

# GESTÃO DO CONHECIMENTO: USO ESTRATÉGICO DOS EVENTOS COMO FONTES DE INFORMAÇÃO<sup>1</sup>

E-mail:  
adeliacaroline@gmail.com  
finger.andrew@gmail.com

Adélia Caroline Félix Alves<sup>2</sup>, Andrew Beheregarai Finger<sup>3</sup>

## *RESUMO*

A presente pesquisa tem como principal objetivo analisar o uso estratégico das fontes de informação para a Gestão do Conhecimento, sob a perspectiva do papel desempenhado pelos eventos. Explana acerca dos conceitos que permeiam a GC e sobre como as fontes de informação, sobretudo no tocante aos eventos, podem ser utilizadas estrategicamente na consolidação de uma organização voltada ao aprendizado e capaz de gerenciar seus conhecimentos. Como fundamentação metodológica, esta pesquisa é bibliográfica, constitui-se como descritivo-exploratória e emprega a abordagem qualitativa. Espera-se, como resultado, elucidar a função e a relevância dos eventos no contexto da Gestão do Conhecimento (GC) e explicar acerca de seu papel estratégico como fonte de informação na geração do conhecimento organizacional.

**Palavras-chaves:** Gestão do Conhecimento. Criação do Conhecimento. Fontes de Informação. Eventos.

## *ABSTRACT*

This research has as its main objective to analyze the strategic use of information sources for Knowledge Management, from the perspective of the role played by events. It explains about the concepts that permeate KM and how information sources, especially regarding events, can be used strategically in the consolidation of an organization focused on learning and capable of managing its knowledge. As a methodological foundation, this research is bibliographic, descriptive-exploratory, and uses a qualitative approach. As a result, it is expected to elucidate the function and the relevance of events in the context of Knowledge Management and to explain about their strategic role as a source of information in the generation of organizational knowledge.

**Keywords:** Organizational Management. Knowledge Creation. Information Sources. Events.

---

<sup>1</sup> Pesquisa de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal de Alagoas. Qualificado em 29 de setembro de 2022.

<sup>2</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal de Alagoas.

<sup>3</sup> Docente permanente no Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI/UFAL)

## *1 INTRODUÇÃO*

Compreender a relevância das informações e dos conhecimentos e utilizá-los como vantagem competitiva para dar sentido às mudanças do ambiente externo são características de organizações voltadas ao conhecimento. A gestão dessas organizações tem como foco a utilização estratégica de seus recursos informacionais para proporcionar o aumento de sua eficiência e qualidade. À vista disso, a forma como as organizações gerenciam seus recursos de informação e conhecimento ao longo do tempo, sua capacidade de utilizá-los e suas habilidades para desenvolver as capacidades dos indivíduos internamente são fatores que influenciam na sua atuação e no seu potencial em inovação.

De acordo com Araújo (2014), as organizações perceberam que, em termos de estratégia, o maior recurso não estava nas informações já conhecidas, mas em algo desconhecido de forma geral: o conhecimento que cada indivíduo, dentro das organizações, possui, os quais poderiam ser gerenciados e, a partir de condições propícias, convertidos em novos conhecimentos. Para Choo (2003), a gestão das informações e dos conhecimentos é essencial para sustentar a criação e a aplicação do conhecimento nas organizações. Em consonância, a partir da compreensão de que a informação compartilhada em uma organização possui diversas, esta pode ser utilizada como fator decisivo, inclusive para criar conhecimentos. Portanto, durante o processo de gestão de seus recursos, faz-se necessário às organizações identificarem quais são suas fontes de informação.

Todavia, salienta-se a importância de reconhecer que as fontes de informação não são apenas aquelas que estão disseminadas em suportes convencionais. Ao apresentarem suas classificações das fontes de informação organizacional, autores como Dutra (2014), Ribeiro (2009), Pereira e Barbosa (2007), Valentim (2002) e Choo (1994) elencaram determinadas tipologias de eventos como recursos para as organizações. Nessa perspectiva, torna-se imprescindível compreender o contexto no qual os eventos operam no ambiente organizacional e quais são as suas potencialidades como fontes de informação, tendo em vista sua capacidade de gerar, fornecer e transferir informações. Além disso, torna-se crucial, a esta pesquisa, a investigação acerca das atribuições assumidas pelos eventos no contexto da GC, uma vez que podem possibilitar a geração e a conversão do conhecimento nas organizações.

