

As lideranças religiosas no contexto da gestão de conhecimento: o estudo da igreja evangelizadora Deus é contigo (IEDC)

Religious leadership in the context of knowledge management: a case study of the evangelizing church God is with you (IEDC)

José Roberto Cezar 

Universidade de Marília - UNIMAR
ze.roberto2@terra.com.br

Rogério Klôh Menezes 

Universidade de Marília - UNIMAR
rkloh@hotmail.com

RESUMO

A Igreja Evangelizadora Deus é Contigo (IEDC), fundada em 2023, enfrentou desafios na constituição e crescimento de sua estrutura eclesial. Para superar essas dificuldades, a IEDC adotou o modelo SECI de Nonaka e Takeuchi (1995), que permite a conversão entre conhecimento tácito e explícito, facilitando a criação, disseminação e formalização do conhecimento teológico e organizacional dentro da igreja. Este estudo investiga como a aplicação do SECI, juntamente com as teorias de liderança de Maxwell (2016) e o modelo de liderança molecular de Ross (2000), contribuiu para o fortalecimento das lideranças espirituais e a construção de uma estrutura colaborativa. Através dos processos de socialização, externalização, combinação e internalização de conhecimento, a IEDC criou um ambiente de aprendizagem contínua. Isso permitiu identificar problemas, criar respostas práticas e melhorar processos administrativos, como as doações e os eventos na comunidade. A socialização foi evidenciada pela criação de uma forte rede de apoio entre os membros da igreja, que compartilharam experiências e aprendizados durante cultos e encontros informais, promovendo a transmissão intuitiva de conhecimento tácito. A externalização foi refletida na formalização das práticas, como a criação de manuais e documentos que documentaram as práticas espirituais e administrativas, permitindo a conversão do conhecimento tácito em explícito e garantindo que todos os membros tivessem acesso a informações claras. A combinação de saberes teológicos e administrativos foi destacada pela criação de novas estratégias de evangelização e crescimento comunitário. A integração desses conhecimentos permitiu à igreja implementar novas abordagens tanto no âmbito espiritual quanto na gestão interna. Por fim, a internalização do conhecimento ocorreu quando os membros, ao aplicar o conhecimento adquirido em suas práticas cotidianas, transformaram esse saber em experiências pessoais, o que resultou na formação de novos pastores e líderes espirituais, com a IEDC tornando-se um centro de formação. Este artigo destaca a importância da gestão do conhecimento e da liderança colaborativa para o desenvolvimento sustentável da IEDC, e como esses elementos contribuíram para seu fortalecimento como comunidade de fé.

PALAVRAS-CHAVE: IEDC; Gestão do Conhecimento; SECI; Igreja; Liderança Espiritual.

ABSTRACT

The Igreja Evangelizadora Deus é Contigo (IEDC), founded in 2023, faced challenges in the establishment and growth of its ecclesiastical structure. To overcome these difficulties, IEDC adopted the SECI model by Nonaka and Takeuchi (1995), which enables the conversion between tacit and explicit knowledge, facilitating the creation, dissemination, and formalization of theological and organizational knowledge within the church. This study investigates how the application of the SECI model, combined with Maxwell's (2016) leadership theories and Ross's (2000) molecular leadership model, contributed to strengthening spiritual leadership and building a collaborative structure. Through the processes of socialization, externalization, combination, and internalization of knowledge, IEDC created an environment of continuous learning. This allowed for the identification of problems, the development of practical solutions, and the improvement of administrative processes such as donations and community events. Socialization was evidenced by the creation of a strong support network among church members, who shared experiences and learnings during worship services and informal meetings, promoting the intuitive transmission of tacit knowledge. Externalization was reflected in the formalization of practices, such as the creation of manuals and documents that documented spiritual and administrative practices, enabling the conversion of tacit knowledge into explicit knowledge and ensuring that all members had access to clear information. The combination of theological and administrative knowledge was highlighted by the creation of new strategies for evangelism and community growth. Integrating these areas of knowledge allowed the church to implement new approaches in both spiritual and administrative spheres. Finally, the internalization of knowledge occurred when members, applying the acquired knowledge in their daily practices, transformed it into personal experiences, which resulted in the formation of new pastors and spiritual leaders, with IEDC becoming a center for leadership formation. This paper highlights the importance of knowledge management and collaborative leadership for the sustainable development of IEDC and how these elements contributed to its strengthening as a faith community.

