



A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA PARA OTIMIZAÇÃO DOS PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO: O CASO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC

Nelson Delfino
Elizandra Machado
Michelle Bianchini De Melo
Christine Benciveni Franzoni
Ana Maria Benciveni Franzoni

RESUMO

O presente artigo pretende abordar a gestão de pessoas em uma Instituição Federal de Ensino Superior – IFES. Trata-se de um estudo de caso desenvolvido na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, sendo que o enfoque será nos programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos servidores técnico administrativo, visto a partir da inovação da aplicação da plataforma de Educação a Distância (EaD) como meio de gerar e difundir o conhecimento entre os servidores. Por meio dos fundamentos teóricos, busca-se propiciar condições de análise dos dados coletados. Neste âmbito, serão feitas análises a partir do cruzamento das informações primárias, com a fundamentação teórica e os documentos obtidos na instituição investigada. Posteriormente, parte-se para a análise, em que será procedida a conclusão da pesquisa, registrando-se as recomendações e sugestões para melhoria contínua dos processos estudados e adequação dos cursos oferecidos para a plataforma de EaD em foco.

Palavras chaves: Educação à distância; Gestão de Pessoas; Capacitação; Treinamento & Desenvolvimento (T&D)

1. INTRODUÇÃO

A forma de estruturação curricular dos cursos oferecidos via Programa de Capacitação da UFSC, denota-se um impasse, pois o que aparentemente evidencia-se é que o mesmo é somente uma forma de garantir evolução na carreira ao servidor, não indo ao encontro das novas técnicas e temáticas da moderna gestão de pessoas na era da difusão do conhecimento sem fronteiras. Para tanto, tem-se como objetivo geral analisar a contribuição da Educação a Distância para a otimização dos Programas de capacitação, bem como o treinamento e desenvolvimento dos servidores da UFSC.

Diante do exposto, elabora-se a seguinte pergunta de pesquisa para o presente trabalho: Como a Educação a Distância contribui para a otimização dos Programas de Capacitação, treinamento e desenvolvimento dos servidores da UFSC?

Para fundamentar o desenvolvimento desse artigo, e na tentativa de solucionar o problema, foram elaborados os objetivos apresentados na sequência, identificando quais os fins a serem atingidos.

O objetivo geral da pesquisa será analisar a Educação a Distância e a sua contribuição para a otimização dos Programas de Capacitação, bem como o treinamento e desenvolvimento dos servidores da UFSC. Para alcançar esse objetivo, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- Apresentar uma fundamentação teórica sobre: Educação a Distância (EaD), Gestão de Pessoas/Recursos Humanos, Treinamento e Desenvolvimento/Capacitação Profissional;
- Realizar um estudo de caso na UFSC referente a capacitação, treinamento e desenvolvimento dos servidores por meio da Educação a Distância (EaD).

Cabe destacar que o estudo de caso foi escolhido na UFSC pelo fato de um dos autores do presente artigo ser servidor da instituição, e vir participando de eventos e comissões que tratam do tema em questão, a partir de onde obteve a oportunidade de conhecer a formação do plano de capacitação da referida Instituição. Atualmente ministra curso de capacitação aos servidores técnicos administrativo. Tais detalhes conferem ao pesquisador experiência e interesse particular em buscar respostas para a pergunta da pesquisa apresentada. Nota-se a importância de fornecer novos elementos teórico-prático para a difusão de ensino-aprendizagem para o servidor através de formatos práticos e atualizados dos cursos, repassando o conhecimento nos diferentes campi hoje existentes na UFSC, principalmente na EaD.

2. EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

No contexto atual, a EaD vem se destacando como uma modalidade de ensino mais flexível ao materializar uma nova relação do aprendiz com a realidade objetiva, a qual não se limita mais à experiência pessoal e ao modelo de escola tradicional e de família que lhe proporciona. (CASTRO NETO, 2006).