Dessa forma, elenca-se como principal problema de investigação, a seguinte problemática: Como os eventos podem ser utilizados estrategicamente na GC?

## *2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA*

A presente seção apresenta o embasamento teórico desta pesquisa. Inicialmente, são explanados os conceitos, modelos e estudos relacionados à Gestão do Conhecimento. Posteriormente, trata acerca da abordagem teórica das fontes de informação organizacionais. Por conseguinte, apresentam-se os conceitos relativos aos eventos no contexto organizacional.

### *2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO*

No tocante às organizações, Davenport e Prusak (1998) afirmam que a GC inclui a identificação das potencialidades da organização, a geração de novos conhecimentos para garantir vantagem competitiva e o acesso amplo às informações organizacionais. Além disso, tem como objetivo alcançar o conhecimento no momento certo, com as pessoas certas, ajudando os indivíduos a transformarem informação em ação.

Saeger e Pinho Neto (2020, p.102) reforçam que as ações oriundas da GC têm como principal objetivo “criar oportunidades para que os conhecimentos ainda não registrados e que

residem na mente das pessoas, ou seja, os conhecimentos tácitos, sejam socializados entre os sujeitos”. De acordo com Valentim (2008), a partir dos processos de GC nos ambientes organizacionais, torna-se possível criar um ambiente de geração, uso, aquisição e compartilhamento de conhecimentos, transformando os conhecimentos tácitos (individuais) em conhecimentos explícitos (informação).

Uma das principais abordagens da GC é a desenvolvida por Nonaka e Takeuchi (1997), com a Teoria da Criação do Conhecimento Organizacional, cuja premissa epistemológica está na distinção entre o conhecimento tácito e explícito. Fundamentados sob o princípio de que a criação do conhecimento organizacional está diretamente relacionada às conversões desses conhecimentos. Os autores conceituam que “[...] o conhecimento tácito é pessoal, específico ao contexto e, assim, difícil de ser formulado e comunicado. Já o conhecimento explícito ou ‘codificado’ refere-se ao conhecimento transmissível em linguagem formal e sistemática”. (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p.65, grifos dos autores).

Partindo desse pressuposto, para Nonaka e Takeuchi (1997) esses conhecimentos se complementam e a criação do conhecimento envolve a conversão dos mesmos por meio de processos de interação. Os autores propõem quatro modos de conversão do conhecimento organizacional: 1) o modo de socialização, na qual ocorre a conversão de conhecimento tácito em conhecimento tácito; 2) o modo de externalização, onde o conhecimento tácito é convertido em conhecimento explícito; 3) o modo de combinação, no qual se converte conhecimento explícito em conhecimento explícito; 4) e, por fim, o modo de internalização, na qual a conversão se dá do conhecimento explícito para o conhecimento tácito.

Em consonância, Choo (2003) discorre que a construção do conhecimento ocorre a partir do relacionamento sinérgico entre o conhecimento tácito e explícito e de processos que possibilitam a criação do conhecimento por meio da conversão de conhecimentos tácitos em explícitos. Dessa forma, a conversão do conhecimento ocorre através de uma interação contínua entre os modos de conversão, que, de acordo com o modelo apresentado, pode acontecer por meio do compartilhamento de conhecimentos organizacionais, internos ou externos, pessoais ou institucionais, ou seja, tácitos ou explícitos. Os resultados serão novos conhecimentos traduzidos em novos produtos, serviços ou competências.

Carvalho e Nassif (2020, p.41) destacam que o que acontece nos ambientes organizacionais pode ser identificado e gerenciado ao observarem-se as interações cotidianas, essas ações, decisões e interações consensuais nas organizações demonstram que “[...] as crenças e padrões de comportamento, mesmo sendo próprios de seus membros, possibilitam que haja criação, registro e manutenção de conhecimentos”. Para as autoras, tudo aquilo que não é conhecido no contexto organizacional se refere ao que não foi experimentado nesse ambiente e a tudo aquilo que os indivíduos que compõem a organização, por suas crenças e padrões, não permitem que sejam compartilhados.

