

**GESTÃO DO CONHECIMENTO: DIFICULDADES NO COMPARTILHAMENTO DO
APRENDIZADO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE PÚBLICA
KNOWLEDGE MANAGEMENT: DIFFICULTIES IN SHARING LEARNING WITHIN THE
PUBLIC UNIVERSITY CONTEXT**

Eliene Pereira da Silva Dias¹
Sara Susane Machado Pereira²
Adriana de Oliveira Dias³

RESUMO

A gestão do conhecimento é especializada como um processo que começa com a definição dos objetivos estratégicos de uma organização utilizando práticas para identificar, desenvolver, capturar e disseminar conhecimento útil. Assim, o artigo objetivou, em nível macro, interpretar como as dificuldades enfrentadas pelos docentes da Universidade Pública em compartilhar o conhecimento adquirido nas ações de formação afetam a eficiência da gestão do conhecimento na instituição. Este artigo deu preferência à metodologia etnográfica, cujo foco principal é o estudo da cultura e do comportamento de determinados grupos sociais. Literalmente, etnografia significa descrição cultural de um povo (do grego ethnos, que significa nação e/ou povo, e graphein, que significa escrita). Diante do estudo exploratório realizado com base na literatura sobre gestão do conhecimento, parece que as dificuldades no compartilhamento da aprendizagem impactam diretamente na eficácia da gestão do conhecimento em uma universidade pública. As barreiras identificadas, como a falta de incentivos institucionais e a resistência dos professores, surgem como obstáculos importantes que devem ser superados. Além disso, a ausência de uma cultura organizacional que valorize a disseminação do conhecimento agrava estas dificuldades, demonstrando a necessidade urgente de intervenção estratégica.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento. Aprendizagem e Universidade Pública.

ABSTRACT

Knowledge management is specialized as a process that begins with the definition of an organization's strategic objectives using practices to identify, develop, capture and disseminate useful knowledge. Thus, the article aimed, at a macro level, to interpret how the difficulties faced by Public University professors in sharing knowledge acquired in training actions affect the efficiency of knowledge management in the institution. This article preferred the ethnographic methodology, whose main focus is the study of the culture and behavior of certain social groups. Literally, ethnography means cultural

1 Doutoranda em Ciência da Educação pela Universidade Tecnológica Intercontinental/UTIC. Mestre em Governança e Desenvolvimento pela Escola Nacional de Administração Pública/Enap (2022). Docente e coordenadora de cursos online na Faculdade Teológica Batista de Brasília/FTBB.

E-mail: profa.Lndias@gmail.com.

2 Doutoranda e Mestre em Ciência da Educação pela Universidade Tecnológica Intercontinental/UTIC. Pós-graduada em Urgência e Emergência pelo Centro Universitário UNINOVAFAP. Graduada em Bacharelado em Enfermagem pelo Centro Universitário-UNINOVAFAP.

E-mail: sarasuzane.01@gmail.com.

3 Doutoranda em Ciência da Educação pela Universidade Tecnológica Intercontinental- UTIC. Mestre em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho.

E-mail: adriodias@hotmail.com.

description of a people (from the Greek ethnos, meaning nation and/or people and graphein, meaning writing). In view of the exploratory study carried out based on the literature on knowledge management, it seems that the difficulties in sharing learning directly impact the effectiveness of knowledge management in a public university. The identified barriers, such as the lack of institutional incentives and the resistance of teachers, emerge as important obstacles that must be overcome. Furthermore, the absence of an organizational culture that values the dissemination of knowledge exacerbates these difficulties, demonstrating the urgent need for strategic intervention.

Keywords: Knowledge Management. Learning and Public University.

1 INTRODUÇÃO

A gestão do conhecimento é especializada como um processo que começa com a definição dos objetivos estratégicos de uma organização utilizando práticas para identificar, desenvolver, capturar e disseminar conhecimento útil (Quandt, 2009). A aplicação de conceitos, processos e ferramentas de tecnologia da informação apoia a criação coletiva e práticas de compartilhamento que visam melhorar o desempenho organizacional. Ou seja, é desenvolvido a partir de vários componentes como programas de formação, formação, cultura partilhada.

