

I Jornal da Rede GESITI



Ministério da
Ciência e Tecnologia



ANO 1 - Rede GESITI: criada em 18/02/08 possui ~ 700 colaboradores

Jornal Rede GESITI - Ed. Fev-Março/2008

GESITI: acrônimo para Sistemas e Tecnologias de Informação Aplicados à Gestão em Organizações.

- A Rede GESITI abrange o estudo inter e multidisciplinar dos Sistemas e Tecnologias de Informação e os aspectos humanos relacionados com o entendimento de como as pessoas procuram, obtêm, avaliam, compartilham, classificam e utilizam o uso da informação.

- ENFASE: **ASPECTOS SÓCIOS TÉCNICOS DAS TI**

- OBJETO DA LISTA: promover o encontro de pesquisadores, educadores, empresários e gerentes de instituições públicas e privadas, visando proporcionar a troca de experiências e o debate sobre trabalhos prospectivos que possam indicar as tendências da área.

- PÚBLICO ALVO: Empresários, consultores e profissionais vinculados à Gestão de Organizações, profissionais de TI e Informática, professores, pesquisadores e outros interessados no tema.

Contato: GESITI@cenpra.gov.br ou GESITIs-owner@yahoogrupos.com.br

Conheça o CenPRA (Centro de Pesquisas Renato Archer): www.cenpra.gov.br

Acesse "CenPRA Informa" (Mar/Abri 2008): www.cenpra.gov.br/cenpra_informa

=====

TEXTO INICIAL em 20/02/2008. Texto do **Moderador**.

=====

ORGANIZAÇÕES: QUESTÕES SÓCIOS TÉCNICAS & IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

A ORGANIZAÇÃO

A organização do ponto de vista Comportamental nos leva para dentro da organização para ver como a TI afeta a forma de trabalho interno dessa organização.

A organização do ponto de vista Técnico Microeconômico (*) nos diz como milhares de empresas no mercado competitivo combinam capital, mão de obra e TI.

* - Microeconomia (de forma simplista mas suficiente): ramo da economia que trata da distribuição eficaz de recursos e dos efeitos econômicos no setor privado.

A visão TÉCNICA MICROECONÔMICA das organizações focaliza como os dados de entrada (*capital e mão de obra: fatores primário de produção*), são combinadas para a saída (*produtos e serviços: função da produção*), quando mudanças tecnológicas são introduzidas na organização. A empresa é vista como infinitamente maleável, com capital e trabalho substituindo um ao outro de modo muito mais fácil.

A visão COMPORTAMENTAL das organizações pressupõe que alguns SI mudam o equilíbrio organizacional de direitos, privilégios, obrigações, responsabilidades e sentimentos que foram estabelecidos num longo período de tempo na organização. Portanto, implantar um

SI de informação (*mudanças tecnológicas*) requer muito mais que uma mera redistribuição de máquinas e trabalhadores e, sim, mudanças em quem tem o controle da informação, quem tem o direito de acessar e atualizar a informação e quem toma a decisão sobre quem, quando e como.

Essa visão - Comportamental - nos leva para dentro da organização para ver como a TI afeta a forma de trabalho interno dessa organização.

ALGUNS PONTOS DE INTERSECÇÃO:

POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS: Pontos de vistas divergentes conduz a disputa, competição e conflito político. Atrás a mudança organizacional, especialmente o desenvolvimento de novos SI.

CULTURA: força unificadora da organização MAS pode também ser uma poderosa limitadora para mudanças, especialmente tecnológica.

