

# EDUCAÇÃO CORPORATIVA À DISTÂNCIA E A GESTÃO DO CONHECIMENTO: CONTRIBUIÇÕES E DESAFIOS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES DA UFPB

Marcia Sandra Meireles de Melo  
Universidade Federal da Paraíba  
[marciammelo@hotmail.com](mailto:marciammelo@hotmail.com)

Bernardina Maria Freire Juvenal de Oliveira  
Universidade Federal da Paraíba  
[bernardinafreire@gmail.com](mailto:bernardinafreire@gmail.com)

## RESUMO

Busca-se compreender o processo da Educação Corporativa a Distância, como apoio na construção e compartilhamento do conhecimento e na melhoria do desenvolvimento profissional dos servidores da Universidade Federal da Paraíba, especificamente os servidores que participaram dos cursos ofertados pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. Desse modo, intentamos compreender a percepção dos servidores em relação às contribuições da educação corporativa à distância no desenvolvimento profissional dos mesmos, com vistas a proporcionar significativas mudanças na prática laborativa e na construção e compartilhamento do conhecimento e as consequentes mudanças corridas nessa prática através da capacitação de desenvolvimento profissional por meio da educação corporativa à distância. Nesse sentido adotamos como pressuposto teórico metodológico princípios da abordagem quanti-qualitativa, por meio de amostra aleatória. Os resultados apontam uma significativa melhoria nas práticas laborais e um maior envolvimento do servidor em relação à compreensão do fazer profissional no âmbito do setor público.

**Palavras-chave:** Educação corporativa. Gestão do conhecimento. Educação à distância.

## 1 INTRODUÇÃO

A globalização da economia e a rapidez das inovações tecnológicas estão exigindo esforços em qualificação profissional, treinamento e educação continuada, fazendo com que as organizações, entre estas, instituições privadas e públicas invistam cada vez mais em programas de educação, como forma de minimizar custos e promover a colaboração e capacidade de interação e trocas de saberes como condição *sine qua non* do mercado competitivo. Sendo assim, esse novo ambiente globalizado afeta diretamente as exigências de educação continuada que buscam atender os processos de formação na perspectiva de desenvolver competências necessárias a maior eficiência no mundo do trabalho.

Nesse sentido, vive-se um momento dinâmico na educação corporativa e o investimento em capacitação, desenvolvimento e treinamento, é hoje diferencial e vantagem competitiva para as organizações, e o conhecimento passa a ser um elemento imprescindível para o alcance dessa vantagem. A crescente importância que a educação corporativa vem adquirindo nas empresas deve-se, principalmente, à crescente interação entre educação, tecnologias da informação e comunicação e competitividade, a qual reflete sua relevância para a gestão do conhecimento. O cenário da Educação Corporativa a Distância, vem se destacando como uma maneira de promover o aprendizado organizacional, privilegiando o desenvolvimento de seus talentos humanos. A era do conhecimento exige aprendizado contínuo para o desenvolvimento de qualificações mais amplas, daí a iniciativa das

instituições em implantar programas de treinamentos e a educação corporativa como meio difusor.

Sob este ângulo o artigo se insere nesse contexto palmilhando uma incursão teórica sobre educação corporativa como um modelo de inovação na gestão do conhecimento, destacando a modalidade de educação a distância como estratégia de ensino e aprendizagem, que visa à obtenção de maior competitividade organizacional. Como objetivo, busca-se compreender o processo da Educação Corporativa a Distância, como apoio na construção e compartilhamento do conhecimento e na melhoria do desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Intentamos ainda compreender a percepção dos servidores em relação às contribuições da educação corporativa à distância no desenvolvimento profissional dos mesmos, no sentido de proporcionar mudanças na prática laborativa e na construção e compartilhamento do conhecimento e as consequentes mudanças ocorridas nessa prática, através da capacitação de desenvolvimento profissional por meio da Educação corporativa à distância, o que nos conduziu a indagar sobre: as percepções dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba em relação as contribuições da Educação Corporativa a Distância para o desenvolvimento profissional e as consequentes mudanças na prática laborativa e na construção e compartilhamento do conhecimento.

## 2 A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Busca-se descortinar o cenário da Educação a Distância, enfatizando os seus aspectos conceituais e legais, bem como apresenta uma concepção teórica da educação corporativa a distância, evidenciando-a como uma alternativa para abolir as barreiras de acesso às oportunidades de educação e trabalho. Como também, lança-se mão das principais referências em gestão do conhecimento, com vistas a fundamentar uma política de desenvolvimento de pessoas e a criação do conhecimento organizacional. Por fim, comenta-se acerca de contribuições e desafios do tema pesquisado.

### 2.1 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA: ASPECTOS CONCEITUAIS

A Educação a Distância (EAD) tem características próprias, que a diferencia do ensino presencial no que tange o método, os meios e estratégias usados para disseminação do conhecimento.

Há muitas definições para a EAD, mas, segundo a Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), há um consenso mínimo em torno da ideia de que a EAD é a modalidade de educação em que as atividades de ensino-aprendizagem são desenvolvidas, em sua maioria, “sem que alunos e professores estejam presentes no mesmo lugar, na mesma hora” (ABED, 2006, p.1).

De acordo com Aretio (2001), a Educação a Distância pode ser definida como um diálogo didático mediado entre o professor e o estudante que, localizados em espaços diferentes, aprendem de forma independente (cooperativa).

O Decreto nº 2494, de 10 de fevereiro de 1998, que regulamenta o Art. 80 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394, define a educação à distância como um método de ensino que permite a autoaprendizagem, por meio de recursos didáticos organizados de maneira sistemática, em diferentes suportes de informação utilizados isoladamente ou combinados e veiculados pelos diversos meios de comunicação (FLEURY; VASCONCELLOS, 2009). No âmbito da capacitação no setor público federal o Decreto Nº 5.707/2006 que institui a Política e Diretrizes do Desenvolvimento de Pessoal reconhece, no

seu artigo segundo, inciso terceiro, como evento de capacitação cursos à distância (BRASIL, 2006).

A Lei n. 10.172/2001 sinaliza a política pública de apoio à Educação à Distância, estabelecendo diretrizes, objetivos e metas para as implementações e concessões de incentivos financeiros às pesquisas sobre EAD (PEREIRA, 2011). Há iniciativas governamentais de oferta de cursos utilizando esta metodologia, com possibilidades de ampliação, conforme Nascimento (2006, p.4):

A tendência para a EAD no Serviço Público Federal é, portanto, de crescimento e estabelecimento de parcerias entre órgãos/instituições públicas, pois representa tecnologia educacional, apropriada principalmente a situações em que existe dificuldade para estabelecimento de contato entre professor e aluno no mesmo tempo e espaço, sobretudo em regiões de difícil acesso.

