

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**

**DANIELLE HARLENE DA SILVA MORENO**

**VIABILIDADE DE FORMAÇÃO DE REDES ESPONTÂNEAS  
PESSOAIS DE CONHECIMENTOS ENTRE DOCENTES DE PÓS-  
GRADUAÇÃO DAS ÁREAS DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO E  
ADMINISTRAÇÃO DA UFPB**

**João Pessoa  
2010**

DANIELLE HARLENE DA SILVA MORENO

VIABILIDADE DE FORMAÇÃO DE REDES ESPONTÂNEAS  
PESSOAIS DE CONHECIMENTOS ENTRE DOCENTES DE PÓS-  
GRADUAÇÃO DAS ÁREAS DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO E  
ADMINISTRAÇÃO DA UFPB

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da UFPB, na linha de pesquisa Ética, Gestão e Políticas de Informação, em cumprimento às exigências para a obtenção do título de mestre em Ciência da Informação.

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Emeide Nóbrega Duarte**

João Pessoa  
2010

M231v

Moreno, Danielle Harlene da Silva.

Viabilidade de formação de redes espontâneas pessoais de conhecimentos entre docentes de pós-graduação das áreas de Ciência da Informação e Administração da UFPB [manuscrito] / Danielle Harlene da Silva Moreno – 2010.

137 f: il.

Digitado.

Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2010.

Orientação: Prof. Dra. Emeide Nóbrega Duarte, Departamento de Ciência da Informação.

1. Gestão do Conhecimento. 2. Redes espontâneas. 3. Ciência da Informação. I. Título.

21. ed. CDD 351

DANIELLE HARLENE DA SILVA MORENO

VIABILIDADE DE FORMAÇÃO DE REDES ESPONTÂNEAS  
PESSOAIS DE CONHECIMENTOS ENTRE DOCENTES DE PÓS-  
GRADUAÇÃO DAS ÁREAS DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO E  
ADMINISTRAÇÃO DA UFPB

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da UFPB, na linha de pesquisa Ética, Gestão e Políticas de Informação, em cumprimento às exigências para a obtenção do título de mestre em Ciência da Informação.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Emeide Nóbrega Duarte  
Orientadora - UFPB

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Simone Bastos Paiva  
Membro - UFPB

---

Prof. Dra. Isa Maria Freire  
Membro- UFPB

João Pessoa  
2010

Ao meu filho, **Lucas Moreno**, motivo de minha  
alegria e do meu viver, DEDICO.

## AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

A **DEUS**, que nos deu a graça de lutarmos para as conquistas das nossas realizações. Não há melhor definição para seu ato que **Amor**, nem melhor nome para chamá-lo que **Pai**;

A minha **família**, pelo apoio, pelo incentivo e pela compreensão, nos momentos em que mais necessitei, servindo como base engrandecedora e fortificante;

Ao meu marido, **Osvaldo Moreno**, e ao meu filho, **Lucas Moreno**, que soube me compreender nos momentos de ausência e me fortalecer com abraços e beijos;

A minha **Vó Mocinha** (In memoriam), pelo seu amor e carinho;

A minha orientadora e amiga, **Prof<sup>a</sup>. Dra. Emeide Nóbrega Duarte**, que me orientou e me compreendeu nos momentos em que mais precisei. Obrigada por tudo!

À **coordenação do PPGCI**, na pessoa da **Prof<sup>a</sup>. Dra. Isa Freire**, do **Prof<sup>o</sup> Dr. Guilherme Ataíde** e do secretário **Antônio**, que tanto nos auxiliam no desenvolvimento do curso;

Aos meus amigos e companheiros de sala **do PPGCI, em especial, a Alba Lígia e a Mônica Paiva**, que sempre me deram força para encarar e terminar esta dissertação. Muito obrigada!

Aos meus amigos e companheiros de trabalho **da UEPB**, que me deram força e apoio durante o Mestrado;

***A sabedoria está na forma serena,  
simples e modestia de  
compartilhar conhecimentos.***

***Emeide Nóbrega Duarte***

## RESUMO

Esta pesquisa aborda a informação e o conhecimento, como ativos fundamentais no âmbito das organizações, e, na perspectiva da Ciência da Informação, investiga as propriedades e o comportamento da informação, as forças que regem o fluxo informacional e os meios de processamento. Nessa perspectiva, objetiva-se analisar a viabilidade de formação de redes colaborativas internas pessoais espontâneas de conhecimentos, entre os docentes/atores dos programas de Pós-graduação em Administração (PPGA), com os docentes/atores da área de gestão do Programa de Pós-graduação de Ciência da Informação (PPGCI) da UFPB. A escolha do campo de pesquisa recai sobre os Programas de Pós-graduação de Administração e de Ciência da Informação, localizados no CCSA/UFPB, cujos sujeitos são os docentes do quadro permanente dos programas. Adota-se como instrumento de coleta de dados o currículo *lattes* do site do CNPq. Esses dados foram complementados e anotados em formulário previamente elaborado, que contempla os seguintes elementos: nome, qualificação (graduação e pós-graduação), disciplinas ministradas na pós-graduação, grupo de pesquisa em que atua, temática (dissertação e da tese) e orientação (pós-graduação). Com base na análise e na interpretação dos resultados, conclui-se que é oportuno propor redes de cooperação espontâneas para o compartilhamento dos conhecimentos afins, que poderão ser aplicados no desenvolvimento dos programas de Pós-graduação (PPGA e PPGCI), motivados pela aprendizagem contínua, na qual possamos buscar parcerias, no sentido de promover relacionamentos por meio da promoção de eventos; encontro para apresentação de projetos e pesquisas em andamento, nos dois programas de Pós-graduação; intensificar convites aos docentes, para proferirem palestras nas salas de aula em cada disciplina correlata com a sua área, entre outros.

**Palavras-chave:** Gestão do Conhecimento. Redes espontâneas. Redes pessoais. Ciência da Informação.



## **ABSTRACT**

It deals with information and knowledge as key assets within the organizations, and the prospect of Information Science investigates the properties and behavior of information, the forces that govern the information flow and processing facilities. From this perspective, the objective is to analyze the feasibility of collaborative networks of spontaneous internal personal knowledge between teachers / actors programs Graduate in Business Administration (PPGA) with teachers / actors within the management of the Post Graduate Information Science (PPGCI) UFPB. The choice of search field is on the Programs Graduate Administration and Information Science located at the CCSA / UFPB whose subjects are the teachers of the permanent program. It takes as a tool for data collection curriculum lattes site CNPq. These data were supplemented and annotated in previously created form that includes the following information: name, qualification (undergraduate and graduate) courses taught in graduate school, a research group that works thematically (dissertation and thesis), guidance (graduate). Based on the analysis and interpretation of results, it appears that is appropriate to propose the cooperation networks for the spontaneous sharing of knowledge like that can be applied to the development of programs Postgraduate (PPGA and PPGCI), motivated by learning, where we can look for partnerships, to foster relationships through the promotion of events to promote meeting to present projects and research in progress in both programs Graduate, intensify calls for teachers to give lectures in rooms class in each subject correlated with their area and others.

**Keywords:** Knowledge management. Spontaneous networks. Personal networks. Information Science.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

|       |   |
|-------|---|
| CCA   | Centro de Ciências Agrárias                           |
| CCAE  | Centro de Ciências Aplicadas e Educação               |
| CCEN  | Centro de Ciências Exatas e da Natureza               |
| CCHLA | Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes            |
| CCJ   | Centro de Ciências Jurídicas                          |
| CCS   | Centro de Ciências da Saúde                           |
| CCSA  | Centro de Ciências Sociais Aplicadas                  |
| CE    | Centro de Educação                                    |
| CFT   | Centro de Formação de Tecnólogos                      |
| CI    | Ciência da Informação                                 |
| CT    | Centro de Tecnologia                                  |
| EGPI  | Ética, Gestão e Política de Informação                |
| GC    | Gestão do Conhecimento                                |
| IES   | Instituições de Ensino Superior                       |
| ORH   | Organizações e Recursos Humanos                       |
| PPGA  | Programa de Pós-graduação em Administração            |
| PPGCI | Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação    |
| SC    | Sociedade do Conhecimento                             |
| SI    | Sociedade da Informação                               |
| TIC's | Tecnologias da Informação e Comunicação               |
| TIMO  | Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações |
| UFPB  | Universidade Federal da Paraíba                       |

## LISTA DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1- Operacionalização da Pesquisa.....                     | 60 |
| Figura 2- Rede de conhecimento em Marketing.....                 | 76 |
| Figura 3- Rede de conhecimento em Gestão do Conhecimento.....    | 77 |
| Figura 4- Rede de conhecimento em Aprendizagem Organizacional... | 77 |
| Figura 5- Rede de conhecimento em Tecnologia da Informação.....  | 78 |
| Figura 6- Rede de conhecimento em Conhecimento Organizacional... | 78 |
| Figura 7- Rede de conhecimento em Competência.....               | 79 |
| Figura 8- Rede de conhecimento em Cultura Organizacional.....    | 79 |
| Figura 9 - Rede de conhecimento em Responsabilidade Social.....  | 80 |

## LISTA DE QUADROS

|   |    |
|---|----|
| Quadro 1- Diferentes níveis de colaboração e distinção entre as formas inter e intra nas organizações.....                          | 29 |
| Quadro 2- Temáticas abordadas pelos docentes da Linha de Organizações e Recursos Humanos do PPGA.....                               | 65 |
| Quadro 3- Temáticas abordadas pelos docentes da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações.....                 | 66 |
| Quadro 4- Temáticas abordadas pelos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação.....                       | 68 |
| Quadro 5- Representação do conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos.....                       | 71 |
| Quadro 6- Representação do conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações..... | 73 |
| Quadro 7- Representação do conhecimento dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação.....               | 74 |
| Quadro 8- Representação do conhecimento comum dos docentes do PPGA e do PPGCI.....  | 76 |
| Quadro 9- Respostas ao questionamento sobre a efetivação de uma rede de cooperação entre o PPGCI e o PPGA.....                      | 81 |
| Quadro 10- Respostas ao questionamento sobre as atividades em cooperação com docentes do PPGCI e do PPGA.....                       | 83 |
| Quadro 11- Respostas ao questionamento sobre a possibilidade de trabalho cooperativo entre o PPGCI e o PPGA.....                    | 84 |

## LISTA DE TABELAS

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1 – Caracterização dos docentes da Linha de Organizações e Recursos Humanos.....                       | 61 |
| Tabela 2 – Caracterização dos docentes da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações..... | 62 |
| Tabela 3 – Caracterização dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política da Informação.....       | 63 |

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2 OBJETIVOS.....</b>   | <b>19</b> |
| 2.1 OBJETIVO GERAL.....   | 19        |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....  | 19        |
| <b>3 MARCO TEÓRICO: articulação de ideias.....</b>  | <b>20</b> |
| 3.1 REDES SOCIAIS DE CONHECIMENTO COLABORATIVO.....   | 20        |
| 3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO .....   | 32        |
| 3.3 APRENDIZAGEM E COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO.....  | 38        |
| <b>3.3.1 Mapeamento do conhecimento: conceitos e aplicações.....</b>  | <b>46</b> |
| <b>4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PPGA E O PPGCI COMO CAMPOS DE ANÁLISE.....</b>   | <b>51</b> |
| 4.1 O CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS.....   | 52        |
| <b>4.1.1 O Programa de Pós-graduação em Administração.....</b>  | <b>52</b> |
| <b>4.1.2 Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação.....</b>  | <b>55</b> |
| <b>5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>   | <b>57</b> |
| 5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....   | 57        |
| 5.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA.....   | 58        |
| 5.3 INSTRUMENTO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....  | 59        |
| 5.4 OPERACIONALIZAÇÃO DA PESQUISA.....  | 60        |
| <b>6 ANÁLISES DOS RESULTADOS.....</b>   | <b>61</b> |
| 6.1 CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES QUANTO À QUALIFICAÇÃO.....  | 61        |
| <b>6.1.1 Qualificação dos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos.....</b>                               | <b>61</b> |
| 6.1.1.1 Descrição analítica.....  | 62        |
| <b>6.1.2 Qualificação dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações.....</b>         | <b>62</b> |
| 6.1.2.1 Descrição analítica.....  | 63        |
| <b>6.1.3 Qualificação dos docentes do PPGCI da Linha Ética, Gestão e Política da Informação.....</b>                          | <b>63</b> |
| 6.1.3.1 Descrição analítica.....  | 64        |
| <b>6.1.4 Produção de conhecimento na obtenção dos títulos acadêmicos.....</b>   | <b>64</b> |
| 6.1.4.1 Qualificação dos docentes do PPGA credenciados na Linha de Organizações e Recursos Humanos.....                       | 64        |
| 6.1.4.1.1 <i>Descrição analítica</i> .....  | 65        |
| 6.1.4.2 Qualificação dos docentes do PPGA credenciados na Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações..... | 66        |
| 6.1.4.2.1 <i>Descrição analítica</i> .....  | 67        |
| 6.1.4.3 Qualificação dos docentes do PPGCI credenciados na Linha de Ética, Gestão e Política da Informação.....               | 67        |
| 6.1.4.3.1 <i>Descrição analítica</i> .....  | 68        |
| 6.2 MAPEAMENTO DOS CONHECIMENTOS DOS DOCENTES.....  | 69        |
| <b>6.2.1 Mapas de conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos.....</b>                      | <b>70</b> |

|  |     |
|--|-----|
| 6.2.2 Mapas de conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia e Marketing.....                                   | 72  |
| 6.2.3 Mapas de conhecimento dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação.....                  | 73  |
| 6.2.4 Conhecimento dos docentes do PPGCI e do PPGA: buscando a formação de redes espontâneas pessoais de conhecimento..... | 75  |
| 6.3 VALIDAÇÃO DO MAPEAMENTO DO CONHECIMENTO DOS DOCENTES.....  | 81  |
| 6.3.1 Validação dos resultados do mapeamento quanto às áreas de atuação.....   | 81  |
| 6.3.2 Efetivação de uma rede de cooperação entre o PPGCI e o PPGA.....   | 81  |
| 6.3.3 Atividades em cooperação com docentes do PPGCI e do PPGA.....  | 82  |
| 6.3.4 Possibilidade de trabalho cooperativo entre o PPGCI e o PPGA...  | 84  |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....  | 86  |
| REFERÊNCIAS.....   | 89  |
| APÊNDICES.....   | 96  |
| ANEXO.....   | 135 |

## 1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento da Sociedade da Informação e do Conhecimento (SIC), a informação e o conhecimento se tornaram ativos fundamentais no âmbito das organizações. Nesse contexto, o mundo experimenta alterações nos aspectos individual, organizacional e social. No âmbito educacional e no profissional, essas transformações levam a abordar o conhecimento como um saber que se coloca como capaz de demonstrar e validar as práticas organizacionais, em que o homem tem o seu potencial mental, intelectual e cultural e o domínio de sua legitimidade.

As exigências da SIC vêm gerando mudanças no processo de gestão organizacional, em que o capital humano é descrito como as competências e a capacidade de relacionamentos e de valores, relacionados às pessoas, às experiências e ao seu intelecto. A informação e o conhecimento organizacional estão intrinsecamente relacionados, pois favorecem o compartilhamento e são necessários à sobrevivência organizacional, tornando-se indispensáveis às atividades humanas e se mostrando com forte poder para agregar valor à organização.

O conhecimento organizacional vem sendo empregado há muito tempo, embora o seu reconhecimento, como recurso que precisa ser gerenciado, data da década de 90. O Conhecimento Organizacional, entendido como o “conjunto compartilhado de crenças sobre relações causais mantidas por indivíduos dentro de um grupo” (SANCHEZ; HEENE, 1997, p.5), encontra-se relacionado com uma série de outros conceitos, como: aprendizagem, compartilhamento e redes sociais.

A aprendizagem é concebida como um processo de mudança resultante da prática de uma experiência anterior tanto de um indivíduo quanto de uma organização (FERNANDES, 2002). Nesse sentido, permite que estabeleça mecanismos sistemáticos de gerenciamento desse aprendizado, possibilitando a aquisição, a geração, o compartilhamento e a transformação do conhecimento.

O compartilhamento acontece por meio do conhecimento individual e coletivo, que residem na organização e é utilizado para o seu desenvolvimento e sua competitividade (NEVES; LONGO, 2001).

As redes são organizações sociais compostas por indivíduos e grupos, cujo objetivo é a consolidação e a progressão das atividades. Elas validam as



comunidades de práticas e o conhecimento humano, a comunicação e a informação, como fenômenos sociais, e as redes de conhecimento sociais pessoais colaborativas.

Como demonstrado, os conceitos apresentados estão relacionados à compreensão de que o conhecimento é uma mistura de experiências e de valores que geram uma aprendizagem que colabora para a capacitação e pode gerar vantagem competitiva para as organizações. Portanto, a universidade, como uma organização que se baseia na aprendizagem, pois forma o cidadão para o exercício de uma profissão, investe em pesquisa científica para a construção do conhecimento e proporciona, permanentemente, a formação das competências de seus colaboradores.

De acordo com Garvin (2000, p.54), a organização que aprende “é a que dispõe de habilidades para criar, adquirir e transferir conhecimentos e é capaz de modificar seu comportamento, de modo a refletir os novos conhecimentos e ideias”. Assim, a universidade pode ser considerada uma organização que aprende e que fornece aprendizado, o que se reforça nas palavras de Fernandes (2002), quando diz que o aprendizado organizacional é uma continuação do aprendizado individual e pode criar novas ideias multiplicadas pela capacidade de se espalhar por toda a organização.

Na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), assim como em outras Instituições de Ensino Superior (IES), adota-se a departamentalização, tendo em vista as áreas de conhecimento científico para posicionar as pessoas de acordo com suas competências. Marcellino (1988) refere que cada ciência tem o seu objeto formal, e através de seus objetos de investigação, cada ciência social se propõe a dar conta de um aspecto da realidade social. Nesse sentido, a departamentalização prende-se à busca de alternativas que procuram a integração dos seus domínios, o que se verifica na realidade social, não apenas em questões que se colocam em nível de conhecimento, mas também no campo da ação, de intervenção na realidade social.

Considerando o estoque de conhecimentos tácitos existentes nas pessoas dos docentes que compõem essa estrutura departamental, pode-se fazer uma reflexão, no sentido de buscar entender se os conhecimentos adquiridos e existentes nas pessoas poderão ser realmente socializados para se construir novos conhecimentos. Nessa instituição, percebe-se um modelo de estrutura

organizacional em que as pessoas estão segmentadas por áreas de conhecimento, o que provocou, no decorrer dos anos, a formação de uma postura acadêmica baseada no individualismo. No ambiente da universidade, há docentes que desenvolvem atividades acadêmicas similares, posicionados em distintas áreas do conhecimento, e que desconhecem a atuação dos seus pares tanto em nível de centro quanto de departamento. Esse fenômeno de desconhecimento se contrapõe aos pilares que sustentam a atual Sociedade da Informação e do Conhecimento.

Nessa perspectiva, esta pesquisa se insere na Ciência da Informação (CI), como uma disciplina que investiga as propriedades e o comportamento da informação, as forças que regem o fluxo informacional e os meios de processamento para a otimização do acesso à informação e do seu uso e está relacionada com um corpo de conhecimento que abrange origem, coleta, organização, armazenamento, recuperação, interpretação, transmissão, transformação e utilização da informação (BORKO, 1968).

Conforme Silva e Ribeiro (2002), a CI é uma ciência interdisciplinar, que atua, inclusive, com as Ciências da Contabilidade, da Economia e da Administração. Emergem, daí, a Gestão da Informação e a do Conhecimento, como uma forma que vem sendo utilizada pelas organizações para administrarem a informação de modo que ela seja aproveitada da melhor forma possível, auxiliando na construção do conhecimento e, conseqüentemente, na sua gestão.

Nesse cenário é que propomos o trabalho em redes, que são “organizações sociais compostas por indivíduos e grupos, cuja dinâmica tem por objetivo a perpetuação, a consolidação e a progressão das atividades dos seus membros” (MARTELETO; TOMAEL, 2005, p.87). As redes, por sua vez, são estudos baseados nos preceitos da Gestão do Conhecimento (GC), que proporcionam uma maneira de se aumentar o nível de bem-estar social e contribuir para a prosperidade organizacional, disponibilizando os conhecimentos.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, considerando as colocações anteriores, definimos como norteador o seguinte questionamento: Até que ponto as redes sociais de conhecimentos pessoais entre os docentes do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) e os do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI) podem ser efetivadas para promover o compartilhamento de conhecimentos?

Essa inquietação surgiu durante nossa participação na pesquisa intitulada “Mapeamento dos conhecimentos dos docentes do CCSA/UFPB: estratégia para fortalecer as competências do profissional da informação”, concluída no Departamento de Ciência da Informação, sob a coordenação da Prof<sup>a</sup>. Dra. Emeide Nóbrega Duarte, da qual emergiu a necessidade de ampliar seu foco, englobando a formação de redes de relacionamentos sociais, cruzando-se as informações coletadas para analisar a viabilidade de compartilhar os conhecimentos, no âmbito da Pós-graduação.

Para a realização deste estudo, mapeamos o conhecimento dos docentes/atores, com a pretensão de buscar, nos currículos lattes, o registro das atividades que eles informaram desempenhar como também propor formas ou situações para o desenvolvimento de ações por meio das quais os docentes explicitem seus conhecimentos.

Acreditamos que essa iniciativa poderá contribuir para formar profissionais das áreas envolvidas multidisciplinarmente, visto que, dessa maneira, a aprendizagem se processará através do compartilhamento de conhecimentos nas ciências sociais aplicadas, insumo fundamental para a formação de capital humano, no âmbito individual e institucional dos Programas de Pós-graduação em Administração e em Ciência da Informação.

Para comunicar os resultados, estabelecemos uma sequência lógica na abordagem do tema, visando à execução dos objetivos, inserimos no marco teórico as redes sociais de conhecimentos colaborativos; considerações sobre a Ciência da Informação; aprendizagem e compartilhamento do conhecimento; considerações sobre o PPGA e o PPGCI como campos de análise; os procedimentos metodológicos; a análise dos resultados; as considerações finais seguidas das referências utilizadas, bem como os apêndices e os anexos.

## 2 OBJETIVOS

Nesta seção, delineamos o objetivo geral e os específicos que justificam a consecução desta pesquisa e que norteiam nossos passos em direção ao resultado esperado.

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a viabilidade de formação de redes colaborativas internas pessoais espontâneas de conhecimentos, entre os docentes do programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) e os da área de gestão do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI) da UFPB.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Caracterizar os docentes das linhas de pesquisa do Programa de Pós-graduação em Administração e da linha de gestão do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação;
- b) Mapear os conhecimentos dos docentes do Programa de Pós-graduação em Administração e da linha de gestão do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação;
- c) Validar os mapas de conhecimentos com os próprios atores/docentes;
- d) Compor as redes colaborativas internas espontâneas pessoais de conhecimentos entre os docentes dos programas de pós-graduação envolvidos;
- e) Identificar a predisposição dos docentes envolvidos para efetivar as redes de conhecimentos entre os programas de pós-graduação.

### **3 MARCO TEÓRICO: articulação de ideias**

Nesta seção, tecemos algumas considerações com vistas aos objetivos pretendidos, abordando os seguintes aspectos: redes sociais de conhecimentos colaborativos; considerações sobre a Ciência da Informação; aprendizagem e compartilhamento do conhecimento e mapeamento do conhecimento.

#### **3.1 REDES SOCIAIS DE CONHECIMENTOS COLABORATIVOS**

Antes de dar início à abordagem sobre redes sociais, é pertinente tecer alguns comentários sobre capital social, considerando que as redes e as características do ambiente organizacional são componentes do capital social das organizações. As primeiras são fundamentais para a compreensão do acesso às informações, além de fornecerem sustentação aos mecanismos de conversão do conhecimento.

O capital social é obtido, desenvolvido e compartilhado nos momentos de participação, de envolvimento, de interação e de influência exercida entre os atores de uma rede, ou seja, na transformação da realidade de sua comunidade. Segundo Rigo e Oliveira (2007), Hanifan (1916) estabeleceu a origem do capital social com elementos intangíveis, como camaradagem, simpatia e boa vontade.

Assim, o capital social é aquele que “[...] diz respeito a características da organização social, como confiança, normas e sistemas que contribuam para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando as ações coordenadas” (PUTNAM, 2000, p.177). O emprego moderno do termo capital social reside na estrutura das relações entre indivíduos (BOURDIEU, 1983; COLEMAN, 1988). Assim, chama-se capital social ao conjunto de normas sociais e redes de cooperação e de confiança, bem como instituições e práticas culturais, que dão qualidade e intensidade às relações interpessoais em uma sociedade (D’ARAUJO, 2003).

O capital social caracteriza-se por sua cumulatividade, na medida em que confiança e participação se reforçam mutuamente e por seu caráter público, permitindo que o que é gerado coletivamente pode ter apropriação individual

(COLEMAN, 1988). O capital social está no entorno e nas relações dessas redes e nós, passando do coletivo para o individual. Contudo, apenas a evidência de relações entre atores não é suficiente para anunciar uma verdadeira rede e a apropriação do capital social.

Cohen e Prusak (2001, p.7) colocam que

a abordagem do capital social para o trabalho nas organizações difere do que se pode chamar de uma teoria individualista ou atômica de organizações. [...] Os humanos necessitam ser parte de um grupo e de se identificarem como esse grupo e de ter a satisfação do reconhecimento de seus pares, o prazer de ajudar e de serem ajudados.

Na área sob a denominação de GC, o conceito de capital social é utilizado para explicar o comportamento informacional dos atores e nos estudos relacionados às condições internas às organizações para que haja a criação de novos conhecimentos. Em geral, os autores mais citados na área de GC (CHOO, 1998; DAVENPORT; PRUSAK, 1998; HANSEN et al., 1999; NONAKA; TAKEUCHI, 1998) defendem a tese de que a gestão do conhecimento está ligada, de forma indissociável, à gestão de pessoas e que o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) e das práticas gerenciais é relevante para a criação de um ambiente adequado ao compartilhamento da informação e do conhecimento.

No Século XIX, os esforços colaborativos que envolvem pesquisadores de diferentes áreas reforçaram a colaboração científica, vista como um empreendimento cooperativo que envolve metas comuns, esforço coordenado e resultados ou produtos (trabalhos científicos), com responsabilidade e mérito compartilhados. A colaboração científica oferece uma fonte de apoio para melhorar o resultado e maximizar o potencial do conhecimento científico e da produção científica (BALANCIERI et al, 2005).

As Ciências Sociais Aplicadas convivem com processos de estudo das sociedades e dos indivíduos que as compõem e estão associadas aos diferentes modos de olhar e de entender o funcionamento das estruturas e das relações sociais. Diante disso, Bourdieu (1989) nos remete à análise sobre as estruturas que ele denomina de “estruturas estruturadas”, ou seja, são os modos como as diferentes instituições sociais se estruturam e determinam as ações dos sujeitos sociais. Por outro lado, ao observar as relações sociais, ele nos remete às “estruturas estruturantes”, quer dizer, o modo como os sujeitos vivem coletivamente, reproduzem e modificam as estruturas sociais. Assim, antes de criar, dinamizar ou

fazer parte de uma rede, é interessante compreender a noção de redes. Etimologicamente, essa palavra, que se origina do latim, *retis*, designava um tipo de malha para prender pássaros ou peixes, remetendo, primitivamente, à noção de captura, de caça. Por transposição, a rede é, então, um instrumento de captura de informações.

De acordo com Weisz e Roco (1996), a rede é definida como uma organização de coesão tênue, que consiste de diferentes indivíduos ou grupos ligados entre si por vínculos de naturezas diversas. Com algumas contribuições, os mesmos teóricos definem as redes como uma coesão de indivíduos ou grupos, baseada em diferentes formas e origens de vinculação, tanto cognitivas e sociais quanto econômicas (WEISZ; ROCO, 1996; NEWMAN, 2000). Isso reflete no fato de que a rede conduz a uma nova abordagem de pesquisa social, em que se enfatizam as relações entre os indivíduos e as organizações, no modo como se estruturam suas interações, desempenham papéis e executam ações em função de questões, interesses e objetivos comuns.

Para Marteleto (2001, p.72), a rede pressupõe um "sistema de nodos e elos; uma estrutura sem fronteiras; uma comunidade não geográfica; um sistema de apoio ou um sistema físico que se pareça com uma árvore". Respalhada por esse conceito, a autora entende rede social como "um conjunto de participantes autônomos, unindo ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados".

O conceito de redes sociais foi introduzido, primeiramente, por Barnes em 1954 e vem se consolidando desde então. O emprego analítico da ideia de rede social especifica como essa ramificação influencia o comportamento das pessoas envolvidas na rede (MITCHELL, 1974). Rede social é uma representação formal de atores e suas relações. Newman (2001a) concebe as redes sociais como um conjunto ou grupo de pessoas conectadas entre si individualmente ou com outros membros do grupo.

Marteleto (2000, p.78) alerta que, "nas ciências sociais, a ideia de rede é empregada para se referir à sociedade como um conjunto diverso de relações e funções que as pessoas desempenham umas em relação às outras", promovendo nas organizações maior flexibilidade, inovação e eficiência, assim como a qualidade de produtos ou serviços em virtude de efetivamente reunir expertise.

Weisz e Roco (1996) asseveram que as redes científicas são a ampliação do repertório de abordagens e ferramentas que advêm do intercâmbio de informações e dos grupos distintos que, juntos, geram esforços no sentido de atingir uma determinada meta. As redes científicas, com suas conexões e ligações, são áreas de interesse particular. Como acontece com as redes de infraestrutura, as redes de pessoas, particularmente as de cientistas e pesquisadores, são consideradas fundamentais para o desenvolvimento da Ciência como um todo, já que ela é uma atividade colaborativa e social, construída de forma cíclica e compartilhada.

Com o advento das novas TICs, surgiu uma gama de novas possibilidades para a análise de redes sociais e, conseqüentemente, de redes de colaboração em ciência, tecnologia e inovação. Nesse contexto, apresentamos um breve histórico das áreas de redes de colaboração científica, separada por períodos, incluindo-se os estudos realizados em cada fase.

Na **década de 1960**, o estudo sobre as redes é marcado pelo início dos estudos na área de colaboração científica. Pelos frequentes acontecimentos no âmbito dos “colégios invisíveis” e pelas publicações que, na maioria das vezes, ocorrem na forma de co-autoria, e o início da colaboração começa nas relações entre orientador e orientando;

Na **década de 1970**, as pesquisas desenvolvidas estiveram direcionadas à variabilidade das redes entre áreas do conhecimento e a dinâmica dessas relações e ao uso de técnicas bibliométricas;

A **década de 1980** é marcada pelos questionamentos relativos à definição de colaboração, dada a variabilidade dos critérios de definição do que é um colaborador. A colaboração, sob a ótica do impacto dos trabalhos científicos, é comprovadamente maior quando esses são resultantes de um coletivo de pesquisadores;

A **partir de 1990**, as pesquisas confirmam a hipótese do fator de impacto de trabalho coletivo e buscam analisar outros fatores que influenciam redes de colaboração científica. Entre esses, estão a distância geográfica e a natureza do trabalho científico, a combinação da área de redes sociais com as investigações em redes científicas, trazendo uma taxonomia para a área de redes de colaboração, como também a junção de várias áreas de análise para o entendimento e/ou a visualização das redes de relacionamentos formadas pela colaboração científica (BALANCIERI et al, 2005, grifo nosso).

Vários autores, como Meadows e O'Connor (1971), Beaver e Rosen (1979), Leclerc et al (1992) (apud Balancieri, 2005), definem a cooperação científica como o conjunto de trabalhos cooperativos desenvolvidos entre dois ou mais pesquisadores.

Fox e Faver (1984) consideram como benefícios a motivação da colaboração, a oportunidade de juntar recursos e dividir o trabalho e aliviar a isolamento própria da atividade acadêmica, de auxiliar na execução e na conclusão dos projetos. No



entanto, os autores argumentam que também existem desvantagens no processo de colaboração científica, como as atividades de negociação e de troca e o investimento socioemocional requerido para manter relacionamentos colaborativos.

A cooperação é condição *sine qua non* para a integração em redes, razão por que é necessário estar acessível à ampliação ou ao recuo das fronteiras de ações individuais e organizacionais e estar livre para negociações e predisposto ao compartilhamento de informação e conhecimento para o bem comum. Esse movimento parte em direção a uma organização flexível e com ênfase na colaboração do trabalho intensivo em conhecimento e tem-se tornado, cada vez mais, importante para executivos e gerentes que se preocupam com as redes informais dentro das organizações (TOMAÉL, 2005).

Guimarães, Gramkow e Filipon (2003) afirmam que a inserção em redes ocorre por causa do estabelecimento de relações, que tem como ponto central a cooperação, que sustenta a rede e promove o desenvolvimento sustentável. Eles constatarem que a participação em redes leva seus integrantes a estabelecerem relações de cooperação que superam as competitivas e modificam o status de concorrentes para parceiros, graças ao trabalho com novas formas de relacionamento. Os autores destacam alguns benefícios das organizações pela atuação em rede: construção do conhecimento; desenvolvimento tecnológico; novos negócios e abertura de mercado; aumento da qualidade e da produtividade de serviços, produtos e processos; ascensão pela transferência de tecnologia e pela sistematização de processos (TOMAÉL, 2005).

