

O BA – a forja do conhecimento organizacional



ANA ISABEL LUCAS
Consultora & Formadora
Comunicação & Gestão da Qualidade
annalukkas@hotmail.com

Neste mundo globalizado, avassalado pela epidemia da doença COVID -19, as empresas que têm conhecimento irão enfrentar com maior facilidade a recessão que se avizinha.

A formação é o modo mais comum de trazer conhecimento para as empresas.

Mas, será a formação, per se, condição para criar conhecimento dentro de uma organização?

A resposta é “Não!”. Só com uma ação pensada e planeada de forma estratégica, será possível desenvolver competências, criar e partilhar conhecimento dentro de uma organização.

É certo e sabido que o tecido empresarial português é constituído na sua maioria por pequenas e médias empresas (PME). Neste conjunto estão incluídas as pequenas, as médias e as microempresas, que totalizam 99,9% do tecido empresarial português. Sendo que 96,1% são microempresas.

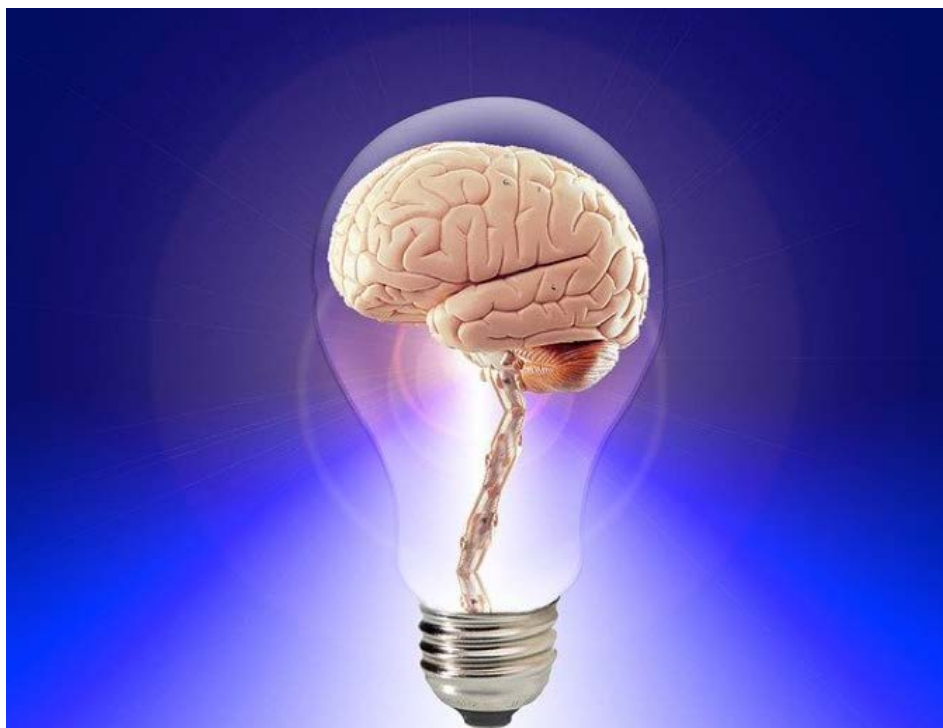
De acordo com um estudo efetuado pela Comissão Europeia, os principais problemas detetados nas PME, inclusive as portuguesas, são a carga administrativa e regulamentar, o acesso ao financiamento, a fiscalidade e a falta de competências.

Este contexto pressiona as empresas para a redução de custos que também se fazem sentir na formação.

Se existe uma contenção nos custos com a formação, paralelamente, existe também o preconceito de que há falta de tempo para os colaboradores participarem em sessões de formação.

Esta mentalidade não facilita o desenvolvimento de competências ou a renovação do conhecimento dentro das organizações.

O processo de criação de conhecimento dentro de uma organização é complexo e depende de três elementos essenciais: a



conversão do conhecimento tácito em explícito, os espaços que propiciam a criação de conhecimento e os recursos do conhecimento.

