

GESTÃO TECNOLÓGICA I

Parcilene Fernandes



As Organizações



www.dilbert.com scottadams@aol.com



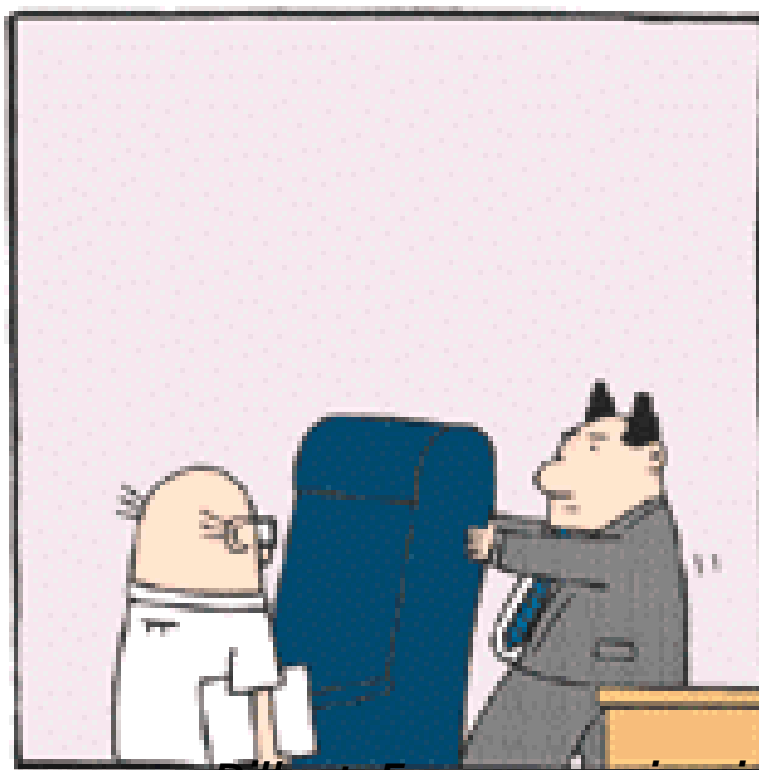
7/24/00 © 2000 United Feature Syndicate, Inc.



Dilbert, Exame - 720, agosto/2000



Dilbert, Exame - 718, julho/2000



Dilbert, Exame - 705, janeiro/2000



Mordac, o administrador do
serviço de informações

Eu fiz algumas mudanças
na rede que apenas eu
entendo.



scottadams@aol.com

www.dilbert.com

Eu não tive tempo de
testar, mas se acontecer
algum problema, estarei de
férias por três semanas em
um submarino russo abaixo
do Circulo Ártico.



© 2007 Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.

Minha tela
acabou de
ficar
branca.

Vamos
chamar isso
de
coincidência.





E-mail: SCOTTADAMS@aol.com



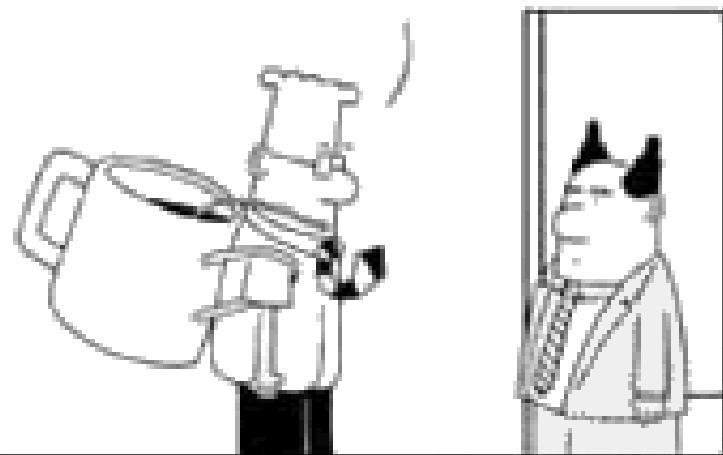
© 2001 Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.



