
Gestão do Conhecimento: A influência da ciência na Gestão Empresarial

Knowledge Management: The influence of science on business management

Francisco Lúcio Pinto de LimaORCID: <https://orcid.org/0009-0007-7251-9521>

Universidade de Ciências Empresariais e Sociais/UCES, Argentina

E-mail: pinto.lucio@gmail.com**Marcello Pires Fonseca**ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6073-4097>

Universidade de Ciências Empresariais e Sociais/UCES, Argentina

E-mail: mclfonseca1@hotmail.com**Viviane da Silva Costa Novo Moçambique**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9627-7682>

Universidade do Estado do Amazonas/UEA, Brasil

E-mail: vivicostanovo@yahoo.com**Aldenor Moçambique da Silva**ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0258-7828>

Universidade Federal do Amazonas/UFAM, Brasil

E-mail: silva_aldenor@yahoo.com.br

RESUMO

Neste artigo propõe-se identificar a influência da ciência nas formas, modelos, estratégias e tipos de Gestão Empresarial. Objetiva-se de forma geral prover o leitor da importância do uso das competências técnico-profissionais para a melhor forma de conduzir negócios diversos por meio da Gestão do Conhecimento. Assim, busca-se entender e justificar a importância dos modelos de Gestão que podem ou devem ser utilizados nas Organizações do mundo moderno, com o intuito de melhorar continuamente. Nesta forma de Gestão, valoriza-se o conhecimento em suas diversas ramificações e/ou dimensões – científico, técnico, profissional – para que haja melhoria no cotidiano do ambiente corporativo, e assim se possa alcançar, de forma assertiva os resultados planejados.

Palavras-chave: Epistemologia; Ciência; Conhecimento; Melhoria; Gestão.

ABSTRACT

In this study it is proposed to identify the influence of science in the forms, models, strategies and types of Business Management. The objective is, in general, to provide the reader with the importance of using technical-professional skills for the best way to conduct various businesses through Knowledge Management. Thus, we seek to understand and justify the importance of management models that can or should be used in organizations in the modern world, in order to continually improve. In this form of Management, knowledge is valued in its various ramifications and/or dimensions – scientific, technical, professional – so that there is an improvement in the daily life of the corporate environment, and thus, the planned results can be achieved assertively.

Keywords: Epistemology; Science; Knowledge; Improvement; Management.

INTRODUÇÃO

O estudo da ciência remonta os primórdios da sociedade, ainda que não tenha sido usado, historicamente, registros e/ou formalidades que pudessem perpetuar ou comprovar as diversas formas de estudos que, de alguma forma, tenham tido o propósito de utilizar o processo científico para a sobrevivência humana, por exemplo.

Aqui, não se tem o intuito de aprofundamento ou comprovação da existência ou não da ciência ou do processo científico, mas sabe-se que não é possível tratar do uso da ciência para qualquer função na sociedade quando não está claro o que realmente se entende por ciência, razão pela qual busca-se de alguma forma contribuir para as formas de entendimento da ciência.

É fato que a existência e aplicação da ciência não é simples de explicar, pois atravessa etapas ou formas de compreensão desde, por exemplo, o ciclo de Viena, utilizando o pensamento indutivo, dedutivo, lógico, observacional, falsificacionista, até os tempos modernos com a afirmação de objetividade e garantia de verdade, quando se trata do científico.

Assim, objetiva-se então, identificar a influência exercida pela ciência no campo da Administração, especificamente nos modelos de Gestão não somente das empresas, mas de todas as organizações, no sentido de concentrações jurídicas de direito, onde compõem negócios na busca de resultados.

Para tal, deve-se explicar com clareza o que se entende por Gestão e por Administração, com suas semelhanças e diferenças, ou em melhor dito, as concentrações de mescla para que apenas um conceito seja formado, caso haja o mesmo objeto, natureza, finalidade e/ou objetivo.

Para que seja possível a identificação de tal influência da ciência na Gestão e/ou Administração das Organizações, precisa-se, e este estudo não se furta a isso, trilhar o caminho explicativo das Teorias de origem, como a Científica, nos estudos de Frederick Taylor, as Ciências Administrativas, as Ciências Organizacionais, Ciências Sociais e Ciências Sociais Aplicadas, para que se possa compreender a Administração como ciência, como arte ou como profissão.