Atualmente, algumas universidades estão perdendo sua característica de universalidade, fragmentando para competir entre si. Transformando a necessidade de ser flexível perante a sociedade dinâmica, em sinônimo de adaptativa às mudanças contínuas e inesperadas, com instabilidade dos meios e dos objetivos, estabelecendo reformas no ensino destinadas não à defesa do conhecimento, mas a adequar a universidade ao mercado. Assim, volta-se para si mesma enquanto estrutura de gestão e de arbitragem de contratos, estabelecendo critérios de avaliação em torno do custo/benefício, da eficácia/inoperância e da produtividade para sua cultura, ensino e outros fatores (Cruz, 2019).

Nesse sentido, as universidades focam seus esforços na inserção profissional de seus estudantes, valorizando a produtividade e passam a transmitir o conhecimento como um objeto nas avaliações. Contudo, o mercado terá um profissional temporário, pois este tipo de formação não se preocupa com a autonomia do profissional na busca de conhecimento que, por sua vez, se torna rapidamente desatualizado (Chubachi, O. M, 2010).

A partilha de saberes entre os professores da Universidade Pública é importante para o desempenho efetivo da gestão do conhecimento nessa instituição. Contudo, os obstáculos enfrentados nesse procedimento podem ter um impacto considerável na qualidade da educação. Desse modo, é essencial reconhecer e entender tanto os

benefícios quanto as dificuldades associadas à partilha de conhecimento, a fim de desenvolver estratégias que aprimorem a prática docente e fomentem uma gestão eficaz do conhecimento na universidade.

A pergunta geral deste artigo é: Como as dificuldades enfrentadas pelos docentes da Universidade Pública no compartilhamento do conhecimento impactam a efetividade da gestão do conhecimento nesta instituição de ensino? Diante dessa pergunta, destaca-se que o objetivo geral deste artigo é interpretar como as dificuldades encontradas pelos docentes da Universidade Pública em compartilhar os conhecimentos adquiridos nas ações de capacitações afetam a eficiência da gestão do conhecimento na instituição.

Este artigo está estruturado em quatro tópicos, incluindo esta introdução. No tópico materiais e métodos são descritos os elementos característicos deste estudo. Na discussão e resultados são apresentados os fundamentos teóricos relacionados à gestão do conhecimento, considerando os benefícios e as dificuldades no compartilhamento do aprendizado. No último tópico as considerações finais apresentam os principais aprendizados sobre a efetividade da gestão do conhecimento na universidade pública.

2 MÉTODO

Este artigo teve como preferência a metodologia etnografia, cujo principal foco é o estudo da cultura e o comportamento de determinados grupos sociais, literalmente, etnografia significa descrição cultural de um povo (do grego *ethnos*, que significa nação e/ou povo e *graphein*, que significa escrita) de acordo com Zanini (2015). O estudo desenvolvido neste trabalho relaciona-se ao grupo de docentes no âmbito da universidade pública.

A pesquisa qualitativa é exploratória por natureza e ajuda a compreender detalhes sobre um assunto específico ou um problema. Dessa forma, este artigo apresenta os benefícios e as dificuldades dos docentes em compartilhar o conhecimento adquirido nas ações de capacitação para que o setor de gestão do conhecimento desenvolva estratégias para multiplicar o conhecimento.

Importa destacar que este artigo tem a abordagem qualitativa, pois visa compreender as dificuldades relacionadas ao fenômeno da difusão do conhecimento adquirido em capacitações pelo docente capacitado para os docentes que não participaram da ação de capacitação.

Considerando o universo acadêmico, a ontologia se refere à natureza da realidade, podendo ter diferentes abordagens quando se trata de pesquisa quantitativa e qualitativa (Corbetta, 2007). Assim, este artigo se ocupa da compreensão da realidade na

Universidade Pública no que se refere à gestão do conhecimento. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa bibliográfica em artigos e livros para discutir o tema e apresentar os benefícios e as dificuldades no compartilhamento do conhecimento.

Portanto, de acordo com a perspectiva epistemológica (Garfinkel, 2006), a compreensão de como a gestão do conhecimento ocorre na universidade pública no Brasil e quais as dificuldades encontradas pelos docentes capacitados para promover o compartilhamento do conhecimento obtido nas ações de capacitação. A temática tem sua relevância e é fundamental para debate e gerar reflexões.