Observamos que a cooperação está relacionada, quase sempre, ao desenvolvimento que gera e à interação. Assim, na atualidade, o relacionamento que visa à cooperação tornou-se ponto central da nova forma organizacional e passou a ocupar papel relevante nos empreendimentos modernos, pois a participação em redes sociais, a cooperação, as parcerias e a adoção de redes de comunicação possibilitam a interação que, por sua vez, leva ao compartilhamento, impulsiona os fluxos de informação e de conhecimento que são decorrentes do movimento de uma rede, os quais são determinados pelos vínculos que se configuram e reconfiguram. Esses são elementos que podem constituir uma rede de conhecimento.

As redes de conhecimento compreendem o desenvolvimento de novas ideias e processos, decorrentes da interação entre seus participantes, e fortalece a

construção do conhecimento individual e coletivo de uma determinada área. Elas são configuradas e reconfiguradas pelo movimento da informação e pela construção do conhecimento, vinculadas ao contexto que as gera, e o ambiente social e cultural, no qual proliferam determinantes para o seu direcionamento e evolução (TOMAÉL, 2005).

Buchel e Raub (2002) dizem que as redes de conhecimento têm potencial para dar suporte às organizações intensivas em conhecimento, melhoram sua eficiência, impulsionam a inovação e mantêm o moral dos empregados. As redes de conhecimento cada vez mais são fortalecidas e despertam interesses dentro das organizações, porquanto compreendem o desenvolvimento de novas ideias e processos, decorrentes da interação entre empregados e fortalecem os estoques individuais e coletivos de uma determinada organização, sendo configuradas e reconfiguradas pelo movimento da informação e pela construção do conhecimento.

Nas redes de conhecimento, a informação carece de interpretação por ser normalmente subjetiva (conhecimento tácito) e provém de um ator que coopera com a rede com sua bagagem intelectual, cultural e organizacional. É essa informação e seu compartilhamento o foco do estudo das redes de conhecimento e é por meio dela que o conhecimento individual pode ser o mote para parcerias que tragam benefícios recíprocos. Assim, o contexto que gera está atrelado ao ambiente social e cultural, proliferando-a e servindo como determinante para o seu direcionamento e evolução.

Assim, a rede de conhecimento apresenta-se como o mais comum e importante ambiente de aquisição de conhecimentos no meio organizacional; ela fortalece o relacionamento e abre espaço para a cooperação entre as organizações.

Consideramos assim as redes de conhecimento como redes sociais, visto serem tecidas por interações decorrentes da cooperação e de trabalhos em parcerias, que resultam em benefícios cujos reflexos podem favorecer uma organização ou uma comunidade que, possivelmente, esteja inserida em uma estrutura maior. Isso significa que uma rede cria, naturalmente, as condições necessárias para se projetar em territórios cada vez maiores. Assim, participar de uma rede social é estar inserido em uma estrutura social, onde haverá novas possibilidades e novas fronteiras a ultrapassar e novas oportunidades a buscar, pois acentuam capacidades individuais e desenvolvem capacidades coletivas, que entram em interação na rede de pessoas e de igual modo, com suas práticas e

habilidades, contribuindo, também, para a troca de informações e a disseminação do conhecimento em outras esferas (TOMAÉL, 2008).

Nesta pesquisa, entendemos por rede de conhecimento aquela que tem como foco a interação e o compartilhamento da informação e que compreende o desenvolvimento de novas ideias e processos, decorrentes da interação entre atores e que fortalece os estoques individuais e coletivos através do movimento da informação e do conhecimento.

As vantagens das redes de conhecimento, de acordo com Creech e Willard (2001), são as seguintes:

- a) Elas enfatizam a criação de valores comuns por todos os seus membros e movimentam-se por meio do compartilhamento da informação, visando à reunião e à criação de novos conhecimentos;
- b) Fortalecem a capacidade de pesquisa e de comunicação em todos os membros da rede;
- c) Identificam e implementam estratégias que exigem maior empenho dos responsáveis na tomada de decisões, porque movimentam o conhecimento dentro de políticas e práticas adotadas pelos participantes.

As vantagens das redes de conhecimento ficam perceptíveis na busca do compartilhamento e da colaboração entre os participantes, o que fortalece a pesquisa, identifica estratégias que solidificam e auxiliam a tomada de decisões e a criação de um novo conhecimento.

Para Creech e Willard (2001), o termo “redes de conhecimento” é empregado frequentemente de forma ampla e apresenta uma diversidade de modelos de colaboração, quais sejam:

- a) Redes internas de gestão do conhecimento: formadas pelo mapeamento do conhecimento de especialistas de uma área ou organização, combinado com a criação de ambientes apropriados para o compartilhamento do conhecimento;
- b) Alianças estratégicas: parcerias entre organizações ou indivíduos que buscam compartilhar informações e construir conhecimentos;
- c) Comunidades de prática: formadas por dois ou mais indivíduos para a conversação e a troca de informações, conduzindo ao desenvolvimento de novas ideias e processos;
- d) Rede de especialistas: formada por especialistas de áreas afins, pertencentes ou não a organizações;

e) Redes de informação: constituídas por informações disponibilizadas em sistemas eletrônicos;

f) Redes de conhecimento formal: formadas por grupos de organizações especializadas que trabalham juntas, fortalecendo a capacidade de pesquisa e de comunicação, compartilhando bases de conhecimento e desenvolvendo soluções.

Entre esses tipos de redes, destacamos as redes internas de gestão do conhecimento, por caracterizarem esta pesquisa desenvolvida com os docentes dos programas de Pós-graduação em Administração e Ciência da Informação da UFPB, com a finalidade de maximizar a aplicação do conhecimento individual agregando-o aos objetivos da organização.

Esse tipo de rede assemelha-se ao que Von Krogh, Ichijo e Nonaka (2001, p.16) denominam “contexto capacitante” e ao que Shimizu (1995) chama de “Ba”. Contexto capacitante e Ba consistem em um espaço físico ou virtual, no qual são fomentados relacionamentos baseados em conhecimento e informação (TOMAÉL, 2005). Acreditamos que é por meio das interações presenciais que o conhecimento flui e se socializa mais intensamente sem barreiras formais de comunicação.

Ao analisar os modelos de redes de conhecimento, de acordo com Tomaél (2008), apresentamos algumas de suas características em que podemos distinguir alguns atributos:

a) Destacam a importância dos resultados individuais, por meio da espontaneidade e da informalidade;

b) Movimentam-se pelo compartilhamento da informação e pela construção do conhecimento;

c) Desenvolvem uma cultura comum, desde a linguagem até a adoção de práticas coerentes com o trabalho e, principalmente, uma cultura de cooperação;

d) Impulsionam as organizações a promoverem a inovação;

e) Congregam a participação de atores individuais e/ou organizacionais nas redes;

f) Podem ser formais – quando os relacionamentos entre os atores ocorrem devido à iniciativa organizacional;

g) Podem ser informais – quando os relacionamentos acontecem e não são planejados;

h) Possibilitam o desenvolvimento de novas ideias e processos, decorrentes da conversação e da troca de informações;

- i) Fortalecem as bases individuais e coletivas de certa habilidade;
- j) Reúnem transeuntes que se interessam em compartilhar sua especialidade;
- k) Configuram-se e se reconfiguram incessantemente, porque não têm limites.

Com base no exposto e considerando a relevância das redes de conhecimento, destacamos algumas ações que fortalecem o compartilhamento e a colaboração, tais como:

- a) Gerenciar, armazenar, disponibilizar e disseminar informações;
- b) Criar mecanismos para identificar os conhecimentos tácitos de seus usuários;
- c) Criar ambientes amigáveis que viabilizem a troca de informações;
- d) Desenvolver sistemas informacionais para a realização de intercâmbios científicos e tecnológicos;
- e) Incentivar a criação e o compartilhamento do conhecimento entre seus usuários;
- f) Apoiar o desenvolvimento de projetos de pesquisa;
- g) Promover e incentivar parcerias entre pesquisadores e instituições;
- h) Orientar e facilitar o contato entre pesquisadores e instituições de fomento à pesquisa e ao desenvolvimento profissional;
- i) Provocar reflexões que estimulam novos conhecimentos e promovem inovações (RONCHESEL; BUCCI; MARCHESANO, 2009).

Essas ações se tornam possíveis mediante a aplicação da gestão do conhecimento, o que favorece o compartilhamento da informação e, conseqüentemente, a construção do conhecimento individual e coletivo.

Nesse cenário, ressaltamos que o fator preponderante que tem motivado a colaboração científica é o importante aumento dos campos interdisciplinares. Assim, os prefixos “inter” e “intra”, respectivamente, têm sido adotados para distinguir essas categorias, ressaltando os diferentes níveis de colaboração (indivíduos, grupos, departamentos, instituições e setores, nas mais diferentes combinações dessas unidades, dentro de uma mesma nação ou envolvendo nações diferentes).

Para melhor visualização dos prefixos “inter” e “intra” e dos diferentes níveis de colaboração, apresentamos o Quadro 1:

| NÍVEL        | Intra  | Inter   |
|--------------|--|---|
| Individual   | -  | Entre indivíduos                                  |
| Grupo        | Entre indivíduos do mesmo grupo de pesquisa          | Entre grupos (por exemplo, no mesmo departamento) |
| Departamento | Entre indivíduos ou grupos no mesmo departamento     | Entre departamentos (na mesma instituição)        |
| Instituição  | Entre indivíduos ou entre depts na mesma instituição | Entre instituições                                |
| Setor        | Entre instituições no mesmo setor                    | Entre instituições em diferentes setores          |
| Nação        | Entre instituições no mesmo país                     | Entre instituições em diferentes países           |

Quadro 1 - Diferentes níveis de colaboração e distinção entre as formas inter e intra nas organizações  
Fonte: (KATZ; MARTIN, 1997 apud BALACIERI et al, 2005)

A pesquisa em desenvolvimento, segundo a proposta de KATZ; MARTIN (1997 apud BALACIERI et al, 2005), enquadra-se no nível “inter”, que significa entre departamentos na mesma instituição.

Newman (2000 apud BALACIERI et al, 2005) define rede, sob o aspecto social, como um conjunto de pessoas ou grupos que estabelecem conexões de algum tipo com um ou com todos os outros integrantes da rede, na ótica da organização. Esses estudos visam à melhoria de sua competitividade e estão estreitamente relacionados com a gestão do conhecimento. Assim, a linguagem das análises de redes sociais, de acordo com Terra, Kato e Fraga (2005 apud SOUSA, 2007, p.122), é definida como o “mapeamento da relação entre os diversos atores de uma organização e a representação desses relacionamentos na forma de matrizes, gráficos e análises quantitativas e qualitativas destes relacionamentos”. Esse conceito caracteriza a essência do método e mostra os objetivos principais de seu uso para as organizações, alinhando-se com a Ciência da Informação, pois gera conhecimento dos fluxos de informação e de conhecimentos e contribui também para o aumento da colaboração dentro das organizações.

Percebemos, assim, a necessidade de se adotar uma metodologia que possa dar sustentação às pesquisas que envolvem as redes de relacionamentos sociais e

que seja receptiva ao tipo de problema que as envolve, proporcionando um melhor entendimento dos envolvidos. As análises de relacionamentos sociais são vistas como contribuições para o aumento da colaboração dentro das organizações, pois essas interações delineiam os parâmetros e as especificidades que servem para mediar o compartilhamento da informação e a construção do conhecimento na rede.

Marteletto e Tomaél (2005) nos mostram dois pressupostos que fundamentam o alcance da metodologia desenvolvida pelos estudos em análise de rede sociais, a saber: as questões de conhecimento, comunicação e informação, como fenômenos sociais, e as relações e interações entre indivíduos e/ou organizações.

Triangulando as questões de conhecimento, comunicação e informação, como sugere Marteletto (2000), podemos levar em consideração três dimensões que configuram as redes sociais: a dimensão propriamente social e comunicacional; a dimensão linguística e discursiva e a dimensão de produção de sentidos. Esses são elementos fundamentais das redes de relacionamentos sociais, pois demonstram as relações de convívio, interação e pertencimento, identificando sua força e razão de ser.

Com base no exposto e para que haja a real utilização da análise de redes sociais, citamos as unidades de análise, que são:

- a) Relações – caracterizam-se por seu conteúdo, direção e intensidade e estão ligadas aos recursos de informação que são trocados na rede;
- b) Ligações – também chamadas de laço ou vínculo, servem para conectar um par de atores por uma ou mais relações.

As formas de análise das redes sociais podem ser desenvolvidas através de dois enfoques:

- a) Rede egocêntrica – uma rede pessoal, sob o ponto de vista de um indivíduo central;
- b) Rede total ou completa – que segue alguns critérios de limites populacionais, como: uma organização formal, um departamento, um clube etc.

Quanto às propriedades da rede, elas são descritas por medidas ou indicadores, que possibilitam sua análise e facilitam seu entendimento. As principais são: coesão social, densidade da rede, transitividade, distância geodésica, fluxo máximo, centro e periferia. A análise de redes, no que diz respeito às divisões na rede, busca saber quem pertence a um grupo e os tipos de padrões de relações. Na análise posicional, podem dividir-se em grupos de ligações similares, para identificar

posições semelhantes dentro de uma organização. Também temos a centralidade como uma ferramenta básica para identificar os indivíduos – chave na rede.

Na linguagem da análise de redes sociais, as pessoas ou os grupos são chamados de “atores”, e as conexões, de “nós”. Os “atores” e “nós” podem ser definidos de maneiras diferentes, dependendo do interesse. Um ator pode ser uma única pessoa, um grupo ou uma companhia; um nó pode ser um laço de amizade entre duas pessoas, uma colaboração, um membro comum entre dois grupos, ou um relacionamento de negócios entre companhias, mesmo considerando que um ator pode ser entendido de maneira ampla sob a forma de uma instituição, uma universidade, uma empresa, um departamento etc. (NEWMAN, 2001b).

O emprego da análise de relacionamentos sociais nos estudos da CI, quando combinado com as teorias e os conceitos próprios, e na investigação de determinados espaços e grupos sociais, leva o pesquisador a visualizar diferentes dimensões de análise do papel que desempenha a informação na consolidação dos grupos e suas ações e representações para a produção de sentidos e a intervenção social.

Dentro dessa perspectiva, as redes de relacionamentos sociais podem gerar uma dinâmica de aprendizagem, em que as ligações da rede investem e tiram proveito de uma dinâmica de aprendizagem ao longo do tempo - a chamada aprendizagem continuada – que gera duas redes dinâmicas de aprendizagem: a aprendizagem por competência, já abordada anteriormente, e a aprendizagem da utilização de uma intranet, sistema de integração entre colaboradores e instituições, dentro de um mesmo ambiente organizacional.

As redes de relacionamentos sociais se assemelham às comunidades de práticas que emergem naturalmente, a partir de uma teia de interações da organização, e não precisam ser formalmente controladas ou planejadas. Elas abrangem prática, trabalho, aprendizagem e inovação, dentro de uma visão integrada e unificada (CHOO, 2006).

Ressaltamos também os grupos de pesquisa como redes de relacionamentos sociais que funcionam como instrumentos inseridos nas estratégias voltadas a fazer operar e organizar a produção do conhecimento, permitindo que especialistas de diferentes áreas dialoguem sobre uma mesma temática, construindo um novo conhecimento ou um novo produto.



As redes sociais de conhecimento, focos desta pesquisa, podem ser consideradas redes flexíveis, nas quais os atores ganham competência pessoal e organizacional, valendo-se de suas relações, que movimentam a informação e constroem conhecimentos. As unidades são responsáveis pelo compartilhamento da informação na rede, e as relações que mantêm são tão imbricadas que, na maior parte das vezes, é difícil precisar como ou com quem começou.

Em um contexto de rede, criar e compartilhar conhecimento tácito requer a adoção de técnicas de trabalho em colaboração e o estabelecimento de relacionamentos e de confiança entre os atores (TOMAÉL, 2005). Assim, a participação em redes pessoais de colaboração espontânea, de acordo com a proposta desta pesquisa, é um meio de compartilhar informações e conhecimentos entre organizações e indivíduos com interesses comuns. A seguir, teceremos considerações sobre a Ciência da Informação.

### 3.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

A palavra informação deriva do latim, *informare*, que significa dar forma ou aparência, criar ou representar uma ideia ou noção de algo que é colocado em forma, em ordem. De acordo com Braman (1989 apud GOUVEIA, 2001), informação é um conjunto de dados recebidos, processados e compreendidos. Assim, devemos considerá-la como um recurso, um bem e percepções de um padrão, observando contexto, causas, efeitos e fatos sociais. Informação é um conjunto de estruturas significantes capazes de gerar conhecimento.

Para Cautela e Polioni (1982 apud BRAGA, 2006, p.2), “a informação é considerada como o ingrediente básico do qual dependem os processos de decisão”. De modo que devemos saber usá-la e aprender novos modos de reconhecer os recursos informacionais mais eficientes, pois a informação certa deve estar no momento certo para acelerar o processo de decisão, alcançando os objetivos organizacionais e individuais.

Na visão de Barreto (1994), a informação é considerada como estruturas significantes, com a competência de gerar conhecimento no indivíduo, em seu grupo ou na sociedade. A informação é codificada de acordo com a realidade, e os seres humanos podem utilizá-la para fins racionais, conforme suas necessidades

individuais. Portanto, a informação científica está preocupada com o estudo de representação, codificação e com o uso racional da informação.

Para Capurro e Hjørland (1994), o conceito de informação é visível no sentido de que é um conhecimento comunicado, que desempenha o papel central na sociedade contemporânea. Esses autores concordam que se faz necessário compreender um termo científico com base na teoria do significado, em que se definem termos descobrindo-se como as pessoas realmente os empregam - relacionando o significado de uma palavra com a outra, como por exemplo, informação e busca de informação.

A palavra informação tem raízes latinas e devemos considerar dois contextos básicos em relação ao seu sentido: o ato de moldar a mente e o ato de comunicar conhecimentos, como ações relacionadas. Podemos ressaltar que esse fato se sucede na busca do desenvolvimento da sociedade humana, como também na importância e na penetrabilidade em todos os setores, em especial, no campo científico, em que é necessária aos aspectos da atividade humana (CAPURRO ; HJORLAND,1994).

González de Gómez (2004) apresenta a informação como um conceito relacional, que interage com contextos informacionais diversos, o que seria próprio da sociedade contemporânea. Sugerindo um olhar social para a informação, não podemos deixar de ligá-la às condições básicas da visão social da informação, que são: o ambiente social (transmissão da informação), os agentes (emissor e receptor) e os canais (informações circulantes) e, assim, introduzir a informação na esfera do humano no contexto do conhecimento e da linguagem.

Para Farradane (1980, p.76, tradução nossa), a informação é definida como um substituto físico do conhecimento (Ex: linguagem) usado para a comunicação. Ele ressalta que a informação é um suporte, que armazena o conhecimento, que é definido como um registro “memorizável” de um processo no cérebro, algo disponível somente na mente [...].

A informação pode ser considerada como a articulação de uma prévia pragmática de uma compreensão comum partilhada com o mundo (CAPURRO, 1978). Desse modo, entende-se que a informação só existe a partir do momento em que passa a fazer sentido para o indivíduo que a recebe em forma de dados, permitindo processá-la e disseminá-la, transformando-a, posteriormente, em conhecimento.

O conceito moderno de 'informação', como comunicação do conhecimento, inclui também uma visão moderna de conhecimento empírico compartilhado por uma comunidade. A pós-modernidade estende esse conceito para todos os tipos de mensagens, particularmente na perspectiva de um ambiente digital (CAPURRO; HJORLAN, 2007).

Essa visão moderna de comunicação de conhecimento e conhecimento compartilhado revela que a informação está ligada à estrutura do conhecimento humano, ao passo que nos remete ao que Capurro (1991) considera como uma das principais ideias da hermenêutica, que é a abordagem holística do relacionamento entre o homem e o mundo. Nesse sentido, "informação" significa compartilhar em um mundo comum (CAPURRO, 1991).

Outro sentido atribuído à palavra "informação" é de que ela é a construção do conhecimento por meio do incremento de (novas) informações ao conhecimento já existente (estoque de conhecimento do indivíduo) e está relacionado ao 'estado anômalo do conhecimento', porque gera uma modificação no seu estado (inicial) (BROOKES, 1980).

Considerando que a informação é um fenômeno social e deve ser compreendida a partir de sua geração, Freire (2004) apresenta três condições básicas para a sua existência, tais como :

- Ambiente social - Contexto que possibilita a comunicação de informação. Esse ambiente se caracteriza sempre pela existência de uma possibilidade de comunicação;
- Agentes - No processo de comunicação, os agentes são o emissor, aquele que produz a informação, e o receptor, o que recebe a informação;
- Canais - Os canais estão relacionados aos meios por onde as informações circulam. . (FREIRE, 2004, p. 20-21).

A informação permeia as atividades humanas, mas foi no atual paradigma que ganhou mais relevância. Freire (2006) coloca que a informação sempre foi importante para o desenvolvimento da sociedade humana, mas, atualmente, ela tem um novo destaque.

[...] a informação sempre foi relevante para o desenvolvimento da sociedade humana, mas em nossos dias ganhou um novo destaque. E não somente pelo seu alto grau de importância e penetrabilidade em todos os setores da sociedade, especialmente no campo científico, mas como necessidade presente em todos os aspectos da atividade humana. (FREIRE, 2006, p. 14)

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1997), a informação proporciona um novo ponto de vista para a interpretação de eventos ou objetos, o que torna visíveis

significados, porque é o meio ou material necessário para extrair e construir o conhecimento.

Entendemos a informação como um agente dissipador de incertezas, cujo objetivo é proporcionar alterações no comportamento das pessoas, reduzindo a incerteza, proporcionando significado contextual de utilidade e incrementando o conhecimento estabelecido. Isso significa que ele promove mudanças de acordo com as necessidades de informação do indivíduo e permite a sua transmissão, o armazenamento e o uso para a tomada de decisões.

Para o fortalecimento da sociedade da informação e do conhecimento, faz-se necessário que todos tenham acesso à informação e, por conseguinte, produzam e disseminem novos conhecimentos. Esse acesso à informação cria estruturas significantes e gera conhecimentos no indivíduo e em seu grupo. É inegável que a informação foi se tornando cada vez mais presente em nossas vidas, devido à sua área de ação e atuação, sua visibilidade, seu papel e aplicação e o seu destaque como mercadoria e bem valioso na sociedade da informação. Nesse sentido, a característica marcante dessa sociedade não é somente a capacidade de gerar a informação e/ou se apropriar dela e do conhecimento, mas também a transformá-los em forças produtivas e em diferencial competitivo (TAKAHASHI, 2000).

A produção econômica e cultural da sociedade tem emergência nas atividades de informação científica. Sendo um fenômeno de alta cultura, esse processo foi impulsionado com a Segunda Guerra Mundial e com os grandes conflitos, uma vez que os países aliados empregaram um grande número de pessoas no processo de coleta, análise, seleção e disseminação das informações relevantes, pois o volume de informação começou a aumentar gradativamente, dobrando sua quantidade, que passou a ser maior do que a estrutura conseguia suportar. Foi a conhecida “explosão informacional”, que aconteceu porque as pessoas não sabiam como administrar esse volume de informações.

Surgem, então, os primeiros passos da Ciência da Informação que, auxiliada pelo uso de tecnologias, veio para compreender a informação desde o cerne de sua existência até a transformação de dados em conhecimento, num processo cíclico, por meio do qual a informação se transforma em conhecimento que, depois de disseminado, volta ao seu início - a “informação”.

Nessa perspectiva, a Ciência da Informação é a disciplina que investiga as propriedades e o comportamento da informação, as forças que regem o fluxo

informacional e os meios de processamento para a otimização do acesso e do uso. Relaciona-se com um corpo de conhecimento que abrange origem, coleta, organização, armazenamento, recuperação, interpretação, transmissão, transformação e utilização da informação (BORKO, 1968).

Com o acúmulo de informação, por exemplo, começaram a surgir sérios problemas de armazenagem, organização e gerenciamento dessa informação. Capurro e Hjørland (2007, p. 186) descrevem a Ciência da Informação como um “campo que se ocupa com a geração, coleta, organização, interpretação, armazenamento, recuperação, disseminação, transformação e uso da informação, com ênfase particular na aplicação de tecnologias modernas nessas áreas”.

A Ciência da Informação estuda, ainda, a aplicabilidade, o uso, as interações entre as pessoas, a organização e os sistemas de informação. Nesse sentido, ela tem como característica a interdisciplinaridade, para tentar resolver os problemas informacionais existentes na sociedade. A CI pode ser compreendida, ainda, como um “[...] campo englobando tanto a pesquisa científica quanto a prática profissional pelos problemas que propõe e pelos métodos que escolheu, ao longo do tempo, para solucioná-los” (SARACEVIC, 1996, p. 41).

Apesar de estar no processo de construção da sua teoria, essa área do conhecimento é considerada uma ciência, e uma de suas funções é mediar a informação entre as demais ciências que compreendem o campo desta. É uma ciência interdisciplinar, conforme Silva e Ribeiro (2002), que atua, inclusive, com as ciências da administração e gestão. A administração, por sua vez, é uma ciência fundamentada em um conjunto de normas e funções e em empreendimentos humanos, com o objetivo de alcançar resultados de maneira sustentável e com responsabilidade social. Já a gestão traz, em si, o senso de gerir, gerência, administração ou direção, porquanto o homem é, tipicamente, um ser social.

No que diz respeito aos paradigmas da CI, a pesquisa se enquadra nos paradigmas social e cognitivo. De acordo com Capurro (1991), o paradigma social é concebido como um entrelaçamento ou uma rede de relações baseadas na linguagem, isto é, em âmbito hermenêutico aberto, em que os entrecruzamentos metafóricos e metonímicos permitem não apenas que se mantenha fluido o mundo das convenções e das fixações, que tornam possível uma sociedade humana relativamente estável, mas também que seja possível gerar a capacidade de perguntar pelo que não sabemos a partir do que cremos que sabemos.

A raiz da Ciência da Informação ou, como também poderíamos chamá-la, da *Ciência das Mensagens* (CAPURRO, 2003b), está ligada a todos os aspectos sociais e culturais próprios do mundo humano, enquanto na visão epistemológica o paradigma social é chamado “domain analysis”, no qual o estudo de campos cognitivos está em relação direta com as comunidades discursivas (discourse communities), ou seja, com distintos grupos sociais e de trabalho que constituem uma sociedade moderna, tendo como consequência prática o abandono da busca de uma linguagem ideal para representar o conhecimento ou de um algoritmo ideal para modelar a recuperação da informação a que aspiram o paradigma físico e o cognitivo.

Assim, a pesquisa se enquadra nesse paradigma social, no que concerne a um contexto social, no qual diferentes comunidades desenvolvem seus critérios de seleção e relevância, na busca de um conhecimento informativo em relação a um pressuposto conhecido e compartilhado com outros, com respeito ao qual a informação pode ter o caráter de ser nova e relevante para um grupo ou para um indivíduo.

No que se refere ao paradigma cognitivo, Capurro (1991) ressalta que ele tem como finalidade recuperar a informação, ou seja, o conteúdo de tais suportes. Os conteúdos intelectuais formam uma espécie de rede que existe somente em espaços cognitivos ou mentais e são chamados de informação objetiva. Mas, apesar desse enfoque social, sua perspectiva permanece cognitiva, porque se trata de ver de que forma os processos informativos transformam ou não o usuário, entendido, em primeiro lugar, como sujeito cognoscente, detentor de modelos mentais, que são transformados durante o processo informacional. A ciência cognitiva se transforma em informação, pressupondo essa dimensão pragmática do nosso ser-no-mundo. Essa dimensão pragmática não é uma prática em oposição a uma teoria, porque, em nossas ações, não somos nulos de todos os pré-entendimentos. É fundamental uma visão de longo alcance com implicações para a Ciência da Informação realizar estudos que não esqueçam a dimensão pragmática do assunto.

Assim, os dois paradigmas sociais e cognitivos embasam esta pesquisa dentro da CI, devido à tradição na história das ideias, como também no que diz respeito à diferença entre o sujeito, na relação com a representação da comunicação humana, ou seja, a ideia de que os objetos do mundo exterior estão representados na cabeça ou no cérebro de um tema, e a comunicação significa,

nessa base, o intercâmbio de informações entre os assuntos relativos às suas representações do mundo exterior, fatores que contribuem para a aprendizagem individual e a organizacional, como geradores de conhecimentos.

### 3.3 APRENDIZAGEM E COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO

Diante das mudanças ocasionadas na Sociedade da Informação e do Conhecimento, no tocante ao conhecimento organizacional, as pessoas precisam aprender a realizar as novas atividades, de maneira eficaz e rápida, o que faz com que a organização gere um novo conhecimento e adote-o na prática. O processo de aprendizagem, segundo Fleury e Fleury (1995), envolve os novos comportamentos que comprovam a efetividade do aprendizado.

De acordo com Silva (1986), a palavra “aprender” deriva do latim *apprendere* e significa agarrar, apoderar-se de alguma coisa. Assim, a aprendizagem deve ser desenvolvida constantemente, ao longo da vida humana, e não pode se restringir às paredes escolares. Nesse processo, devem-se admitir inúmeras formas de relação entre o sujeito aprendiz e o objeto de aprendizagem (BURNHAM, 2006).

Para Burnham (2006, p.4), a aprendizagem “é um processo mental ativo, que se constitui como resultado de nossas tentativas em compreender o mundo, portanto é sempre uma construção [...]”. Nesse sentido, os seres humanos são vorazes aprendizes, com experiências anteriores, o que também é chamado de capital intelectual. Mas estamos sempre buscando novas informações e reorganizando o que sabemos, para aprimorar nosso conhecimento.

Tarapanoff e Ferreira (2006) ressaltam que a maior arma para a sobrevivência das organizações, nos dias atuais, é o desenvolvimento da sua capacidade de aprendizagem e, sobretudo, a criação de novos conhecimentos. No entanto, é necessário que os colaboradores aprendam a aprender. Isso tornará as organizações voltadas para o aprendizado.

Como afirma Altieri (1995 apud MEGHNAGI 1999), a qualidade e a duração da aprendizagem constituem o poder que as empresas detêm, e os trabalhadores podem decidir a respeito do tipo e da qualidade das garantias (direitos) a que terão acesso. Os autores demonstram que é necessário administrar o processo de aprendizagem de forma sistêmica, no qual se aprende em cada uma das etapas da

atividade e, ao mesmo tempo, repensa-se em conjunto, na busca de um desempenho cada vez mais eficiente. Assim, temos como recurso estratégico as relações constituídas pelas oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento profissional.

Fleury e Fleury (1998) concebem que os modelos de aprendizagem individual se sustentam em duas vertentes: uma, com foco no comportamento, e outra, sustentada pelo modelo cognitivista. Ambas trabalham com representações, levando em conta o processamento de informação. De acordo com os mesmos autores, as abordagens da aprendizagem organizacional também se utilizam das duas vertentes, uma vez que envolvem tanto a elaboração de mapas cognitivos, que podem favorecer a organização para visualizar os ambientes internos e externos, quanto a definição de novos comportamentos provenientes do aprendizado.

Desse modo, na aprendizagem individual, o indivíduo desenvolve o seu estilo de aprender, priorizando suas habilidades codificadas nos seus modelos mentais. A aprendizagem organizacional deve ser capaz de resolver os problemas e conferir inteligências e capacitações de aprendizagem, por meio de processos específicos, para formar organizações orientadas para o aprendizado (DUARTE, 2004).

Garvin (2000) identifica cinco vias passíveis para a aprendizagem, a saber: resolução sistemática de problemas; experimentação; experiência passada; circulação de conhecimento e experiências realizadas por outras organizações. Essas vias contribuem para o processo de aprendizagem, mostrando como se adaptar às mudanças aceleradas do mundo, porquanto considera que esse seria um dos passos do processo. Além disso, as organizações devem ter o desejo de criar e de ser produtiva para não correrem o risco de ficar atrasadas.

De acordo com Garvin (2000, p.54), “a organização que aprende é a que dispõe de habilidade para criar e transferir conhecimentos e é capaz de modificar seu comportamento, de modo a refletir os novos conhecimentos e ideias”. Isso significa criação, que gera mudanças na estrutura coletiva e proporciona o crescimento da competência organizacional e individual.

Devido à constante exigência por novos conhecimentos, saberes e práticas, o indivíduo se encontra imerso em uma sociedade com ritmos acelerados e que exige, constantemente, novas aprendizagens bem como a revitalização do conhecimento. No entanto, para que o aprendizado seja duradouro, os gerentes e os empregados devem olhar para dentro de si mesmos e refletir criticamente sobre o próprio



comportamento, perceber o modo como, muitas vezes, inadequadamente, contribuem para os problemas da organização e de seu desempenho pessoal e, então, mudar sua conduta (ARGYRIS, 2000).