Em continuidade e para que se possa descrever a ciência, passa-se a tratar a epistemologia da Administração, com seus métodos, experiências e observações para que se possa ter o mínimo de “possíveis certezas”, de acordo com determinada linha de pensamento ou baseado em alguma teoria que possa garantir o aspecto científico da Administração.

Busca-se ainda discutir os sentidos de análise e de criticidade como elementos de extrema necessidade no perfil dos gestores modernos, já que não mais são procurados como “fazedores

de tarefas” ou “detentores de mão-de-obra”, pois as exigências, neste cenário, são outras, mais direcionados para a capacidade e o conhecimento.

No que se refere a gestão do conhecimento, passa a ser um dos fundamentos da existência das organizações, fazendo parte de seu planejamento, de sua estrutura e, conseqüentemente, de seus resultados, como reflexo de suas capacidades guiadas pelo conhecimento.

Procura-se demonstrar que o conhecimento científico é aquilo que é provado, ou seja, as teorias científicas são derivadas de maneira rigorosa da obtenção dos dados da experiência adquiridos por observação e experimento. A ciência é objetiva, baseada naquilo que se pode ver ouvir ou tocar, por isso é confiável.

Como método, utilizou-se, nesta pesquisa a dimensão qualitativa-descritiva, já que os resultados pretendidos serão expostos formalmente e direcionados para o aspecto explicativo.

Como fonte de informações direcionou-se ao aspecto bibliográfico, ou seja, dados e informações já pesquisados, escritos e publicados nas mais diversas formas e canais, o que muito enriqueceu este estudo.

Ainda que não se tenha com método de pesquisa, a coleta de campo, não reduz em nenhuma hipótese a riqueza de produção de conhecimento que deve ser utilizado tanto para o propósito científico quanto profissional, dada a necessidade de que se tem no campo da Administração, por se tratar de uma ciência relativamente nova, e que se estrutura, amadurece e melhora a cada momento.

Ao final, faz-se algumas sugestões relevantes para a continuidade de estudos e/ou pesquisas na área de concentração da Administração, ampliando o leque de possibilidades para a continuidade da produção de ciência, nas mais distintas formas de composição, para o engrandecimento e desenvolvimento das organizações.

REFERENCIAL TEÓRICO

A Filosofia determina que quando se fala de áreas do saber, deve-se considerar o que o conhecimento que forma a ciência deve se valer de um método. Portanto, é por meio do método que o saber é comprovado e justificado, ou seja, para a ciência e filosofia o conhecimento somente poderá ser verdadeiro caso consiga ser testado a qualquer momento e os resultados forem os mesmos.

Sabe-se que a Teoria do Conhecimento ou Epistemologia surge com os filósofos pré-socráticos, porém, é fato que, cada momento histórico, conta com verdades afirmadas com certezas e que, anos depois, foram invalidadas ou reformuladas. Isso significa que a verdade parte da construção racional respeitando cada período da história, ou seja, é temporal. Assim, a epistemologia surgiu, ainda no período clássico, após as críticas dos filósofos pré-socráticos sobre empirismo e racionalismo.

Os estudos sobre o conhecimento, dessa forma, são pautados nas teorias de filósofos como Aristóteles, Platão e Sócrates. Cada estudioso utilizava de técnicas metodológicas para provar questões de forma racional, fugindo dos mitos e crenças da época. Logo, os estudos epistemológicos ganham ainda mais força com o surgimento do Humanismo, Iluminismo e do Renascimento.

Sobre o que é Administração, se formos considerar ela enquanto ação, traduziremos o mesmo significado de Gestão, pois, ela também é conduzida pelo paradigma eficientista, possui a finalidade de melhorar resultados e de manter ordem nas organizações, se assim posso dizer, a ação da Administração é o que torna as organizações em organizações, é a cola que liga os elementos que constituem as organizações.