3 GESTÃO DO CONHECIMENTO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Na revolução industrial vai muito além das tecnologias inovadoras nela empregadas e do mercado de trabalho. Um dos seus grandes trunfos que contribuem para a diferenciação das empresas no mundo dos negócios é a gestão de seus conhecimentos e a capacitação de seus trabalhadores para esta nova fase dos processos produtivos (Amaral, 2018). Portanto, a dimensão do trabalho mudou com a evolução dos sistemas de produção. A cada Revolução Industrial, o perfil exigido dos trabalhadores foi se modificando, passando do trabalho manual para o intelectual durante suas capacitações.

Qualquer sistema que avalie a gestão do conhecimento como uma atividade que pode contribuir significativamente para atingir os objetivos organizacionais deve identificar quem possui esse conhecimento e onde ele reside. É por isso que é importante olhar para os níveis operacional, tático e estratégico.

Isto porque a gestão do conhecimento é vista como uma adição de valor às operações cotidianas, ao planejamento e gestão estratégicos, à implementação de atividades de gestão, à promoção da inovação a todos os níveis e à garantia da sustentabilidade. lucro. Para aumentar a competitividade de uma organização, é importante que a gestão forneça formação em estruturas de trabalho específicas (Hoffmam, 2019).

Pode-se atribuir estas concepções ao contexto histórico em que a universidade está inserida através da gestão do conhecimento. A universidade ocupou desde a idade média no contexto europeu, a função de produção de alta cultura, pensamento crítico e conhecimentos exemplares, científicos e humanísticos, necessários à formação das elites.

A definição e os conceitos fundamentais vinculados à gestão do conhecimento e ao compartilhamento do aprendizado são importantes para análise deste estudo. Nesse sentido, é essencial esclarecer o entendimento da gestão do conhecimento, as principais

práticas envolvidas e como o compartilhamento de conhecimento se encaixa nesse contexto.

A Universidade Pública é uma Instituição de Ensino Superior e procura trazer um ambiente de colaboração e trabalho em equipe, uma vez que tem como pressuposto a geração de conhecimento e aprimoramento da sua equipe profissional técnica e docente (Villarim et al., 2023; Xavier et al.2023).

A IES abrange a educação superior, com cursos tecnólogos, cursos de bacharelado, especialização e pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e doutorado, além de cursos de atualização e extensão. A Universidade pública é composta por servidores técnicos da área administrativa e docentes, que fazem parte do quadro acadêmico da universidade, constituído de especialistas, mestres, doutores.

3.1 Capacitação do Docente na Universidade Pública

A capacitação do docente em uma universidade pública é fundamental no aprimoramento do ensino, na qualidade da pesquisa e no desenvolvimento institucional. O investimento em capacitação não apenas atualiza o conhecimento do docente, mas também proporciona um ambiente acadêmico mais dinâmico, atualizado e inovador.

Destaca-se que a capacitação do docente está vinculada à dinâmica do conhecimento que está em constante evolução, e nesse sentido, a atualização constante dos professores favorecem o conhecimento sobre novas teorias, metodologias de ensino e avanços em suas respectivas áreas de atuação.

Isso não apenas enriquece o conteúdo oferecido aos alunos, mas também impulsiona a inovação dentro das salas de aula e dos projetos de pesquisa. Decerto que docentes atualizados tendem a ser mais engajados e eficazes no ensino, impactando positivamente o aprendizado dos estudantes e a produção científica da instituição (Costa, 2019; Amorin e Barros Silva, 2012).

Costa (2019) citando Junckes (2015) defende a importância de políticas efetivas de gestão de pessoas nas instituições de ensino superior, especialmente nas universidades. Importante destacar que essas políticas são fundamentais para que essas instituições cumpram suas funções essenciais de ensino, pesquisa e extensão.

A adoção de política de capacitação é importante para promover a gestão do conhecimento, promovendo o compartilhamento do saber e a multiplicação de novos aprendizados que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos docentes, e em consequência a melhoria do desempenho da universidade (Amorim e Barros Silva, 2012).

Os governos têm o papel fundamental de garantir recursos financeiros substanciais para que as instituições de ensino possam oferecer condições adequadas, como infraestrutura, professores capacitados e materiais apropriados, visando proporcionar uma educação de qualidade. Nesse sentido, no Brasil, observa-se no Estatuto do Servidor Público, que a Licença Capacitação, prescrita na Lei nº 8.112 (1990), é um instrumento que evidencia a preocupação do governo na capacitação e aperfeiçoamento das competências técnicas e profissionais dos servidores em geral (Costa, 2019).