KEYWORDS: IEDC; Knowledge Management; SECI; Church; Spiritual Leadership.

INTRODUÇÃO

As organizações religiosas atuais enfrentam diversos desafios em termos de administração institucional, desenvolvimento de líderes e sustentabilidade diante das mudanças sociais rápidas. Em meio a esse cenário dinâmico, igrejas de porte menor precisam fortalecer sua estrutura organizacional e espiritual sem perder sua ligação comunitária e propósito missionário. Um exemplo disso é a Igreja Evangelizadora Deus é Contigo (IEDC), estabelecida em 2023, cuja trajetória evidencia o esforço consciente de unir a gestão do conhecimento às práticas religiosas e administrativas.

Diante das dificuldades inerentes à constituição e ao crescimento da igreja, a IEDC adotou o modelo SECI, desenvolvido por Nonaka e Takeuchi (1995), que propõe a conversão cíclica entre conhecimento tácito e explícito como mecanismo de criação e disseminação do

saber organizacional. A aplicação desse modelo no contexto eclesiástico constitui uma inovação metodológica, pois transcende os tradicionais enfoques teológicos e pastorais, inserindo conceitos estratégicos da administração no cotidiano religioso. Esse modelo é complementado pelas teorias de liderança de Maxwell (2016), que valoriza o desenvolvimento de líderes transformadores, e pelo modelo de liderança molecular de Ross (2000), que oferece uma alternativa descentralizada e colaborativa à liderança hierárquica tradicional.

Ao adotar essas abordagens, a IEDC buscou construir um ambiente de aprendizado contínuo, baseado na partilha de experiências, na sistematização do conhecimento espiritual e na formação de novos líderes comprometidos com a missão da igreja. A proposta deste artigo é analisar como a gestão do conhecimento e a liderança colaborativa contribuíram para a consolidação institucional da IEDC, com ênfase nos processos de aprendizagem organizacional, na articulação entre espiritualidade e administração e na formação de uma estrutura eclesiástica adaptável e participativa.

Este estudo utiliza como abordagem a análise de caso e se baseia em revisão bibliográfica e documental e em dados fornecidos diretamente pelo fundador da igreja - autor deste artigo também. O objetivo da pesquisa é contribuir para o campo interdisciplinar que une administração e religião ao exemplificar como a gestão do conhecimento pode ser utilizada de maneira eficiente e sustentável por organizações religiosas em desenvolvimento.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O uso da gestão do conhecimento em organizações religiosas tem sido um campo relativamente recente de estudo. No entanto, à medida que igrejas e organizações eclesiásticas buscam crescer e se consolidar em um mundo dinâmico, a aplicação de conceitos de gestão tem se mostrado essencial para a sustentabilidade organizacional. Este estudo se baseia em dois modelos teóricos principais que abordam a criação de conhecimento e o desenvolvimento de liderança, ambos aplicáveis ao contexto da Igreja Evangelizadora Deus é Contigo (IEDC): o modelo SECI de Nonaka e Takeuchi (1995) e as teorias de liderança de Maxwell (2016) e Ross (2000).

Entrelaçando esses modelos, a gestão do conhecimento na IEDC não se limita à administração de processos e informações, mas se integra à formação de um ambiente de aprendizado contínuo, necessário para o crescimento de uma comunidade de fé.

1.1 O MODELO SECI E A CRIAÇÃO DE CONHECIMENTO

O modelo SECI (Socialização, Externalização, Combinação e Internalização) de Nonaka e Takeuchi (1995) é fundamental para compreender como o conhecimento é gerado, transferido e utilizado dentro de uma organização. Esse modelo descreve o processo cíclico e dinâmico de conversão entre o conhecimento tácito (individual e pessoal) e o conhecimento explícito (formal e documentado), promovendo a criação de novos saberes organizacionais. Embora originalmente voltado para o contexto corporativo, o SECI tem se mostrado eficaz também em organizações religiosas, onde a interação e a troca de saberes espirituais e administrativos são essenciais.