www.dilbert.com
1-20-01

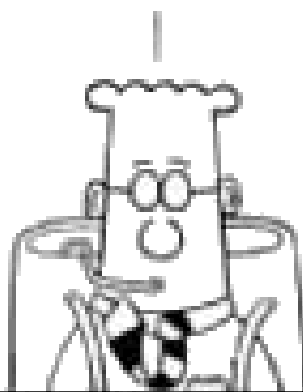


Acabei todos os meus projetos em um só dia.



www.dilbert.com scottadams@aol.com

Também reconfigurei a rede, escrevi sete artigos e submeti nove pedidos de patente.

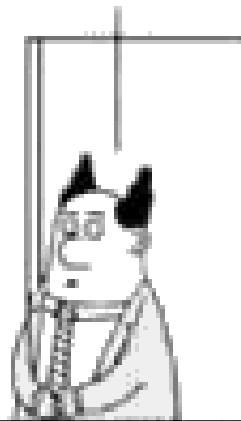


10/11/04 © 2004 Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.

Você está nú ou estou desenvolvendo visão de Raio-X?



Cogite cortar a cafeína.



Para pensar...

- **“O mercado mundial é de 5 computadores.”**
 - ▣ Thomas Watson Jr., IBM, 1943.
- **“Tudo já foi inventado.”**
 - ▣ Charles Duel, Serviço Americano de Patentes, 1899.
- **“64 Kb é mais que suficiente para qualquer um.”**
 - ▣ Bill Gates, Microsoft, 1981.
- **“Não há razão para alguém querer ter um computador em casa.”**
 - Ken Olson, Digital, 1977.

Novo Paradigma Organizacional

- O comportamento das organizações vem saindo de estruturas baseadas na **burocracia** para adotar uma conduta de **flexibilidade** competitiva que considera fatores que não eram levados em conta no paradigma industrial, como a **informação**.
- Processamento da informação a velocidades cada vez maiores, por meio de novas tecnologias.

Novo Paradigma Organizacional

- A exigência é por organizações e profissionais **proativos**.
- A **informação** é avaliada pela sua **utilidade**.
- Caem por terra, também, os conceitos de informação rara e **insubstituível**, pela **abundância de oferta**.

Novo Paradigma Organizacional

- **Flexibilidade** e **agilidade** são conceitos que vêm sendo impostos inclusive no **agir** das pessoas, que num **processo de aprendizagem** contínuo, devem estar aptas às **mudanças constantes** e **aceleradas**.

**A tecnologia sozinha
não resolve problemas**

Novo Paradigma Organizacional

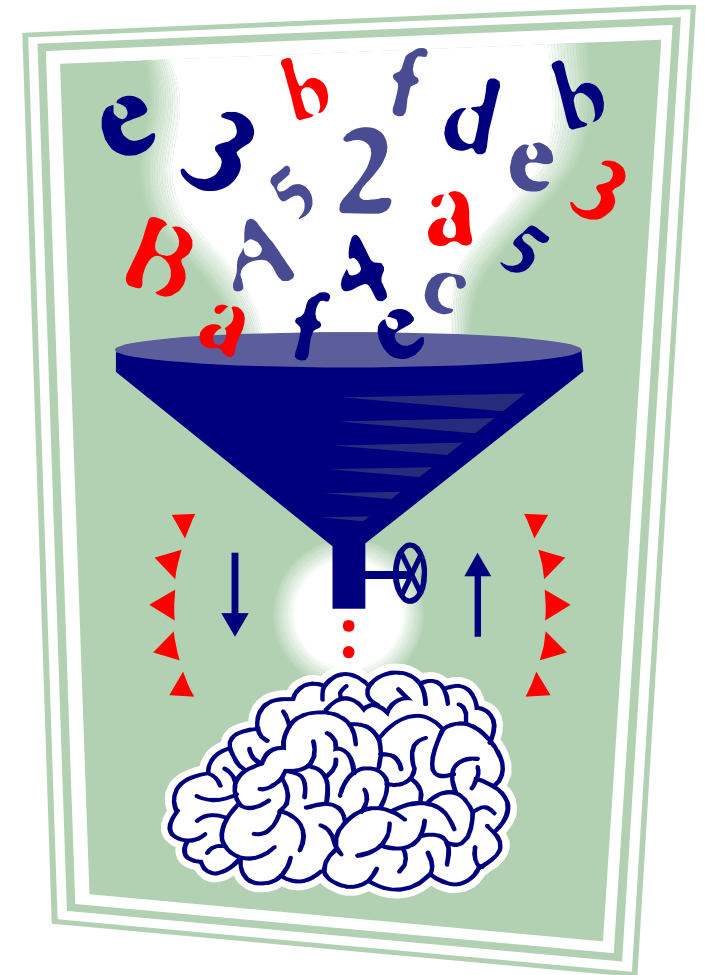
- Dessa forma, **antes** de tratar a **tecnologia**, torna-se condição necessária lidar com os **processos de negócio** e com as **informações** que as pessoas consideram relevantes para a **tomada de decisão**. (Davenport, 1998)

