

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**  
**GABINETE DO REITOR**  
**SUPERINTENDÊNCIA DE DOCUMENTAÇÃO - SDC**



Gestão da informação na SDC: uma proposta de mudança tecnológica, motivação, comprometimento e trabalho coletivo.

# **Sistema de Bibliotecas e Arquivo da SDC/UFF**



- **SEDE (SETORES)**
- **26 BIBLIOTECAS**
- **01 ARQUIVO CENTRAL**
- **02 LABORATÓRIOS**

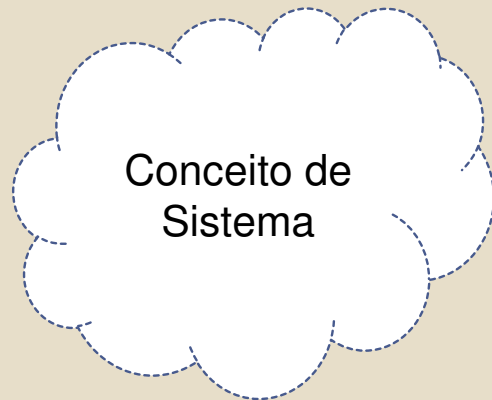
## MISSÃO DA SDC/UFF



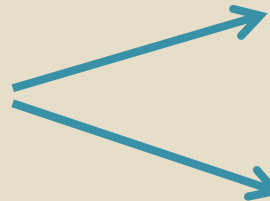
### **MISSÃO**

Apoiar os programas de ensino, pesquisa e extensão da Universidade, desenvolvendo serviços e produtos que atendam às necessidades de informação da comunidade acadêmica da UFF.

# Sistema



Conceito de Sistema



É um conceito simples de se escrever

e um dos mais abrangentes de se aplicar.

**Sistema**



Conjunto de elementos interrelacionados que interagem no desempenho de uma função.

## **Definição muito abrangente**

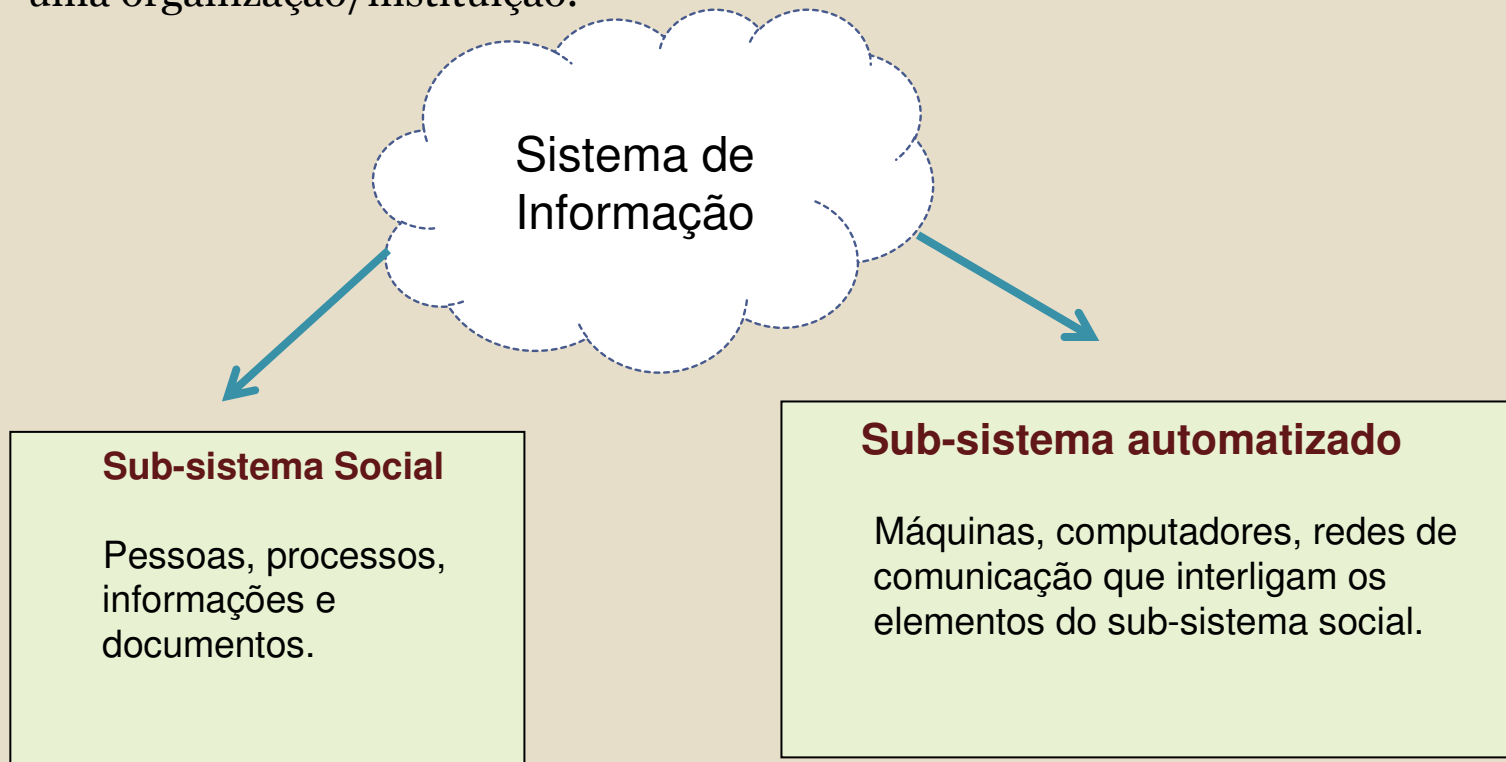
Característica comum: Cada sistema possui um conjunto de elementos inter-relacionados chamados de componentes, subsistemas ou subunidades.