As definições mais comuns de uma organização que aprende enfatizam sua capacidade de se adaptar ao ritmo acelerado das mudanças que ocorrem atualmente. Assim, a adaptabilidade é o primeiro passo no processo de aprendizagem, e as organizações devem desenvolver cinco disciplinas fundamentais para esse processo de inovação e de aprendizagem: domínio pessoal, modelos mentais, visões partilhadas, aprendizagem em grupo e pensamento sistêmico (SENGE, 2000).

A aprendizagem organizacional e a Gestão do Conhecimento estão intrinsecamente relacionadas, e as principais diferenças entre elas são as seguintes: na primeira, o processo é ativo e diretivo e envolve uma intervenção deliberada; enquanto que a segunda diz respeito à mudança na base de conhecimento da organização (DUARTE, 2004). Esses relacionamentos são atribuídos às transformações e às inovações tecnológicas de informações e comunicação, que geram conhecimento e contribuem para o desenvolvimento da Sociedade da Informação e do Conhecimento.

A aprendizagem é realizada através de processos específicos que orientam as organizações para o aprendizado contínuo e para o seu aperfeiçoamento. Esses processos buscam a construção e a disponibilização do conhecimento e são reconhecidos através das comunidades de práticas que reúnem pessoas com interesses em comum no aprendizado. De acordo com Davenport (1998b), as comunidades de práticas são grupos organizados que se comunicam entre si e compartilham as mesmas práticas, interesses ou objetivos de trabalho. Compartilhar com os companheiros é um processo contínuo de aprendizagem, que contribui para a formação das competências profissionais e para o fortalecimento da aprendizagem.

Compartilhar o conhecimento é um dos processos mais críticos dentro da Gestão da Informação e do Conhecimento (GIC), seja devido à sua importância, do ponto de vista do desempenho organizacional (RENZI, 2008; SONDERGAARD; KERR; CLEGG, 2007), seja porque esse é um dos comportamentos mais difíceis de ser plenamente incorporado no dia a dia organizacional.

Diante desse contexto, Davenport (1998a) sugere três comportamentos referentes à informação que devem ser estimulados nas organizações: o compartilhamento da informação, a administração de sobrecarga de informações e a redução de significados múltiplos. Esses comportamentos auxiliam no tratamento e na organização da informação, possibilitando o desenvolvimento e a oferta de produtos e serviços.

Para Tapscott e Williams (2007), o compartilhamento da informação, ampliado pelo intercâmbio entre os indivíduos de uma organização, desenvolve um ambiente de aprendizagem organizacional e influencia no processo de edificação do conhecimento. Assim, teremos a construção do conhecimento realizada através da cooperação e do compartilhamento, que estimula o desenvolvimento organizacional e faz surgirem novas capacidades colaborativas e modelos de negócios.

As dificuldades relacionadas ao compartilhamento do conhecimento, em contextos organizacionais, são destacadas por autores como Davenport (1998a, p.115), por exemplo, para quem compartilhar informações é o “ato voluntário de colocá-las à disposição de outros”. Assim, quando as pessoas são removidas de certos ambientes institucionais, elas tendem a se comportar de maneira muito diferente, o que dificulta o compartilhamento do conhecimento, pois ela só declara o que sabe quando é solicitada para isso.

Os processos ligados ao compartilhamento da informação, em ambientes organizacionais, têm sido discutidos e pesquisados por diversos autores, entre os quais, destacam-se Nonaka e Takeuchi (1997) e Tomas Davenport (1998a). Os primeiros autores popularizaram o modelo conhecido como espiral do conhecimento. Fica evidente, portanto, a importância da disponibilidade das pessoas em compartilharem com seus colegas o que sabem, para que o conhecimento organizacional seja, de fato, criado e potencializado (BARBOSA; SEPÚLVEDA; COSTA, 2009).

Cross e seus colaboradores (2001) identificaram quatro fatores que promovem o compartilhamento do conhecimento em redes sociais:

- a) O conhecimento sobre o que a outra pessoa sabe;
- b) A capacidade de obter rápido acesso à outra pessoa;
- c) O interesse e o engajamento do interlocutor na solução do problema do solicitante e a segurança percebida por quem solicita o conhecimento.

Para esses autores, o relacionamento seguro tende a promover, de maneira mais efetiva, a aprendizagem, uma vez que as pessoas se sentem menos inseguras em admitir sua falta de conhecimento ou habilidade e ficam à vontade para compartilhar seus conhecimentos.

Cormican e Dooley (2007 apud BARBOSA; SEPÚLVEDA; COSTA, 2009) identificaram cinco grupos de barreiras ao compartilhamento da informação e do conhecimento em ambientes de colaboração em rede. Essas barreiras, dizem respeito tanto a fatores pessoais, como motivação e habilidades; confiança; metodologia e ferramentas; recursos; buscas e acesso à informação. Esses elementos evidenciam a diversidade de fenômenos que interferem nos comportamentos dos processos referentes ao compartilhamento da informação e do conhecimento em contexto organizacionais.

O compartilhamento da informação e do conhecimento, dentro das organizações e entre elas, tem emergido como um dos principais elementos capacitantes da inovação e do desempenho. Aliado a isso, hoje, como nunca, dispõe-se de um elenco cada vez maior de ferramentas de Tecnologias de Informação e de Comunicação que servem para o compartilhamento da informação e do conhecimento.

As TICs constituem recurso valioso em praticamente todos os processos organizacionais. Elas apoiam a identificação das necessidades de informação, orientam a busca e a aquisição de informação, constituem a base da organização e do armazenamento de informações e viabilizam a elaboração e a distribuição de produtos e serviços de informação (BARBOSA; SEPÚLVEDA; COSTA, 2009).

Turban, Rainer Júnior e Potter (2005 apud BARBOSA; SEPÚLVEDA; COSTA, 2009) destacam três conjuntos de tecnologias que apoiam esses sistemas:

- a) As tecnologias de comunicação, que permitem que os usuários acessem o conhecimento necessário às suas atividades e se comuniquem entre si (*Internet*, o *e-mail*, *intranets* e outras);
- b) As ferramentas direcionadas para o apoio da colaboração entre pessoas chamada *Web 2.0* e suas aplicações;
- c) As tecnologias de armazenamento e recuperação da informação são aquelas que permitem a construção e a manutenção de bancos de dados.

As TICs desempenham um papel essencial no processo de Gestão do Conhecimento, pois garantem suporte para muitas práticas existentes em sistema

de gestão e favorecem o compartilhamento da informação e do conhecimento. Isso possibilita a geração de um novo conhecimento. Podemos destacar, ainda, as ferramentas Web de compartilhamento e de colaboração, em que foi incorporada a Web 2.0, que trouxe algumas funcionalidades, como o *software* social que, conforme Dames (2004, p.4), é “qualquer *software* que permita a duas ou mais pessoas, em locais diferentes, atuar de forma colaborativa”. A colaboração pode ocorrer em tempo real ou não, e seu alcance é global. Exemplos desse tipo de *software* são os *weblogs*, *wikis*, programas de mensagem instantânea e *chats*.

Das tecnologias que surgiram do contexto da Web 2.0, destacam-se os *blogs* (diários online) e os *wikis* (sites interativos que não exigem de seus usuários conhecimento anterior de editar e publicar material na web) e ferramentas como os links, as folksonomias (sistemas de categorização que emergem do conjunto de marcadores (tags) criados pelos usuários), as extensões (que são produzidas automaticamente, por meio de algoritmos que alertam os usuários de que “gostou disto, irá gostar disto também”) e os sinais ou alertas (Pop-up), quando novos conteúdos foram adicionados ao sistema de informação.

Destacam-se, portanto, duas grandes tendências para a gestão da informação e do conhecimento. A primeira delas é o uso cada vez maior de ferramentas de colaboração entre pessoas e entre organizações. Para que as novas ferramentas sejam utilizadas, não apenas no sentido de melhorar a eficiência, mas, sobretudo, a eficácia organizacional, uma nova forma de se visualizar e gerenciar a informação e o conhecimento precisará ser incorporada ao repertório dos administradores. Não basta às empresas implantarem sistemas e ferramentas de processamento de dados. Elas precisam, cada vez mais, de desenvolver uma competência profissional distintiva para utilizar estrategicamente a informação e o conhecimento, pois é esse o diferencial competitivo do ambiente organizacional contemporâneo.

Para o desempenho real e a utilização das novas ferramentas, no desenvolvimento eficiente e, sobretudo, eficaz, das organizações, é necessária uma nova forma de se visualizar e gerenciar a informação e o conhecimento. Para isso, é preciso que se incorpore aos repertórios dos gestores sistemas e ferramentas que proporcionam o compartilhamento do conhecimento, com o intuito de proporcionar uma aprendizagem individual e organizacional, que servirá como um diferencial competitivo.

A nova era da informação e do conhecimento mostra que a capacidade de criar e de trabalhar com o conhecimento pode garantir o crescimento, por isso educar e capacitar as pessoas para trabalharem com o conhecimento é fundamental para uma organização do conhecimento. Considerando-se esses aspectos, o conhecimento é um bem valioso, razão por que as organizações não podem ignorá-lo ou subestimá-lo, porquanto ele é construído por um indivíduo que alimenta a sua construção coletiva em ambientes organizacionais. Para isso, são necessários a criação, a atualização e o compartilhamento, através de um processo dinâmico e contínuo.

De acordo com Barbosa e Silva (2008), o conhecimento é definido de maneiras diferentes, dependendo da tradição intelectual — Filosofia, Psicologia, Computação, Administração, Ciência da Informação. No entanto, ressalta o autor, existe um consenso no campo da Ciência da Informação: “para a maioria dos autores, a informação é aquele conhecimento que foi registrado, documentado e está armazenado em algum tipo de suporte, e o conhecimento é aquilo que as pessoas sabem” (p.188).

Para Valentim (2008, p.19), o conhecimento “é o produto de um sujeito cognitivo que, a partir da internalização de diferentes informações e percepções, elabora ou reelabora seu [novo] conhecimento”. Na CI, deve-se levar em consideração a relação extremamente forte e inseparável da informação e do conhecimento, pois são insumos fundamentais para o fazer organizacional e para o processo decisório.

Choo (2006, p.362) assevera que o conhecimento organizacional “emerge quando três modos de usar a informação se conectam para constituir uma rede maior de processos que continuamente geram significado, aprendizado e ações”. Assim, a informação e o conhecimento são vistos como atividades ligadas ao fazer, que criam significados no contexto da organização.

O conhecimento organizacional é, pois, aquele que se pode atribuir a uma organização, podendo ser representado ou não por algum tipo de documento, para proporcionar a troca de informações e contribuir para o desenvolvimento das atividades. Entre as unidades organizacionais existentes, destaca-se a Universidade, que se caracteriza por ser uma organização centrada no conhecimento que promove a formação para a vida e para o mercado de trabalho,

através do processo de aprendizagem, o que contribui para o acesso e o uso de informações.

Na Universidade, a atividade fundamental é a de promover a educação, em todos os sentidos. Nesse processo, os participantes interagem, desenvolvendo e adquirindo conhecimentos e habilidades, com o objetivo de entender a realidade que os cerca e agir diante dela. Isso nos mostra que somente a capacidade de criar e de trabalhar o conhecimento pode garantir o desenvolvimento e proporcionar uma educação centrada na aprendizagem. Ao resgatar, tratar e disseminar o conhecimento, as universidades aceleram o desenvolvimento econômico, cultural e tecnológico da sociedade e agregam valor às informações, compartilhando ideias e produzindo novos conhecimentos que contribuem para o desenvolvimento do ser humano (CRUZ, 2009).

De acordo com Gutierrez (2006), o conhecimento é toda a informação internalizada ou assimilada por um indivíduo, direcionada para uma ação que lhe permite tomar decisões adequadas. Em uma organização, podem-se distinguir seis tipos de conhecimento que requerem uma gestão específica, tais como:

- a) Conhecimento tácito/conhecimento explícito;
- b) Conhecimento individual/conhecimento organizacional;
- c) Conhecimento interno/conhecimento externo.

O conhecimento tácito tem como base a experiência pessoal e se identifica com as habilidades do indivíduo. Caracteriza-se por ser de difícil comunicação e transmissão e por não ser possível que outros indivíduos tenham acesso a ele de forma direta. Já o conhecimento explícito é facilmente transmissível ou comunicável, o que permite que outras pessoas tenham acesso direto a ele. Como na linguagem natural, esse tipo de conhecimento pode ser codificado, representado.

O conhecimento individual, por sua vez, é aquele que um membro de uma organização detém. Corresponde aos conhecimentos tácitos e explícitos de uma pessoa e se caracteriza por representar as habilidades individuais, os contatos e as relações pessoais.

O conhecimento interno é considerado crítico para o correto funcionamento de uma organização e é empregado para fazê-la funcionar. O conhecimento externo é aquele que uma organização utiliza para se relacionar com outras pessoas e se

caracteriza por disponibilizar manuais, regulamentos e informes publicados na Internet (GUTIERREZ, 2006).

Apesar dessa classificação, um conhecimento pode ser classificado, simultaneamente, como tácito, individual e interno. Portanto, o conhecimento tácito pode ser objeto de gestão. Por isso devemos criar condições que permitam que ele possa ser gerado, mediante processos de socialização, para torná-lo acessível e compartilhável.

O conhecimento organizacional está embutido em estruturas, manuais, regras e processos de trabalho – trata-se do chamado conhecimento explícito. Há, ainda, aquele que é incutido nos trabalhadores individuais, como o conhecimento tácito. Todavia, quando lidamos com a questão de onde está embutido o conhecimento dentro da organização, devem-se incluir as habilidades práticas estabelecidas pela aprendizagem. Nas organizações, costuma-se fazer o mapeamento do conhecimento para identificar os seus detentores.

### **3.3.1 Mapeamento do conhecimento: conceitos e aplicações**

Os mapas são considerados como importantes ferramentas gráficas que classificam, representam e comunicam as relações e servem de ponto de referência para as tomadas de decisões (BELLUZZO, 2007, p.71). Assim, efetuar um mapeamento significa criar, construir o conhecimento, revelando decisões que podem ser tomadas sobre o que os mapas incluem ou excluem, como aparecem e o que querem comunicar.

Os mapas são embutidos de valores e julgamentos dos indivíduos que os constroem, do reflexo da cultura que vivenciam e se situam em um contexto histórico (BELLUZZO, 2007, p.72). Deleuze e Guatarri (2002) comentam que os mapas abrem novos caminhos, possibilitam a descoberta de novos atalhos e estabelecem novas conexões.

Nesse sentido, citamos algumas técnicas de mapeamento de informação e comunicação denominadas de mapas conceituais, mapas mentais e mapas web. Essas técnicas facilitam a conexão de diversos elementos e a compreensão de assuntos abordados. Assim, selecionamos alguns estudos de caso de

representação do conhecimento relacionados a mapas cognitivos, mapas conceituais, mapas semânticos e mapas de conhecimento.

Entre esses mapas citados, detivemo-nos nos mapas do conhecimento, que nos possibilitam saber onde encontrar o que e quem precisamos para o desenvolvimento de determinada atividade. Nesse sentido, descrevemos uma maneira de ajudar a localizar o conhecimento dentro e fora das instituições, através dos mapas do conhecimento que, segundo Probst, Raub e Rombardt (2002), podem ser utilizados para localizar especializações e reforçam que esses tipos de representação aumentam a transparência e auxiliam a identificação de especialista ou de fontes do conhecimento, permitindo que o usuário classifique o conhecimento novo em relação ao existente e ligue tarefas com especialistas ou ativos do conhecimento.

Existem algumas ferramentas para a construção de representações gráficas do conhecimento nas organizações, o que denominamos de mapeamento do conhecimento, onde as representações podem atuar eficazmente como subsídio para a melhoria de processos relacionados à competitividade da organização e, sobretudo, ao desenvolvimento de uma visão compartilhada de suas competências e estratégias, através de uma análise crítica, servindo de suporte para a tomada de decisões (COSTA; KRUCKEN, 2004).

De acordo com Andrade e Santiago (2009), a construção do mapa requer um levantamento do conhecimento existente na organização e fornece informações suficientes para que se faça uma avaliação do estoque de conhecimento de que a organização dispõe, revelando pontos fortes a serem explorados e pontos de carência a serem melhorados. Assim, para construir um mapa do conhecimento, é necessário seguir alguns passos. O primeiro deles é definir que necessidade ele irá suprir, que objetivo o projeto pretende alcançar e quais serão suas prioridades; o segundo passo é a escolha de um método para a obtenção das informações sobre as fontes de conhecimento. Existem alguns métodos de coleta, como: perguntas para as pessoas envolvidas da organização, entrevista e o questionário.

O conhecimento não se apresenta de forma linear, pois é uma combinação de conhecimentos que são inerentes às pessoas como seres vivos, e que não pode ser previsto, muito menos, controlado. Ou seja, para Costa e Krucken (2004, p.3), para representá-lo, “devem-se considerar essas características e estabelecer parâmetros que não simplifiquem demasiadamente suas inter-relações e dissimulem suas



dimensões dinâmicas”. Os parâmetros devem possibilitar a manutenção do foco e permitir o diálogo com uma estrutura de referência bem definida, para que a mensagem seja compreensível, e o processo, reprodutível.

Nas organizações, o mapeamento do conhecimento tem como foco as atividades de levantamento de problemas, explicitação de um corpo de conhecimentos e suas relações, criação de conhecimento organizacional e registros dos seus ativos, que, através das representações, podem atuar eficazmente como subsídio para a melhoria dos processos relacionados à competitividade e ao desenvolvimento de uma visão compartilhada de suas competências e estratégias (ANDRADE; SANTIAGO, 2009).

Para Costa e Krucken (2004), o mapa representa alguns elementos da realidade que foram priorizados e transpostos para uma representação visual, uma interpretação da realidade, parametrizada, com o objetivo de destacar os itens relacionados com o alvo da investigação. E, como qualquer interpretação, caracteriza-se pela subjetividade. Portanto, é fundamental para assegurar a assertividade das informações e validar a forma em que podem ser organizadas, de forma que o resultado final reflita o conhecimento gerado coletivamente. Isso quer dizer que a explicitação do conhecimento, de sua conversão por meio da externalização e da socialização, resulta no mapa, que é um conhecimento codificado.

O mapeamento do conhecimento, além de identificar e localizar o conhecimento corporativo nas suas diferentes formas, inclui a construção de um ou mais mapas de conhecimento, uma espécie de guia que permite atualizações e alterações frequentes. A tarefa de mapear o conhecimento organizacional consiste em identificar os conhecimentos relevantes, localizá-los e organizar essas informações de maneira que possam ser disponibilizadas para consulta. O mapa deve ser visto para apontar onde encontrar cada tipo de conhecimento na organização, entre documentos e pessoas (ANDRADE; SANTIAGO, 2009).

Mapear o conhecimento é uma atividade que estimula a reutilização do conhecimento e é bastante apropriada tanto para a identificação de conhecimentos internos quanto externos às organizações, porque reforça as competências internas, e deixa transparecerem as competências que precisam ser criadas.

Para as representações de mapas de conhecimento, existem variadas formas, tais como: topografias, mapas de ativos do conhecimento, mapas de fontes

de conhecimento, mapas geográficos de ativos do conhecimento e matrizes de conhecimento. É importante ressaltar que os mapas devem ser mantidos como registros vivos, dinâmicos, em constante atualização.

De acordo com Costa e Krucken (2004, p.13), a criação do conhecimento organizacional envolve vários níveis – o indivíduo, o grupo e a organização. Os mapas apresentam alguns benefícios na sua aplicação no contexto organizacional:

- a) A construção de um mapa, em geral, ajuda o (s) participante(s) a compreender/compreenderem e identificar/identificarem o problema;
- b) A construção de um mapa envolve, rapidamente, os participantes em um nível intelectual mais profundo;
- c) Uma vez representados os conhecimentos e estabelecidas as relações necessárias, podem-se criar novos domínios de conhecimento, também relevantes ao problema;
- d) O mapa permite otimizar a compreensão de problemas e ocorrências, reduzindo o tempo e oferecendo referencial para melhorar o entendimento;
- e) O conhecimento compartilhado no mapa permite o desenvolvimento de modelos cognitivos que geram compreensão imediata, os quais poderão ser recuperados sempre que fizerem falta.

O maior benefício de um mapa do conhecimento é fazer com que as pessoas saibam onde está o conhecimento de que necessitam, ou seja, ligar diretamente quem quer saber a quem (ou o quê) sabe. De posse da informação sobre a fonte do conhecimento, não é preciso perder-se tempo começando da estaca zero algo que alguém já fez antes e conhece melhor, o que reduz erros e suposições, agiliza a solução de problemas, poupa tempo e evita o retrabalho (ANDRADE; SANTIAGO, 2009).

Nesse sentido, os mapas do conhecimento são ferramentas que servem para subsidiar a inovação nas organizações e nos sistemas produtivos. Focando na organização, os mapas podem atuar como suporte nas fases de diagnóstico dos processos, de elaboração de propostas de mudanças. Em relação aos sistemas produtivos, podem suportar a visualização dos atores, elos e interações e a elaboração de estratégias integradas.

Para a apresentação do mapa, podemos utilizar um documento impresso, um diagrama ou um documento divulgado na *intranet* da organização, incluindo *links* e *hiperlinks*. No entanto, a versão digitalizada é a mais adotada, pois oferece algumas

vantagens sobre a versão impressa. As principais vantagens oferecidas pelo emprego de tecnologias da informação na veiculação de mapas do conhecimento são praticidade e rapidez para atualização (ANDRADE; SANTIAGO, 2009).

A publicação do mapa do conhecimento deve ser acompanhada de palestras, oficinas e eventos disseminadores em relação à gestão de seus ativos do conhecimento, que possibilitarão a integração entre os atores das redes e a promoção do compartilhamento do conhecimento.

Andrade e Santiago (2009) reforçam que a construção de um mapa de conhecimento, na gestão do conhecimento organizacional, é sobremaneira importante, haja vista os resultados positivos que ele proporciona. Contudo, é preciso reconhecer que outras ferramentas, como bancos de dados de conhecimento, repositórios contendo experiências e lições aprendidas acrescentam muito quando empregados de forma complementar aos mapas.

#### 4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PPGA E O PPGCI COMO CAMPOS DE ANÁLISE

A pesquisa ora proposta foi realizada no Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, Campus I, João Pessoa – PB, onde os programas contemplados são os seguintes: Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) e Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI).

A Universidade Federal da Paraíba, anteriormente Universidade da Paraíba, foi criada no ano de 1934, na cidade de Areia, com a primeira escola de nível superior - a Escola de Agronomia do Nordeste. No ano de 1955, existiam, no Estado, onze escolas de nível superior, o que possibilitou a criação da Universidade da Paraíba, através da Lei Estadual nº 1.366, de 02 de dezembro de 1955 e, posteriormente, sua federalização, através da Lei nº 3.835, de 13 de dezembro de 1960, passando à denominação de Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2009).

Uma Instituição autárquica, de regime especial de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao Ministério da Educação, com estrutura multicampi e atuação nas cidades de João Pessoa, Areia, Bananeiras, Rio Tinto e Mamanguape.

Em 1973, o Conselho Universitário aprova a reformulação da estrutura acadêmica da Instituição, através da Resolução nº 12/73, em consonância com o disposto nos Decretos-lei nºs 53, de 18.11.66, e 252, de 28.02.67, e a Lei nº 5.540, de 28.11.68, em que são lançadas as bases para a formação de Centros como órgãos intermediários e de concentração dos Departamentos por áreas de conhecimentos básicos e profissionais.

Atualmente, a Universidade Federal da Paraíba está estruturada da seguinte forma: Campus I, na cidade de João Pessoa, que compreende os seguintes Centros: Centro de Ciências Exatas e da Natureza - CCEN; Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes - CCHLA; Centro de Ciências da Saúde - CCS; Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA; Centro de Educação - CE; Centro de Tecnologia - CT e Centro de Ciências Jurídicas - CCJ; Campus II, na cidade de Areia, com o Centro de Ciências Agrárias - CCA - e o Campus III, na cidade de Bananeiras, que abrange o Centro de Formação de Tecnólogos – CFT - e o **Campus IV**, nas cidades de Mamanguape e Rio Tinto, com o Centro de Ciências Aplicadas e Educação – CCAE (UFPB, 2009).

Desses Centros, destacamos o CCSA, no Campus I, na cidade de João Pessoa, unidade a ser analisada.

#### 4.1 O CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

O Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) está localizado no Campus I da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, em João Pessoa, capital do estado da Paraíba. Oferece cursos de graduação nas seguintes áreas: Administração, Arquivologia, Biblioteconomia e Documentação, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Relações Internacionais. No ensino de pós-graduação, o CCSA atua através da oferta de cursos *strito sensu*: Programa de Pós-graduação em Administração - PPGA (Mestrado e Doutorado); Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação – PPGCI (Mestrado); Programa de Pós-graduação em Contabilidade Multinstitucional (Mestrado e Doutorado) e Programa de Pós-graduação em Economia – PPGE (Mestrado).

No entanto, trabalhamos o PPGA, que oferece o Curso de Mestrado em Administração, um dos mais antigos do país, devidamente reconhecido pela CAPES e vinculado à Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). Passou por uma reforma em 2003, com a redefinição de sua área de concentração, denominada de Gestão Organizacional, que compreende as linhas de pesquisa Organizações e Recursos Humanos e Tecnologia da Informação e Marketing nas Organizações (PPGA, 2009).

O PPGCI atua nas áreas de Biblioteconomia e Ciência da Informação para gerar conhecimentos e qualificar capital humano. Sua área de concentração engloba Informação, Conhecimento e Sociedade, com as linhas de pesquisa Memória, Organização, Acesso e Uso da Informação e Ética, Gestão e Políticas de Informação. Esta última linha é o foco desta pesquisa (PPGCI, 2009).

##### 4.1.1 O Programa de Pós-graduação em Administração

O Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA), do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), é um dos mais tradicionais programas de pós-graduação brasileiros em

Administração, criado em 1976. Tem como missão produzir, transmitir e divulgar conhecimentos teóricos e práticos, vinculados à formação de docentes, pesquisadores e profissionais na área de Gestão Organizacional, procurando alinhar o rigor acadêmico com aplicações voltadas para a realidade regional. Seus principais objetivos são:

- a) Formar docentes e pesquisadores para desenvolverem atividades de ensino, pesquisa e extensão, no campo da Administração, em Instituições de Ensino Superior (IES) das várias regiões brasileiras, especialmente no Norte e Nordeste;
- b) Fomentar a aplicação de métodos inovadores de pesquisa na investigação organizacional;
- c) Desenvolver pesquisas em parceria com instituições nacionais e internacionais, visando à evolução do conhecimento em Administração nesses contextos;
- d) Contribuir para o desenvolvimento socioeconômico da Região Nordeste, a partir da inserção do conhecimento em Administração em diversos contextos e setores econômicos;
- e) Contribuir para o desenvolvimento científico da Administração, por meio do desenvolvimento de pesquisas que estejam na fronteira do conhecimento e que representem o estado da arte nesse campo;
- f) Consolidar temas de pesquisa que contemplem a perspectiva teórica e os problemas de natureza social, econômica e ambiental vigentes no contexto regional e no nacional (PPGA, 2009).

As linhas de pesquisa oferecem oportunidades para o desenvolvimento de pesquisa em várias áreas prioritárias da Administração. A duração desse curso é de, no mínimo, 12 e, no máximo, 24 meses, e exige o cumprimento de, no mínimo, 24 créditos em disciplinas e a defesa pública de uma dissertação.

Alguns dados demonstram a importância do PPGA/UFPB na comunidade acadêmica nacional nas últimas três décadas:

- a) O Programa foi pioneiro em algumas importantes iniciativas de cooperação institucional, em nível nacional e internacional, como exemplifica o fato de ser o primeiro signatário do Programa Capes/Cofecub (Comité Français de Coopération Interuniversitaire Avec Le Brésil);

b) Já formou cerca de 430 mestres e 20 doutores em diversas linhas de pesquisa, como Organizações, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Marketing, Estratégia e Finanças;

c) Alguns professores do Programa foram e continuam sendo prestigiados por entidades brasileiras e do exterior, sobretudo em termos de participação em comitês e premiação em eventos acadêmicos.

Ademais, a atuação do PPGA, nesses mais de 30 anos, pode ser comprovada pela qualificação de seus egressos que, hoje, atuam como docentes e pesquisadores em reconhecidas universidades, bem como profissionais em órgãos públicos, empresas privadas e organizações do terceiro setor. Outro exemplo do alcance da missão do Programa é a realização de cursos de Doutorado em universidades nacionais e estrangeiras por muitos de seus ex-alunos de Mestrado (PPGA, 2009).

De acordo com a página do PPGA (2009), o programa é composto pelas seguintes linhas: Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações; Organizações e Recursos Humanos.

A linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações discorre na sua ementa sobre o estudo do papel do marketing e das tecnologias de informação para a efetividade das empresas, quanto aos objetivos do negócio, e para a qualidade de suas relações com a indústria, o mercado, o sistema regulador e a sociedade em geral. Seu corpo docente permanente é formado por: Carlo Gabriel Porto Bellini, José Rodrigues Filho, Rita de Cássia de Faria Pereira e Francisco José da Costa.

Na linha de Organizações e Recursos Humanos, a ementa objetiva estudar as estratégias empresariais, as políticas e práticas de gestão de pessoas e operações, o comportamento organizacional, a mensuração da performance, as relações de trabalho, a formação profissional e a aprendizagem gerencial e organizacional. O corpo docente permanente é composto por: André Gustavo Carvalho Machado, Anielson Barbosa da Silva, Célia Cristina Zago, Sandra Leandro Pereira, Márcia da Silva Costa e Walmir Rufino da Silva.

#### **4.1.2 Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação**

De acordo com o histórico do PPGCI (2009), a Pós-graduação em Biblioteconomia (1977-1996) e, posteriormente, em Ciência da Informação (1997-2001), na Universidade Federal da Paraíba, iniciou com o Curso de Graduação em Biblioteconomia, que funciona desde 1970. Depois, foi implementado o Curso de Mestrado em Biblioteconomia, com área de concentração em Sistemas de Bibliotecas Públicas (1977-1987), oficializado em 1977, através da Resolução n. 203/77 do Conselho Universitário.

Tal proposição atendia, na época, à prática política da UFPB, expansão e fortalecimento de suas funções formativas e de pesquisa por meio da pós-graduação, além de estar em perfeita conformidade com o Plano Nacional de Pós-graduação (PNPG), que prevê a expansão quantitativa e qualitativa do ensino e objetiva também a transformação das instituições de ensino superior em centros de atividades criativas permanentes.

Seguindo a tendência da expansão dos cursos de pós-graduação em nível nacional, a demanda local/regional e o perfil do corpo docente, numa nova avaliação, o grupo de docentes/pesquisadores decidiu transmutar o Curso de Mestrado em Biblioteconomia para Curso de Mestrado em Ciência da Informação, alterando a área de concentração para Informação e Sociedade e as linhas de pesquisa para Informação e Cidadania e Informação para o Desenvolvimento Regional, que permaneceram assim até 2001, quando a CAPES divulga a nota 2.

No que concerne à retomada de um curso de pós-graduação, os professores que compõem o Departamento de Ciência da Informação (DCI), denominação vigente a partir de 30 de Julho de 2007, têm responsabilidade efetiva e de ação no projeto do PPGCI. Nesse sentido, todos os esforços foram envidados até que, em 14 de julho de 2006, o Comitê Técnico-científico da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) formalizou a aprovação do APCN, autorizando o funcionamento do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, em nível de Mestrado, que inicia suas atividades em março de 2007, com uma turma de 15 alunos.



Atualmente, perseguimos o conceito *quatro, condição sine qua non* para recomeçarmos a luta por um projeto de Doutorado, constante de nosso cronograma de atividades. O desafio é permanente, e cada partícipe tem peso de igualdade no sentido de reforçar seus objetivos e os do PPGCI para alterar o curso dos acontecimentos na direção desejada - os funcionários nos possibilitando as condições de trabalho; os alunos fazendo sua parte e nos cobrando, como incentivo, e os professores/pesquisadores atendendo às solicitações de compartilhamento e, por outro lado, gerando produção decorrente de suas pesquisas e atendendo à demanda dos órgãos de fomento.

A área de concentração Informação, Conhecimento e Sociedade objetiva estimular estudos e pesquisas que visem à reflexão crítica a partir das temáticas de duas linhas, como subsídios para a consolidação científica da área de Ciência da Informação em nível nacional e internacional. Esses estudos tomam como base as descrições dos grupos de trabalho da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Ciência da Informação (ANCIB).

Em relação às linhas de pesquisa, o programa é assim composto: Memória, Organização, Acesso e Uso da informação, cuja ementa contempla a preservação da memória, representação de informação e de conhecimento, web semântica e usos e impactos da informação. Seu corpo docente é formado por: Bernardina Maria Juvenal Freire de Oliveira, Carlos Xavier de Azevedo Netto, Dulce Amélia de Brito Neves, Francisca Arruda Ramalho, Guilherme de Ataíde Dias e Mirian de Albuquerque Aquino.

A linha de pesquisa Ética, Gestão e Políticas de Informação inclui em sua ementa estudos sobre: ética e informação, inclusão social, gestão do conhecimento, gestão de unidade, de serviços e produtos de informação e políticas de informação cultural, científica e tecnológica. Participam do corpo docente permanente: Emeide Nóbrega Duarte, Gustavo Henrique de Araujo Freire, Isa Maria Freire e Joana Coeli Ribeiro Garcia.

