

POLÍTICA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Aprovada na 136ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 22/10/2020.
Aprovada na 667ª Reunião da Diretoria Executiva, realizada em 16/09/2020.



1. INTRODUÇÃO

A necessidade das empresas se adaptarem às mudanças tecnológicas, cada vez mais constantes no mundo moderno, passa por um intrínseco sistema de processos que geram dados e informações capazes de sustentar uma gama de conhecimentos necessários às tomadas de decisões.

Nesse diapasão, pode-se afirmar que o conhecimento é um dos ativos mais importantes no processo decisório de uma organização empresarial, dando agilidade, eficiência e eficácia ao sistema.

2. CONCEITUAÇÃO

- **GESTÃO DO CONHECIMENTO¹** – é a capacidade de gerenciar, descobrir, mapear, classificar, captar, distribuir, criar, multiplicar e reter conhecimento com eficiência, eficácia e efetividade para que uma organização se coloque em posição de vantagem competitiva em relação às outras para gerar lucro e garantir sua sobrevivência e expansão no mercado;
- **DADOS** – são códigos que constituem a matéria-prima da informação, ou seja, é a informação não tratada que ainda não representa relevância;
- **INFORMAÇÃO²** – são dados interpretados, dotados de relevância e propósito;
- **CONHECIMENTO** – deriva da informação, e por ser difícil de ser explicado em palavras, deve, quando possível, ser formalmente estruturado em manuais, esquemas, tabelas e outras formas.
- **CONHECIMENTO TÁCITO** - é o conhecimento pessoal de cada indivíduo, ligado à sua experiência. Este tipo de conhecimento é o mais importante, apesar de menos objetivo e difícil de ser articulado em palavras de modo formal, pois envolve elementos intangíveis, como valores, crenças, emoções e intuições. Se manifesta por meio da ação efetiva.
- **CONHECIMENTO EXPLÍCITO** – é o conhecimento que está formalizado em documentos, frases, regras e outros códigos, de maneira que pode ser facilmente transmitido, inclusive por meio de cursos e treinamentos.
- **BANCO DE TALENTOS** – é um sistema de cadastro de informações pessoais e profissionais de todos os empregados da empresa.

3. OBJETIVO

¹ Segundo Peter Drucker (1990)

² Segundo Peter Drucker (1999)



A política de Gestão do Conhecimento tem o seu norteamento no Plano Estratégico da Empresa, documento que traça os objetivos, diretrizes e valores que se buscam alcançar, de forma a cumprir suas tarefas e atingir sua missão. Ela possui os seguintes objetivos:

- Gerir a memória organizacional;
- Identificar, organizar e disponibilizar o conhecimento tácito já existente na empresa;
- Organizar os dados de forma lógica, para que possam ser utilizados no desenvolvimento pessoal e coletivo do conhecimento;
- Ampliar a divulgação e o acesso às informações e aos processos da empresa a todos os empregados, de forma a proporcionar a melhoria contínua dos resultados organizacionais;
- Multiplicar as informações, promover a geração de novos conhecimentos e buscar maior vantagem competitiva;
- Fortalecer a marca NUCLEP, através de uma cultura institucional que evidencie sua força de trabalho como diferencial competitivo. Saber fazer e como fazer da melhor maneira possível;
- Realizar a gestão por indicadores;
- Descobrir novos talentos na empresa, identificando o conhecimento tácito de cada indivíduo;
- Realizar a gestão dos talentos existentes.

4. DIRETRIZES

- Liderança e comprometimento da alta direção;
- Planejamento e organização de todo o conhecimento já existente na empresa;
- Disponibilização do conhecimento existente para toda a força de trabalho;
- Credibilidade e confiança no trabalho em equipe;
- Gestão por processos;
- Gestão por indicadores;
- Incentivo à multiplicação do conhecimento;
- Capacitação da força de trabalho;
- Inteligência Competitiva;
- Gestão de Talentos.

5. MAPEAMENTO DO CONHECIMENTO

Aprovada na 136ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 22/10/2020.
Aprovada na 667ª Reunião da Diretoria Executiva, realizada em 16/09/2020.



O foco inicial dessa política é o mapeamento do conhecimento existente da força de trabalho, bem como o conhecimento organizacional já existente. Após a conclusão desse mapeamento, a NUCLEP utilizará a sua rede corporativa para disponibilizar as informações e os conhecimentos identificados

O mapeamento do conhecimento da força de trabalho está baseado nos seguintes pontos:

- Formação;
- Cursos realizados;
- Disponibilização do conteúdo dos cursos;
- Disponibilização das produções acadêmicas;
- Experiências práticas.

O mapeamento do conhecimento organizacional existente será estruturado, devendo ser organizado, de forma a manter a versão mais atualizada das documentações existentes na empresa, garantindo a confiabilidade das informações e a disponibilidade adequada do conhecimento. Ele está inicialmente baseado em:

- Instruções de Serviço (IS);
- Manuais;
- Regimentos Internos;
- Mapeamento dos Processos realizados;
- Indicadores estratégicos, operacionais e de qualidade;
- *Databooks*;
- Instruções de Processos (PI);
- Instruções Técnicas (TI).

6. JUSTIFICATIVA

Considerando que um dos diferenciais competitivos da NUCLEP está na capacidade técnica e individualidade dos serviços desenvolvidos pelos seus profissionais, promover a gestão do conhecimento tácito e explícito é garantir o seu diferencial dentro do ramo que atua.

7. ÓRGÃOS ENVOLVIDOS

Todos os órgãos da empresa.



8. DISPOSIÇÕES GERAIS

A implantação desta política e a gestão do conhecimento são de responsabilidade da Presidência.

Todas as áreas da NUCLEP devem contribuir para a sua implantação e gestão.

Aprovada na 136ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 22/10/2020.
Aprovada na 667ª Reunião da Diretoria Executiva, realizada em 16/09/2020.

