

# **CAPITAL INTELECTUAL - A FORMAÇÃO DE CAPITAL HUMANO DA UMC: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O PROGRAMA DE APOIO À QUALIFICAÇÃO DOCENTE – PAQD**

**Roberto Kimura de Souza<sup>1</sup>; Francisco Cláudio Tavares<sup>2</sup>**

Estudante do Curso de Administração; e-mail: kimura.roberto@yahoo.com.br<sup>1</sup>

Professor da Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: ftclaudio@ig.com.br<sup>2</sup>

**Área do Conhecimento: Administração em Recursos Humanos**

**Palavras-chave: Capital Intelectual; Gestão do Conhecimento; Capital Humano; PAQD-UMC/SP; Administração**

## **INTRODUÇÃO**

O Capital Intelectual é o resultante de capital humano e do capital estrutural. Este é formado pelo capital de clientes e organizacional que se subdivide em capital de inovação e capital de processos. As empresas de alto nível de excelência, inclusive as instituições de ensino superior (IES), só conseguem atingir este patamar quando desenvolvem e estimulam, sob todas as formas, o capital humano. A Sociedade do Conhecimento está reconfigurando tendências e influências no que tange a administração do conhecimento e sua aplicação. “O valor de uma Intel ou de uma Microsoft não reside nos tijolos e na argamassa ou mesmo nos estoques, mas em outro tipo intangível de ativo: O Capital Intelectual” (EDVINSSON & MALONE, 1998, p.2). O Programa de Apoio à Qualificação Docente da Universidade de Mogi das Cruzes/SP (PAQD-UMC/SP) definiu um projeto de formação de capital humano com o objetivo de possibilitar ao docente a obtenção de título de mestre e doutor visando à sua maior qualificação e melhoria da qualidade do ensino, pesquisa e extensão. Na expectativa da UMC se alinhar a Lei de Diretrizes e Bases, nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a qual declara que um terço do corpo docente deve, pelo menos, possuir a titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, foi normatizado o PAQD em 1998 (fase 2) tendo como inscritos 217 professores e como concluintes 191 professores no período de 1995 a 2004. Na sua totalidade, o PAQD alcançou 88% de concluintes entre mestres e doutores.

## **OBJETIVOS**

Pesquisar e aprofundar os conceitos de Capital Intelectual de acordo com o ‘estado da arte’. Estudar a concepção do PAQD implantado na UMC. Analisar e quantificar os resultados do PAQD.