SI possuam diferentes impactos sobre diferentes tipos de organizações. A introdução de um novo SI vai afetar a estrutura organizacional, seus objetivos, projetos de trabalho, valores, competição entre grupos de interesses, a tomada de decisão e até o comportamento dia/dia. Para se colher os benefícios da TI, mudanças na Cultura, Valor, Normas e Alinhamento de Grupos de Interesses Organizacionais precisam ser gerenciados com muito planejamento e esforço como precisam ser gerenciados as mudanças Tecnológicas. SI podem mudar a hierarquia da tomada de decisão nas organizações, pela diminuição dos custos de aquisição de

I Jornal da Rede GESITI



Ministério da
Ciência e Tecnologia



ANO 1 - Rede GESITI: criada em 18/02/08 possui ~ 700 colaboradores

informação e ampliando a sua distribuição. Reduzem a necessidade de gerenciamento médio e suporte administrativo

Portanto, SI podem de fato afetar quem faz o que, para quem, quando, onde e como na organização. Assim, a implantação de um SI em uma organização leva em consideração a competição entre sub grupos organizacionais que influenciam as políticas organizacionais, seus procedimentos e os seus recursos.

Isto posto, um SI torna-se inevitavelmente inserido dentro da política organizacional, pois eles influenciam o acesso aos recursos chaves da organização (*ie, as informações*): SI podem de fato afetar quem faz o que, para quem, quando, onde e como na organização...

Então, devido o fato que SI potencialmente mudar a estrutura organizacional, sua cultura, a política e o trabalho, existe uma considerável resistência quando se quer introduzir um SI, ou seja, quando se implanta um SI traz-se conseqüências para a missão da organização, para a estrutura e para as pessoas: todos os três resistem contra a implantação de uma nova TI.

Portanto, mudanças na tecnologia é absorvida, desviada ou frustrada pelos arranjos na missão organizacional, arranjos na estrutura organizacional, ou arranjos nas pessoas.

Para se colher os benefícios da TI, mudanças na Cultura, Valor, Normas e Alinhamento de Grupos de Interesses Organizacionais precisam ser gerenciados com muito planejamento e esforço como precisam ser gerenciados as mudanças Tecnológicas

REFERÊNCIAS:

- [01] – "Management Information Systems: Managing the Digital Firm, 9/e", by Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon, New Jersey/Prentice Hall, (2006).
[02] – Livros GESITI (2006/2007).
[03] – "Sistemas de Informações: Decisões Gerenciais na Era da Internet", por James A. O'Brien, 9Ed, Editora Saraiva (2002).
[04] - McNURLIN, Barbara and SPRAGUE, Ralph H, Jr. "Information Systems Management in Practice" 6th Ed. Prentice Hall (2004).
[05] - JESSUP, Leonard and VALACICH, Joseph. "Information System Today".Prentice Hall (2003)
[06] – "Why Management in System and Information Technology?", por A.J.Balloni – Proceedings IFIP/France (2004).

=====
PARTICIPAÇÃO em 21/02/08 por **Fauzi Shubeita**, que expõe:
=====

Bem, não sei se é a forma correta de colaboração, mas gostaria de fazer uma observação sobre o texto ORGANIZAÇÕES: QUESTÕES SÓCIOS TÉCNICAS & IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, colocado pelo Moderador do Grupo. Sou Mestre em Ciência da Computação, professor de Análise e projeto de Sistemas, além de ser um desenvolvedor. O fator crítico que observo nas relações quando o assunto é um SI reside na falta de visão da área de desenvolvimento sobre o negócio (TI não entende o negócio)e a falta de embasamento técnico por parte da organização (o negócio cria falsas expectativas sobre o SI). Lógico que essa è apenas uma das

minhas opiniões sobre o tema. Gostaria de ver outras manifestações. Abraço a todos - **Fauzi Shubeita**

=====
PARTICIPAÇÃO em 22/02/08 pelo **Moderador**, que expõe
=====

De acordo: A TI não entende de negócio! O que se precisa é analisar qual processo de negócio precisa ser automatizado. VEJAM: Quando se compra um SI para otimizar um modelo de negócio ou um processo de negócio errado (por ex., um sistema ERP padrão que promete automatizar tudo) seu negócio pode fazer de modo mais eficiente o que não deveria fazer!