Ressaltamos que, no PPGCI, abordaremos apenas a Linha de Ética, Gestão e Política da Informação, tendo em vista que ela trata da temática de gestão, que se relaciona com a área de concentração do PPGA que aborda a gestão organizacional e também por se tratar da nossa linha de pesquisa, favorecendo assim o desenvolvimento da linha.

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de um trabalho de pesquisa constitui-se um conjunto de etapas e técnicas para se alcançar um determinado fim. Designa o início e a orientação de uma intenção direcionada à produção de um novo conhecimento, que aponta um horizonte de possibilidades na compreensão do fenômeno em estudo. É um conjunto de etapas ordenadamente dispostas, que se deve vencer na investigação de um fenômeno (GIL, 1999).

Seguindo essa linha de entendimento, buscamos estabelecer o método, os instrumentos, as técnicas e a análise que definem a direção desta pesquisa, que se ancora no domínio dos Estudos das Ciências Sociais Aplicadas.

### 5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A escolha do ambiente onde se realizou a pesquisa a caracteriza, quanto ao delineamento, como estudo exploratório e descritivo. Para Gil (1991), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a construir hipóteses. A pesquisa descritiva procura descrever as características de determinada população ou fenômeno. Santos (2004) refere que a pesquisa exploratória é, quase sempre, feita na forma de levantamento bibliográfico. No entanto, ela envolve também a entrevista com profissionais que atuam na área, que permitirá descrever as características do fenômeno estudado.

Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa de abordagem quanti-qualitativa, um estudo do tipo documental e de campo. É quantitativa porque nos permite construir índices numéricos simples, veiculados em uma boa parte da pesquisa, e é a maneira mais objetiva de se alcançarem resultados. É qualitativa por se apoiar em uma categorização de elementos (LAVILLE; DIONE, 1999) obtidos da atuação de docentes nas suas atividades acadêmicas. Minayo (2007) afirma que a pesquisa qualitativa responde a questões particulares nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado.

Segundo Witter (1990), a pesquisa documental é aquela cujos objetivos ou hipóteses podem ser verificados através da análise de documentos bibliográficos ou

não bibliográficos e requer procedimentos metodológicos (coleta, organização, análise de dados) compatíveis com os mesmos.

As fontes documentais, não raras vezes, são capazes de proporcionar ao pesquisador dados relevantes, evitando a perda de tempo com levantamentos de campo. Além disso, em muitos casos, só é possível a investigação social a partir de documentos de qualquer natureza (GIL, 1999).

## 5.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA

Estrategicamente, formam a população os docentes/atores dos programas de pós-graduação em Administração, num total de dez docentes que compõem as duas linhas de pesquisa: Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações e Organizações e Recursos Humanos, ambas com área de concentração em Gestão Organizacional, e os de Ciência da Informação, que compõem a linha de Ética, Gestão e Política de Informação, com quatro docentes também da área de Gestão. Para a definição da amostra, adotamos como critérios de seleção aqueles docentes que pertencem ao quadro permanente da Instituição e que estavam em atuação no local de trabalho no momento da coleta dos dados, devido à realização da entrevista para a validação dos dados, levando em consideração os valores éticos, com currículo *lattes* no CNPq, o que caracterizou a amostra como intencional (GIL, 1999). Para a implementação da pesquisa, o Comitê de Ética da UFPB forneceu uma certidão (Anexo A).

Os dados de interesse da pesquisa corresponderão aos últimos cinco anos da produção intelectual dos docentes, no que concerne à produção científica (artigos científicos), projetos de pesquisa, disciplinas ministradas na pós-graduação, temática (dissertação e da tese) e orientação (pós-graduação). O tempo de produção, por sua vez, é considerado suficiente para definir e representar as tendências atuais de atuação dos docentes.

### 5.3 INSTRUMENTO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram coletados nos locais de lotação dos docentes, por meio de listagem nominal impressa, fornecida pelas secretarias competentes e por meio de pesquisa direta no *lattes* do site do CNPq. Esses dados foram complementados e anotados em formulário previamente elaborado, que contempla os seguintes elementos: nome, qualificação (graduação e pós-graduação), produção científica (artigos científicos), projetos de pesquisa, disciplinas ministradas na pós-graduação, temática (dissertação e da tese) e orientação (pós-graduação).

Esses elementos auxiliaram na identificação da área de atuação dos docentes, através das palavras-chave registradas nos formulários devidamente preenchidos, considerando-se os objetivos e as variáveis/categorias definidas na pesquisa. Os dados de interesse da pesquisa corresponderam aos últimos cinco anos da produção intelectual dos docentes, tempo de produção considerado suficiente para definir e representar as tendências da atuação deles.

A coleta dos dados ocorreu combinando-se duas maneiras: a primeira foi por meio de pesquisa direta no currículo *lattes*, e a segunda, através de uma entrevista semiestruturada para explanação dos objetivos da pesquisa, validação dos mapas de conhecimento, identificação da disposição da colaboração entre os docentes que formam as redes de conhecimentos e as sugestões de ações que viabilizam a efetivação das redes. A intenção foi de que os docentes possam formar as redes sociais de conhecimentos colaborativos, verificando a espontaneidade dos envolvidos nas redes em manter uma colaboração para os programas de pós-graduação em Administração e Ciência da Informação.

A opção pelo currículo *lattes* se deu por ser um documento eletrônico de fácil acesso pelo site do CNPq, portal de maior significância na área, em nível nacional, e por se tratar de um veículo de domínio público que concentra a produção do universo acadêmico. Em seguida, analisamos os mapas de conhecimento, e a entrevista permitiu uma valiosa abordagem de dados qualitativos.

A análise dos dados foi realizada com a elaboração dos mapas individuais de conhecimentos, que nos permitiram registrar e sistematizar, por meio de descritores, as informações prestadas pelos docentes nos currículos *lattes* que representam os seus conhecimentos. A disposição das informações em mapas permitiu, ainda, que se quantificasse a incidência de descritores comuns que

representam os campos de atuação dos docentes frente ao seu desempenho acadêmico.

O tratamento estatístico simples permitiu a definição dos principais campos de atuação dos docentes e possibilitou a formação de teias de conhecimentos interdisciplinares.

#### 5.4 OPERACIONALIZAÇÃO DA PESQUISA

Para operacionalizar a pesquisa, seguimos os seguintes passos:

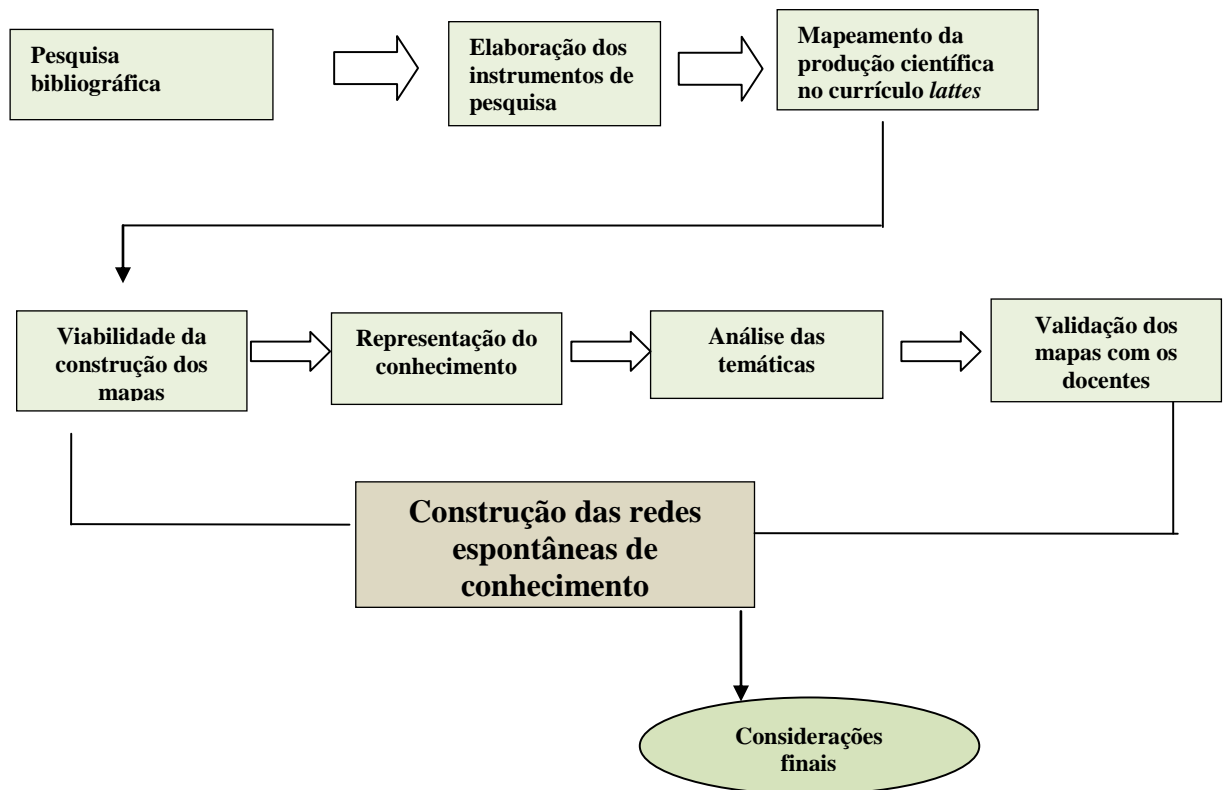


Figura 01: Operacionalização da pesquisa  
Fonte: Pesquisa direta, 2009.

## 6 ANÁLISES DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentamos os resultados referentes aos três momentos da pesquisa, respectivamente: a **caracterização dos docentes**, quanto à qualificação, o **mapeamento do conhecimento**, através do currículo lattes, e a validação com os docentes, para checar se as informações coletadas realmente representavam os seus conhecimentos.

### 6.1 CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES QUANTO À QUALIFICAÇÃO

Na caracterização dos docentes, quanto à qualificação, buscamos nos currículos *lattes* indicadores como: cursos de graduação, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado. Ao relacionar e quantificar as áreas do conhecimento da formação dos docentes, passamos a representá-los através de tabelas, como veremos a seguir.

#### 6.1.1 Qualificação dos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos

A Tabela 1 apresenta a caracterização dos docentes no que se refere à qualificação nas suas respectivas áreas de conhecimento.

Tabela 1 – Caracterização dos docentes da Linha de Organizações e Recursos Humanos

| Cursos de Graduação | Quant. | Frequência % | Mestrado      | Quant. | Frequência % | Doutorado              | Quant. | Frequência % |
|---------------------|--------|--------------|---------------|--------|--------------|------------------------|--------|--------------|
| Administração       | 02     | 40%          | Administração | 05     | 100%         | Engenharia de Produção | 03     | 60%          |
| Serviço Social      | 01     | 20%          |               |        |              | Sociologia             | 01     | 20%          |
| Ciências Econômicas | 01     | 20%          |               |        |              | Psicologia do trabalho | 01     | 20%          |
| Psicologia          | 01     | 20%          |               |        |              |                        |        |              |
| Total               | 05     | 100%         |               | 05     | 100%         |                        | 05     | 100%         |

Fonte: Pesquisa direta, 2009.

### 6.1.1.1 Descrição analítica

Em relação à formação acadêmica dos docentes do PPGA da Linha de Organização e Recursos Humanos, 40% têm curso de **Graduação** em Administração; 20%, em Serviço Social; 20%, em Ciências Econômicas, e 20%, em Psicologia. No que concerne à **Pós-graduação** em nível de **Mestrado**, 100% cursaram Administração, enquanto que, em nível de **Doutorado**, 60%, Engenharia de Produção; 20%, Sociologia e 20%, Psicologia do Trabalho.

Esses resultados denotam que, na formação acadêmica, trabalha-se com a interdisciplinaridade, o que acaba por refletir na linha de Organizações e Recursos Humanos, tendo em vista que os conhecimentos são variados, embora predomine a Administração como curso de graduação, e em nível de Mestrado, a totalidade se capacitou em Administração.

Em nível de Doutorado, predomina o Curso de Engenharia de Produção. Nesse caso, o Curso de Mestrado aparece como definidor da atuação dos docentes na linha de pesquisa.

### 6.1.2 Qualificação dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações

A Tabela 2 apresenta a caracterização dos docentes da linha de Tecnologia e Marketing, no que se refere a sua qualificação nas respectivas áreas de conhecimento.

Tabela 2 – Caracterização dos docentes da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações

| Cursos de Graduação   | Quant. | Frequência % | Mestrado                 | Quant. | Frequência % | Doutorado     | Quant. | Frequência % |
|-----------------------|--------|--------------|--------------------------|--------|--------------|---------------|--------|--------------|
| Administração         | 03     | 60%          | Administração            | 03     | 60%          | Administração | 05     | 100%         |
| Ciência da Computação | 01     | 20%          | Engenharia. de Produção  | 01     | 20%          |               |        |              |
| Engenharia. Elétrica  | 01     | 20%          | Administração Hospitalar | 01     | 20%          |               |        |              |
| Total                 | 04     | 100%         |                          | 04     | 100%         |               | 05     | 100%         |

Fonte: Pesquisa direta, 2009.

### 6.1.2.1 Descrição analítica

A respeito da formação acadêmica dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia e Marketing, os resultados mostraram que 60% dos docentes são graduados em Administração; 20%, em Engenharia Elétrica, e 20%, em Ciências da Computação. Em nível de **Mestrado**, 60% dos docentes são pós-graduados em Administração; 20%, em Engenharia de Produção, e 20%, em Administração Hospitalar, enquanto que, em nível de **Doutorado**, temos que os 100% dos docentes fizeram em Administração.

Os docentes que atuam nessa linha apresentam formação acadêmica mais voltada para a área de Administração, principalmente no que concerne à formação em Doutorado que, nessa linha, definiu a área de atuação dos docentes.

Comparando os resultados apresentados entre a linha de pesquisa em Organizações e Recursos Humanos com os de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações, podemos atribuir a diversidade e especificidade do elenco de disciplinas que integram cada uma delas ou a um outro fator que mereça reflexão por parte do PPGA.

### 6.1.3 Qualificação dos docentes do PPGCI da Linha Ética, Gestão e Política da Informação

A Tabela 3 apresenta a caracterização dos docentes do PPGCI da linha de Ética, Gestão e Política da Informação no que se refere à qualificação nas suas respectivas áreas de conhecimento.

Tabela 3 – Caracterização dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política da Informação

| Cursos de Graduação | Quant. | Frequência % | Mestrado              | Quant. | Frequência % | Doutorado             | Quant. | Frequência % |
|---------------------|--------|--------------|-----------------------|--------|--------------|-----------------------|--------|--------------|
| Biblioteconomia     | 02     | 60%          | Biblioteconomia       | 02     | 50%          | Administração         | 01     | 20%          |
| Ciências Sociais    | 01     | 20%          | Ciência da Informação | 02     | 50%          | Ciência da Informação | 03     | 80%          |
| Letras              | 01     | 20%          |                       |        |              |                       |        |              |
|                     |        |              |                       |        |              |                       |        |              |
| Total               | 04     | 100%         |                       | 04     | 100%         |                       |        | 100%         |

Fonte: Pesquisa direta, 2009



#### 6.1.3.1 Descrição analítica

No que diz respeito à formação acadêmica dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação, constatamos que 60% dos docentes têm **Graduação** em Biblioteconomia; 20%, em Letras, e 20%, em Ciências Sociais. Em relação à **Pós-graduação**, em nível de **Mestrado**, os resultados mostraram que 50% foram cursados em Biblioteconomia, e 50%, em Ciência da Informação. Enquanto que, em nível de **Doutorado**, temos 20% em Administração e 80% em Ciência da Informação.

Os docentes credenciados e atuantes nessa linha são majoritariamente possuidores do título de Mestrado e Doutorado em Ciência da Informação, sendo, portanto, conhecedores das especificidades da área em que atuam no ambiente organizacional. Esse conhecimento incutido nos trabalhadores individuais é o conhecimento tácito (GUTIERREZ, 2006). Nas organizações, costuma-se fazer o mapeamento desse conhecimento para identificar os seus detentores.

#### 6.1.4 Produção de conhecimento na obtenção dos títulos acadêmicos

Nesta seção, apresentaremos a caracterização dos docentes quanto aos temas abordados para a obtenção da qualificação em pós-graduação e descrevemos os títulos das produções acadêmicas das dissertações e das teses para a obtenção dos títulos de mestre e doutor. Em seguida, extraímos as temáticas e observamos quais as áreas de produção onde eles poderiam se encaixar. Para confirmá-las, elas foram validadas no momento da entrevista.

##### 6.1.4.1 Qualificação dos docentes do PPGA credenciados na Linha de Organizações e Recursos Humanos

No Quadro 2, apresentamos as iniciais dos nomes dos docentes, os títulos das suas dissertações e teses, como também as temáticas que foram extraídas e validadas no momento da entrevista.

| No me do docente | Títulos     |  | Temáticas  |
|------------------|-------------|--|--|
| AGCM             | Dissertação | Gerenciamento dos custos com energia elétrica na indústria   | Prática de gestão  |
|                  | Tese        | Estratégias de customização em massa: evidências teórico-empíricas e proposição de um framework  | Estratégias empresariais   |
| ABS              | Dissertação | Um perfil de administrador na era da informação e do conhecimento  | Formação de administradores / ensino e pesquisa em Administração |
|                  | Tese        | A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família   | Comportamento organizacional                                     |
| MSC              | Dissertação | O processo de terceirização na S/A de Eletrificação da Paraíba   | Reestruturação produtiva   |
|                  | Tese        | Despotismo de mercado: medo do desemprego e relações de trabalho em contexto de reestruturação produtiva brasileira dos anos 90        | Reestruturação produtiva   |
| SLP              | Dissertação | Estudo do "organizational commitment" na administração de recursos humanos de uma instituição pública universitária federal brasileira | Recursos humanos   |
|                  | Tese        | Metodologia de articulação do conhecimento organizacional fundamentada em processo criativo  | Gestão do conhecimento   |
| WRS              | Dissertação | Motivação no trabalho: levantamento de desejos dos trabalhadores da indústria têxtil e do sisal na Paraíba                             | Recursos humanos   |
|                  | Tese        | La satisfaction dans le travail: structures et déterminants des satisfactions d'ouvriers d'entreprises brésiliennes et françaises      | Recursos humanos   |

Quadro 2- Temáticas abordadas pelos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos  
Fonte: Elaboração própria, 2009.

#### 6.1.4.1.1 Descrição analítica

No que se refere à produção intelectual dos docentes para a obtenção dos títulos acadêmicos de pós-graduação, analisamos os títulos e a temáticas das dissertações e teses com base no currículo lattes, com o intuito de saber se as temáticas extraídas correspondem ao assunto com que trabalham atualmente e se ainda condizem com os trabalhos desempenhados.

Portanto, apresentamos as temáticas extraídas do Quadro 2, que foram as seguintes: Prática de gestão; Estratégias empresariais; Formação de administradores/ensino e pesquisa em Administração; Reestruturação produtiva; Gestão do conhecimento; Recursos humanos.

De acordo com o PPGA/UFPB (2009), as temáticas são condizentes com a ementa da Linha Organizações e Recursos Humanos, pois ela aborda sobre estudar as estratégias empresariais, as políticas e práticas de gestão de pessoas e operações, assim como o comportamento organizacional, a mensuração da

performance, as relações de trabalho, a formação profissional e a aprendizagem gerencial e a organizacional.

É oportuno destacar que os conhecimentos produzidos pelos docentes dessa linha, tanto em nível de Mestrado quanto de Doutorado, são focados na administração, embora os cursos de Doutorado tenham sido em áreas distintas, conforme destacado na Tabela 1. Essa realidade justifica e explica a pertinência dos docentes em relação a sua experiência e ao conhecimento na linha de atuação no PPGA.

#### 6.1.4.2 Qualificação dos docentes do PPGA credenciados na Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações

O Quadro 3 traz as iniciais dos nomes dos docentes, os títulos das suas dissertações e teses, como também as temáticas que foram extraídas e validadas no momento da entrevista.

| Nome do docente | Títulos     |  | Temáticas                            |
|-----------------|-------------|--|--------------------------------------|
| CGPB            | Dissertação | Comunidades mediadas pela internet: uma pesquisa multimétodos para estruturação de base conceitual   | Tecnologia da Informação             |
|                 | Tese        | M.E.T.R.I.C.S. - Model for eliciting team resources and improving competence structures. A socio-technical treatise on managing customer professionals in software projects for enterprise information systems | Tecnologia da Informação             |
| FJC             | Dissertação | A formulação de estratégias nas escolas particulares de médio porte de Fortaleza: uma análise a partir das escolas de inovação estratégica   | Estratégia/ Administração Escolar    |
|                 | Tese        | A influência do valor percebido pelo cliente sobre os comportamentos de reclamação e boca a boca: uma investigação em cursos de pós-graduação latu sensu   | Marketing                            |
| RCFP            | Dissertação | O relacionamento entre empresa e clientes na perspectiva da transformação do conhecimento na organização - um estudo de caso no SENAI/SC   | Marketing                            |
|                 | Tese        | Valor em relacionamentos de negócio: a perspectiva da díade no setor de software,  | Marketing / Tecnologia da Informação |

Quadro 3- Temáticas abordadas pelos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações

Fonte: Elaboração própria, 2009.

#### 6.1.4.2.1 *Descrição analítica*

A respeito da produção intelectual dos docentes para a obtenção dos títulos acadêmicos de pós-graduação, analisamos os títulos e as temáticas das dissertações e teses com base no currículo lattes, objetivando confirmar se as temáticas extraídas correspondem ao seu trabalho atual e se estão relacionados com os trabalhos desempenhados.

As temáticas retiradas foram as seguintes: Tecnologia da Informação, Estratégia/Administração escolar e Marketing. Nesse contexto, essas temáticas se enquadram na ementa da linha que, de acordo com a PPGA/UFPB (2009), estuda o papel do marketing e das tecnologias de informação para a efetividade das empresas quanto aos objetivos do negócio e para a qualidade de suas relações com a indústria, o mercado, o sistema regulador e a sociedade em geral.

Convém salientar que as contribuições intelectuais dos docentes, em nível de Mestrado e de Doutorado condizem com a linha de pesquisa em que atuam no PPGA, apesar de alguns terem cursado o Mestrado em outras áreas da Ciência, conforme a Tabela 2.

#### 6.1.4.3 Qualificação dos docentes do PPGCI credenciados na Linha de Ética, Gestão e Política da Informação

No Quadro 4, apresentamos as iniciais dos nomes dos docentes, os títulos das suas dissertações e teses, como também as temáticas que foram extraídas e validadas no momento da entrevista.

| Nome do Docente | Títulos     |   | Temáticas                                    |
|-----------------|-------------|---|--|
| END             | Dissertação | Caracterização e expectativas dos usuários da biblioteca Juarez da Gama Batista                                   | Estudo de Usuário. Gestão de Bibliotecas     |
|                 | Tese        | Análise da produção científica em gestão do conhecimento: estratégias metodológicas e estratégias organizacionais | Gestão do Conhecimento. Produção Científica  |
| GHAF            | Dissertação | Construção de instrumento para comunicação da informação sobre saúde  | Aprendizagem                                 |
|                 | Tese        | A comunicação da informação em redes de aprendizagem  | Gestão da Informação                         |
| IMF             | Dissertação | Transferência da informação tecnológica para produtores rurais: estudo de caso no Rio Grande do Norte             | Responsabilidade Social                      |
|                 | Tese        | A responsabilidade social da ciência da informação e/ou o olhar da consciência possível sobre o campo científico  | Gestão da Informação                         |
| JCRG            | Dissertação | Disponibilidade e fluxo de informações no sistema estadual de planejamento da Paraíba                             | Gestão da Informação                         |
|                 | Tese        | Novas relações na transferência do conhecimento: patente, tecnologia, inovação                                    | Gestão da Informação em Ciência e Tecnologia |

Quadro 4- Temáticas abordadas pelos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação  
 Fonte: Elaboração própria, 2009.

#### 6.1.4.3.1 *Descrição analítica*

Neste item, apresentamos a contribuição intelectual dos docentes para a obtenção dos títulos acadêmicos de pós-graduação, a análise dos títulos e as temáticas das dissertações e das teses, para investigar se os temas ali tratados correspondem aos que são pesquisados e aos trabalhos elaborados.

Portanto os temas extraídos foram os seguintes: Estudo de Usuário. Gestão de Bibliotecas; Gestão do Conhecimento; Produção Científica; Aprendizagem; Responsabilidade Social; Gestão da Informação; Gestão da Informação em Ciência e Tecnologia.

As temáticas se relacionam com a ementa da linha que inclui estudos sobre ética e informação, inclusão social, gestão do conhecimento, gestão de unidade, de

serviços e produtos de informação, políticas de informação cultural, científica e tecnológica.

Visitando a ementa da linha de Ética, Gestão e Políticas de Informação, percebemos que as contribuições dos docentes em fase de Mestrado e de Doutorado se identificam com as propostas da linha. Isso significa que esses profissionais vinham construindo conhecimentos ao longo dos anos de suas trajetórias acadêmicas.

Os resultados obtidos nesse momento da pesquisa, quando buscamos identificar o processo de construção de conhecimentos dos docentes das linhas ligadas à Gestão dos programas em pauta, remetem-nos a concordar que a transformação da informação e do conhecimento em forças produtivas é uma característica marcante dessa sociedade (TAKAHASHI, 2000), em que os seres humanos são vorazes aprendizes, com experiências anteriores, chamadas de capital intelectual, segundo Burnham (2006, p.4), e que o conhecimento individual corresponde aos conhecimentos tácitos e explícitos de uma pessoa, com base na sua experiência, e se caracteriza por representar as habilidades individuais (GUTIERREZ, 2006).

## 6.2 MAPEAMENTO DOS CONHECIMENTOS DOS DOCENTES

O mapeamento dos conhecimentos dos docentes foi realizado no currículo *lattes*, onde levantamos a produção científica dos docentes nos últimos cinco anos. Assim, buscamos os seguintes indicadores: **Linha de pesquisa, disciplina na Pós-graduação, projeto de pesquisa, orientação na Pós-graduação, bancas na Pós-graduação e publicação de artigos.**

Os mapas do conhecimento, como entendem Probst, Raub e Romhardt (2002), podem ser utilizados para localizar especializações e reforçam que esses tipos de representação aumentam a transparência e auxiliam a identificação de especialistas ou de fontes do conhecimento.

Mapeamos apenas as produções e os indicadores da atuação de pós-graduação, por trabalharmos os docentes desses programas (PPGA e PPGCI). Por causa disso, houve refinamento nos dados levantados, o que nos permitiu o conhecimento de que, segundo Costa e Krucken (2004), essas representações

podem atuar eficazmente como subsídios para a melhoria de processos e a formação de uma visão compartilhada de suas competências, por meio de uma análise crítica, para embasar a tomada de decisões no ambiente das organizações.

### **6.2.1 Mapas de Conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos**

Para cada docente, foi elaborado um mapa de conhecimento (Apêndice A), permitido pelas informações contidas nos currículos *lattes* sobre linha de pesquisa, disciplinas ministradas, projetos de pesquisa em andamento, orientação, participação em bancas e artigos publicados, conforme previsto na metodologia. Como critério de seleção, priorizamos a quantificação das áreas com maior incidência. As demais não foram consideradas nessa análise, devido à abrangência de informações e à reduzida atuação do docente nessas áreas. Chamamos a atenção para o fato de que esse mapeamento, embora não tenha sido considerado na sua totalidade para atingir o objetivo da pesquisa, poderá ser instrumento para uma gestão por competência em outro momento.

Com o intuito de definir as áreas mais atuantes de cada docente, quantificamos as evidências, o que nos levou a perceber as tendências e as preferências de cada docente. A esse respeito, Andrade e Santiago (2009) destacam que o maior benefício de um mapa de conhecimento é fazer com que as pessoas saibam onde está o conhecimento de que necessitam, ou seja, ligar diretamente quem quer saber a quem ou o que sabe.

É importante destacar que, quando o gestor dispõe de informações sobre a fonte de conhecimento, ganha tempo para solucionar problemas no ambiente das organizações.

Analisando o Quadro 5, que apresenta o mapa de conhecimento dos docentes do PPGA referente à Linha de Organizações e Recursos Humanos (ORH), observamos que, entre as representações do conhecimento abordadas pelos docentes em seus currículos *lattes*, destacamos as que obtiveram maior incidência. Assim, constatamos que o docente **AGCM** tem mais produção em Administração estratégica, mas também tem uma produção significativa nas temáticas de gestão ambiental e gestão. O docente **ABS** se destaca pela representação do conhecimento no que concerne à aprendizagem individual e organizacional, como

também ao comportamento organizacional, às competências e à gestão de pequenas empresas. A docente **MSC** se inclui na representação do conhecimento em relações de trabalhos, como também em temáticas de gestão pública e desenvolvimento social e mercado e trabalho. **SLP** se insere em temáticas como: recursos humanos, produção na administração, competência, método e técnicas na administração e gestão do conhecimento. Já as representações do conhecimento de **WRS** as representações do conhecimento de WRS podem ser definidas como recursos humanos, competência e saúde coletiva.

| Docente | Representação do conhecimento            | Frequência absoluta |
|---------|--|---------------------|
| AGCM    | Administração Estratégica                | 08                  |
|         | Gestão Ambiental                         | 02                  |
|         | Gestão                                   | 02                  |
|         | Competências                             | 01                  |
|         | Desenvolvimento Gerencial                | 01                  |
|         | Gestão do Conhecimento                   | 01                  |
|         | Recursos Humanos                         | 01                  |
|         | Ensino e pesquisa em Administração       | 01                  |
| ABS     | Aprendizagem Individual e Organizacional | 13                  |
|         | Comportamento Organizacional             | 05                  |
|         | Competências                             | 04                  |
|         | Gestão de Pequenas Empresas              | 04                  |
|         | Gestão de Pessoas                        | 02                  |
|         | Desenvolvimento Gerencial                | 01                  |
|         | Conhecimento Organizacional              | 01                  |
|         | Finanças Comportamentais                 | 01                  |
|         | Marketing                                | 01                  |
|         | Qualidade                                | 01                  |
|         | Teoria das Organizações                  | 01                  |
| MSC     | Relações de trabalho                     | 12                  |
|         | Gestão Pública E Desenvolvimento Social  | 02                  |
|         | Mercado e Trabalho                       | 02                  |
|         | Políticas Pública                        | 01                  |
|         | Trabalho Rural                           | 01                  |
| SLP     | Recursos Humanos                         | 27                  |
|         | Produção na Administração                | 15                  |
|         | Competência                              | 12                  |
|         | Método e Técnicas na Administração       | 11                  |
|         | Gestão do Conhecimento                   | 10                  |
|         | Aprendizagem                             | 01                  |
|         | Decisões gerenciais                      | 01                  |
| WRS     | Recursos Humanos                         | 14                  |
|         | Competências                             | 03                  |
|         | Saúde Coletiva                           | 02                  |
|         | Cultura Organizacional                   | 01                  |
|         | Gestão do Conhecimento                   | 01                  |
|         | Responsabilidade Social                  | 01                  |
|         | Tecnologia da Informação                 | 01                  |
|         | Trabalho e Transformação Social          | 01                  |

Quadro 5- Representação do conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Organizações e Recursos Humanos  
Fonte: Elaboração própria, 2009.



O quadro evidencia a tendência das áreas de produção de cada docente permitido pela quantificação das incidências com que aparecem nos currículos *lattes*.

Os (as) docentes demonstram que produzem mais em determinada temática, pois eles devem, de preferência, produzir de acordo com a ementa da linha de pesquisa em que estão inseridos, pois essas produções lhes permitem a escolha por disciplina, por trabalhos a serem orientados e pela produção de projetos de pesquisa. Esses mapas de acordo Deleuze e Guatarri (2002) abrem novos caminhos e possibilitam descobrir novos atalhos e estabelecer novas conexões.

### **6.2.2 Mapas de conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações**

Com base no Quadro 6, apresentamos os resultados por representação do conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações (TIMO). Constatamos que os (as) docentes destacam-se com produções que se referem às seguintes representações do conhecimento, desse modo descrevemos essas incidências: o docente **CGPB** teve maior incidência no desempenho acadêmico, o que confere o conhecimento sobre tecnologia da informação. Porém tem trabalhos nas temáticas de marketing nas organizações e redes sociais virtuais. **FJC** declara ter conhecimento, primeiramente, em marketing e em temáticas como educação e negócio e gestão escolar. Logo, **RCFP** tem maior incidência nas atuações, no que concerne a marketing, redes sociais e tecnologia da informação, respectivamente.

| Docente | Representação do conhecimento      | Frequência absoluta |
|---------|------------------------------------|---------------------|
| CGPB    | Tecnologia da Informação           | 23                  |
|         | Marketing nas Organizações         | 07                  |
|         | Redes Sociais Virtuais             | 06                  |
|         | Competências                       | 02                  |
|         | Desenvolvimento Regional           | 01                  |
|         | Gestão do Conhecimento             | 01                  |
|         | Pesquisa Operacional               | 01                  |
| FJC     | Marketing                          | 26                  |
|         | Educação e Negócio                 | 10                  |
|         | Gestão Escolar                     | 03                  |
|         | Ensino e Pesquisa em Administração | 01                  |
|         | Educação em Sistemas de Informação | 01                  |
|         |                                    |                     |
| RCFP    | Marketing                          | 20                  |
|         | Redes Sociais                      | 08                  |
|         | Tecnologia da Informação           | 04                  |
|         | Competências                       | 01                  |

Quadro 6- Representação do conhecimento dos docentes do PPGA da Linha de Tecnologia de Informação e Marketing nas Organizações  
Fonte: Elaboração própria, 2009.

