



RH EM FOCO

A REVISTA DE RECURSOS HUMANOS DO RIOPREVIDÊNCIA
Nº 4 - AGOSTO/2020

DESVENDANDO A GESTÃO DO CONHECIMENTO

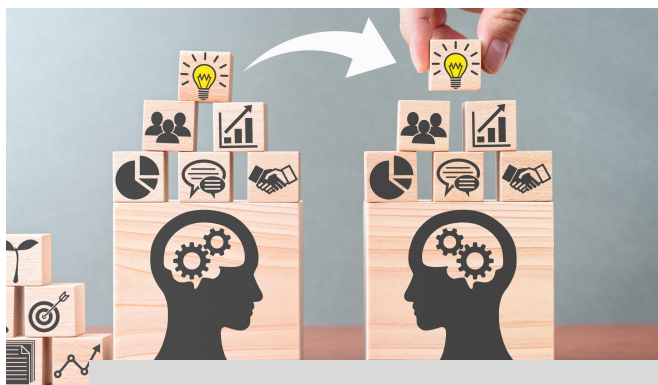
CRIANDO SOLUÇÕES E MUDANDO REALIDADES

FASTLEARNING

**Saiba tudo sobre
essa nova
plataforma**

**VEM AÍ A PESQUISA
DE CLIMA 2020**

SUMÁRIO



4

Desvendando a Gestão do Conhecimento

Criando soluções e mudando realidades.

3

Pesquisa de Clima

9

FastLearning - Saiba tudo sobre essa nova plataforma

11

Capacitação: confira sugestões de cursos gratuitos

EDITORIAL

O maneira como as organizações e as pessoas buscam novas fontes de conhecimento vem sofrendo grandes alterações nos últimos tempos. Os canais digitais têm ganhado mais força a cada dia.

Na edição de agosto da nossa revista RH EM FOCO, buscamos apresentar estratégias no âmbito organizacional sobre essa nova realidade, com destaque para a gestão do conhecimento, tema central dessa edição.

Saindo da teoria para a prática, a CCD/GRH explica as vantagens da nova plataforma do Rioprevidência voltada para a gestão do conhecimento, chamada ***FastLearning***.

Nunca foi tão necessário inovar. As ferramentas e os métodos estão disponíveis e cada vez mais acessíveis. Cabe a nós tornarmos a inovação parte da cultura organizacional.

EXPEDIENTE

Ano I - Nº 4 - AGOSTO 2020

Revista RH EM FOCO: Recursos Humanos Rioprevidência.

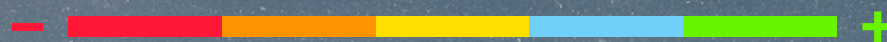
Conselho Editorial: Landa Araújo, Lendro Oliveira e Vanessa Pereira.

Projeto Gráfico e Diagramação: Leandro Oliveira, Georgya Vieira e Ingrid Silva

Revisão: Landa Araújo e Vanessa Pererira

Colaboração: Daniel Candeli,

PESQUISA DE CLIMA



DEM AÍ A PESQUISA DE CLIMA 2020. VEJA OS PRINCIPAIS OBJETIVOS DESSA IMPORTANTE FERRAMENTA:



Identificar a opinião do público interno, conhecendo seus sentimentos, anseios, satisfações e insatisfações;



Identificar traços culturais que facilitem ou dificultem a implementação de novas medidas ou políticas;



Compreender os efeitos de medidas tomadas pela organização sobre o público interno.

A PARTICIPAÇÃO DE TODOS OS SERVIDORES É MUITO IMPORTANTE. O LINK FICARÁ DISPONÍVEL NA INTRANET DURANTE TODO O MÊS DE SETEMBRO. NESTE ANO, A PESQUISA AVALIARÁ TAMBÉM ALGUNS ASPECTOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO REMOTO. PARTICIPE!



DESVDANDO A GESTÃO DO CONHECIMENTO

CRIANDO SOLUÇÕES E MUDANDO REALIDADES

Por Daniel Candeli

HÁ UM TESOURO ESCONDIDO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO E ELE TEM NOME: CONHECIMENTO.



Como aplicar e gerir um método que seja capaz de desvendar e aprimorar este valioso insumo a ponto de gerar alto valor agregado aos objetivos de nossa Instituição, proporcionando excelentes índices de desempenho e de imagem, como também a satisfação pessoal e profissional de seu capital humano? Eis a questão.

