

A aula interativa do **Bootcamp Gestor(a) de Dados** começará em breve!

Atenção:

- 1) Você entrará na aula com o microfone e o vídeo DESABILITADOS.
- 2) Apenas a nossa equipe poderá habilitar seu microfone e seu vídeo em momentos de interatividade, indicados pelo professor.
- 3) Utilize o recurso Q&A para dúvidas técnicas. Nossos tutores e monitores estarão prontos para te responder e as perguntas não se perderão no chat.
- 4) Para garantir a pontuação da aula, no momento em que o professor sinalizar, você deverá ir até o ambiente de aprendizagem e responder a enquete de presença. Não é necessário encerrar a reunião do Zoom, apenas minimize a janela.

Fundamentos de organizações orientadas por dados

Segunda Aula Interativa

Prof.^a Narla Patrícia Rocha

Fundamentos de organizações orientadas por dados

Capítulo 4 – Governança de Dados

Prof.^a Narla Patrícia Rocha

Nesta aula



- ☐ Estratégia.
- ☐ Governança e DMBOK.
- ☐ Inteligência Competitiva e Business Intelligence.
- ☐ Prática.

Estratégia de Dados Recapitulando



- “Sem Dados, você é somente mais uma pessoa com uma opinião.”
William Eduard Deming.
- É um plano; define objetivos.
- Garante a gestão e operacionalização dos dados.
- Tem como pilares: Estratégia, Operação, Governança, Sistemas e Infraestrutura.
- Importância.

Governança de Dados



É a forma que a liderança das organizações lida com os dados e mede a importância que eles têm no processo de tomada de decisão.



Governança de Dados e DMBOK



- Framework de boas práticas de Gestão de Dados, que busca transmitir a importância da Gestão de Dados.



Governança de Dados DMBOK



- Divide-se em duas atividades macro:
 - Planejamento da Gestão de Dados;
 - Controle da Gestão de Dados.