A Educação a Distância como uma plataforma para capacitação e aprendizado por parte de uma instituição universitária é uma necessidade urgente, visto que as demais instituições instaladas na sociedade, seja para fornecer produtos ou serviços, apresentam esta preocupação em dar resposta imediata a qualquer questionamento, e ainda, oferecendo serviços ágeis e de qualidade para o pleno atendimento das demandas da sociedade.

Corroborando Castro Neto (2006, p. 75), diz:

nesses ambientes, os materiais produzidos a serem disponibilizados e utilizados pela comunidade virtual, tanto na sua apresentação, na forma, como no conteúdo, devem ser acessíveis, de fácil consulta, e conduzir progressivamente o aprendiz ao conhecimento, à compreensão, à análise e à aplicação dos conteúdos apresentados.

É fundamental que a EaD represente mais que uma novidade no campo da educação, ela precisa se constituir enquanto inovação, até em função da necessidade de repensar práticas e processos de mediação pedagógica a partir do uso de diferentes TDs, o que acrescenta novos elementos e possibilidades à ação e a interação dos sujeitos que dela participam. (NICOLODINI, 2010).

De acordo com Oliveira et al (2010, p.1) “a EAD pode contribuir com a integração e desenvolvimento das nações, assim como a internacionalização de Instituições de Ensino, por meio de intercâmbio de estudantes, professores e servidores, dentre outras vantagens”.

Neste momento, quando se discute a necessidade das instituições públicas, nas diferentes esferas, comprovarem cada vez mais que são organizações eficientes e que

justificam a sua existência a partir do pleno atendimento dos seus objetivos, pressupõe-se ser oportuno se investigar a Educação a Distância em uma universidade pública federal poderá aperfeiçoar os programas estabelecidos para capacitar e avaliar seus servidores, buscando desse modo, responder a esta discussão da sociedade que permeia a eficiência no setor público.

Neste sentido, o presente artigo pretende contribuir para que outras pesquisas baseadas em temas relacionado à Gestão de Pessoas/Recursos Humanos, Treinamento e desenvolvimento/Capacitação Profissional através da Educação a Distância possam ser igualmente desenvolvidas.

3. GESTÃO DE PESSOAS/GESTÃO RECURSOS HUMANOS

As pessoas podem aumentar ou produzir as forças e fraquezas de uma organização dependendo da maneira como elas são administradas. Elas podem ser o sucesso ou o fracasso de uma empresa, por isso é fundamental torná-las o sucesso, para que objetivos individuais e organizacionais sejam alcançados (MACHADO; PEREIRA; SILVEIRA, 2010).

Para Demo (2008, p.8):

Em tese, a Gestão de Pessoas nas organizações assume papel especialmente relevante e estratégico na realidade competitiva atual, já que suas políticas e práticas devem criar capacidades organizacionais que levem a uma competitividade maior.

A gestão de pessoas, ou seja, a administrações de recursos humanos são de grande importância para o sucesso da organização seja ela pública ou privada.

Segundo Girardi (2008, p. 32), “a Gestão de Pessoas agrega às organizações competitividade, atuando com processos adequados e voltados para o desenvolvimento das pessoas”. De acordo com esse contexto, gerar competitividade para a organização e desenvolvimento dos indivíduos representa um desafio para a Gestão de Pessoas.

Os nomes - como departamento de pessoal, relação industrial, recursos humanos, desenvolvimento de talentos, capital humano ou capital intelectual - são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão das pessoas. Cada qual reflete uma maneira de lidar com as pessoas. O termo Administração de Recursos Humanos (ARH) ainda é o mais comum de todos eles (MACHADO; PEREIRA; SILVEIRA, 2010).

Este artigo destaca a gestão de pessoas em uma organização de ensino onde é fundamental treinar e desenvolver pessoas por meio da capacitação profissional.

