



VII SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

GESTÃO DO CONHECIMENTO: UMA ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO NA FORMAÇÃO DE GESTORES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA REDE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

PALOMA CAROLINE GOMES DA SILVA
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

RÚBIA MAGALHÃES FRAGA
Instituto Ensinar Brasil - Rede Doctum

ANA PAULA COTA MOREIRA
Instituto Ensinar Brasil - Rede Doctum

BRENO EUSTÁQUIO DA SILVA
Instituto Ensinar Brasil - Rede Doctum



GESTÃO DO CONHECIMENTO: UMA ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO NA FORMAÇÃO DE GESTORES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA REDE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

Resumo

Como a informação e o conhecimento podem influenciar na formação de gestores do curso de Administração da Rede de Ensino Doctum? O presente trabalho se baseia na pesquisa que busca compreender como a gestão do Conhecimento usada pelo corpo docente da Rede de Ensino Doctum de João Monlevade influencia na formação positiva ou negativa de profissionais da área no mercado de trabalho, ou seja, fora do ambiente educacional. A pesquisa buscou absorver ao máximo a importância da influência de um professor e da dedicação do aluno quando se fecham as portas da faculdade e abrem-se as portas no novo emprego ou negócio a empreender. Busca-se mostrar também que o conhecimento não é algo adquirido de uma hora pra outra e nem é totalmente resultado de leituras e fórmulas, mas têm base em experiências de vida, descobertas, percepções, trocas, que partem desde o nascimento do indivíduo até o ponto em que ele consegue assimilar tudo e transformar as informações colhidas em conhecimento a ser dividido e interiorizado.

Palavras-chave: Informação. Conhecimento. Influência.

Abstract

How can information and knowledge influence the training of administrators of the Doctum Teaching Network Administration course? This work is based on the research that seeks to understand how the management of knowledge used by the teaching staff of the João Monlevade Doctum Teaching Network influences the positive or negative formation of professionals of the area in the labor market, that is, outside the educational environment. The research sought to absorb as much as possible the influence of a teacher and the dedication of the student when the doors of the university are closed and the doors open in the new job or business to be undertaken. It is also sought to show that knowledge is not something acquired from one moment to another and is not totally the result of readings and formulas, but is based on life experiences, discoveries, perceptions, exchanges, starting from the birth of the individual to the at which point he can assimilate everything and transform the information gathered into knowledge to be divided and internalized.

Keywords: Information. Knowledge. Influence.



1 INTRODUÇÃO

Este tópico demonstra os objetivos e suas delimitações, em que as respostas a tais objetivos possibilitarão a compreensão dos temas propostos.

Com a elaboração da pesquisa proposta o artigo procurou compreender a seguinte indagação: Como a gestão do conhecimento é utilizada por professores com alunos do curso de administração para a efetiva formação profissional?

Viu-se a necessidade de realizar a revisão bibliográfica sobre os temas conhecimento, comunicação e educação para que toda essa relação seja entendida e embasada corretamente para melhor aproveitamento dos leitores. É de extrema importância entender com este trabalho como o professor utiliza a gestão do conhecimento para impactar a formação do aluno e fazer com que este seja um bom profissional na área de Administração pelo simples fato de que o seu conhecimento contribuiu para que isso acontecesse e saber a opinião do próprio aluno quais as melhores práticas de conhecimento praticadas pelos professores e que por consequência resultaram em conhecimento adquirido, saber o que chama e prende mais a atenção e faz com que o conteúdo aprendido não seja simplesmente decorado, mas sim aprendido e dê a ele a capacidade de usá-lo a seu favor no mercado de trabalho.

Depois dessa análise chega-se a mais um objetivo que é Compreender os impactos da informação e comunicação na gestão do Conhecimento, ou seja, saber como essas ferramentas vão refletir na vida do profissional e o que isso pode causar de bom ou ruim na sua carreira, etc..

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O marco teórico tem por objetivo apresentar a investigação dos temas propostos, abordando autores que aprofundam sobre conhecimento, gestão do conhecimento e as organizações.

2.1 Conhecimento

Conhecimento é o resultado pela busca constante de aprendizado, é o domínio de um determinado tema que faz com que se tenha segurança no que se diz. Mas, para o êxito do conhecimento é necessário saber aprender (ARGYRIS, 2000).

Para que o aprendizado aconteça dentro de uma empresa deve-se tomar fé das diretrizes que a mesma oferece de modo que o conhecimento repassado tenha total coesão com como a empresa quer ser vista. (SILVA, 2004).

Considerando o sistema de ensino superior como uma grande rede que produz novos conhecedores é importante destacar que o corpo docente também precisa estar em constante processo de aprendizagem de si mesmo, do outro e este deve saber que para criar conhecimento não se pode simplesmente processar informações, mas antes ter consciência de que conhecer é o resultado de ideais, palpites tácitos e *insights*, como afirma Nonaka (2000) e Garvin (2000, p. 54) complementa: “A organização que aprende é a que dispõe de habilidades para criar, adquirir e transferir conhecimentos, e é capaz de modificar seu comportamento, de modo a refletir os novos conhecimentos e ideias”.

Para obter êxito na transmissão de conhecimento é necessário identificar o melhor meio, o foco do aluno, sua aptidão e seus planos, para então moldar o conhecimento a sua realidade e obter sucesso (STEWART, 2002).



2.2 Conhecimento Cognitivo

Base para o aprendizado, na gestão no conhecimento, o conhecimento cognitivo é aquele que transforma o indivíduo em formador de conhecimento a partir da idade mínima e tende a mudar de acordo com variações, que fazem com que se tenha que fazer associações e ligações para se garantir a formação de opinião. O conhecimento cognitivo sofre alterações quando há ruptura de linha de pensamento devido a circunstâncias fazendo com que o indivíduo tenha que usar de associações e conclusões para formar-se como tomador de conhecimento. Essas rupturas se devem a todos os tipos de incentivos mentais: curiosidade, maturidade por mudança de idade, influências do meio externo e interno, enfim, tudo o que leva o indivíduo a ter que se posicionar no mundo para resolver seus problemas (DIAS, 2010).

Durante o processo de aprendizagem o indivíduo utiliza os dados externos para demonstrar suas necessidades e desejos. Após compreender que o objeto que trouxe a realização dos mesmos não se limita a simples explicações ele passa a modificar sua visão de mundo até acomodar o objeto a sua realidade e assim adaptar a figura as suas experiências, o que acaba resultando em geração do conhecimento.

2.3 Conhecimento Tácito e Explícito

O conhecimento intangível, que assim como o cognitivo tem suas bases na própria assimilação, por meio de palavras, palestras e exemplos vivenciados, é o chamado conhecimento tácito. O conhecimento tácito é difícil de ser formalizado e comunicado. São ideias que surgem, valores que vão sendo moldadas, intuições, proventos de partilhas com outras pessoas ou grupos que levam o indivíduo a se posicionar.

