

Construção do Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional

Claudia Cappelli^{1,2,3}, Priscila Engiel^{2,3,5}, Julio Cesar Sampaio do Prado Leite^{2,5}, Vanessa Nunes⁶, Asterio Tanaka^{1,2}, Renata Mendes de Araujo^{1,2,3}, Gleison Santos¹, Kizzy Benjamim^{1,2}, Miriam Moraes⁴

¹Programa de Pós-Graduação em Informática

²Núcleo de Pesquisa e Inovação em Ciberdemocracia

³Núcleo de Pesquisa e Prática em Tecnologia

⁴Centro de Ciências Humanas e Sociais

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO
Av. Pasteur 458, Urca, 22290-240, Rio de Janeiro – RJ – Brasil

⁵Programa de Pós-Graduação em Informática – PUC-Rio

R. Marquês de São Vicente, 225 – Gávea, 22451-900, Rio de Janeiro-RJ-Brasil

⁶SE7Ti – Tecnologia & Inovação

Av. Maracanã, 987 – Torre 3, Sala 906 – Tijuca, 20.511-000, Rio de Janeiro- RJ-Brasil

{renata.araujo, claudia.cappelli, tanaka,
gleison.santos}@uniriotec.br, { pengiel, julio}@inf.puc-rio.br,
miriam.gontijo.moraes@gmail.com, vanunes@gmail.com

Abstract. Organizational transparency consists in giving access, use, quality, understanding, and allow auditability of processes and information. To be used in practice, this concept needs methods that allow establishing it efficiently and systematically in organizations. This paper describes the transparency maturity model being built, as well as the creation process, what were the theoretical bases and which steps and activities were already undertaken.

Resumo. Transparência organizacional consiste em dar acesso, uso, qualidade, entendimento e permitir a auditabilidade de processos e informações. Este conceito, tamanha é sua complexidade necessita de métodos que possibilitem estabelecê-lo de forma eficiente e sistemática nas organizações. Este artigo descreve o modelo de maturidade em transparência organizacional, que busca definir práticas e produtos que contribuem para o estabelecimento da transparência organizacional.

Keywords: Transparência, Modelo de Maturidade, Avaliação de transparência.

1 Introdução

As organizações, têm sido cobradas na sua capacidade de oferecer transparência sobre seu funcionamento, desempenho e resultados. No contexto público [1], acredita-se que o acesso à informação crie uma sociedade democrática, com cidadãos participativos e capazes de compreender e utilizar a informação que lhes está acessível. No contexto privado, as organizações têm observado que a prática da transparência traz vantagens competitivas em um mundo cada vez mais aberto e colaborativo[2]. Há ainda a necessidade de atender exigências regulatórias [3][4][5][6][7][8]. Organismos nacionais e internacionais[9][10][11][12] buscam discutir o tema e criar redes de conhecimento neste assunto, também sugerindo práticas para o alcance da transparência.

A fim de atender esta demanda, o conceito de transparência necessita, de métodos que possibilitem estabelecê-lo de forma eficiente e sistemática nas organizações [1]. Na prática, o que se observa é a aplicação deste conceito de forma limitada às práticas sugeridas pelos instrumentos regulatórios, com pouca estruturação interna das organizações para sua manutenção e desenvolvimento, sem métodos específicos e ainda com poucas ferramentas apropriadas.

No sentido de tornar factível a implementação do conceito de transparência, é necessário dispor de abordagens que ajudem os gestores a melhor entender este conceito, a planejar sua implantação e acompanhar sua implementação. . Neste contexto, foi definido o Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional¹ cujo objetivo é estabelecer um caminho evolutivo para que organizações implementem o conceito de transparência. O Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional é baseado em estágios [13].A estruturação por estágios é comum a modelos utilizados em outros campos, sobretudo na área de software [14][15]. O objetivo destes modelos é nortear a implantação de políticas ou avaliar a situação de diferentes organizações em relação a uma determinada prática.

2 Objetivos do trabalho

A sociedade tem necessidade de acesso à informação, porém dar acesso à uma informação é mais do que torná-la disponível. Faz-se necessário que esta seja entendida para que possa ser utilizada com algum fim. Em torno deste tema diversas iniciativas têm sido realizadas no intuito de estabelecer mecanismos para disponibilização de informações. Porém, para isso há necessidade de um entendimento comum do que é transparência e de como implantá-la nas organizações.

A definição do conceito de transparência, baseado em outros conceitos de qualidade, foi desenvolvida por Cappelli [16]. Porém somente o conhecimento sobre

¹

<https://sites.google.com/site/ciberdem/produtos-gerados/Modelo%20de%20Maturidade%20em%20Transparencia%20Organizacional%202013-02-04.odt?attredirects=0&d=1>

este conceito não guia sua implantação na organização. O objetivo deste trabalho é apresentar um modelo que define práticas sobre o que a organização deve fazer para implementar o conceito de transparência organizacional e como este modelo foi concebido.

