



**ECOSSISTEMAS DE CONHECIMENTO: MODELOS DISRUPTIVOS PARA A GESTÃO ACADÊMICA****KNOWLEDGE ECOSYSTEMS: DISRUPTIVE MODELS FOR ACADEMIC MANAGEMENT**[10.29073/e3.v10i2.945](https://doi.org/10.29073/e3.v10i2.945)

Receção: 02/10/2024. Aprovação: 06/11/2024. Publicação: 30/12/2024

Marcelo Teixeira <sup>a</sup>, Cristiane Teixeira <sup>b</sup><sup>a</sup> Universidade de Pernambuco, Brasil; [marcelo.mendoncateixeira@upe.br](mailto:marcelo.mendoncateixeira@upe.br); <sup>b</sup> Universidade de Pernambuco, Brasil; [cris.upe.br@gmail.com](mailto:cris.upe.br@gmail.com);**RESUMO**

O presente estudo relata a experiência da aplicação de técnicas e ferramentas de gestão do conhecimento visando aprimorar a eficácia dos processos e a partilha de informações em um contexto organizacional voltado para a área acadêmica. Para isso, foram adotadas as três fases do ciclo de gestão do conhecimento: captura, compartilhamento e aplicação do conhecimento. A pesquisa seguiu uma abordagem metodológica qualitativa e descritiva, resultando na criação de uma solução eficaz de gestão do conhecimento para os campi avançados de uma universidade federal brasileira. Essa solução tem o potencial de impulsionar a efetividade e a dinâmica do trabalho em equipe. Os resultados destacam a contribuição da pesquisa para propor uma gestão mais eficiente das atividades acadêmicas nesses campi, especialmente no que diz respeito à padronização de relatórios por meio de um sistema de informação.

**Palavras-Chave:** Ciclo KM, Compartilhamento de Conhecimento, Infraestrutura Digital, Instituição Acadêmica.

**ABSTRACT**

The present study reports the experience of applying knowledge management techniques and tools, improving the effectiveness of processes and sharing information in an organizational context specific to the academic area. To achieve this, the three phases of the knowledge management cycle were adopted: capturing, sharing and applying knowledge. The research followed a qualitative and descriptive methodological approach, resulting in the creation of an effective knowledge management solution for the advanced campuses of a Brazilian federal university. This solution has the potential to contribute to the effectiveness and dynamics of teamwork. The results highlight the contribution of research to providing more efficient management of academic activities in these fields, especially with regard to the standardization of reports through an information system.

**Keywords:** KM Cycle, Knowledge Sharing, Digital Infrastructure, Academic Institution.

**1. INTRODUÇÃO**

No contexto acadêmico, a sociedade da informação e do conhecimento, também conhecida como sociedade em rede, destaca a universidade como um local central para a produção, compartilhamento e aplicação do conhecimento gerado em diversos departamentos, núcleos, centros de ensino e campi avançados. Os campi, dirigidos por uma universidade ou por um consórcio de instituições de ensino superior, englobam atividades que envolvem a comunidade e instituições públicas e privadas locais. Os Campi Avançados representam uma configuração universitária que integra unidades de ensino e moradia. Nos campi da Universidade Federal Rural de Pernambuco, no Estado de Pernambuco - Brasil, não há unidades de ensino formal, mas sim espaços dedicados ao desenvolvimento de atividades práticas de ensino, pesquisa e extensão. Essas atividades incluem aulas práticas, experimentação científica e projetos comunitários,

respetivamente. São frequentados por estudantes de graduação e pós-graduação, bem como por professores da região, que conduzem iniciativas voltadas para o progresso local, alinhadas aos currículos das universidades e supervisionadas por seus respectivos departamentos. Nesse contexto, a gestão do conhecimento emerge como uma estratégia inovadora para a administração das atividades acadêmicas, especialmente para abordar os desafios de comunicação entre os diversos participantes do ambiente universitário.