Explícito é na linguagem popular algo que pode ser descrito, um conhecimento palpável, que pode ser guardado, arquivado como um documento, apresentação, texto, maquete e etc. É de fácil transmissão, pode ser facilmente entendido e não depende de emoções. Explícito vem do latim *explicitus* que quer dizer formal, explicado, declarado. Utiliza-se da linguagem e da escrita para facilitar sua difusão. É um conhecimento que pode ser visualizado, notado. Entende-se por conhecimento explícito no ensino superior os materiais, que são apostilas, recursos áudios-visuais, cálculos, etc (MENDES, 2005).

O conhecimento tácito é aquele que é de propriedade do emissor e o explícito ocorre a partir do momento que pode ser explicitado.

2.4 Gestão do Conhecimento

O conceito de gestão do conhecimento diz respeito a nova forma de ver o homem como portador e facilitador do conhecimento. Quem antes era visto como parte do maquinário hoje ocupa lugar de alavanca da organização com seu capital intelectual. Essa gestão veio trazer o conhecimento dos funcionários como forma de vantagem competitiva, que faz com que se obtenham as melhorias e inovações tão primordiais para a sobrevivência da empresa (PACHECO; SOUZA; CITÓ, 2016).

Para Davenport & Prusak (1998), o conhecimento é interpretado como algo impossível de ser totalmente estruturado (fluido) e/ou capturado, pois “está presente somente na mente das pessoas”. Mais ainda, o conhecimento só se manifesta quando é utilizado, o que implica em uma característica importante: sua orientação para a ação. Nesta visão, a transformação da informação em conhecimento depende da capacidade das pessoas em interpretar as informações, gerar opções significativas de ação e implementá-las para alcançar os resultados

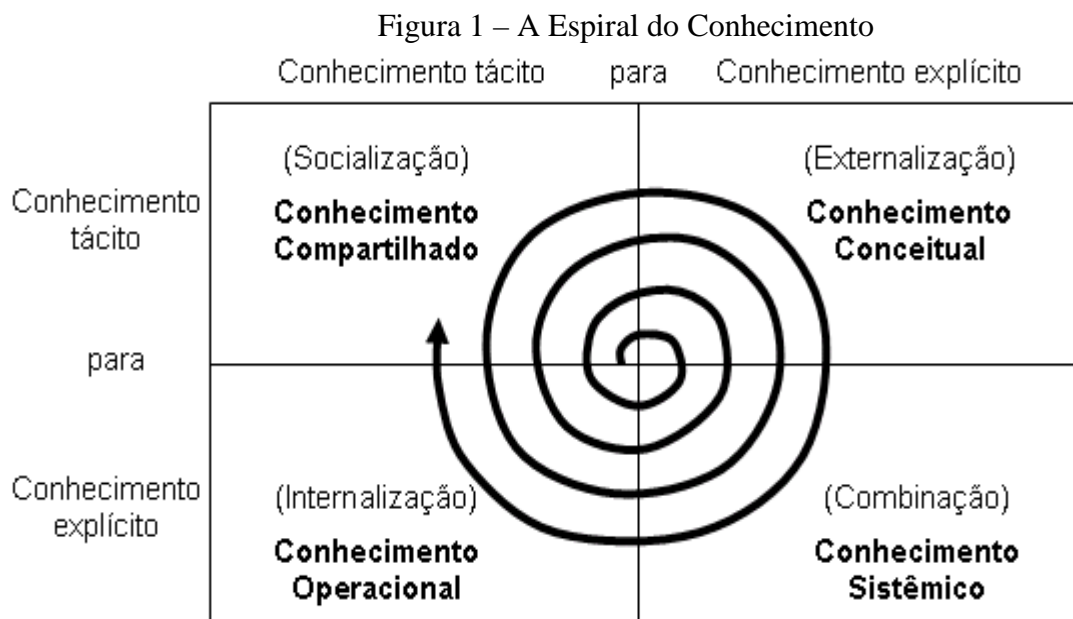


desejados. Outra abordagem importante traz a diferenciação entre os tipos de conhecimento, com destaque para o trabalho de Polanyi (1966), que distingue o conhecimento entre tácito e explícito. Segundo o autor, o conhecimento tácito é subjetivo, específico ao contexto e, por tais características, de difícil formulação e comunicação. Já o explícito é objetivo, expresso por meio de linguagem formal e sistemática.

Neste aspecto a Gestão do Conhecimento “é uma coleção de processos que governa a criação, disseminação e utilização de conhecimentos” Davenport e Prusak (1998). Assim, dentro de um ambiente de ensino, em especial faculdade formadora de gestores, em ênfase a administração, o professor contribui como forma de compartilhamento do conhecimento, sendo este o conhecimento tácito transformado em explícito. Já na posição do aluno, o mesmo internaliza este conhecimento, transformando-o em tácito para ele.

2.4.1 Espiral do Conhecimento

Esse processo de aprendizagem acontece em forma de espiral. Essa teoria diz que o conhecimento começa pela observância do outro, imitação ou prática repetitiva que leva ao entendimento (Socialização - tácito para tácito). Seguido disso há a transformação da assimilação em conhecimento através da fala ou escrita (Externalização – tácito para explícito). Logo após há a formalização o conhecimento de forma palpável como publicação, pesquisa, etc. (Combinação – explícito para explícito). E por último o conhecimento que foi formalizado começa a ser internalizado por outras pessoas que iniciarão o mesmo processo (Internalização – explícito para tácito). (NIETZSCHE, 2006).



Fonte: br.monografias.com/trabalhos3/gestao-conhecimento/gestao-conhecimento3.shtml

2.4.2 Informação

Trata-se de um conjunto de dados que geram informações sobre determinado assunto. Ela incorre de todos os modos, em qualquer lugar, basta que os mesmos se transformem em uma mensagem que seja entendida de alguma forma. A informação tem um lugar importantíssimo no processo de aprendizagem, pois sem ela nada se concretiza. É necessário



se informar para formar-se como pessoa ou profissional, tudo porque a informação forma uma rede que fornece uma base para o conhecimento. No meio acadêmico tem-se o exemplo de um aluno que faz uma pesquisa, coleta dados e une-os, obtendo assim a informação e o conhecimento do que foi pesquisado. (MESSIAS, 2005).