Para Tengblad (2017, p. 2) o ativo pessoas e seus conhecimentos no contexto organizacional ou econômico é essencial, pois a gestão, é uma ação que está relacionada à prática de pessoas, assim como a Administração a Gestão tem uma orientação pelo paradigma eficientista, isto é, tem a finalidade de estabelecer eficiência em processos de trabalho com o objetivo de aprimorar resultados.

Administração e Gestão

No sentido da palavra as duas definições (Administração e Gestão) trazem a mesma conotação, tanto que muitas vezes a palavra de origem inglesa *management* é traduzida como Administração outras vezes como Gestão. No inglês a palavra *Administration* ganha uma conotação para se referir na maioria das vezes a esfera pública e *Management* para se referir a ação na esfera privada, portanto, não há diferença entre a ação Gestão e a ação Administração, ao menos na nossa compreensão, pois ambas têm uma natureza originada na ação e constituem como elemento importante para a “cola” organizacional (SILVA, 2018).

O fazer Ciências Sociais Aplicadas, em especial, nas ciências gerenciais e organizacionais, não pode desconsiderar a relação teoria e prática em seus aspectos metodológicos, haja vista sua natureza de origem na ação.

Ainda levando em consideração a natureza da Administração/Gestão, tem-se um elemento também importante, que se refere a sua natureza ontológica. No sentido da natureza ontológica das pesquisas científicas em Administração não há apenas uma natureza, e justifica-se isso de acordo com a variabilidade epistemológica da Administração, pois existe, como já visto, uma grande variedade de posturas epistemológicas dentro de nosso campo científico.

As abordagens epistemológicas são bastante divergentes entre si, e por isso seria ingenuidade afirmar que o campo científico possui apenas uma natureza. Se pensarmos essas diversas epistemologias distribuídas em um longo *continuum*, vamos perceber que elas podem apresentar características incomensuráveis, portanto de natureza distinta, as epistemologias têm orientações ontológicas, que podem ser fundacionistas (o mundo é construído independente do sujeito) ou antifundacionista (a construção do mundo social depende do posicionamento do sujeito).

A administração surgiu como prática social há milhares de anos, nas antigas civilizações, mas seu estudo como ciência é relativamente recente: em torno de um século de existência. O marco histórico do nascimento da ciência da administração se deu com a publicação dos Princípios da administração científica ([1911] 2010), de Frederick Winslow Taylor (CUNHA, 2000; FRANÇA FILHO, 2004; VIZEU, 2010).

A ideia de introduzir nas organizações produtivas conhecimentos de planejamento, especialização, controle e execução possibilitou o surgimento de um pensamento administrativo moderno, cujas origens se encontram no desenvolvimento do sistema capitalista de produção, no processo de industrialização e no movimento doutrinário do management (VIZEU, 2010).

Para que se possa entender o que é Administração precisa-se entender se esta é uma ciência organizacional e o que é Organização. Para Parker (2015) em sua tentativa de explicar o que é organização, “a etimologia nos dá a *organa* latina, como um instrumento ou ferramenta para uma finalidade específica, que por sua vez vem de *organon*, uma palavra grega que significa algo como ‘aquilo com que se trabalha’” (PARKER, 2015).

Organização é uma palavra que tem uma polissemia de significados e que assume diferentes conotações em diferentes contextos ela pode ser substantivo, nomeando uma instituição e pode ser encarada como verbo/ação de organizar. Há uma necessidade de

encontrarmos um lugar que situa a palavra organização enquanto um campo de ciência, para assim ser possível definir uma Ciência Organizacional.

Gestão do Conhecimento

Para Malhorta (1998), a gestão do conhecimento é a visão, baseada no conhecimento dos processos de negócio da organização, para alavancar a capacidade de processamento de informações avançadas e tecnologias de comunicação, via translação da informação em ação por meio da criatividade e inovação dos seres humanos, para afetar a competência da organização e sua sobrevivência em um crescente de imprevisibilidade.