Ao buscar se transformar em uma organização do conhecimento, faz-se necessário à organização prezar pela gestão de seus recursos informacionais, ou seja, compreender a necessidade de identificar quais são suas fontes de informação organizacionais. O compartilhamento de informações em uma organização pode ser oriundo dos mais diversos tipos de fontes, as quais poderão, caso sejam utilizadas estrategicamente para atingir determinados fins organizacionais, proporcionar a criação de novos conhecimentos.

## *2.2 FONTES DE INFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL*

O conceito de fontes de informação, de acordo com Cunha (2001, p.8), é muito amplo, uma vez que “[...] pode abranger manuscritos e publicações impressas, além de objetos, como amostras minerais, obras de arte ou peças museológicas”, ou seja, fontes descritas, pelo autor,

como formais ou semiformais. Ponjuán Dante (2004) esclarece que fontes de informação são quaisquer objetos e/ou indivíduos que geram, contenham, forneçam ou transfiram informações. À vista disso, de acordo com as particularidades de cada organização, serão identificados os mais diversos tipos de fontes de informação organizacionais.

Neste sentido, Rodrigues e Blattmann (2011, p.48) afirmam que sem que haja “[...] uma clara compreensão dos processos organizacionais e humanos pelos quais a informação se transforma em percepção, conhecimento e ação, as empresas não são capazes de perceber a importância de suas fontes e tecnologias de informação”. Cada organização, a partir da complexidade de seu ambiente organizacional, deve buscar os meios pelos quais poderá potencializar seus recursos informacionais e gerar conhecimento, seja através de fontes internas ou externas. Diante de sua multiplicidade, faz-se necessário, a fim de haja um melhor uso dessas fontes de informação, que seja realizada a classificação das mesmas.

Choo (2003) classifica as fontes de informação organizacional em quatro categorias: externas e pessoais; externas e impessoais; internas e pessoais; e internas impessoais. Para Valentim (2002), no âmbito organizacional, as fontes de informação podem ser classificadas como: a) fontes pessoais: nas quais as pessoas que fornecem informações no ambiente interno e no ambiente externo; b) fontes impessoais: que são as consultas feitas às publicações, como livros, jornais, revistas, rádio, televisão da organização, entre outros.

Cunha (2001) dividiu as fontes em três categorias: a) documentos primários; b) documentos secundários; e c) documentos terciários. Em sua pesquisa, o autor definiu a apresentação de trabalhos em eventos científicos como fontes primárias de informação, exemplificando a importâncias de eventos como conferências, congressos, encontros, seminários, painéis, *workshops*, etc., como meios mais efetivos para aperfeiçoar a comunicação e para compartilhar as informações.

Em seu quadro de classificação das fontes de informação e do conhecimento, Simão (2012) categoriza os eventos como conferências, feiras e exposições em outras fontes de informação externas. Dutra (2014) elaborou o modelo de classificação de fontes de informação, no qual se observa, no entanto, que os eventos estão categorizados como a interseção entre as fontes pessoais externas e internas e as fontes documentais internas e externas. Evidencia-se, dessa forma, a potencialidade dos eventos em atuar como fontes de informações para a geração de novos conhecimentos. Buckland (1991) considera os eventos, no sentido de acontecimentos, como informativos e observa que, embora os eventos não possam ser recuperados, há chances de reproduzi-los, adicionando outro elemento à completa extensão de fontes de informação. Nesse mesmo sentido, Campos e Barbosa (2007) destacam que a coleta e o uso de informações sobre eventos e tendências no ambiente externo podem ajudar os gerentes a planejar futuros cursos de ação da organização.