2.4.3 Criação do conhecimento na empresa

Durante o surgimento do conhecimento nas empresas os japoneses se destacaram e apesar de não deter alta tecnologia naquela época, ocorreu uma evolução nos seus processos, pelo fato de conseguirem gerar novos conhecimentos. O que não impediu que outros países como os EUA comesçassem a se empenhar e superar o tão temido Japão. Tudo isso se deve a necessidade percebida de criar conhecimento na empresa para que haja poder competitivo, pois hoje quem detém o conhecimento detém também o poder (NONAKA e TAKEUCHI, 1997). Alves apud Morim (2008) também complementa que o ambiente educacional tem o papel de ensinar a aprender, usando do princípio que a informação gera o conhecimento levando o indivíduo a enfrentar e tentar achar respostas para suas dúvidas.

2.4.4 Gerenciamento do Intelecto Profissional

Ao partir do pressuposto de que a faculdade é um organização (empresa), pode-se identificar no cenário atual de que na maioria das vezes, não são os imóveis que agregam valor ou fazem com que a empresa progrida, e sim a capacidade intelectual da mão de obra. É espantoso também saber e confirmar que para muitas dessas “empresas do conhecimento” isso tem passado sem relevância, uma vez que o conhecimento fornece ideias e este é injetado na instituição em caráter de investimento, que por sua vez alavanca a empresa (FINKELSTEIN, 1996).

2.4.5 Gestão no processo de Aprendizagem

Para que o processo de aprendizagem flua com êxito é necessário o empenho de toda a equipe acadêmica, que fará com que os educandos tenham seus objetivos alcançados. É necessário conhecer também a comunidade em que estes estão inseridos, sua cultura e seus hábitos para chegar mais a fundo na sua capacidade de assimilação e informação. Tudo isso interfere na forma de como eles vêm e reagem ao ensino, fazendo com que todo o processo de formação e conhecimento seja levado adiante (ALVES, 2008).

3 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Fundada em 1936 o Colégio Caratinga, cujo reverendo era Uriel Leitão, começou a trilhar uma história que seria sinônima de vitória anos depois. O Colégio que depois abriu faculdades e cursos técnicos foram avançando até tomar uma proporção significativa, tanto na história quando na vida das pessoas.

Com o tempo houve mudanças, fusões e readaptações; uma dela foi a de se tornar mantenedora da Funcec e atualmente conta com a média de 55 profissionais da educação que atuam nos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Recursos Humanos, Direito, Arquitetura e Engenharias, conta também os outros profissionais que juntamente contribuem para transformar vidas através da educação.



4 METODOLOGIA

A metodologia que foi apresentada tem enfoque em parâmetros que podem ser utilizados em relação a natureza, o tipo de pesquisa utilizada foi a pesquisa aplicada e quanto a abordagem é qualitativa e quantitativa, quanto ao objetivo trata-se pesquisa descritiva.

4.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa em questão teve caráter descritivo, que registrou e analisou os fatos, sem criar uma afirmativa, mas sim mostrou o que acontece na realidade. Tratou-se de um projeto de entrevista, onde foi absorvido dos entrevistados tudo o que eles pensavam a respeito do ensino em si tanto na visão do professor como na do aluno. Após a coleta de dados foi feito um estudo e comparação dos resultados, e levou-se em conta os professores e alunos mais visados para entender a relação do modo de ensino e aprendizagem. Estes dados buscaram a compreensão da gestão do conhecimento como impacto ou não na formação dos gestores na aplicação no ambiente organizacional (mercado).

A perspectiva de abordagem foi qualitativa, pois buscou conhecer e entender certos comportamentos adotados devido a uma realidade.

4.2 Aplicação da pesquisa

A metodologia utilizada foi a quantitativa e qualitativa, fundamentada na aplicação de questionários e entrevistas semi estruturadas.

Vergara (2005) destacou que são vários os tipos de pesquisa, com diferentes taxinomias. No entanto, o autor propôs dois critérios básicos. Foram eles: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins esta pesquisa foi descritiva, pois procurou demonstrar características específicas de uma determinada amostra. Quanto aos meios a pesquisa se classificou como estudo de caso e também bibliográfica como forma de compreender melhor o tema proposto.

A pesquisa foi realizada com os alunos e professores do curso de administração da Faculdade Doctum de João Monlevade. Acreditou-se que esta população tornou possível verificar a utilização da Gestão do Conhecimento como prática na formação do gestor.

5 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

Esta pesquisa foi realizada na Rede Doctum de João Monlevade onde foram entrevistados 112 alunos dos quais 46 são homens e 66 são mulheres, que variam do 1º ao 8 período do curso de Administração, e deste total 53% já ouviram falar em Gestão do Conhecimento e 47% não. Outra pesquisa também foi feita com Três professores da rede Doctum de João Monlevade.

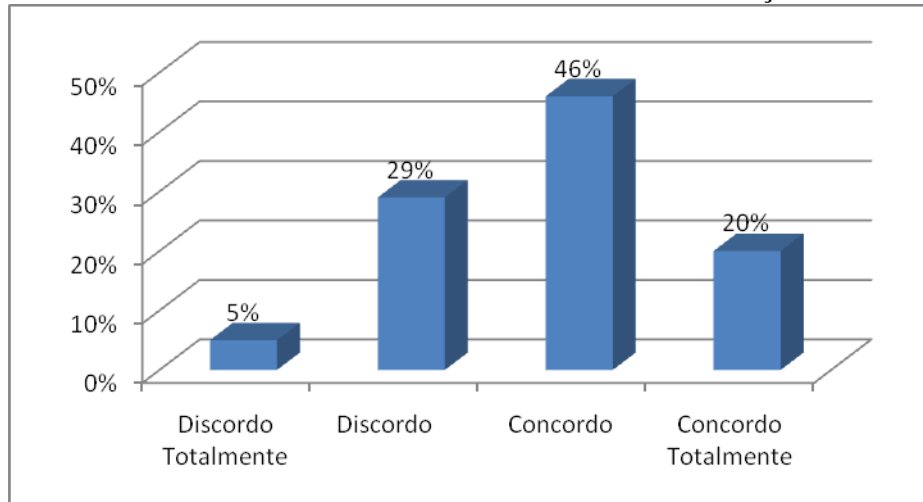
A – Análise dos dados do grupo de entrevistados como alunos

O Gráfico 1 demonstra a eficiência do processo de comunicação entre a faculdade e o aluno. Sabendo que é complexo compartilhar o conhecimento necessário para o bom andamento ao que tange a informações, recados, mudanças de horário e outros. Vou então solicitado aos entrevistados que mensurassem a eficiência deste processo. Neste quesito é



possível observar que somente 34% dos entrevistados demonstram não perceber o processo de comunicação como satisfatório.

