



Congresso Nacional de  
Gestão do Conhecimento na Esfera Pública

## **IX CONGEP**

**Gestão do Conhecimento - Eficiência e Inovação**

**25 e 26 de outubro  
Brasília/DF**



# Contexto

A **Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais** (ESP-MG), criada em 03 de **junho de 1946**, é uma **instituição formadora e qualificadora em saúde pública** do Brasil, hoje vinculada ao Gabinete do Governador do Estado e tecnicamente ligada à Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (SES-MG).

Conta com cerca de **150 trabalhadores**: concursados, cedidos de outros órgãos, terceirizados, recrutamento amplo, estagiários e bolsistas.

Em **2007 conquistou sua autonomia financeira** no Sistema Estadual de Saúde de Minas Gerais.



# Contexto

Em 2017, completou **71 anos de história** e tem como missão:

**“Fortalecer o SUS, produzindo e disseminando conhecimentos junto a usuários, trabalhadores e gestores, por meio de ações educacionais e de pesquisa, com a Educação Permanente em Saúde como referencial político-pedagógico”**





Em 2014 a ESP-MG, em parceria com a **Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)**, iniciou o projeto **ESP XXI**: “A Consolidação da Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais como referência na educação em saúde”, visando o desenvolvimento e fortalecimento institucional.

Não existia na ESP-MG uma **cultura institucional** de práticas de mapeamento, identificação, organização, armazenamento e disseminação de saberes produzidos nos fluxos de processos de trabalho, tanto das áreas administrativas, quanto as de educação e pesquisa.

### - Gestão do Conhecimento -

# Resumo

2016: Formado o **Grupo de Trabalho de Gestão do Conhecimento** da ESP-MG, com suporte do consultor contratado pela Unesco: Prof Dr Fabrício Ziviani e **equipe multidisciplinar** de servidores;

Case: **“Os caminhos da Gestão do Conhecimento em uma instituição formadora do SUS: o caso da ESP-MG”**

**Diagnóstico >> reflexão >> pé no chão >> ação**

# Diagnóstico

- ESP-MG não possui um **Sistema de Gestão do Conhecimento**;
- “Softwares de buscas” incapazes de encontrar informações;
- Inexistência de um **diretório de fontes oficiais** de seus conhecimentos;
- Sistemas de **TI** não se conectam com as fontes de informação;
- Meios eletrônicos e físicos com informações **são pouco atualizados**;
- Os trabalhadores **não sabem onde procurar “novas” informações** disponíveis na instituição;
- **O conhecimento é fonte de poder na ESP-MG**;

*O diagnóstico foi baseado nos questionários de Lemos (2008), Terra (2001), Fonseca (2006), Bukowitz e Williams (2002) e Ziviani (2012)*



# Implementação

Consultoria dividida em 04 etapas, com entrega de **04 produtos**:

Produto 1	Produto 2	Produto 3	Produto 4
<b>Diagnóstico de GC</b>	Orientações para a elaboração da Política de Gestão do Conhecimento da ESP-MG;	Plano de repositório institucional;	Oficinas/ Workshop com servidores
<b>Aplicação de questionários</b>	Informativos internos sobre a atuação do GT e os conceitos de Gestão do Conhecimento	Reuniões semanais entre o GT e o consultor	
<b>Relatórios situacionais</b>	Reuniões semanais entre o GT e o consultor		

# Estratégia de Conhecimento

- **Visão Estratégica:** divulgar amplamente a estratégia da ESP-MG aos trabalhadores de forma a criar homogeneidade e busca dos resultados almejados;
- **Cultura Organizacional:** promover cultura de partilha do conhecimento e colaboração entre os envolvidos em prol do melhor desenvolvimento das atividades e disseminação do conhecimento;
- **Estrutura Organizacional:** apoiar encontros externos com o intuito de ampliar as relações pessoais visando o estabelecimento de confiança entre os indivíduos, fomentando o compartilhamento do conhecimento;
- **Política de Recursos Humanos:** reconhecimento das contribuições dos indivíduos à organização por meio de recompensas que objetivam prestigiar o indivíduo e a equipe em detrimento de suas colaborações em relação ao conhecimento;