Uma das grandes potencialidades contributivas da gestão do conhecimento (G.C.) está em facilitar o acesso ao conhecimento disponível na organização, que é parte de sua memória, a fim de torná-lo altamente estruturado. Isso deriva de uma inteligência coletiva do seu corpo de colaboradores, permitindo que a organização inove de forma ágil, consistente e efetiva.

Nesse sentido, reestruturar estrategicamente a organização é um fundamento que deve nortear a Gestão do Conhecimento, porque traz o potencial de criar, armazenar e compartilhar informações importantes, destinadas a integrar rotinas de acompanhamento de tendências e construção de cenários, geração de ideias e conceitos, bem como de prototipação e experimentação contínua de novas possibilidades.

Portanto, em destaque, a gestão do conhecimento tem o condão de:

proporcionar na organização a capacidade de aprender e inovar continuamente, trazendo maior produtividade, com a reutilização e recombinação de ativos existentes, elevando a confiança criativa, ao usar sistemas para gravar e recuperar aprendizados, tal e qual apresenta maior clareza e foco, ao transferir seu pensamento para ferramentas confiáveis.

Desta forma, deixa de legado o enriquecimento do trabalho em equipe, maior colaboração e o uso de processos mais adequados, pois dirige-se ao combate da burocracia e da ineficiência, que, em grande medida, estão ligadas à falta de uma gestão simplificada.

A GC, em vista disso, é a área que se ocupa dos métodos e práticas para esse intento, podendo se materializar por meio de guia de boas práticas, roteiros, soluções, tira dúvidas frequentes, manuais e outros repositórios institucionais. Facilita o encontro de especialistas e pessoas mais experientes e angaria o contato entre quem precisa de ajuda e quem pode ajudar, com forças que podem ser fornecidas tanto dentro quanto fora dos muros da Organização, com o intercâmbio contínuo de ideias. Além do mais, promove a colaboração de grupos intersetoriais, até mesmo reduzindo a necessidade de conversas ao vivo, em tempo real, por meio de ferramentas de interação remota.



Outra virtude é viabilizar a coordenação do trabalho por meio de métodos ágeis de gestão e execução de projetos e atividades.

Mas, barbaridade! Como essa tal Gestão do Conhecimento pode contribuir no meu dia a dia de trabalho? Sinto-me tão só e desorientado; tudo soa tão utópico e abstrato.

Calma! Se está hesitante, venha conosco, vamos contextualizá-la ao momento vivido e demonstrar como podemos obter aplicação prática.

Antes de mais nada, pense no que estamos vivenciando: As organizações e os seus colaboradores precisam se adaptar aos novos tempos, adotar novas rotinas, tomar decisões, criar soluções alternativas. A necessidade de trabalhar remotamente obriga as pessoas a conciliar as exigências do labor e da família, a aprender e empregar novas ferramentas, a acessar documentos, pessoas e recursos de forma remota, e ainda a assumir novos papéis. A organização, por seu turno, está tendo que adaptar horários e canais de atendimento, reorganizar as equipes, rever projeções estratégicas e orçamentárias, a mercê de contingenciamentos e leis proibitivas de novos gastos, postergação de projetos, adequações na logística e até mesmo reposicionamento de programas definidos no planejamento estratégico, cruciais ao cumprimento do calendário institucional. Um imperativo necessário diante deste período sombrio é aprender com a crise e nisso a GC pode fornecer muitas ferramentas relevantes para adoção de boas práticas. Oferecemos alguns exemplos respeitáveis:

FERRAMENTAS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Há diversos instrumentos de apoio que facilitam a transferência, a disseminação e a troca de informações para a retenção do conhecimento nas organizações. Dito isto, há práticas que perpassam por algumas destas 3 dimensões: capital humano, processos e tecnologia.

Vamos conhecê-las:

PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS - ASPECTOS EM GESTÃO DE PESSOAS

- **GRUPO DE DISCUSSÃO – ARENAS VIRTUAIS E PRESENCIAIS** - Fóruns para dialogar, homogeneizar ideias e experiências que contribuam para o desenvolvimento de competências, melhoria de processos e atividades da organização.
- **COMUNIDADES DE PRÁTICA – “PAIOL INSTITUCIONAL”** - Grupos informais e interdisciplinares de pessoas unidas em torno de um interesse comum, permitindo a colaboração de pessoas internas e externas à organização, facilitando a transferência de melhores práticas, acesso a especialistas, bem como a reutilização de modelos, do conhecimento e das lições aprendidas; um laboratório para eficiência da gestão pública. Esse trabalho coletivo e coeso é um grande trunfo, servindo como munição para a qualidade do trabalho!

