



Realização:



Apoio:



XVII CIC
X ENPOS

Conhecimento sem fronteiras
XVII Congresso de Iniciação Científica
X Encontro de Pós-Graduação
11, 12, 13 e 14 de novembro de 2008

AS IMPLICAÇÕES DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Autor(es): NASCIMENTO, Cinara Ourique; MARCHI, Jamur Johnas; SECCO, Débora Fernanda

Apresentador: Débora Fernanda Secco

Orientador: Cinara Ourique do Nascimento

Revisor 1: Roberto de Gregori

Revisor 2: Elaine Garcia dos Santos

Instituição: Universidade Federal de Pelotas

Resumo:

Mais do que uma ferramenta necessária ao processo de gestão, os softwares gerenciais têm sua implantação caracterizada pelo impacto cultural em pessoas e organizações. O estudo trata da implementação de sistemas de informação em 5 micro e pequenas empresas da região de Santa Maria/RS, todas usuárias do SGC (sistema de gestão comercial) tendo como objetivo analisar como se compreende os impactos culturais na organização durante a implantação de um Sistema de Informação Gerencial. Para tanto, o método utilizado foi um estudo de caso que segundo YIN (2001) consiste em uma estratégia de pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real. A adoção de um SIG requer uma preparação estrutural e de pessoas, porque a organização sofre rupturas, uma vez que os antigos métodos e processos de trabalho são modificados; a organização passa então a existir e a interagir com o seu meio interno e externo sob uma nova metodologia. O objetivo do SIG é integrar todas as áreas da empresa, permitindo soluções para a complexidade e incertezas do ambiente empresarial, bem como auxiliar as operações diárias de uma organização, automatizando as atividades e armazenando as informações decorrentes. Nas fases de implementação do SGC, foram identificados os principais impactos causados na cultura organizacional: na fase de instalação do sistema destacou-se que mudanças de espaço e rituais causam desconforto aos colaboradores; na fase de treinamento de pessoal, dificuldades de aprendizagem e medo do erro e na última fase, onde se operacionaliza o sistema, notam-se resistências em seguir uma metodologia nova e desconfortos devido às mudanças de centros de poder ocasionados pelo sistema. Para administrar e amenizar os impactos gerados a empresa promoveu ações para cada cultura como: construção de novos símbolos e novos rituais, para que sentimentos de perda sejam resgatados e a nova situação aceita; interesse pelas atividades realizadas pelos colaboradores, bem como seus relacionamentos no trabalho; apoio emocional e materialmente às pessoas que estão sofrendo a mudança; tolerância de erros; utilização ampla do sistema de comunicação em todos os sentidos da via hierárquica; valorização do profissional e comunicação adequadas às mudanças trazidas pelo sistema. Nesse sentido, entende-se que propiciar um aprendizado contínuo e conferir um tempo de adaptação são as melhores estratégias para a implantação de mudanças de forma coerente e com sucesso.