- **Socialização:** A primeira parte do modelo SECI, socialização, baseia-se na partilha de experiências e conhecimentos tácitos entre as pessoas. Na IEDC, este processo ocorre nos encontros informais, como cultos e grupos de oração, onde os líderes e leigos partilham as experiências espirituais de modo intuitivo. Tal prática reforça os laços entre os fiéis, encoraja a criação de uma cultura organizacional partilhada e provê a base para a transmissão dos valores espirituais. Por consequência, a socialização facilita a emergência de uma identidade dada na igreja, o que é um elemento essencial para o desenvolvimento da comunidade da fé.
- **Externalização:** A externalização ocorre quando o conhecimento tácito é transformado em conhecimento explícito, ou seja, é articulado e formalizado. Na IEDC, esse processo é visível na criação de materiais como manuais de procedimentos, normas internas e documentos que formalizam práticas religiosas e administrativas. Essa formalização é importante para a disseminação de práticas espirituais e operacionais dentro da igreja, garantindo que as futuras gerações de líderes e membros possam acessá-las e aplicá-las.
- **Combinação:** A combinação refere-se à etapa em que o conhecimento explícito gerado na fase de externalização é reorganizado, sistematizado e expandido. Na IEDC, isso ocorre quando os diversos saberes e práticas formalizadas são combinados para criar novas estratégias ou procedimentos. Um exemplo seria a integração das práticas espirituais com as práticas administrativas da igreja, como a gestão de eventos e doações, utilizando documentos e sistemas compartilhados. Esse processo permite a criação de novas abordagens que envolvem tanto os aspectos espirituais quanto os administrativos da igreja.
- **Internalização:** Por último, a internalização é a transformação de conhecimento explícito em conhecimento tácito. Em IEDC, isso eventualmente ocorre quando os membros da igreja começam a integrar as práticas documentadas e procedimentos em seu dia a dia. Quando se aprende, por exemplo, como conduzir uma cerimônia ou uma reunião e a aplica, volta a informação em habilidades práticas e se torna experiência pessoal. Esse ciclo de internalização é reforçado em processos de aprendizagem organizacional e tem uma influência no crescimento individual dentro da organização.

Para ilustrar o processo contínuo de conversão do conhecimento tácito e explícito, a Figura a seguir apresenta o modelo SECI, mostrando como as quatro etapas (Socialização, Externalização, Combinação e Internalização) se interconectam em uma espiral dinâmica de criação de conhecimento. Esta representação visual destaca a interação contínua entre o conhecimento tácito e explícito dentro de uma organização.

Figura 1 – Modelo SECI: Processos de conversão de conhecimento tácito e explícito.



Fonte: Takeuchi e Nonaka (2008, p. 69).

1.2 LIDERANÇA E GESTÃO DO CONHECIMENTO

Liderar desempenha um papel fundamental na gestão do conhecimento em organizações religiosamente orientadas; onde espiritualidade e missão impulsionam as operações principais. Maxwell (2016), em sua teoria de liderança destaca a importância de formar líderes que não apenas orientam, mas também inspiram e capacitam os outros. Para o IEDC essa perspectiva foi fundamental pois enaltecer novos líderes espirituais sempre foi um dos principais objetivos desde sua criação. Maxwell defende que os líderes devem capacitar outros líderes e construir uma equipe de indivíduos aptos a liderar com princípios que estejam em sintonia com a missão da empresa.

Complementando o modelo de Maxwell, Ross (2000) descreve um modelo de liderança molecular, mais descentralizado e colaborativo. Este modelo é implementado pela IEDC, permitindo uma liderança adaptativa e eficaz que não é centralizada no pastor, mas é compartilhada entre os líderes espirituais. Tal modelo permite que toda a liderança da igreja colabore e ajude na tomada de decisão, melhorando a flexibilidade e a resiliência da igreja em face da mudança. A integração do modelo SECI com os conceitos de liderança de Maxwell e Ross oferece uma base teórica robusta para a compreensão de como a IEDC construiu e sustentou sua estrutura organizacional e sua comunidade de fé. Ao aplicar esses modelos, a IEDC conseguiu transformar práticas espirituais e administrativas em um ciclo contínuo de aprendizado e crescimento, fundamentado na troca de conhecimento, na formação de líderes e na adaptação às necessidades da comunidade.