Definições Básicas

Senso Comum	Capacidade inata de sentir, julgar, ou perceber as situações
Fato	Uma declaração que relaciona uma dada verdade sobre um assunto ou um domínio
Heurística	Uma regra definida a partir da experiência sobre um contexto
Conhecimento	Entendimento através da experiência adquirida; familiaridade com a maneira de realizar uma tarefa; uma acumulação de fatos, regras processuais, ou um conjunto de heurísticas
Inteligência	A capacidade de adquirir e aplicar o conhecimento

Dado, Informação, Conhecimento

- **Dados:** são itens referentes a uma descrição primária de objetos, eventos, atividades e transações que não chegam a ser organizados de forma a transmitir algum significado específico.
- **Informação:** é todo conjunto de dados organizados de forma a terem sentido e valor para seu destinatário.
- **Conhecimento:** “consiste de dados e informações organizados e processados para transmitir compreensão, experiência, aprendizado acumulado e técnica, quando se aplicam a determinado problema ou atividade”.



Conhecimento

- “Conhecer é o processo de compreender e **internalizar** as informações recebidas, possivelmente **combinando-as** de forma a gerar mais **conhecimento**. ”

(Merton apud Gonçalves, 1995)

Algumas definições

- “Capital Intelectual” - Carta de John Kenneth Galbraith para Michael Kalecki, 1969.
- “A soma de tudo o que as pessoas em uma empresa sabem é o que leva a vantagem competitiva”, Tom Stewart, 1991.
- “Material intelectual é aquele que foi formalizado, obtido e disponibilizado para produzir valor agregado”, Laurence Prusak, 1994.
- “Conhecimento é aquilo que pode ser convertido em valor”, Leif Edvinson, 1996.

Conceito

- A Gestão do Conhecimento pode ser vista como uma coleção de processos que governa a **criação, disseminação e utilização** do conhecimento para atingir plenamente os **objetivos da organização**.

(Prusak & Davenport, “Working Knowledge”)

Gestão do Conhecimento

- **Era da Agricultura**

- ▣ **Terra, Recursos Naturais**

- **Era Industrial**

- ▣ **Trabalho, Capital, Mercado**

- **Era do Conhecimento**

- ▣ **Habilidades, Flexibilidade, Aprendizado Contínuo**

Gestão do Conhecimento

⇒ O conhecimento **tácito** é aquele que as pessoas possuem, mas não está descrito em lugar algum.



⇒ O conhecimento **explícito** é aquele que está registrado de alguma forma e, assim, disponível para as demais pessoas.