Justamente, o que ocorre no discurso em epígrafe se faz presente nos campi avançados da Universidade Federal Rural de Pernambuco (localizada na Região Nordeste Brasileira), e uma das soluções encontradas foi recorrer a gestão do conhecimento. Nesse caso, vemos que um processo comunicacional eficiente é imprescindível em qualquer organização, juntamente com a transmissão, padronização e transparência das informações, sendo resultado de uma interação constante e dinâmica do conhecimento que acontece de forma tácita e explícita. Para tanto, de acordo com Santos et al. (2017), o conhecimento tácito tem sua natureza na sua condição original, a ação, e possui uma destreza informal de difícil especificação. Quanto ao explícito, é um conhecimento transmitido em linguagem formal, objetiva e sistemática. “A influência recíproca entre o conhecimento tácito e explícito, leva à criação do conhecimento, demonstrando um processo espiral de interação, em diferentes níveis que são chamados de conversão do conhecimento” (Santos et al., 2017, p.3).

Assente nesta problemática, apresentamos, neste trabalho, uma pesquisa empírico descritiva de vertente qualitativa, utilizando a gestão do conhecimento como estratégia para a resolução do problema de gestão das informações em voga entre os campi avançados da UFRPE. Deste modo, formulamos uma pergunta de investigação para nortear o trabalho de pesquisa: “*como a KM pode otimizar o processo de registro de atividades desenvolvidas nos campi avançados de uma universidade federal pública brasileira*”? Daí, o objetivo fulcral do estudo, que ora se descreve, era realizar o desenvolvimento de uma solução KM para auxiliar o registro de atividades desenvolvidas nos campi avançados da UFRPE, com o apoio de uma Comunidade de Prática. Conforme o pensamento de Wenger, Mcdermott e Snyder (2002), as comunidades de prática se caracterizam como grupos de pessoas que compartilham uma preocupação, um conjunto de problemas ou uma paixão sobre um tema e que aprofundam seu conhecimento e experiência nesta área, interagindo em uma base contínua.

Assim, o artigo está organizado nos seguintes tópicos: o primeiro esboça as opções metodológicas para o estudo ser realizado; o segundo descreve a fundação teórica; a terceira, metodologia de pesquisa e a execução do ciclo da gestão do conhecimento; o quarto, os resultados obtidos; e o quinto, as considerações finais.

## 2. METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa e empírico descritiva, aqui apresentada, se apoiou na revisão de literatura e no estudo de caso enquanto métodos científicos, com objetivo de conceber um arcabouço teórico sobre a gestão do conhecimento e sua aplicabilidade na gestão estratégica em campi avançados de uma universidade federal pública brasileira. Sabe-se que a gestão do conhecimento abrange um conjunto de modelos teóricos, dentre eles o ciclo KM proposto pelo modelo de Davenport (1994) com a proposta de criar, disseminar e utilizar o conhecimento como fator

estratégico para as organizações. As etapas do estudo podem observadas na tabela 1. Onde a captura ocorreu através da análise de documentos e entrevistas para identificação do problema, o compartilhamento do conhecimento foi feito através da contextualização de conteúdo utilizando comunidades práticas e por fim a aplicação por meio da prototipação de uma solução de gestão da informação e conhecimento. Nessa perspectiva, recorreu-se às pesquisas de Virgilio (2017) relacionadas à gestão do conhecimento como ferramenta para a melhoria do trabalho coletivo e colaborativo. Os resultados do estudo representam o cenário contemporâneo da gestão do conhecimento em uma instituição pública brasileira.

### 3. RESULTADOS

#### Ciclo KM: Gestão e Sistematização do Conhecimento

No decorrer dos anos, o avanço tecnológico vem proporcionando profundas mudanças na sociedade contemporânea, especialmente nas formas de produção da informação e construção do conhecimento. É nesse sentido que Albagli e Maciel (2004) defendem que nas últimas décadas se destaca a importância e o valor estratégico da informação e do conhecimento uma vez que são cruciais em qualquer ambiente para a solução de problemas, além de gerar diferenciais e inovação. A criação de conhecimento tem origem na informação. A informação é um conjunto de dados contextualizados com relações entre eles e dotados de relevância criando um significado.