2. METODOLOGIA

Este estudo segue uma perspectiva qualitativa ao utilizar o método de estudo de caso para examinar como o modelo SECI é implementado na gestão do conhecimento e no desenvolvimento de liderança na Igreja Evangelizadora Deus é Contigo (IEDC). A opção pelo estudo de caso é justificada pela natureza exploradora e analítica da pesquisa, que busca entender como as práticas organizacionais são aplicadas e seu impactam no crescimento e na sustentabilidade da igreja.

2.1 CONTEXTO DA PESQUISA E COLETA DE DADOS

O estudo foi conduzido dentro do ambiente da IEDC - uma pequena igreja estabelecida em 2023 - que tem como objetivo desenvolver uma estrutura de liderança colaborativa e adotar práticas de gestão do conhecimento. A coleta de dados foi realizada com base em uma única fonte de informação disponível - o líder espiritual da IEDC que também é um dos criadores da igreja. Esse processo de coleta foi realizado por meio das etapas a seguir:

- Entrevista semi-estruturada Realização de uma entrevista semi-estruturada com o mentor espiritual da IEDC para investigar a aplicação prática do conceito SECI no desenvolvimento de líderes e na configuração da igreja.

- Observação dos cultos e reuniões do planejamento e formação de líderes, esta técnica permitiu conhecer “in loco” como o conhecimento é compartilhado e utilizado na prática da IEDC de acordo as ações realizadas pelo líder espiritual
- Análise documental, realizada mediante a revisão de diversos materiais produzidos pela igreja, manuais de procedimentos, atas de reuniões, documentos internos detalhados a respeito das práticas espirituais e administrativas

A combinação dessas fontes de dados permitiu uma análise aprofundada do contexto e dos processos da IEDC, com ênfase na aplicação do SECI e nas práticas de liderança, baseadas nas percepções do líder entrevistado.

2.2 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram organizados e analisados com base em uma análise de conteúdo, que teve como objetivo identificar padrões e temas emergentes relacionados ao uso do SECI e à gestão do conhecimento, a partir das percepções do líder entrevistado. A análise foi realizada em duas etapas:

- 1) Codificação inicial: A entrevista, observações e documentos fornecidos pelo líder foram revisados, identificando práticas relacionadas às quatro fases do modelo SECI (Socialização, Externalização, Combinação e Internalização).
- 2) Análise temática: Os dados foram agrupados em temas centrais, com o intuito de compreender como o modelo SECI interagiu com as práticas de liderança e a estrutura organizacional da IEDC. A análise também considerou o impacto dessas práticas no desenvolvimento do líder e na gestão da comunidade de fé.

2.3 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Embora a metodologia adotada seja robusta, algumas limitações precisam ser consideradas. Primeiramente, como o estudo é baseado em um único caso, com a entrevista realizada com um líder espiritual da IEDC, os resultados podem não ser generalizáveis para outras organizações religiosas. Além disso, a dependência de uma única fonte de dados — a entrevista com o líder e as observações feitas a partir de sua perspectiva — pode introduzir

vieses relacionados à percepção interna da igreja, sem considerar as opiniões de membros da comunidade fora da liderança.

3. RESULTADO E DISCUSSÃO

Nesta seção vamos abordar as consequências da utilização do modelo SECI na Igreja Evangelizadora Deus é Contigo (IEDC), bem como discutir o impacto desses resultados na gestão do conhecimento e no desenvolvimento de liderança dentro da igreja.

3.1 DADOS QUALITATIVOS

A pesquisa incluiu um líder espiritual, que também era um dos fundadores da IEDC e desempenhou um papel importante no desenvolvimento da organização. Ele colaborou na elaboração do artigo e forneceu informações sobre como a igreja realizava sua gestão do conhecimento. Os métodos de coleta de dados incluíam entrevistas não estruturadas, observações diretas durante reuniões e cerimônias religiosas, assim como estudos de documentos internos da igreja.

Ainda que sejam coletados e analisados dados qualitativos com foco em um único estudo de caso, os dados disponíveis dão uma imagem completa sobre a liderança e a gestão do conhecimento na IEDC. Os dados qualitativos permitiram abordar as experiências e as percepções detectadas em relação ao modelo SECI e as práticas da igreja para formar novos líderes e manter a comunidade de fé.