Diz-se então que a época vivida atualmente é a “Era da Informação” ou “Sociedade do Conhecimento”, no qual figuram, nas listas das mais poderosas, as empresas que dominam a distribuição da informação. Como exemplo pode-se citar a Google, a Microsoft, o grupo Globo de Comunicação, ou ainda os países que dominam a tecnologia, como o Japão, a China e os Estados Unidos.

Fundamentalmente, trata-se de disponibilizar a informação existente a nível coletivo e a experiência da empresa a cada trabalhador individualmente, que por seu turno é também responsabilizado pela utilização criteriosa das mesmas e pela realimentação do estoque daquelas. (HACKETT, 2002, p.727).

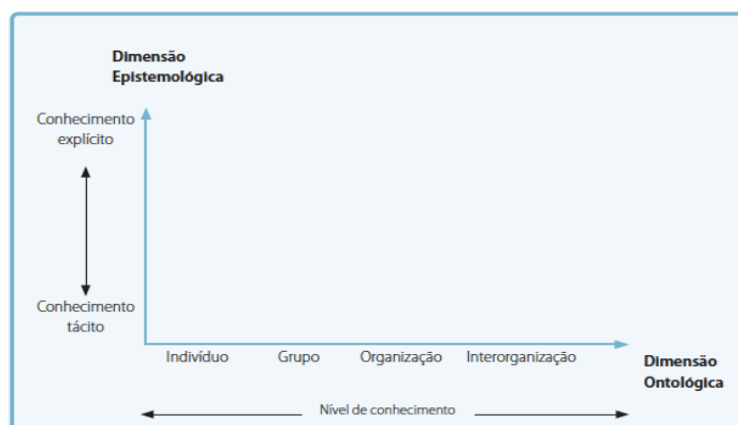
Segundo Melo (2003) a gestão do conhecimento, objetiva democratizar o acesso aos conhecimentos obtidos por indivíduos, seja qual for o meio escolhido pelo gestor, organizando, classificando e criando dispositivos para sua disseminação conforme o interesse e propósito de um grupo. Uma organização que almeja funcionar de forma eficiente e eficaz transforma as informações em conhecimento incorporando e beneficiando a aprendizagem.

A interação entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito dentro de uma organização permite o surgimento de uma dinâmica de criação de conhecimento, que constitui um processo em espiral em que a interação ocorre repetidamente.

O modelo dos autores Nonaka e Takeuchi (2004) pressupõe que o conhecimento é criado e expandido por meio da interação social entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito, num processo que eles chamam de “conversão do conhecimento”.

Essa conversão é um processo social entre indivíduos e não confinado dentro de um indivíduo. Esse processo se dá em diferentes esferas, como se pode ver na Figura 01.

Figura 01 – As dimensões da criação do conhecimento organizacional



Fonte: Nonaka e Takeuchi (2004)

Tipos de Conhecimento

Os dados não contêm significados e são armazenados, geralmente, em algum tipo de sistema tecnológico. Pode-se definir dados, de acordo com Setzer (2002) a representação, formalidade e estruturação é uma continuidade quantificados ou quantificáveis.

Para Bio apud Freitas (1997), dado é um elemento da informação (um conjunto de letras ou dígitos) que, tomado isoladamente, não transmite nenhum conhecimento, não contém um significado intrínseco.

Informação é uma abstração informal, constitui-se por um fluxo de mensagem que tem por objetivo exercer algum impacto sobre o julgamento e o comportamento do seu receptor (DAVIS e OLSON apud FREITAS, 1997).

O conhecimento é próprio do homem, sendo este o único animal capaz de construí-lo, usá-lo, organizá-lo e compartilhá-lo, além de transformá-lo, desde que esteja fundamentado e direcionado para determinado fim, razão pela qual justifica-se o seu uso na busca de resultados empresariais e/ou organizacionais. Somos os únicos capazes de criar um sistema de símbolos, como a linguagem, e com ele registrar nossas próprias experiências e passar para outros seres humanos. Essa característica é o que nos permite dizer que somos diferentes dos demais animais. Neste contexto, o conhecimento está dividido em alguns tipos, a saber:

a) Conhecimento empírico ou de senso comum: Este tipo de conhecimento orienta e capacita o homem a viver seu cotidiano, a reconhecer os fenômenos e os seres de sua realidade; equipa-o para solucionar seus problemas mais simples, facultando a sobrevivência.