- 
- **Estratégia da GC:** promover apoio aos colaboradores para identificação dos especialistas e fomentar o trabalho em equipe por meio de incentivos;
  - **Transferência do Conhecimento Tácito:** apoiar a busca de conhecimentos para melhoria dos processos realizados e promover tempo para esta finalidade, bem como o compartilhamento dos conhecimentos entre os indivíduos;
  - **Sistemas de Informação:** prover tecnologias de apoio a codificação, armazenamento e disseminação do conhecimento explícito e tácito.
  - **Medindo o Conhecimento:** criar formas de realizar a medição do conhecimento estratégico almejado pela ESP-MG e demais conhecimentos oriundos da necessidade da instituição;
  - **Rotinas da GC:** criar mecanismos que fomentem o registro de conhecimentos (políticas, normas, processos, outros), bem como ligar os trabalhadores a especialistas por meio da identificação destes em todos os níveis organizacionais;

# Iniciativas e Práticas de Gestão do Conhecimento

- Iniciativas e Práticas a serem adotadas foram apresentadas nas **Diretrizes à Política de Gestão do Conhecimento** e são representadas pela questão “O que” (WHAT) – Utilizamos a Metodologia 5W1H



# Planejamento de GC

Ao todo foram sugeridas 31 diretrizes.

Quadro 13. 5W1H: Diretrizes à Política de Gestão do Conhecimento da ESP-MG

O que (WHAT)	Como (HOW)	Por que (WHY)	Onde (WHERE)	Quando (WHEN)	Quem (WHO)
VE2 - Divulgar a estratégia da instituição aos colaboradores	Exposição dialogada	Promover o alinhamento dos objetivos almejados pela estratégia organizacional	Auditório sede da ESP-MG, jardim de inverno e estacionamento	Mensalmente, reuniões abertas, assembleias horizontais com a participação da gestão e servidores	Diretoria e Assessores
VE3 - Estabelecer metas desafiadoras	Junto a SPGF, obter os processos utilizados para a criação e gestão de metas.	Fomentar a aprendizagem de novos conhecimentos por meio de um estado de alerta para atingir as metas em prol dos objetivos almejados	Todos os setores (nos Conselhos setoriais)	Mensalmente	Todos os superintendentes e Assessores
CO3 - Conceder tempo para a realização de tarefas e, ou, projetos	Estabelecer horários protegidos para planejamentos, estudos, dentre outros, dos trabalhadores	Promover tempo e planejamento que vise a implementação de projetos e atividades médio e longo prazo.	Todos os setores e, ou, biblioteca	Semanalmente ou quinzenalmente	Todos os trabalhadores acordados com a chefia
CO4 - Promover liberdade para as ações e tolerância as falhas advindas de tentativas de acerto	1. Realizar reuniões setoriais ou conselhos setoriais 2. Espaço de tira-dúvidas ou roda de conversa	Estabelecer a cultura de não punição de erros, mas sim o aprendizado obtido por meio deste,	Todos os setores	Mensalmente	Todos os trabalhadores

# Resultados

- Em fase de implantação: **Política de Gestão do Conhecimento da ESP-MG**;
- Em breve: *software* **“Dspace”**, a ser adotado pela ESP-MG está sendo estudado;

Open Source

O parque tecnológico da ESP-MG suporta essa ferramenta

Permite a preservação dos documentos



# Lições aprendidas

- Até o presente momento o **Grupo de Trabalho de Gestão do Conhecimento da ESP-MG** percebeu que a **Gestão do Conhecimento exige muita mobilização, conscientização e engajamento dos trabalhadores da instituição.**
- Apenas políticas e recursos tecnológicos por si só não são suficientes.
- Porém, todos os avanços são comemorados;





Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais

há ± 1 semana

Gestão do Conhecimento

Enviar mensagem

Jefferson Oliveira

-1:53



# O Grupo de Trabalho





# Obrigado!

**Jefferson Oliveira**

**(31) 3295-4010**

**biblioteca@esp.mg.gov.br**

**www.esp.mg.gov.br**