3.2 MODOS DE CONVERSÃO DO SECI

Abaixo, é apresentado um quadro explicativo com a relação entre os modos de conversão do modelo SECI e as práticas observadas a partir da análise qualitativa da pesquisa com o líder espiritual da IEDC.

Quadro 1: Práticas Observadas na IEDC segundo o Modelo SECI

Modo SECI	Práticas Observadas na IEDC
Socialização	Encontros informais de oração e estudo bíblico onde experiências espirituais são compartilhadas de maneira tácita entre líderes e membros.
Externalização	Documentação de práticas religiosas e administrativas, como manuais de procedimentos e normas internas que formalizam a prática do evangelismo e a gestão de eventos.
Combinação	Reuniões estratégicas em que práticas espirituais e administrativas são combinadas para criar novas estratégias de evangelização e gestão comunitária.
Internalização	Aplicação prática das normas e procedimentos documentados, onde líderes e membros internalizam as práticas de gestão e evangelização no seu cotidiano.

Fonte: Elaboração própria com base no modelo SECI de Nonaka e Takeuchi (1995).

3.3 IMPACTO DO MODELO SECI NA IEDC

A aplicação do modelo SECI de acordo com a percepção do líder entrevistado teve impactos significativos nas práticas de gestão administrativa de conhecimento da IEDC. A **socialização**, conforme enumerado pelo líder, permitiu aos membros estabelecer uma forte rede de suporte onde todos poderiam compartilhar experiências e lições aprendidas. O modelo de **externalização** foi fundamental para formalizar as práticas e garantir que todos tenham acesso claro a informações sobre como realizar atividades administrativas e espirituais. A **combinação** ocorreu quando tanto do conhecimento explícito trazido pela administração quanto do conhecimento tácito aprendido pela experiência se uniram para permitir que os membros sejam mais eficientes no controle de desafios enfrentados pela igreja, como o gerenciamento de eventos e a administração financeira. A **internalização**, por sua vez, ocorreu quando os membros começaram a aplicar o conhecimento adquirido de uma maneira prática, transformando o conhecimento explícito em conhecimento pessoal. Como um resultado, o líder disse que a IEDC não só formalizou práticas, mas também criou uma cultura de aprendizado contínuo, com maior participação nas reuniões de liderança e eventos comunitários.

Embora os resultados qualitativos sejam limitados pela centralidade do foco na pesquisa qualitativa, a análise das entrevistas sugere que as práticas baseadas no modelo SECI tiveram sucesso. O líder, em particular, diz que houve aumento da participação nas reuniões de liderança e nos eventos da comunidade após a implementação dessas práticas.

3.4 DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Embora a aplicação do modelo SECI tenha sido bem-sucedida, alguns desafios foram observados. A externalização do conhecimento encontrou resistência inicial por parte de líderes mais tradicionais, que estavam acostumados a práticas informais e não documentadas. No entanto, à medida que o líder percebeu os benefícios da formalização (como maior clareza nos processos e maior controle sobre os eventos), essa resistência foi gradualmente superada.

A liderança molecular proposta por Ross (2000) foi um fator-chave para a adaptação rápida da igreja às mudanças, mas também trouxe o desafio de manter a coesão e a visão comum à medida que o número de líderes aumentava. Para resolver isso, o líder entrevistado informou que a IEDC adotou práticas de feedback contínuo entre líderes e membros. Desta forma, foi possível reconciliar diferentes perspectivas sem comprometer a unidade da missão.

3.5 CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO DO CONHECIMENTO E LIDERANÇA RELIGIOSA

Os resultados deste estudo indicam que a gestão do conhecimento, quando bem aplicada, pode transformar a forma como organizações religiosas gerenciam suas operações internas e suas comunidades de fé. A adoção do modelo SECI não apenas facilitou a formação de líderes bem preparados, mas também promoveu um ambiente de aprendizado contínuo, onde todos os membros são incentivados a contribuir para o crescimento da igreja, conforme evidenciado pelas percepções do líder entrevistado.

Além disso, as práticas de gestão do conhecimento e liderança colaborativa contribuíram para o crescimento sustentável da IEDC, embora o impacto financeiro ou de doações para projetos sociais não tenha sido medido. No entanto, a percepção do líder é que a integração entre espiritualidade e administração teve consequências positivas, pois permitiu que a igreja se adaptasse e prosperasse.