3 Contribuições Esperadas

A principal contribuição deste trabalho, reside em possibilitar que as organizações definam o que será inserido em seus processos e políticas para aderência às características de transparência organizacional.

Além disso, apresentamos os passos seguidos e as referências utilizadas para construção do Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional.

A construção deste modelo traz ainda a possibilidade de construção de um Modelo de Avaliação de Transparência Organizacional que será capaz de definir o nível de maturidade em transparência de uma organização.

4 Resultados já Alcançados

Neste trabalho já foram produzidos dois principais resultados sendo o primeiro deles a definição de um método para construção do Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional e o segundo, o próprio modelo com seus níveis compostos por características, práticas e produtos a serem gerados pela organização. Cada um destes dois resultados é apresentado a seguir:

4.1 O método de construção do Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional

Com base na literatura sobre construção de modelos de maturidade [17] [18] [19], o modelo de maturidade em transparência está sendo elaborado seguindo o processo apresentado na Figura 1.



Figura 1 - Processo de construção do modelo de maturidade em transparência organizacional

No primeiro passo do método é feita a definição do escopo do modelo. No caso deste trabalho o escopo definido foi a transparência dos processos e informações da organização. No segundo passo é construído o meta-modelo do modelo conceitual [20], apresentado na Figura 2, para representação dos conceitos que devem compor cada um dos níveis do modelo.

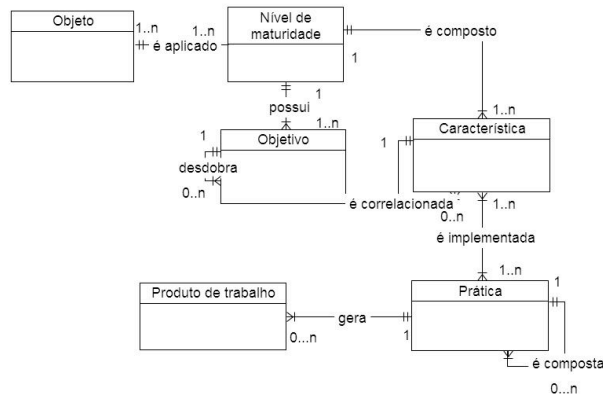


Figura 2 - Meta-modelo do Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional

Cada Nível de Maturidade possui um ou mais objetivos, é composto de uma ou mais características (acesso, uso, apresentação, entendimento e auditabilidade) e é aplicado a um ou mais “objetos” (partes da organização, setores, processos) na organização. O Objetivo descreve o propósito do nível de maturidade e está relacionado a um nível de maturidade, também podendo ser desdobrado em outros objetivos. O Objeto descreve o contexto a que se aplica o nível de maturidade. A Característica define a qualidade que contribui para atingir o nível de maturidade. Um nível possui diversas características. A Prática descreve a atividade a ser realizada para a implementação de uma determinada característica. Uma característica pode ser implementada através de uma ou mais práticas. Uma prática pode contribuir para mais de uma característica, podendo ainda ser composta de outras práticas. O Produto de trabalho define o que é gerado pela realização das práticas. Uma prática pode gerar um ou mais produtos de trabalho.

O terceiro passo do método é a Especificação de Instrumentos. Nesta fase foram definidos os níveis do Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional (apresentados na próxima seção), as características pertencentes a cada nível e quais práticas e produtos são recomendados à organização. O quarto passo define a execução de um piloto para teste dos instrumentos construídos no passo anterior, onde um piloto já foi realizado para avaliação do nível 2. A intenção é testar se os instrumentos definidos para cada nível são adequados e realimentar o modelo com as conclusões tiradas na execução do piloto. O quinto passo define a aplicação do Modelo em si e o sexto passo trata da sua evolução. Neste trabalho os dois últimos passos do processo ainda estão em andamento.

4.2 O Modelo de Maturidade em Transparência Organizacional

O modelo organiza as características de transparência em 5 níveis ou estágios (Figura 2).

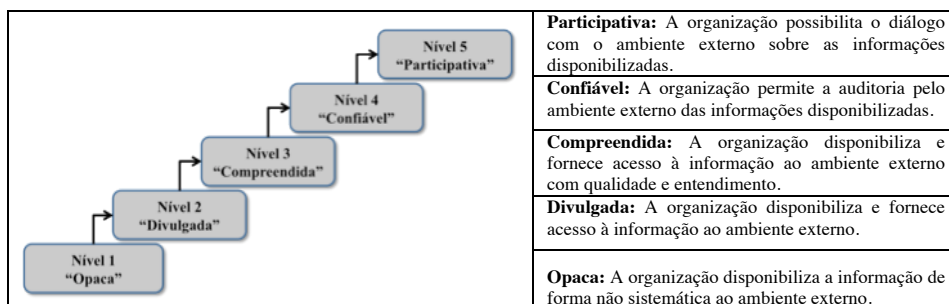


Figura 2 -Níveis de Transparência

Cada nível de maturidade reúne características que são desejáveis para que a organização alcance o objetivo definido pelo nível. O modelo define ainda práticas para a implementação de cada característica em cada nível. As práticas ajudam às organizações a definirem o que deve ser aplicado em seus procedimentos e políticas internas para que se tornem aderentes às características de transparência. A implementação das práticas determina a elaboração de produtos específicos, também sugeridos pelo modelo.

