

# **A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO E DA GESTÃO DO CONHECIMENTO COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO NAS ORGANIZAÇÕES**

Emanuelly Comoretto Machado<sup>1</sup>

Márcio Marques Tornquist <sup>2</sup>

Daniele Estivaleta<sup>3</sup>

Andressa Hennig Silva<sup>4</sup>

Gilnei Luiz de Moura<sup>5</sup>

## **ÁREA TEMÁTICA**

Gestão de Pessoas.

## **INTRODUÇÃO**

No mundo permeado pelo conhecimento, as organizações têm nas pessoas, sua principal fonte de vantagem competitiva, por isso, investir na qualificação e desenvolvimento das habilidades das pessoas é tão importante quanto investir em tecnologias e equipamentos.

O conhecimento gerido no ambiente organizacional encontra-se de duas maneiras: o conhecimento explícito, que está formalizado em livros, manuais de sistemas e bancos de dados. E o conhecimento tácito que é adquirido ao longo da vida, através das experiências, da educação e do aprendizado (NONAKA E TAKEUCHI, 1997).

<sup>1</sup>Graduanda em Administração – UFSM – 7º Semestre – emanuely\_comoretto@yahoo.com.br

<sup>2</sup>Graduado em Administração - URCAMP

<sup>3</sup>Graduada e Mestranda em Administração - UFSM

<sup>4</sup> Mestre e Doutoranda em Administração - UFSM

<sup>5</sup>Doutor em Administração – Professor Adjunto - UFSM

## **OBJETIVOS**

Como objetivos buscou verificar a importância do capital humano na organização em estudo como diferencial competitivo e de que maneira o conhecimento poderia ser utilizado pela organização para atingir uma vantagem competitiva.

## **MÉTODO**

O método utilizado é uma abordagem quali-quantitativa descritiva dos fatos e que, baseia-se em uma breve pesquisa bibliográfica.

Esta pesquisa é de cunho descritivo, e como podemos ver em Gil (2002, p. 42) "a pesquisa descritiva têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno".

O instrumento de coleta de dados é formado de um questionário adaptado de Oliveira (2010), contendo questões que servem para identificação do capital humano, da gestão do conhecimento e também contendo perguntas abertas.

O presente estudo foi realizado em uma empresa familiar, do setor de comércio, localizada no interior do RS.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Como principais resultados, percebe-se certa falta de motivação dos colaboradores, visto que, por ser uma organização ligada ao comércio, o trabalho torna-se monótono e não desafiante para os colaboradores. Percebeu-se também que não existe nenhuma forma de documentação do conhecimento, ficando assim a mercê da força de trabalho. Verificou-se ainda que o treinamento realizado pela empresa é realizado do modo "aprender-fazendo" e ensinado na prática do cotidiano o que pode causar transtornos como insegurança na realização das tarefas e retrabalho. O diagnóstico realizado, tendo por base o questionário indica que a empresa deveria investir em programas motivacionais, assim como, buscar

formas de reter o conhecimento organizacional, pois desse modo, a empresa fica dependente do capital humano disponível, sendo que poderá ser prejudicada a medida que as pessoas deixarem a organização.

## **CONCLUSÕES**

Através da revisão de literatura e pesquisa aplicada, obtiveram-se informações a respeito da maneira como o conhecimento bem administrado pode tornar-se uma fonte de vantagem competitiva para as organizações. Percebe-se também que é necessário atentar para a melhoria na gestão do conhecimento, visto que, se os processos não estão documentados e padronizados, a organização fica dependente do capital humano.

## **REFERÊNCIAS**

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo, Atlas: 2002.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de Conhecimento na Empresa**. Ed. Campus, 10ª Edição, 1997.

OLIVEIRA, Ceres Cristine de. **Gestão do conhecimento: Um estudo de caso no setor de compensação de cheques e outros papéis**. Porto Alegre, 2010.