Fonte: <http://www.cic.unb.br/~jhcf/MyBooks/ic/1.Introducao/AspectosTeoricos/oqueehsistema.html>

# Sistema de Informação (SI)



Objetivos: Armazenar, tratar e fornecer informações que apoiem as funções ou processos de uma organização/instituição.



Fonte: <http://paginas.ucpel.tche.br/~loh/sist-inf.htm>

# Sistema



Tendemos a olhar partes isoladas  
de um sistema



**NÃO MAIS**

# Visão Sistêmica



**Visão  
Sistêmica**

Percebemos como  
nossas ações podem  
afetar todo o sistema

**Desafio !!!!**

**Manter o  
olhar focado  
no conjunto e  
não nas  
partes.**



**Não há visão sistêmica sem dinamismo, coletividade e quebra de paradigmas!**

Fonte: [http://ogerente.com.br/novo/artigos\\_ler.php?canal=10&canallocal=31&canalsub2=100&id=2097](http://ogerente.com.br/novo/artigos_ler.php?canal=10&canallocal=31&canalsub2=100&id=2097)

# Força do trabalho coletivo

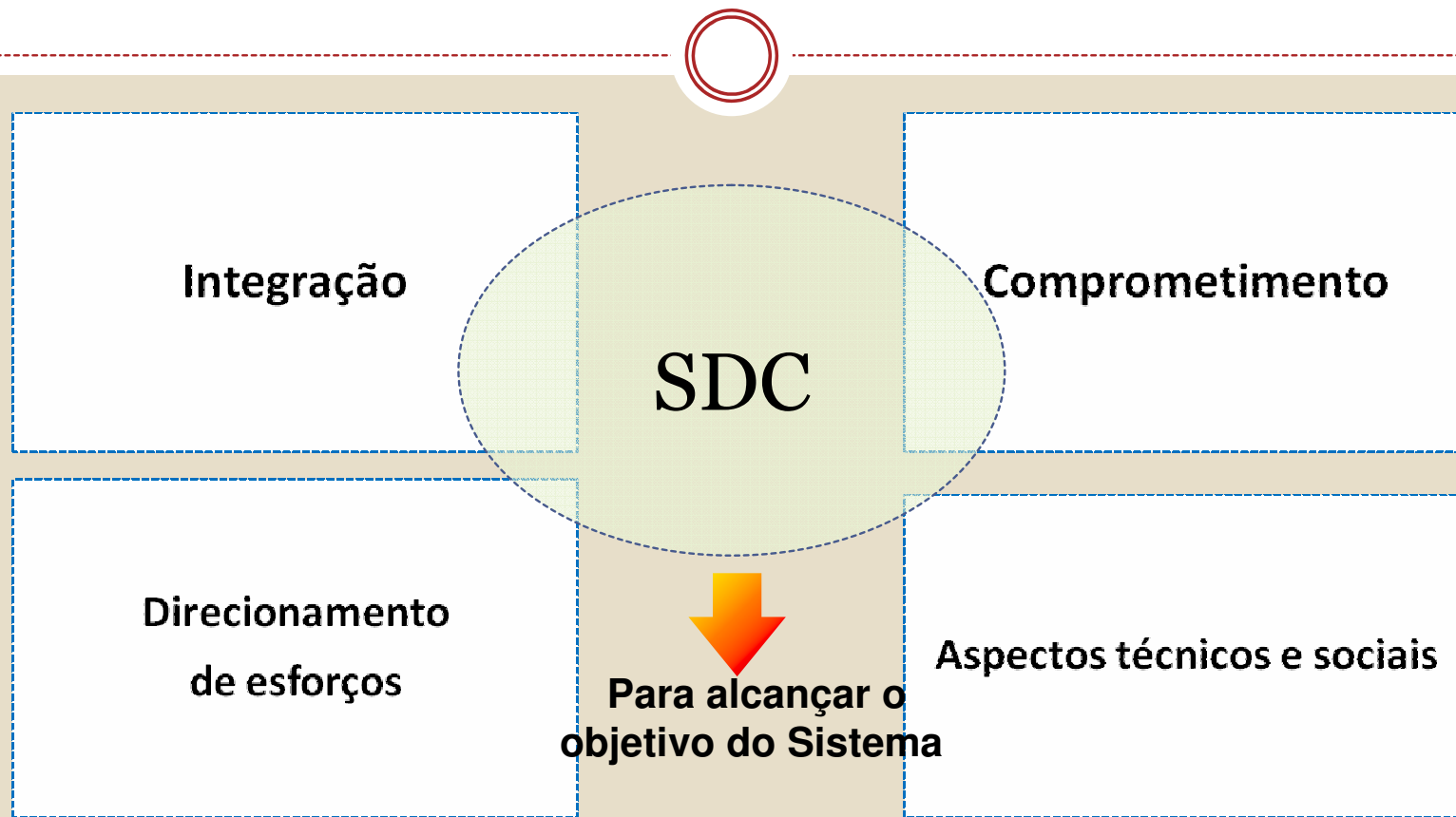


Precisamos resgatar a nossa capacidade de ver o mundo como um sistema de forças entrelaçadas e relacionadas entre si [...] onde as pessoas aprendem continuamente a aprender em grupo. (SENGE, 1990)





# SDC - Sistema de forças entrelaçadas



# Que objetivo precisamos alcançar neste momento?



Implementar um novo software de gestão da informação