Portanto, quando se automatiza o processo de negócio que não deveriam ser automatizado, sua organização pode fazer de modo ainda mais ineficiente aquilo que estaria fazendo sem estar automatizado. **Como resultado sua empresa se torna vulnerável aos competidores.** Uma das decisões estratégica mais importante que uma empresa pode tomar é: ENTENDER o qual processo de negócio preciso de melhoria e NÃO decidir como usar computadores para melhor processos de negócios. Note que quando não se tem processo interfuncionais automatizado em uma única base de dados, teremos cada função organizacional com sua própria base de dados, ocorrendo uma fragmentação dos dados da organização. Por exemplo, e um PROCESSO DE NEGÓCIO INTERFUNCIONAL, como o preenchimento de pedido que passa por VENDAS, CONTABILIDADE, MANUFATURA e PRODUÇÃO, quando se automatiza essas etapas de processo todo mundo está vendo ao mesmo tempo o que está acontecendo. Isso é um passo na direção da não fragmentação dos dados... .

=====
PARTICIPAÇÃO em 25/02/08 por **Mario Firmino**, que expõe
=====

Vamos ver se dá para resumir: A TI é tão burra quanto uma chave de fenda, se for mal utilizada acaba por espanar o parafuso. E não se pode usá-la como talhadeira. A não ser por questões intrínsecas TI é meio e não fim! A semântica já aponta para Web 4.0 (Web OS) onde mesmo as famosas redes sociais já terão passado, imaginem então os desafios de implantação de SI que estão por vir. Bem, quanto a implantação deste ou aquele sistema, alguém (o cliente) decidiu que seria bom investir e está pagando (dinheiro, tempo, recursos,..) para ver suas expectativas de retorno se concretizar, certo? Resultado: Mudança a vista! Ser humano não gosta de mudança, se não houver liderança a mudança será sabotada e tudo voltará a ser como era antes. Resultado zero, custo elevado, gera risco para o negócio e stress para os envolvidos. Conforme já foi dito abaixo, são vários os componentes em várias dimensões, que estão envolvidos neste processo. Mas liderança, sem sombra de dúvida, é o principal componente do sucesso da mudança. Alguém tem que ser o "cérebro" do "organismo"! - Abçs **Mario Firmino**

I Jornal da Rede GESITI



Ministério da
Ciência e Tecnologia



ANO 1 - Rede GESITI: criada em 18/02/08 possui ~ 700 colaboradores

PARTICIPAÇÃO em 26/02/08 por **Sérgio Vieira Holtz Filho**, que expõe

Prof. Balloni, Brillhante a sua exposição. Oportuna a colaboração de Fauzi Shubeita. É exatamente isso que temos encontrado em muitas situações: "seu negócio pode fazer de modo mais eficiente o que não deveria fazer."

Não dá para entender de tudo. Nem a TI nem ninguém. Então, "o que se precisa é analisar qual processo de negócio precisa ser automatizado."

Considerando que toda situação de mudança é, a princípio, agressiva (do ponto de vista psicológico, emocional, sócio-técnico), tenho usado com bastante sucesso uma abordagem já bastante conhecida, uma "velha amiga", muito mal compreendida, e por vezes, até adulterada por questões estéticas. Falo da família ISO 9000. Sem fanatismo! "Todos os requisitos dessa norma são genéricos e se pretende que sejam aplicáveis a todas as organizações, sem levar em consideração o tipo, tamanho e produto fornecido." Além disso ela "promove a adoção de uma abordagem de processo para o desenvolvimento, implementação e melhoria da eficácia de um sistema de gestão".

Uso-a como um check-list para conduzir o "trabalho em grupo" (é fundamental o envolvimento das pessoas), começando pelo item 4.1 Requisitos Gerais, segundo o qual a organização deve:

- identificar os processos necessários para o sistema de gestão (...) e sua aplicação por toda a organização,
- determinar a seqüência e interação desses processos,
- determinar critérios e métodos necessários para assegurar que a operação e o controle desses processos sejam eficazes,
- assegurar a disponibilidade de recursos e informações necessárias para apoiar a operação e o monitoramento desses processos,
- monitorar, medir e analisar esses processos, e
- implementar ações necessárias para atingir os resultados planejados e a melhoria contínua desses processos.