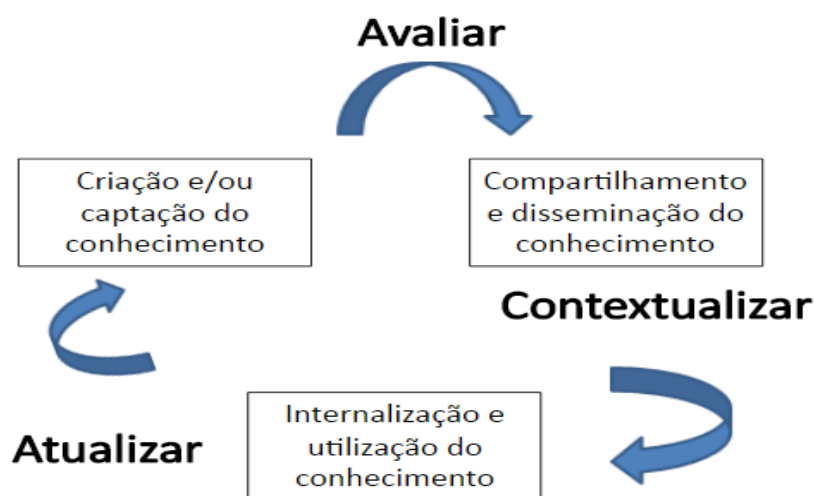
Somente ao utilizar a capacidade cognitiva para processar a informação o ser humano adquire conhecimento e, assim que utiliza na prática, o transforma em competência, afirmam Davila, Fraga, Diana e Spanhol (2014). Tendo em vista que dentro das organizações, diariamente, os colaboradores produzem diversas informações enquanto realizam suas atividades nas organizações, existe a necessidade de gerenciá-las a fim de facilitar seu acesso, organização e tratamento. É nesse contexto que a KM vem ganhando espaço na contemporaneidade, uma vez que traz processos dinâmicos para gerenciar essas informações produzidas (Nonaka e Takeuchi, 1997).

Já a gestão universitária passa por transformações para incorporar ganhos de desempenho e competência, agilidade e velocidade de resposta às demandas da sociedade local, melhorando a relação custo/benefício e a produtividade, a efetividade do ensino e dos serviços prestados àquela comunidade (Santos et al., 2017). Em função da complexidade existente no processo de gestão dos campi de uma universidade, constata-se a necessidade de eficientes sistemas de gestão do conhecimento que tratem a informação como recurso chave para que os gestores se sintam seguros sobre a gestão das mudanças e suas inovações, visando manter processos de informação efetivos, transparentes e padronizados. Assim, a gestão do conhecimento reflete no conjunto de tecnologias e processos cujo objetivo é apoiar a criação, a transferência e a aplicação do conhecimento nas organizações (Alavi e Leidner, 2001). Dessa forma, Davenport (1994) propõe um Ciclo Integrado de Gestão do Conhecimento que pode ser visto na figura 1. Suas etapas envolvem três pilares que serão brevemente abordados a seguir.

A criação e/ou captura do conhecimento refere-se à identificação e codificação do conhecimento interno e/ou conhecimento a partir do ambiente externo. O compartilhamento e a disseminação dar-se quando ocorre uma avaliação do conhecimento capturado, ou seja, diz respeito à existência de uma ligação entre o conhecimento e quem o detém para contribuir entre os membros da organização. A internalização e utilização do conhecimento ocorrem após a validação e avaliação

do conhecimento como relevante, ele é então, inserido no armazenamento e prática das ações pessoais e organizacionais. Observemos a figura 1:

Figura 1 - Ciclo Integrado do Conhecimento



Fonte: Davenport (1994)

O conceito de Ciclo Integrado do Conhecimento é uma abordagem estratégica que visa otimizar a gestão e a utilização do conhecimento dentro de uma organização. Esse ciclo engloba a coleta, a organização, a análise, a disseminação e a aplicação do conhecimento de forma contínua e integrada em todos os níveis da empresa. Ao invés de tratar o conhecimento como um recurso estático, o CIC reconhece sua natureza dinâmica e busca promover sua circulação eficiente, permitindo que a informação seja transformada em insights acionáveis e, conseqüentemente, em vantagem competitiva. Essa abordagem envolve a implementação de processos, tecnologias e culturas organizacionais que incentivam a colaboração, a aprendizagem contínua e a inovação. Assim, o Ciclo Integrado do Conhecimento torna-se uma ferramenta essencial para impulsionar o crescimento e a adaptação das empresas em um ambiente de negócios cada vez mais complexo e dinâmico. A seguir, as etapas e as ferramentas do Ciclo KM norteando-se nos princípios e normas do “*Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)*”, publicado em 2022, pelo *Project Management Institute Project Management*:

