**Tópicos completos:**

**Conhecimentos Tácito e Explícito:**

**Tácito:** são os conhecimentos inerentes às pessoas, isto é, as habilidades que estas possuem. Trata-se da parcela não estruturada do conhecimento, a qual não pode ser registrada e/ou facilmente transmitida a outra pessoa. Exemplo: para andar de bicicleta é preciso experimentar, tentar, cair e sentir.

**Explícito:** são os conhecimentos estruturados e capazes de serem verbalizados. É a parte estruturada e objetiva do conhecimento, que pode ser transportada, armazenada e compartilhada em documentos e sistemas computacionais. Fazem parte do conhecimento explícito: normas, registros de bibliográficas, livros, procedimentos de trabalho, documentos internos, sistemas corporativos e as bases de dados espalhadas pela empresa, entre outros.

**Conceito de rotinas organizacionais**

Organizações de todos os tipos incorporam, em seus domínios, as forças para a sua inércia ou mudança, que operam de modo mais ou menos independente das ações e da vontade de gestores e membros. As rotinas organizacionais constituem uma dessas forças. Elas são tradicionalmente consideradas lócus de conhecimento organizacional, tréguas de conflito intra-organizacionais e componente alvo de objetivos tais como sua criação, perpetuação, replicação, imitação ou extinção. Mais recentemente, as rotinas organizacionais passaram a ser consideradas objetos em nível micro, úteis para o entendimento de questões relacionadas a vantagens competitivas, desempenho organizacional, práticas, consequências organizacionais aos seus membros e à sociedade, entre outras.

**Aprendizagem organizacional e vantagem competitiva**

O aprendizado organizacional gera vantagem competitiva para as empresas, quando consegue motivar as pessoas de forma harmoniosa, onde todos desenvolvem suas atividades da melhor maneira possível. A motivação do ser humano proporciona rentabilidade para as organizações, ou seja, a produção aumenta, porque o trabalhador tem vontade de produzir e estar capacitado para realizar e satisfazer os desejos dos consumidores. No atual mundo onde a globalização integra países e empresas, o conhecimento, antes considerado um diferencial para as organizações passou hoje a tornar-se fator essencial. Na era do conhecimento a empresa que não procura integrar o aprendizado organizacional de maneira coletiva nas organizações, ficará estática no tempo, os concorrentes irão evoluir enquanto está estará parada no tempo.

**Competição, inovação e estratégias em ambientes de rápidas mudanças tecnológicas.**

Verifica-se que quando um empresário investe em pesquisa e desenvolvimento, quer seja investindo no desenvolvimento de novos produtos quer seja em novos processos de produção, os objetivos estão sempre associados a um aumento dos lucros. As empresas adotam estratégias de inovação por entenderem que se não fizerem, os concorrentes vão fazer e deste modo, acabaram perdendo seu market share. Indubitavelmente, a eficiência operacional é necessária, mas o que diferencia uma empresa de sucesso de seus concorrentes é uma estratégia sólida e exclusiva. A estratégia indica como uma organização vai atingir seus objetivos e desta forma, a empresa deve analisar o ambiente que a cerca e seus pontos fortes e fracos a fim desenvolver uma certa estratégia. A inovação torna-se cada vez mais importante no ambiente atual, sendo a gestão da inovação uma das tarefas mais importantes da administração moderna. As rápidas mudanças no mercado tornam cada vez mais difícil para a empresa pensar em termos de futuro e constantemente se antecipar. Segue que, para competir nesse ambiente turbulento, as empresas precisam adotar a inovação como um modo de vida corporativo, afirmam Nadler e Tushman (1997)

**Dynamic capabilities**

O estudo das capacidades dinâmicas constitui um ramo afluente nas atividades de pesquisa em administração. A importância desse conceito reside no fato de que ele trata da capacidade adaptativa da firma frente ao dinamismo do ambiente, ou seja, como as organizações podem alcançar e sustentar vantagens competitivas em um ambiente em mutação (Dosi, Nelson, & Winter, 2000; Nelson, 1991; Teece & Pisano, 1994; Teece, Pisano & Shuen, 1997).

Na definição inicial proposta por Teece et al. (1997, p. 516), a capacidade dinâmica é definida como a habilidade da firma em integrar, construir e reconfigurar competências externas e internas em ambientes de mudança rápida. As competências são entendidas como o conjunto de rotinas e processos organizacionais (específicos à firma), cujo desempenho é proporcionado pela posse de ativos específicos (difíceis ou impossíveis de imitar). A dinâmica é entendida como situações em que há mudanças rápidas na tecnologia e forças de mercado que exercem efeitos retroalimentadores na firma.