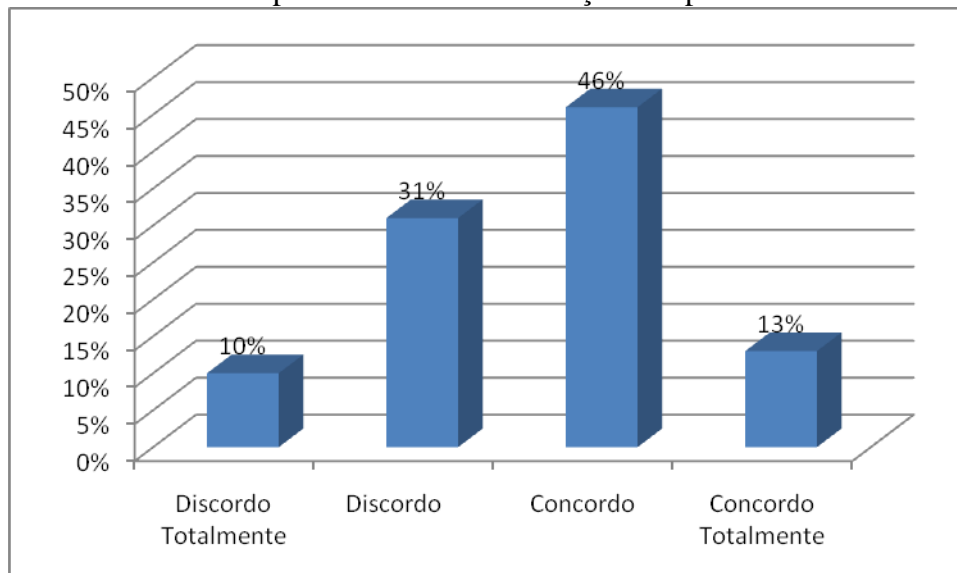
Gráfico 1 – Eficiência no Processo de Comunicação



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Um dos meios de atualização acadêmica é o portal do aluno. É neste instrumento que é possível ao aluno visualizar, notas, faltas, material de estudo e outros. Assim, o Gráfico 2 destaca a disponibilidade deste portal, pois o mesmo é viabilizado através de acesso pela internet. Nesta questão o entrevistado foi questionado sobre a disponibilidade não somente do sinal da internet, mas sim, sobre a disponibilização das informações do portal e percebemos que 59% dos alunos percebem boa disponibilidade do sistema.

Gráfico 2 – Disponibilidade de informações no portal acadêmico

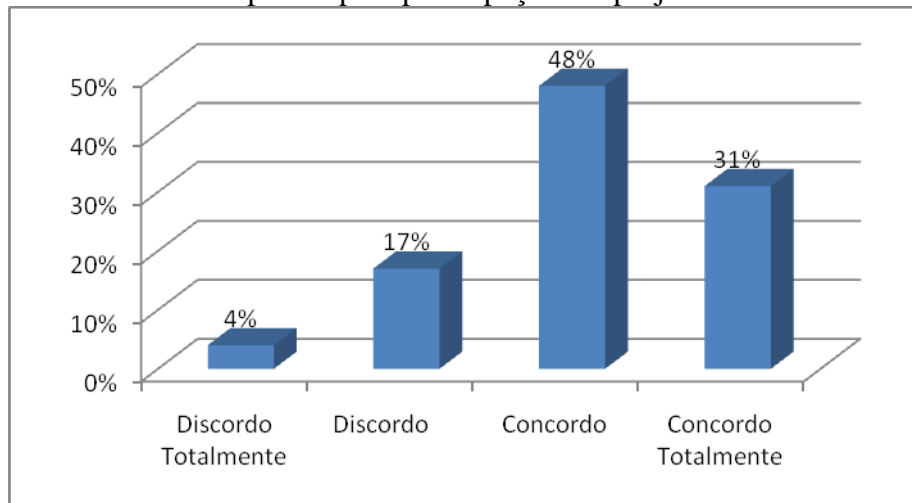


Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

No Gráfico 3 é demonstrando a impulsão por parte da instituição para participação em projetos de extensão, fazendo com o que o aluno aplique e participe de atividades que vão além dos muros da faculdade. Neste quesito 79% dos entrevistados demonstram que esta motivação e ações existem e são eficientes.



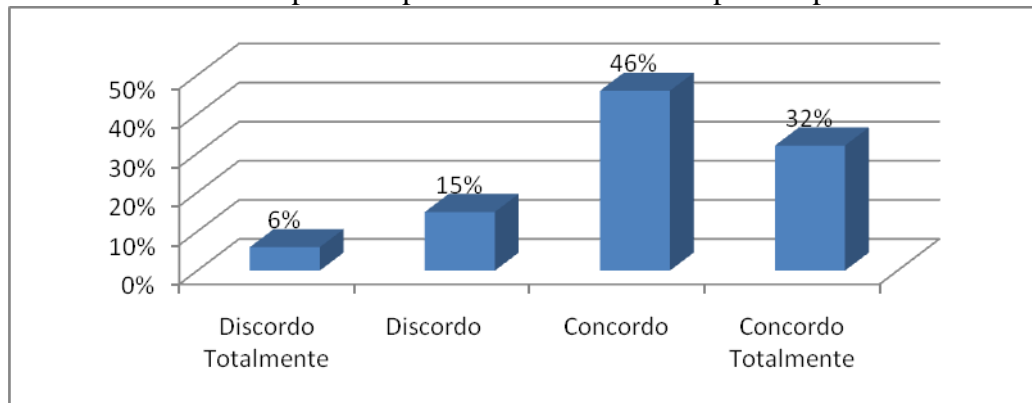
Gráfico 3 – Impulsão para participação em projetos de extensão



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Buscando compreender a construção do conhecimento através da gestão do conhecimento no processo que envolve aluno e professor. Buscou-se compreender até que ponto a empatia do professor pode influenciar no aprendizado do aluno. Para este quesito foi possível observar no Gráfico 4 que 78% dos entrevistados destacam que realmente a empatia favorece o processo de aprendizagem, sendo que pode ser observado, que a empatia do professor torna o ambiente favorável para a aprendizagem.