b) Conhecimento científico ou ciência: O conhecimento científico procura conhecer não só o fenômeno, mas suas relações de causa e efeito. Nesse sentido, ele é verificável na prática, por demonstração ou experimentação, como já visto.

c) Conhecimento artístico: O conhecimento proporcionado pela arte oferece o conhecimento de um objeto interpretado pela sensibilidade do artista e traduzido numa obra.

d) Conhecimento filosófico: O conhecimento filosófico tem por origem a capacidade de reflexão do homem e por instrumento o raciocínio. Suas hipóteses advêm da experiência e não da experimentação.

e) Conhecimento teológico ou religioso: É o conhecimento produzido pela fé humana na existência de uma ou mais entidades divinas – um ou mais deuses.

f) Conhecimento tácito: Para Nonaka e Takeuchi (2004), o conhecimento tácito é difícil de ser articulado sob a forma de linguagem, tendo em vista que é pessoal e incorporado à experiências pessoais com insumos subjetivos.

g) Conhecimento explícito

O conhecimento explícito é objetivo, formal e sistemático, ligado à racionalidade, podendo ser sequencial e expresso sob a forma de teorias.

h) Conhecimento cognitivo:

É o conhecimento adquirido através de treinamento e certificações básicas. Para reforçar esta ideia, Quinn et al (1996) afirmam que conhecimento cognitivo é o domínio básico de uma disciplina, conquistado pelos profissionais por meio de treinamento extensivo e certificação.

Utilização do Conhecimento na Gestão

Cientes do que é Gestão, precisa-se entender o que é o conhecimento para que se possa fazer a mescla e tratar a sua Gestão. Com os avanços tecnológicos dos últimos anos, principalmente nas questões de automação, informática e telecomunicações, a sociedade vem experimentando novas formas para quebra de paradigmas econômico-sociais.

O processo produtivo e a indústria ainda são muito importantes na relação entre as classes sociais, mas a informação, que agora viaja de forma instantânea pelo mundo, passa a disseminar os costumes, modas, consumo, regras sociais e a instituição do poder.

Diz-se então que a época vivida atualmente é a “Era da Informação” ou “Sociedade do Conhecimento”, no qual figuram, nas listas das mais poderosas, as empresas que dominam a distribuição da informação. Como exemplo pode-se citar a Google, a Microsoft, o grupo Globo

de Comunicação, ou ainda os países que dominam a tecnologia, como o Japão, a China e os Estados Unidos.

Considerando que estes processos de avanços tecnológicos necessitam de novas competências de pessoas, a vantagem competitiva deixou de ser o capital físico e passou a ser o capital humano, numa visão de que o fator permanente de riqueza é o homem, sua capacidade intelectual e o seu conhecimento. Para Stewart (2001), a Sociedade do Conhecimento é caracterizada principalmente por atribuir ao conhecimento e ao relacionamento, e não, mas ao capital, aos recursos naturais e mão de obra.

Em pesquisa realizada por Ferreira (2007), observa-se que o conhecimento é responsável por 55% da riqueza gerada no planeta. O pensar é, portanto, o grande diferencial entre as pessoas. Assim, o conhecimento, como recurso humano, econômico e sociocultural, vem se tornando cada vez mais determinante nesta fase da história humana, conforme Matos (2001), o pensamento surge a partir dos múltiplos conhecimentos, ou através de um conhecimento que temos como referência outro indivíduo.

Isso significa munir o trabalho com novas habilidades baseadas em conhecimento novo. Implica um processo de autor renovação constante de acordo com Nonaka e Takeuchi (2004), tanto de forma individual como de forma coletiva o processo de conhecimento é contínuo e construído por si mesmo.

É certo de que a rápida mudança baseada no conhecimento não se restringe ao setor empresarial, entretanto novas e importantes percepções emergem quando organizações são vistas também sob a ótica do conhecimento. Assim, a percepção da importância do conhecimento passa pelo ato de inovar, fato este que se trata de uma habilidade ligada a pessoas, possibilitando de acordo com Grant (1996), que o elemento humano cresça em importância, pois o conhecimento se torna um ingrediente imprescindível, nesse novo cenário.