A Lei nº 9.527 (1997) que trata do Desenvolvimento de Pessoal, a qual regulamentada pelo Decreto nº 5.707 (2006), definindo que a Licença para Capacitação permite ao servidor público federal, após cinco anos de efetivo exercício, o direito de participar de curso de capacitação profissional, afastando-se do trabalho por no mínimo trinta dias e no máximo três meses. No entanto, a concessão desta licença está condicionada à discricionariedade da Administração Pública, ou seja, do dirigente de cada órgão (Villarim et al., 2023).

Além dessa possibilidade de afastamento para dedicação exclusiva à capacitação, no Brasil, o governo federal tem direcionado recursos financeiros significativos para a capacitação dos servidores públicos, inclusive os professores das universidades públicas.

Assim, o Governo brasileiro destaca na Lei de Orçamento Anual-LOA (2023), lei que estabelece as receitas e despesas do governo federal para o ano seguinte, uma rubrica específica para investimento nas ações de desenvolvimento dos servidores públicos. Essa rubrica orçamentária é a 3.1.2 – Desenvolvimento de Pessoal, sendo destinada ao custeio de ações de capacitação e treinamento de servidores públicos, incluindo: cursos, seminários, palestras e outras atividades de capacitação; afastamentos para capacitação; material didático e de apoio; viagens e diárias (LOA, 2023).

A execução desta rubrica orçamentária é feita por cada órgão ou entidade do governo federal, que tem a competência de elaborar um plano de capacitação que define as ações a serem realizadas, os recursos necessários e os objetivos a serem alcançados. Como se observa, cabe às universidades planejar as ações de capacitação e incluir no orçamento. Em face do exposto, para que a capacitação dos docentes seja verdadeiramente eficaz, a gestão dos recursos financeiros voltados para esse propósito deve ser conduzida considerando princípios claros como a eficiência, a equidade e a qualidade, que são pilares essenciais no serviço público brasileiro, conforme dispositivos da Constituição Federal (1998).

Segundo Alexandrino e Paulo (2015) a eficiência refere-se ao uso otimizado dos recursos para garantir o máximo retorno possível; a equidade preconiza a distribuição

justa desses recursos, atendendo às necessidades de todos os docentes, enquanto a qualidade assegura que a capacitação seja realizada em condições ideais para a aquisição de conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho das funções docentes.

A gestão eficaz dos recursos financeiros, é fundamental que as universidades públicas elaborem políticas de capacitação condizentes com suas particularidades, ademais as políticas devem estar alinhadas aos objetivos estratégicos da instituição, deve considerar as necessidades específicas dos docentes e acompanhar as tendências do ensino superior.

Dessa maneira, essas políticas não apenas atenderão às exigências de formação dos docentes, mas também contribuirão para o aprimoramento constante da qualidade do ensino e da pesquisa no ambiente universitário público brasileiro.

4 A GESTÃO DO CONHECIMENTO

O mundo vive atualmente na era da tecnologia, no qual todas as áreas da sociedade se beneficiam dos aparatos tecnológicos existentes, que surgiram para melhorar as atividades e necessidades de cada uma dessas áreas, e com a educação, em todos os níveis (ensino infantil, ensino fundamental, ensino médio, ensino superior), isso não é diferente (Menezes (2020). As tecnologias contribuem para um melhor processo de ensino, porém, se a pessoa que detém o conhecimento, a represa, não compartilhando aquilo que aprendeu, isso pode causar prejuízos de várias ordens. É necessário que se faça a gestão do conhecimento.

Bawden e Robinson (2009) tentam identificar soluções possíveis para as questões que envolvem a sobrecarga de informação disponível a partir do crescimento do “mundo digital” e do surgimento das redes sociais, analisando também alguns dos principais aspectos e problemas relacionados a tais questões, dentre os quais o “paradoxo da escolha”. (Menezes, 2020, p. 23).

A expressão "gestão do conhecimento" é utilizada pelo menos há duas décadas, no entanto é cada vez maior a necessidade de colocar em prática por duas razões: a primeira devido ao fato de que o capital intelectual passou a ser considerado um diferencial competitivo que pode colaborar para a sobrevivência no atual mercado econômico e a segunda, porque a necessidade de identificar, organizar, armazenar e proteger o conhecimento tornou-se imprescindível diante da acirrada concorrência estabelecida no ambiente empresarial (Techio et al., 2021).