Considerando as definições elencadas, a EAD é uma modalidade de educação que vai além da mera difusão de informações. Implica objetivos definidos, proposta pedagógica sólida, mecanismos de recepção e avaliação, tudo isso estruturado a partir das necessidades do educando. É fato que a Educação a Distância deve ser planejada, desenvolvida e avaliada por instituições.

Nesse contexto, a utilização da educação a distância estimula a busca pelo conhecimento e pela informação na descoberta de novos mecanismos, sem que, para isso, seja necessário estar vinculado a um determinado espaço físico ou preso a horários. Nesse sentido a EAD possibilita que o aluno rompa os limites de tempo e espaço do ensino presencial, ampliando, desta forma, a oferta educacional para segmentos da sociedade que teriam dificuldades e limites para atender suas demandas por mais qualificação (MORAN, 2002).

Vale colocar nesse cenário que a EAD, aliada às tecnologias da informação, proporciona maior flexibilidade e acessibilidade à oferta educativa, fazendo-se avançar na direção de redes de compartilhamentos de conhecimentos e de métodos de aprendizagens mais abertos e dinâmicos.

## 2.2 A EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Educação Corporativa é um método que surge para o acompanhamento e desenvolvimento dos talentos humanos, tendo como diferencial o alinhamento às estratégias de negócios da organização.

Na área da Administração, espaço onde é amplamente discutida, a Educação Corporativa pode ser vista como o conjunto de todas as atividades realizadas para modelar, difundir e aplicar conceitos, teorias e todo tipo de conhecimento, no contexto de uma organização, e entre os membros dessa organização, de outras organizações que interagem com a primeira, diferentes públicos relacionados e membros da comunidade impactada pela organização em questão, com o propósito de tornar tal organização mais capacitada para alcançar seus objetivos (CHRISTOVAM, 2008).

Segundo Eboli (2004), os sistemas educacionais corporativos demandam alguns princípios e práticas que devem ser seguidos para obtenção de bons resultados. De acordo com a autora (2004, p.57), estes princípios caracterizam “as bases filosóficas e os fundamentos que norteiam uma ação, ou seja, são elementos qualitativos conceituais predominantes na constituição de um sistema de educação corporativa”.

A necessidade de qualificação permanente indica que a continuidade da educação e desenvolvimento profissional em todas as etapas da vida é uma nova e rigorosa realidade.

Mais do que aprender a fazer, a formação deve ser direcionada para “aprender a aprender”. E esse aprendizado precisa ser realizado de maneira coletiva, com visão ampla e não fragmentada dos processos organizacionais. Segundo Meister (1999), a capacidade de ativar a inteligência, a inventividade e a energia do funcionário nunca foi tão primordial como na era do conhecimento.

A crescente importância que a educação corporativa vem adquirindo nas instituições deve-se, principalmente, a crescente interação entre educação, tecnologia da informação e comunicação e a competitividade, a qual reflete sua relevância para a gestão do conhecimento.

Nesse sentido, a gestão do conhecimento, em qualquer instituição é algo que deve ser tratado com bastante atenção, pois é um fator estratégico que contribui para o crescimento e sobrevivência das organizações, especificamente no mundo globalizado e das competências.

### 2.3 EDUCAÇÃO CORPORATIVA A DISTÂNCIA E A GESTÃO DO CONHECIMENTO

Na atual conjuntura, a educação corporativa focaliza o desenvolvimento do recurso humano com vistas à obtenção de resultados e o conhecimento passa a ser um elemento essencial nesse contexto. Esse conhecimento passa a ser considerado como uma fonte segura de vantagem competitiva num ambiente de competição e incerteza e as suas formas de compartilhamento estão evoluindo e as organizações passam a fazer uso do conhecimento como um instrumento para facilitar o seu processo de gestão. Ou seja, o conhecimento nas organizações passa a ser um grande diferencial competitivo.

Druker (1993, p.45) acredita que o recurso econômico básico não é mais o capital, nem os recursos naturais ou a mão-de-obra, mas sim o “conhecimento”. O autor, ainda afirma que na sociedade do conhecimento os trabalhadores desempenham papel central, ou seja, o conhecimento é o fator econômico mais importante na competição organizacional da atualidade. Nesta mesma direção, Sveiby (1998) afirma que o conhecimento é a nova riqueza das organizações.

Nonaka e Takeuchi (2008) reforçam que a criação do conhecimento organizacional é uma interação contínua e dinâmica entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito. O conhecimento tácito é pessoal e constitui a base da criação do conhecimento organizacional, sendo o conhecimento explícito formal e sistemático e pode ser facilmente compartilhado. Observa-se que não se pode falar em gestão do conhecimento, sem citar esses dois tipos de conhecimento. A gênese do conhecimento está identificada na interação dessas duas perspectivas, por meio da integração das duas formas de conhecimento: tácito e explícito.

Corroborando com a discussão Choo (2006, p.37), sobre a organização do conhecimento destaca-se que, “enquanto o conhecimento permanece pessoal, de modo que não pode ser facilmente compartilhado as organizações não conseguem multiplicar o valor dessa experiência”. Nesse sentido, é importante que o conhecimento pessoal de um indivíduo possa ser transformado em conhecimento organizacional para que a empresa acelere seu aprendizado, crie inovações e amplie seus horizontes.

É importante salientar que grande parte da aprendizagem organizacional dos funcionários acontece de maneira informal, compartilhando experiências, conhecimentos e soluções de problemas uns com os outros e que o processo de criação do conhecimento organizacional é um processo social dentro do qual o conhecimento é compartilhado entre os membros que compõem uma organização.

De acordo com o entendimento de Senge (2000, p.37) destaca-se que:

À medida que o mundo se torna cada vez mais interligado e conectado as empresas são mais complexas e dinâmicas, portanto o trabalho deve se

tornar mais fácil de aprender. [...] não basta mais ter uma única pessoa aprendendo pela empresa, portanto, as organizações que realmente terão sucesso no futuro serão aquelas que descobrirem como cultivar nas pessoas o comprometimento e a capacidade de aprender em todos os níveis da organização.

Diante desse cenário, faz-se necessário compreender que o conhecimento vem se transformando no recurso que mais agrega valor de qualidade, pois o conhecimento e o seu domínio por toda organização passam a ser o fator fundamental ao negócio. Desta maneira, desenvolver pessoas não se trata de um repasse de informações que visam ao aprendizado de novos conhecimentos, habilidades ou destrezas com o objetivo de que elas se tornem mais eficientes e eficazes.