Tabela 1 - Ciclo KM - Etapas e Ferramentas

Etapa	Ferramenta	Propósito
<b>Captura do conhecimento</b>	Bases de conhecimento	Analisar documentos para diagnose do problema
	Entrevista com o cliente	Entender como são realizados os trabalhos na organização-alvo
	Mapa mental	Estruturar o organograma da organização para melhor entendimento de suas atividades
	Socialização organizacional	Definir junto a organização de que maneira o problema pode ser minimizado
	<i>Storytelling</i>	Conscientizar sobre os benefícios de um processo de KM
<b>Compartilhamento do conhecimento</b>	Comunidade de Prática	Melhorar o compartilhamento de informações e a comunicação na organização-alvo.

**Aplicação do conhecimento**

Protótipo

Padronizar os processos através de uma proposta de solução para gerenciamento de informações.

Fonte: Elaboração própria

### Ciclo KM Organizacional – Captura e Criação do Conhecimento

O ciclo KM organizacional inclui a aplicação do conhecimento em processos, produtos e serviços da organização. Isso pode envolver a criação de soluções inovadoras, a melhoria de processos existentes e a tomada de decisões baseada em evidências e experiências anteriores. Uma vez organizado, o conhecimento é compartilhado dentro da organização por meio de práticas colaborativas, redes sociais internas, treinamentos e outras iniciativas de disseminação de conhecimento. O objetivo é garantir que o conhecimento não fique restrito a indivíduos específicos, mas sim que seja acessível a todos os membros da organização que possam se beneficiar dele.

Nesse sentido, a primeira etapa do presente estudo foi a realização de uma sessão de *brainstorming* pela equipe do projeto de pesquisa, constituída por três discentes de pós-graduação em informática aplicada, para discutir os principais problemas de KM enfrentados pelas organizações. Em seguida, para diagnosticar os principais fatores, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas e questionários com perguntas abertas previamente estabelecidas, tais como: *Que tipo de informação e conhecimento são necessários para desenvolver o trabalho em tempo real no qual auxilia na tomada de decisão em cada campus?; Como são realizadas e registradas às atividades de ensino, pesquisa e extensão?; De que forma são coletadas as informações que são repassadas para o relatório anual de atividades que posteriormente são transmitidas para o campus sede?* A figura 2 apresenta um mapa mental com base na estruturação do organograma da Universidade Federal Rural de Pernambuco com sua sede, os campi e suas respectivas atividades:

Figura 2 - Mapa Mental do Ciclo KM na UFRPE



Fonte: Elaboração própria

Os mapas mentais representam uma ferramenta valiosa e versátil para a gestão do conhecimento dentro do ciclo de gestão do conhecimento (KM). Conceitualmente, os mapas mentais são artefatos que podem ser tanto físicos quanto digitais, projetados para organizar e estruturar ideias e pensamentos de forma eficiente. Esses mapas são construídos a partir de um ponto central, a partir do qual ramificações de conceitos, palavras-chave e imagens se expandem, formando uma rede interconectada de informações. No contexto atual delineado por Hartman, Reis e Kovaleski (2004), onde a inovação e o conhecimento são os pilares das organizações modernas, os mapas mentais emergem como uma ferramenta essencial. Em um ambiente empresarial caracterizado por mudanças constantes e pela necessidade de adaptabilidade, a capacidade de compartilhar conhecimento de forma eficaz entre os membros da equipe é fundamental.

Os mapas mentais facilitam essa troca de conhecimento, promovendo um ambiente propício à colaboração e à criatividade. Ao promover a sinergia entre os colaboradores, os mapas mentais desempenham um papel crucial na estimulação da criatividade e na geração de novas ideias. A interconexão de conceitos e a visualização clara das relações entre eles permitem que as equipes explorem novas perspectivas e encontrem soluções inovadoras para os desafios organizacionais. Portanto, os mapas mentais não apenas facilitam a organização e a estruturação do conhecimento, mas também impulsionam a inovação e a criatividade, tornando-se uma ferramenta indispensável para as estratégias organizacionais em um ambiente em constante evolução.