4. CONCLUSÃO

O estudo da IEDC demonstra como a gestão do conhecimento e a formação de lideranças, fundamentados no modelo SECI de Nonaka e Takeuchi, foram essenciais para o desenvolvimento sustentável da igreja. A combinação dessas práticas com as teorias de liderança de Maxwell e Ross ajudou a IEDC a formar sua estrutura eclesial e a criar novos líderes espirituais, sem os quais seria impossível continuar e desenvolver a missão da igreja.

A liderança espiritual desempenha um papel essencial ao promover um ambiente de aprendizado contínuo, incentivando o autoconhecimento e a motivação intrínseca dos membros. Isso fortalece o processo de gestão do conhecimento, criando um espaço colaborativo onde os valores espirituais são integrados ao cotidiano da igreja. Esse tipo de liderança conecta os indivíduos ao propósito maior da igreja, facilitando a internalização e a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, como destacado nas percepções do líder entrevistado.

Contudo, um dos maiores desafios enfrentados pela IEDC é fortalecer a autoconfiança de seus membros, incentivando-os a acreditarem em seu próprio potencial. Cada indivíduo possui habilidades espirituais e administrativas específicas que, quando combinadas, são fundamentais para o sucesso da igreja como comunidade de fé. Além disso, um desafio futuro será atrair novos membros e oferecer-lhes oportunidades de crescimento, tanto no aspecto espiritual quanto administrativo, sempre alinhados aos princípios cristãos que orientam a IEDC.

A parceria intergeracional é um fator chave no sucesso da IEDC. A combinação da experiência dos líderes mais velhos com a energia e o vigor de líderes mais jovens foi fundamental para moldar a visão de futuro da igreja. Essa troca de conhecimento entre gerações reflete o poder da gestão do conhecimento na criação de um ambiente colaborativo, onde tradição e inovação se encontram, impulsionando o crescimento espiritual e organizacional.

O futuro da IEDC dependerá de sua capacidade de continuar implementando essas práticas, garantindo que todos os membros estejam alinhados com a missão espiritual da igreja e que tenham oportunidades para desenvolver suas habilidades, tanto em liderança quanto em evangelização. As implicações dessas práticas podem servir de exemplo para outras igrejas e organizações religiosas que buscam um desenvolvimento sustentável, especialmente em um contexto onde adaptação e flexibilidade são essenciais para a relevância contínua.

A integração entre conhecimento espiritual e liderança colaborativa demonstrou ser um fator decisivo para o crescimento contínuo e sustentável não só da IEDC, mas de qualquer organização religiosa que valorize o potencial de seus membros e promova um ambiente de aprendizado constante. Estudos futuros podem expandir essa análise, comparando como outras

igrejas e organizações religiosas aplicam práticas de gestão do conhecimento e liderança, e explorando mais profundamente os desafios práticos enfrentados por essas instituições em suas particularidades.

REFERÊNCIAS

MAXWELL, John C. **O melhor de John C. Maxwell: seleção vida de líder**. 1. ed. Rio de Janeiro: Vida Melhor, 2016.

POPADIUK, S.; RICCIARDI, G. **Conversão do conhecimento é fonte de vantagem competitiva sustentável? Uma análise empírica sob a perspectiva da resource-based view**. *Gestão & Produção*, 18(1), 193-204, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-530x2011000100014>.

ROSS, Gerald. **O fim das pirâmides: a organização molecular e a nova estrutura das empresas**. Tradução de Silva Schiros. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

SILVA, Luana Barcelos da; CANCELIER, Marilena Marangoni de Lorenzi; GOMES JÚNIOR, Waldoir Valentim; GOMES, Roberto Kern; LAPOLLI, Édis Mafra. **A liderança espiritual no processo de gestão do conhecimento**. *2º Congresso Nacional de Inovação e Tecnologia*, São Bento do Sul, 19-21 de setembro de 2017. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/ceplan/id_cpmenu/1593/3420170910VF_16681133630653_1593.pdf. Acesso em: 23 out. 2024.

TAKEUCHI, Hirotaka; NONAKA, Ikujiro. **Gestão do conhecimento**. Tradução de Ana Thorell. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Bookman, 2008. ISBN 978-85-7780-229-6.