Por outro lado, é preciso apresentar novas possibilidades de desenvolvimento de pessoas. Mostrar que é possível aprender e se desenvolver no trabalho, criando e compartilhando o conhecimento. Nessa tarefa de facilitar a troca de informações e conhecimento entre membros de uma organização é que a Educação Corporativa a Distância vem se destacando como uma maneira de promover aprendizado organizacional, buscando implementar novas formas de desenvolver e aplicar inovações em seus processos, produtos e serviços por meio da Gestão do Conhecimento.

### 3 TRAÇANDO OS CAMINHOS DA PESQUISA

Adotando os métodos de classificação geral de uma pesquisa científica, segundo os preceitos de Richardson (2014), se pode dizer que há duas grandes abordagens: a quantitativa e a qualitativa. A diferença que se coloca entre essas duas abordagens, considerando a visão do autor, é que a abordagem quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas; já a qualitativa não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema, ela caracteriza-se como uma tentativa de uma compreensão detalhada dos significados situacionais apresentadas pelos entrevistados.

Tomando por base a diferença metodológica apontada pelo autor acima citado, entre as duas abordagens, a metodologia utilizada por ora se define como sendo de cunho quantitativa. O estudo de caso foi o procedimento de investigação utilizado, como propõe Gonçalves (2007, p. 69), que o define como “um tipo de pesquisa que privilegia um caso particular”, sendo assim, teve como foco realizar um exame minucioso de uma experiência, colaborando para uma provável tomada de decisão e indicação de possibilidades de mudanças de rumos.

A pesquisa de campo foi realizada junto aos ex-alunos de um curso ofertado pela metodologia da Educação a Distância (EAD) e o instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário composto de perguntas fechadas para marcar uma única alternativa, aplicado por meio de correio eletrônico, cujas perguntas visavam responder aos objetivos deste artigo. Uma versão preliminar foi testada e validada por uma ex-aluna do referido curso e depois desse pré-teste, fizeram-se os ajustes necessários e chegou-se a versão final. Para evitar a baixa taxa de retorno dos questionários, como também estimular a participação dos ex-alunos foram realizados 02 contatos com os servidores, sendo um por e-mail e outro por telefone, com o intuito de explicar a importância da pesquisa.

A população desta pesquisa foi composta pelo número de 31 alunos que participaram de um curso ofertado pela metodologia da EAD e realizado pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, por meio da Divisão de Educação e Capacitação Profissional.

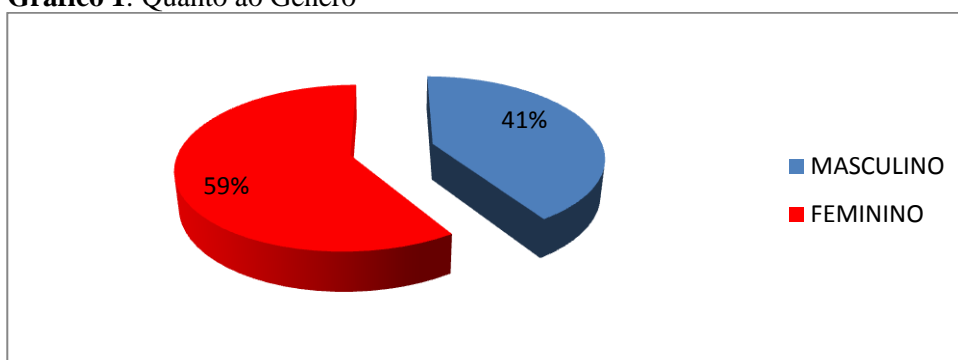
Dentro do período estabelecido, 31 questionários foram enviados por e-mail, pelos ex-alunos do curso em questão, sendo que 22 responderam à pesquisa, havendo, portanto, uma amostra satisfatória de 66% para à análise dos resultados.

#### 4 A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO ÀS CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA À DISTÂNCIA

Concentrando-se na análise da percepção dos servidores em relação às contribuições da educação corporativa a distância, identificam-se algumas peculiaridades no desenvolvimento desse profissional. Os resultados obtidos com a aplicação dos questionários serão apresentados a seguir:

##### 4.1 Parte I: Caracterização dos Servidores

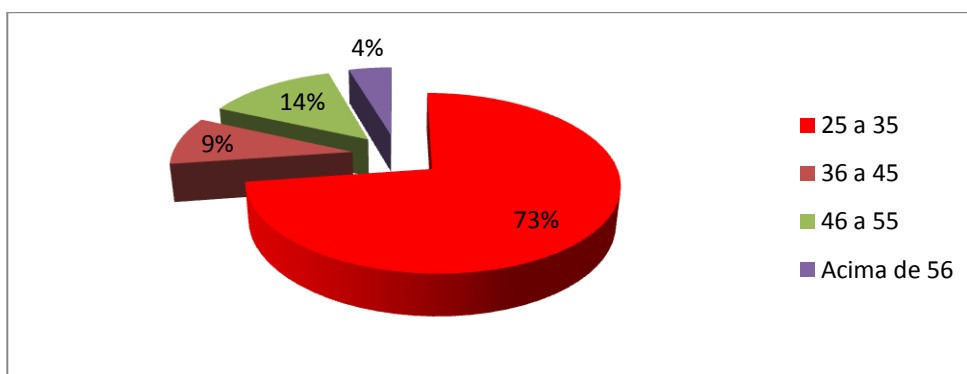
**Gráfico 1:** Quanto ao Gênero



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

No Gráfico 1 identifica-se que dos 21 respondentes, 59% são do sexo feminino e 41% do sexo masculino. Os dados mostram que há certo equilíbrio entre os servidores, no que se refere à questão de gênero.

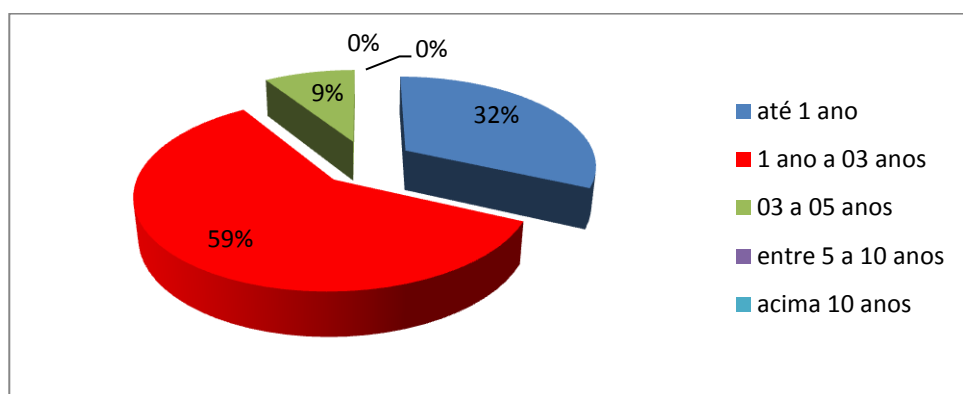
**Gráfico 2:** Quanto a Faixa Etária



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Em relação à faixa etária, o Gráfico 02 aponta que 73% estão entre 25 e 35 anos; 14% de 46 a 55 anos, 9% de 36 a 45 anos e 4% acima de 56 anos, o que apresenta um quadro relativamente de servidores jovens.