- **MENTORIA** - O mentor ou guia modela as competências de um indivíduo ou do grupo; observa e analisa a performance, regendo e orquestrando a execução das atividades; tem o papel de criar ambiente favorável, gera confiança para que o senso criativo e colaborativo do grupo floresça, ou seja, estimula o empoderamento dos seus pares, delegando poderes para a tomada de decisão, autonomia e participação dos funcionários na gestão; age como uma abelha rainha, emitindo uma substância química que mantém todo o sistema social organizacional unido, essa substância que o mentor deve disseminar nas colmeias humanas é o que chamamos de cultura.
- **EDUCAÇÃO CORPORATIVA** - Denota os processos de educação continuada com vistas a atualização do pessoal de maneira uniforme em todas as áreas da organização, a exemplo dos sistemas de ensino a distância (e-learning). O momento de reclusão e entrincheiramento forçado pode ser uma oportunidade para investir na qualificação a distância dos servidores e colaboradores, fornecendo – ou indicando – cursos de acordo com as habilidades que as organizações desejam potencializar.
- **MICROLEARNING** - Numa era em que as pessoas tem tanta urgência para executar suas atividades diárias e buscam soluções imediatas, pois o tempo se tornou tão crítico, uma forma de oferecer treinamentos que não sejam de longa duração, pode ser demonstrada através das técnicas de **Microlearning** – uma tendência no mundo corporativo – cuja abordagem desse modelo de ensino está focada na transmissão de doses de conhecimento em um curto espaço de tempo, nessa esteira, a Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento – CCD do Rioprevidência desenvolveu o **FASTLEARNING** – plataforma de compartilhamento de conteúdo cujo objetivo é abordar de forma rápida e fácil diversos temas de interesse dos servidores, permitindo otimizar a aprendizagem, transmitir informações específicas e direcionadas. Essa modalidade de ensino não atrapalha a produtividade, por ser rápida e sem hora marcada, podendo ser apresentada em diversos formatos multimídias, com potencial para gerar grande impacto no aprimoramento da dinâmica de aprendizagem organizacional e na gestão do conhecimento. O foco é entregar conhecimento relevante que possa ser assimilado em poucos minutos.

PRÁTICAS RELACIONADAS A PROCESSOS

- **SISTEMAS DE INTELIGÊNCIA ORGANIZACIONAL** - Voltados à transformação de dados em inteligência, com o objetivo de apoiar a tomada de decisão. O conhecimento obtido de fontes internas ou externas, formais ou informais, é formalizado, documentado e armazenado para facilitar o acesso.
- **BANCO DE COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS** - Repositórios de informações sobre a localização de conhecimentos na organização, incluindo fontes de consulta e também as pessoas ou as equipes detentoras de determinado conhecimento. Como resultado prático disso, pode ser útil para criação de um acervo sobre a capacidade técnica, e cultural das pessoas. Permitindo-se mapear, até mesmo de forma mais ampla, informações sobre conhecimento tácito, experiências, habilidades negociais e processuais do servidor, a ponto de identificar profissionais polivalentes e multifuncionais, que poderão servir, num dado momento, para atuação de cargos ou trabalhos distintos dentro da instituição.

- **SISTEMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS** – A estratégia de gestão baseada nas competências requeridas para o exercício das atividades. As práticas nesta área visam determinar as competências individuais ou coletivas essenciais à organização, avaliar a capacitação interna e definir os conhecimentos e as habilidades que são necessários para superar as deficiências existentes em relação ao nível desejado do servidor.
- **MEMÓRIA ORGANIZACIONAL / BANCO DE CONHECIMENTO** – Este grupo de práticas indica o registro do conhecimento organizacional sobre processos, serviços e relacionamento com fornecedores bem com o cliente: segurado. A gestão do conteúdo mantém atualizadas as informações, ideias, experiências, as lições aprendidas e as melhores práticas documentadas na base de conhecimentos.

PRÁTICAS RELACIONADAS À BASE TECNOLÓGICA

SISTEMAS WORKFLOW – Controle de qualidade da informação apoiado pela automação do fluxo ou pelo tramite de documentos. Excelente ferramenta de controle interno, permite visão ampla das atividades executadas, com diagnóstico e controle de prazos, permitindo medidas preventivas ou corretivas.

GESTÃO ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS (GED) – Adota aplicativos informatizados de controle de emissão, edição e acompanhamento da tramitação, distribuição, arquivamento e descarte de documentos, permitindo acesso via web ou intranet corporativa.

SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO (ERP)

- Essa tecnologia auxilia os gestores da organização a melhorar os processos internos e integrar as atividades de diferentes setores, como exemplo de compras, contrato, orçamento, recursos humanos, financeiro. A partir da centralização das informações em uma plataforma única, o fluxo de dados corporativos se torna mais fluido e é compartilhado com facilidade.

Ao mesmo tempo, essas soluções eliminam a duplicidade de informações, a tomada de decisão se torna mais assertiva e facilita a vida dos servidores que o manuseiam.

Existem, além dessas, uma gama de ferramentas TI que podem servir de apoio a implantação das práticas de GC. Citemos alguns utilitários dentro desse universo tão vasto:



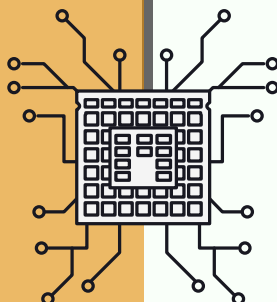
MINERAÇÃO DE DADOS (DATA MINING):

Processo analítico que revela através da alta capacidade de associação de termos, o garimpo por assuntos e temas específicos, sendo muito útil no cruzamento de informação redundantes, serviria como exemplo a ser aplicado nas operações de Auditoria de benefícios Previdenciários.



INDICADORES BALANCEADOS DE DESEMPENHO – (BALANCED SCORECARD/BSC)

– Instrumento estratégico para monitorar o desempenho organizacional, através de mensuração de indicadores em processos internos, treinamento, aprendizado, financeiro e muito mais.



➔ **INTELIGÊNCIA DE NEGÓCIO** - Através do *Power B.I.*, que foi capa da Revista do RH em foco da última edição, fornece suporte à gestão da organização, permitindo transformar dados em informações qualitativas importantes para a tomada de decisão, são opções, dentre muitas, a serem exploradas na construção prática da G.C.

Finalmente, à luz das diversas ferramentas aqui apresentadas, as organizações precisam não só explorar práticas de gestão que as ajudem a aprender, desaprender e a reaprender continuamente, mas também devem desenvolver visão estratégica que traga o conhecimento e demais ativos intangíveis para o centro da tomada de decisão. Assim, a gestão do conhecimento assume novo protagonismo na dinâmica organizacional, devendo nortear o desenvolvimento de capacidades e a criação de novas práticas, ao mobilizar pessoas, inteligência, conhecimento processual integrado à tecnologia, tão centrais e determinantes para a construção de um modelo de gestão eficiente.

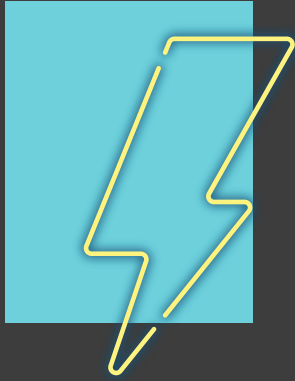
Sobre o autor:

Graduado em Direito (USJT/SP 2006); Pós-Graduado em Direito da Seguridade Social (UNISAL/SP 2012); Pós Graduado em Direito Constitucional (UNIDERP/SP 2013); Mestrado Profissional em Administração Pública, (FGV / EBAPE 2019/2020-cursando)



Avaliar matéria





FASTLEARNING

SAIBA TUDO SOBRE ESSA NOVA PLATAFORMA

Por Leandro Oliveira, Georgya Vieira e Ingrid Silva

ENSINO SINTETIZADO

UTILIZAÇÃO DE
DIVERSOS RECURSOS
MULTIMÍDIAS

LEITURA RÁPIDA E
OTIMIZADA

CONTEÚDO OFERECIDO
DE FORMA ONLINE

MATERIAIS DE FÁCIL
CONFEÇÃO E MENOR
CUSTO

FÁCIL ATUALIZAÇÃO

CONTEÚDO DE GRANDE
IMPACTO

No mês de julho, a Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CCD) lançou uma nova plataforma na Intranet do Rioprevidência, chamada *FastLearning*. O objetivo dessa ferramenta é a confecção e divulgação de conteúdos que possam contribuir para a formação dos servidores, apresentando diversos temas de forma prática, rápida e assertiva. Na apresentação do *FastLearning* pontuamos que “Todo conteúdo é desenvolvido internamente, baseado nos modelos de *microlearning*”.

MAS, ENTÃO, O QUE SERIA O MICROLEARNING?