Na busca de informações sobre conhecimento nas organizações, Nonaka e Toyama (2002) afirmam que o conhecimento pode ser entendido como um processo dialético já que são criadas inúmeras contradições decorrentes das interações dinâmicas entre os diferentes atores envolvidos, indivíduo, organização e o ambiente. Stewart (1998) utiliza o conceito de “capital intelectual”, afirmando que este constitui a matéria intelectual, no conhecimento, na informação, a propriedade intelectual e na experiência, que pode ser utilizada para gerar riqueza.

Para Terra e Gordon (2002), o conhecimento não é fácil de ser compreendido, classificado e medido como um bem ou um recurso, e difere da informação e dos dados. Ele é

invisível, intangível, imaterial e difícil de ser imitado. Por isso, a dificuldade de compreendê-lo, pois não é fácil lidar com o abstrato.

Na visão de Davenport e Prusak (1998), pode-se definir conhecimento fazendo-se uma diferenciação entre dados, informações e conhecimento. Enfatizam que o dado se define como uma simples observação sobre o estado do mundo, a informação corresponde a dados dotados de relevância e propósito e o conhecimento é uma informação valiosa combinada com a experiência, com o contexto histórico e com a reflexão.

Segundo Nonaka e Takeuchi (2004), o conhecimento, ao contrário da informação, diz respeito a crenças e compromissos. A partir dessa premissa, o conhecimento torna-se uma atitude, uma perspectiva ou intenção específica.

Capacitação das Organizações para o Conhecimento

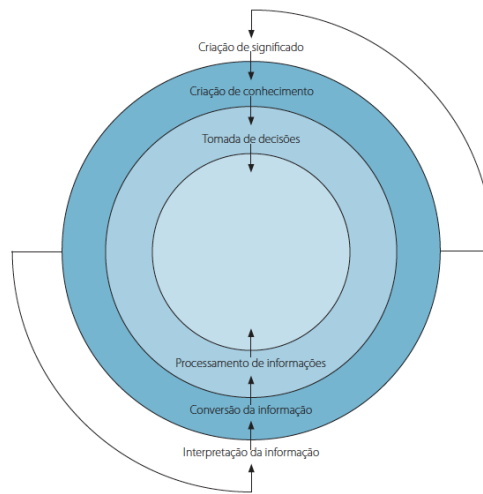
As organizações da era da informação usam o conhecimento em sua Gestão, como diferencial dos mais valiosos do mercado para a busca de resultados, de forma sábia e tranquila, é fato.

Um dos grandes desafios encontrados no ambiente corporativo é justamente a transformação e compartilhamento coeso do conhecimento ou dos conhecimentos individuais em prol do coletivo, assim como o uso do conhecimento coletivo em prol dos conhecimentos individuais, pois necessita-se de técnicas adequadas para este processo.

Os gestores do era do conhecimento devem ter como norte a melhoria dos processos por meio do conhecimento para que sejam formadas competências capazes de transformar o ambiente organizacional por meio da ação, para que possa permitir e estimular os processos de conversão, compreendidos, como se pode ver adiante, da maneira proposta por Nonaka e Takeuchi (2004).

Finalmente, uma vez criados os significados e construídos os conhecimentos para a ação, a organização precisa escolher uma das várias possibilidades de ação. Aí as organizações buscam e avaliam informações de modo a tomar decisões. Esse processo de tomada de decisões é ancorado em premissas que constituem o ambiente organizacional e é por elas orientado. O modelo de Choo (2003), explica como as organizações usam o conhecimento é ilustrado pela Figura 2.

Figura 2. Processo da Tomada de Decisão.



Fonte: Choo (2003).