Os eventos, a partir da conceituação de Cesca (2008), podem ser compreendidos como um acontecimento planejado, que ocorre em determinado local e tempo, para comunicar um determinado assunto, possibilitando a integração, o envolvimento e a mobilização de determinados públicos com fins pretendidos e objetivos estrategicamente definidos. Na conjuntura das organizações, faz-se possível visualizar a competência dos eventos, como fontes de informação, de desempenhar um papel relevante na geração do conhecimento organizacional, tendo em vista que possibilitam o compartilhamento de informações e fomentam a criação de novos conhecimentos. A escolha planejada do tipo de evento, alinhada aos objetivos organizacionais e focada nos processos de conversão do conhecimento, possibilita a geração de novos conhecimentos por meio do aprendizado mútuo.

Diante do exposto, compreende-se que os eventos criam ambientes facilitadores para o desenvolvimento de novos conhecimentos, propiciando o uso estratégico do conhecimento armazenado e, principalmente, a conversão do conhecimento organizacional.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Marconi e Lakatos (2010, p.155), “[...] pesquisa, portanto, é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. Serão apresentados os seguintes métodos sistemáticos: caracterização da pesquisa; delimitação da pesquisa; técnica e instrumento de coleta de dados; e técnica de análise de dados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa emprega, em sua abordagem metodológica, o enfoque qualitativo, na qual o processo e seus significados apresentam-se como a essência desta investigação, ademais não está focada em representações numéricas. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013, p.376), recorre-se à pesquisa qualitativa quando se busca “[...] compreender a perspectiva dos participantes [...] sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundar suas experiências, pontos de vistas, opiniões e significados”.

No tocante aos objetivos, ao elencar como principal propósito a análise do uso estratégico das fontes de informação como meio de geração de conhecimento, sob a perspectiva do papel desempenhado pelos eventos, esta pesquisa constitui-se como descritivo-exploratória. Tendo em vista que “[...] busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho e mapeando as condições de manifestação desse objeto” (SEVERINO, 2016, p.107).

Esta pesquisa trata-se, ainda, de um estudo descritivo acerca do papel desempenhado pelos eventos em organizações públicas e privadas do estado de Alagoas, correspondendo ao principal objetivo de analisar como os eventos podem ser utilizados estrategicamente na Gestão do Conhecimento das organizações, a fim de possibilitar a criação de conhecimento organizacional. O desenvolvimento do estudo corresponderá as seguintes etapas: a) Pesquisa bibliográfica; b) Construção do referencial teórico; c) Elaboração da classificação dos eventos; d) Realização de entrevistas com representantes de organizações; e) Análise de conteúdo e f) Apresentação dos resultados da pesquisa.

#### 3.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A presente investigação delimitou como seu objeto de pesquisa a identificação, a categorização e a análise dos tipos de eventos que têm potencial para atuar como fontes de informação nas organizações e obter desempenho nos processos de criação e de conversão do conhecimento organizacional. Para tal, a pesquisa delinea seu desenvolvimento a partir de levantamentos bibliográficos e de um estudo descritivo das organizações na realização de eventos presenciais. As etapas do estudo nas organizações são classificadas da seguinte forma: 1) Mapeamento das organizações e escolha das organizações que compõem a amostra desta pesquisa; 2) Entrevistas semiestruturadas com os representantes das organizações; 3) Descrição e análise do conteúdo; 4) Conclusões e propostas de estudos acerca do objeto.

O campo desta investigação é focado nos eventos realizados no contexto de organizações públicas e privadas, descritas posteriormente, selecionadas e localizadas geograficamente no estado de Alagoas. Por isso, nesta pesquisa, o local de estudo dos processos foi delimitado a organizações que realizem periodicamente eventos presenciais que envolvam seus públicos internos e externos. Nesse tocante, serão realizadas entrevistas com os membros, que desempenham funções de liderança no tocante à realização de eventos. As organizações são selecionadas baseada nos critérios de abrangência, maior visibilidade e divulgação dos eventos realizados para públicos internos e externos nos canais de

comunicação da organização e a possibilidade de acesso às informações necessárias para a viabilidade do presente estudo.

Serão observados, a partir da classificação dos tipos de eventos e dos resultados obtidos nas entrevistas, quais são os principais eventos presentes nas organizações e como cada um desses eventos pode atuar nos processos de criação do conhecimento organizacional, sobretudo no tocante aos modos de conversão do conhecimento desenvolvidos por Nonaka e Takeuchi (1997).