Gráfico 4 – Empatia do professor e a relevância para a aprendizagem

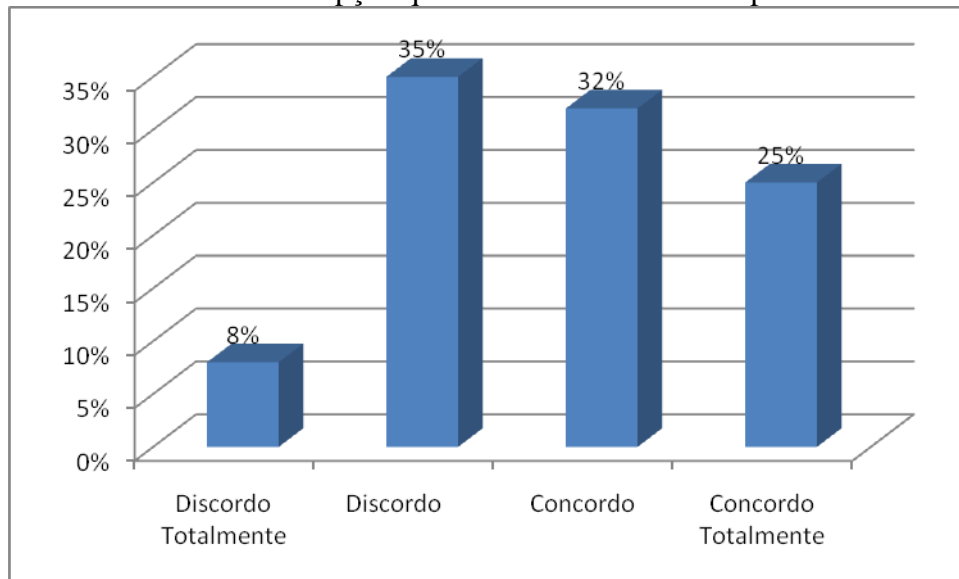


Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Após compreender a relevância da empatia do professor no processo de construção do conhecimento, foi então questionado aos entrevistados sobre a sua percepção sobre o conhecimento demonstrado pelos professores. Foi analisado o quanto o aluno reconhece que o professor detém relevante conhecimento sobre a disciplina por ele lecionado. O Gráfico 5 destaca que 43% os alunos não reconhecem que o professor detém conhecimento ideal para a disciplina pelo qual é responsável.



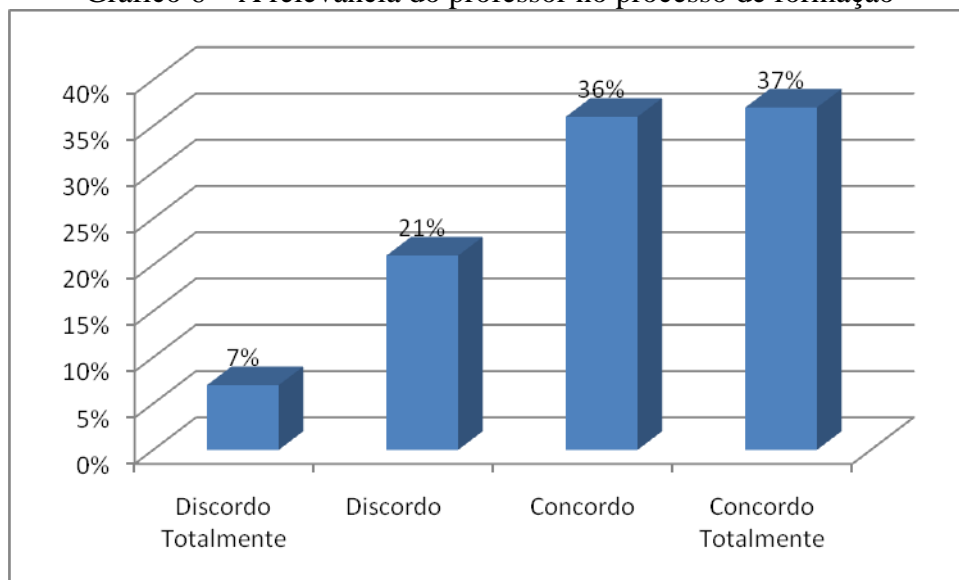
Gráfico 5 – Percepção quanto o conhecimento do professor



Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Ao compreender a percepção do aluno quanto ao conhecimento formal, foi procurou-se compreender o entendimento do aluno quanto a impacto do professor em sua vida acadêmica, e o quanto isso impacta na sua formação como profissional e como cidadão. Foi então observado, conforme demonstrado no Gráfico 6 que 73% dos entrevistados percebem o professor como relevante impactador no seu processo de formação.

Gráfico 6 – A relevância do professor no processo de formação

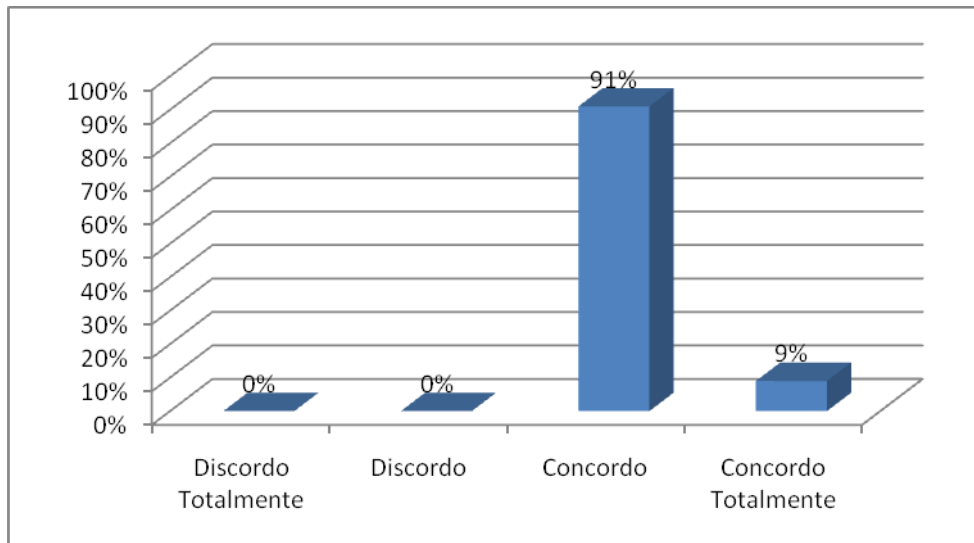


Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Em sentido mais amplo foi questionado aos entrevistados o seu grau de concordância para o conhecimento como um diferencial e um valor para o profissional e cidadão de maneira mais ampla. Neste sentido, foi possível constatar que 91% dos entrevistados, conforme apresentado no Gráfico 7, compreendem o conhecimento como o real fator de valor para o profissional e cidadão.