3.1. Treinamento e desenvolvimento/capacitação profissional

O treinamento é composto por uma educação do profissional, com o objetivo de fornecer meios para proporcionar aprendizagem e mudanças. Essa aprendizagem é composta por uma mudança no comportamento do indivíduo, agregando novos conhecimentos, novas habilidades, novas atitudes e novas maneiras de agir e pensar.

Para GIRARDI (2008, p.47) “o treinamento é um fator de investimento no capital humano e consiste em um processo sistemático de melhoria do comportamento do indivíduo para o alcance dos objetivos organizacional”.

O alcance dos objetivos depende muito da educação que o indivíduo recebe. De fato a educação é o grande elemento estratégico e de diferenciação para qualquer tipo de organização. O investimento em áreas produtivas, como indústrias e construção civil, de nada servem se o país não possui mão de obra qualificada. Não se trata apenas de mão de obra capacitada para atividades repetitivas, configurando-se como uma educação fordista (separando a prática da teoria), mas sim, uma educação em que o país e a população (ou aluno) vejam o conhecimento como uma forma de agregar valor ao trabalho,

conseqüentemente do produto/serviço confeccionado. (OLIVEIRA; QUEIROZ;QUEIROZ, 2010).

No que se refere a desenvolvimento de pessoas Dutra (2002, p.101) destaca que:

A questão do desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo. Por que é fundamental? Porque as organizações estão cada vez mais pressionadas, tanto pelo ambiente externo quanto pelas pessoas com as quais mantêm relações de trabalho, para investir no desenvolvimento humano. As organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas. Ao mesmo tempo, as pessoas buscam seu contínuo desenvolvimento para obter maior segurança quanto a sua inserção no mercado de trabalho.

Desenvolver pessoas na organização não é considerado um custo a mais, mas sim um retorno em longo prazo, onde a empresa precisa investir no crescimento do indivíduo nas mais diversas áreas. Sendo que o desenvolvimento está focado no crescimento pessoal do empregado, visando não apenas o cargo atual, estando mais relacionada com a educação, capacitação e orientação para o futuro (MACHADO et al ,2010). No que se refere a capacitar pessoas, para Steil (2006, p. 15) “Capacitar indivíduos para que desempenhem suas atividades profissionais é prática que se equaciona com o próprio desenvolvimento do trabalho sistematizado.”

No contexto da organização pública, há uma série de desafios a serem enfrentados, tanto os servidores quanto seus líderes precisam capacitados, sendo necessário avaliar o ambiente intraempreendedor constantemente. Neste processo deverá ser verificado se as pessoas estão atingindo os resultados esperados, se estão satisfeitas, se as habilidades desenvolvidas estão sendo postas em prática, etc. Para saber se as pessoas estão colocando em prática o que está sendo treinado e desenvolvido, é necessário conferir se os resultados estão sendo alcançado com sucesso. Para isto, é necessário que o contexto seja também avaliado antes de se iniciar o processo de treinamento e desenvolvimento das pessoas (WOLF et al, 2011).

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para responder à pergunta de pesquisa, efetuar-se-á um estudo de caso, com características de pesquisa qualitativa. Pois, como diz Chizzotti (2001), as pesquisas são caracterizadas pelo tipo de dados coletados e pela análise que se fará desses dados. A abordagem qualitativa “implica uma ênfase nos processos e significados” (GARCIA; QUEK, 1997, p.451). Afinal, conforme lembra Godoy (1995), abordagem é qualitativa quando envolve dados descritos sobre processos, crenças, valores e atitudes e, por isso, não podem ser padronizados e nem quantificados. Em uma abordagem qualitativa.

Com relação aos tipos de pesquisa, terá norteamto por meio de embasamentos bibliográficos, exploratórios, descritivos. A vantagem da pesquisa bibliográfica “reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente” (GIL, 2002, p.45). Vergara (1997, p.45) contribui afirmando que “a investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado“, trata com problemas pouco conhecidos, objetivando definir hipóteses ou proposições para futuras investigações.