O benefício do conhecimento é proporcionar uma vantagem sustentável gerando retornos crescentes e continuados e, ao contrário dos ativos materiais, ele aumenta com o uso: ideias geram novas ideias e o conhecimento compartilhado permanece com o doador, ao mesmo tempo em que enriquece o receptor. Como a informação tem sido vista pelas instituições como um recurso capaz de agregar valor aos produtos e serviços por elas prestados, não basta às organizações possuírem informações de qualidade, é necessário disponibilizá-las adequadamente para o público certo, no tempo certo. Isso implica em saber como obter a informação, como organizá-la e como distribuí-la, ou seja, implica em uma preocupação quanto ao gerenciamento da informação nas organizações (Davenport e Prusak, 1998).

Segundo Choo (2003), em uma organização o conhecimento é amplamente disseminado e toma várias formas, mas sua qualidade é revelada na diversidade de capacitação que a organização desenvolve como resultado desse conhecimento. Para ele, a eficácia do processo pode ser melhorada por meio de iniciativas de gerenciamento sistemático.

Em face do exposto, considera-se que o compartilhamento de conhecimento entre os docentes da Universidade Pública é essencial para a efetividade da gestão do conhecimento nessa instituição.

No entanto, é preciso identificar as dificuldades enfrentadas na prática de compartilhamento e promover estratégias que possam assegurar a gestão do conhecimento para preservar o repositório de saber, assegurando a continuidade das instituições de ensino (Ferigato et al.2020; Marques et al.2020).

4.1 A Importância do Compartilhamento do Conhecimento e seu Benefício

A importância do compartilhamento de conhecimento entre os docentes da Universidade Pública reside na promoção do aprendizado coletivo, na melhoria contínua das práticas educacionais e na geração de novos conhecimentos (Xavier et al.2023).

Uma das abordagens propostas para prática do compartilhamento da informação e do conhecimento é a do Grupo de Apoio que, para Tavares (2011), tem como principal objetivo contribuir para o processo de tomada de decisão, certificando-se de que as informações sejam oportunas, tenham relevância e propósito e mantenham-se com a qualidade e quantidade necessárias.

Para esse autor, a fim de atender as demandas do mercado e em função da competitividade e da produtividade observa-se a aproximação do modelo de oferta educacional ao funcionamento da economia com a aplicação de conceitos originários do meio econômico, como eficiência, produtividade, relações de mercado, clientelas e preferências dos consumidores ao meio educacional.

O compartilhamento do conhecimento amplia a capacidade de inovação e gera fontes de vantagem competitiva. Assim, Nonaka e Takeuchi (1996) concluem que o conhecimento se torna um diferencial competitivo porque à medida que as companhias buscam novas formas de alavancar seus recursos para ganhar mais vantagens competitivas, a consciência de que o conhecimento que existe dentro de uma empresa é um de seus recursos mais importantes, aumenta.

Ao compartilhar suas experiências e aprendizados, os professores podem contribuir para o desenvolvimento acadêmico e profissional de seus pares, enriquecendo o ambiente universitário e fortalecendo a gestão do conhecimento na instituição. Além disso, o compartilhamento de conhecimento também possibilita a criação de redes de colaboração, que podem fomentar a pesquisa e a inovação, resultando em impactos positivos na sociedade.

O conhecimento tornou-se um fator determinante para a competitividade organizacional em diferentes setores (Vereb & Ferreira, 2018, Fernandes & Ferreira, 2013). No setor da educação, as universidades, no âmbito da sua missão de produtora e disseminadora de saberes, tornam-se cada vez mais importante para o desenvolvimento e a inovação. (De Oliveira, Rito e Marques, 2023, p.747)

Por meio da troca de ideias e informações, os docentes ampliam seus horizontes e têm a oportunidade de expandir seus conhecimentos, adquirindo novas perspectivas e abordagens para o ensino e a pesquisa. Essa partilha de saberes não apenas beneficia os professores, mas também os alunos, que são beneficiados com um ensino mais rico e diversificado.

Além disso, o compartilhamento de conhecimento pode promover uma cultura de aprendizagem contínua, incentivando os docentes a se manterem atualizados e a buscarem constantemente o aprimoramento profissional. Em suma, o compartilhamento de conhecimento entre os docentes da Universidade Pública é fundamental para o crescimento e o fortalecimento da instituição, garantindo sua relevância no cenário educacional e científico.