Microlearning (do inglês micro aprendizagem) é uma modalidade de ensino personalizada, rápida e em pequenas partes, desenvolvida para produzir um impacto na transmissão de conteúdos que contextualizem e conectem várias temáticas importantes sobre a dinâmica organizacional e de gestão de conhecimento da organização. Essa modalidade de ensino tem como principais características:

É perceptível que as organizações vêm adotando cada vez mais a criação de materiais no modelo de *microlearning*, principalmente no contexto do isolamento social causado pela pandemia da Covid-19. São tempos em que gestores visam se adaptar diante dos novos desafios, em grande parte causados pela nova rotina de *homeoffice*. Por isso, nossa plataforma se apresenta como uma alternativa para novas situações de responsabilidades, produtividade e mudanças. Lembramos, portanto, que o *microlearning*, ou neste caso, o *FastLearning* não visa substituir os cursos tradicionais e presenciais.

Com o microlearning, buscamos potencializar interesses para seus usuários sobre determinados assuntos, ajudando-os em sua compreensão. Logo, a proposta do microlearning não é criar um ambiente onde o seu leitor irá aprender menos, mas ajudá-lo a identificar o conhecimento relevante para o seu desenvolvimento.

GESTÃO DO CONHECIMENTO E INTEGRAÇÃO

Além de ser uma ótima ferramenta de gestão do conhecimento, por permitir que o saber circule pela instituição, o *FastLearning* visa contribuir com a autarquia de forma ampla e transversal. Por isso, se você é gestor e quer produzir um material instrucional no modelo apresentado neste artigo para disponibilizá-lo no *FastLearning*, saiba que isso é totalmente possível. Nossa equipe está preparada para ajudá-lo nessa tarefa. Alguns assuntos mais recomendados para criação de conteúdo no modelo de *microlearning* são alterações em processos e procedimentos complexos, legislações e normativos diversos, orientações e passo-a-passo para tarefas específicas, entre outros. Apenas como exemplo, a CCD produziu recentemente um *microlearning* sobre o plano de retomada das atividades presenciais. O plano foi publicado na Portaria Rioprevidencia PRE Nº 398/2020. A Portaria descreve o plano de retomada com todos os seus detalhes. A função do conteúdo criado para o *FastLearning* do plano de retomada foi destacar os pontos principais, simplificar a linguagem e servir como porta de entrada para que os servidores compreendam o assunto. Obviamente que, para conhecer todos os detalhes do plano, é recomendada a leitura completa da Portaria.

COMO PARTICIPAR?



Se você tem interesse em contribuir com essa proposta, compartilhando seu conhecimento com o Rioprevidência em forma de microlearning, entre em contato conosco através do e-mail capacitacao@rioprevidencia.rj.gov.br ou pela plataforma do Teams.

Avaliar matéria



CAPACITAÇÃO

INSTITUIÇÕES QUE OFERECEM CURSOS GRATUITOS PARA VOCÊ SE MANTER ATUALIZADO DURANTE O TRABALHO REMOTO



A **Escola Virtual da Fundação Bradesco** é uma plataforma onde contamos com alguns cursos que podem ser de bom proveito para servidores e estagiários como o de Microsoft Excel 2016 (do Básico ao Avançado), Microsoft Office 365 - Conhecendo o Planner, Microsoft Office 365 - Conhecendo o Teams, entre outros. Todos eles disponíveis de forma gratuita e com emissão de certificado.



A **FGV Educação Executiva** conta com diversos cursos online gratuitos, dentre eles, administração, finanças, gestão de pessoas, marketing e muitos outros. A plataforma oferece material didático e emite certificado sem custo algum.



A **Escola de Contas e Gestão do TCE-RJ** conta com diversas possibilidades de capacitação a distância. Possuindo um catálogo amplo de cursos voltados para o setor público, como Curso Básico de Planejamento e Orçamento Públicos, Redação na administração pública: elaboração de textos e muito mais, todos com certificado gratuito.



A **Escola Virtual.GOV** possui um grande catálogo de cursos e programas das principais escolas do governo. Nela você pode encontrar o curso Noções básicas de Trabalho Remoto, que pode auxiliar bastante nesse momento. Todos os cursos oferecem emissão de certificado de maneira 100% gratuita.



Gostaria de compartilhar seu conhecimento?

Entre em contato com a CCD/GRH para saber
como você pode contribuir escrevendo um artigo
para a revista.

capacitacao@rioprevidencia.rj.gov.br