**Atendimento perfeito das necessidades dos usuários/Bibliotecários e operadores de um modo geral**



**Proporcionar um salto de crescimento no Sistema e na Instituição**

# Mudança



## Mudança

Parte natural do processo de inovação numa organização/empresa. Está presente no dia-a-dia e caracteriza-se pela **transformação da situação vigente.**

Ex. Argonauta  Novo software  **Mudança tecnológica**

# Processo de mudança



**Resistência  
natural**

Esforços investidos para implantação desta  
mudança

**Alteração**

de  
comportamento

na forma de ser e de agir dentro de  
novos padrões



Até que possamos usufruir dos benefícios desta nova tecnologia



## Jargões característicos de resistência a mudança



**Já  
fizemos  
isto  
antes!**

**Está  
bom  
assim...**

**Por que  
mudar?**

**Nada vai ser  
diferente  
você vai  
ver...**

**Trabalhamos  
assim há 20  
anos**

**Isso não  
vai  
funcionar**

# As 6 estratégias para contornar a resistência



1. **Educação e Comunicação** - (Reuniões/ apresentações e relatórios)
2. **Participação e Envolvimento de todos** - (Desde o planejamento do projeto até a sua implementação)
3. **Facilitação e Apoio** - (Treinamento para preparar as pessoas para a inovação)
4. **Negociação e Acordo** - (Oferecer incentivos para compensar a mudança)
5. **Manipulação e cooptação** - (Tentar influenciar pessoas estratégicas para o grupo)
6. **Coerção** – (Ameaça implícita ou explícita\*)