Para melhorar a coleta de dados, Godoy (1995) sugere que sejam adotadas técnicas como observações, entrevistas, questionários e levantamentos. Os dados da presente pesquisa foram coletados no site da instituição por meio de portarias, e houve também a observação participante dos autores. Para Roesch (1999), por observação participante os dados são obtidos por meio do contato direto do pesquisador com o fenômeno observado.

Vale destacar que a UFSC foi definida como estudo de caso, por um dos autores do artigo ser servidor técnico administrativo, o outro ser professor permanente e os demais serem estudantes de pós graduação da instituição estudada. Também, pela sua importância como Universidade Federal, pública e gratuita, quanto pelas inovações aplicadas no campo de Educação a Distância.

5. ESTUDO DE CASO: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA- UFSC

A ¹Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC possui um Sistema Gestor de Capacitação (SGCA), coordenado pelo Núcleo de Processamento de Dados (NPD), pela Divisão de Capacitação e Afastamento para Formação (DCAF) do Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas (DDPP) e pela Divisão Auxiliar de Pessoal (DAP-HU), que foi criado com o objetivo de gerenciar as ações de capacitação destinadas aos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC. Por meio deste sistema será possível consultar os módulos de capacitação oferecidos pela DCAF/DDPP e DAP-HU, fazer as inscrições para a participação nesses módulos, consultar seu histórico, solicitar certificados, dentre outras opções.

Em 2008 foi publicada a Portaria Normativa ²nº 017/GR/2008, de 22 de julho de 2008, onde o Reitor da Universidade Federal de Santa Catarina, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 94.664/87, na Lei nº 11.091/2005, no Decreto nº 5.825/2006 e no Decreto nº 5.707/2006.

Em seu art. 1º, a Portaria traz a sua finalidade, qual seja:

“Instituir as normas de funcionamento dos cursos de capacitação profissional oferecidos pelo Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (DDPP/PRDHS), destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade”.

Já em seu art. 2º, cita:

“Para os fins do disposto nesta portaria normativa entende-se por cursos de capacitação profissional as atividades de aprendizagem presencial e a distância que visem ao desenvolvimento das competências institucionais por meio das competências individuais dos servidores, cuja necessidade tenha sido detectada pela Universidade”.

Ainda, os arts. 3º, 4º, 5º e 6º determinam:

Art. 3º Os cursos de capacitação a que se refere esta portaria normativa deverão observar as seguintes linhas de desenvolvimento:

I – iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II – formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III – educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

¹ Dados sobre a Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC e o Sistema Gestor de Capacitação (SGCA) está disponível no site http://www.sgca.ufsc.br/web/help_apresentacao.jsp. Acessado em 05 outubro de 2011.

² Dados sobre a portaria normativa ²Nº 017/GR/2008 DE 22 DE JULHO DE 2008 está disponível http://www.sgca.ufsc.br/web/help_portaria.jsp acessado em 05 outubro de 2011.

IV – gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V – inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;

VI – específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Art. 4º Os cursos de capacitação profissional, observadas as linhas de desenvolvimento a que se refere o artigo anterior, poderão ser constituídos por módulos.

Art. 5º Os módulos, observada a sua vinculação ao ambiente organizacional, classificam-se em:

I – Módulos Específicos: visam à capacitação do servidor para o desenvolvimento das atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa;

II – Módulos Interambientais: visam à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.

1º O curso será composto por, no mínimo, um módulo específico.

2º Os módulos interambientais que possuírem relação direta com as atribuições do cargo poderão ser considerados específicos por meio de avaliação da equipe técnica da Divisão de Capacitação e Afastamento para Formação/DDPP/PRDHS.

Art. 6º Os cursos e módulos, respeitados os pré-requisitos para a inscrição, poderão ser oferecidos nas seguintes formas:

I – com turmas fechadas, quando direcionados a determinado órgão, cargo ou função gratificada;

II – com turmas abertas, quando destinados a atender a mais de um órgão, cargo ou função gratificada.