A construção do mapa do conhecimento é uma importante ferramenta que classifica, representa e comunica as relações e serve como ponto de referência, pois representa o conhecimento dos docentes e nos permite visualizar em que temática e área eles mais produzem, como também suas áreas de concentração para o desenvolvimento de pesquisas.

De acordo com Andrade e Santiago (2009), a construção do mapa do conhecimento requer um levantamento do conhecimento existente na organização, que fornecerá informações suficientes para que se faça uma avaliação do estoque de conhecimentos [...] revelando pontos fortes a serem explorados e pontos de carência a serem melhorados. Costa e Krucken (2004) acrescentam que a construção de um mapa envolve, rapidamente, os participantes em nível intelectual mais profundo.

### 6.2.3 Mapas de conhecimento dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação

O Quadro 7, referente à construção dos mapas de conhecimento dos docentes da Linha de Ética, Gestão e Política da Informação (EGPI), mostra quais as temáticas em que se destacam os docentes que compõem essa linha, da seguinte maneira: a docente **END** se destaca com conhecimento referente à gestão do conhecimento em primeiro lugar, mas também apresenta as seguintes áreas:

aprendizagem, gestão da informação, produção científica, tecnologia da informação, sistema de informação, conhecimento organizacional e marketing. Em seguida, **GHAF** se destaca informando que atua na área de política de informação e produz textos sobre ela, sobre competência, gestão da informação e aprendizagem.

A seguir, temos **IMF** que se destaca, pois a maioria de sua produção representa o conhecimento no que concerne à gestão da informação, primeiramente, seguida de tecnologia da informação, inclusão social, ciência da informação, gestão do conhecimento, inclusão digital, políticas de informação e competências. A docente **JCRG** trabalha nas seguintes áreas do conhecimento: gestão da informação em C&T, gestão da informação, políticas de C&T, responsabilidade social, periódicos científicos, comunidades de prática, política de informação e competência.

| Docente | Representação do conhecimento          | Frequência absoluta |
|---------|--|---------------------|
| END     | Gestão Conhecimento                    | 09                  |
|         | Aprendizagem                           | 06                  |
|         | Gestão da Informação                   | 04                  |
|         | Produção Científica                    | 03                  |
|         | Tecnologia da Informação               | 03                  |
|         | Sistema de Informação                  | 03                  |
|         | Conhecimento Organizacional            | 02                  |
|         | Marketing                              | 02                  |
|         | Competência                            | 01                  |
|         | Cultura Organizacional                 | 01                  |
|         |  |                     |
| GHAF    | Política de Informação                 | 07                  |
|         | Competência                            | 04                  |
|         | Gestão da Informação                   | 04                  |
|         | Inclusão Social                        | 04                  |
|         | Aprendizagem                           | 03                  |
|         | Ciência da Informação                  | 01                  |
|         | Configurações Sociais                  | 01                  |
|         | Tecnologia da Informação               | 01                  |
| IMF     | Gestão da Informação                   | 13                  |
|         | Tecnologia da Informação               | 13                  |
|         | Inclusão Social                        | 08                  |
|         | Ciência da Informação                  | 06                  |
|         | Gestão do Conhecimento                 | 05                  |
|         | Inclusão Digital                       | 04                  |
|         | Políticas de Informação                | 03                  |
|         | Competência                            | 02                  |
|         | Estudo de usuário                      | 01                  |
|         | Identidade Cultural                    | 01                  |
|         | Responsabilidade Social                | 01                  |
|         | Representações Sociais                 | 01                  |
|         |  |                     |
| JCRG    | Gestão da Informação em C & T          | 09                  |
|         | Gestão da informação.                  | 06                  |
|         | Políticas de C & T                     | 04                  |
|         | Responsabilidade Social                | 04                  |
|         | Periódicos científicos                 | 04                  |
|         | Comunidades de prática                 | 02                  |
|         | Política de Informação                 | 02                  |
|         | Competência                            | 02                  |
|         | Gestão da Informação e do Conhecimento | 01                  |

Quadro 7- Representação do conhecimento dos docentes do PPGCI da Linha de Ética, Gestão e Política de Informação  
Fonte: Elaboração própria, 2009.

Como já referimos, o conhecimento não se apresenta de forma linear, mas como um conjunto de são combinações inerentes às pessoas como seres vivos e que não pode ser previsto e, muito menos, controlado. Ou seja, para Costa e Krucken (2004, p.3), é preciso “considerar essas características e estabelecer parâmetros que não simplifiquem demasiadamente suas inter-relações e dissimulem suas dimensões dinâmicas”. No entanto, os parâmetros devem possibilitar a manutenção do foco e permitir o diálogo com uma estrutura de referência bem definida, para que a mensagem seja compreensível, e o processo, reproduzível.

Em síntese, diante da riqueza da construção de conhecimento apresentada pelos docentes, podemos inferir, citando Barbosa e Silva (2008), que as organizações não podem ignorá-lo ou subestimá-lo, pois o conhecimento é construído por um indivíduo que alimenta a sua construção coletiva em ambientes organizacionais. Para isso, segundo, ainda, os autores, são necessários a criação, a atualização e o compartilhamento, por meio de um processo dinâmico e contínuo, em que se inserem as redes sociais.

#### **6.2.4 Conhecimento dos docentes do PPGCI e do PPGA: subsídio para a formação de redes espontâneas pessoais de conhecimento**

Considerando os resultados obtidos com o mapeamento do conhecimento, foi possível perceber que existem áreas convergentes e comuns, nas quais os (as) docentes poderiam trabalhar em conjunto, para formar as chamadas redes espontâneas de conhecimento que, para Buchel e Raub (2002), dizem respeito às redes de conhecimento com potencial para dar suporte às organizações intensivas em conhecimento, melhorando sua eficiência, impulsionando a inovação. As redes de conhecimento cada vez mais são fortalecidas e despertam interesses dentro das organizações, evitando a formação de “ilhas” desintegradas e individualistas.

Ao analisar os mapas de conhecimento contidos nos Apêndices A, B e C e as suas extensões específicas por programas apresentados nos Quadros 5, 6 e 7 desta dissertação, tentamos compatibilizar as áreas comuns contempladas pelos dois programas, com base na atuação de cada docente e, com isso, formar *cluster* de conhecimentos que sugeriram a formação de redes espontâneas pessoais de conhecimento. O Quadro 8 apresenta os agrupamentos comuns, por conhecimento, e os atores sociais que se inserem em cada dimensão.

| Representação do conhecimento comum | Grupos dos docentes                                   |
|-------------------------------------|---|
| Marketing                           | END, CGPB, FJC, RCFP, ABS                             |
| Gestão do Conhecimento              | END, JCRG, IMF, CGPB, AGCM, SLP, WRS                  |
| Aprendizagem Organizacional         | END, GHAF, ABS, SLP                                   |
| Tecnologia da Informação            | END, IMF, GHAF, CGPB, RCFP, WRS                       |
| Conhecimento Organizacional         | END, ABS  |
| Competência                         | END, GHAF, JCRG, IMF, CGPB, RCFP, AGCM, SLP, ABS, WRS |
| Cultura Organizacional              | END, WRS  |
| Responsabilidade Social             | IMF, JCRG, WRS  |

Quadro 8- Representação do conhecimento comum dos docentes do PPGA e do PPGCI  
Fonte: Elaboração própria, 2009.

Para uma melhor visualização, apresentamos um esboço das redes de conhecimento entre os (as) docentes do PPGCI e do PPGA, que podem ser apresentadas, graficamente, da seguinte forma:

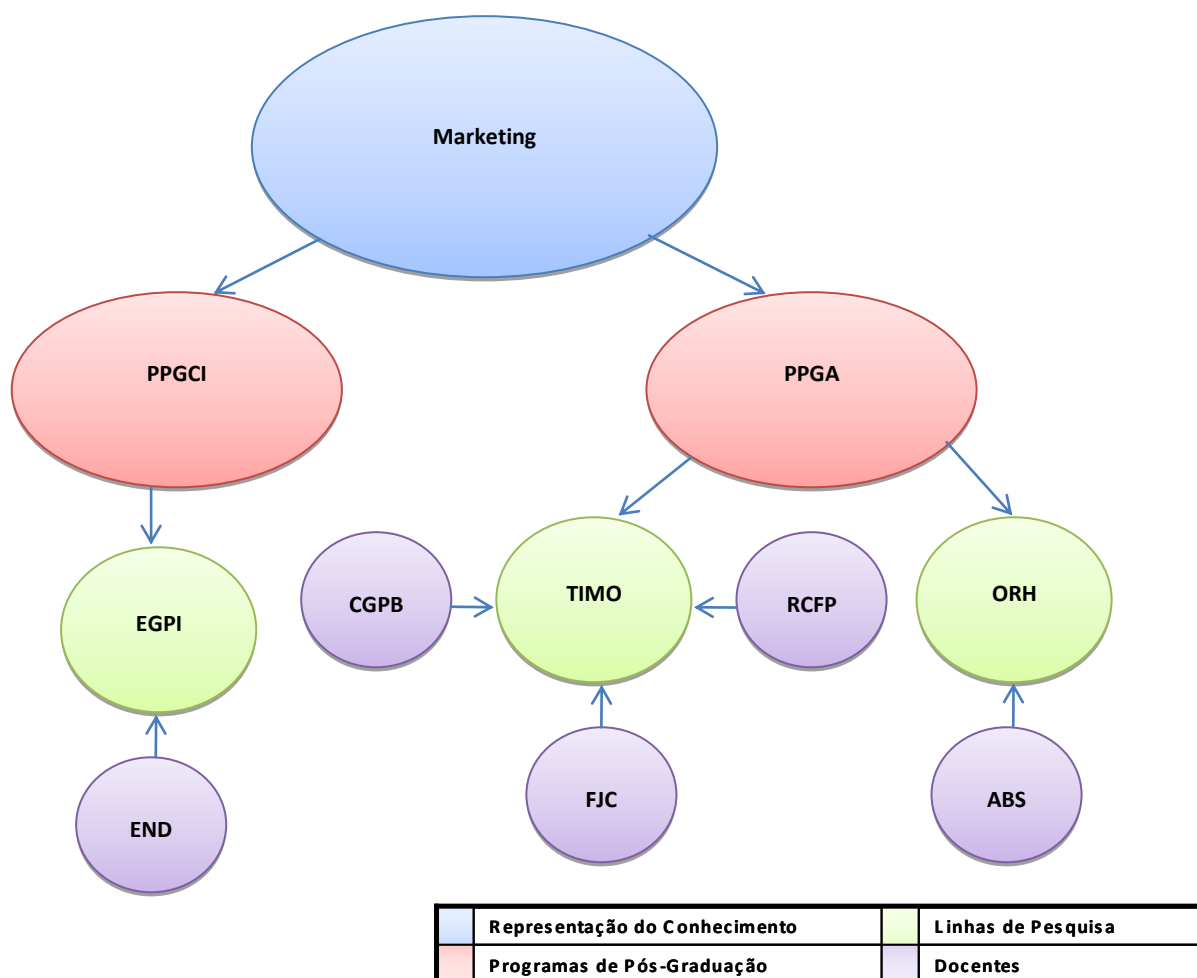


Figura 2: Rede de conhecimento em Marketing  
Fonte: Pesquisa direta, 2009

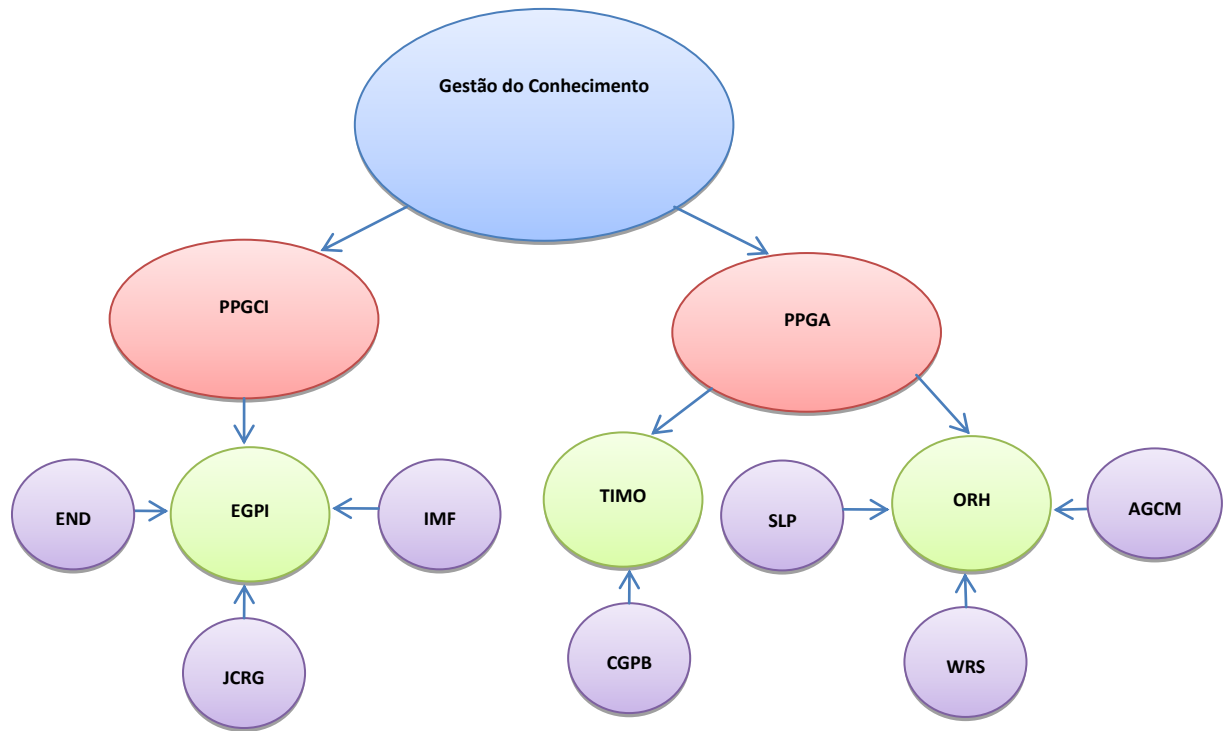


Figura 3: Rede de conhecimento em Gestão do Conhecimento  
Fonte: Pesquisa direta, 2009.

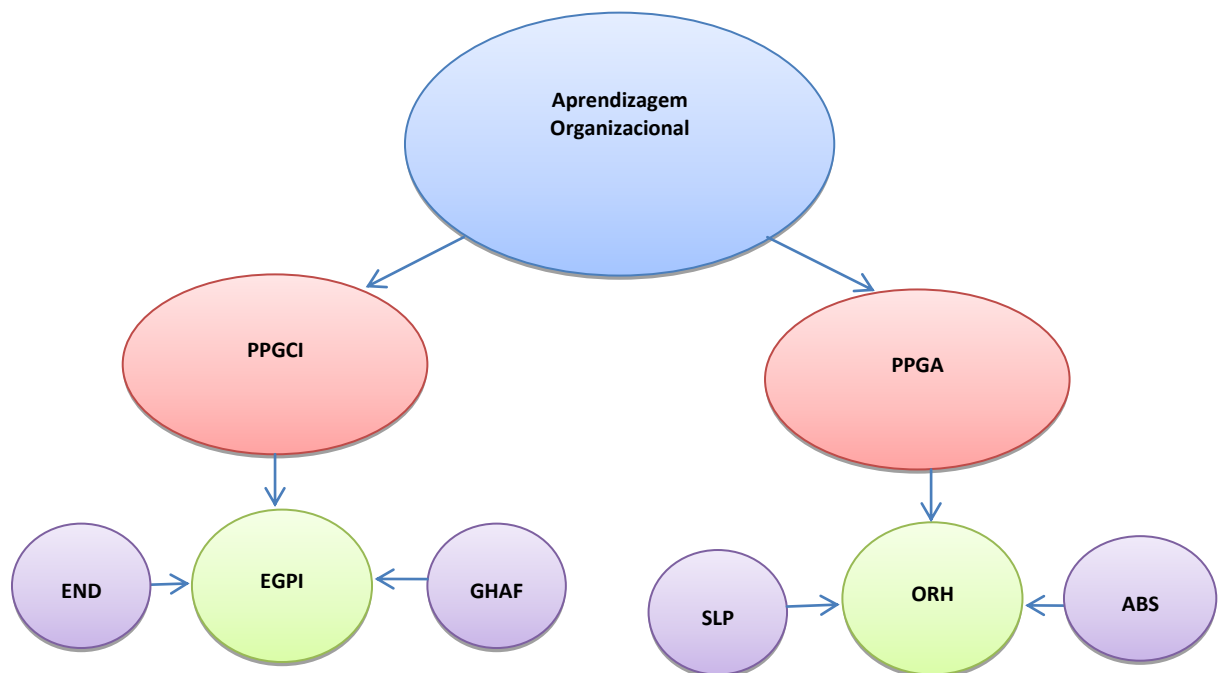


Figura 4: Rede de conhecimento em Aprendizagem Organizacional  
Fonte: Pesquisa direta, 2009.

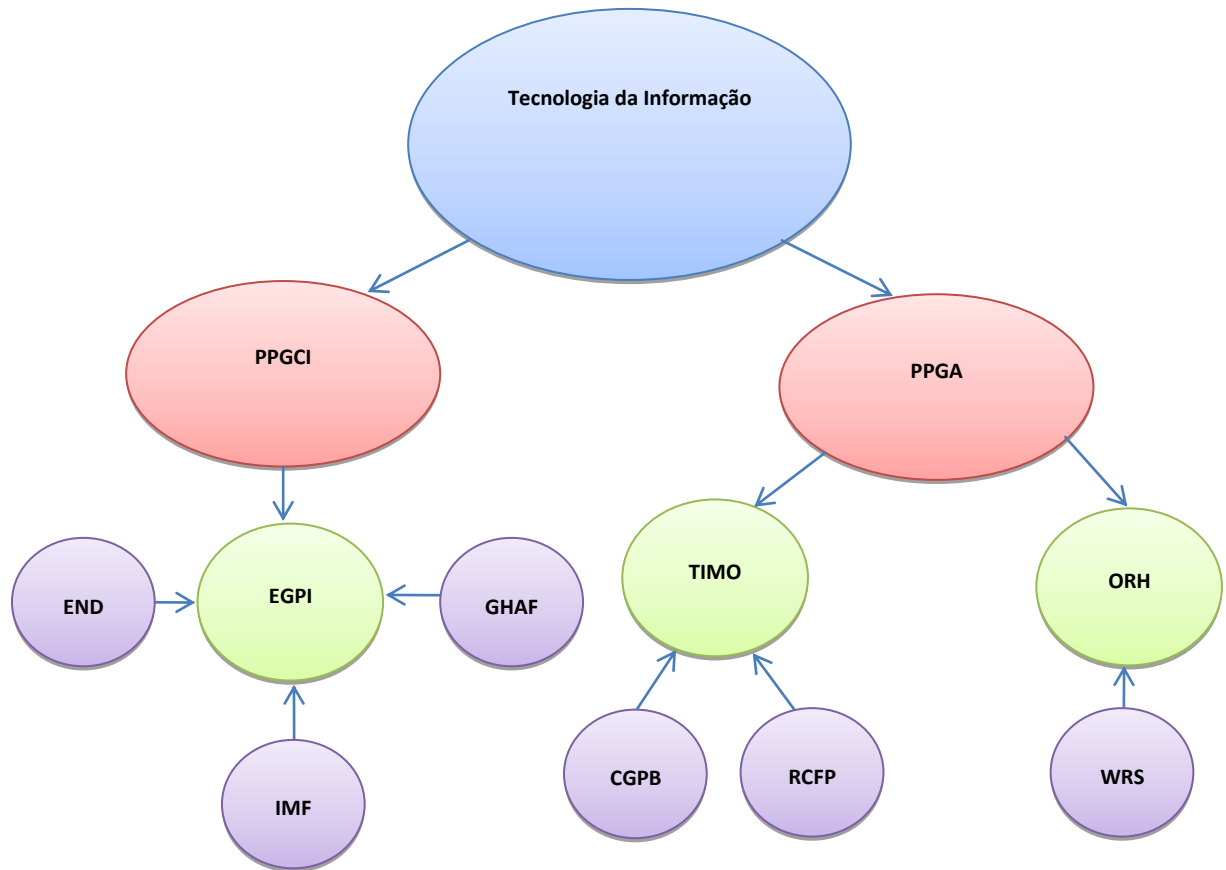


Figura 5: Rede de conhecimento em Tecnologia da Informação  
 Fonte: Pesquisa direta, 2009.

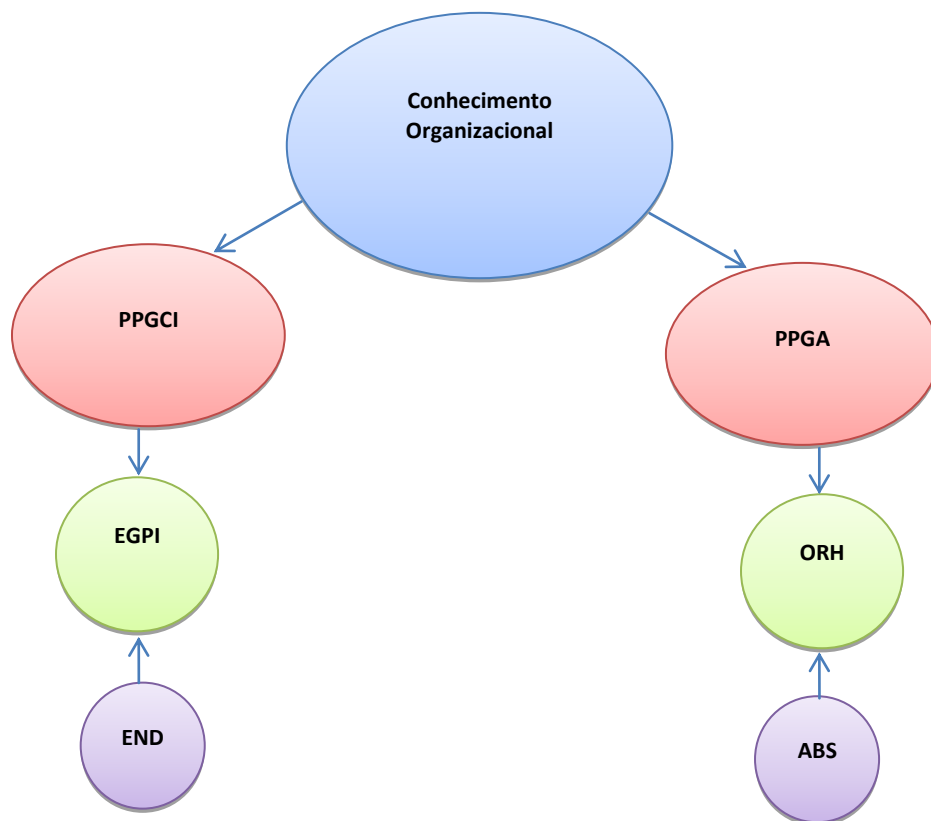


Figura 6: Rede de conhecimento em Conhecimento Organizacional  
 Fonte: Pesquisa direta, 2009

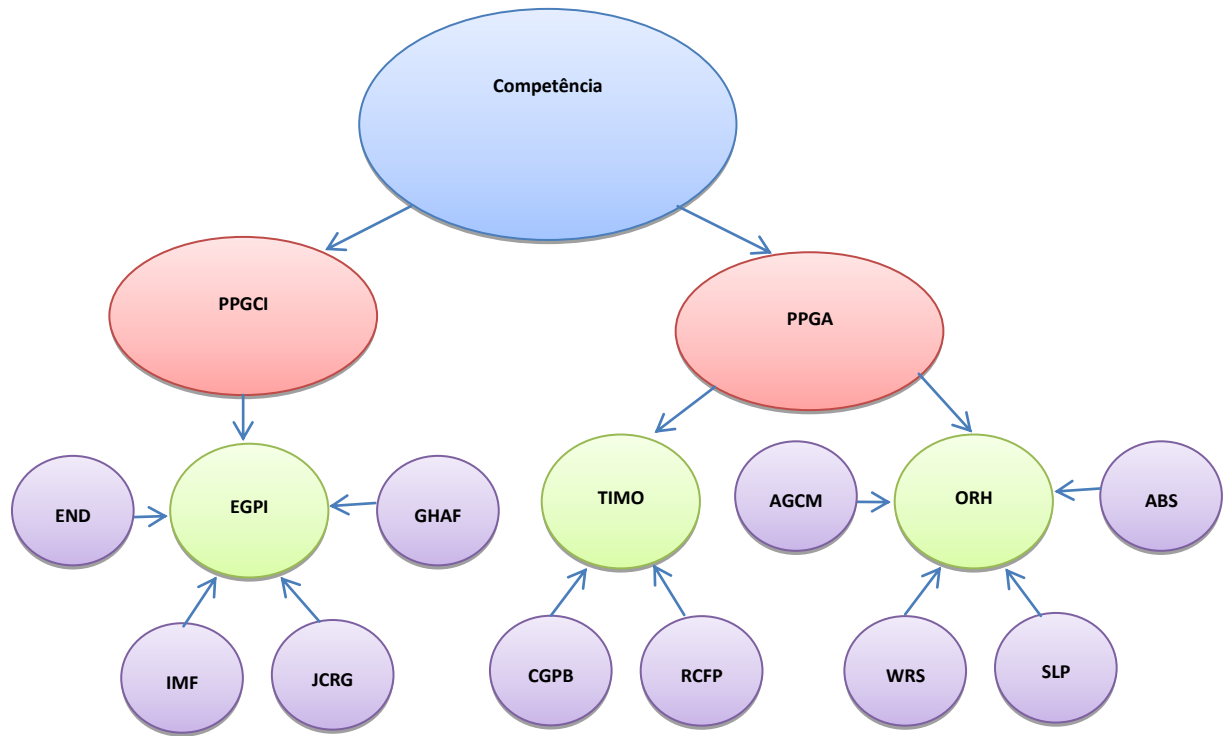


Figura 7: Rede de conhecimento em Competência  
Fonte: Pesquisa direta, 2009.

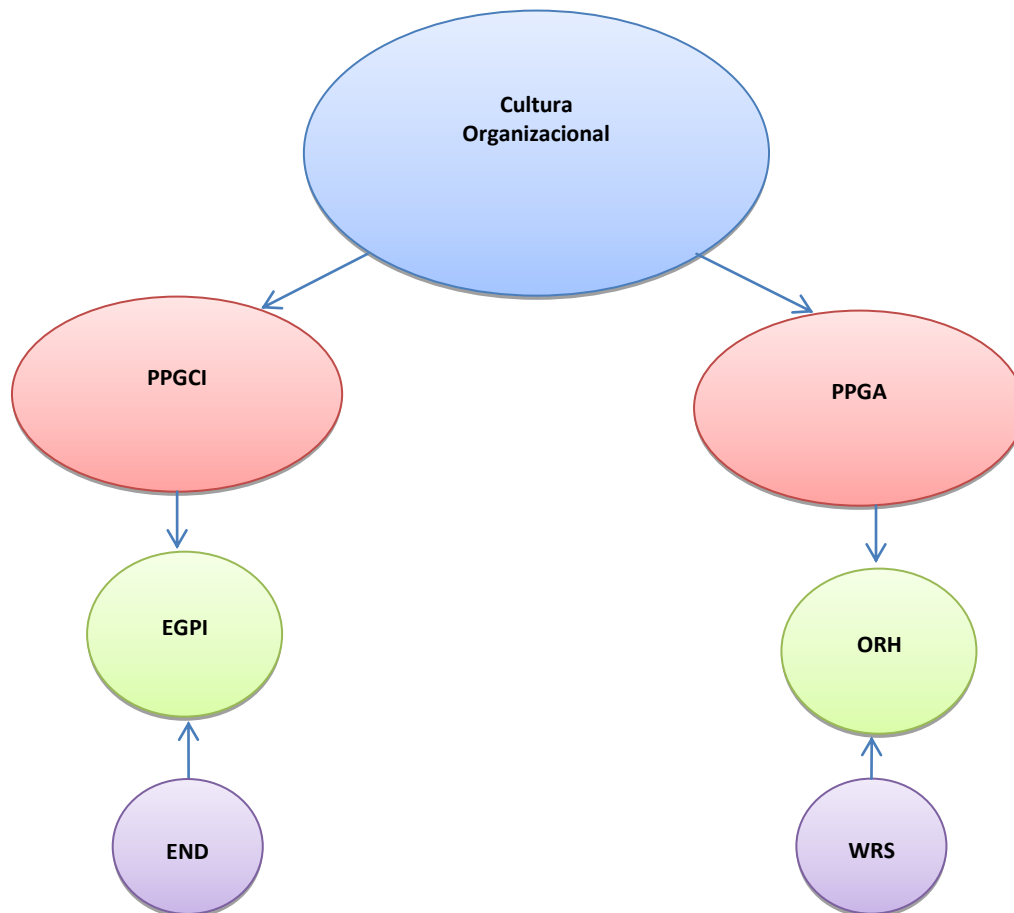


Figura 8: Rede de conhecimento em Cultura Organizacional  
Fonte: Pesquisa direta, 2009.



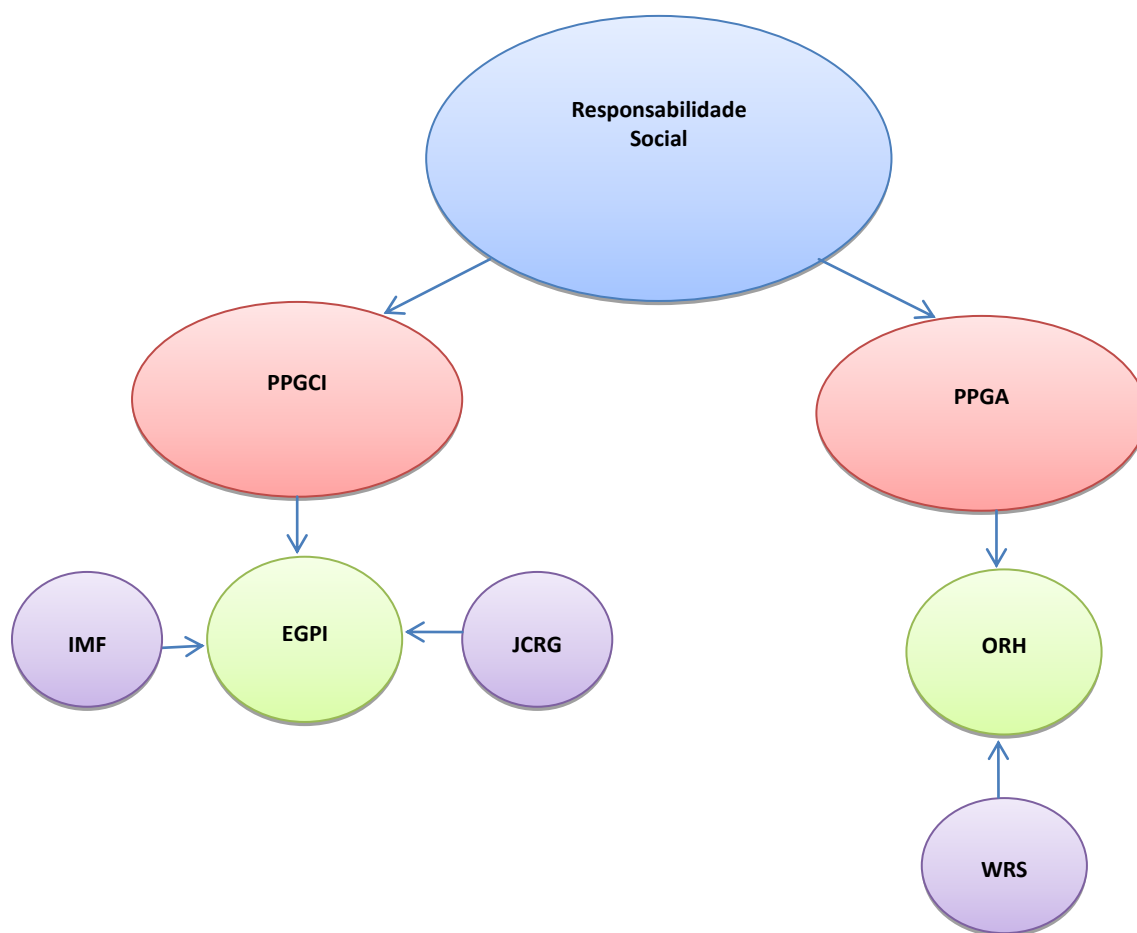


Figura 9: Rede de conhecimento em Responsabilidade Social  
 Fonte: Pesquisa direta, 2009.