Muitas vezes basta "identificar os processos necessários". Mesmo assim, tenho usado a lista toda porque o trabalho em grupo envolve as pessoas, estimula a criatividade, e pré-dispõe à mudança. Um forte abraço, **Sérgio Vieira Holtz Filho/www.mh.etc.br - Desenvolvimento Humano e Profissional**

PARTICIPAÇÃO em 28/02/08 por **Ricardo Yoshikawa**, que expõe:

Prezados, O assunto é interessante, tão interessante que o foco do problema já está em SI e TI, antes um meio e sabemos que sempre deveria ser, mas que vem tomando conta no rumo dos negócios, ou melhor, um dos melhores para quem empreendeu nesse campo da atividade. Além disso, toda dinâmica que existe hoje gira em torno da tecnologia de informações e parece estar sendo o principal agente de mudança em todos os sistemas sociais.

Se de um lado, a burocracia começou a atormentar a vida da gente, por outro lado, a TI simplificou o trabalho, mas ao mesmo tempo, "complexizou" a cadeia de relacionamentos e transações, permitindo "invasões" e tornando ainda mais complicado com logins, senhas, senhas criptografadas, algoritmos, coisas que a nova geração parece adorar, esquecendo que o objetivo de todos nós é comunicação direta, menos teclas para evitar tendinite e olhar frente aos vídeos. Nos grupos de discussão, espero que compreenda quão importante a TI sempre como meio, mas a realidade nos mostra que não é bem assim. A sustentabilidade do assunto depende também disso, não acham? **Ricardo Yoshikawa**

PARTICIPAÇÃO em 29/02/08 por **Marcus Vinicius**, que expõe:

Grande Balloni, Tudo bem! E com você? Bom inicialmente quero parabenizá-lo por mais esta iniciativa! Sensacional, estou atuando como leitor - mas em breve estarei contribuindo com nossos debates! Na verdade um assunto que veio a baila, relacionado a implantação de Sistemas, Sistemas de Informação e sobre o debate da Tecnologia da Informação, sou partidário e defensor das idéias do Denis Alcides Rezende (da UFSC), que diz que são não partirmos de um PETI (Planejamento Estratégico alinhado a Tecnologia da Informação), estaremos fadados ao insucesso, como grandes frustrações que assistimos no passado. Precisamos, assim não conhecer o negócio profundamente, mas saber de que Tecnologias e onde aplicá-las para banirmos de uma vez o estigma que TI=Custo, esta é a saída que deve agregar valor ao produto final do nosso projeto. Estou em contato com alguns colegas, que tem linhas de pensamento e podem contribuir para nosso acalorado trabalho! Eu é que tenho que agradecer por poder participar de suas iniciativas! Obrigado! Grande Abraço, **Marcus Vinicius**

PARTICIPAÇÃO em 29/02/08 **Ricardo Bernardes/Embrapa Informática**, que expõe:

Olá Professor Balloni, Gostei muito das postagens sim, especialmente do artigo inicial. Aspectos humanos/comportamentais X TI é um tema que me interessa muito, em especial quando a TI é associada à aprendizagem organizacional e à rotinas defensivas. Administrar um fórum tão grande e com interesses que, calculo, são extremamente heterogêneos não se constitui uma tarefa fácil. O equilíbrio Diálogo X discussão talvez represente o maior desafio. Técnicas são necessárias! Transcrevo abaixo uma pequena parte de um resumo do livro de Peter Senge (A quinta disciplina) que aborda Dialogo x Discussão.

I Jornal da Rede GESITI



Ministério da
Ciência e Tecnologia



ANO 1 - Rede GESITI: criada em 18/02/08 possui ~ 700 colaboradores

"Diálogo e Discussão: "A ciência está baseada em conversas. A cooperação de diversas pessoas pode culminar em resultados científicos de máxima importância". Werner Heisenberg Existem dois tipos fundamentais de discurso: diálogo e discussão. Para uma equipe desenvolver um aprendizado criativo constante, ambos são importantes. Porém, quando existem diferenças não reconhecidas de idéias, não há sinergia, condição necessária para o aprendizado.

