**Conhecimento**

Para entender o conceito de conhecimento primeiramente devemos entender sua definição. Segundo o dicionário Aurélio, conhecimento é o ato ou efeito de conhecer, ou seja, ter ideia, noção ou informação sobre algo.

Os autores **Nonaka e Takeuchi**, em seu livro “Criação de Conhecimento na Empresa” (Campus, 1997-RJ), classificaram dois tipos de conhecimentos - o conhecimento tácito ou inconsciente, e o conhecimento explícito.

Eles exemplificam que o conhecimento advindo da experiência tende a ser tácito físico e subjetivo, e que o conhecimento da racionalidade tem propensão a ser explícito metafísico e objetivo.

Segundo Nonaka e Takeuchi, as diversas definições dadas para o conhecimento normalmente consideram essas diferenciações hierárquicas e, em sua maioria, convergem para a ideia de que conhecimento é formado por informação, que pode ser expressa, verbalizada, e é relativamente estável ou estática, em completo relacionamento com uma característica mais subjetiva e não palpável, que está na mente das pessoas e é relativamente instável ou dinâmica, e que envolve experiência, contexto, interpretação e reflexão.**(Polanyi, 1966; Nonaka & Takeuchi, 1997)**

Essas duas partes constituintes do conhecimento são, na verdade, tratadas por muitos pesquisadores, entre eles **Nonaka & Takeuchi (1997)**, como dois tipos de conhecimentos intrinsecamente relacionados, quais sejam:

**O formato tácito**, conhecimento subjetivo; habilidades inerentes a uma pessoa; sistema de idéias, percepção e experiência; difícil de ser formalizada, transferida ou explicada a outra pessoa;

**O formato explícito**, conhecimento relativamente fácil de codificar, transferir e reutilizar; formalizado em textos, gráficos, tabelas, figuras, desenhos, esquemas, diagramas, etc., facilmente organizados em bases de dados e em publicações em geral, tanto em papel quanto em formato eletrônico.

O conhecimento tácito será o foco neste documento, então sua definição resumida é:

“Conhecimento tácito é aquele que o indivíduo adquiriu ao longo da vida, que está  
na cabeça das pessoas. Geralmente é difícil de ser formalizado ou explicado, pois é subjetivo e inerente às habilidades de uma pessoa, como ‘know-how’” **(Mendes Alexandre; Conteúdo Digital Gerência de TI; Setembro 2005).**

**Problemas do conhecimento tácito:**

O conhecimento tácito e difícil ser absorvido por uma organização, por estar diretamente vinculado à pessoa, assim tornando os funcionários sua maior riqueza. [Seguindo essa linha de raciocínio, organizações que dependem muito do conhecimento tácito deveriam investir fortemente em maneiras de manter seus funcionários, tentando encontrar formas de minimizar a rotatividade de pessoal e maximizar a interação, facilitando a disseminação de conhecimento e informação]. (João Alfredo Pinto de Magalhães. Tese cap2. 2003)

O problema com o conhecimento tácito é a dificuldade de ser absorvido por uma organização inteira. Não é a toa que freqüentemente representantes de companhias que lidam com informação falam em seus discursos que seus funcionários são o seu maior ativo – o que eles querem dizer é que a maior riqueza de suas organizações é o conhecimento tácito, traduzido em idéias, julgamentos, talentos individuais e coletivos, relacionamentos, perspectivas e conceitos, conhecimento armazenado na mente das pessoas ou inserido em produtos, serviços e sistemas.

As organizações do mundo todo investem seus esforços para converter os conhecimentos tácitos dos funcionários em explícitos ou em qualquer forma de documento, entre esforço e chamado de “transformação do capital humano ao capital estrutural de uma organização”. (João Alfredo Pinto de Magalhães. Tese cap2.2003)

**Referências:** Silva, Sergio Luis, Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento. 2004; Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/ci/v33n2/a15v33n2.pdf>

João Alfredo Pinto de Magalhães, Um framework multi-agentes para busca de flexibilização de algoritmos de classificação de documentos. 2003. Cap 2. Tese – Pontifica Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível em:http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/Busca\_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=3647@1&msg=28#

**Aplicação de conhecimento nas empresas**

Segundo **Nonaka** em seu livro “**Criação de conhecimento na empresa**” a explicação sobre a criação do novo conhecimento nas empresas resume-se à conversão de conhecimento tácito em explícito, e ter um *insight* ou palpite altamente pessoal tem pouco valor para a empresa, a não ser que o indivíduo possa convertê-lo em conhecimento explícito, permitindo assim que ele seja compartilhado com os outros componentes da empresa.

Para converter o conhecimento tácito em explícito é necessário ter entendimento de três características chave, sendo elas:

* Para explicar o inexplicável, deposita-se grande confiança na linguagem figurada e no simbolismo.
* Em segundo lugar, para transmitir conhecimento, todo conteúdo pessoal do indivíduo deve ser compartilhado com outros.
* Em terceiro lugar, nascem novos conhecimentos em meio à ambigüidade e redundância.

# Referências: Criação de Conhecimento na Empresa – Nonaka; 2003; CAMPUS;

# Com as informações citadas acima é possível concluir que a aplicação do conhecimento nas empresas vem sendo cada vez mais desenvolvidas, pois sua importância está sendo cada vez mais notada no mundo corporativo, e para organizar melhor estas informações foram desenvolvidos métodos que deram origem aos “Sistemas de Gestão de Conhecimento”, que serão explicados posteriormente.

**Sistemas de gestão do conhecimento (Knowledge Management Systems)**

Sistemas de gestão do conhecimento (Knowledge Management Systems) se referem a qualquer tipo de sistema de TI que armazena e recupera conhecimento, melhora a colaboração, localiza fontes de conhecimento, repositórios de conhecimento oculto, captura e utiliza conhecimento, ou de alguma outra forma melhoram os processos da gestão de conhecimentos.  
  
Gestão do conhecimento (Knowldge Management ou KM) é o processo de captação, desenvolvimento, partilha e, efetivamente, usando o conhecimento organizacional. Trata-se de uma abordagem multi-disciplinar para a consecução dos objetivos organizacionais, fazendo o melhor uso destas informações.   
  
Uma disciplina estabelecida desde 1991 (ver Nonaka 1991), KM inclui cursos ministrados nas áreas de administração de empresas, sistemas de informação, gestão e biblioteca e ciência da informação. Mais recentemente, outros campos começaram a contribuir para a pesquisa KM, incluindo a informação e meios de comunicação, ciência da computação, saúde pública e política pública. Várias universidades já oferecem mestrado em Ciência em Gestão do Conhecimento.  
  
Muitas grandes empresas, instituições públicas e organizações sem fins lucrativos têm recursos dedicados aos esforços de KM internos, muitas vezes como parte de sua estratégia de negócios, tecnologia da informação, ou departamentos de gestão de recursos humanos. Várias empresas de consultoria oferecem estratégias e suporte em relação KM para estas organizações.  
  
Esforços de gestão do conhecimento geralmente se concentram em objetivos organizacionais, tais como a melhoria do desempenho, vantagem competitiva, a inovação, a partilha de lições aprendidas, integração e melhoria contínua da organização. Esforços de KM se sobrepõem com a aprendizagem organizacional e pode ser melhor diferenciados por atuarem como um ativo estratégico e um incentivo à partilha de conhecimentos. É um facilitador da aprendizagem organizacional.  
  
**(Nonaka, Ikujiro (1991). "The knowledge creating company". Harvard Business Review 69 (6): 96–104)**.