Segundo os autores, Nonaka e Takeuchi (2004), cinco condições podem capacitar as organizações na criação do conhecimento:

- **Intenção:** direcionamento que a própria organização estabelecerá para o processo de criação de conhecimento.
- **Autonomia:** todos os membros de uma organização devem agir de forma autônoma, produtiva e motivada.
- **Flutuação e o caos criativo:** corresponde à abertura a novas interações entre a organização e o ambiente externo, criando oportunidades de reconsiderar o próprio pensamento e as perspectivas fundamentais, questionando assim a validade das atitudes básicas em relação ao mundo (flutuação).
- **Redundância:** consiste em informações que transcendem as necessidades operacionais imediatas da organização.
- **Variedade de requisitos:** é alcançada, quando todos os colaboradores de uma organização têm o acesso mais rápido possível a mais ampla gama de informações necessárias.

Davenport e Prusak (1998) reconhecem que as organizações geram e usam conhecimento e que sem ele não há organização. À medida que interagem com seus ambientes, elas absorvem informações, transformando-as em conhecimento por meio de suas experiências, valores e regras.

Transferência de Conhecimento

Davenport e Prusak (1998) afirmam que a tarefa de transferência de conhecimento nas organizações se resume simplesmente em descobrir maneiras eficazes de permitir que os indivíduos conversem e escutem o que se tem a dizer. Acrescentam ainda que quando precisamos transferir conhecimento, o método utilizado deve ser sempre compatível com a cultura da organização em questão. Transferências cotidianas são localizadas e fragmentadas, visto que quanto maior e mais complexa a empresa, menor a probabilidade de encontrar o melhor conhecimento.

A mera disponibilização do conhecimento não é transferência. O objetivo dessa transferência é melhorar a capacidade da organização de fazer coisas e, portanto, aumentar seu valor. Dois atributos distintos devem ser considerados: a viscosidade, que diz respeito à riqueza ou à espessura do conhecimento – alta viscosidade (conhecimento transferido por um longo processo de aprendizagem e orientação) versus baixa viscosidade (conhecimento obtido em um banco de dados); e a velocidade, que é a rapidez com que o conhecimento se movimenta ou flui pela organização.

CONCLUSÃO E SUGESTÕES

A gestão do conhecimento é uma das bases que ampara o processo de inteligência competitiva nas organizações. Quando pautadas no aproveitamento, na sistematização e na socialização do conhecimento de seus indivíduos para a formação do conhecimento organizacional baseado na coletividade, as empresas obtêm uma maior vantagem frente à concorrência e potencializam a exploração de novas ideias para fomentar a inovação.

A implementação da gestão do conhecimento em uma organização auxilia sobremaneira o seu desempenho nas ações estratégicas. Sendo que está “intrinsecamente ligada à capacidade das empresas em utilizarem e combinarem as várias fontes e tipos de conhecimento organizacional para desenvolverem competências específicas e capacidade inovadora” (TERRA, 2000, p. 70).

Dessa forma, entende-se que os objetivos são alcançados quando o estudo consegue demonstrar ou descrever não somente as formas de ciência e de conhecimento que são usados nos modelos e modos de Gestão das empresas e/ou organizações, mas identifica a real necessidade que os gestores tem do uso das competências técnicas oriundas do conhecimento.

Conclui-se então que a busca por resultados pode e deve ser menos traumática quando estruturada com alicerces do conhecimento, e que as técnicas rudimentares e ultrapassadas não têm mais razão de uso, sendo condição infalível o uso de tecnologias modernas, de forma estratégica para o atingimento de objetivos.

Deixa-se como sugestões para o aprofundamento dos estudos nesta área, a continuidade dos estudos da Ciência da Administração como uma Ciência Social Aplicada, e sua epistemologia, para que se tenha, cada vez mais, condições de ratificar a importância da Administração como ciência.

REFERÊNCIAS

BOMBASSARO, Luiz Carlos. *As Fronteiras da Epistemologia*. Petrópolis: Vozes, 1992.

BUNGE, Mario. *Epistemologia*. São Paulo: Queroz Editor, 1980.

CHALMERS, Alan F. *O que é Ciência Afinal*. Trad. Raul Filker. Ed. 1993.

CHOO, C. W. *A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões*. São Paulo: SENAC, 2003.