Além do desenvolvimento do nível 2 do modelo, foi realizado um piloto em uma instituição pública de ensino, que pode ser acessado no link: <https://sites.google.com/site/ciberdem/produutos-gerados>. Atualmente a equipe do projeto está elaborando o terceiro nível de maturidade em transparência e buscando parcerias para novos teste do nível 2.

5 Conclusão

Este artigo, tem o objetivo de apresentar o trabalho que está sendo realizado para construção de um modelo de maturidade em transparência organizacional. O primeiro estágio (nível 2) para o alcance da transparência já está construído e disponibilizado, em conformidade com a recente legislação brasileira concernente à transparência, o que já permite o uso deste modelo.

O grupo de trabalho responsável por esta construção é interdisciplinar e interinstitucional e está trabalhando na continuidade desta construção. A intenção é contribuir de maneira eficaz, auxiliando as organizações a se tornar cada vez mais transparentes como forma de alcançar uma sociedade mais democrática e participativa.

6 Referências

- Harrison, T. M., Guerrero, S., Burke, G.B., Cook, M., Cresswell, A., Helbig, N., Hrdinová, J, and Pardo, T., (2011), "Open Government and E-Government: Democratic Challenges from a Public Value Perspective", In: Proceedings of the 12th Annual International Digital Government Research Conference. pp. 1-9.
- Tapscott D. and Ticoll D., (2003), "The Naked Corporation: How the Age of Transparency Will Revolutionize Business", Free Press, 1 edição

3. SOX - Sarbanes-Oxley Actof, (2002), Pub. L. No. 107-204, 116 Stat. 745 (codified as amended in scatteredsections of 15 U.S.C.).
4. BASEL - Basel Committee on Banking Supervision, Disponível em: <http://www.bis.org/>, Acessado em 22/08/2010.
5. EITI – Extractive Industries Transparency Initiative, Disponível em: <http://eititransparency.org/>, Acessado em: 10/02/2013.
6. OECD - Organization for Economic Co-operation and Development, Disponível em: <http://www.oecd.org>, Acessado em: 10/02/2013.
7. LEI 131, (2009), Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp131.htm. Acessado em: 10/02/2013.
8. LEI 12.527, (2011), Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm, Acessado em: 28/01/2013.
9. OGP – Open Government Partnership, (2012), Disponível em: <http://www.opengovpartnership.org>, Acessado em: 10/02/2013.
10. CGU, (2001) – Corregedoria Geral da União, Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/CGU/>, Acessado em: 10/02/2013.
11. TB - Transparência Brasil - Disponível em: <http://www.transparencia.org.br/index.html>, Acessado em: 23/07/2013.
12. TCC – Transparência, Consciência e Cidadania, (1996), Disponível em: <http://www.tcc-brasil.org.br/>, Acessado em: 23/07/2013.
13. Nolan, R. L., (1973), “Managing the computer resource: a stage hypothesis”, ACM. pp. 399-405. Disponível em: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=362284>, Acessado em: 10/02/2013.
14. CMMI Product Team, (2010) “CMMI for Development, Version 1.3,” Software Engineering Institute, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, Pennsylvania, Technical Report CMU/SEI-2010-TR-033, 2010. Disponível em: <http://www.sei.cmu.edu/library/abstracts/reports/10tr033.cfm>. Acessado em: 13/03/2013.
15. Softex, (2012), Associação para promoção da excelência do software brasileiro – Softex “MPS.BR – Guia Geral de Software:2012, Disponível em: www.softex.br, Acessado em: 13/03/2013.
16. Cappelli, C. (2009) “Uma Abordagem para Transparência em Processos Organizacionais Utilizando Aspectos”. Rio de Janeiro, 2009. 328 p. Tese de Doutorado – Departamento de Informática, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
17. Mettler t (2009) a Design science research perspective on maturity models in information systems. Working Paper, Institute of Information Management, University of St. Gallen, St; Gallen
18. Pöppelbuß, J.; Röglinger, M., (2011), “What makes a useful maturity model? A framework of general design principles for maturity models and its demonstration in business process management”, In: Proceedings of the 19th European Conference on Information Systems (ECIS). Helsinki, Finland. SEI. (2012) Software Engineering Institute. Carnegie Mellon University.
19. Steenbergen, M; Brinkkemper, S., Weerd, I.; Bekkers, W (2010), “The design of focus area maturity models”, Proceeding DESRIST’10 Proceedings of the 5th international conference on Global Perspectives on Design Science Research, pp 317-332.
20. Heuser, C.A. (2008) Projeto de Banco de Dados, Volume 4 da Série Livros Didáticos Informática UFRGS, 6a. edição, Ed. Bookman.