Gráfico 7 – Entendimento sobre o conhecimento

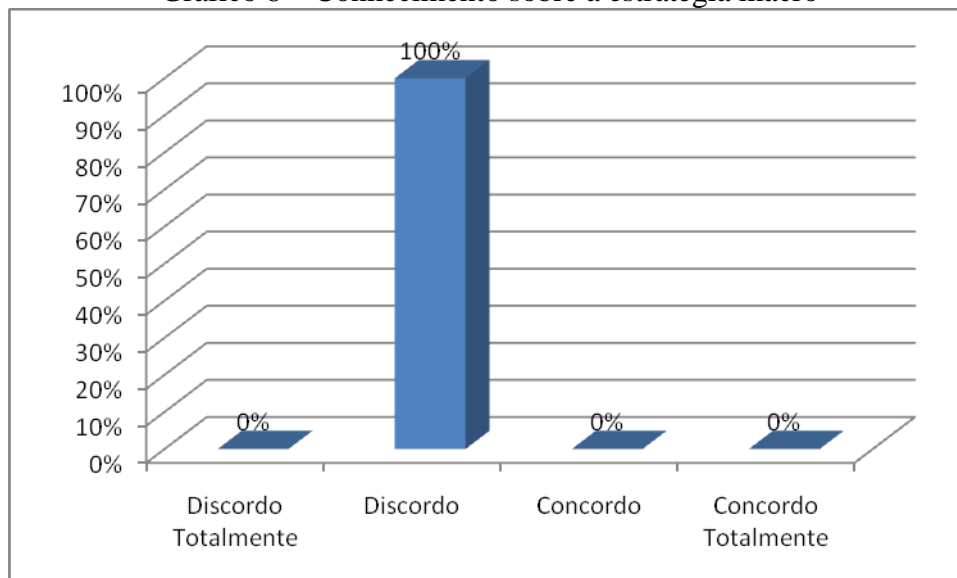


Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

B – Análise de dados da entrevista com os professores

O Gráfico 8 destaca se o professor entrevistado conhece a macro estratégia da faculdade. Pode-se com este gráfico perceber se os professores não estão alinhados com a Visão e a Estratégia. No gráfico abaixo se revela que 100% dos profissionais se sentem desinformados quanto às diretrizes da Rede.

Gráfico 8 – Conhecimento sobre a estratégia macro

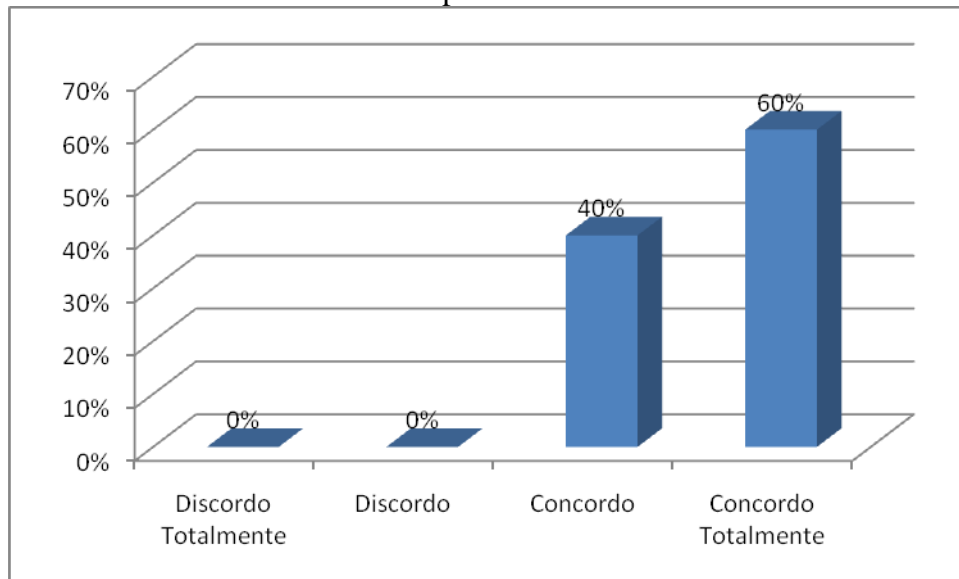


Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Os entrevistados foram questionados se conhecem e compreendem a missão da faculdade. o Gráfico 9 mostra um pouco da Cultura Organizacional da Rede onde os professores manifestam se estão por dentro de suas tarefas, obrigações e se sentem a vontade no ambiente profissional. Foi revelado que 60% dos profissionais possuem conhecimento do seu dever como profissional e sentem que suas idéias são valorizadas.



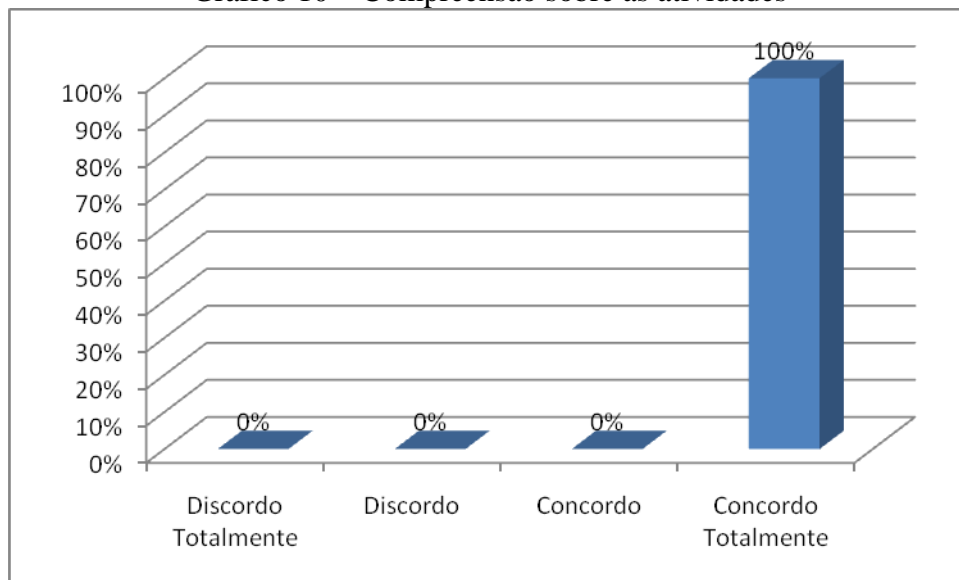
Gráfico 9 – Compreensão sobre a missão



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Foi analisado, através do Gráfico 10, se o entrevistado compreende a relevância e quais as atividades devem ser executadas, sendo estas as atividades inerentes à sua função. Pode ser analisado que 100% dos professores afirmam que compreendem o seu papel específico de educador e suas atividades a serem realizadas.