4.2 Dificuldades no Compartilhamento do Aprendizado

Verificou-se, a partir da literatura pesquisada que há alguns obstáculos para o compartilhamento de conhecimento entre docentes das universidades pública. Entre esses desafios, destacam-se a falta de estímulo institucional, o ambiente competitivo e o assédio velado na docência, a carga de trabalho elevada e a resistência à mudança (De Oliveira, Rito & Marques; 2023). Ademais, a carência de uma cultura organizacional que promova e encoraje a partilha de conhecimento pode obstruir a transferência de saberes

e a cooperação entre os docentes, prejudicando a eficácia da gestão do conhecimento na universidade.

Marques et al. (2020) destacam que a eficácia da gestão do conhecimento em uma instituição de ensino superior é fortemente influenciada pela percepção dos docentes e técnicos administrativos em relação ao compartilhamento de conhecimento, engajamento, cultura organizacional e feedback contínuo.

Conforme discutido por esses autores, a colaboração e o compartilhamento de conhecimento entre os colaboradores criam um ambiente propício para a gestão eficaz do conhecimento, e isso facilita a criação e disseminação de informações relevantes. Segundo análise desses autores, o engajamento dos colaboradores na gestão do conhecimento é essencial para o sucesso das iniciativas, pois contribui para a participação ativa em programas e práticas que promovem a criação e compartilhamento de conhecimento.

De acordo com Marques et al. (2020), os desafios enfrentados no compartilhamento de conhecimento entre os docentes e técnicos administrativos em uma instituição de ensino superior, podem prejudicar a eficácia da gestão do conhecimento. Entre as dificuldades, esses autores destacam a falta de uma cultura organizacional que estimule a troca de conhecimento, a carência de incentivos para a colaboração e a ausência de confiança entre os colaboradores, todos esses fatores que podem dificultar a disseminação de informações e experiências relevantes.

Adicionalmente, a resistência à mudança, a competição interna e a limitação de tempo para interações colaborativas também se apresentam como entraves ao compartilhamento de conhecimento entre os profissionais da instituição (Marques et al, 2020; Ferreira & da Cunha, 2024; Chubachi, 2010).

No Quadro 1 essas dificuldades foram categorizadas, a partir desta pesquisa.

Desafios	Descrição	Referência
Falta de Incentivo Institucional	Ausência de políticas de apoio específicas para incentivar o compartilhamento de conhecimento.	Bolzan <i>et al.</i> (2022)
Ambiente Competitivo	Foco na publicação individual, priorizando pesquisa individual sobre colaboração.	Alcará <i>et al.</i> (2009)
	Cultura de competição por recursos e reconhecimento, gerando desconfiança.	Roriz (2023)
Sobrecarga de Trabalho	Excesso de atividades docentes limita o tempo para compartilhamento de conhecimento.	Pires e Ribeiro (2024)
	Falta de reconhecimento do tempo dedicado ao compartilhamento, aumentando a sobrecarga.	Bolzan <i>et al.</i> (2022)
Resistência à Mudança	Acomodação em rotinas estabelecidas gera resistência a novas metodologias de compartilhamento.	Alcará <i>et al.</i> (2009)
	Medo de expor falhas ou conhecimentos incompletos inibe a participação colaborativa.	Roriz (2023)
Cultura Organizacional Inadequada	Comunicação ineficaz e falta de espaços para diálogo dificultam a disseminação de informações.	Bolzan <i>et al.</i> (2022)
	Desvalorização do compartilhamento, desestimulando a participação docente.	Pires e Ribeiro (2024)

Superar os obstáculos e criar um ambiente favorável ao compartilhamento de conhecimento, é essencial para promover a inovação, a aprendizagem contínua e impulsionar o desenvolvimento organizacional. Ao identificar e enfrentar as barreiras que dificultam o compartilhamento de conhecimento, as instituições podem implementar estratégias eficazes para estimular a colaboração e a difusão de informações, contribuindo assim para aprimorar a gestão do conhecimento e alcançar os objetivos organizacionais estabelecidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo exploratório realizado a partir da literatura sobre a gestão do conhecimento, verifica-se que as dificuldades no compartilhamento do aprendizado impactam diretamente a efetividade da gestão do conhecimento em uma universidade pública. As barreiras identificadas, como a falta de incentivo institucional e a resistência dos docentes (Ferreira e Cunha, 2024), emergem como obstáculos significativos que precisam ser superados.