A discussão favorece a análise e a dissecação de idéias considerando pontos de vista diferentes, o que é positivo. Entretanto, as discussões levam, também, à polarização. Tendem a uma exposição de opiniões onde o objetivo é fazer prevalecer idéias de um sobre idéias de outros, em uma disputa intelectual na maioria das vezes improdutivo e incompatível com o princípio de "compromisso com a verdade".

O diálogo, entretanto, por ser mais expositivo, revela a incoerência dos pensamentos. Neste particular, o autor apresenta três tipos de incoerência: o pensamento nega que é participativo; pára de acompanhar a realidade; determina seu próprio padrão de referência para corrigir problemas. No diálogo os indivíduos passam a observar seu próprio pensamento, começam a notar a natureza coletiva do raciocínio e a diferenciar este raciocínio - processo em andamento - do pensamento - que são os resultados deste processo.

O autor sugere que o conhecimento das estratégias pelas quais os indivíduos procuram obscurecer a sua própria visão da realidade é um passo importante para que se possa perceber o mundo com mais clareza, representando, ainda, a chave para que reflexões e discernimentos mais profundos brotem a partir da interação entre os membros do grupo. Forte abraço! **Ricardo**

=====
PARTICIPAÇÃO em 04/03/08 por **Jean Tavares**, que expõe:
=====

" Prezado Balloni, boa tarde. Eu lhe cumprimento pela iniciativa. Acredito que será válida para podermos estruturar um grupo alinhado e consciente dos desafios que temos no que tange sistemas e tecnologias de informação aplicados à gestão em organizações"

Apresento a seguir um resumo do texto de Robert Kurz, denominado de "A ignorância da sociedade do conhecimento" . Repasso a todos pois é pertinente ao que temos trabalhado até então: " **Resumo do texto "A Ignorância da Sociedade do Conhecimento" de Robert Kurz.** O que entendemos por conhecimento? Esse assunto que é e foi tão largamente estudado por filósofos desde os mais remotos tempos. Sendo assim, o quanto é adequado afirmar que lidar com conhecimento está na vanguarda dos tempos?

O autor Robert Kurz apresenta uma crítica contumaz a respeito desse tema, crítica essa que nos serve de alerta sobre nosso comportamento e atitude frente às novas tecnologias. Ele apresenta inicialmente que o lema "conhecimento é poder" advém do século XIX quando a burguesia moderna o utilizava para movimentar os operários. Quantas vezes já ouvimos essa frase nos dias atuais? Quantos de nós mesmos já não a utilizamos? Outra questão abordada refere-se a esse momento em que nós somos soterrados de informação a cada

instante. Ele questiona se conhecimento e informação são a mesma coisa. **Se a falta de informação leva à ignorância, será que o excesso tem características distintas?**

Discernindo sobre o que é inteligência, o autor critica o automatismo e macaqueação das atividades mais triviais cotidianas, determinando um comportamento pré-programado e previamente esperado daqueles que repetem sistematicamente as mesmas atividades. Nessa vertente, o autor questiona o quanto o comportamento e a mente do ser humano é programável e com reflexos condicionados.

Por fim o autor sugere uma reflexão frente à frase "as coisas mais úteis, como o conhecimento, não tem valor de troca" . Essa frase nos remete ao lema do século XIX e a põem em cheque. Prof. Dr. José Jean-Paul Z. de S. Tavares para divulgação entre os membros. Fonte original do texto: <http://obeco.planetaclix.pt/rkurz95.htm> Abraços, Jean

=====
PARTICIPAÇÃO em 10/03/08 por **Sergio Vieira Holtz Filho**,
que expõe
=====