A partir desses dados e através de uma reunião com um dos gestores do campus e a gestora da sede, identificamos a necessidade de uma ferramenta tecnológica que pudesse auxiliar na elaboração da padronização da informação e conhecimento no cadastramento das atividades de ensino, pesquisa e extensão através do relatório que é solicitado aos campi anualmente, atualmente realizado de forma manual e sem padronização nos processos, acarretando diferentes tipos de transtornos. Desta maneira, inicialmente elaboramos um protótipo para que os gestores pudessem avaliar se o conteúdo atenderia de forma relevante as reais demandas da organização (apresentado na figura 3):

Figura 3 - Versão beta do protótipo


**PROJETO DE PESQUISA**


Projeto de pesquisa:  Instituição:  Data:

Nome do aluno:

Nome do orientador:  Local da atividade:

Nível:  Agência de fomento:  Insumo:





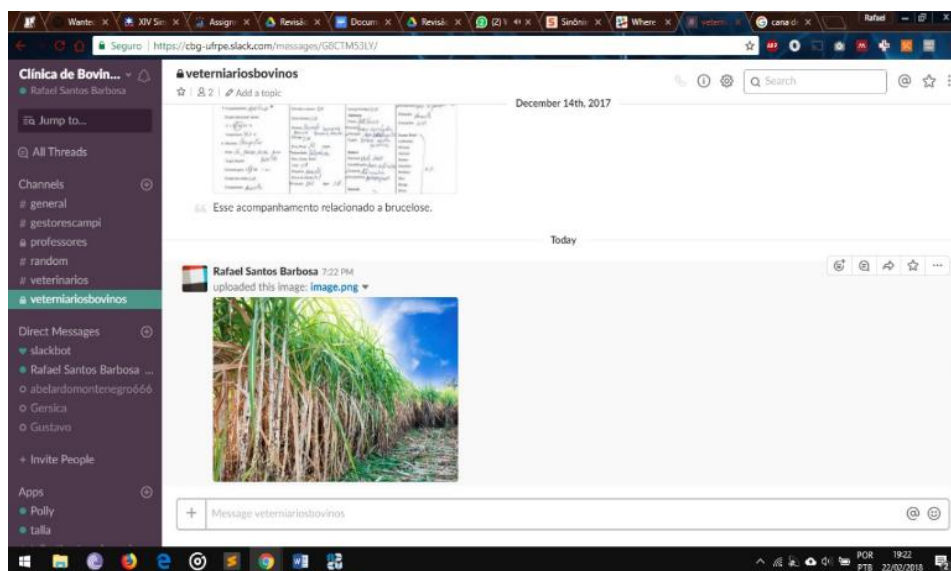
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - 2017  
Gestor de Atividades Acadêmicas

Fonte: Elaboração própria

Nesta etapa, foi utilizada uma *Storytelling* para ilustrar como resolver o problema de centralização do conhecimento e o valor de utilizar a solução KM proposta. O vocábulo *storytelling* significa a capacidade de contar histórias relevantes. É uma ferramenta poderosa que utiliza palavras ou recursos audiovisuais para transmitir uma história. Esta história pode ser contada de improviso ou pode ser uma história polida e trabalhada. Também é muito usado no contexto da aprendizagem, sendo uma importante forma de transmissão de elementos culturais como regras e valores éticos. O advento das redes de computadores e, principalmente, a consolidação da *Internet* permitiram a proliferação da denominadas “Comunidades de Prática” (CoP), ou seja, comunidades virtuais de colaboração voluntária, que, na verdade, nada mais são do que grupos de pessoas constituídos de maneira informal (isto é, independentemente das estruturas organizacionais às quais pertençam), em função da satisfação de interesses ou da solução de problemas comuns, seja para a troca de ideias, informações e experiências, seja para um tipo de aprendizado mais estruturado.

As CoP usam ferramentas especiais de groupware ou, mesmo, aquelas disponibilizadas para os grupos de discussão e para as comunidades virtuais gratuitas, como o compartilhamento de áreas de disco, o correio eletrônico, as salas de discussões, as votações eletrônicas, os murais *online*, os *blogs* etc, para a troca de ideias, documentos, programas, informações, conhecimentos e experiências. Justamente, foi criada a uma comunidade de prática na plataforma *Slack* visando criar uma discussão na comunidade acadêmica da UFRPE, especialmente, nos campi avançados, para a troca de informações e saberes relacionados às atividades desenvolvidas nos diferentes centros de ensino, como vemos na figura 4:

Figura 4 - Ambiente Virtual do Slack



Fonte: Elaboração própria

Ao mesmo tempo, trata-se de um grupo de pessoas ligadas à instituição de ensino que compartilham um interesse, um problema que enfrentam regularmente, e que se unem para desenvolver conhecimento de forma a desenvolver ou aprimorar uma prática em torno desse tópico.