### *3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS*

A partir do levantamento bibliográfico basilar desta pesquisa foram realizadas as etapas de identificação, análise e categorização dos tipos de eventos, tanto no que se refere à classificação dos mesmos como fontes de informações, quanto à relação dos mesmos nos processos de criação e de conversão do conhecimento organizacional. Na etapa de desenvolvimento serão analisados os casos, mais especificamente, os eventos realizados por organizações para seus públicos-alvo no período temporal de 2019 a 2022.

O universo da pesquisa se limita ao quantitativo de quatro organizações prezando pela viabilidade da investigação, tanto no tocante ao volume de material a ser coletado e analisado, quanto pela possibilidade de acesso aos dados das organizações selecionadas. As organizações foram selecionadas prezando pelo critério de visibilidade na realização de eventos no estado de Alagoas, bem como no município de Maceió, a partir da divulgação promovida pelas próprias organizações, pelas mídias externas e pela visibilidade no mercado de eventos de Alagoas, sendo elas: a) Governo do estado de Alagoas; b) Câmara Municipal de Maceió; c) Sebrae Alagoas; d) Pajuçara Sistema de Comunicação.

Para os fins pretendidos, serão realizadas entrevistas semiestruturadas, coletadas pessoalmente ou de forma remota e aplicadas individualmente ao gestor ou responsável pelo setor na organização. No tocante às entrevistas será solicitada a autorização do Comitê de Ética da Universidade Federal de Alagoas e posterior submissão à Plataforma Brasil. Os entrevistados serão informados de todos os seus direitos relativos ao estudo e outras informações necessárias antes que as perguntas sejam feitas. Decerto, as entrevistas só ocorrerão após a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

### *3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS*

De acordo com Creswell (2010, p.216) a análise de dados “[...] envolve extrair sentido dos dados do texto e da imagem, envolvendo a preparação dos dados para análise, ir cada vez mais fundo no processo de compreensão dos dados e interpretar o significado mais amplo dos dados”. Serão realizadas a coleta, as análises, a interpretação e a discussão dos dados coletados, a partir dos conceitos, do contexto, dos cenários, dos temas e padrões elencados pelo processo investigativo.

Como técnica para análise de dados será utilizada a análise de conteúdo, que consiste em três etapas: a) pré-análise, que equivale a visão geral do material coletado; b) exploração do material, compreendida como a fase de organização, de categorização e de construção de operações de codificação; e c) tratamento dos resultados, que se trata de captar os conteúdos integrados a todo material coletado. (BARDIN, 1977).

Após a realização das entrevistas, serão seguidos os seguintes passos, descritos por Creswell (2010, p.195/196): 1) organização e preparação dos dados para análise, cujo processo envolve a transcrição de entrevistas, leitura do material e classificação e organização dos dados; 2) leitura de todos os dados; 3) análise detalhada com um processo de codificação, ou

seja, organizar os materiais obtidos em grupos e dar significação a esses grupos; 4) utilização do processo de codificação para gerar informações mais detalhadas; 5) “prever como a descrição e os temas serão representados na narrativa qualitativa”; e 6) interpretação para extrair significados dos dados.

Em seguida, será realizada a representação dos dados, através da elaboração de tabelas, quadros e gráficos, a validação dos dados e a análise dos resultados. Por fim, será apresentada a conclusão da análise e da discussão sobre os resultados obtidos.

#### 4 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Durante o desenvolvimento desta pesquisa, observou-se a importância de se categorizar os diversos tipos de eventos como fontes de informação organizacional, classificando-os de acordo com suas especificidades. Dessa forma, este projeto de pesquisa apresenta, como resultado inicial desta investigação, uma classificação dos tipos de eventos como fontes de informação internas ou externas às organizações.