1. Fico feliz com o sucesso do grupo GESITI. **É evidência da sua função útil na sociedade.** É sempre interessante contar com a participação de todos os credos, todas as etnias, todos os idiomas. É Bom que todos falem a mesma língua, compartilhem os mesmo princípios.
2. Quanto "Der Theoretiker Robert Kurz", sem desmerecer o seu trabalho, porque acredito ser importante a análise social e a interpretação de situações históricas, mas a repetição de teorias bem elaboradas não acrescenta solução para a continuidade e a melhoria das relações seja social seja econômica seja simplesmente humana. Carecemos, do meu pequeno ponto de vista, de proposições factíveis, que propiciem os erros, que desvendarão os acertos (e novos erros), ou o que é o mesmo, as mudanças ou transformações do movimento evolutivo da Natureza, tanto nos componentes inanimados como nos animados (biológico e social).

Talvez seja a necessidade de participar (ou de sentir-se participante) de um movimento evolutivo, a causa do sucesso dos sites de relacionamentos, dos fóruns de discussão, da Wikipédia, e muitas outras ferramentas que estão surgindo agora mesmo. Num anseio de conhecer algo vivo, um exemplo, a troca de experiências é mais enriquecedora, mais entusiasmante, mais cheia de vida do que a instrução cognitiva. **Como já disse nosso colega de grupo Ricardo Bernardes /Embrapa Informática Agropecuária**, que escreveu em 29/02/2008, citando Werner Heisenberg: "A ciência está baseada em conversas. A cooperação de diversas pessoas pode culminar em resultados científicos de máxima importância".

Nesse sentido vimos o Wokshop GESITI, agora em assembléia permanente (sic) via a Rede GESITI, desempenhar um papel fundamental ao apresentar proposições factíveis, com exemplos reais (todos com problemas reais, tentativas reais de solução), **com troca de experiência.** Por isso, avante! Parabéns Prof. Antônio José Balloni.

I Jornal da Rede GESITI



Ministério da
Ciência e Tecnologia



ANO 1 - Rede GESITI: criada em 18/02/08 possui ~ 700 colaboradores

Sergio Vieira Holtz Filho www.mh.etc.br Desenvolvimento Humano e Profissional.

=====
PARTICIPAÇÃO em 12/03/08 por **Raoni Guerra Lucas Rajão**,
Doctoral Researcher at Lancaster University Management School, que expõe

=====
Prezados colegas da Rede GESITI, **Os pontos colocados por Tavares** (através do texto de Kurtz) e **a crítica de Holtz Filho levantaram questões centrais para a gestão de SI/IT**. Como vimos na mensagem de Tavares, Kurtz nos lembra do lema "conhecimento é poder", e acrescento eu, o seu inverso: "poder é conhecimento". A análise destas duas proposições é o cerne da obra de Michel Foucault. Ele diz que o conhecimento não recíproco sobre os outros é fonte de poder: basta lembrar do mecanismo do Panopticon, que permite observar o comportamento das pessoas sem ser observado, e como isto é aplicado nas empresas onde os gerentes lêem secretamente (e ilegalmente) os e-mails e páginas visitadas pelos funcionários. Graças a poder provido do conhecimento é possível estabelecer a sociedade disciplinária dos dias atuais, onde os indivíduos agem de maneira correta pois nunca sabem se estão sendo observados ou não (como na empresa onde o funcionário não acessa o e-mail pessoal ou visita site de esporte por via das dúvidas).

O inverso da moeda, "poder é conhecimento" é ainda mais perverso. Foucault na sua análise da loucura e da saúde/doença argumenta que a diferença entre o normal e anormal nasce de uma relação de poder assimétrica entre o médico e o paciente. O Doutor tem o poder de gerar o conhecimento relativo ao estado do paciente. Voltando ao nosso caso do TI na empresa, pense no caso da implementação de um ERP feito juntamente com BPR (business process reengineering), onde o funcionário qual processo de trabalho esta passando por drásticas mudanças entra em desacordo com o gerente sobre como o seu processo de trabalho deve ser implementado. Acredito que a experiência nos diz que nesta queda de braço o ganhador provavelmente será o mais forte - ou seja o patrão. Em outras palavras, o "dono da verdade" (como diz a sabia expressão em português) é muitas vezes a mesma pessoa que retém o poder, o que ecoa na relação Foucauldiana entre poder e conhecimento.