Gráfico 10 – Compreensão sobre as atividades

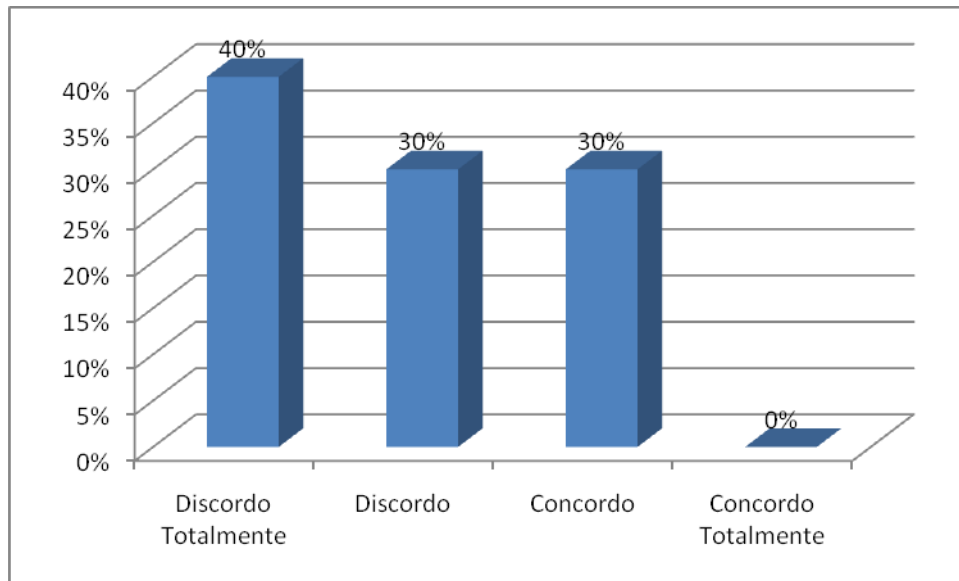


Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

A utilização de equipe multidisciplinar para realização de atividades, projetos e outros, foi analisado através do Gráfico 11. É possível observar que 40% dos professores discordam que existem os suportes dessas equipes para a realização das atividades.



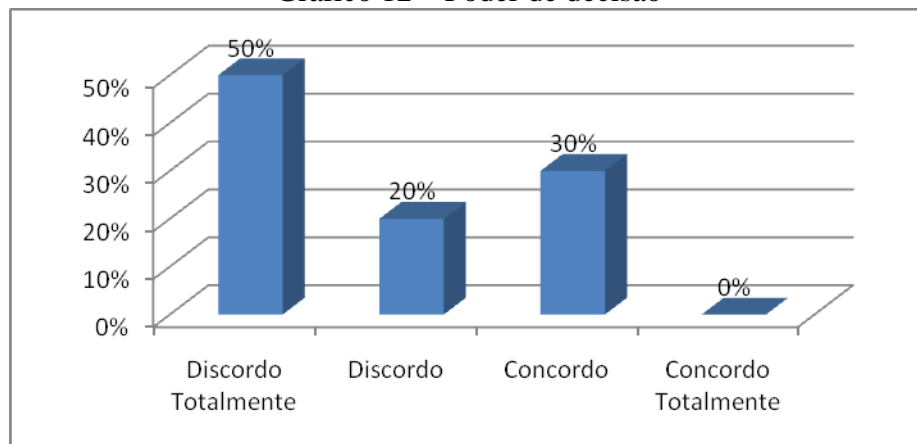
Gráfico 11 – Entendimento sobre as atividades



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Os entrevistados foram também questionados sobre o poder de decisão dentro da organização, demonstrando através do gráfico 12 as limitações deste tema, onde 50% dos entrevistados discordam ter algum poder de decisão dentro da Rede além de suas atribuições.

Gráfico 12 – Poder de decisão

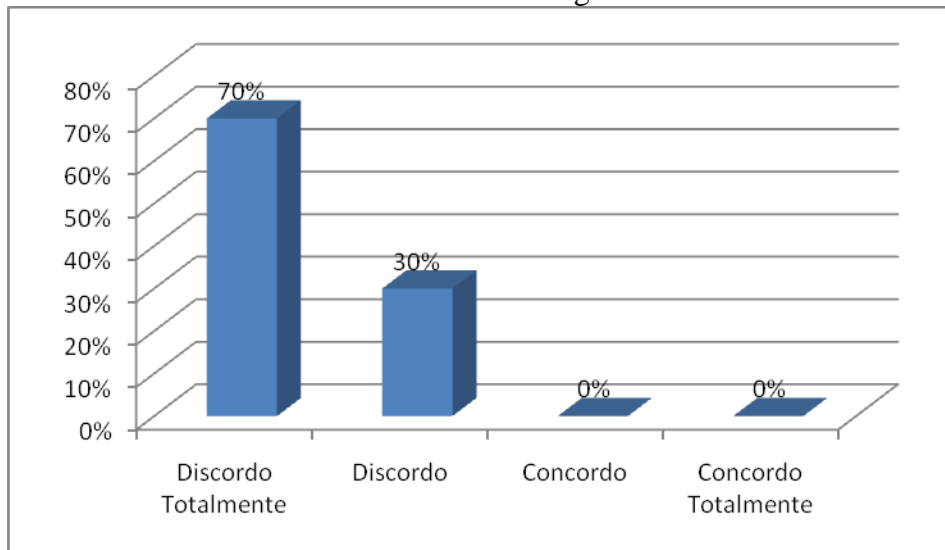


Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Ao ser questionado sobre a organização ser ou não burocrática, foi possível verificar a compreensão de que os entrevistados entendem que a Rede é sim burocrática em seus processos, conforme é demonstrado no Gráfico 13.



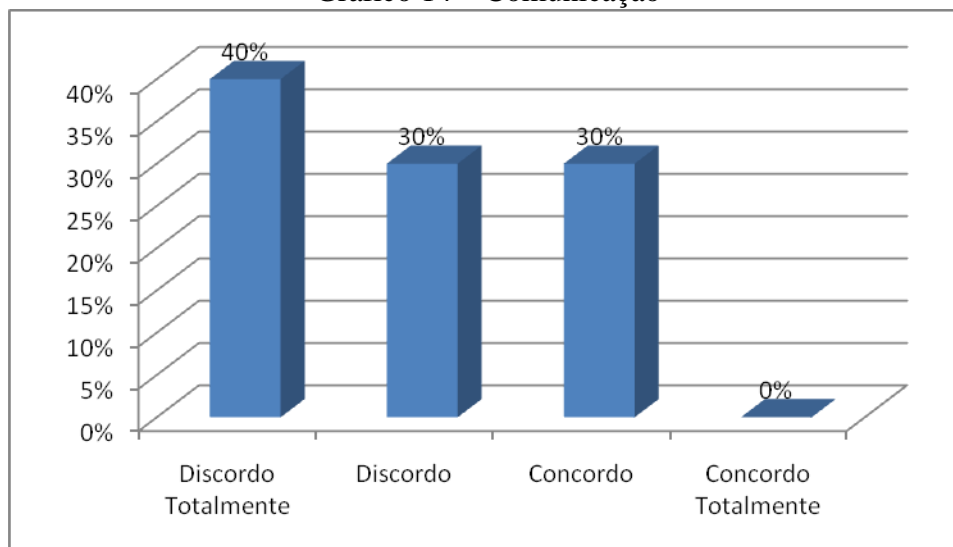
Gráfico 13 – Burocracia organizacional



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Os entrevistados foram questionados sobre a fluência da comunicação, buscando compreender se a comunicação flui de maneira positiva ou não. O Gráfico 14 destaca os resultados, onde se percebe que a comunicação não ocorre de maneira eficiente, ou seja, não facilita o ensino.