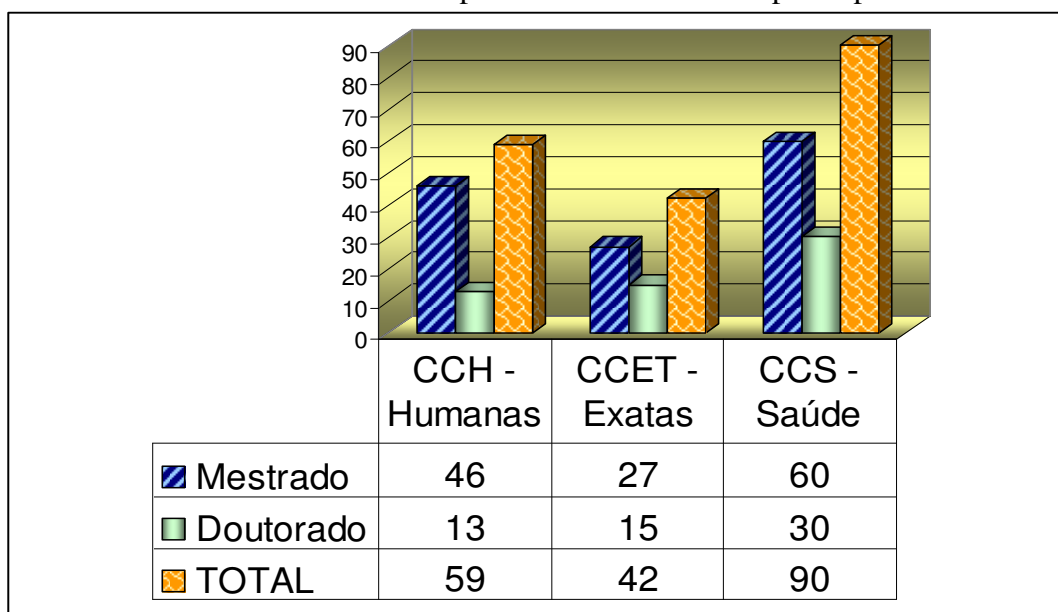
## **METODOLOGIA**

Para desenvolvermos a conceituação teórica do tema, a saber, Capital Intelectual e Capital Humano, pesquisamos e utilizamos os principais autores, revistas e sites especializados. Após as leituras elaboramos fichamentos, que serviram para o desenvolvimento do texto. Em seguida, iniciamos a pesquisa nos arquivos da UMC sobre o PAQD, referente aos dados estatísticos. Nessa etapa mensuramos o número de participantes (homens e mulheres), inscritos no mestrado e doutorado, e, por áreas de conhecimento (centro de ciências exatas e tecnológicas, da saúde e de humanas).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A UMC instaurou e normatizou o PAQD em 1998, que contemplou 217 professores de 1995 a 2005, sendo que destes, 88% concluíram o Mestrado e/ou Doutorado. Observando o Gráfico 1, notamos uma significativa diferença de contemplados no CCS – Saúde, tendo quase o equivalente a soma do CCH - Humanas e CCET - Exatas. Seguindo a análise, verificamos que a quantidade de mestres no CCET, é inferior a todas as outras áreas, mas o seu contingente de Doutores supera a do CCH, contudo esta é a área com menos contemplados na instituição.

Gráfico 1 – Mestrado e Doutorado por Centro e número de participantes



Fonte: PAQD - Banco de Dados – Pró-Reitoria de Pós Graduação/UMC, 2005. Nossa elaboração.

Analisando por área, no CCH – Humanas temos, 64% Mulheres e 38% Homens. Desse grupo de docentes, 78% foram contemplados com Mestrado e 22% com Doutorado. Metade dos contemplados do CCH são Mulheres concluintes de Mestrado. Na CCET temos a área com menor número de contemplados pelo PAQD 42 professores, sendo 73% Homens e 27% Mulheres, com 64% Mestrado e 36% Doutorado. Praticamente metade dos contemplados são Homens no curso de Mestrado. O CCS foi o setor no qual mais docentes receberam o apoio do PAQD. Dentre esses docentes, 52% são Mulheres e 48% são Homens. No Mestrado temos 67% e 33% Doutores, resultando em o dobro de Mestres em relação a Doutores. Das três áreas que o PAQD abrangeu, o CCS, é o que teve índices mais equilibrados entre gêneros Masculino e Feminino no Mestrado e Doutorado: 43 Homens e 47 Mulheres (90 professores no total). Já no CCET o domínio é Masculino, ao contrário do CCH, que prevalece em sua maioria Mulheres. Outro item que mostrou um equilíbrio foi a proporção de Doutores e Mestres nas três áreas. O Mestrado aparece em média com o dobro de contemplados do Doutorado, com uma pequena exceção no CCH. Na condição de relevância do PAQD para a formação do capital intelectual/humano da UMC constatou-se a assertividade do projeto, pois a partir dele a qualificação docente elevou o nível da graduação, especialização até a implantação dos programas de mestrado e doutorado. Drucker (2001, p.111) afirma que “O mais valioso ativo [...] do século XXI [...] serão os trabalhadores do conhecimento e sua produtividade”. Como limitações, as desistências e demissões somaram 26 contemplados (12% do total).

## **CONCLUSÕES**

Após a realização de nossa pesquisa bibliográfica, podemos descobrir que o conceito de Capital Intelectual é um aspecto novo no cenário econômico-social e na gestão das empresas e, particularmente na área de Gestão Humana (Seiffert, 2005). Todavia, é correto afirmar que a construção do CI é possível e necessário em um mundo globalizado e altamente concorrente. Podemos concluir que a UMC incentivou a qualificação de seu Capital Humano – professores – permitindo, através do PAQD, a titulação nos níveis de mestrado e doutorado, além de cumprir a legislação, qualificou-se como uma IES que busca a excelência de seus professores. O PAQD se tornou relevante para UMC ampliar sua vantagem competitiva na área de IES proporcionando o desenvolvimento da ciência em várias áreas além de vantagens para os seus clientes – alunos – através da melhoria do ensino.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

DAVENPORT, Thomas O. Capital Humano: o que é e por que as pessoas investem nele. São Paulo: Nobel, 2001.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S. Capital Intelectual: Descobrimo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos. Tradução Roberto Galman. Revisão técnica: Petros Katalifós. São Paulo: Makron Books, 1998.

MEISTER, Jeanne C. Educação Corporativa: A Gestão do Capital Intelectual através das Universidades Corporativas. Tradução: Maria Cláudia Santos Ribeiro Ratto. São Paulo: Makron Books, 1999.

SANTIAGO JÚNIOR, José R. S.; SANTIAGO, José R. S. Capital Intelectual: O grande desafio das organizações. São Paulo: Novatec, 2007.

UNIVERSIDADE DE MOGI DAS CRUZES. PAQD – fase 2 – maio/ 98. Mogi das Cruzes: Universidade de Mogi das Cruzes: Portaria UMC-GR 016/98.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos ao Prof. Dr. Luiz R. Nunes, Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão da UMC, e a Prof. Dr. Regina Costa de Oliveira, Gestora de Pesquisa de Pesquisa e Iniciação Científica da UMC, pela liberação dos dados do PAQD e a Sônia R. Del Valle e Mariana S. de Brito, pelo atendimento e colaboração.