Nesse sentido, serão utilizados, como referencial teórico, os conceitos basilares explanados pela pesquisadora Zitta (2018). Para a elaboração deste trabalho será utilizada como base as fontes e as classificações de fontes de informação propostas pelos autores Dutra e Barbosa (2020), Dutra (2014), Valentim (2002), Beal (2009), Ribeiro (2009), Pereira e Barbosa (2007), Ponjuán Dante (2004), Choo (2003, 1994), Cunha (2001) e Keye (1995). Todavia, ao apresentar a classificação das fontes de informação organizacional, nem todos os autores considerados abarcaram os eventos em suas exemplificações.

**Quadro 1** - Autores que exemplificam os eventos como fontes de informação

| <b>Autor / Ano:</b>     | <b>Tipo de classificação da fonte:</b>   | <b>Tipos de evento exemplificado:</b>   |
|-------------------------|--|---|
| Choo (1994)             | Fontes externas e impessoais   | Conferências.   |
| Cunha (2001)            | Fontes primárias   | Conferências; Congressos; Encontros; Seminários; Painéis; <i>Workshops</i> , etc. |
| Valentim (2002)         | Fontes informais   | Seminários; Congressos; Visitas aos clientes e fornecedores; Exposições; Feiras.  |
| Pereira; Barbosa (2007) | Fontes externas, impessoais e não-eletrônicas  | Congressos; Feiras; Eventos.  |
| Beal (2009)             | Fontes informais   | Seminários; Congressos; Visitas; Exposições.                                      |
| Ribeiro (2009)          | Fontes pessoais externas   | Feiras; Congressos; Palestras.  |
| Simão (2012)            | Fontes externas  | Congressos; Feiras; Exposições;   |
| Dutra (2014)            | Interseção entre as fontes pessoais externas e internas e as documentais internas e externas | Congressos; Feiras.   |

**Fonte:** Elaborado pela autora (2022)

Diante disso, fundamentando-se na classificação das fontes de informação com base em sua origem (fontes internas e fontes externas), conforme os autores Dutra (2014), Ribeiro (2009), Pereira e Barbosa (2007) e Choo (1994); e com relação à proximidade (fontes pessoais e fontes impessoais), em consonância com os autores Dutra (2014), Pereira e Barbosa (2007), Valentim (2002) e Choo (1994), foi elaborada a categorização apresentada no Quadro 2.

**Quadro 2 - Classificação dos eventos organizacionais como fontes de informação**

|                 | Fontes Pessoais   | Fontes Impessoais   |
|-----------------|---|---|
| Fontes Internas | Confraternizações e datas comemorativas; Reuniões dialogais nos setores; Café da manhã, almoço ou <i>brunch</i> ; <i>Brainstorms</i> ; Dia de campo; Concursos entre funcionários; Eventos culturais; Entrevistas; <i>Open Day</i> para familiares; | Palestras internas; Capacitações e treinamentos; Campanhas; Lançamento de produtos/serviços; Inaugurações de obras; Solenidades de posse; Lançamentos de livros, manuais e/ou cartilhas; Lançamento de pedra fundamental; Reuniões gerais; Assembleias e sessões solenes; Condecorações e homenagens; |
| Fontes Externas | Competição esportiva; Visitas a outras empresas; Reuniões com fornecedores e clientes; Rodada de negócios; Eventos sociais; <i>Networkings</i> ;  | Congressos, seminários, conferências; Visitas e viagens; Cursos de aprimoramento; Videoconferências; Exposições, feiras e mostras;  |

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A elaboração do Quadro 2 teve como objetivo exemplificar a quantidade significativa dos tipos de eventos que podem ser utilizados pelas organizações como fontes estratégicas de informações, sem esgotar suas possibilidades. Sendo: a) **Fontes Internas e Pessoais**: Tipos de eventos que possibilitam a troca informal de informações e compartilhamento de ideias, envolvendo os componentes do público interno da organização; b) **Fontes Internas e Impessoais**: Tipos de eventos que objetivam compartilhar informações formais e oficiais da organização, com objetivos previamente estabelecidos entre os componentes do público interno da organização; c) **Fontes Externas e Pessoais**: Tipos de eventos que possibilitam a troca informal de informações sobre a organização, envolvendo os componentes do público interno da organização e o público externo, sem a participação direta da organização; e d) **Fontes Externas e Impessoais**: Tipos de eventos que objetivam compartilhar informações formais e específicas acerca da organização, com objetivos previamente estabelecidos, entre os componentes do público interno, sem a participação direta da organização.

