

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

Gisele Fernandes de Souza<sup>1</sup>; Francisco Cláudio Tavares<sup>2</sup>

Estudante do Curso de Administração de Empresas; e-mail: gisele\_mel@yahoo.com.br<sup>1</sup>

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

**Área do Conhecimento:** Administração

**Palavras-chave:** Conhecimento; Capital Intelectual; Capital Humano; Programa de Apoio a Qualificação Docente (PAQD).

## INTRODUÇÃO

“O Capital Intelectual (CI) é o resultante do capital humano e do capital estrutural” (EDVINSSON & MALONE, 1998, p.10). Este é formado pelo capital de clientes e organizacional que se subdivide em capital de inovação e capital de processos. Nesta pesquisa estudamos o CI, pois se tornou um aspecto novo no cenário econômico-social, na gestão das empresas e, particularmente, na área de Gestão de Pessoas. As empresas de alto nível de excelência - privadas ou públicas – inclusive, as instituições de ensino superior só conseguem atingir este patamar quando desenvolvem e estimulam sob todas as formas o Capital Humano. Neste sentido, a produção de conhecimento transformará a existência humana e a produção de bens e serviços. O Capital Humano das empresas é formado por pessoas que dão vida à organização, executam as atividades, planejam, maximizam e controlam os resultados, além de deter o conhecimento. Quinn (1996, p.234) enfatiza que “[...] o valor da maioria dos produtos e serviços depende, sobretudo, do desenvolvimento de intangíveis baseados em conhecimento, como *know-how* tecnológico [...] criatividade pessoal e inovação”. Nesta perspectiva, a criação e o desenvolvimento de intangíveis ancorados em conhecimento é a nova fonte de riqueza. Partindo da idéia que todo recurso deve ser administrado, o conhecimento - que é, por excelência, um recurso intangível - não poderia ser diferente. Assim, além da administração sob o formato tradicional, a gestão do conhecimento se torna imprescindível em todos os níveis organizacionais. A Sociedade do Conhecimento está reconfigurando tendências e influências no que tange a administração do conhecimento e sua aplicação. Nesta, emergirá o conceito de Capital Intelectual que, ao mesmo tempo, envolve, administra e gere todo o conhecimento desenvolvido, aplicado e depositado na organização que, neste aspecto, adquire e amplia a vantagem competitiva no mercado. Seiffert (2005, p. 13) referindo-se ao Capital Humano, contempla “a competência do funcionário” sendo traduzida “na capacidade de agir em diversas situações para criar tanto ativos tangíveis como intangíveis” em um ambiente coletivo e dinâmico atendendo os objetivos da organização, inclusive dos *stakeholders*. Para que o capital humano possa se desenvolver, é necessário o capital estrutural, que é a infra-estrutura apoiadora do capital humano, que, por sua vez, impulsiona as atividades empresariais mediante a satisfação dos clientes, ou seja, um valor dos relacionamentos entre as partes. Hubert Saint-Onge e Charles Armstrong apud Evinsson & Malone (1998, p.133) ponderam que a junção do capital intelectual, o capital estrutural e o capital de clientes, “juntamente com a gestão do conhecimento propiciam o resultado desejado, que é uma

organização alinhada e balanceada que otimiza o capital financeiro”. Quanto à mensuração do Capital Humano, há todo um trabalho teórico e de pesquisa sendo desenvolvido para a elaboração de novo(s) modelo(s) em comparação com modelos atuais. O Programa de Apoio à Qualificação Docente da Universidade de Mogi das Cruzes (PAQD – UMC) realizou um projeto de formação do capital humano almejando a obtenção de títulos de mestres e doutores visando à melhoria da qualidade do desempenho do docente nas atividades de ensino, pesquisa e extensão na UMC.

## **OBJETIVOS**

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

## **METODOLOGIA**

Inicialmente, desenvolvemos pesquisas teóricas consultando e elaborando fichamento dos autores precursores da temática e dos que desenvolveram estudos posteriores à literatura clássica de Leif Edvinson & Michael S. Malone (1998) e Thomas A. Stewart (1998). Em seguida, começamos a pesquisar os arquivos da UMC sobre o PAQD, referente aos dados estatísticos. Nesta primeira etapa da pesquisa conseguimos levantar: 1. o número de inscritos no PAQD nos programas de Mestrado e Doutorado; 2. deste levantamento, deduzimos os professores “demitidos, desistentes, cancelados e em andamento” na fase do PAQD; 3. consideramos individualmente professores que fizeram mestrado e doutorado com bolsa do PAQD; 4. utilizamos a separação por centros de conhecimento: a saber: CCET - exatas, CCH - humanas, CCS – saúde; 5. dividimos os professores por sexo; 6. levantamos o ano de conclusão de cada bolsista nos programas de Mestrado e Doutorado. Para determinar o ano de entrada no programa, utilizamos o critério de três anos de duração para o Mestrado e quatro anos de duração para o Doutorado.