Entende-se por módulo a parte de um curso com carga horária definida, caracterizada como uma série de aulas presenciais ou a distância, sobre um tema ou sobre vários temas conexos com o objetivo do curso.

5.1. Educação a distância na UFSC ³

A UFSC iniciou a modalidade de Educação a distância em 1995, privilegiando a pesquisa e a formação de pessoas através de projetos de extensão. Somente no biênio 95/96, a UFSC qualificou mais de 2.000 funcionários de empresas de transporte rodoviário com a transmissão de 17 cursos de aperfeiçoamento, formatadas em 169 vídeo-aulas, geradas e transmitidas por satélite. Em 2005 um novo desafio para a educação a distância surgiu na UFSC: a implementação do ensino de graduação público a distância. Pela primeira vez na história da instituição foram oferecidos cursos de graduação a distância, em um primeiro momento, apenas Licenciatura em Matemática e Licenciatura em Física. Atualmente as aulas contam com o suporte de pólos de ensino, construídos em municípios do interior do estado e equipados com computadores, impressoras, laboratórios experimentais, midiateca, sala de tutoria, sala de estudos e auditório para realização das videoconferências, das avaliações presenciais e dos seminários de integração.

Também foi da UFSC a iniciativa de implantar o primeiro mestrado tecnológico por videoconferência no Brasil, integrando o Campus da UFSC com sede industrial da Equitel (Curitiba - PR). A instituição ainda capacitou 7.750 professores do Ensino Fundamental e do

³ Dados sobre a educação a distância da UFSC está disponível no site: <http://www.sead.ufsc.br/institucional/proposta.html> . Acessado em 05 outubro de 2011.

Ensino Médio da rede estadual de Santa Catarina para o uso de novas tecnologias na educação, através de um ciclo de teleconferências. Ainda, produziu em parceria com o SEBRAE o primeiro kit pedagógico brasileiro para a Formação de Jovens Empreendedores, formatado em fitas de vídeo e material impresso distribuídos para escolas técnicas e faculdades do estado de São Paulo.

Além de gerenciar novos processos de educação e comunicação, a UFSC atua também como um núcleo de produção de conhecimento, de pesquisas e relatos acadêmicos sobre educação a distância, gerando novas oportunidades de atuação e de melhoria contínua da qualidade pedagógica das suas ações educativas. O planejamento de cada curso oferecido envolve os objetivos de ensino-aprendizagem definidos, a qualidade do conteúdo, as condições de acesso tecnológico dos ambientes de recepção e uma verificação do histórico de aprendizagem das pessoas a serem qualificadas. O objetivo sempre foi fazer educação de qualidade com competência, e isto, graças à pesquisa, tem melhorado a cada nova ação realizada.

A Educação a distância (EaD) é educação mediada por Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), onde tempo e espaço se relativizam e o processo de ensino-aprendizagem é autônomo, colaborativo e dialógico. Nos últimos anos, a Secretaria de Educação a Distância da UFSC (SEaD/UFSC) tem desenvolvido cursos de capacitação e de extensão que abrangem um grande número de alunos em todo o território nacional e temas de grande relevância para a sociedade, como questões relativas à violência, ao uso abusivo de drogas, à valorização do meio ambiente, segurança e cidadania; todos estes baseados na proposta pedagógica sócio-construtivista.

Essa teoria de Vygotsky avalia o papel do tutor (professor) como o de mediador da aprendizagem do cursista (aluno) e facilitador do processo de busca, descoberta, interação e motivação. O sócio-construtivismo tem como base uma aprendizagem social que considera os processos cognitivos presentes na interação tutor-aluno, levando em conta, principalmente, sua afetividade inerente. O construtivismo interacionista considera a afetividade como subjacente à ação responsável pelas trocas entre sujeito e objeto de conhecimento. Neste tipo de educação, as TICs permeiam uma interação, enriquecida por múltiplos contextos culturais e geográficos, em que o cursista aprende com o seu tutor e com os demais participantes do curso. Portanto, os processos de afetividade, interação e motivação, além de serem articulados entre si, são essenciais para que ocorra, de forma eficiente, uma boa qualidade em EaD.