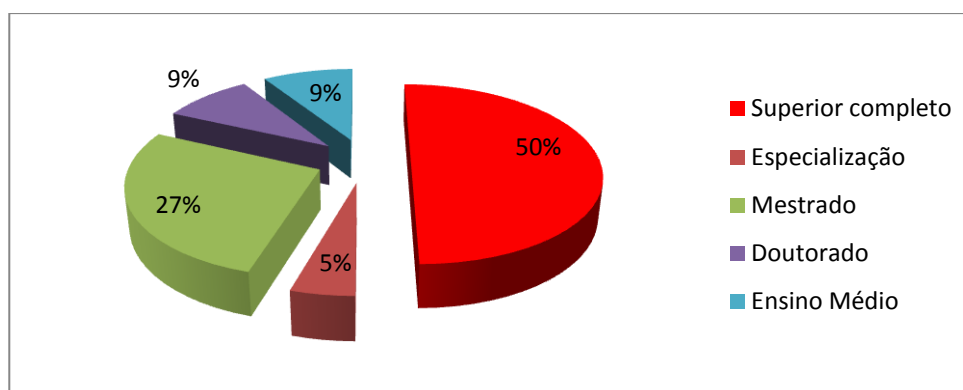
**Gráfico 3:** Quanto ao tempo de Serviço



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Quanto ao tempo de serviço na instituição, no Gráfico 03 62% têm de 01 a 03 anos; 29% têm até 01 ano e 9% têm de 3 a 5 anos. Com esses dados, demonstra-se um quadro de servidores com pouca vivência no serviço público.

**Gráfico 4:** Quanto ao Nível de Escolaridade



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

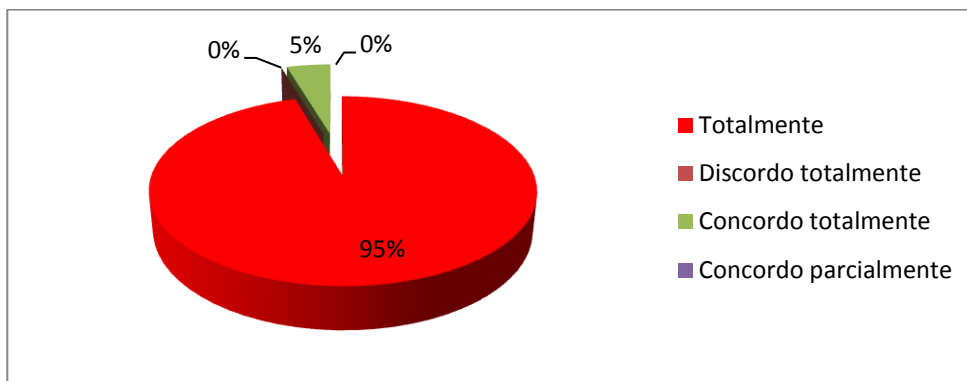
O Gráfico 04 traz o nível de escolaridade com 50% tendo curso superior. Entretanto, percebe-se ainda, que já existe um número significativo de servidores com mestrado (27%), o que pode representar uma relação direta com o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação instituído pela Lei nº 11.091.

De acordo com o referido plano é concedido Incentivo à Qualificação, na forma de regulamento, ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, ou seja, existe um percentual de incentivo maior para o mestrado em detrimento a especialização.

#### 4.2 Parte II – Capacitação pela modalidade a Distância

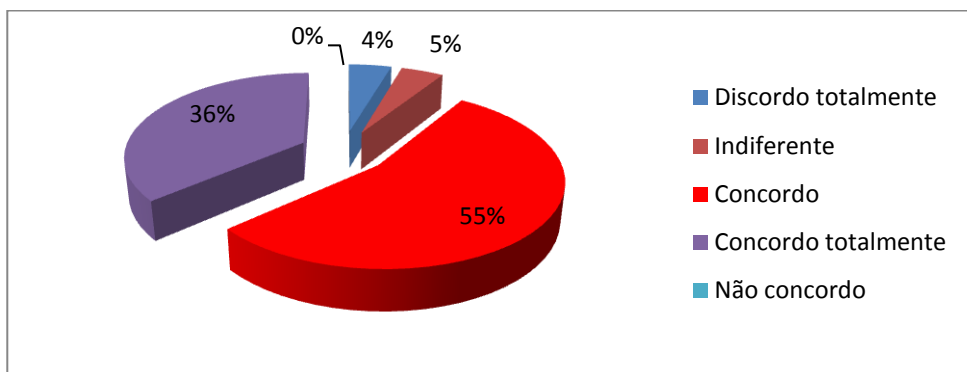
Em relação à parte II do questionário, que trata da análise do nível de satisfação dos servidores com o curso ofertado pela EAD:

**Gráfico 5:** O uso dos ambientes de aprendizagem nos cursos EAD-UFPB



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

**Gráfico 6:** Identificação com o conteúdo utilizado no curso - EAD



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

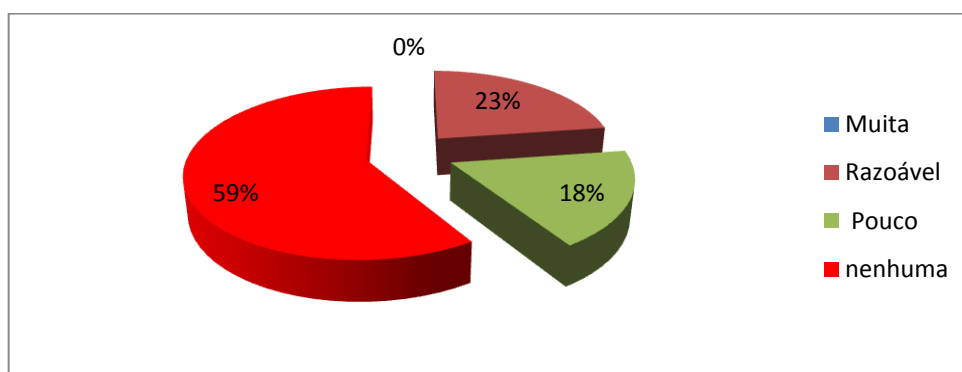
Observa-se nos Gráficos 5 e 6 que, respectivamente, o primeiro trata que o curso foi realizado utilizando o Ambiente Virtual de Aprendizagem – *Moodle*. Já o segundo, o Gráfico 06 demonstra que 52% dos servidores identificaram-se com o conteúdo disponibilizado pela metodologia da EAD.

