado por si próprio, a fim de que se observe o processo organizacional, de forma que se haja uma reinvenção pessoal de cada um, podendo ser comparados a mudanças de modelos mentais, mapas cognitivos e comportamentais, buscando resolver grandes tarefas e desafios internos.

Também se verifica que os indivíduos, em seus processos criativos e de aprendizado, dependem de grande motivação essencial, assim como da interação com outros, da combinação de diferentes perspectivas e experiências, como também, de tentativas e erros pessoais.

Os conceitos citados são referentes ao "Learning Organizations", que de início, não são fáceis de serem aplicados ao sistema de gerenciamento e gestão. Com essa perspectiva que se deve analisar o "Facilitating Factors", ou seja, normas e fatores que facilitam a capacitação, e o gerenciamento geral de armazenamento de conhecimento pelas organizações.

São inúmeros os aspectos relacionados à Gestão do Conhecimento: a função administrativa, costumes e formas de organização, ações de gestão de recursos humanos, convergências dos sistemas de informação e exploração dos resultados, alianças estratégicas etc. Isso explana a importância de compreender a Gestão do Conhecimento, necessariamente, na coordenação dos sistemas de implantações em vários planos: organizacional e individual, estratégico e operacional, normas formais e informais.

A associação na literatura entre TI e Gestão do Conhecimento está relacionada ao uso de sistemas de informação para o compartilhamento de informações ou conhecimento. A Gestão do Conhecimento observa três aspectos principais : foco nos ativos , explorar a gestão do conhecimento sem nenhuma reserva ou restrição e incentivar e utilizar formas para que os empregados possam compartilhar suas ideias, assim podendo então ter uma grade de conhecimentos diferentes compartilhados, tanto podem ajudar a empresa e o plano organizacional, quanto experiências vividas pelos funcionários.

O tema Gestão do Conhecimento tem bases sólidas em várias abordagens distintas e complementares. criatividade e ao aprendizado? Quando se pensa em Gestão do Conhecimento há uma superposição na direção das análises " micro " (indivíduos e grupos), "meso" (organização) e "macro" (ambiente). Reconhece-se, assim, que o aprendizado e a criação individual incluem a capacidade de combinar diferentes inputs e perspectivas, que o aprendizado organizacional demanda uma visão sistêmica do ambiente e a confrontação de modelos mentais distintos e, finalmente, que o processo de inovação requer, crescentemente, a combinação de diferentes habilidades, conhecimentos e tecnologias de campos distintos do conhecimento e mesmo de diferentes setores econômicos. como para empresas em setores de ponta; para empresas em setores primários, como para empresas em setores manufatureiros ou de serviços. Os desafios relacionados à adoção das práticas e modelos associados à Gestão do Conhecimento não são, evidentemente, triviais.

A Gestão do Conhecimento tem um caráter universal, ou seja, fazem sentido tanto para empresas de setores tradicionais, como para empresas em setores de fazem sentido tanto para empresas de setores tradicionais, de ponta, para empresas em setores primários, como para empresas em setores manufatureiros ou de serviços. A " tecnologia gerencial " expressa nos princípios e práticas de Gestão do Conhecimento discutidos neste trabalho apresenta, pode - se argumentar, elevada relação custo-benefício, além de se encontrar, em boa medida, ao alcance de praticamente qualquer tipo de empresa, conforme exemplos arrolados neste trabalho. Os desafios relacionados à adoção das práticas e modelos associados à Gestão do Conhecimento não são, evidentemente, triviais. A Gestão do Conhecimento procura compreender, a partir dos recentes avanços nas tecnologias de informática e de telecomunicações, e das conclusões das teorias sobre criatividade e aprendizado individual e organizacional, como os investimentos nesta área podem de fato aumentar a capacidade de gerar, difundir e armazenar conhecimento de valor para as empresas e para o país.

**Resumo Texto #2**

Inovar se define como criar algo que nunca foi feito ou fazer de forma diferente, inovar possui riscos, e tais riscos precisam ser analisados e calculados, mas se não houver riscos ou incertezas, não há inovação. Algumas organizações inserem inovações com objetivo de se tornarem mais competitivas, oferecendo mais produtos ou possuindo processos mais enxutos. Tais inovações podem ter intenções ou necessidades variadas, e podem ser simples ou complexas, exigirem grandes ou pequenos investimentos, facilitar processos ou alterar a essência do trabalho.

Porém, algumas empresas de pequeno porte não possuem recursos para investir em inovações, então, criar um ambiente favorável aos colaboradores para que eles se envolvam e participem de processos inovadores é a solução para a falta de recursos financeiros. Tal investimento é bastante atrativo para a organização, pois não exige muita verba. Caso tais inovações mudem o ambiente de trabalho, pode ser gerado um estresse nas pessoas, em casos de mudança positiva, tais mudanças tem uma disseminação facilitada, pois se cria uma cultura e algumas barreiras são facilmente quebradas.

Para se criar um ambiente desse tipo, deve-se reconhecer o esforço dos colaboradores na busca de inovações. Esse reconhecimento deve abranger tanto os esforços que deram certo, quanto os que não deram certo ou que não trouxeram o resultado esperado, sendo assim, valoriza-se a atitude pela busca de inovar. Caso esses esforços não sejam reconhecidos, pode ser gerado um ambiente de insegurança na empresa e os colaboradores não se sentirão bem em arriscar novamente.

As empresas tendem a cometer erros, por isso não se deve ter medo de errar, mesmo tentando evitar tal erro, por isso é sempre bom aprender com erros. Algumas técnicas, como a utilização de mapas mentais gera ganhos mais visíveis, sendo utilizada em reuniões, auxiliando na definição de processos e trabalhos e na preparação de documentos. É uma técnica de fácil utilização e disseminação. Sendo assim, as pequenas empresas devem aproveitar as pequenas oportunidades para inovar, sendo complexas e grandes ou simples e pequenas, desde que sejam implementadas de forma eficaz utilizando os colaboradores como melhor recurso.

Feito por:

Arthur Reis

Breno Gabriel

Marcos Alexandre

Manrique Silva