Em conformidade com os conceitos expostos e adaptando a classificação dos eventos (Quadro 2) aos modos de conversão do conhecimento de Nonaka e Takeuchi (1997), já explanados no presente trabalho, acerca da interação entre conhecimento tácito e explícito, esta pesquisa desenvolve a uma categorização dos tipos de eventos atribuídos a cada etapa da conversão do conhecimento, conforme explanado no Quadro 3.

**Quadro 3 - Conversão do conhecimento: eventos como fontes de informação**

|                 | Fontes Pessoais                                | Fontes Impessoais                            |
|-----------------|--|--|
| Fontes Internas | SOCIALIZAÇÃO<br>Eventos Internos e Informais   | EXTERNALIZAÇÃO<br>Eventos Internos e Formais |
| Fontes Externas | INTERNALIZAÇÃO<br>Eventos Externos e Informais | COMBINAÇÃO<br>Eventos Externos e Formais     |

Fonte: Elaborado pela autora (2020) baseado em Nonaka e Takeuchi (1997)

Cada quadrante corresponde a um modo de conversão do conhecimento e para cada modo delineou-se as características que devem estar contidas nos tipos de eventos definidos pelas organizações: a) **Socialização**: Eventos internos e informais que possibilitam o compartilhamento de experiências relacionadas à organização entre o público interno, com a orientação espontânea dos modelos mentais do público na mesma direção; b) **Externalização**: Eventos internos e formais que tratam do processo de criação do conceito, geralmente provocado pelo diálogo ou pela reflexão coletiva entre a organização e seus públicos internos, promovendo a interação e a reflexão acerca de determinado assunto; c) **Combinação**: Eventos externos e formais, realizados através da combinação de conjuntos diferentes de conhecimentos explícitos, envolvendo o público interno e externo da organização, proporcionando educação e treinamento; e d) **Internalização**: Eventos externos e informais que possibilitam a experiência do público interno em aprender na prática com componentes do público externo da organização, por intermédio do compartilhamento de vivências e a incorporação desse aprendizado à organização.



De certo, a utilização estratégica dos eventos como fontes de informação para a organização fornece o contexto apropriado para que a conversão do conhecimento organizacional se torne possível. Para tal, faz-se necessário que a escolha dos tipos de eventos (Quadro 2) esteja estreitamente ligada aos objetivos e resultados que a organização almeja alcançar, utilizando-os estrategicamente como forma de encontrar novos caminhos. Para cada modo de conversão do conhecimento há uma classificação com os tipos compatíveis de eventos (Quadro 3) para que a interação entre os conhecimentos tácitos e explícitos dos indivíduos possibilitem resultados pertinentes para a organização.

Alinhar os objetivos das organizações à escolha dos eventos a serem realizados pela mesma, focando nos tipos e conteúdos de conhecimento que almejam ser extraídos de cada modo de conversão, é o caminho a ser seguido por uma organização que reconhece a importância de suas fontes de informação e é orientada ao conhecimento. A utilização dos eventos como fontes de informação estratégicas mostrou-se, por meio desta pesquisa, um importante recurso para a construção do conhecimento organizacional.

Dessa forma, o presente projeto de pesquisa visa em seu desenvolvimento aperfeiçoar e ampliar classificações dos tipos de eventos como fontes de informações organizacionais internas e externas no contexto dos quatro modos de conversão do conhecimento organizacional. Além de investigar, na prática das organizações, como os eventos por elas realizados atuam no contexto dos modos de conversão do conhecimento.

Espera-se, com esta pesquisa, compreender quais são as ferramentas fornecidas pelos eventos às organizações para o compartilhamento de conhecimentos organizacionais, internos ou externos, pessoais ou institucionais – tácitos ou explícitos, atuando como aliados na construção de uma organização voltada para o conhecimento, com o objetivo de alcançar resultados, metas e propósitos organizacionais, gerando, conseqüentemente, novos conhecimentos relevantes para a organização. Ademais, a presente pesquisa seguirá as atividades definidas no cronograma apresentado na seção seguinte.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. Á. Fundamentos da Ciência da Informação: correntes teóricas e o conceito de informação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 4, n. 1, p. 57-79, jan./jun. 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/19120/10827>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70. 1977.