## **RESULTADOS/DISCUSSÃO**

Na expectativa da UMC de se alinhar a Lei de Diretrizes e Bases (LDB), nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, na qual declara que um terço (ou 33%) do corpo docente deve, pelo menos, possuir a titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, foi instaurado e normatizado o PAQD em 1998, que contemplou 217 professores de 1995 a 2005, sendo que destes, 88% concluíram o Mestrado e/ou Doutorado. Observamos que o centro de Ciências da Saúde obteve mais participantes, correspondendo a 47% do total, enquanto o centro de Humanas teve 31% e o centro de Exatas apenas 22%. Quanto ao sexo, a relação de professores e professoras é quase imperceptível senão por 1% de diferença no total, contudo ao separá-los por centros de conhecimento notamos diferença de proporção entre professores homens e mulheres. De acordo com os dados obtidos dos arquivos da UMC, constatamos que as professoras concluintes do PAQD são maioria no centro da Saúde e os professores, no centro de Exatas. Em relação à quantidade de títulos obtidos no Mestrado e/ou Doutorado, para professores formados dentro do Programa PAQD na UMC, percebemos que a concessão de título para mestres foi indubitavelmente maior, correspondendo a 70% de professores mestres titulados. Conseqüentemente, dispusemos o gráfico para observar a relação de concluintes durante a vigência do programa PAQD em cada centro de conhecimento.

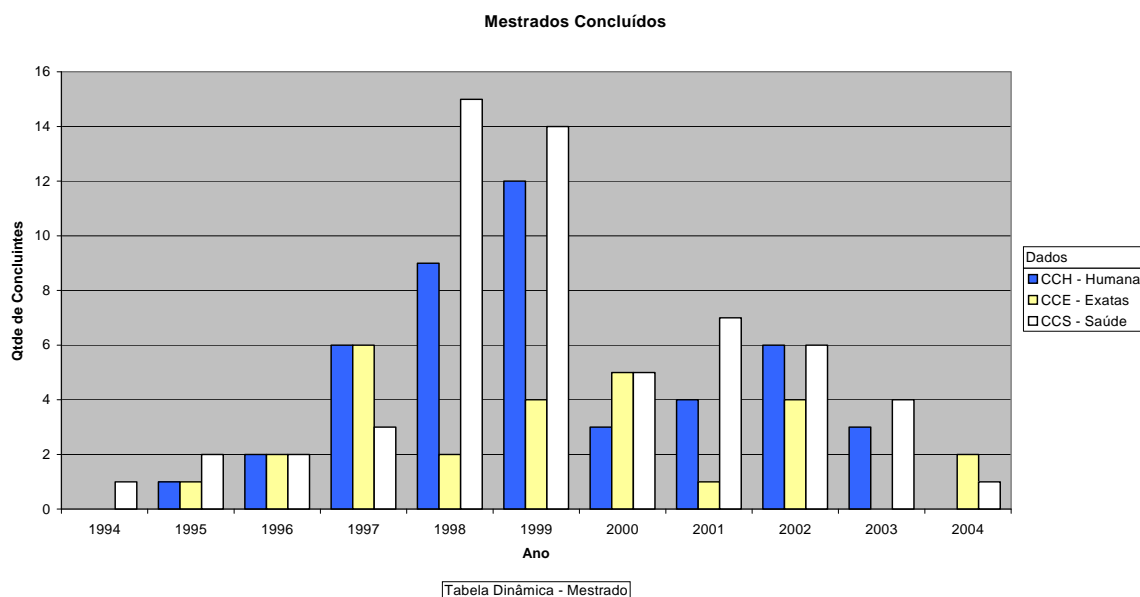


Gráfico nº 1 – Mestrados Concluídos

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

Nesse gráfico, vemos que, embora o programa PADQ com início em 1994, somente teve impulso a partir de 1997 ocasionando um auge entre 1998 e 1999, período no qual muitos professores se titularam. Após essa fase, o PAQD teve uma queda drástica, contudo se manteve até 2004, findando em 2005 sem mestrados em andamento.

## CONCLUSÃO

Podemos concluir que a UMC incentivou a qualificação de seu Capital Humano – professores – formando na maioria mestres. O PAQD se tornou relevante para UMC ampliar sua vantagem competitiva na área de IES (Instituição de Ensino Superior) atendendo a regulamentação legal e proporcionando vantagens para os seus clientes – alunos – através da melhoria do ensino.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EDVINSSON, Leif & MALONE, Michael S. **Capital Intelectual**: Descobrir o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos. Tradução: Roberto Galman. São Paulo: Makron Books; 1998.

SEIFFERT, Peter Q. **Gestão Humana para o século XXI**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

QUIINN, James B. **Empresas muito mais inteligentes**: Como integrar Recursos Intelectuais, produtos e serviços de formas úteis e dinâmicas, adicionando valores a seus clientes. Tradução: Marisa do Nascimento Paro. São Paulo: Makron Books, 1996.