## Ciclo KM Organizacional – Aplicação do Conhecimento

A última etapa consistiu na aplicação do conhecimento, baseado na prototipação de uma solução KM para o problema de gestão e padronização das informações identificadas no início do estudo. Nesse sentido, através dos relatórios de prestação de contas emitidos anualmente dos campi da UFRPE das unidades de Garanhuns e Carpina foi feita uma análise para definir as atividades em comum e dá-se início a construção do protótipo desta solução KM com a função de registrar de forma padronizada todas as atividades de ensino, pesquisa e extensão de cada campus. Bem como, facilitar o acesso às informações de forma remota.

Um protótipo é uma representação da interface com a qual o usuário pode interagir visando mudanças e melhorias. Assim, o grupo de pesquisa definiu que seria um sistema de informação disponível em um servidor *web*, com acesso através de um navegador de *Internet*. A escolha se deu devido à facilidade em multiplataformas por possibilitar o acesso em qualquer espaço geográfico, necessitando apenas de acesso a rede, além de ser possível a integração com outros sistemas já disponíveis na instituição através do *framework drupal*. Em relação ao seu desenvolvimento, o protótipo contou com as seguintes linguagens de programação - JAVA, HTML 5, CSS. O protótipo contou com acesso restrito através de autenticação e níveis hierárquicos. Além de permitir a inserção de diferentes tipos de dados, como por exemplo, a escolha do campus, o registro de atividades, a identificação dos alunos, dos professores e de seus respectivos programas. Na figura 5 é possível visualizar a tela de inserção dos dados das atividades de pesquisa. Um dos benefícios da utilização desse sistema é a otimização ao acesso às informações, pode-se destacar a possibilidade da utilização de filtros que facilitam a busca por períodos específicos:

Figura 5 - Tela de Inserção das Atividades de Pesquisa

A imagem mostra a interface de um sistema web. No topo, há uma barra de navegação com o título 'Gestor de Atividades Acadêmicas' e o status 'Indisponível'. À esquerda, há um menu lateral com opções: 'PRINCIPAL' (Home, Coordenação, Atividades de Ensino, Atividades de Pesquisa, Atividades de Extensão) e 'AJUDA' (Contato, Ajuda). O menu 'Atividades de Pesquisa' está selecionado. O conteúdo principal é dividido em duas seções: 'Atividade de Pesquisa' e 'Projetos Vinculados'. A seção 'Atividade de Pesquisa' contém um formulário com campos para 'Titulo do projeto de pesquisa', 'Coordenador' e 'Agência de fomento', todos com o status 'Indisponível'. Há um botão 'Adicionar' e um link 'Alterar'. A seção 'Projetos Vinculados' contém um formulário com campos para 'Titulo', 'Nome do orientador (Coordenador)' e 'Agência de fomento', todos com o status 'Indisponível'. Há um botão 'Adicionar' e um link 'Alterar'.

Fonte: Elaboração própria

Se o conhecimento é um ativo que representa valor, seja para as organizações ou para seus colaboradores, não é difícil entender que seu compartilhamento possa ser analisado como uma relação de troca de interesses como acontece num mercado qualquer. Geralmente, as

informações, os conhecimentos e as experiências estão dispersas pela organização, quando não estão concentradas em determinados indivíduos e grupos (Uriarte, 2008). A esse respeito, observamos em Virgilio (2017) que existem vários relatos de empresas internacionais que tiveram que “reinventar a roda” desnecessariamente por não serem capazes de localizar o conhecimento especializado que existia em algum lugar dentro da própria organização. Além da difusão interativa com os *stakeholders*, Koenig e Neveroski (2008) reforçam que a criação do conhecimento não é uma atividade circunscrita a determinados funcionários da área de pesquisa e desenvolvimento da organização, mas sim encarada como uma forma de comportamento, em que todos os trabalhadores, pertencentes a quaisquer dos níveis organizacionais ou hierárquicos (estratégico, tático e operacional), podem e devem contribuir. A criação do conhecimento organizacional é uma interação contínua e dinâmica entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito.