Planejamento da Gestão de Dados

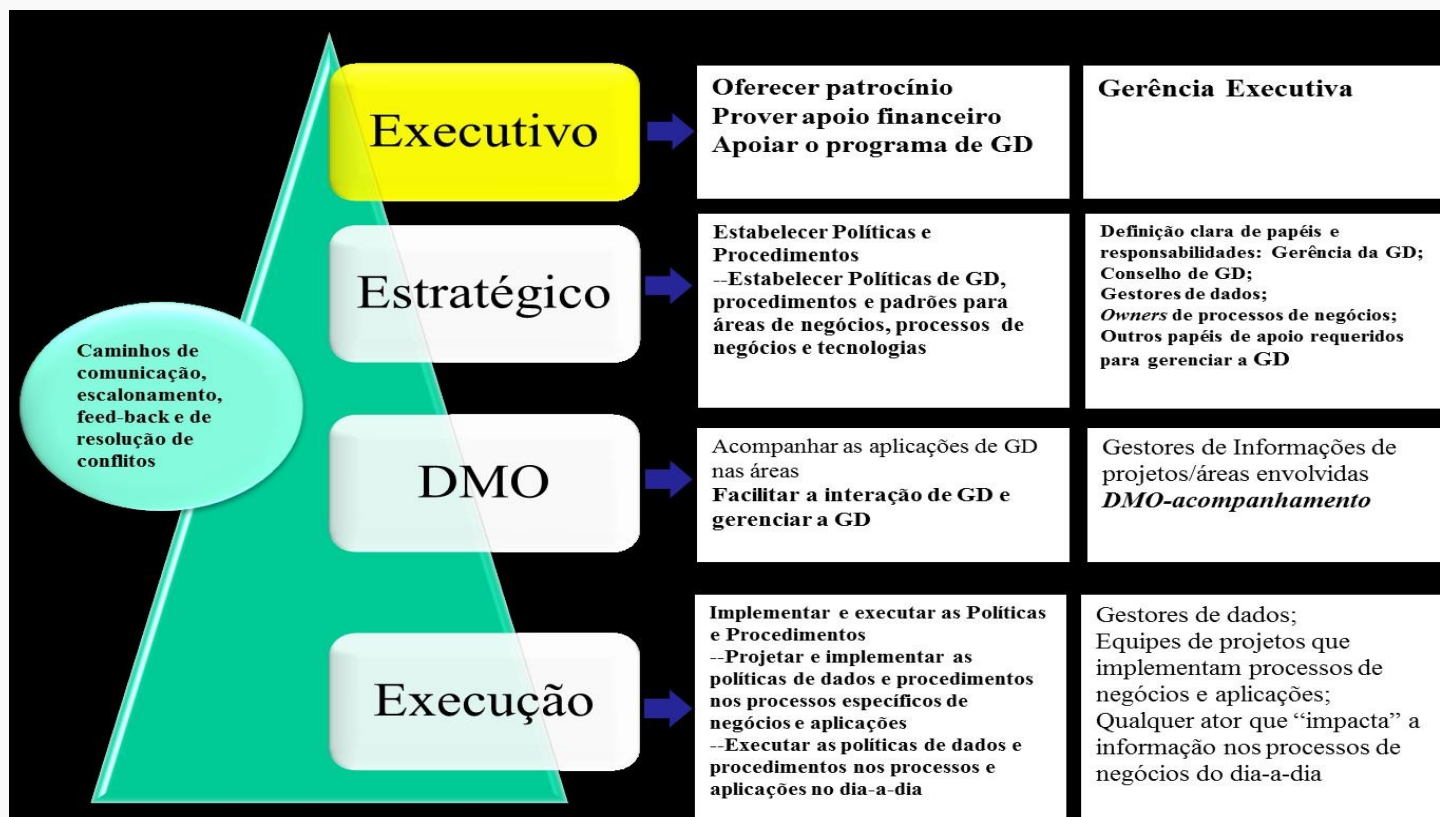


- Objetivo:
 - Entender a necessidade estratégica de dados.
 - Desenvolver e manter a estratégia de dados.
 - Estabelecer unidades organizacionais e papéis voltadas para dados.
 - Identificar os Data Stewards.
 - Estabelecer as camadas de GD e data stewards.
 - Desenvolver e aprovar políticas, padrões e procedimentos de dados.
 - Revisar e aprovar a Arquitetura de Dados.
 - Planejar e patrocinar Projetos e Serviços de Gestão de Dados.
 - Estimar o valor dos Ativos de Dados e custos associados (Riscos).

Planejamento da Gestão de Dados



- Estruturação de Camada de GD – proposição possível.



Controle da gestão de dados



- Objetivo:
 - Supervisionar as camadas/estruturas e papéis envolvidos com dados.
 - Coordenar as atividades de Governança de Dados.
 - Gerenciar e resolver “conflitos” sobre dados.
 - Monitorar e garantir aderência a aspectos regulatórios (no que tange a dados).
 - Monitorar e garantir a aplicação e conformidade às políticas, padrões, procedimentos e arquitetura.
 - Supervisionar projetos e serviços relativos à Gerência de Dados.
 - Comunicar e promover os valores dos ativos de dados.

Gestão da Arquitetura de Dados



- Entender as necessidades de informações da empresa.
- Desenvolver e manter o modelo de dados corporativo.
- Analisar e compatibilizar o MCD com outros modelos da empresa.
- Definir e manter a arquitetura de tecnologia de dados.
- Definir e manter a arquitetura de integração de dados.
- Definir e manter a arquitetura de DW e BI.
- Definir e manter taxonomias e nomes (namespaces) como padrões corporativos.
- Definir e manter uma arquitetura de metadados.

Desenvolvimento de dados



- “O objetivo do Desenvolvimento de Dados é projetar, implementar e manter soluções que satisfaçam as necessidades de dados da empresa. Compreende as atividades focadas em dados dentro do ciclo de desenvolvimento do sistema, incluindo a modelagem de dados, análise de requisitos de dados e projeto, implantação e manutenção de bancos de dados.”

Gestão de operações de dados



- Tem como objetivo planejar, controlar e apoiar os ativos de dados ao longo do seu ciclo de vida, considerando criação, aquisição, arquivamento e eliminação.

Gestão da segurança de dados



- Planejamento, desenvolvimento e execução de políticas de segurança e procedimentos para prover autenticação, acesso e auditoria de dados e informações adequadamente.