Considerando os respondentes, fica evidente que a utilização de Ambientes virtuais de aprendizagem e realização de curso pela metodologia da EAD tende a ser bem aceita. Percebeu-se ainda que os servidores, em sua maioria, se identificaram com a metodologia e recursos utilizados com o objetivo de facilitar o processo de ensino e aprendizagem.

Diante desses aspectos afirma-se com Litto (2009) que, a EAD com sua metodologia e seus recursos tecnológicos de aprendizagem tem contribuído para mudar o cenário de desenvolvimento de pessoas. A EAD parece ser uma alternativa viável para a educação corporativa na UFPB, onde há carências de caminhos para suprir um número significativo de servidores, que não podendo beneficia-se de cursos presenciais, fica à margem de possibilidades de capacitação e aperfeiçoamento.



**Gráfico 7:** Dificuldade para realizar atividades no curso - EAD

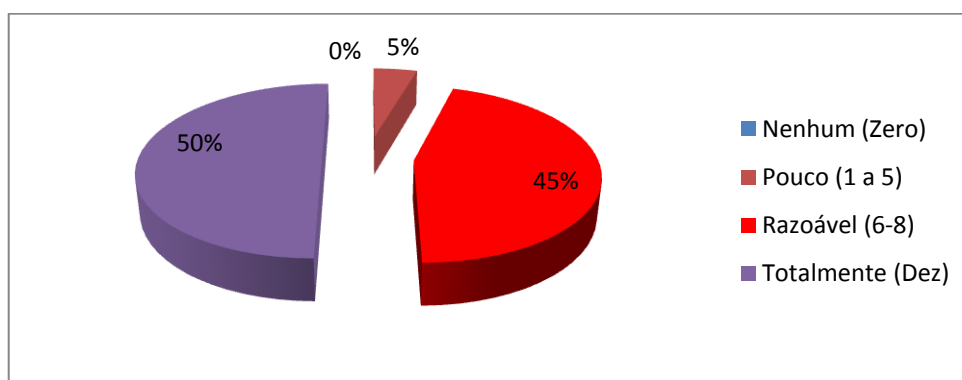


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Em relação às dificuldades encontradas para realizar as atividades do curso, observa-se no Gráfico 7 que, 59% responderam que não tiveram obstáculos. Entretanto, o restante dos servidores, 18% e 23%, colocaram pequenas e poucas dificuldades. Nesse sentido, percebe-se, então que os servidores, mesmo estando acostumados a realizar cursos presenciais cuja dinâmica é bem diferente, o modelo EAD não ocasionou para eles, impeditivo para realização do curso.

Nota-se que os funcionários perceberam que a estrutura e organização do curso proporcionaram fomentar a criação, organização, compartilhamento do conhecimento, de forma que este conhecimento estivesse disponível com clareza, objetividade e pudesse ser utilizado para agregar valor à instituição, estimulando os servidores a efetuar o curso pelo material que estava sendo apresentado.

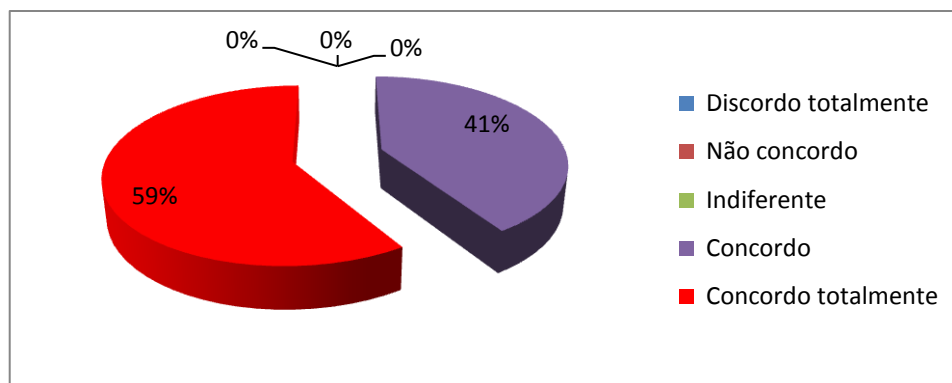
**Gráfico 8:** Grau de importância do curso de capacitação pela metodologia - EAD



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Indagados sobre o grau de importância do curso de capacitação pela modalidade - EAD, percebe-se no Gráfico 8 que a metade dos respondentes o reconhece como de grande valia, mas o fato de 45% considerarem razoável, demonstra que ainda existem desafios a enfrentar para que ela se torne uma prática efetiva no cenário da educação corporativa, favorecendo o desenvolvimento profissional. É importante entender que a utilização da EAD só será válida no processo de aprendizagem se estimular o trabalho colaborativo, onde a construção do conhecimento e seu compartilhamento sejam premissas nos programas de treinamento.

**Gráfico 9:** Curso na metodologia EAD como possibilidade de promoção no desenvolvimento pessoal e profissional.

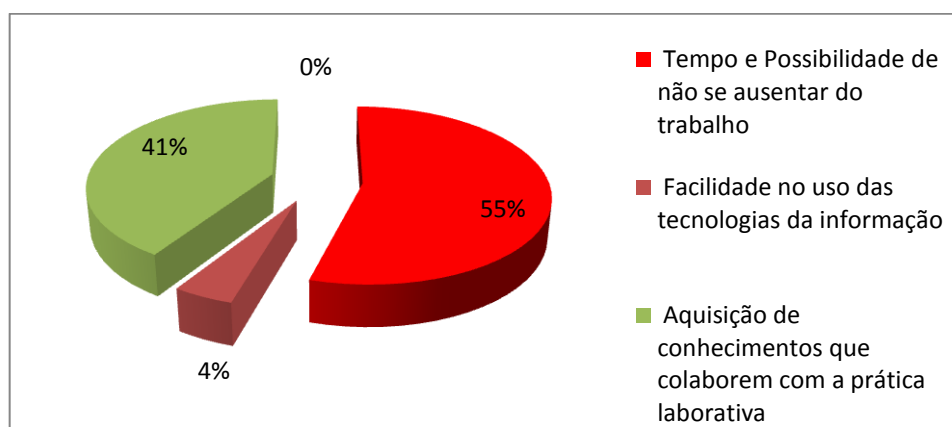


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Já no Gráfico 9 observa-se que, para a maioria dos respondentes existe uma possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Logo, percebe-se ainda que o curso na metodologia EAD estimulou o processo de aprendizagem organizacional dos servidores e pode ser considerado como um componente importante para o desenvolvimento de competências, visando torná-los mais atuantes e melhorando seu desempenho profissional.