Além disso, a ausência de uma cultura organizacional que valorize a disseminação do conhecimento agrava essas dificuldades, demonstrando a necessidade urgente de intervenção estratégica.

O estudo evidenciou que as principais dificuldades no compartilhamento do aprendizado na Universidade Pública estão vinculadas à resistência dos docentes, à carência de incentivos institucionais e à inexistência de uma cultura voltada para o compartilhamento de conhecimento.

Um aspecto identificado importante, diz respeito a relevância da rubrica orçamentária que o Governo do Brasil destinada à capacitação dos servidores públicos. Esse recurso garante que os docentes possam participar de ações de capacitação, entretanto, faz-se necessário que a instituição de ensino superior realize um plano de capacitação e desenvolva políticas claras para oportunizar que o maior número de docentes sejam capacitados e possam disseminar o conhecimento adquirido durante essas capacitações.

Os benefícios do compartilhamento do conhecimento, como a promoção do aprendizado contínuo, o fortalecimento do ambiente colaborativo e o aumento da eficiência nas atividades acadêmicas, destacam a importância de superar essas barreiras. A gestão eficaz da rubrica orçamentária para capacitação deve ir além do financiamento inicial, incluindo estratégias para assegurar que o conhecimento adquirido seja amplamente disseminado e aplicado.

Diante disso, é essencial que a universidade desenvolva estratégias eficazes para incentivar e promover uma cultura de compartilhamento, visando à melhoria da gestão do conhecimento. Recomenda-se a criação de programas de reconhecimento e valorização para os docentes que se destacarem na prática de compartilhamento de conhecimento (Xavier et al, 2023), considerando que a universidade deve investir na criação de uma cultura organizacional que estimule a disseminação do conhecimento, promovendo eventos, workshops e outras iniciativas que incentivem a troca de saberes.

Recomenda-se para pesquisas futuras, a realização de uma pesquisa com os docentes para avaliar as dimensões apontadas pelos docentes relacionadas às práticas de compartilhamento e para identificar as dificuldades que enfrentam para efetivamente promover a disseminação do conhecimento. Por fim, destaca-se que as universidades têm um papel essencial na criação e propagação desse conhecimento, agindo como centros de pesquisa, locais de formação de profissionais capacitados e facilitadores de parcerias entre a academia e o setor produtivo, resultam em benefícios para a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

- ALCARÁ, A. R.; CHIARA, I. G. D.; RODRIGUES, J. L.; TOMAÉL, M. I.; PIEDADE, V. C. H. Fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. **Perspectivas em ciência da informação**, v. 14, p. 170-191, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/VJCMFJ6VVZ378jGH7mxVnXS/>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- AMARAL AIRES, R. W.; MOREIRA, F. K.; DE SÁ FREIRE, P. Indústria 4.0: desafios e tendências para a gestão do conhecimento. **Revista E-Tech: Tecnologias para Competitividade Industrial**, v. 11, n. 1, p. 67-87, 2018. Disponível em: <https://etech.sc.senai.br/revista-cientifica/article/download/988/33>. Acesso em: 10 jan. 2024.
- AMORIM, T. N. G. F.; DE BARROS SILVA, L. Treinamento no serviço público: uma abordagem com os servidores técnico-administrativos de universidade. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 2, n. 1, p. 1-28, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4213607.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2024.
- AMORIM, T. N. G. F.; DE BARROS SILVA, L. Treinamento no serviço público: uma abordagem com os servidores técnico-administrativos de universidade. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 2, n. 1, p. 1-28, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/4213607.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- BISPO, M. D. S.; GODOY, A. S. A etnometodologia enquanto caminho teórico-metodológico para investigação da aprendizagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, p. 684-704, 2012.
- BOLZAN, D. P. V.; CUNHA, M. I.; POWACZUK, A. C. H. Docências e movimentos formativos: desafios e tensões nas práticas pedagógicas. **Revista Internacional de Educação Superior**, v. 8, e022032, 2022. Epub 12 ago. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/riesup.v8i0.8663812>. Acesso em: 5 jan. 2024.