As propostas apresentadas graficamente, em forma de redes de conhecimento, foram elaboradas para destacar os atores/docentes e suas respectivas posições, nas linhas de pesquisa do PPGA e do PPGCI.

Nas propostas de redes como: Marketing, Gestão do Conhecimento, Aprendizagem Organizacional, Competência, Cultura Organizacional e Responsabilidade Social, percebe-se a viabilidade de efetivação de trabalho compartilhado, considerando que existem teias de interação ainda em estágio ascendente, que envolvem os conteúdos semelhantes das linhas dos Programas em evidência.

A esse respeito, Choo (2006) ressalta que as redes de relacionamentos sociais emergem naturalmente, a partir de uma teia de interações da organização, e não precisam ser formalmente planejadas ou controladas. Elas abrangem prática, trabalho, aprendizagem e inovação, dentro de uma visão integrada e unificada.

### 6.3 VALIDAÇÃO DO MAPEAMENTO DO CONHECIMENTO DOS DOCENTES

A validação dos mapas de conhecimento foi feita por meio de entrevista com os próprios atores/docentes, que reconheceram os dados e se posicionaram em cada uma das perguntas elaboradas pela pesquisadora.

#### 6.3.1 Validação dos resultados do mapeamento quanto às áreas de atuação

Nessa categoria, 100% dos entrevistados concordaram com os dados coletados nos currículos *lattes*, após alguns ajustes de terminologias adotadas para a definição das áreas de atuação. Isso significa que os mapas refletem a veracidade de informações, o que garante ao pesquisador a segurança de dar continuidade às análises propostas nos objetivos.

#### 6.3.2 Efetivação de uma rede de cooperação entre o PPGCI e o PPGA

No Quadro 9, abaixo, apresentamos os resultados das respostas dos atores sobre a possibilidade de efetivação de uma rede de cooperação entre o PPGCI e o PPGA.

| Atores                | Respostas   |
|-----------------------|---|
| Ator 01               | Sim, porém com condições que os professores aprendam a trabalhar em equipe.   |
| Ator 02               | Acho que é possível, porém não sei como a área poderia contribuir.  |
| Ator 03               | Sim vê muitas áreas de convergência   |
| Ator 04,05,06,09 e 10 | Sim   |
| Ator 07               | Com toda certeza  |
| Ator 08               | Acho que sim.   |
| Ator 11               | Sim, porque há interseção entre a gestão da informação e a gestão do conhecimento e essa interseção é a organização da informação e do conhecimento.            |
| Ator 12               | Sim, no entanto apenas nós da Ciência da informação que procuramos o pessoal da gestão... Ressalto que os dois programas estão no mesmo patamar com conceito 3. |

Quadro 9- Respostas ao questionamento sobre a efetivação de uma rede de cooperação entre o PPGCI e o PPGA  
Fonte: Elaboração própria, 2009

Ao analisarmos o Quadro 9, em relação às respostas dos atores/docentes, percebemos que 100% dos entrevistados concordam com a efetivação das redes de cooperação entre o PPGCI e o PPGA. No entanto, alguns atores fazem ressalvas como:

O ator 01 ressalta que concorda com a efetivação das redes, porém condiciona que os professores aprendam a trabalhar em equipe. Percebemos que esse entrevistado acredita na rede de cooperação, porque sugere um trabalho efetivo na equipe, principalmente por se tratar de docentes.

O ator 02 relata que é possível, porém não sabe como a área poderia contribuir para isso. Esse docente acredita na rede de cooperação, mas necessita de esclarecimentos sobre as áreas em que poderia se efetivar essa relação de cooperação e do compartilhamento do conhecimento.

O ator 11 concorda e justifica que há interseção entre a gestão da informação e a gestão do conhecimento, e essa interseção é a organização da informação e do conhecimento. Ele entende que a efetivação das redes de cooperação favorecerá o compartilhamento do conhecimento entre os docentes dos programas.

Na percepção do ator 12, apenas o pessoal da Ciência da Informação procura o pessoal da gestão. Interpretamos que o ator acredita que podem ocorrer as redes de cooperação, embora o interesse deva ser mútuo dos dois programas.

Nesse contexto de aceitação de trabalho em rede, somos levados a lembrar Fox e Faver (1984), que destacam as redes de cooperação como benefícios para a motivação da colaboração, a oportunidade de juntar recursos e dividir o trabalho e aliviar a isolamento própria da atividade acadêmica.

### **6.3.3 Atividades em cooperação com docentes do PPGCI e do PPGA**

Ao serem questionados sobre o desenvolvimento de alguma atividade em cooperação com docentes entre os programas, os entrevistados expressaram estes resultados, que se encontram no Quadro 10, abaixo.

| <b>Atores</b> | <b>Respostas</b>   |
|---------------|--|
| Ator 01       | Sim, a participação em bancas de Mestrado em específico posso citar os professores: Gustavo, Guilherme e Emeide. A existência de um projeto (CNPQ) do Professor Guilherme o qual eu participo, e o projeto (CAPES) dele no qual a participação do professor Gustavo. |
| Ator 02       | Sim, através do Mestrado Profissional.   |
| Ator 03       | Participa da comissão de comunicação institucional da UFPB, onde o Professor Guilherme também faz parte. E também do projeto do Mestrado Profissional com o Professor Gustavo.   |
| Ator 04       | Sim, desenvolve atividade em cooperação devido ao projeto de Mestrado Profissional.  |
| Ator 05       | Sim, devido ao Mestrado Profissional e com professores do PPGCI  |
| Ator 06       | Não  |
| Ator 07       | Já, através de Grupo de Pesquisa e da participação em bancas.  |
| Ator 08       | Não, porém relembra a existência de professores que já fizeram Doutorado no PPGA.  |
| Ator 09       | Sim, participo de bancas dos dois programas, desenvolvo uma pesquisa envolvendo as duas áreas.   |
| Ator 10       | Sim  |
| Ator 11       | Não  |
| Ator 12       | Com a Administração não, mas com um professor de economia no projeto do NESC, pois tomei a iniciativa de procurá-lo numa reunião.  |

Quadro 10- Respostas ao questionamento sobre as atividades em cooperação com docentes do PPGCI e do PPGA  
 Fonte: Elaboração própria, 2009

Ao analisarmos os resultados do Quadro 10, concluímos que 70% dos atores já desenvolvem atividades em cooperação nos programas, enquanto que 30% não participam de nenhuma atividade. As atividades que se destacam são: participação em banca, em projetos, comissões e o Mestrado profissional, que está sendo desenvolvido pelo PPGA.

Essa realidade reafirma o objetivo de sugerir a formação de rede colaborativa interna espontânea e adverte que, embora existam pessoas inseridas nesse patamar, a maioria ainda não faz parte dessa colaboração, talvez por desconhecer as atividades e os docentes que levariam a contribuir e compartilhar conhecimentos.

À medida que a confiança e a participação se reforçam mutuamente e por seu caráter público, permitindo que o que é gerado coletivamente possa ter apropriação individual, favorece a formação do capital social, que se caracteriza por sua cumulatividade (COLEMAN, 1988).

### 6.3.4 Possibilidade de trabalho cooperativo entre o PPGCI e o PPGA

O Quadro 11, a seguir, apresenta as respostas dos docentes entrevistados a respeito da possibilidade de haver um trabalho cooperativo entre os dois programas e se têm alguma sugestão a apresentar para sua efetivação.

| Atores  | Respostas   |
|---------|---|
| Ator 01 | O que falta é uma agenda de trabalho para ser cumprida, ou seja, uma cultura de pesquisa.   |
| Ator 02 | Concordo plenamente, pois a gestão da informação é uma área convergente, E esses trabalhos cooperativos podem ser através de palestra, bancas, participação em sala, disciplinas em comum e projetos em conjunto tanto de pesquisa como de extensão.  |
| Ator 03 | Intensificar a participação em bancas, participação em grupo de pesquisa via projeto de pesquisa. A oferta de disciplina em conjunto para os discentes do PPGA e do PPGCI. Ou estímulo aos discentes para participar de disciplinas em um ou outro programa. Por fim atividade de co-orientação e cooperação no desenvolvimento de dissertações através de grupo de pesquisa. |
| Ator 04 | A formação do Projeto do Mestrado Profissional e sua execução já á um grande passo nesse processo de interseção.  |
| Ator 05 | Desenvolvimento de projeto de pesquisa em conjunto  |
| Ator 06 | Conhecimento do trabalho dos pares; Contatos informais; Linhas de pesquisa conjuntas; Intercâmbio de interação em sala de aula através de convite para fazer uma fala em sala de aula.  |
| Ator 07 | Começa com iniciativa voluntária dos pesquisadores; A partir da realização da pesquisa havendo possibilidade de trabalhos conjuntos como também a colaboração de discentes da graduação em projeto de extensão.   |
| Ator 08 | Sim principalmente com a linha Tecnologia da Informação, como também a participação de professores em bancas e até mesmo co-orientador dependendo do assunto.   |
| Ator 09 | Intensificar a participação em bancas, eventos, publicação de um periódico em gestão da informação e do conhecimento e elaboração de projeto.   |
| Ator 10 | Rede virtual de aprendizagem entre os programas do PPGA e PPGCI   |
| Ator 11 | Organização de seminários interdisciplinares  |
| Ator 12 | Concordo  |

Quadro 11- Respostas ao questionamento sobre a possibilidade de trabalho cooperativo entre o PPGCI e o PPGA  
Fonte: Elaboração própria, 2009.

Com base nos dados apresentados no Quadro 11, entendemos que todos os entrevistados são a favor do compartilhamento do conhecimento através das redes de cooperação espontânea. Nesse sentido, a maioria dos atores/docentes expressou opiniões e colaborou com as seguintes sugestões:

O ator 01 está disposto a colaborar e destaca a ausência de uma cultura de pesquisa.

O ator 02 ressalta a gestão da informação, como uma área convergente, e sugere trabalhos cooperativos por meio de palestras, bancas, participação em sala, disciplinas em comum e projetos em conjunto tanto de pesquisa quanto de extensão.

O ator 03 é favorável a que se intensifique a participação em bancas, em grupos de pesquisa via projeto, a oferta de disciplina em conjunto para os discentes do PPGA e do PPGCI, o estímulo aos discentes para participarem de disciplinas em um ou outro programa, o desenvolvimento de atividades de coorientação e cooperação no desenvolvimento de dissertações.

Relata o ator 06 que essa cooperação seria possível por meio do conhecimento do trabalho dos pares através de contatos informais, linhas de pesquisa conjuntas e o intercâmbio de interação com convites para proferir uma palestra em sala de aula.

O ator 09 ressalta que é preciso intensificar a participação em bancas, em eventos, publicar um periódico em gestão da informação e do conhecimento e elaborar projetos conjuntamente. O ator 10 sugere a construção de uma rede virtual de aprendizagem entre os programas do PPGA e do PPGCI, e o 11, a organização de seminários interdisciplinares.

Com essas sugestões, os entrevistados tentam fortalecer os pilares da sociedade da informação e do conhecimento. Para isso, é necessário ter acesso à informação e, por conseguinte, produzir e disseminar novos conhecimentos, através do incentivo e da prática do compartilhamento do conhecimento, que se trata de um processo mais crítico dentro da Gestão da Informação e do Conhecimento (GIC), seja devido à sua importância, do ponto de vista do desempenho organizacional (RENZI, 2008; SONDERGAARD; KERR; CLEGG, 2007), seja porque esse é um dos comportamentos mais difíceis de ser plenamente incorporado no dia a dia organizacional.

Em síntese, ressaltamos que esse mapeamento revela o conhecimento dos docentes e pode aproximá-los por afinidades, viabilizando, num primeiro momento, redes espontâneas informais, e em outro, a efetivação das redes formais para a cooperação entre os programas PPGA e PPGCI.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como expressamos no início deste trabalho, nossa proposta de pesquisa foi analisar a viabilidade de formação de redes internas pessoais espontâneas de conhecimentos, entre os docentes dos programas de Pós-graduação em Administração (PPGA), com os docentes da área de gestão do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI) da UFPB.

Conforme os objetivos específicos formulados, inicialmente, procedemos à caracterização dos docentes das linhas de pesquisa dos programas de Pós-graduação envolvidos na pesquisa. A seguir, elaboramos os mapas de conhecimento e sua consequente validação.

Identificamos e constatamos que os conhecimentos dos docentes do PPGA são compatíveis, em algumas áreas, com os dos que atuam no PPGCI da linha Ética, Gestão e Política da Informação, com base nas ementas das linhas de pesquisa, que apontaram para as seguintes informações que representam o conhecimento convergente, a saber: Marketing, Gestão do Conhecimento, Aprendizagem Organizacional, Tecnologia de Informação, Conhecimento Organizacional, Competências, Cultura Organizacional e Responsabilidade Social.

Percebemos que a interdisciplinaridade entre a Ciência da Informação e a área de Administração é significativa, considerando a compatibilidade dos conteúdos das áreas de atuação dos docentes, o que constatamos com a análise dos dados coletados, ao identificar áreas de conhecimento comuns.

A cooperação, uma vez intensificada de forma permanente, irá contribuir para o compartilhamento do conhecimento e a aprendizagem organizacional, consequentemente, para o crescimento do capital social que está no entorno e nas relações dessas redes, transpondo do coletivo para o individual. Contudo, apenas a evidência de relações entre atores não é suficiente para anunciar uma verdadeira rede e apropriação do capital social, mas também a vontade pessoal de manter essa cooperação.

No panorama da “Sociedade da Informação e do Conhecimento”, entendemos que as estratégias das organizações devem focar os seres humanos, pois eles são os verdadeiros detentores do potencial de conhecimento. E a diferença entre uma

organização e outra está na forma como esse conhecimento é percebido, valorizado, utilizado, enfim, gerenciado.

O mapeamento do conhecimento dos docentes permite visualizar as relações e a possibilidade de redes espontâneas, uma vez que é considerado importante ferramenta gráfica que classifica, representa e comunica as relações, servindo como ponto de referência para tomadas de decisões, inclusive, para implementação de gestão por competência.

Destacamos que a cooperação é uma condição *sine qua non* para a integração em redes e deve estar acessível à ampliação ou ao recuo das fronteiras de ações individuais e organizacionais, livre para negociações e predisposto ao compartilhamento de informação e conhecimento para o bem comum. A colaboração do trabalho intensivo em conhecimento tem-se tornado, cada vez mais, importante para executivos e gerentes que se preocupam com as redes informais dentro das organizações.

É oportuno propor ao PPGA e ao PPGCI redes de cooperação espontâneas para o compartilhamento dos conhecimentos afins, que poderão ser aplicados para o desenvolvimento dos programas de Pós-graduação (PPGA e PPGCI), motivados pela aprendizagem permanente, em que possamos buscar parcerias, no sentido de:

- a) Promover relacionamentos por meio da promoção de eventos e encontros para apresentação de projetos e pesquisas em andamento nos dois programas de Pós-graduação;
- b) Intensificar convites aos docentes para proferirem palestras nas salas de aula em cada disciplina correlata com a sua área; propor a edição de um periódico, com área de concentração em Gestão da Informação e do conhecimento, com a intenção de divulgar artigos;
- c) Intensificar a participação dos docentes nas bancas examinadoras de defesas de dissertações entre os programas envolvidos;
- d) Estimular a realização de eventos interdisciplinares, envolvendo os Cursos do Centro de Ciências Sociais e criar espaços para a discussão de temas interdisciplinares.

Firmamos nosso ponto de vista com base nos resultados obtidos, inferindo que, se os conhecimentos dos docentes do PPGA e do PPGCI, especificamente da



linha de Ética, Gestão e Política de Informação, forem compartilhados, contribuirão, estrategicamente, para a aprendizagem dos discentes de ambos os cursos de pós-graduação, o que proporcionará a interdisciplinaridade através das possíveis redes espontâneas de conhecimentos para a troca de experiências e práticas entre as áreas dos docentes, promovendo a aprendizagem em grupo e, conseqüentemente, organizacional, em que todos os envolvidos poderão compartilhar as mesmas informações. Sugerimos, portanto a busca de meios que possam divulgar essas redes construídas através de *software* apropriado, disponibilizando esses resultados em *intranet* de organizações, incluindo *links* e *hiperlinks*.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Emmanuel Paiva; SANTIAGO, Angelie de Castro. **Mapeamento de conhecimento**: localizando fontes de riqueza de uma organização. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENECEP2001\\_TR82\\_0493.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENECEP2001_TR82_0493.pdf)>. Acesso em: 20 nov.2009.
- ARGYRIS, Chris. Ensinando pessoas inteligentes a aprender. In: Harvard Business Review. **Gestão do Conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- BALANCIERI, Renato et al. A análise de redes de colaboração científica sobre as novas tecnologias de informação e comunicação: um estudo na plataforma lattes. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n.1, p. 64-77, jan./abr. 2005.
- BARBOSA, Ricardo Rodrigues; SILVA, Alzira Karla Araújo da. A gestão do conhecimento e a ciência da informação. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v.18, n.3, p. 187-196, set./dez. 2008.
- BARBOSA, Ricardo Rodrigues; SEPÚLVEDA, Maria Inês Moreira; COSTA, Mateus Uerlei Pereira da. Gestão da informação e do conhecimento na era do compartilhamento e da colaboração. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v.19, n.2, p. 13-24, maio/ago. 2009.
- BARRETO, Aldo de Albuquerque. A questão da informação. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.8, n.4, 1994.
- BELLUZZO, Regina Célia Baptista. **Construção de mapas**: desenvolvendo competências em informação e comunicação. 2.ed. Bauru: Cá entre nós, 2007.
- BORKO, Hilda. Information science: what is it? **American Documentation**, v.19, n.1, p. 3-5, Washington 1968.
- BOURDIE, Pierre. **O poder simbólico**. Lisboa: Difel, 1989.
- BOURDIEU, Pierre. The forms of capital. In: \_\_\_\_\_. **Soziale Ungleichheiten**. Goetting: Otto Schartz & Co., 1983. p.183-198. Traduzido por Richard Nice. (Soziale Welt, Sonderheft, 2).
- BRAGA, Ascensão. **A gestão da informação**. Disponível em: <[http://www.ipv.pt/millennium/19\\_arq1.htm](http://www.ipv.pt/millennium/19_arq1.htm)>. Acesso em: 08 maio2006.
- BROOKES, Bertram C. The foundation of information science.Part I. Philosophical aspects. **Journal of Information Science**, v.2, p.125-133, 1980.
- BUCHER, Bettina; RAUB, Steffen. Building Knowlwdge creating value networks. **European Management Journal**, v.20, n. 6, p.587-596, 2002.
- BURNHAM, Teresinha F. et al. **Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento**. Disponível em:

<[http://www.form.ufba.br/vi\\_anais/docs/TeresinhaRenatolsabelRamone.pdf](http://www.form.ufba.br/vi_anais/docs/TeresinhaRenatolsabelRamone.pdf)>. Acesso em: 12 jul. 2006.

CAPURRO, Rafael. Information. In: **Ein Beitrag zur etymologischen und ideengeschichtlichen Begründung des Informationsbegriffs**. Munique: [s.n.], 1978.

CAPURRO, Rafael. Epistemology and information science. In: **Conceptions of library and information science: historical, empirical and theoretical perspectives**. London/Los Angeles: Taylor Graham, 1991.

CAPURRO, Rafael. **A informação deve ser o reflexo social do sistema**. 2003. Disponível em: <<http://www.capurro.de/inforconcept.htm>>. Acesso em: 20 fev. 2009.

CAPURRO, Rafael. Epistemology and information science. In: **Conceptions of Library nd Information Science: historical, empirical and theoretical perspectives**. London/Los Angeles: Taylor Graham, 1991.

CAPURRO, Rafael; HJORLAND, Birger. The concept of information. In: **Conceptions of Library nd Information Science: historical, empirical and theoretical perspectives**. London/Los Angeles: Taylor Graham, 1994.

CAPURRO, Rafael; HJØRLAND, Birger. O conceito de informação. **Perspectivas em Ciência da Informação**. Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 148 – 207, jan./abr. 2007.

CHOO, Chun Wei. **Organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões**. 2.ed. São Paulo: SENAC, 2006.

COLEMAN, James S. Social capital in the creation of human capital. In: WINSHIP, Christopher; ROSEN, Sherwin (Org.). Organizations of Institutions: sociological and economic approaches to the analysis of social structure. **American Journal of Sociology**, v.94, p.95-121, 1988. (Supplement).

COHEN, D.; PRUSAK, L. How to invest in social capital. **Harvard Business Review**, jun. 2001.

COSTA, Marília Damiani; KRUCKEN, Lia. Aplicações de mapeamento do conhecimento para a competitividade empresarial. In: KM BRASIL - Gestão do Conhecimento na Política Industrial Brasileira, 2004. **Anais...**São Paulo: [s.n.], 2004.

CREECH, Heather; WILLARD, Terri. **Strategic intentions: managing knowledge networks for sustainable development**. Winnipeg: International Institute for Sustainable Development, 2001. Disponível em: <[http://www.iisd.org/pdf/2001/networks\\_strategic\\_intentions.pdf](http://www.iisd.org/pdf/2001/networks_strategic_intentions.pdf)>. Acesso em: 20 out.2009.

CROSS, R.; PARKER, A.; PRUSAK, L.; BORGATTI, S.P. Knowing what we know: supporting knowledge creation and sharing in social networks. **Organizational Dynamics**, v.30, n.2, p. 100-120, nov.2001.

CRUZ, Carlos Henrique de Brito. **A expansão do ensino superior no Brasil**. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/reportagens/universidades/uni13.shtml>>. Acesso em: 27 jan. 2009.

D'ARAUJO, Maria Celina. **Capital social**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003. (Ciências Sociais passo-a-passo, 25).

DAMES, K. M. Social software in the library. **Law and technology resource for legal professionals**. [S.l.], july 2004. Disponível em: <<http://www.rlx.com/features/socialsoftware.htm>>. Acesso em: 15 dez. 2007.

DAVENPORT, Thomas H. **Conhecimento empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 1998a.

\_\_\_\_\_. **Ecologia da Informação**. São Paulo: Futura, 1998b.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs**. São Paulo: Trinta e quatro, 2002.

DUARTE, Emeide Nóbrega. **Análise da produção científica em gestão do conhecimento**: estratégias metodológicas e estratégias organizacionais. 2003. 300f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, 2004.

FARRADANE, J. Knowledge, information, and information science. **Journal of Information Science**, North -Holland Publishing Company, v.2, p. 75-80, 1980.

FERNANDES, Caroline Brito. Aprendizagem organizacional como um processo para alavancar o conhecimento nas organizações. In: ANGELONI, Maria Terezinha. **Organizações do conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2002.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Aprendizagem e inovação organizacional**: as experiências do Japão, Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas, 1995.

\_\_\_\_\_. **Aprendizagem e inovação organizacional**: as experiências do Japão, Coréia e Brasil. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

FOX, M.F.; FAVER, C. A. Independence and cooperation in research: the motivations and costs of collaboration. **Journal of Higher Education**, Columbus, v.55, n.3, p. 347-359, may/jun.1984.

FREIRE, Gustavo Henrique de Araujo. **Comunicação da informação em redes virtuais de aprendizagem**. 2004. Tese (Doutorado em Ciência da Informação). Convênio CNPq/IBICT – UFRJ/ECO, 2004.

\_\_\_\_\_. Ciência da informação: temática, histórias e fundamentos. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v.11 n.1, p. 6-19, jan./abr. 2006.

GARVIN, David A. Construindo a organização que aprende. In: Harvard Business Review. **Gestão do conhecimento**. 4.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONZÁLEZ DE GÓMEZ, M.N. Novas fronteiras tecnológicas das ações de informação: questões e abordagens. **Ciência da Informação**, v.33, n.1, 2004

GOUVEIA, Feliz Ribeiro. **Gestão da informação**. UFP/FRG, 2001. Disponível em: <<http://www2.ufp.pt/~lmbg/formacao/gi-02-03.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2005.

GUIMARÃES, Valeska Nahas; GRAMKOW, Alessandra; FILIPON, Neimar. Compartilhando conhecimentos e experiências: a formação de redes e parcerias em organizações de pequeno porte em Santa Catarina In: KRUGLIANSKAS, Isak; TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do conhecimento em pequenas e médias empresas**. São Paulo: Negocio Edição, 2003.

GUTIERREZ, Mario Pérez-Montoro. O conhecimento e sua gestão em organizações. In: TARAPANOFF, Kira (Org.). **Inteligência, informação e conhecimento**. Brasília: IBICT, 2006.

HANIFAN, L. J. The rural school community center. **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v.67, p.130-138, 1916.

LAVILLE, Christian; DIONE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul Ltda; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Introdução às Ciências Sociais**. 2.ed. São Paulo: Papirus, 1988.

MARTELETO, Regina Maria. Redes e configurações de comunicação e informação: construindo um modelo interpretativo de análise para o estudo da questão do conhecimento na sociedade. **Investigación Bibliotecológica**, México, v.14, n.29, p.69-94, jul./dez. 2000.

MARTELETO, Regina Maria. Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v.30, n.1, p.71-81, jan./abr. 2001.

MARTELETO, Regina Maria; TOMAEL, Maria Inês. A metodologia de análise de redes sociais. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Métodos qualitativos de pesquisa em Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2005.

MEGHNAGI, Saul. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 19, n. 64, set. 1999. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73301998000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 09 mar. 2009.

MINAYO, Maria Cecília e Souza et al (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 10. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

MITCHELL, Clyde J. Social Networks. **Annual Review of Anthropology**, Palo Alto, v.3, p.279-299, jan. 1974.

NEVES, Elisabete da Cruz; LONGO, Rose Mary Juliano. Atuação do profissional da informação na gestão do conhecimento. In: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON KNOWLEDGE MANAGEMENT/DOCUMENT MANAGEMENT, 4. 2001. **Anais...**Curitiba: Universidade Champagnat, 2001.

NEWMAN, M. E. J. **Who is the best connected scientist?: a study of scientific coauthorship networks**. Santa Fé: The Santa Fé Institute, 2000. Paper.

NEWMAN, M. E. J. From the cover: the structure of scientific collaboration networks. **Proceedings of the National Academy of Sciences of USA**, Washington, v.98, p.404-409, jan.2001a.

NEWMAN, M. E. J. Scientific collaboration networks: I network construction and fundamental results. **Physical Review E**, Woodbury, v.64, 2001b. Disponível em: <<http://prola.aps.org/pdf/PRE/v64/i1/e016131>>. Acesso em: 10 out.2009.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PROGRAMA de Pós-graduação em Administração. Disponível em:< <http://www.ccsa.ufpb.br/ppga/2009>>. Acesso em: 09 de dez.2009.

PROGRAMA de Pós-graduação em Ciência da Informação. Disponível em:< <http://dci.ccsa.ufpb.br/ppgci>>. Acesso em: 09 de dez.2009.

PROSBST, Gilbert; RAUB, Steffen; ROMBARDT, Kai. **Gestão do Conhecimento: os elementos construtivos do sucesso**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

PUTNAM, Robert D. **Comunidade e democracia: a experiência da Itália moderna**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

RENZI, B. Trust in management and knowledge sharing: the mediating effects of fear and knowledge Documentation. **Omega**, v. 36, n. 2, p. 206-220, Apr. 2008.

RIGO, Ariádne Scalfoni; OLIVEIRA, Rezilda Rodrigues. Análise de Redes Sociais e Existência de Capital Social em um Projeto de Desenvolvimento Local. In: CONFERENCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 6., 2007, , Salvador . **Anais...**Salvador: UFBA,2007.

RONCHESEL, Maria Helena Souza; BUCCI, Mônica Alves Moreira; MARCHESANO, Sandra Choi. Redes de Conhecimento: compartilhamento de informação e construção do conhecimento em bibliotecas universitárias. In: CONGRESSO

BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 23. 2009.  
**Anais...**Mato Grosso do Sul, 2009.

SANCHEZ, R.; HEENE, A. A competence perspective on strategic learning and knowledge management. In SANCHEZ, R.; HEENE, A (Ed.). **Strategic learning and knowledge management**. West Sussex: John Willey, 1997.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 6.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SARACEVIC, Tefko. Ciência da informação: origem, evolução e relações. **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 41-62, jan./jun. 1996.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**: a arte, teoria e a prática da organização que aprende. São Paulo: Best Seller, 2000.

SHIMIZU, Hiroshi. Ba - principle: new logic for the real-time emergence of information. **Holonics**, v.2, n.1, p. 67- 79, 1995.

SONDERGAARD, S., KERR, M., CLEGG, C. Sharing knowledge: contextualising sociotechnical thinking and practice. **The Learning organization**, v. 14, n. 5, p. 423-435, 2007.

SILVA, A. K. A; RIBEIRO, Fernando. **Das ciências documentais à ciência da informação**: ensaio epistemológico para um novo modelo curricular. Porto: Edições Afrontamento, 2002.

SILVA, Benedito (Coord.). **Dicionário de ciências sociais**. Rio de Janeiro: FGV, 1986.

SOUSA, Paulo de Tarso Costa de. Metodologia de análise de redes sociais. In: MUELLER, Suzana P. M. (Org.). **Métodos para a pesquisa em Ciência da Informação**. Brasília: Thesaurus, 2007.

TAKAHASHI, Tadao (org.). **Sociedade da informação no Brasil**: livro verde. Brasília, DF: Ministério de Ciência e Tecnologia, 2000.

TAPSCOTT, D.; WILLIAMS, A. D. **Wikinomics**: como a colaboração em massa pode mudar o seu negócio. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2007.

TARAPANOFF, Kira; FERREIRA, José Rincon. Aprendizado organizacional: panorama da educação corporativa no contexto internacional. In: TARAPANOFF, Kira (Org.). **Inteligência, informação e conhecimento**. Brasília, DF: IBICT, 2006.

TOMAEL, Maria Inês. **Redes de conhecimento: o compartilhamento da informação e do conhecimento em consórcio de exportação do setor moveleiro**. Belo Horizonte, 2005. 292f. Tese (Doutorado) — UFMG, Escola de Ciência da Informação, Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, 2005.

TOMAEL, Maria Inês. Redes de Conhecimento. **DataGramaZero – Revista de Ciência da Informação**, v.9,n.2, abr.2008. Disponível em: <[http://www.dgz.org.br/abr08/Art\\_04.htm](http://www.dgz.org.br/abr08/Art_04.htm)>. Acesso: 11 nov.2009.

UNIVERSIDADE Federal da Paraíba. Disponível em: <<http://www.ufpb.br>>. Acesso em: 14 fev. 2009.

VALENTIM, Marta Lúcia Pomim (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento no âmbito da Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2008.

VON KROGH, Georg; ICHIJIO, Kazuo; NONAKA, Ikujiro. **Facilitando a criação do conhecimento**: reinventando a empresa com o poder da inovação contínua. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

WEISZ, J.; ROCO, M. C. **Redes de pesquisa e educação em engenharia nas américas**. Rio de Janeiro: FINEP, 1996.

WITTER, G. P. Pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e busca de informação. **Estudos de Psicologia**: Revista do Instituto de Psicologia da PUCCAMP, v.7, n.1, p.5-30, jan./jul.1990.



## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A - MAPAS DE CONHECIMENTO DOS DOCENTES DO PPGA DA LINHA ORGANIZAÇÕES E RECURSOS HUMANOS

Andre Gustavo Carvalho Machado.....<http://lattes.cnpq.br/3894844400984964>.. Última atualização do currículo em 29/08/2009....Validado em:16/12/2009

| Representação do Conhecimento                    | Linha de Pesquisa               | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa   | Orientação na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação   | Publicação de Artigos   |
|--|---------------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|
| <b>Administração Estratégica.....08</b>          | Gestão, Mercados e Agronegócios | Teoria das Organizações     | 2008-2009 - Coordenador Gestão ambiental no agronegócio sob as perspectivas estratégica e institucional           | Gestão Ambiental Empresarial: os casos Wal-Mart e Coca-Cola. (DC)         | Estudo Comparativo das Diferentes Estratégias de Suprimentos de Duas Redes de Food Service.                                   | Estratégias de customização em massa: evidências e análises em empresas do setor de confecção de artigos de vestuário |
| <b>Gestão Ambiental.....02</b>                   |                                 |                             |   |   |   |   |
| <b>Gestão.....02</b>                             | Organizações e Recursos Humanos | Administração Estratégica   | 2008 – atual - Integrante Análise do processo de formação de estratégias internacionais no agronegócio nordestino | Terceirização de Serviços: o caso Acumuladores Moura S/A (Especialização) | Gestão Ambiental Empresarial: os casos Wal-Mart e Coca-Cola   | Estratégias de Customização em Massa implementadas por empresas brasileiras   |
| <b>Competências.....01</b>                       |                                 |                             |   |   |   |   |
| <b>Desenvolvimento Gerencial.....01</b>          |                                 |                             |   |   | O uso de jogos empresariais no desenvolvimento de competências gerenciais de empreendedores varejistas paraibanos.            | Precauções na adoção do método de estudo de caso para o ensino de administração em uma perspectiva epistemológica     |
| <b>Ensino e pesquisa em Administração.....01</b> |                                 |                             |   |   |   |   |
| <b>Gestão do Conhecimento.....01</b>             |                                 |                             |   |   | Improvisação e mudança organizacional durante a implementação de um sistema integrado de gestão empresarial: a voz do usuário | Customização em massa na construção civil.  |
| <b>Recursos Humanos.....01</b>                   |                                 |                             |   |   |   |   |
|  |                                 |                             |   |   | Gestão de recursos humanos em organizações sustentáveis: análise à luz da sustentabilidade e da administração renovada        |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | Ciclo de vida das organizações: o estágio atual e os tipos de estratégias utilizadas pelas micro e pequenas empresas do setor comercial de tecnologia da informação na cidade de João Pessoa |  |
|  |  |  |  |  | O Conhecimento de Planejamento e Orçamento na visão dos gestores: um estudo nas instituições particulares de ensino superior em Natal/RN   |  |
|  |  |  |  |  | Análise do processo de desenvolvimento de recursos competitivos em empresas exportadoras de uva do Vale do São Francisco   |  |
|  |  |  |  |  | Inteligência Competitiva: contribuição ao modelo das melhores práticas.  |  |

| Representação do conhecimento                          | Linha de Pesquisa                     | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa  | Orientação na Pós-graduação  | Bancas na Pós-graduação  | Publicação de Artigos   |
|--|---------------------------------------|-----------------------------|--|--|--|---|
| <b>Aprendizagem Individual e Organizacional.....13</b> | Organizações e Recursos Humanos       | Desenvolvimento Gerencial   | 2009-2013 - Integrante SISTEMA DE APRENDIZAGEM-EM-AÇÃO: Metodologia de Casos no Ensino para Cursos de Graduação e Pós-graduação em Administração | Programa de Voluntariado Empresarial e Aprendizagem Gerencial nas Pequenas e Médias Empresas do Estado da Paraíba (Dissert em andamento) | Aprendizagem Organizacional sob a Perspectiva Sócia  | A Replicação do Conhecimento Organizacional na Formação de Redes de Fast Food.        |
| <b>Comportamento Organizacional.....05</b>             |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Competências.....04</b>                             |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Gestão de Pequenas Empresas.....04</b>              |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Gestão de Pessoas.....02</b>                        | Desenvolvimento Gerencial             |                             | 2009-2011 - Coordenador A Prática Reflexiva e o Processo Decisório do Executivo Paraibano em Ação  | Liderança e Aprendizagem Organizacional nas Pequenas e Médias Empresas (DA)  | Tecnologia da Informação e Burocracia em um Banco Regional   | O monitoramento de informações estratégicas do ambiente externo das pequenas empresas |
| <b>Desenvolvimento Gerencial.....01</b>                |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Conhecimento Organizacional.....01</b>              |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Finanças Comportamentais.....01</b>                 |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Marketing.....01</b>                                | Teoria das Organizações               |                             | 2009-2010 - Coordenador O PROCESSO DE APRENDIZAGEM SOCIAL EM PROGRAMAS TRAINEES: Um estudo de caso em Empresas Paraibanas                        | Gestão de Desempenho por Competências na Universidade Federal da Paraíba (DA)  | Produção e Consumo do Reggae das radiolas em São Luiz/MA: significados, simbolismos e aspectos mercadológicos. | O Contexto Social da Aprendizagem de Gerentes   |
| <b>Qualidade.....01</b>                                |                                       |                             |  |  |  |   |
| <b>Teoria das Organizações.....01</b>                  |                                       |                             |  |  |  |   |
|  | Aprendizagem e Gestão de Competências |                             | 2006-2009 - Coordenador Mulheres na Gerencia: a vivência de conflitos na relação trabalho e família  | A aprendizagem profissional de Auditores Fiscais do Estado da Paraíba (DA)   | Comportamento Estratégico, Monitoramento do Ambiente e Desempenho em Pequenas Empresas Varejistas de Veículos  | Implicações das Práticas de Gestão no Ciclo de Vida Organizacional: um estudo de caso |

|  |                             |  |  |  |   |   |
|--|-----------------------------|--|--|--|---|---|
|  |                             |  |  | O desenvolvimento das Competências em Ação dos Diretores de Escolas Públicas da rede estadual no município de João Pessoa (DA)                         | O processo de aprendizagem em sistemas adaptativos complexos: construção de um esquema interpretativo   | O significado de sucesso para os gerentes de uma empresa multinacional  |
|  | Gestão de Pequenas Empresas |  |  | Aprendizagem Gerencial em Organizações não governamentais no Nordeste Brasileiro (Dissert Concluída)   | A percepção da qualidade na ótica de alunos de uma IES privada e do MEC   | Análise do Nível de Serviço Prestado às Pequenas Empresas Varejistas do Segmento Alimentar.   |
|  |                             |  |  | Mudança Organizacional, impactos e sugestões para o projeto de padronização na Petrobrás (MEspecialização)   | Competências Gerenciais na atuação do gerentes de agências do Banco do Brasil   | Gênese da Aprendizagem no contexto social: experiência vivida de gerentes   |
|  |                             |  |  | Práticas de Treinamento & Desenvolvimento - T&D nas empresas industriais de grande porte na cidade de Natal/RN (ME)                                    | A influência da aprendizagem organizacional nos estágios de desenvolvimento de uma empresa de médio porte: um estudo de caso (Exame de Qualificação | O Processo de Aprendizagem Organizacional como balizador para o desenvolvimento de um modelo de competências para uma empresa do setor elétrico |
|  |                             |  |  | Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na Liga Norte-Riograndense contra o Câncer (ME)   |   | Loss aversion: a qualitative study in behavioural finance   |
|  |                             |  |  | Comprometimento Organizacional: um estudo na empresa Urbano Segurança. (ME)  |   | O processo de Aprendizagem Gerencial em uma organização financeira  |
|  |                             |  |  | Monitoramento e avaliação de gestão de pessoas: metodologia para o programa saúde na família no distrito sanitário oeste do município de Natal/RN (ME) |   | Proposta de um plano de desenvolvimento de competências individuais genéricas alinhado à estratégia empresarial                                 |

| Márcia da Silva Costa..... <a href="http://lattes.cnpq.br/9197781025561438">http://lattes.cnpq.br/9197781025561438</a> ..... Última atualização do currículo em 15/10/2009..... Validado em: 06/01/2010             |                          |                             |   |   |  |  |
|---|--------------------------|-----------------------------|---|---|--|--|
| Representação do conhecimento   | Linha de Pesquisa        | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa   | Orientação na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação  | Publicação de Artigos  |
| <b>Relações de trabalho.....12</b><br><br><b>Gestão Pública E Desenvolvimento Social.....02</b><br><br><b>Mercado e Trabalho.....02</b><br><br><b>Políticas Públicas.....01</b><br><br><b>Trabalho Rural.....01</b> | Reestruturação produtiva | Relações de Trabalho        | 2009-2011 - Coordenador Reestruturação Produtiva no Varejo e seus impactos sobre os Trabalhadores                                 | Desenvolvimnto local: a experiência de Cabaceiras-PB. (DA)  | Governo Eletrônico: reforçando controles ou melhorando a participação cidadã no goerno local?. | Relações de Trabalho e Regimes de Emprego no Canadá e no Brasil:   |
|   | Relações de trabalho,    |                             | 2008-2010 - Coordenador Trabalho Informal: Perfil e Condições de Trabalho dos Trabalhadores de Rua da Cidade de João Pessoa - PB. | 'Reestruturação Produtiva e trabalho no setor bancário (DA)   |  | Mercado de trabalho em turismo e representação sindical: um estudo sobre o Sindicaturismo na Paraíba                                   |
|   | Sindicalismo             |                             | 2008-2009- Coordenador Relações de Trabalho e os Regimes Contemporâneos de Emprego na Espanha                                     | Turismo para a geração de empregos:considerações sobre o Proger Turismo na Paraíba (DC)               |  | Labour Relations and the 1990 s Employment Regimes in Canada and Brasil.   |
|   | Teoria organizacional    |                             | 2006-2009- Coordenador Trabalho Informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira | Entre a contestação e a superação: a produção camponesa no assentamento rural Tiradentes em Mari (DC) |  | Flexibilização do Trabalho no Comércio: o caso de um shopping Center   |
|   | Gestão pública           |                             | 2005-2005- Coordenador Regimes de emprego contemporâneos no Canada e no Brasil  | Gestão compartilhada e cidadania (DC)   |  | O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. Revista Brasileira de Ciências Sociais |
|   | Poder local.             |                             |   | Relações de trabalho em serviços de hotelaria (DC)  |  |  |

| Sandra Leandro Pereira..... <a href="http://lattes.cnpq.br/8632130703212529">http://lattes.cnpq.br/8632130703212529</a> ..... Última atualização do currículo em 19/09/2009 .....Validado em:06/01/2010 |   |  |   |   |  |  |
|---|---|--|---|---|--|--|
| Representação do conhecimento   | Linha de Pesquisa                         | Disciplina na Pós-graduação              | Projeto de Pesquisa   | Orientação na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação  | Publicação de Artigos  |
| <b>Recursos Humanos.....27</b><br><br><b>Produção na Administração.....15</b><br><br><b>Competência.....12</b><br><br><b>Método e Técnicas na Administração.....11</b>                                  | Organizações e Recursos Humanos           | Metodologia da Pesquisa em Administração | 2008-2009 - Coordenador Medidas estratégicas de desempenho ligadas a processo produtivo e recursos humanos: casos de sucesso de projetos de produtos paraibanos | Influência dos Antecedentes e Consequentes do Comprometimento Organizacional sob seus Componentes: estudo comparativo de Características Organizacionais no setor de Telecomunicações/PB (DA) | O Uso De Jogos Empresariais No Desenvolvimento De Competências Gerenciais De Empreendedores Varejistas Paraibanos. | Gestão do Conhecimento em uma Organização baseada em Conhecimento: uma abordagem qualitativa |
| <b>Gestão do Conhecimento.....10</b><br><br><b>Aprendizagem.....01</b><br><br><b>Decisões gerenciais.....01</b>   | Gestão de Conhecimento e de Competências. |  | 2008-2008 - Coordenador Ações de Capacitação Profissional de Caráter Educativo e Social Junto À Comunidade Carente Facilitadoras do Processo de Aprendizagem    | Sistema de Auditoria De Recursos Humanos Sob A Ótica da Gestão Estratégica dos Indicadores de Desempenho: o contexto das universidades públicas (DA)  | Comprometimento Organizacional no Laboratório de Análises Clínicas: um estudo de caso                              |  |

|                                       |  |   |   |  |  |
|---------------------------------------|--|---|---|--|--|
| Comportamento humano nas organizações |  | 2007-2008 - Coordenador Mapeamento de Critérios Adotados para Financiamento de Projetos: estudo comparativo entre instituições nacionais e internacionais | Gestão de Cooperativas de Transportes de Pessoas: um estudo relacional da práxis administrativa e desempenho organizacional no Estado da Paraíba (DA) | Práticas de Valorização Humana nas Organizações: análise produção científica em recursos humanos.                                |  |
| Desenvolvimento humano                |  |   | O Uso de Jogos Empresariais no Desenvolvimento de Competências Gerenciais de Empreendedores Varejistas Paraibanos (DC)                                | Orçamento Participativo: características da cultura política dos habitantes da cidade de João Pessoa - PB                        |  |
| Gestão de Competência                 |  | 2004-2005 - Coordenador Gestão de conhecimento em órgãos de fomento a projetos: mapeamento de critérios comportamentais baseados em competências          | Fluxo de Operações ligadas à Análise de Contas no TCE/PB sob a ótica dos Modos de Conversão do Conhecimento Organizacional (DC)                       | Exame de Qualificação - Práticas de valorização humana nas organizações: análise de uma produção científica em recursos humanos. |  |
| Gestão de Conhecimento                |  |   | Metodologia de Avaliação de Projetos Orientada pelo Modelo de Gestão por Competências em Organização Governamental (DC)                               | Competências gerenciais relevantes e em desenvolvimento no setor hoteleiro de João Pessoa / PB.                                  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | 2006-2007 - Coordenador Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento do Ser: a Universidade como Incubadora de Profissionais                         | Gestão por Competência em Órgão De Controle Externo: aspectos impulsionadores e restritivos à luz da Abordagem Institucional (DC).   | A compatibilidade entre as competências organizacionais e as competências individuais.   |  |
|  |  |  | 2004-2005 - Coordenador Gestão de conhecimento em órgãos de fomento a projetos: mapeamento de critérios comportamentais baseados em competências | Abordagem Prática Orientada para Intervenção Organizacional (Apoio): uma aplicação na compreensão de componentes ementários da disciplina Administração de Recursos Humanos (DC) | Análise dos padrões de competência informacional no contexto do curso de Graduação em Biblioteconomia da Universidade Federal da Paraíba - UFPB.( Exame de Qualificação) |  |
|  |  |  |  | Compartilhamento do Conhecimento Organizacional no TCE-PB à luz das Teorias Sociotécnica e de Criação do Conhecimento (DC)   | A utilização do BSC como ferramenta de análise de práticas de GC: um estudo de caso  |  |
|  |  |  |  | Gerenciamento dos Processos Logísticos: estudo dos Sistemas de Medição de Desempenho dos Centros de Distribuição de João Pessoa – PB (DC)  | Fluxo de Operações ligadas à Análise de Contas no TCE/PB sob a ótica dos Modos de Conversão do Conhecimento Organizacional.  |  |

|  |  |  |   |   |  |
|--|--|--|---|---|--|
|  |  |  | Mapeamento do Conhecimento Socialmente Elaborado Representando Graficamente um Projeto Político-Pedagógico: o uso da TI como ferramenta auxiliar (DC) | Metodologia de Avaliação de Projetos Orientada pelo Modelo de Gestão por Competências em Organização Governamental                              |  |
|  |  |  | Mensuração de Desempenho Profissional no TCE/PB: suportada pela teoria de criação de conhecimento (DC)  | Competência Informacional: gestão da informação no contexto dos docentes no Curso de Medicina da Faculdade de Ciências Médicas da Paraíba – PB. |  |
|  |  |  | Pressupostos Morais nas Decisões Gerenciais à luz das Teorias Éticas: investigação em uma instituição financeira (DC)                                 | Utilização do Balanced Scorecard como Estrutura para a Análise da Gestão do Conhecimento em um arranjo Produtivo Local (Exame de Qualificação)  |  |
|  |  |  | Gestão de Processos em Serviços: estudo de dimensões de análise para medição de desempenho em MPEs (DC)   | Aprendizagem e Desenvolvimento de Competências Gerenciais no Setor Hoteleiro de João Pessoa – PB (Exame de Qualificação -)                      |  |
|  |  |  | Estudo da Adequação de Produtos e serviços Hoteleiros com relação ao Cliente idoso na Cidade de João Pessoa (DC)                                      | Administração em Enfermagem: Desvelando as bases conceituais, metodológicas e pedagógica de seu ensino em João Pessoa – PB                      |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | Fatores Impulsionadores e Fatores Restritivos à Valorização Humana no Trabalho: estudo focado no desenvolvimento de políticas de RH/COPERIL (DC) | Utilização de ferramentas de business intelligence na indústria de distribuição de energia elétrica: um estudo de caso (Exame de Qualificação)       |  |
|  |  |  | Determinação de Competências na Gestão de Projetos: a experiência dos hospitais privados de João Pessoa. (DC)                                    | Competências do Engenheiro civil necessárias para atuar na indústria da construção: estudo focado no subsetor de edificações.                        |  |
|  |  |  | O Fenômeno do Crescimento de Instituições de Ensino superior: questionando o binômio educação-mercado na perspectiva comportamental (DC)         | Compartilhamento do Conhecimento Organizacional no TCE-PB à luz das Teorias Sociotécica e de Criação do Conhecimento.                                |  |
|  |  |  | Determinação de Competências na Gestão de Projetos : Experiências dos Hospitais Privados de João Pessoa (DC)                                     | Fluxo de Operações ligadas à Análise de Contas no TCE/PB sob a ótica dos Modos de Conversão do Conhecimento Organizacional (Exame de Qualificação) - |  |
|  |  |  | Comprometimento Organizacional: um Estudo de Caso na Cooperativa Agroindustrial – CCOAGRIL (DC)  | Metodologia de Avaliação de Projetos Orientada pelo Modelo de Gestão por Competências em Organização Governamental. (Exame de Qualificação)          |  |

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | Tipologia da Cultura Organizacional: um Estudo quanto ao Binômio Flexibilidade-Controle no Curso de Administração da UFPB (DC)           | Gerenciamento dos Processos Logísticos: estudo dos Sistemas de Medição de Desempenho dos Centros de Distribuição de João Pessoa – PB (Exame de Qualificação)  |  |
|  |  |  | Abordagem Gerencial do Capital Intelectual em uma Organização baseada em Conhecimento: o caso SEBRAE-PB. (TC)                            | Gerenciamento dos Processos Logísticos: estudo dos Sistemas de Medição de Desempenho dos Centros de Distribuição de João Pessoa - PB.( Exame de Qualificação) |  |
|  |  |  | Estruturação de Cargos Baseada em Gestão de Conhecimento: estudo caso na área de produção em empresa do setor moageiro. (Especialização) | Ações do CENTEC na Promoção do Desenvolvimento Tecnológico junto as MPE da Região do Cariri / CE  |  |
|  |  |  | Ocupações Marginais do Vale do Rio Jaguaribe: contribuição da gestão ambiental para a Comunidade Beira-Rio (Especialização)              | Pressupostos Morais nas Decisões Gerenciais à Luz das Teorias Éticas : investigação em uma instituição financeira.  |  |
|  |  |  | Produção de Serviços na Saúde: diagnóstico sobre a Gestão da Qualidade do Atendimento (Especialização)                                   | Exame de Qualificação - Apropriação e Transferência do Conhecimento - Um Estudo de Caso em uma Empresa do Setor de Cerâmica de Maracanaú                      |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | Processo de Avaliação de Desempenho: questionando o Sistema de Aplicação no Serviço Público Federal (Especialização)                               | Estudo da Adequação de Produtos e Serviços Hoteleiros com Relação ao Cliente Idoso na Cidade de João Pessoa.   |  |
|  |  |  | Processo de Avaliação de Desempenho no Serviço Público: considerando a Gestão de Pessoas sob o Prisma da Intervenção Estratégica. (Especialização) | A Gestão do Conhecimento em uma Empresa Familiar- um estudo de caso (Exame de Qualificação).   |  |
|  |  |  | Gerenciamento da Ginástica Laboral no Contexto do Trabalho Bancário (Especialização)   | Competências do Engenheiro Civil Necessárias para atuar na Indústria da Construção: estudo focado no subsetor de edificações (Exame de Qualificação) |  |
|  |  |  | Relações de Gênero e Poder: estudo comparativo de tipologia da cultura organizacional em duas universidades públicas (Co-orientador)               | Administração em Enfermagem: Desvelando as bases conceituais, metodológicas e pedagógicas de seu ensino em João Pessoa – PB (Exame de qualificação)  |  |
|  |  |  |  | Mensuração de Desempenho Profissional no TCE/PB: suportada pela teoria de criação de conhecimento  |  |
|  |  |  |  | Gestão de Processos em Serviços: estudo de dimensões de análise para medição de desempenho em MPEs   |  |

|  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  |  | Efetividade no compartilhamento do Conhecimento Organizacional no TCE-PB: análise de sua perspectiva à luz da Teoria Socio-Técnica (Exame de Qualificação)      |  |
|  |  |  |  |  | influência das Competências dos Administradores no Desenvolvimento das Core Competences de uma Instituição de Ensino Superior                                   |  |
|  |  |  |  |  | Fatores Impulsionadores e Fatores Restritivos a Valorização Humana no Trabalho : Estudo Focado no Desenvolvimento de Políticas de RH/ COPERIL                   |  |
|  |  |  |  |  | Reflexos ambientais e operacionais da industrialização do algodão colorido nos segmentos de fiação e malharia de indústria têxtil paraibana - um estudo de caso |  |

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  | Sistemas de Mensuração de Desempenho Baseado em Mapas Estratégicos : aplicação do Balanced Scorecard em uma Instituição de nível Superior |  |
|  |  |  |  | O Fenômeno do Crescimento de Instituições de Ensino Superior: Questionando o Binômio Educação - Mercado na Perspectiva Comportamental     |  |
|  |  |  |  | Gestão da Qualidade e Gestão do Conhecimento - um estudo de caso entre empresas revendedoras e combustíveis.                              |  |
|  |  |  |  | Processo Decisório: a experiência das igrejas presbiterianas mais antigas de João Pessoa (Exame de Qualificação)                          |  |
|  |  |  |  | Administração Feminina em duas Instituições de Ensino Superior (UFPB e UNIPÊ): vantagens e desvantagens                                   |  |
|  |  |  |  | Clima Organizacional Integrado: realidade ou utopia?.   |  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | Tipologia da Cultura Organizacional : um estudo quanto ao binômio flexibilidade - controle na UFPB                               |  |
|  |  |  |  | Fenômeno no Crescimento de Instituições de Ensino Superior : questionando o binômio ensino-mercado na perspectiva comportamental |  |
|  |  |  |  | Determinação de Competências na Gestão de Projetos: experiência dos hospitais privados de João Pessoa                            |  |
|  |  |  |  | Gestão de Competência em Organização de P&D : uma análise do caso EMBRAPA  |  |
|  |  |  |  | Fatores Críticos de Sucesso em Assentamentos Rurais numa Perspectiva do Desenvolvimento Sustentável : Um Estudo de Caso          |  |
|  |  |  |  | Comprometimento Organizacional : um Estudo de Caso na Cooperativa Agroindustrial   |  |



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | Estudo Situacional da Transferência do Conhecimento na Instituição Centro de Ensino Tecnológico – CENTEC (Exame de Qualificação) |  |
|  |  |  |  |  | Competências Necessárias à Formação do Engenheiro sob a Ótica do Mercado (Exame de Qualificação)                                 |  |
|  |  |  |  |  | A compatibilidade entre as competências organizacionais e as competências individuais (Exame de Qualificação)                    |  |

| Walmir Rufino da Silva..... <a href="http://lattes.cnpq.br/9651013453946543">http://lattes.cnpq.br/9651013453946543</a> .....Última atualização do currículo em 07/06/2009....Validado em:08/01/2010 |                                 |                              |   |  |  |  |
|--|---------------------------------|------------------------------|---|--|--|--|
|  | Linha de Pesquisa               | Disciplina na Pós-graduação  | Projeto de Pesquisa   | Orientação na Pós-graduação  | Bancas na Pós-graduação  | Publicação de Artigos  |
| <b>Recursos Humanos.....14</b>   | Saúde Coletiva                  | Comportamento Organizacional | 2006-2006 – Coordenador Perfil dos Professores de Pós Graduação em Administração do Nordeste            | O Planejamento como Competência da Gestão Democrática (DA)   | Metodologia de avaliação de projetos orientada pelo modelo de gestão por competências em organização governamental                   | Motivos que levam os alunos a cursar Graduação Em Administração: uma análise comparativa entre instituições públicas e privadas do estado da Paraíba |
| <b>Competências.....03</b>   |                                 |                              |   |  |  |  |
| <b>Saúde Coletiva.....02</b>   |                                 |                              |   |  |  |  |
| <b>Cultura Organizacional.....01</b>   | Trabalho e Transformação Social |                              | 2005-2006 – Coordenador Escolha Profissional dos Estudantes de Administração do Estado da Paraíba       | Qualidade de Vida dos Fisioterapeutas do Estado da Paraíba (DA)  | Perfil do Docente do Ensino Público do Estado da Paraíba   | A responsabilidade social em IES: Uma dimensão de análise do SINAES  |
| <b>Gestão do Conhecimento.....01</b>   | Gestão Hospitalar               |                              | 2005-2006 – Coordenador Aplicação das Diretrizes Curriculares em Psicologia nas Universidades do Brasil | Saúde Mental e Trabalho: um estudo entre trabalhadores do setor postal no Brasil e na França (TA)            | Mudanças da Cultura Organizacional no Processo de Transição de Banco Estadual para Banco Privado                                     | Estruturas e Determinantes da Motivação dos Administradores de Hotéis no Nordeste  |
| <b>Responsabilidade Social.....01</b>  |                                 |                              |   |  |  |  |
| <b>Tecnologia da Informação.....01</b>   | Organizações e Recursos Humanos |                              |   | Orçamento Participativo: Características da Cultura Política dos Habitantes da Cidade de João Pessoa-PB (DC) | Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de caso do docente do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual da Paraíba |  |
| <b>Trabalho e Transformação Social.....01</b>  |                                 |                              |   | O Perfil do Docente do Ensino Público do Estado da Paraíba (DC)  | Análise da Implantação do Projeto TISS na Paraíba.   |  |
|  |                                 |                              |   | O Perfil Acadêmico dos Docentes da Pós-graduação Stricto Sensu dos Cursos de Administração no Brasil (DC)    | Mensuração de Desempenho Profissional no TCE/PB: Suportada pela Teoria da Criação de Conhecimento                                    |  |
|  |                                 |                              |   | Formação e atuação do Docente em atividade permanente nos  | Cultura Organizacional nas Organizações de Economia Solidária: Um  |  |

|  |  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  |  | Programas de Pós Graduação Stricto Sensu em Administração da Região Nordeste: Um quadro síntese a partir do currículo Lattes (DC) - | estudo de caso na Usina Catende-Harmonia   |  |
|  |  |  |  | O processo decisório nas Igrejas Presbiterianas da Cidade de João Pessoa (DC)   | Avaliação de Desempenho Individual: análise da adequação às expectativas dos funcionários do Banco do Brasil-                |  |
|  |  |  |  |   | Individualismo e Coletivismo e Valores Psicossociais:Um estudo comparativo entre uma Cultura Rural e uma cultura Urbana      |  |
|  |  |  |  |   | Pressupostos morais nas decisões Gerenciais à luz das teorias Éticas.  |  |
|  |  |  |  |   | Gestão de Pessoas na área de Educação: um estudo de caso numa escola particular de ensino fundamental e médio de João Pessoa |  |
|  |  |  |  |   | Determinação de competências na gestão de projetos: Experiência dos hospitais privados de João Pessoa                        |  |
|  |  |  |  |   | Análise do Serviço do Transporte Público Urbano na Percepção dos Usuários  |  |
|  |  |  |  |   | Memórias de Sofrimento: as histórias dos ex-gerentes de RH de uma empresa privatizada  |  |

## APÊNDICE B - MAPAS DE CONHECIMENTO DOS DOCENTES DO PPGA DA LINHA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E MARKETING NAS ORGANIZAÇÕES

Carlo Gabriel Porto Bellini..... <http://lattes.cnpq.br/9698118041442887>.....Última atualização do currículo em 23/09/2009.....Validado em: 15/12/2009

| Representação do Conhecimento            | Linha de Pesquisa                                     | Disciplina na Pós-graduação             | Projeto de Pesquisa  | Orientação na Pós-graduação  | Bancas na Pós-graduação  | Publicação de Artigos  |
|--|---|---|--|--|--|--|
| <b>Tecnologia da Informação.....23</b>   | Tecnologia da Informação e Marketing nas Organizações | Administração de Sistemas de Informação | 2009-2014 - Integrante Aproximando o Atual do Esperado: Pesquisa Aplicada sobre Atitudes, Competências e Capacitação Docente para EAD no Ensino de Administração na Graduação e na Pós-graduação | Uma Visão Sociotécnica sobre a Educação a Distância (DA)   | Justiça Percebida, Emoções e Satisfação em Episódios de Reclamação de Consumidores.                                | Supporting Services Functionality in Brazilian Sectors: The Primacy of Banks   |
| <b>Marketing nas Organizações.....07</b> |   |   |  |  |  |  |
| <b>Redes Sociais Virtuais.....06</b>     |   |   |  |  |  |  |
| <b>Competências...02</b>                 |   |   | 2009-2011 - Coordenador Arquitetura Sociotécnica de Equipes-Clientes e Valor Percebido em Projetos de Sistemas de Informação   | Treinamento e Adoção de Tecnologia da Informação sob a Perspectiva da Teoria da Difusão da Inovação (DA) | Sucesso da Tecnologia da Informação em Pequenas e Médias Empresas: Proposição Conceitual e a Percepção de Gestores | Measurement in Software Engineering: From the Roadmap to the Crossroads  |
| <b>Desenvolvimento Regional.....01</b>   |   |   |  |  |  |  |
| <b>Gestão do Conhecimento...01</b>       |   |   |  |  |  |  |
| <b>Pesquisa Operacional.....01</b>       |   |   | 2009-2011 - Integrante Validação de Escala para Mensuração do Valor em Relacionamentos de Negócio na Perspectiva da Díade no Setor de Software   | A Influência da Blogosfera no Comportamento do Consumidor (DA)   | Improvisação e Mudança Organizacional durante a Implementação de Sistema Integrado de Gestão: A Voz do Usuário     | Momentos Sociotécnicos da Organização Transformada por Sistemas Integrados de Gestão: O Caso das Rotinas Individuais de Trabalho em Universidade |

|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  | 2009-2010 - Coordenador Sucesso em Comunidades Mediadas pela Internet: Ciclo de Vida e a Perspectiva das Equipes Gestoras –                            | Sucesso da Tecnologia da Informação em Pequenas e Médias Empresas: Proposição Conceitual e a Percepção de Gestores (DC)      | Intenção de Escolha de Ensino Superior Privado à Luz da Teoria do Comportamento Planejado  | Gestão Sociotécnica do Teste de Software em Projetos de Sistemas de Informação                |
|  |  |  | 2009-2010 - Coordenador Treinamento e Adoção de Tecnologia da Informação: Formação de Atitudes de Usuários da Plataforma de Currículos Lattes          | Tecnologia da Informação e Burocracia em um Banco Regional (DC)  | Travassos Saeger Martins. Cartão Nacional de Saúde: Análise dos Benefícios aos Usuários do SUS nos Estados da Paraíba e Pernambuco | A Perspectiva da Díade em Relacionamentos entre Empresas e Clientes de Software.              |
|  |  |  | 2009-2010 - Coordenador Inovação e Adoção de Tecnologia da Informação: Percepção de Atributos de Sistema de Ponto Eletrônico                           | Improvisação e Mudança Organizacional durante a Implementação de Sistema Integrado de Gestão (DC)                            | Tecnologia da Informação e Burocracia em um Banco Regional.  | Melhores Práticas Mundiais ou Locais: Quais Têm a Preferência na Implantação de Sistemas ERP? |
|  |  |  | 2008-2010 - Coordenador Gestão Sociotécnica de Equipes-Clientes em Implantação de Sistemas Integrados de Gestão  | Análise da Implantação do Projeto TISS na Paraíba: A Visão de Médicos (DC)   | Mapeamento do Conhecimento Explícito na Avaliação in Loco / SINAES: O Uso da TI na Representação Gráfica de Categorias             | Arte ou Prática em Teste de Software?   |
|  |  |  | 2008-2010 - Integrante Redes de Inovação e o Desenvolvimento Loco-Regional: Um Estudo de Casos Coletivo sobre Políticas de CT&I no Nordeste Brasileiro | Colaboração em Comunidades Mediadas pela Internet: Auto-organização, Ação Comunicativa e Relações de Confiança Co-Orientador | Análise da Implantação do Projeto TISS na Paraíba: A Visão de Médicos  | Uma Comunidade Mediada pela Internet: Encontro entre Tecnologia e Brasilidade.                |
|  |  |  | 2008-2009 - Coordenador  | Fatores Concorrenciais na  | Gestão da Performance Baseada em Business  | Service Quality in Banks: Insights from the Brazilian Experience                              |

|  |  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  | M.E.T.R.I.C.S.:<br>Competências Sociais<br>de Equipes de<br>Desenvolvimento de<br>Sistemas de Informação   | Interconexão de<br>Redes em<br>Empresas de<br>Telefonia<br>Brasileiras<br>(Especialização) - | Intelligence: Uma<br>Interface Aplicada a uma<br>Transportadora   |   |
|  |  |  | 2008-2009 -<br>Coordenador<br>Sociologia do Sucesso<br>em Comunidades<br>Mediadas pela Internet  |  | O Desenvolvimento de<br>Prontuário Eletrônico na<br>Perspectiva de Médicos e<br>Usuários: Um Estudo dos<br>Hospitais da Cidade de<br>Campina Grande – PB.   | Soft Systems Methodology: Uma Aplicação<br>no Pão dos Pobres de Porto Alegre          |
|  |  |  | 2007-2008 -<br>Coordenador<br>G.E.R.I.R.: Gênero, Elã,<br>Relacionamentos,<br>Intencionalidade e<br>Realismo em<br>Comunidades Mediadas<br>pela Internet |  | A Intranet e os Objetivos<br>Organizacionais: Um<br>Estudo de Caso no Banco<br>do Brasil  | Towards a Better Understanding of<br>Stakeholders' Roles in Software<br>Customization |
|  |  |  |  |  | A Compreensão dos<br>Fenômenos Decorrentes<br>das Redes Sociais<br>Virtuais nas<br>Organizações através da<br>Teoria da Estruturação<br>(Qualificação Tese) |   |