BEAL, A. **Gestão estratégica da informação: como transformar a informação e a tecnologia da informação em fatores de crescimento e de alto desempenho nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2009.

BUCKLAND, M. K. **Information as thing**. **Journal of the American Society for Information Science (JASIS)**, v. 45, n. 5, p. 351-360, 1991. Disponível em: <http://people.ischool.berkeley.edu/~buckland/thing.html>. Acesso em: 3 fev. 2022.

CAMPOS, L. F. B.; BARBOSA, R. R. **Monitoração ambiental realizada por empreendedores em empresas incubadas e graduadas: um estudo empírico do uso das fontes de informação**. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/178509>. Acesso em: 2 ago. 2022

CARVALHO, A. V.; NASSIF, M. E. Do desconhecido ao conhecer: por uma epistemologia complexa da Gestão do Conhecimento. In: DUARTE, E. N.; FEITOZA, R. A. de B. (Org.) **Visões epistemológicas da Gestão do Conhecimento na Ciência da Informação**. João Pessoa: Editora UFPB, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/8683>. Acesso em: 10 fev. 2022

CESCA, C. G. G. **Organização de eventos**: manual para planejamento e execução. Grupo Editorial Summus, 2008.

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.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativos, quantitativos e mistos. Porto Alegre: Artmed. 2010.

CUNHA, M. B. da. **Para saber mais**: fontes de informação em ciência e tecnologia. Brasília, DF: Briquet de Lemos, 2001. 168 p.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DUTRA, F. G. de C.; BARBOSA, R. R. Modelos de etapas para a Gestão da Informação: uma revisão sistemática de literatura. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 106-131, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.19132/1808-5245262.106-131>. Acesso em: 10 fev. 2022.

PEREIRA, F. C. M.; BARBOSA, R. R. **Uso de fontes de informação por consultores empresariais**: um estudo junto ao mercado de consultoria de belo horizonte. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/178778>> . Acesso em: 22 out. 2022.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H.. **Criação de conhecimento na empresa**: Como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 358p.

PONJUÁN DANTE, G. **Gestión de información**: Dimensiones e implementación para el éxito organizacional. 1. Ed. Rosário: Nuevo Paradigma, 2004.

RIBEIRO, C. E. A. **Uso de fontes de informação no setor de previdência privada aberta no Brasil**. Belo Horizonte, MG, 2009. 110 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), UFMG, 2009. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/ECID-7V2GVP>. Acesso em: 5 mai. 2022.

SAEGER, M. M. de M. T.; PINHO NETO, J. A. S. de. **Diretrizes para a implantação da Gestão da Informação e do conhecimento**: no orçamento participativo de João Pessoa. João Pessoa: Editora UFPB, 2020. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/book/181>. Acesso em: 10 mai. 2022.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. H.; LUCIO, M. D. et P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24 ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SIMÃO, M. de L. B. **Estudo das fontes de informação e de conhecimento na inovação organizacional**: evidências empíricas nas empresas portuguesas. Dissertações de Mestrado e Teses de Doutorado: Universidade da Beira Interior. 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.6/3045>. Acesso em: 2 ago. 2022.

VALENTIM, M. L. P. Gestão da Informação e Gestão do Conhecimento em ambiente organizacionais: conceitos e compreensões. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v. 1, n.1, 2008. Disponível em: <http://inseer.ibict.br/ancib/index.php/tpbci/article/view/110>. Acesso em 15 abr. 2022.

VALENTIM, M. L. P. Inteligência competitiva em organizações: dado, informação e conhecimento. **DataGramZero**, Rio de Janeiro, v3, n.4 ago. 2002.

ZITTA, C. **Organização de eventos**: da ideia à realidade. 6 ed. Brasília: Editora SENAC-DF, 2018.