Gestão de dados mestres e de referência



- Planejamento, implementação e controle de atividades que garantam consistência de dados Mestre e de Referência.
- Dados Mestres = Dados fundamentais de uma empresa.
 - Clientes, fornecedores, colaboradores, contas, locais, entre outros.
- Dados de Referência = Relacionados com códigos.
 - Estado, país, status de um pedido, entre outros.
 - Servem como elementos para categorizar/classificar outros dados.

Gestão de Data Warehousing e Business Intelligence



- Tem como objetivo planejamento, implementação e controle de processos para prover dados de suporte à decisão e apoio aos colaboradores envolvidos em produção de relatórios, consultas e análises.

Gestão de documentos e conteúdo



- O objetivo é planejar, implementar e controlar atividades para armazenar, proteger e acessar dados encontrados em arquivos eletrônicos e registros físicos (texto, gráficos, imagens, áudio e vídeo).
- Foco em dados não estruturados, não armazenados em sistemas relacionais.

Gestão de metadados



- Planejar, implementar e controlar atividades que viabilizem um fácil acesso aos metadados integrados e de qualidade.

Gestão de qualidade de dados



- O objetivo é planejar, implementar e controlar atividades que apliquem técnicas de gerência de qualidade de dados para medir, avaliar, melhorar e garantir a adequação dos dados ao seu uso pretendido.

Conclusão



Nesta aula, discutimos sobre:

- ✓ Governança de Dados e DMBOK.

Próxima aula



- ☐ Gestão do Conhecimento.
- ☐ Inteligência Competitiva.
- ☐ Business Intelligence.

Gestão do Conhecimento



Retomando conceitos:

- Dados => Turban *et al.* (2010) se referem a dados como “uma descrição elementar das coisas, eventos, atividades e transações, que são registrados, classificados e armazenados, mas não são organizados para fornecer qualquer significado específico”.
- Informação => Agregação de valor aos dados, de forma a produzir propósito e significado para a organização.
- Conhecimento:
 - Deriva da informação, aplicação prática da informação.
 - Pode ser usado para obtenção de conclusões significativas.

Ponto de atenção: cultura voltada para a gestão do conhecimento.

Papel dos líderes > não podem ser inibidores do conhecimento.

Gestão do Conhecimento



“Conhecimento é a condição inicial para o processo de inovação.”

Divide-se em:

- Conhecimento tácito:
 - Conhecimento individual, adquirido ao longo da vida pela experiência.
 - Difícil de ser formalizado ou explicado a outra pessoa.
 - Subjetivo.
 - Inerente às habilidades de uma pessoa.
- Conhecimento explícito:
 - É o conhecimento que já foi ou pode ser articulado, codificado e armazenado.
 - Pode ser prontamente transmitido para outras pessoas.
 - Formal, sistemático, expresso por números e palavras.
 - Facilmente comunicado e compartilhado em dados, informações e modelos.



Gestão do Conhecimento



- Pode ser definido como “processo de criar, compartilhar, utilizar e gerenciar o conhecimento da organização”.
- Para Davenport e Prusak (1998), “Gestão do Conhecimento é um conjunto integrado de ações que visam identificar, capturar, gerenciar e compartilhar todo o ativo de informações de uma organização”.
- Para quê? Para que as organizações utilizem o conhecimento que possuem como diferencial e vantagem competitiva.
- A empresa ganha diferencial que está atrelado à inovação = pioneirismo. Ganho de mercado (resultado).

Gestão do Conhecimento

- Davenport e Prusak (1998) salientam que: “a única vantagem sustentável que uma empresa possui é aquilo que ela coletivamente sabe, a eficiência com que ela usa o que sabe e a prontidão com que ela adquire e usa novos conhecimentos”.
- O conhecimento é intangível.



Gestão do Conhecimento



- Modelo SECI proposto pelo professor japonês Ikujiro Nonaka:

Descreve o ciclo de transformação do conhecimento nas organizações. O modelo descreve como o conhecimento tácito e o conhecimento explícito são convertidos em conhecimento organizacional.