De acordo com Zarifian (1994), o conhecimento se articula com as características pessoais, valores, visão de mundo e o contexto do trabalho, considerados componentes importantes no desenvolvimento de competências. Parte-se ainda para oportunizar capacitação e aperfeiçoamento para desenvolver competências profissionais e individuais.

**Gráfico 10:** Principal motivo para fazer um curso pela metodologia EAD



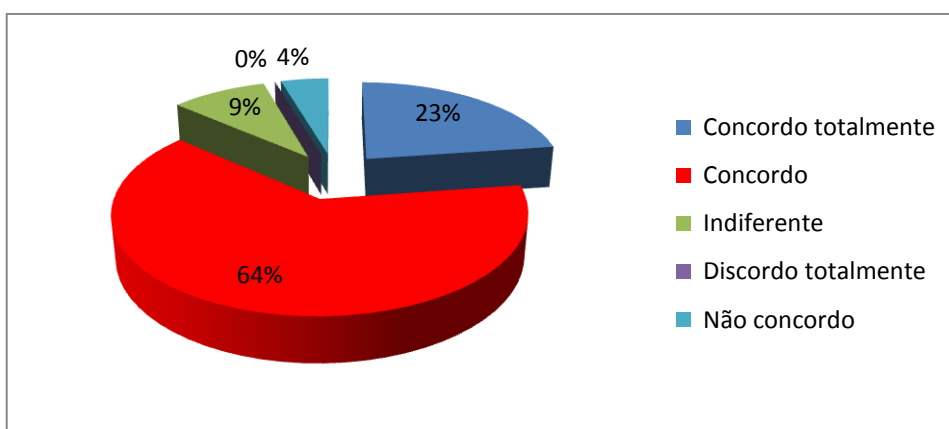
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Questionados sobre o principal motivo para fazer um curso pela metodologia da EAD, observa-se no Gráfico 10 uma predominância na questão do tempo e possibilidade de não se ausentar do trabalho (55%), ou seja, o aluno em um curso ofertado pela EAD pode estudar em qualquer lugar, em qualquer hora onde houver acesso a internet. Logo, verificou-se ser uma solução ideal para servidores que não podem afastar-se de suas atividades laborais e nem têm condições de frequentar aulas presenciais.

Identifica-se também que uma concordância significativa por parte desses servidores em relação à aquisição de conhecimentos que colaborem com a prática laborativa (41%), onde se percebe, então, que a EAD é um importante meio de formação e acesso à capacitação e ao aperfeiçoamento profissional, pois o conhecimento passa a ser um diferencial competitivo nas organizações e, por isso, as empresas têm exigido, cada vez mais, que os funcionários estejam em permanente busca de desenvolvimento profissional e pessoal.

Para Moran (2003), cada vez mais a educação sai do espaço físico da sala de aula para muitos espaços presenciais e virtuais; Com isso, a integração de tecnologias na educação vem conquistando espaço significativo, com o fim de potencializar o processo de aprendizagem. No entanto ele ressalta que, apesar de toda a sua potencialidade, a educação a distância é muito pouco explorada.

**Gráfico 11:** Mudanças, após o curso, em relação a interação com equipe de trabalho e facilidades na troca de informações para execução das tarefas cotidianas.

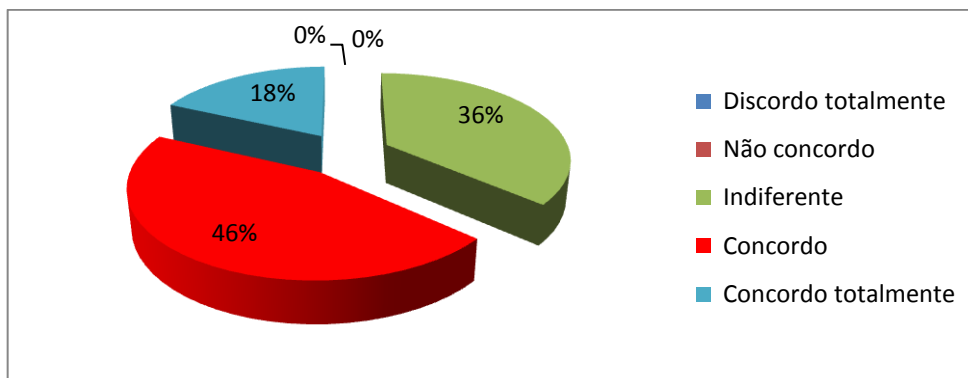


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Em relação ao Gráfico 11, percebe-se que, pela maioria dos respondentes, houve mudança na interação com a equipe e facilidades na troca de informações, como também fica evidente que o curso auxiliou para o entrosamento da equipe, criando facilidade na troca de informações para execução das tarefas cotidianas.

Nesta questão, verifica-se que é importante oferecer um ambiente organizacional que construa e compartilhe o conhecimento para otimizar a força de trabalho em prol da instituição, de forma que os servidores inculcam uma visão sistêmica de todos os processos da organização.

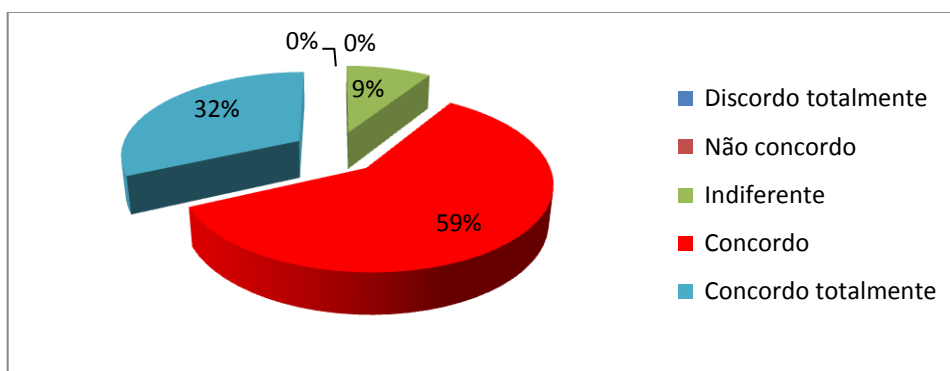
**Gráfico 12:** Redução no retrabalho decorrente das informações ou uso das informações obtidas no curso, diminuindo as consultas a colegas e superiores.