5.2 UFSC cria programa para capacitar servidores a distância⁴

Assim sendo, a práxis pedagógica proposta pela SEaD se baseia nesta concepção teórico-metodológica, utilizando a plataforma educacional Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment), um software livre que gerencia as atividades educacionais propostas para cada curso. Desta forma, teoria e prática se fundem na construção de um modelo de EaD que ultrapassa as barreiras impostas pela distância.

Referência no país na área da Educação a Distância, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) começa a investir na capacitação de servidores por meio desta modalidade de ensino. A largada deste processo foi a aula magna “A ética pública na relação entre a UFSC e a sociedade”, a ser proferida pelo reitor Alvaro Toubes Prata no auditório do Laboratório de Educação a Distância (LED), no campus da Trindade, em Florianópolis.

O primeiro módulo de capacitação, chamado “Liderança e o processo de geração de idéias na UFSC”, com carga de 24 horas/aulas, será um curso na modalidade semipresencial,

⁴ UFSC cria programa para capacitar servidor a distância está disponível no site: <http://noticias.ufsc.br/2011/07/08/ufsc-cria-programa-para-capacitar-servidores-dos-campi-a-distancia-2/>. Acessado em 05 outubro de 2011.

transmitido a partir de Florianópolis, por meio de videoconferência, para os campi de Araranguá, Curitibanos e Joinville, alcançando também servidores do campus sede, na Capital.

De acordo com a proposta, o objetivo do curso é “propiciar aos alunos uma visão integrada de como pode ocorrer o processo de inovação na UFSC, oportunizando a construção de um ambiente institucional inovador através da busca sistemática de estratégias, utilizando para tal a Gestão da Inovação, bem como o entendimento do papel do líder nesse processo”

6. RESULTADOS DA PESQUISA

De acordo com contexto da instituição estudada foi possível vislumbrar ainda mais meios de melhorar aplicativos de Gestão dos Recursos Humanos da instituição, pois nas organizações modernas parte-se do princípio da boa utilização das práticas existentes na área de Recursos Humanos e amparadas por ferramentas que propiciem a difusão do conhecimento. Com o crescimento da instituição e ampliação do seu corpo funcional, torna-se urgente que a capacitação e aproveitamento dos conhecimentos dos atuais servidores e mineração e atitudes dos novos servidores levem a instituição a se preocupar com a melhor arregimentação de seus processos de desenvolvimento e de treinamento do seu corpo funcional.

Dessa maneira, fica evidente nas organizações que adotam as modernas técnicas de gestão de pessoas e que se valem de ferramentas habilitadoras para o compartilhamento do conhecimento a ser difundido, a incorporação de que o conhecimento é um ativo da organização, e que, através de boas práticas, poderão atingir resultados tangíveis garantindo a transformação do conhecimento tácito em conhecimento explícito e sendo uma relação direta com a sobrevivência sustentável tanto no setor público quanto no privado.

Espera-se que o que for evidenciado na pesquisa gere formas que sejam difundidas e aplicadas ao maior número de indivíduos e que, através da fomentação do aprendizado, via estudo da teoria e da prática, seja criada a difusão das modernas técnicas por meio da EaD, transformando as informações num todo, seja em processos de tomada de decisão relacionados à capacitação, treinamento e desenvolvimento na UFSC. Considerando a instituição uma geradora intensiva do conhecimento em diversas áreas, a difusão de novas técnicas em diversos âmbitos de capacitação, torna-se algo inerente à sua função como prestadora deste serviço. Por fim, espera-se desta instituição uma possibilidade de vivenciar a educação continuada de seu corpo técnico através de programas capacitadores e que possibilite a difusão de modernas técnicas e práticas aplicadas para a Gestão de Pessoas, por meio de plataformas de EaD.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste contexto, observa-se que a instituição pode ainda direcionar um maior interesse pela capacitação dos servidores através do uso de EaD, atingindo maiores ganhos financeiros, ou seja, reduzindo os custos. A utilização das plataformas de EaD para que os envolvidos tenham condições de desenvolver a pesquisa e a construir ferramentas mais dinâmicas, interativas e colaborativas para processos mediados por computador, é de suma importância para fins de capacitação funcional. Logo, gerando melhores resultados, para que de fato, gerem ganhos para a organização e para os próprios funcionários. Ademais, os servidores terão a chance de aprender mais e, dessa forma, alcançar níveis reais de capacitação e de desempenho.