Fonte: Chiavenato (1998)

# Motivação



## *Motivação*

Indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão.

## *Motivação para o trabalho*

É um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar uma tarefa ou meta.





# Motivação para o trabalho



## Resulta

**MOTIVOS INTERNOS**  
Necessidades, aptidões, valores e outros

**MOTIVOS EXTERNOS**  
Estímulos ou incentivos do ambiente

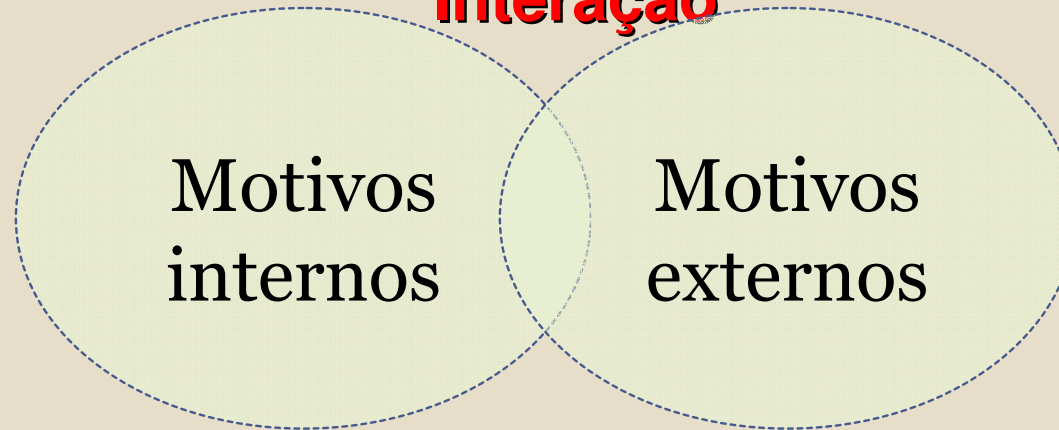


**MOTIVAÇÃO**

# Desempenho



**Interação**



**Desempenho do  
indivíduo no trabalho**

# Teoria da expectativa



Todo esforço depende do resultado que se deseja alcançar.



Se o resultado for importante, a motivação para o esforço será intensa.

# Que resultados esperamos?



Um Sistema Integrado de Gerenciamento de materiais bibliográficos de excelência que compreenda essencialmente:

- Aquisição/inventário;
- Catalogação;
- Catálogo Eletrônico;
- Circulação;
- Disseminação Seletiva e
- Relatórios Gerenciais e Estatísticos.

# Padronização



**Padronização** é um processo sistemático para estabelecer e utilizar padrões. É organizar para melhor controlar, gerenciar e atingir metas.

Padronização não gera burocracia...



**Burocracia** (significa fazer tarefas desnecessárias, sem valor agregado e ser lento)

# Etapas de um processo de padronização



**SIM**

**Determinação**

**SIM**

**Treinamento**

**SIM**

**Elaboração**

**SIM**

**\* Definição**

\* Seção de Processamento Técnico

# Seção de Processamento Técnico



**Coordenação  
de Bibliotecas -  
CBI**



The screenshot shows a web browser window displaying the website 'Suporte ao Processamento Técnico'. The page features a navigation sidebar on the left with links such as 'Home', 'Quem Somos', 'Catálogo Online', and 'Área de Download'. The main content area is titled 'BIBLIOTECAS - ARQUIVO' and contains a list of articles under the heading 'Suporte ao Processamento Técnico'. The list includes titles like 'Procedimentos para Transcrição da Coleção de Periódicos, 2011/2012.' and 'Orientações para uso de termos da Área Médica', each with an associated number of accesses. A search bar and a filter dropdown are visible above the list. On the right side of the page, there is an 'Enquete' (Survey) section with several questions and a 'Votar' button.