O conhecimento tácito existe apenas dentro do indivíduo. É um resultado das suas

experiências, das suas crenças e do seu sistema de valores. O explícito é o conhecimento racional que resulta da teoria. A interação entre estes dois tipos de conhecimento amplia quando é partilhado, gerando uma espiral em expansão. Para se perceber melhor esta ideia, sem-

pre que uma empresa contrata recursos de elevadas competências técnicas, renova o conhecimento dentro da organização. Estes recursos trazem consigo novos conhecimentos e acesso a novas fontes que ajudam a alimentar o conhecimento

O processo de criação de conhecimento dentro de uma organização é complexo e depende de três elementos essenciais: a conversão do conhecimento tácito em explícito, os espaços que propiciam a criação de conhecimento e os recursos do conhecimento

pre que uma empresa contrata recursos de elevadas competências técnicas, renova o conhecimento dentro da organização. Estes recursos trazem consigo novos conhecimentos e acesso a novas fontes que ajudam a alimentar o conhecimento

organizacional e conferem-lhe carácter dinâmico. Se a isto adicionar-se um ambiente de partilha dentro da organização, será criada uma espiral de conhecimento. Mas, não se pode criar conhecimento sem um contexto que propicie essa criação. É aqui que surge o Ba.

organizacional e conferem-lhe carácter dinâmico. Se a isto adicionar-se um ambiente de partilha dentro da organização, será criada uma espiral de conhecimento. Mas, não se pode criar conhecimento sem um contexto que propicie essa criação. É aqui que surge o Ba.

O conceito de espaços de partilha de conhecimento foi desenvolvido por um filósofo Japonês Kitaro Nishida, que os chamou de Ba, cuja tradução significa “lugar”. O Ba é o espaço propício para a criar, utilizar e partilhar conhecimento. Pode ser físico, virtual e mental ou uma combinação entre estes.

O Ba é a forja onde se forma o conhecimento organizacional, onde se dá a interação entre a partilha de conhecimentos e experiências.

As redes de intranet, as salas de reuniões, o lugar onde se realiza um brainstorming, uma sala de formação, os locais de socialização entre indivíduos, são Ba. Potenciam a criação e partilha de conhecimento.

O terceiro elemento do processo de criação de conhecimento são os recursos. São as entradas e saídas. A intranet, as tecnologias, os processos e procedimentos, documentos e especificações, etc., são recursos do conhecimento.

A interação entre os três elementos do conhecimento permite dinamizar os recursos do conhecimento e mobilizá-los para o Ba onde são convertidos e partilhados.

Receber formação pode ajudar a criar conhecimento. A formação contém os três elementos do conhecimento quando é desenhada estrategicamente e adaptada à realidade da empresa, destinada a suprir uma lacuna existente.

Mas a estratégia e a adaptação não acontece na maior parte dos casos. A formação

funciona como uma fonte e um recurso do conhecimento, mas não existem condições de um Ba, que permitam a transferência e partilha com a intenção de criar a espiral.

Neste modelo de criação de conhecimento dá-se especial destaque ao lugar (Ba), onde o conhecimento é criado. Não é mero acaso!

Através da organização do trabalho, a empresa constrói toda a estratégia para criar

tégia pensada e trabalhada. Antes desta escolha, é criada uma cultura propícia e coerente através de políticas, onde a comunicação tem um papel de extrema importância.

É muito difícil criar conhecimento em empresas com falta de competências e onde a formação é vista como um custo ou falta de tempo.

Gerir a partilha de conhecimento implica definir quem são os intervenientes

As redes de intranet, as salas de reuniões, o lugar onde se realiza um brainstorming, uma sala de formação, os locais de socialização entre indivíduos, são Ba. Potenciam a criação e partilha de conhecimento

conhecimento. Os Ba criados desempenham um papel muito importante, são os facilitadores da criação de conhecimento. Nestes espaços, emerge confiança e compromisso que são a base da criação do conhecimento entre indivíduos.

Difícilmente existirá um único Ba. É a combinação estratégica dos Ba físico, mental e virtual que permite a dita conversão do conhecimento tácito em explícito ou explícito em tácito.

Escolher o lugar faz parte de uma estra-

na interação, as fontes do conhecimento e o lugar de partilha e exige criar uma cultura propícia e profissionalizar a gestão.

Uma forma simples de pensar o conhecimento dentro das organizações é começar a trabalhar os 3 C's: conhecimento, colaboração e comunicação.

Hoje, mais do que nunca, o conhecimento organizacional vai ser necessário, não apenas para o sucesso empresarial, mas para a sobrevivência das empresas. ■

www.startandgo.pt

START&GO



Revista Digital Start&Go

Subscriba para receber, gratuitamente, a revista em formato digital

