

## TRABALHO Nº 0177 - SISTEMA DE INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

**Gestão do conhecimento:** quebrando o paradigma cultural para motivar o compartilhamento do conhecimento dentro das organizações.

Paulo Eduardo de Carvalho Costa – SEBRAE/RN  
Reidson Pereira Gouvinhas – *Millennium Design* / UFRN

Este artigo tem como objetivo discutir a mudança cultural organizacional como pré-requisito para implementar (praticar) a Gestão do Conhecimento (GC) visando entender como a organização pode “quebrar” a barreira cultural criada em volta de um sistema (modelo) de GC e criar uma cultura organizacional voltada para o compartilhamento do conhecimento através da motivação, programas de incentivo etc.

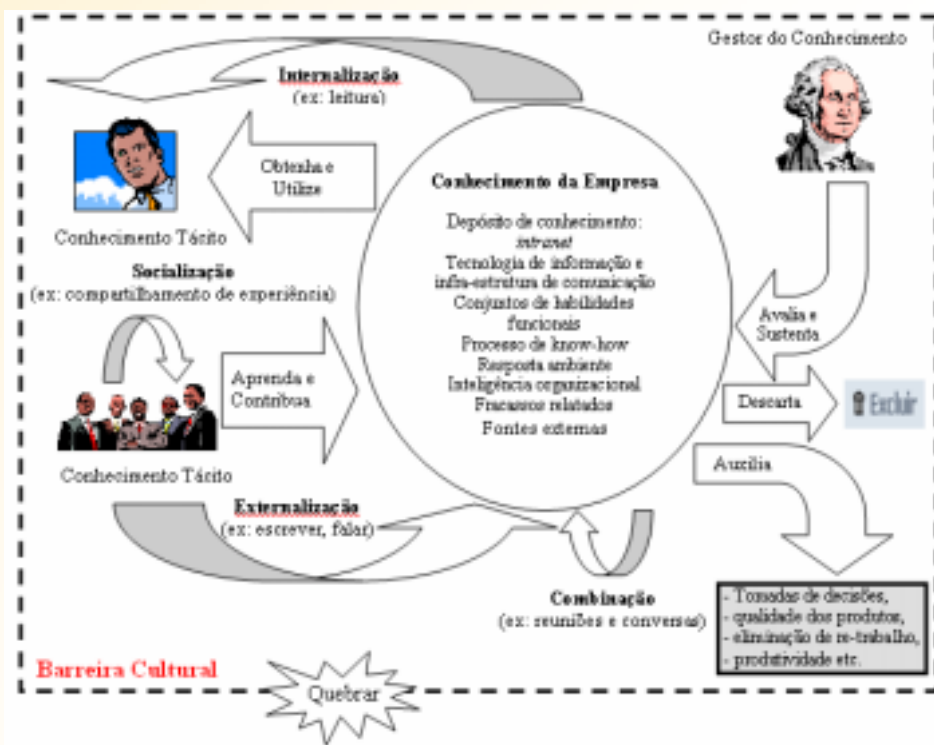


Figura 1 - Modelo técnico de gestão do conhecimento com a barreira cultural existente nas organizações (adaptado de WILLIAMS & BUKOWITZ, 2002)

Passos para quebrar a barreira cultural:

- Mapear os processos: a empresa precisa conhecer como ela funciona;
- Entender o tipo de abertura cultural, pois a mesma não está inerente a maioria das pessoas;
- Identificar o perfil dos funcionários da organização: resistentes, neutros ou inovadores;
- Investir na equipe de gerência, fundamental para o sucesso de qualquer iniciativa estratégica na organização;
- Unir profissionais que sabem da importância do compartilhamento com os resistentes;
- Ter um líder para estimular, orientar e facilitar o trabalho da equipe na adoção e implementação da GC;
- Motivar! Afinal, as pessoas motivadas compartilham o que sabem.

Ações que podem facilitar a implementação da GC (WAISMAN & ALMEIDA, 2002):

- Criar um grupo de motivação interno envolvendo profissionais de diversas áreas com o objetivo de sempre trabalhar a motivação dos funcionários;
- Manter a equipe sempre a par das conquistas da empresa após a implantação da GC;
- Promover reuniões destinadas a avaliar e mensurar os resultados obtidos com a GC;
- Desenvolver o espírito de parceria, de time, de trabalho em equipe;
- Facilitar a sinergia entre as áreas ou setores;
- Elevar o astral e manter em alta o clima organizacional com transparência e comunicação constante;
- Valorizar o funcionário, seja como “colaborador do conhecimento”, seja como ser humano.