Essa interação é moldada pelas mudanças entre diferentes modos de conversão de conhecimento que, por sua vez, são induzidos por vários fatores. Por outro lado, a cultura organizacional influencia a criação de conhecimento de várias maneiras. Em uma cultura que valoriza a inovação, a aprendizagem contínua e a colaboração, os funcionários se sentirão mais encorajados a compartilhar ideias, experimentar novos métodos e buscar novas formas de resolver problemas. Por outro lado, em uma cultura mais fechada, onde a aversão ao risco e a conformidade são valorizadas, a criação de conhecimento pode ser inibida, pois os funcionários podem se sentir menos dispostos a compartilhar ideias ou questionar o status quo. Assim, a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na promoção ou restrição da criação de conhecimento dentro de uma organização.

Uma cultura que valoriza a colaboração, a inovação e a aprendizagem contínua tende a criar um ambiente propício para a geração e disseminação de conhecimento, enquanto uma cultura rígida, hierárquica ou avessa a mudanças pode limitar o fluxo de informações e inibir a criatividade. Além disso, os valores, normas e práticas que compõem a cultura organizacional moldam o comportamento dos indivíduos, determinando se eles se sentirão incentivados a contribuir com suas ideias ou a se retrair, impactando assim a capacidade da organização de se adaptar e inovar (Dalkir & Liebowitz, 2011).

A presente pesquisa gerou um protótipo baseado em informações coletadas através de questionários e entrevistas semiestruturadas com gestores acadêmicos da UFRPE e responsáveis por alguns setores dos campi avançados. Foram realizadas duas etapas, a primeira envolveu coleta de dados e desenvolvimento do primeiro protótipo. A segunda etapa envolveu a apresentação do protótipo onde foram solicitadas algumas modificações. Sendo assim, o principal resultado desta pesquisa foi à criação deste protótipo de um sistema com objetivo de automatizar a inserção e procura de dados acadêmicos relacionadas a ensino pesquisa e extensão.

O protótipo contou com acesso restrito de pessoas cadastradas e nível hierárquico de acesso, sendo necessária uma autenticação. Além disso, a proposta é que na tela principal seja possível a escolha do tipo de atividade desejada para gerar a análise de relatório por período e também se selecione o tipo de atividade (ensino, pesquisa, extensão) para preenchimento dos dados. Noutro sentido, outro destaque é a possibilidade da utilização de filtros que facilitam a busca por períodos específicos, como pode ser visto na figura 6:

Figura 6 - Tela de Busca Baseada em Filtros



Fonte: Elaboração própria

Ao disponibilizar dados e informações relevantes de maneira acessível e organizada, as instituições podem capacitar gestores, professores e alunos a tomar decisões informadas em diversos contextos. Isso contribui para a eficiência operacional, a melhoria dos processos educacionais e o alcance dos objetivos estratégicos da instituição. O Ciclo de Conhecimento representa uma ferramenta vital para as instituições de ensino, capacitando-as a maximizar recursos, promover a excelência educacional e enfrentar os desafios do século XXI. Ao adotar uma abordagem sistemática para a gestão do conhecimento, as instituições podem fortalecer sua capacidade de inovação, colaboração e adaptação, garantindo assim seu papel como líderes na promoção do aprendizado e do desenvolvimento humano. Em adição, o Ciclo KM facilita o compartilhamento eficaz de informações e experiências entre membros da comunidade acadêmica. Através de plataformas colaborativas, repositórios de conhecimento e redes de comunicação, as instituições podem promover uma cultura de colaboração e aprendizado contínuo. Isso não apenas enriquece o ambiente educacional, mas também impulsiona a inovação e a resolução colaborativa de problemas.

#### 4. CONCLUSÃO

A evolução da rede, impulsionada pelo surgimento de novas tecnologias interativas e pelos serviços na Web, está gradualmente se consolidando como uma plataforma de conectividade, colaboração e, acima de tudo, utilidade, pois as pessoas estão genuinamente interessadas em informação. Estas tecnologias continuam a nos surpreender com múltiplas interfaces e aplicações cada vez mais interativas e acessíveis, tornando-se o principal meio de comunicação desta sociedade global. É exatamente aqui que se destaca a importância da gestão do conhecimento para organizações de diversos setores, tanto para indivíduos quanto para as próprias organizações. A concepção da gestão do conhecimento e saberes é essencialmente a coordenação deliberada e sistemática de pessoas, tecnologia, processos e estrutura organizacional, visando agregar valor por meio da reutilização e inovação.