Título do Artigo	Acessos
1. Procedimentos para Transcrição da Coleção de Periódicos, 2011/2012.	49
2. Orientações para uso de termos da Área Médica	24
3. Passo a passo da Indexação	106
4. Manual de Processamento Técnico	142
5. Processamento de Periódicos e Registro no CCN	108
6. Formulário para Inclusão de Editora	47
7. Formulário para inclusão de Assuntos	51
8. Diretrizes para Indexação do Acervo	92
9. Tabela de Perspectiva	97
10. Tabela de Forma	75
11. Informações básicas para utilização do software Argonauta®	96
12. Oficina de Representação Descritiva de Documentos	138

**Suporte ao  
Processamento Técnico  
de livros e periódicos**

**Formulários e manuais  
produzidos com o objetivo de  
apoiar a padronização das  
atividades desenvolvidas nas  
Bibliotecas.**

# Padronização



**QUE VAI MUDAR A NOSSA ROTINA DE TRABALHO...**



## Do que precisamos?



Entendimento e envolvimento de todos no processo de normalização da representação descritiva e temática de documentos visando à padronização da base de dados do catálogo eletrônico da SDC;

## Responda...



**O que nos leva a assumir um compromisso com alguém ou com alguma coisa?**

**A assumir a responsabilidade quando um erro aparece?**

**A cumprir aquilo que nos propomos a fazer?**

**O que nos leva a iniciar e terminar uma atividade?**

**A buscar a cada dia uma forma melhor de fazer as coisas?**

# Comprometimento



“Comprometimento é a vontade de fazer parte de uma história”. (WOLFF, 2010).

Não devemos confundir **comprometimento** com **obrigação** ou esforços negativos na direção de um objetivo.



O comprometimento diminui as deficiências técnicas e permite ampliar a força do trabalho de equipe quando se tem o mesmo propósito.

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/padronizacao/31851/>

## **Estar comprometido...**



... nos ajuda a superar perdas ocasionais de motivação.

À medida que assumimos e mantemos nossos compromissos, fortalecemos a nossa integridade e nos tornamos cada vez mais eficiente.



**Integridade - Harmonia entre o discurso e a prática.**



Nós não somos o que gostaríamos de ser.  
Nós não somos o que ainda iremos ser.  
Mas, graças a Deus,  
Não somos mais quem nós éramos.

*Martin Luther King*

# Obrigada.



**Déborah Motta Ambinder de Carvalho**

**Bibliotecária e Mestre em Ciência  
da Informação**

**Email: [bee@ndc.uff.br](mailto:bee@ndc.uff.br)**

**Tel .2629.5993**



# Referências



CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1998. 319p.

COMPROMETIMENTO é fundamental para as conquistas. Disponível em: <<http://www.cersimachado.com.br/>>. Acesso em: 05 abr. 2013.

COPROMETIMENTO é a vontade de fazer parte de uma história. Disponível em: <<http://www.efetividade.net/tag/competências>>. Acesso em: 06 abr. 2013.

DESENVOLVIMENTO DE GERENTES INTERMEDIÁRIOS. Gestão de pessoas: princípios e práticas. UFF/DDRH/DTA/SCQ.

FLORES, Luiz Carlos da Silva; COLOSSI, Nelson. **Mudança organizacional**: processo de introdução de um software de gestão em Instituição de Ensino Superior. Disponível em: <[rapes.unsl.edu.Ar/Congresos\\_realizados/.../DA%20SILVA3.pdf](http://rapes.unsl.edu.Ar/Congresos_realizados/.../DA%20SILVA3.pdf)>. Acesso em: 01 abr. 2013.

PADRONIZAÇÃO. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/padronizacao/31851>>. Acesso em: 03 abr. 2013.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina**: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. São Paulo: Best Seller, 1990.