Socialização = C. Tácito + C. Tácito
C. Tácito \rightarrow C. Explícito = Externalização
C. Explícito + C. Explícito = Combinação
C. Explícito \Rightarrow C. Tácito = Internalização

Conhecimento gera conhecimento.



Gestão do Conhecimento



Exemplos:

- Socialização > Adaptação de um novo colaborador ao acompanhar as atividades de um colaborador mais antigo.
- Externalização > artifícios utilizados para compartilhar conhecimento nos treinamentos profissional, professores, etc. A interação, o diálogo e a reflexão do grupo envolvido.
- Combinação > desenvolvimento de um produto em uma equipe formada por diferentes pessoas, buscando informações em manuais, internet, livros + o conhecimento das pessoas.
- Internalização: o processo de entender um novo conceito, ser capaz de reproduzir, de forma consciente, inclusive sendo capaz de modificá-la, caracteriza a internalização.

Gestão do Conhecimento



Propósito

Conectar as fontes de geração com as necessidades de aplicação do conhecimento.

- Para atender ao propósito, é preciso:
 - Capturar o conhecimento.
 - Melhorar o acesso ao conhecimento.
 - Aprimorar o ambiente organizacional.
 - Valorizar o conhecimento disponível.



Gestão do Conhecimento



Principais objetivos:

- Aprendizado.
- Relacionamento organizacional.
- Desenvolvimento das competências.
- Mapeamento, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional.

Gestão do Conhecimento



Aprendizado

“As organizações que aprendem são aquelas que estimulam os colaboradores a buscar e explorar novas oportunidades (TERRA, 2005).”

A aprendizagem é a atividade que impulsiona as ações da Gestão de Conhecimento na direção dessas novas oportunidades.

É um processo de adaptação contínua, influenciada por acontecimentos passados, e visa atender às necessidades presentes.

Gestão do Conhecimento



Relacionamentos organizacionais

Identificar o conhecimento crítico para a organização.

Compartilhamento do conhecimento (reter e não compartilhar não é algo bem-visto, pelo contrário, quem contribui e partilha tem mais oportunidade na organização, e possui uma visão de futuro beneficiando a si mesmo e à organização).

Gestão do Conhecimento



Desenvolvimento de competências

A gestão de competências se relaciona com a forma de planejar, organizar e desenvolver as competências necessárias ao ramo de atuação.

“As pessoas são o ativo de maior valor, capazes de aprender e gerar inovações para as empresas.”



Gestão do Conhecimento



Mapeamento, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional

Os mapas servem de apoio para a criação de uma memória organizacional, na qual o processo de gestão de competências pode buscar informações para a realização de ações que melhorem alguns ativos intangíveis, como a gestão de marcas e patentes.

É por meio dos mapas que as organizações sabem quem detém o conhecimento e onde encontrar os conhecimentos de que precisam para uma gestão eficaz.



Inteligência Competitiva



Antecipar-se às exigências do mercado.

Saber utilizar as informações sobre o mercado de forma estratégica.

“A Inteligência Competitiva é um instrumento geralmente utilizado por empresas para eticamente identificar, coletar, sistematizar e interpretar informações relevantes sobre seu ambiente concorrencial.”



Inteligência Competitiva



“A inteligência competitiva pressupõe o desenvolvimento da capacidade de identificar, sistematizar e interpretar sinais do ambiente externo das organizações, para alimentar processos de decisão.”

Inteligência competitiva é se antecipar às exigências do mercado. Saber utilizar as informações sobre o mercado de forma estratégica.

É o processo de aumentar a competitividade da organização a partir de um conhecimento maior dos concorrentes e do ambiente competitivo.



Inteligência Competitiva



Coleta e análise legais de informações sobre as capacidades e vulnerabilidades dos concorrentes.

Conhecer a concorrência permite melhoria contínua do negócio.

A abordagem da IC proporciona obtenção de informações relevantes, monitoramento da concorrência e do mercado.



Inteligência Competitiva



Constituída de profissionais que procuram antecipar os movimentos de empresas, do mercado e de clientes. Com isso, as empresas podem ter melhores decisões empresariais e menores riscos.

Antenado e ligado ao futuro (novos impactos, novas oportunidades e novas ameaças que podem atingir os negócios).