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

No aspecto sobre a percepção da redução no retrabalho decorrente das informações ou uso das informações obtidas no curso, diminuindo as consultas a colegas e superiores, observa-se, no Gráfico 12 que houve, na maioria, uma diminuição de retrabalho, o que se pode ressaltar como um fator positivo, pois o retrabalho leva a perda de tempo, de recurso o que atualmente no mundo corporativo é impraticável.

**Gráfico 13:** Conhecimentos ajudaram a tornar mais competente para exercer a função e permitir interagir melhor no ambiente de trabalho

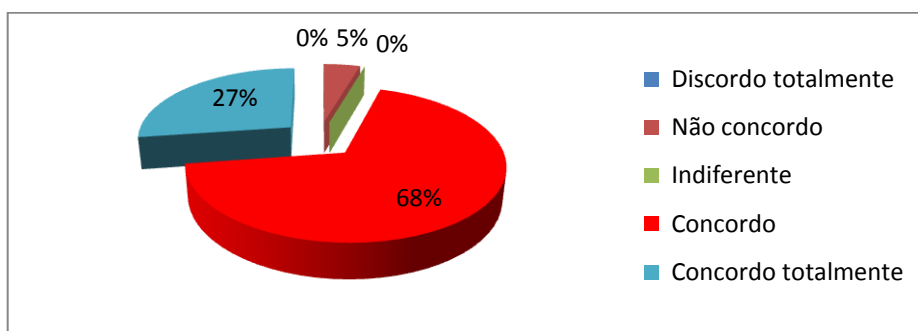


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Em relação ao fato de, se os conhecimentos ajudaram a torná-los mais competentes para exercer a função, observa-se no Gráfico 13 que sim. Portanto, fica evidente que o conhecimento é imprescindível ao desenvolvimento e aperfeiçoamento dos servidores, para que eles possam aplicar o que aprenderam aliando a sua prática diária. Percebe-se então, um esforço para consolidar uma estratégia de ensino e aprendizagem, que viabilize oportunidades de trocas, de compartilhamento, de reflexões e de construção coletiva de soluções que utilizem não apenas o conhecimento explícito, mas, sobretudo, o conhecimento tácito, presente em todos que atuam na organização.

De acordo com Nonaka e Takeuchi (2009), uma organização cria e utiliza conhecimento convertendo o conhecimento tácito em conhecimento explícito, e vice-versa. Na esteira do entendimento desses autores, pode-se dizer que conhecimento tácito é o conhecimento pessoal, e que é difícil formular ou comunicar a outros. Conhecimento explícito é o conhecimento formal; é fácil transmitir entre indivíduos e grupos. É bom que se esclareça que o conhecimento explícito não surge espontaneamente, precisa ser cultivado a partir das sementes do conhecimento tácito, e quando se converte o conhecimento tácito, pessoal, em conhecimento explícito, promove-se a inovação e o desenvolvimento de novos produtos.

**Gráfico 14:** O curso ofertado atendeu as necessidades de conhecimentos



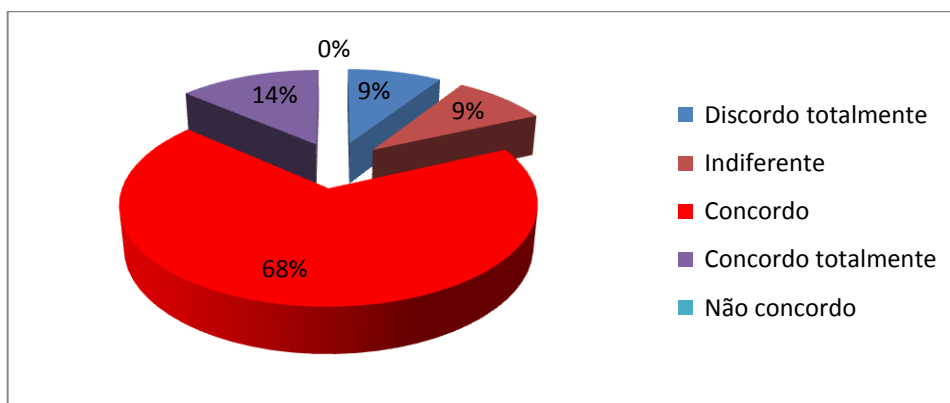
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Indagados sobre se o curso ofertado atendeu as necessidades de conhecimentos, o Gráfico 14 mostra que a maioria dos servidores demonstra que sim, logo, se percebe que o curso estimula o aprendizado por meio dos conteúdos disponibilizados, como também favorece o compartilhamento e a disseminação do conhecimento para uma aplicabilidade prática. Sendo assim, os cursos ofertados pela metodologia de EAD elevam o nível de conhecimento e aprendizagem, além de contribuir com a melhoria do desempenho profissional.

Nesse sentido, coaduna-se com a ideia de Choo (2006) de que é importante que o conhecimento pessoal de um indivíduo possa ser transformado em conhecimento organizacional para que a empresa acelere seu aprendizado, crie inovações e amplie seus horizontes. Isto implica na criação e implantação de processos que gerenciem, armazenem e disseminem o conhecimento. Essas ações são necessárias para manter as organizações competitivas no mercado. Tanto quanto necessário é garantir também uma boa comunicação interna, ou seja, explicar a todos os colaboradores da organização qual o seu papel e a sua verdadeira importância.

De acordo com o que preconiza Choo (2006), destaca-se que a organização do conhecimento abrange a criação de significado, a construção do conhecimento e a tomada de decisões, num ciclo contínuo de aprendizagem e adaptação. O processo de ensino e aprendizagem quer presencial ou a distância, requer um espaço interativo, confiável, onde a reciprocidade na construção do conhecimento é fundamental.

**Gráfico 15:** Os níveis de complexidade quanto a conteúdo/prazos/temáticas dos cursos foram suficientes.



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2015.

Indagados sobre os níveis de complexidade quanto a conteúdo/prazos/temáticas dos cursos, o Gráfico 15 mostra que mais de 80% dos respondentes detectaram como suficiente o conteúdo, o prazo e as temáticas estudadas, portanto, em um processo de ensino e aprendizagem se faz necessário saber aproveitar ao máximo a capacidade intelectual do servidor, pois capacitar e aperfeiçoar são ações fundamentais para se alcançar a ascensão profissional, a formação contínua e o aprimoramento pessoal.