Com o mapeamento do que realmente é necessário a ser desenvolvido na força de trabalho da UFSC revela que a Instituição, com seu Programa de Capacitação e cursos já instituídos, vislumbram elevar o nível de eficiência e eficácia do seu corpo organizacional,

nas atividades por eles desenvolvidas. Porém, o que se presencia atualmente são interesses difusos. A inovação na forma de gerir o conhecimento dado via cursos ofertados neste programa, poderiam ser desenvolvidos por meio de plataformas de Educação a Distância, em que a preocupação pela formação de um capital intelectual mais robusto permitirá a uma instituição pública federal de ensino superior atingir lugar de destaque em termos de excelência destes programas de capacitação.

Por fim, é nesse contexto que surgem oportunidades de futuras pesquisas, tanto em Educação a Distância, Gestão de Pessoas e na formação do Capital Intelectual nas instituições pública principalmente no âmbito das instituições de ensino superior, ou seja, nas universidades.

8. REFERÊNCIAS

CASTRO NETO, M. **Da teoria da atividade a atividade docente em ambientes virtuais de apoio à aprendizagem**. 2006. 212 f. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, SC, 2006.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

DEMO, G. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações**: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelo, processo, tendências e perspectiva. 2002.

GARCIA, L.; QUEK, F. Qualitative research in information systems: time to be subjective? In: LEE, A. S.; LIEBENAU, J.; DEGROSS, J. I. (Eds.) **Information systems and qualitative research**. London, UK: Chapman & Hall, 1997. p. 465.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIRARDI, D. M. **Da seção de pessoal à gestão estratégica de pessoas**: consultoria interna de recursos humanos. Florianópolis: Pandion, 2008

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar.-abr. 1995.

MACHADO, E. ; PEREIRA, M. SILVEIRA, R. R.. Recrutando Pessoas na Era do Conhecimento. In: Édis Mafra Lapolli; Ana Maria Benciveni Franzoni; Juliana Lapolli; José Alfredo Beirão Filho. (Org.). **Gestão de Pessoas em Organizações Empreendedoras**. 1 ed. Florianópolis: Pandion, 2010, v. 4, p. 133-151.

NICOLODINI S. C.; CUNHA M.I.; CITOLIN C.B.; RODRIGUES, H.; MACHADO F.M. O ensino e a pesquisa e sua relação no contexto da EAD. In: X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria de América del Sur. **Anais**. Mar del Plata, Argentina. 2010.

OLIVEIRA, L. A. B; QUEIROZ, F. C. B. P; QUEIROZ, J. V; HÉKIS, H. R; SOUZA, R. P. A educação a distância como elo de integração e de desenvolvimento para os integrantes do MERCOSUL. In: X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria de América del Sur. **Anais**. Mar del Plata, Argentina. 2010.

ROESCH, S. M. A. **Projeto de Estágio e de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1999.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

WOLF, S. M; MACHADO, E. ; GAUTHIER, F. A. O. ; FRANTZ, M. B. F.. . FRANZONI, A. M. B. Gestão de pessoas e intra-empendedorismo nas organizações de ensino universitário: o caso da ufsc. In: XXI Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial. **Anais**. Cali, Colombia. 2011.