| Francisco Jose da Costa..... <a href="http://lattes.cnpq.br/8038204590897494">http://lattes.cnpq.br/8038204590897494</a> .....Ultima Atualização do currículo: 12/10/2009.....Validado em:08/01/2010 |                            |   |   |   |   |   |
|--|----------------------------|---|---|---|---|---|
| Representação do conhecimento  | Linha de Pesquisa          | Disciplina na Pós-graduação                           | Projeto de Pesquisa   | Orientação na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação   | Publicação de Artigos   |
| Marketing.....26   | Administração de Empresas  | Tópicos Especiais em Marketing (Teorias de Marketing) | 2008-2009 - Coordenador Marketing esportivo e o torcedor como cliente                                 | Consumo cultural, aspectos sociais, identificação, resposta emocional e dependência local: um estudo no Centro Dragão do Mar de Arte e Cultura e seu entorno (DC) | Modelos multidimensionais e desempenho financeiro de empreendedores tomadores de microcrédito                 | Fatores de influência no interesse empreendedor: uma análise junto a estudantes de cursos de Contabilidade                        |
| Educação e Negócio.....10  |                            |   |   |   |   |   |
| Gestão Escolar.....03  | Mercadologia.              |   | 2007-2009 - Coordenador Avaliação da formação profissional e complementar nos cursos de Administração | A influência do valor percebido e da satisfação no comportamento de boca a boca (DC)  | Influência da marca no processo de compra de clientes de baixa renda: uma investigação na cidade de Fortaleza | Formação em turismo na perspectiva do estudante: valor percebido no curso, percepção de prestígio e identificação com a profissão |
| Ensino e Pesquisa em Administração.....01  |                            |   |   |   |   |   |
| Educação em Sistemas de Informação.....01  | Consultoria organizacional |   | 2007-2009- Coordenador Avaliação da experiência no ponto de venda varejista                           | A experiência do cliente no ponto de venda varejista (DC)   | A análise da pré-venda na comercialização/aquisição de sistemas ERP nas empresas de Fortaleza                 | Envolvimento e atitude como antecedentes do comportamento de boca a boca: uma análise a partir de clientes de produtos light/diet |
|  |                            |   | 2007-2008 - Coordenador Valor percebido, reputação e identificação profissional dos estudantes        | Uma análise da formação em Administração: o caso de uma universidade pública (DC)   |   | Factors of influence on the entrepreneurial interest: an analysis with students of information technology related courses         |

|  |  |  |   |   |  |  |
|--|--|--|---|---|--|--|
|  |  |  | 2007-2008 -<br>Coordenador<br>Análise do interesse<br>empreendedor de<br>estudantes de negócios | A Influência do<br>Envolvimento do Cliente<br>no Comportamento de<br>Boca a Boca: uma Análise<br>a partir da Categoria de<br>Produtos light/ diet<br>(Especialização)                     |  | A study about the social actions in the<br>Brazilian retail sector   |
|  |  |  |   | Uma análise da relação<br>entre o valor percebido e o<br>comportamento de boca a<br>boca de clientes de<br>academias de ginástica de<br>Fortaleza.<br>(Especialização)                    |  | Uma Análise da Formação Científica em<br>Cursos de Graduação em Administração: a<br>Perspectiva dos Alunos   |
|  |  |  |   | Decisões estratégicas de<br>marketing em pequenos<br>varejistas<br>(Especialização)z  |  | Valor Percebido no Curso, Percepção do<br>Prestígio e Identificação com a Profissão:<br>uma Análise Junto a Estudantes de<br>Administração e Contabilidade |
|  |  |  |   | A relação entre o<br>marketing orientado para<br>o cliente interno e a<br>qualidade de vida no<br>trabalho: um estudo<br>empírico no setor varejista<br>de Fortaleza<br>(Especialização). |  | A influência do valor percebido e da<br>satisfação do cliente sobre o<br>comportamento de boca a boca: uma<br>análise junto a academias de ginástica       |
|  |  |  |   | A educação em marketing:<br>uma análise dos<br>programas de capacitação<br>para micro e pequenos<br>empresários<br>(Especialização)   |  | An analysis of business administration<br>students interest in the area of production<br>and operations  |
|  |  |  |   | O marketing na visão dos  |  | Formação em administração na   |



|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | gestores: um estudo nas clínicas médicas da grande Fortaleza (Especialização)  |  | perspectiva do aluno: valor percebido no curso, percepção do prestígio e identificação com a profissão.               |
|  |  |  |  | Marketing direto para pequenas e médias empresas: as redes associativas de supermercados de Fortaleza (Especialização) |  | Uma análise dos fatores de influência no interesse empreendedor de estudantes de Turismo                              |
|  |  |  |  | Estratégias de relacionamento no setor bancário: um estudo no ABN Amro Real (Especialização)                           |  | Proposta de uma tipologia de consumidores de cerveja  |
|  |  |  |  | Evasão escolar: uma análise dos aspectos relativos à responsabilidade da escola (Especialização)                       |  | Comportamento do consumidor de cerveja: proposta de uma tipologia baseada na imagem e nas intenções em relação marca. |
|  |  |  |  | O esporte orientado para o marketing: um estudo nas escolas católicas de Fortaleza (Especialização)                    |  | Decisões estratégicas de marketing em pequenos varejistas: um estudo no Pólo Comercial Tabosa                         |
|  |  |  |  | A orientação estratégica de marketing de serviços dos colégios católicos de Fortaleza (Especialização)                 |  | Os sistemas de informação como ferramentas de gestão nas organizações escolares de médio porte                        |
|  |  |  |  |  |  | Formação de preços de serviços: um estudo no setor da saúde   |
|  |  |  |  |  |  | O esporte como serviço e ferramenta de promoção: um estudo nas escolas católicas de Fortaleza                         |
|  |  |  |  |  |  | Ações de responsabilidade social no varejo brasileiro: um estudo exploratório.  |
|  |  |  |  |  |  | A gestão voltada para a responsabilidade ambiental: considerações sobre as instituições educacionais                  |

Rita de Cássia de Faria Pereira.....<http://lattes.cnpq.br/0210649927174422>.. Última atualização em 31/11/2009...Validado em:16/12/2009

| Nome do Docente  | Linha de Pesquisa/ Área de Atuação | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa  | Orientação na Pós-graduação  | Bancas na Pós-graduação   | Publicação de Artigos  |
|--|------------------------------------|-----------------------------|--|--|---|--|
| <b>Marketing.....20</b><br><br><b>Redes Sociais.....08</b><br><br><b>Tecnologia da Informação.....04</b><br><br><b>Competências.....01</b> | Administração                      | Comportamento do Consumidor | 2009-2014 - Integrante Aproximando o Atual do Esperado: Pesquisa Aplicada sobre Atitudes, Competências e Capacitação Docente para EAD no Ensino de Administração na Graduação e na Pós-graduação | Vulnerabilidade do Consumidor (DA)   | O Efeito da Terceirização de Call Centers na Avaliação da Justiça e Satisfação Pós-tratamento de Reclamações.   | Measurement In Software Engineering: From The Roadmap To The Crossroads.   |
|  | Administração de Empresas          |                             | 2009-2011 - Coordenador Validação de Escala para Mensuração do Valor em Relacionamentos de Negócio na Perspectiva da Díade no Setor de Software  | Retaliação e Vingança em Comunidades Virtuais Anti-marca (DA)              | Ciclo de Vida das Organizações: o estágio atual e os tipos de estratégias utilizadas pelas micro e pequenas empresas do setor comercial de tecnologia da informação de João Pessoa-PB | A Perspectiva da Díade em Relacionamentos entre Empresas e Clientes de Software  |
|  | Mercadologia                       |                             | 2009-2011 - Integrante Arquitetura Sociotécnica de Equipes-Clientes e Valor Percebido em Projetos de Sistemas de Informação  | Consumo: os seus, os meus, os nossos interesses (DA)                       | Dinâmica de Conversão Inteorganizacional do Conhecimento em Espaços Físicos, Virtuais e Mentais: um estudo aplicativo numa rede de cooperação no setor de confecções                  | Marketing de Gerações: Construção e Teste de Escala para Avaliação da Marca de Refrigerantes Coca-Cola por Jovens na Fase de Transição entre as Gerações X e Y |
|  |                                    |                             | 2008-2010 - Integrante Redes de Inovação e o Desenvolvimento Loco-Regional: Um Estudo de Casos Coletivo sobre Políticas de CT&I no Nordeste Brasileiro   | Espaço, Prestígio e Moda: o consumo de vestuário como fenômeno social (DC) | A Relação do Desenvolvimento Sustentável na Competitividade Sistêmica no Arranjo Produtivo Local de Confeccões de Campina Grande-PB   |  |

|  |  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | 2008-2009 - Coordenador Desenvolvimento sustentável e Competitividade sistêmica no Arranjo Produtivo Local de Couro e Calçados da Grande João Pessoa | Quanto vale um político? O uso do conceito de Valor Percebido para tomada de decisão eleitoral (DC) | A Relação entre a Responsabilidade Social Empresarial e a Qualidade Percebida do Serviço: um estudo sobre o gerenciamento de impressões em empresas hoteleiras de Pernambuco |  |
|  |  |  | 2008-2009 - Coordenador Criação de valor e competências em relacionamentos de negócios   | Intenção de Escolha de Ensino Superior Privado à Luz da Teoria do Comportamento Planejado (DC)      | Gerenciamento de Reclamações de Clientes: estudo de caso em um call center de telefonia (qualificação)   |  |
|  |  |  | 2007-2008 - Integrante A Perspectiva da Díade sobre Valor em Relacionamentos de Negócio: um Estudo no setor de Software em João Pessoa – PB          | Consumo e Produção do Reggae(DC)  | O Perfil dos Docentes da Pós-graduação Stricto Sensu dos Cursos de Administração no Brasil (Qualificação).   |  |
|  |  |  |  | Gerenciamento de Reclamações, Valor e Emoções no Contexto de Serviços (DC)                          | Satisfação dos Consumidores de Terceira Idade nos Meios de Hospedagem de Balneário Camboriú  |  |
|  |  |  |  | Qualidade dos Sites na Internet: uma aplicação do modelo WEBQUAL nos hotéis de João Pessoa-PB (DC)  | As relações Interorganizacionais no Processo de Formação da Imagem Turística Regional: um estudo na Micro-região Rota das Terras - Rio Grande do Sul.                        |  |
|  |  |  |  | Avaliação do Sistema de Distribuição dos Produtos Aminoácidos no Estado do Rio                      | Dinâmica de Conversão Inteorganizacional do Conhecimento em Espaços Físicos, Virtuais e Mentais: um estudo aplicativo numa   |  |

|  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  | Grande do Sul: um estudo de caso exploratório (Especialização) | rede de cooperação no setor de confecções (qualificação).   |  |
|  |  |  |  |  | Ciclo de Vida das Organizações: o estágio atual e os tipos de estratégias utilizadas pelas micro e pequenas empresas do setor comercial de tecnologia da informação de João Pessoa-PB (qualificação). |  |
|  |  |  |  |  | A Influência do Capital Social para Políticas de Desenvolvimento Local: um estudo comparativo entre duas comunidades no Município de Bananeiras – Paraíba   |  |
|  |  |  |  |  | Explorando a Relação Estratégia e Performance: uma análise da efetividade das IESs da Região Sul (qualificação).  |  |
|  |  |  |  |  | A Usabilidade dos Sistemas de Informações como Suporte ao Processo Decisório (qualificação).  |  |

## APÊNDICE C - MAPAS DE CONHECIMENTO DOS DOCENTES DO PPGCI DA LINHA DE ÉTICA, GESTÃO E POLÍTICA DE INFORMAÇÃO

| Emeide Nóbrega Duarte..... <a href="http://lattes.cnpq.br/2292727379014867">http://lattes.cnpq.br/2292727379014867</a> ..... Última atualização do currículo em 10/12/2009.....Validado em:16/12/2009 |                                       |                             |   |   |   |  |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|---|---|---|--|
| Representação do conhecimento   | Linha de Pesquisa                     | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa   | Orientações na Pós-graduação  | Bancas na Pós-graduação   | Publicações de artigos   |
| <b>Gestão</b><br><b>Conhecimento....09</b><br><br><b>Aprendizagem....06</b>   | Conhecimento organizacional           | Conhecimento Organizacional | <b>2009 – 2010- Coordenador</b><br>Análise das comunicações sobre gestão do conhecimento publicadas nos Anais do ENANCIB  | Informação e conhecimento no processo de aprendizagem organizacional (DA)   | O sistema de avaliação da CAPES na visão dos gestores dos programas de pós-graduação da UFPB                                  | Percepção da qualidade dos serviços oferecidos pela Biblioteca Setorial de Areia;PB>visão do cliente interno |
| <b>Gestão da Informação.....04</b><br><br><b>Produção Científica.....03</b><br><br><b>Tecnologia da Informação.....03</b>   | Ciência da Informação                 |                             | <b>2008-2010 – Coordenador</b><br>Mapeamento dos conhecimentos dos docentes dos Centros de Ensino do Campus I da UFPB   | A influência da cultura organizacional na mudança da reestruturação do sistema de Bibliotecas da UFPB (DA)                | Tecnologia da informação e burocracia em um banco regional.   | As práticas de aprendizagem no projeto político pedagógico do Curso de Biblioteconomia da UFPB uma análise.  |
| <b>Sistema de Informação.....03</b><br><br><b>Conhecimento Organizacional...02</b>  | Unidade de informação                 |                             | <b>2007-2008 - Coordenador</b><br>Análise das pesquisas publicadas na Série "Iniciados": os projetos premiados do CCSA  | Dimensões da gestão da informação no campo da ciência da informação: uma revelação da produção científica do ENANCIB (DC) | Improvisação e mudança organizacional durante a implementação de um sistema integrado de gestão empresarial: a voz do usuário | Estratégias metodológicas adotadas nas pesquisas de iniciação científica premiadas na UFPB.                  |
| <b>Marketing.....02</b><br><br><b>Competência.....01</b><br><br><b>Cultura Organizacional...01</b>  | Estratégias de gestão do conhecimento |                             | <b>2006-2008 - Coordenador</b><br>Mapeamento dos conhecimentos dos docentes do CCSA/UFPB em Biblioteconomia/Ciência da Informação: estratégias para fortalecer as competências do bibliotecário | REDES SOCIAIS DE RELACIONAMENTOS ENTRE DOCENTES DE PÓS GRADUAÇÃO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (DA)                      | Dimensões da Gestão da informação: uma revelação da produção científica do ENANCIB  | Aprendizagem organizacional em unidades de informação: do grupo focal à comunidade de prática                |

|                                       |  |  |   |   |   |
|---------------------------------------|--|--|---|---|---|
| Conhecimento e comunicação científica |  | <b>2004-2006 - Coordenador</b><br>A Biblioteca Universitária Como Organização do Conhecimento: de modelo conceitual às práticas. | REPRESENTAÇÃO DAS INTELIGÊNCIAS ACADÊMICAS MÚLTIPLAS DA ELITE INTELLECTUAL EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO NO BRASIL: uma análise a partir dos Programas de Pós-graduação (Co-orientadora) | Competência informacional: gestão da informação no contexto dos docentes no Curso de medicina da Faculdade de Ciências Médicas da Paraíba | Gestão da informação e do conhecimento: práticas de empresas "excelentes em gestão empresarial" extensivas às unidades de informação. |
| Administração                         |  |  | (Re) conquistar e manter os clientes da Livraria Casa do Livro da UFPB: o consumidor definindo o plano de marketing (Especialização)  |   | O des(conhecimento) da série "Iniciados" produzida pela UFPB e a disseminação da produção científica no CCSA                          |
| Produção científica                   |  |  | Impactos do sistema easynews na TV Cabo Branco: uma análise na perspectiva dos usuários (Especialização) -  |   | Gestão do conhecimento científico no contexto das bibliotecas universitárias  |
|                                       |  |  | Práticas de aprendizagem para promoção do conhecimento na Biblioteca da FACENE/FAMENE (Especialização)  |   | Vantagens do uso de tecnologias para criação, armazenamento e disseminação do conhecimento em bibliotecas universitárias.             |
|                                       |  |  |   |   | Gestão do conhecimento científico (GCC) e Gestão do conhecimento organizacional (GCO): estratégias aplicáveis ao ambiente acadêmico   |
|                                       |  |  |   |   | Adoção de tecnologias como facilitadora ao uso do conhecimento na Biblioteca do UNIPÊ   |
|                                       |  |  |   |   | Gestão do Conhecimento: revelações da produção científica   |

| Gustavo Henrique de Araujo Freire..... <a href="http://lattes.cnpq.br/5458344734085444">http://lattes.cnpq.br/5458344734085444</a> ..... Última atualização do currículo em 29/10/2009...Validado em: 15/12/2009   |  |                             |   |  |   |   |
|--|--|-----------------------------|---|--|---|---|
| Representação do conhecimento  | Linha de Pesquisa                                | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa   | Orientações na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação   | Publicações de artigos  |
| <b>Política de Informação.....07</b><br><b>Competência.....04</b><br><b>Gestão da Informação.....04</b><br><b>Aprendizagem.....03</b><br><b>Ciência da Informação.....01</b><br><b>Configurações Sociais.....01</b><br><b>Inclusão Social.....04</b><br><b>Tecnologia da Informação.....01</b> | Informação, cultura e sociedade                  | Políticas de Informação     | 2009-2014 - Integrante Aproximando o Atual do Esperado: Uma Pesquisa Aplicada sobre Atitudes, Competências e Capacitação Docente para o Uso da EAD no Ensino de Administração na Graduação e na Pós-graduação | Políticas públicas arquivísticas: a implantação da gestão documental na UFPB (DA)                                      | Influência das políticas de informação científica e tecnológica para as bibliotecas universitárias                          | Redes virtuais de aprendizagem na sociedade e na pesquisa   |
|  | Configurações sociais e políticas da informação  |                             | 2007-2009 - Coordenador Entre o local e o global: construção participativa de instrumento de política pública para gestão da informação   | Política de Informação: um instrumento para inclusão social (DA)   | Por uma ética da informação: os desafios de uma nova sociedade na dinâmica do ORKUT   | Construção participativa de instrumento de política pública para gestão e acesso à informação                             |
|  | Representação, gestão e tecnologia da informação |                             | 2005- Atual – Integrante Janelas da cultura local: Quissamã, RJ   | Competência informacional para gestão do conhecimento científico no contexto da Universidade Federal da Paraíba (DA)   | Dimensões da gestão da informação no campo da Ciência da Informação: uma revelação da produção científica do ENANCIB        | Construindo um mapa das políticas públicas para gestão e acesso à informação em comunidades carentes                      |
|  | Ciência da informação                            |                             | 2001-2004 - Integrante Economia do conhecimento: a compressão semântica em estoques de informação   | Hipertexto: uma tecnologia intelectual para organização e gestão da informação (DA)                                    | Análise do desenvolvimento dos estágios de competência informacional em estudantes do curso de Graduação em Biblioteconomia | O trabalho de informação na sociedade do aprendizado contínuo   |
|  | Redes virtuais de aprendizagem.                  |                             |   | Exclusão informacional e exclusão social: o caso da Comunidade Santa Clara (DC)s                                       |   | Uso do SEER para formatação de serviço de resumos: revista Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia |
|  | Comunicação eletrônica                           |                             |   | Competência Informacional: gestão da informação no contexto dos docentes do curso de medicina da Faculdade de Ciências |   | Ciência da Informação: temática, histórias e fundamentos  |
|  |  |                             |   |  |   |   |

|  |                            |  |  |                              |  |  |
|--|----------------------------|--|--|------------------------------|--|--|
|  |                            |  |  | Médicas da Paraíba.<br>(DC)0 |  |  |
|  | Gestão da informação.      |  |  | )                            |  | Construindo relações horizontais na Internet: estudo de usuários on-line |
|  | Comunicação da informação  |  |  |                              |  |  |
|  | Barreiras na comunicação   |  |  |                              |  |  |
|  | Socialização da informação |  |  |                              |  |  |
|  | Estudo de usuários         |  |  |                              |  |  |
|  | Usuários on-line           |  |  |                              |  |  |



| Isa Maria Freire..... <a href="http://lattes.cnpq.br/8430720903326399">http://lattes.cnpq.br/8430720903326399</a> ..... Última atualização do currículo em 04/12/2009...Validado em: 15/12/2009 |  |                             |  |  |  |   |
|---|--|-----------------------------|--|--|--|---|
| Representação do conhecimento   | Linha de Pesquisa                      | Disciplina na Pós-graduação | Projeto de Pesquisa  | Orientações na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação  | Publicações de artigos  |
| Gestão da Informação.....13   | Gestão e Políticas de Informação       |                             | 2009 – Atual – Coordenador Laboratório de Tecnologias Intelectuais – LabTi                                   | Práticas informacionais e velhice: análise do fluxo de informacional dentro de asilo na cidade de Cuité (PB) e sua contribuição para inclusão da pessoa idosa (DA) | Exclusão informacional e exclusão social: o caso da Comunidade Santa Clara.  | Janelas da cultura local: abrindo oportunidades para inclusão digital                               |
| Tecnologia da Informação.....13   |  |                             |  |  |  |   |
| Inclusão Social.....08  |  |                             |  |  |  |   |
| Ciência da Informação.....06  | Inclusão social                        |                             | 2009- Atual - Coordenador Na trilha do futuro - Competências em informação para professores do ensino básico | A inclusão da comunidade Santa Clara na sociedade da informação (DA)   | A arquitetura da informação em Portais Universitários como ferramentas de apoio para a organização e recuperação da informação         | Ação de informação para cidadania: Biblioteca e Arquivo Escolar.                                    |
| Gestão do Conhecimento.....05   |  |                             |  |  |  |   |
| Inclusão Digital.....04   |  |                             |  |  |  |   |
| Políticas de Informação.....03  | Competências em informação             |                             | 2008-2009 – Coordenador Ensino para a sociedade da informação  | Processo de comunicação da informação para tomada de decisão no setor público. (DA)  | Competência em informação, uso da Internet e dos produtos pedagógicos do IBGE no ensino fundamental.                                   | Regimes de informação na sociedade da informação: uma contribuição para a gestão da informação      |
| Competência.....02  |  |                             |  |  |  |   |
| Estudo de usuário.....01  |  |                             |  |  |  |   |
| Identidade Cultural.....01  | Identidade cultural e inclusão digital |                             | 2007-2009 – Integrante Acesso à informação sobre a carnaúba no Rio Grande do Norte                           | Acesso à informação sobre violência disponível nos Programas de Pós-graduação e periódicos científicos da área de Direito, no Brasil. (DA)                         | A medicina e sua representação em linguagens documentárias: marcos na evolução dos ambientes e ferramentas de tratamento da informação | Ampliando o acesso livre à informação: a digitalização do acervo do Núcleo Temático da Seca.        |
| Responsabilidade Social.....01  |  |                             |  |  |  |   |
| Representações Sociais....01  |  |                             |  |  |  |   |
|   |  |                             | 2005-2009 – Coordenador Janelas da Cultura Local: Quissamã, RJ   | A informação mediada pela leitura no contexto de meninos de rua: construindo visões de mundo sob o enfoque da Ciência da Informação (TA) Co-orientador             | O fomento à pesquisa na Fiocruz: uma análise quantitativa e qualitativa das informações registradas nas bienais de pesquisa            | Um olhar sobre a produção científica brasileira na temática epistemologia da Ciência da Informação. |

|  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | 2002-2008-<br>Integrante<br>A ciência da<br>informação no Brasil:<br>Historiografia de uma<br>área do conhecimento | Da clausura para os palcos<br>do mundo: os livros raros<br>digitalizados e sua<br>contribuição para a geração<br>do conhecimento. (TA)   | A formação docente<br>continuada: da Legislação<br>à Prática: um estudo de<br>caso no Município de<br>Paracambi, RJ | O tesouro de<br>conhecimentos de<br>um bairro chamado<br>Maré: pessoas como<br>fontes de informação  |
|  |  |  |  | Subsídios para uma<br>política de gestão da<br>informação na perspectiva<br>do usuário: um estudo da<br>comunidade docente do<br>Instituto de Pesquisa e<br>Planejamento Urbano e<br>Regional da Universidade<br>Federal do Rio de Janeiro<br>Co-orientador (DC) | Representações sociais de<br>bibliotecário: quando o<br>antigo e o novo se<br>confrontam                            | Gestão da<br>informação em<br>ambientes virtuais:<br>uma pesquisa<br>exploratória  |
|  |  |  |  | Construção de protótipo de<br>rede virtual de<br>comunicação da<br>informação sobre Boas<br>Práticas Agropecuárias<br>Bovinos de Corte<br>Co-orientador (DC)   | Gerenciamento Eletrônico<br>de Documentos integrado<br>ao Sistema de Informações<br>Geográficas                     | O processo de<br>comunicação da<br>informação em<br>empresas de uma<br>incubadora<br>tecnológica   |
|  |  |  |  | Necessidade e uso de<br>informação no contexto da<br>inclusão digital: uma visão<br>da política de inclusão<br>digital de Quissamã/RJ.<br>Co-orientador (DC)   | O "meme" no processo<br>genealógico dos conceitos<br>(Tese)   | Uso do Seer para<br>formatação de<br>serviço de resumos:<br>revista Pesquisa<br>Brasileira em<br>Ciência da<br>Informação e<br>Biblioteconomia |
|  |  |  |  | Subsídios para uma<br>política de gestão da<br>informação da Embrapa<br>Solos - à luz do regime de<br>informação (DC)  | Comunidades mediadas<br>pela Internet: fatores<br>críticos de sucesso e<br>modelo de ciclo de vida<br>(Tese)        | Formação dos<br>docentes na<br>Universidade de<br>Terceira Idade   |

|  |  |  |  |   |  |   |
|--|--|--|--|---|--|---|
|  |  |  |  | Regimes de informação na sociedade da informação: uma contribuição para gestores da informação. (DC)                              | Participação em banca de Ana Valéria Machado Mendonça. A integração de redes sociais e tecnológicas: análise do processo de comunicação para inclusão digital (Tese) | Informação e educação: parceria para inclusão social  |
|  |  |  |  | Processo de comunicação da informação nas empresas da Incubadora Tecnológica do Instituto Gênesis da PUC do Rio de Janeiro. (DC)  | Usabilidade de interfaces para sistemas de recuperação de informação na web: estudo de caso de bibliotecas on-line de universidades federais brasileiras (Tese)      | Acesso à informação e identidade cultural: entre o global e o local   |
|  |  |  |  | Estudo do uso do Portal da Capes no processo de geração do conhecimento por pesquisadores da área Biomédica (DC)                  | A informação e sua dimensão política na agenda de pesquisa em saúde no Brasil: uma análise a partir da produção acadêmica da Fiocruz. (Tese)                         | Janelas da cultura local: abrindo oportunidades para inclusão digital de comunidades                              |
|  |  |  |  | A consciência possível para comunicação da informação pela oposição sindical petroleira no Rio de Janeiro na década de 1980. (DC) | Periódicos científicos eletrônicos: possível aproximação de públicos e novas perspectivas de comunicação e divulgação para a ciência (Tese)                          | Sistemas de informação e linguagens documentárias no contexto dos regimes de informação: um exercício conceitual. |
|  |  |  |  | Comunicação da informação em redes virtuais de aprendizagem (TC) Co-orientador  | Documentos como objeto de políticas públicas em preservação e o acesso à informação: o caso das bibliotecas e arquivos (Tese)  | Estudo de usuários on line  |
|  |  |  |  |   | Políticas de informação no contexto das políticas públicas de incentivo à cultura (Tese).  | A utopia planetária de Pierre Lévy: uma leitura hipertextual d'A inteligência coletiva                            |

|  |  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|--|---|---|
|  |  |  |  |  | O uso de estratégias na transferência de informação nos vídeos em saúde (Tese)  | A responsabilidade social da Ciência da Informação na perspectiva da consciência possível                     |
|  |  |  |  |  | Gênese do conhecimento em Oncologia: produção e difusão da informação técnica e científica entre profissionais especialistas da área assistencial em cuidados paliativos do Instituto Nacional do Câncer no Brasil (Tese) | Quissamã somos nós!: construção participativa de hipertexto   |
|  |  |  |  |  |   | A digitalização do acervo do Núcleo Temático da seca da UFRN como possibilidade de socialização da informação |
|  |  |  |  |  |   | A rede de projetos do Núcleo Temático da Seca da UFRN como possibilidade de socialização da informação        |
|  |  |  |  |  |   | O desafio da inclusão digital   |

| Joana Coeli Ribeiro Garcia Ribeiro..... <a href="http://lattes.cnpq.br/0920934902479266">http://lattes.cnpq.br/0920934902479266</a> ..... Última atualização do currículo em 08/12/2009...Validado em:14/12/2009 |  |                                       |   |  |   |  |
|--|--|---------------------------------------|---|--|---|--|
| Representação do conhecimento  | Linha de Pesquisa                          | Disciplina na Pós-graduação           | Projeto de Pesquisa   | Orientações na Pós-graduação   | Bancas na Pós-graduação   | Publicações de artigos   |
| <b>Gestão da Informação em C &amp; T.....09</b>  | Informação para o desenvolvimento regional | Seminário em Ciência da Informação    | 2009 – Atual - Integrante Núcleo de Estudos sobre a Sociedade do Conhecimento – NESC                | Políticas de inclusão de profissionais bibliotecários: uma análise dos programas de implantação de bibliotecas públicas na Região Nordeste. (DA) | O sistema de avaliação da Capes na visão dos gestores dos Programas de Pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba     | Gestão da informação em programas de pós-graduação.  |
| <b>Gestão da informação.....06</b>   | Ética, gestão e políticas de informação    | Prática em Ciência da Informação      | 2007 – Atual - Coordenador Produção de conhecimento e gestão de informação científica e tecnológica | Produção dos Grupos de Pesquisa do IFPB cadastrados no CNPq. (DA)  | A influência das políticas de informação científica e tecnológica para as bibliotecas universitárias                        | Informação como subsídio para composição musical   |
| <b>Políticas de C &amp; T...04</b>   |  |                                       |   |  |   |  |
| <b>Responsabilidade Social.....04</b>  | Gestão de ciência e tecnologia             | Ética Gestão e Política de Informação | 2004 – 2008 - Coordenador Avaliação do periódico científico impresso e eletrônico                   | Comunidades de prática (COPs) como ferramenta para a gestão e compartilhamento da informação na Biblioteca Central do UNIPÊ (DA)                 | Produção dos Grupos de Pesquisa do IFPB cadastrados no CNPq.  | Responsabilidade ética e social na produção de periódicos científicos  |
| <b>Periódicos científicos..... 04</b>  |  |                                       |   |  |   |  |
| <b>Comunidades de prática.....02</b>   |  |                                       |   |  |   |  |
| <b>Política de Informação.....02</b>   | Indicadores de ciência e tecnologia;       |                                       |   | Políticas de Ciência e Tecnologia e a produtividade dos Programas de Pós-graduação em Física (TA)  | Comunidades de Prática (COPs) como ferramenta para a gestão e compartilhamento da informação na Biblioteca Central do Unipê | Gestão e tecnologia da informação: desafios do profissional da informação                                      |
| <b>Competência.....02</b>  |  |                                       |   |  |   |  |
| <b>Gestão da Informação e do Conhecimento...01</b>   | Responsabilidade de ética e social;        |                                       |   | A influência das políticas de informação científica e tecnológica para as bibliotecas universitária (DC)   | Recursos Eletrônicos em Periódicos Científicos  | Indicadores de produção em C,T&I dos pesquisadores da área de Engenharias, Ciências Exatas e da Terra da UFPB. |

|  |                         |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------|--|--|--|--|--|
|  | Gestão da Informação    |  |  | O sistema de avaliação da Capes na visão dos gestores dos Programas de Pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba (DC) | *Cons)ciência e Responsabilidade Social: a produção do conhecimento sobre negros (as) na Universidade Federal da Paraíba                                       | Políticas de inclusão de bibliotecários nas bibliotecas públicas municipais dos Estados de Pernambuco e da Paraíba |
|  | Comunidades de práticas |  |  |  | Análise dos padrões de competência informacional no contexto do Curso de Graduação em Biblioteconomia da UFPB  | O ensino da Classificação Internacional de Patentes (CIP) nos cursos de Biblioteconomia brasileiros                |
|  |                         |  |  |  | Competência informacional: gestão da informação e do conhecimento na área das ciências no contexto dos docentes da Faculdade de Ciências Médicas da Paraíba-PB | A Responsabilidade social com a ciência.   |
|  |                         |  |  |  | A informação como fator de transformação social  | Biblioteca Universal: um sonho antigo da humanidade.   |
|  |                         |  |  |  | Indicadores de publicação e sua utilização pelos gestores dos cursos de pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba                                       | Recuperação da Informação  |
|  |                         |  |  |  | Influência das políticas de informação em ciência e tecnologia para as bibliotecas universitárias  | Patente gera patente?  |
|  |                         |  |  |  | Políticas de Ciência e Tecnologia e a produtividade dos Programas de Pós-graduação em Física (Qualificação Tese)   | Os paradoxos da patente.   |

|  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  | Periódico eletrônico Informação & Sociedade: Estudos - impactos no contexto da comunicação científica |
|  |  |  |  |  |  | Critérios para consolidação dos periódicos científicos da Universidade Federal da Paraíba             |
|  |  |  |  |  |  | Esqueçam o passado!   |

## **ANEXOS**



**ANEXO A: CERTIDÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UFPB**