Segundo Cruz (2008, p.108), “a aprendizagem contínua do profissional torna-se uma necessidade essencial em uma época em que o conhecimento passou a ser tão valorizado de perene”. Daí a necessidade do funcionário em ampliar seus conhecimentos, identificando suas deficiências e buscando novos conhecimentos. Esse *ethos* profissionalizante encontra-se ajustado às expectativas profissionais dos servidores da UFPB, na medida em que o funcionamento desta instituição tendeu-se a ser inclinada por uma lógica diferente de ensino e aprendizagem.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente a capacitação dos indivíduos é um dos pontos críticos de sucesso para a sobrevivência de uma organização, seja ela pública ou privada. Entretanto, normalmente existe uma demanda no quadro de funcionários nas organizações, que pode ser um estímulo para a qualificação e desenvolvimento pessoal e profissional, podendo utilizar uma forma flexível, interativa no processo ensino e aprendizagem.

Diante desse contexto, as instituições estão sendo obrigadas a pensar a política de desenvolvimento de capacitação dos seus funcionários. Nesse sentido, um dos grandes desafios das organizações é a implementação de uma cultura e política de EAD, que deve estar aliada aos princípios e práticas que norteiam e fundamentam a educação corporativa.

Neste trabalho buscou-se compreender o processo da Educação Corporativa a Distância, como apoio na construção e compartilhamento do conhecimento e na melhoria do desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba e a partir dos dados analisados, conclui-se, então, que as capacitações promovidas aos servidores da UFPB, através da modalidade a distância, EAD, trouxe estímulos a busca pelo conhecimento e seu compartilhamento, sem que, para isso, fosse necessário estar vinculado a um determinado espaço físico ou preso a horários definidos.

Ressalta-se ainda que, a EAD proporciona que o indivíduo rompa limites temporais e espaciais do ensino presencial, possibilitando disponibilizar cursos a uma grande quantidade de pessoas dispersas geograficamente, como também, beneficia a melhoria contínua nos processos de gestão do conhecimento e no desempenho da prática laborativa dos servidores da UFPB. Como também, pode-se lembrar que a Educação Corporativa a Distância é um investimento salutar na melhoria contínua e agrega valor às pessoas e à organização, configurando-se, deste modo, num importante diferencial competitivo.

Atualmente, a instituição possui uma educação corporativa presencial consolidada. Entretanto, está buscando como desafio aprimorar suas estratégias de treinamento, na modalidade à distância, de forma a oferecer maior quantidade de cursos, para oportunizar a participação dos funcionários nas atividades e proporcionar mais flexibilidade de escolha do local e da hora de estudar, sobretudo para suprir lacunas deixadas pelos cursos presenciais na capacitação e no desenvolvimento dos servidores da organização por meio da otimização das novas tecnologias de informação e comunicação. E é nesse sentido que cada vez mais, a demanda por educação a distância cresce impulsionada pelos avanços da tecnologia e pela necessidade de o aluno ter seu próprio tempo e ritmo de aprendizagem.

**CORPORATE EDUCATION DISTANCE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT:  
contributions and challenges in the professional development of UFPB servers**

### ABSTRACT

We seek to understand the process of corporate Distance Education, to support the construction and sharing of knowledge and improving the professional development of the Universidade Federal da Paraíba (Federal University of Paraíba) servants, specifically the servants participating in the courses offered by the Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Personnel Management). Thus, we intend understand the perception of the servants in relation to contributions of corporate distance education professional development their, in order to provide significant changes in occupational practice and building and sharing of knowledge and the consequent changes in this practice races through training professional

development through corporate distance education. In this sense we have adopted as a theoretical methodological fundamentals principles of quantitative and qualitative approach, through random sample. The results show a mean improvement in working practices and greater involvement of the servants regarding the understanding of the professionalism in the public sector.

Keywords: Corporate Education. Knowledge management. Distance education.

## REFERÊNCIAS

ABED - Associação Brasileira de Educação a Distância (s.d). [S.l.:s.n., 200?]. Disponível em: <[http://www2.abed.org.br/faq.asp?Faq\\_ID=8](http://www2.abed.org.br/faq.asp?Faq_ID=8)>. – Acesso em: 16 jul. 2015.

BRASIL. Lei n. 9.394 de 20 dez. 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN). **Diário Oficial da União**, Brasília, ano CXXXIV, n. 248, dez. 1996.

BRASIL. Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino.

CHOO, Chu Wei. **A organização do conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2006.

CRUZ.R.C. **Universidade corporativa**: Uma reflexão sobre Conceitos e o Termo Universidade. In:Guevara, Arnoldo Jose de Hoyos.; Rosini, Alessandro Marco. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

DRUKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

FLEURY, M. T. L; VASCONCELLOS, L. A Contribuição do e-Learning no Desenvolvimento de Competências do Administrador: Considerando o Estilo de Aprendizagem do Aluno de Graduação. **Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Administração**, v. 1, n.1, maio 2009.

GARCIA, Aretio, **La educación a distância**: de la teoria a lá practica. Barcelona: Ariel, 2001. (Colección Ariel Educacion).

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas. SP: Editora Alinea, 2007.

LITTO, Fredric Michael; FORMIGA, Manuel Marques Maciel. **Educação a distância**: o estado da arte. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

MEISTER, J.C. **Educação corporativa**, São Paulo: Makron Books, 1999.

MORAN, J. M. **Educação inovadora presencial e a distância**. [S.l.:s.n., 200?]. Disponível em: <[http://www.eca.usp.br/prof/moran/inov\\_1.html](http://www.eca.usp.br/prof/moran/inov_1.html)>. Acesso em: 12 maio. 2014.

\_\_\_\_\_. Apresentação. In: GIUSTA, A. da S.; FRANCO, I.M (Org) **Educação a Distância: Uma articulação entre a teoria e prática**. Belo Horizonte: PUCMinas, 2003.

NASCIMENTO, T. P. C. Educação sem distância: oportunidade para maior profissionalização do servidor público. XI **Congresso Internacional Del CLAD sobre 1ª Reforma del Estado y de la Administración Pública**, Ciudad de Guatemala, 2006. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve/fulltext/0055923.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2015.1

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirokata. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

PEREIRA, M. F. R. **Trabalho, globalização e ideologia**. Curitiba: IFPR, 2011

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo. Editora Atlas, 2014.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**. Arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. 6.ed. São Paulo: Best Seller, 2000.

SVEIBY, Karl. **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.