A Espiral do Conhecimento

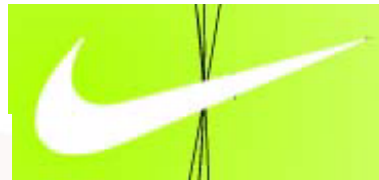
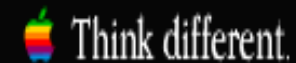
CONHECIMENTO

TÁCITO ↔ EXPLÍCITO

- **Socialização: Tácito para Tácito → Comunidades**
- **Externalização: Tácito para Explícito → Memória**
- **Combinação: Explícito para Explícito → Sistemas**
- **Internalização: Explícito para Tácito → Treinamento**

(Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeushi, *Criação do Conhecimento na Empresa*)

Exemplos de empresas em que o valor intangível supera o tangível:



Gestão do Conhecimento

“ Conhecimento é **poder**, e por isso as pessoas que o tinham no passado tentavam fazer dele um **segredo**.

No pós-capitalismo, o poder vem da **transmissão** da informação para torná-la **produtiva**, não de **escondê-la**.”

(*Peter Drucker*)

Gestão do Conhecimento

- “A vantagem competitiva das nações exige um **ambiente favorável** para **inovação tecnológica**, trabalhadores capacitados e facilidade no trânsito de ideias e pessoas.”

(Public Strategies for the Information Society, Comunidade Européia, nov/2000)

Gestão do Conhecimento

- Como o conhecimento é baseado na **experiência humana** e no **contexto social**, a Gestão do Conhecimento se articula com a **Cultura**, a **Estratégia** e a **Estrutura** Organizacional.
- Implantar Gestão do Conhecimento significa **mudar** a forma como a empresa **opera** internamente e como se **relaciona** com seus fornecedores e clientes.

Perfil do Gestor

- O dia a dia de um gestor envolve atualmente diferentes entradas em uma realidade complexa:
 - ▣ Interdisciplinaridade
 - ▣ Complexidade
 - ▣ Multiculturalidade
 - ▣ Inovação
 - ▣ Competitividade



Dilbert, Exame - 708, fevereiro/2000

A finalidade da GC

- ✓ Coletar, armazenar e distribuir conhecimentos.
- ✓ Criar um ambiente interativo onde as pessoas transfiram prontamente seus conhecimentos a outras pessoas.

Para isso, é necessário:

- Saber identificar quais conhecimentos são estratégicos para a organização
- Saber identificar as fontes de informações (internas e externas).
- Saber administrar dados e informações

Evolução da literatura científica relacionada a GC

Época	Autor	Foco e termos utilizados
Década de 80	Porter	Conhecimento estratégico
Década de 90	Drucker	Sociedade do conhecimento
	Quinn	Inteligência organizacional
	Stewart	Capital intelectual
2000 em diante	Amidon	Conhecimento e inovação
	Pesquisadores diversos	Consolidação dos conceitos Inteligência organiz. e GC

Elementos fundamentais em projetos de GC

- O ser humano como fonte geradora de conhecimento
- A informação como matéria prima para gerar conhecimento
- A TI como suporte para a informação e conhecimento

Os processos principais da Gestão do Conhecimento são:

- ▣ **compartilhar o conhecimento internamente,**
- ▣ **atualizar o conhecimento,**
- ▣ **processar e aplicar o conhecimento,**
- ▣ **adquirir conhecimento externamente,**
- ▣ **reutilizar conhecimento,**
- ▣ **criar novos conhecimentos e**
- ▣ **compartilhar o conhecimento com a comunidade**

Referências

- Alguns dos slides foram retirados de uma apresentação de **Jayme Teixeira Filho, Presidente da SBGC**
- ***Sobre os Cartoons:***
- Dilbert é um personagem de tiras diárias criado por Scott Adams.
- Scott Adams era economista na Pacific Bell, o que lhe deu uma enorme experiência em burocracia e na generalidade das "coisas absurdas" da vida empresarial. Suas tirinhas satirizam a vida dos negócios e aparecem em cerca de 1550 jornais e revistas de todo o mundo.

Fonte: Wikipédia