Inteligência Competitiva



- Ética e Código de conduta:
 - Uso de informações públicas ou publicadas.

Algumas ferramentas:

Crunchbase – <https://www.crunchbase.com/>

Talkwalker – <https://www.talkwalker.com/pt>

Inteligência Competitiva



Vantagens:

- Minimiza surpresas vindas de concorrentes.
- Identifica oportunidades e ameaças.
- Garante obtenção de conhecimento relevante para formular o planejamento.
- Permite que os gestores aprendam com os erros, acertos e apostas dos concorrentes.



Inteligência Competitiva



Importância:

- Possibilita um melhor entendimento do negócio, incluindo procedimentos internos e divulgação dos produtos e serviços.
- Auxilia nas análises preditivas atribuindo maior conhecimento estratégico às ações.

Inteligência Competitiva – Etapas



Business Intelligence



O Business Intelligence (BI), ou Inteligência de Negócio, refere-se ao conjunto de técnicas, conceitos e ferramentas que possibilitam coleta, organização, tratamento e análise de dados para abstração de informação.

Business Intelligence



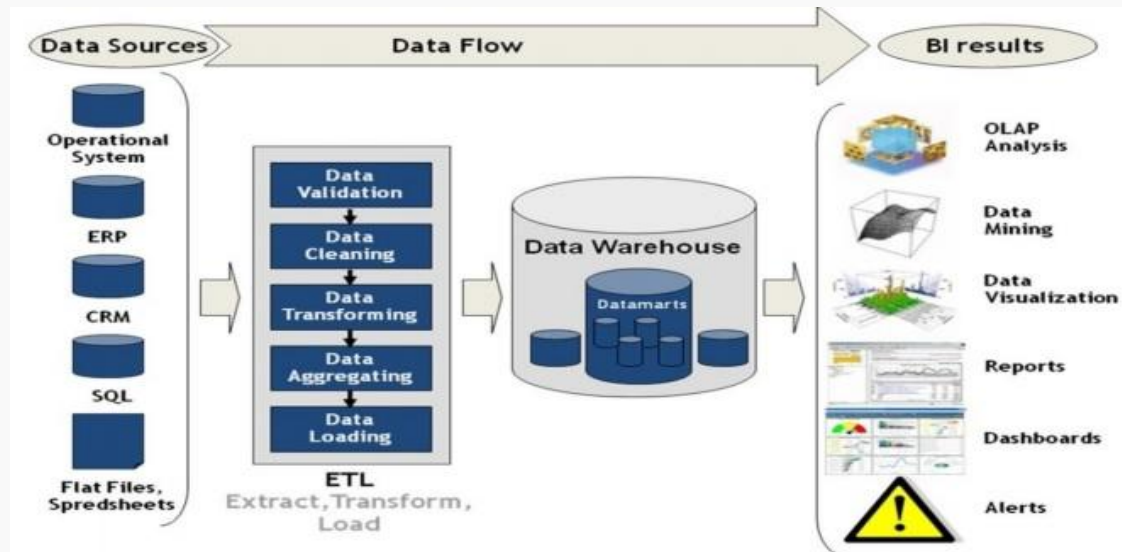
Objetivo:

O BI tem como objetivo dar suporte aos executivos para a criação e execução do planejamento estratégico, visando decisões sobre o futuro da organização.

Business Intelligence



Processo:



Business Intelligence



Vantagens:

- Facilita a visualização dos dados.
- Agrega valor ao negócio.
- Informações em tempo real.
- Proporciona monitoramento em tempo real.

Business Intelligence



Vantagens:

- Acompanhamento histórico na linha do tempo.
- Padronização das regras de negócio.
- Acesso aos dados é padronizado.
- Facilita o acompanhamento dos processos de negócio.
- Possibilita o uso de indicadores para gestão.

Próxima aula



- ❑ “Educar é um processo contínuo do exercício de uma sequência de atividades planejadas e não planejadas, contemplando, em seu planejamento estratégico, um ambiente de troca constante, com reconhecimento das diversas fontes inesgotáveis de aprendizagem (os alunos), cujo objetivo é despertar insights para a busca e exercício da aprendizagem constante.”

Narla Patrícia Rocha