- CHOO, C. W. **A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões**. 3. ed. São Paulo: Senac, 2003.
- CHUBACHI, O. M. Desenvolvimento profissional como eixo para a gestão do conhecimento: uma análise do programa de capacitação e aperfeiçoamento da Universidade Federal Fluminense. 2010. Disponível em: <https://app.uff.br/handle/1/19349>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. 1988. Disponível em: <http://bit.ly/planalto-cf1988>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- CORBETTA, Piergiorgio. **Metodologia e técnicas de investigação social**. Edição revisada. Espanha, 2007.
- COSTA, C. d. P. d. Licença para capacitação na Universidade Federal de Juiz de Fora: uma análise do processo. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/10335>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- CRUZ, D. G.; MOLINA, L. G. Concepções e práticas de gestão do conhecimento aplicadas à educação a distância. **Revista Brasileira de Educação em Ciência da Informação**, v. 6, p. 3-16, 2019. Disponível em: <https://portal.abecin.org.br/rebecin/article/view/137>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- DAVENPORT, T. H.; PRUZAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam seu capital intelectual**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- DE MORAES, K. N.; OLIVEIRA, J. F. Produção do conhecimento na universidade pública no Brasil: tensões, tendências e desafios. **Educação em Revista**, v. 32, n. 4, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/edrevista/37>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- DE OLIVEIRA, R. C. S.; RITO, F.; MARQUES, H. Spillover do conhecimento e universidade: uma revisão. **Brazilian Journal of Business**, v. 5, n. 1, p. 735-745, 2023. Disponível em: <brazilianjournals.com.br>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- DECRETO Nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Regulamenta a Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, que dispõe sobre o desenvolvimento de pessoal em cargo público.
- DRUKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.
- FERIGATO, S. H.; TEIXEIRA, R. R.; FRAGELLI, M. C. B. A universidade e a atividade docente: desafios em uma experiência pandêmica. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 10, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- FERREIRA, A. C. F.; DA CUNHA, P. H. B. Compartilhamento do conhecimento nas organizações: contribuições e desafios. **Boletim do Gerenciamento**, 2024. Disponível em: <nppg.org.br>. Acesso em: 5 jun. 2024.
- HOFFMANN, I. L.; NUNES, R. C.; MULLER, F. M. As informações do Censo da Educação Superior na implementação da gestão do conhecimento organizacional sobre evasão. **Gestão & Produção**, v. 26, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/jTHRQbfrKyzytpm4SHNTSKn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- HUSSERL, E. **Ideias para uma fenomenologia pura e para uma filosofia fenomenológica**. 7. ed. Trad. Márcio Suzuki. São Paulo: Ideias & Letras, 2006.
- LEI Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- LEI Nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Dispõe sobre o desenvolvimento de pessoal em cargo público.

LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL (LOA) DE 2023. Estabelece as receitas e despesas do governo federal para o ano de 2023.

MARQUES, J. M. R.; LA FALCE, J. L.; MARQUES, F. M. F. R.; DE MUYLDER, C. F.; SILVA, J. T. M. A maturidade da gestão do conhecimento: uma comparação entre a percepção de docentes e técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino superior. **Revista Conhecimento Online**, v. 1, p. 27-48, 2020. Disponível em: <feevale.br>. Acesso em: 5 jan. 2024.

MENEZES, R. F. B. Gestão do conhecimento no setor público: o aproveitamento da atividade investigativa da Polícia Federal brasileira. 2020. Disponível em: <http://www.realp.unb.br/>. Acesso em: 5 jan. 2024.

PAULO, V. P.; ALEXANDRINO, M. **Direito Constitucional Descomplicado**. 14. ed. São Paulo: Método, 2015. 1325 p.

QUANDT, C. O.; CRUZ, J. A.; ROSA, C. A.; WELGACZ, H. T. A produção científica brasileira em gestão do conhecimento: análise cienciométrica e mapeamento de redes de autores do ENEGEP. **Revista Produção Online**, v. 21, n. 1, p. 183-205, 2020.

RIBEIRO, R. A. B.; SILVA, V. S. A capacitação e o aperfeiçoamento de profissionais da área de atendimento ao público. **Estudos e Pesquisas em Administração**, v. 8, p. 103-122, 2022. Disponível em: <https://spa.acessibilidade.ufsc.br/>. Acesso em: 5 jan. 2024.