Voltando à colaboração de Holtz Filho, concordo plenamente com a colocação que "esclarecemos ... de proposições factíveis, que propiciem ... os acertos tanto nos componentes inanimados como nos animados". Mas ao mesmo tempo descordo com a sua colocação que a "repetição de teorias bem elaboradas não acrescenta solução". Como vimos acima, muitas das teorias elaboradas na sociologia ou filosofia tem o poder de iluminar problemas concretos relativos à gestão de SI/IT. Somente porque Kurtz fala de fenômenos maiores do que o nível de análise organizacional, ou que Foucault fala de prisões, tortura e loucura, não impede que tais teorias sejam importantes para nossa área. Cabe exatamente a nós, acadêmicos, pesquisadores e profissionais da área, fazer a conexão entre nossos

problemas concretos e os conceitos abstratos propostos por estes autores.

Certamente tal trabalho não é simples. Mas igualmente complexo é também o contexto que estudamos: um emaranhado de pessoas, interesses, máquinas e algoritmos. Como diz o sociólogo Jonh Law, situações complexas exigem explicações complexas. Na minha opinião (talvez legitimizada pelo fato que sou bacharel em informatica) as ciências sociais está melhor equipada do que engenharia ou computação para nós ajudar nesta empreitada. **Raoni Guerra Lucas Rajão, Doctoral Researcher at Lancaster University Management School**

=====
PARTICIPAÇÃO em 13/03/08 por **Ginaldo Leon/Cuba**, que expõe:

=====
Amigas y amigos, Acabo de leer las consideraciones de Sergio Vieira Holtz Filho... muy interesantes. Coincido que se podrían buscar espacios de colaboración conjunta (por ejemplo al estilo de Wikipedia) donde, entre todos se podría elaborar documentos y poder llegar a definiciones y conceptos alcanzando el consenso necesario entre todos. En cuanto a la lengua única..... pienso que esto no debe ser una limitante, al contrario creo que es una fortaleza, mientras más miembros participen, desde diferentes perspectivas, seremos más fuertes y llegaremos a resultados más fundamentados. En realidad no domino el portugués como para llegar a escribir algo aunque lo leo bastante bien.... Eso no ha sido obstáculo para incorporarme al foro el cual considero maravilloso. Por tanto tenemos que buscar vías para poder colaborar y profundizar en los temas que se tratan, incluso en lenguas diferentes... Un abrazo **Ginaldo León Rodríguez/ CUBA**

=====
PARTICIPAÇÃO em 17/03/08 **Sergio Vieira Holtz Filho**, que expõe:

=====
Prezados colegas da Rede GESITI, em especial ao colega Raoni Guerra Lucas Rajão, **Agradeço a discordância e a concordância**. É justo e perfeito que um colega faça as vezes de amigo verdadeiro ao apontar e esclarecer pontos obscuros. A forma que foi exposta a teoria Foucauldiana, acrescida de exemplos palpáveis, cumpre a tua própria proposição de que cabe a nós fazer a conexão entre nossos problemas concretos e os conceitos abstratos propostos por estes autores. Dou o braço a torcer pelo meu excesso de pragmatismo quando afirmei que "a repetição de teorias bem elaboradas não acrescenta solução". Você tem toda razão. "Muitas das teorias elaboradas na sociologia ou filosofia tem o poder de iluminar problemas concretos". Muito obrigado. **Sergio Vieira Holtz Filho /www.mh.etc.br**

PRÓXIMA EDIÇÃO: Abril/maio/2008 –

I Jornal da Rede GESITI



Ministério da
Ciência e Tecnologia



ANO 1 - Rede GESITI: criada em 18/02/08 possui ~ 700 colaboradores

Participem >>> **bom para sua empresa, bom para você e bom para todos.** Mensagens para: GESITI@cenpra.gov.br ou GESITIs-owner@yahoogrupos.com.br