Essa coordenação é alcançada através do compartilhamento e aplicação de conhecimento, assim como pela captura das valiosas lições aprendidas e melhores práticas na memória corporativa, promovendo uma aprendizagem organizacional contínua.

Deste modo, além de uma carente literatura contemporânea sobre o assunto, em busca de resposta à pergunta de investigação, observamos que uma comunidade acadêmica de prática aliada ao desenvolvimento de um sistema de informação capaz de dinamizar os processos de comunicação entre diferentes campi de uma instituição de ensino superior pública, outrora, realizado por meio de relatórios físicos que não valorizavam as limitações de tempo dos funcionários da universidade, em meio a um grande volume de informações produzidas, mas que no presente recebe uma proposta de desenvolver uma solução de KM para auxiliar no registro de atividades promovidas naqueles campi.

Conseqüentemente, o estudo contribui para a comunidade acadêmica da UFRPE ao propor uma padronização e registro em tais relatórios com base na transparência nas informações disponibilizadas e a dinamização do processo comunicacional. Ou seja, é sobre tal premissa que o estudo realizado traz entre as suas principais contribuições um possível ineditismo literário científico (face a limitada bibliografia encontrada sobre o tema) apoiada numa proposta de desenvolvimento de sistema de informação eficiente que pode ser explorado em estudos futuros na elaboração de requisitos funcionais e não funcionais.

## REFERÊNCIAS

- Albagli, S., Maciel, M. L. (2004). Informação e conhecimento na inovação e no desenvolvimento local *Ciência da Informação*, v. 33, n. 3, p. 9-16, 2004.
- Alavi, M., Leidner, E. D. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, p. 107-136, 2001.
- Davenport, T. H. (1994). Saving IT's Soul: Human centered information management. *Harvard Business Review*, Mar-Apr, 119-131.
- Davila, A., Fraga, B., Diana, J. B., Spanhol, F. J. (2014). O ciclo de gestão do conhecimento na prática: um estudo nos núcleos empresariais catarinenses. In: *International Journal of Knowledge Engineering and Management (IJKEM)*, 3 (7): 43-64, 2014.
- Dalkir, K., Liebowitz, J. (2011). Knowledge management in theory and practice. Cambridge: The MIT Press, 2011.
- Hartman, A., Reis, R. D., Kovalski, J. L. (2004). Uma resposta às mudanças organizacionais através do trabalho em equipes multifuncionais: um estudo de caso na indústria de fertilizantes. *Anais do XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Florianópolis, SC, Brasil, 03 a 05 de novembro, 2004.
- Koenig, M. E. D., Neveroski, K. (2008). The origins and development of knowledge management. *Journal of Information and Knowledge Management*, 7(4), 243-254, 2008.
- Nonaka, I., Takeuchi, I. (2008). *Gestão do conhecimento*. Porto Alegre: Bookman.
- Virgilio, F. D. (2017). *Social media for knowledge management applications in modern organizations*. Londres: Publisher Business Science.

Santos, C. A, Machado, F. M, Mesquista, S, Domingues, H., Kovaleski, J. (2017). Gestão do Conhecimento: Comparação das Sete Dimensões no Ramo Madeireiro de duas Microrregiões dos Campos Gerais-PR. Atas do VII Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, 2017.

Uriarte, F. A. (2008). IZAN, Mntroduction to knowledge management. Jakarta: ASEAN Foundation, 2008.

Wenger, E., Mcdermott, A., Snyder,W. (2002). Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge. Boston: Harvard Business Press, 2002

### PROCEDIMENTOS ÉTICOS

**Conflito de interesses:** nada a declarar. **Financiamento:** nada a declarar. **Revisão por pares:** Dupla revisão anónima por pares.



Todo o conteúdo da [e<sup>3</sup> – Revista de Economia, Empresas e Empreendedores na CPLP](#) é licenciado sob *Creative Commons*, a menos que especificado de outra forma e em conteúdo recuperado de outras fontes bibliográficas.