CUNHA, M. P. *Ciência organizacional: passado, presente futuro ou uma viagem dos clássicos aos pós-modernos*. In: CUNHA, M. P. *Teoria organizacional: perspectivas e prospectivas*. Lisboa: Dom Quixote, 2000. 47-65 p.

DANCY, Jonathan. *Epistemologia Contemporânea*. 1ª Ed. Trad. Tereza Perez. Edições 70. *An Introductory to Contemporary Epistemology*, Oxford, Blackwell, 1985.

DAVENPORT, Thomas H.; PRUSAK, Laurence. *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press, 1998. ed. England: Oxford University Press, 2017. p. 325-342.

FERREIRA, Windyz Brazão. *Educar na Diversidade: práticas educacionais inclusivas na sala de aula regular*. In: *Ensaio Pedagógicos*. Brasília: Ministério da Educação,

FRANÇA FILHO, G. C. *Para um olhar epistemológico da administração: problematizando o seu objeto*. In: SANTOS, R. S. *A administração política como campo do conhecimento*. São Paulo/ Salvador: Hucitec/Mandacaru, 2004. 19-143 p.

FREITAS, Henrique; BECKER, João L; KLADIS, Constantin M; HOPPEN, Norberto. *Informação e decisão*. Porto Alegre: Ortiz, 1997.

GOLDMAN, A. *Epistemology and Gognition*. Cambridge, Mass, 1986. Grant R. M. (1996), "Toward a Knowledge-based Theory of the Firm", *Strategic Management Journal*, 17, 109-22.

HACKETT, J., “Beyond Knowledge Management – New Ways to Work”, em Bontis, N. e Choo, W. C. (2002), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*, Nova Iorque, Oxford University Press, p. 725-738.

MALHOTRA, Yogesh. *Knowledge Management for the New World of Business*. [online]. Disponível em < WWW. URL: <http://www.brint.com/km/whatis>.

MATOS, M. A. (2001). Comportamento governado por regras. *Revista Brasileira De Terapia Comportamental Cognitiva*, 3(2), 51–66. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v3i2.135> Secretaria da Educação Especial, 2007. p. 125-131.

Matos, M. A. (2001). Comportamento governado por regras. *Revista Brasileira De Terapia Comportamental Cognitiva*, 3(2), 51–66. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v3i2.135>

MELO, L. E. V. *Gestão do Conhecimento – Conceitos e Aplicações*. Editor, Erica, 2003.

NONAKA, I.; TOYAMA, R. A firm as a dialectical being: towards a dynamic theory of a firm. *Industrial and Corporate Change*, v.11, p. 995-1009, 2002.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. *Criação do conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

PAPINEAU, David. *The Philosophy of Science*, org. David Papineau (Oxford: Oxford University Press, 1996), pp. 1–20.

PARKER, M. Organization and philosophy: vision and division. In: MIR, R.; WILLMONTT, H.; GREENWOOD, M. (Ed.) *The Routledge companion to philosophy in organization studies*. London Routledge, 2015. p. 491-498.

PARKER, M. Organization and philosophy: vision and division. In: MIR, R.; WILLMONTT, 2015.

SETZER, Valdemar W. Dado, informação, conhecimento e competência. Disponível em <<http://www.ime.usp.br/~vwsetzer/dado-info.html>>. Acesso em: 09 out 2023.

SILVA, Laércio de Barros. *Por uma Epistemologia da Administração: debate entre origens, natureza, objeto e ciência*. XXI SemeAD. UFPB. 2018.

STEWART, T. A. *Capital intelectual – A nova vantagem competitiva das empresas*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STEWART, Thomas A. *The intellectual capital*. New York: Doubleday, 2001.

TENGBLAD, S. Management practice – and the doing of management. In: WILKINSON, A. 2017;

TERRA, J. C. C.. *Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial*. São Paulo: Negócio, 2000.

TERRA, J. C.; GORDON, C. *Portais do Conhecimento Corporativo*. São Paulo: Editora Negócio, 2002.

VIZEU, F. (Re)contando a velha história: reflexões sobre a gênese do management. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 5, p. 780-797, 2010.