Gráfico 14 – Comunicação

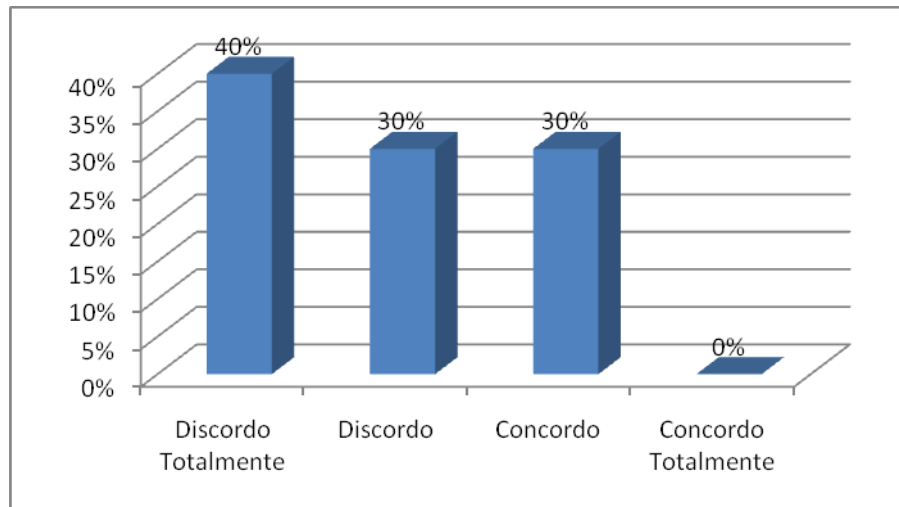


Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Aos entrevistados foi questionado sobre a necessidade de utilizar da aula formal ou não, como meio de construção do conhecimento, onde o Gráfico 15 pode-se ver que 40% dos professores não necessitam que todas as aulas sejam formais.



Gráfico 15 – Uso de aulas formais



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi elaborado com o intuito inicial de descobrir como a informação e o conhecimento podem influenciar na formação de gestores do curso de Administração da Rede Doctum. As pesquisas foram aplicadas com alguns alunos e professores da Rede buscando saber como e porque o ensino, a comunicação e o conhecimento interferem positiva ou negativamente na formação profissional dos alunos do Campus de João Monlevade.

A pesquisa pôde proporcionar uma visão geral das duas partes para saber o possível motivo do êxito ou da falta dele na hora de formar administradores, onde é que a Gestão do Conhecimento atua e onde estão as deficiências e os acertos durante o processo de comunicação.

Ao final desta pesquisa foi possível analisar que a maioria dos alunos estão parcialmente de acordo com a estrutura da Rede no que diz respeito a comunicação e ao incentivo a atividades extracurriculares e concordam que a comunicação da estrutura e eventos promovidos pela rede, num âmbito geral, estão atualizados. Os alunos também destacam que o professor interfere e muito no seu processo de formação uma vez que o docente se torna seu exemplo de profissional quando transmite empoderamento da sua profissão e não necessita de formalidades o tempo todo para transmitir o conhecimento adquirido, fazendo-se clara a preferência por esse tipo de profissional e que a confiança e empatia impactam muito para melhor facilitar a aprendizagem, já que empatia é se identificar com a pessoa ou com a forma de trabalho ou ação do dela.

Em contra partida o processo de conhecimento é interrompido quando o corpo docente em si não se sente seguro nem norteado pela organização, uma vez que não se tem conhecimento de todas as diretrizes e não se criou uma cultura de trabalho em equipe e nem de autonomia para questões que vão além da sala de aula e que apesar de terem suas idéias ouvidas, colocá-las em prática é muitas vezes um desafio pela falta de equipes multidisciplinares que ajudariam e muito na transferência do conhecimento, uma vez que cada um tem ciência do seu papel e de suas atribuições, mas não pode se arriscar sozinho devido a falta de poder de decisão no que diz respeito às regras da faculdade. Isso inviabiliza o êxito da comunicação entre alguns profissionais e alunos, levando-nos a entender o porquê alguns alunos não sentem retorno nem prazer em absorver determinadas matérias.



Em suma, chegou-se a conclusão de que os alunos contam com a estrutura de comunicação que esperam e desejam receber confiança e dinamismo da parte dos professores, mas que o corpo docente ainda está se sentindo atado em alguns âmbitos, o que acaba inviabilizando o maior índice de conhecimento absorvido com maiores e melhores resultados.

Muitas vezes a cultura organizacional da empresa tem conseqüências que vão além dos conflitos administrativos e impactam sim na formação de profissionais confiantes e preparados para o mercado de trabalho tão competitivo.

Como possível e mera sugestão baseada no resultado da pesquisa pode-se pensar que falta da parte da rede uma maior atenção ao ensino no âmbito pedagógico e reconhecer que os profissionais têm conhecimento técnico excelentes e inquestionáveis, mas que os mesmos precisam de base pedagógica para que o ensino flua de forma mais completa e que os mesmos saibam lidar com os desafios não somente do mercado, mas das salas de aula. Treinamentos, formações, reuniões e capacitações podem ser a chave para que não haja simples transferências de processos, mas sim de vivência e gestão de da formação desses novos profissionais.

REFERÊNCIAS

ARGYRIS, Chris. et al. **Gestão do Conhecimento**: Harvard Business Review. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 2000. 204p. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra.

ALVES, Andréa Teixeira et al. **Gestão Estratégica da Informação, do Conhecimento e das Competências no Ambiente Educacional**: Vencendo Desafios na Busca de Novas Oportunidades de Aprendizado, Inovação e Competitividade. Curitiba: Juruá Editora, 2008. 151 p.

CORRENTE, Klever. **Os tipos de conhecimento: Explícito e Tácito**. 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/os-tipos-de-conhecimento-explicito-e-tacito/99280/>>. Acesso em: 09 mai. 2017.

DIAS, Fernanda. **O desenvolvimento cognitivo no processo de aquisição de linguagem**. 2010. 13 f. Monografia (Especialização) - Curso de Psicopedagogia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Pucrs., Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/letronica/article/viewFile/7093/5931>>. Acesso em: 16 maio 2017

DRUCKER, Peter F. et al. **Gestão do Conhecimento**: Harvard Business Review. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 2000. 205 p. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra.

GOLDMAN, Fernando. **O que são conhecimentos explícito e tácito?** 2011. Disponível em: <<http://www.baguete.com.br/artigos/939/fernando-goldman/08/02/2011/o-que-sao-conhecimentos-explicito-e-tacito>>. Acesso em: 09 mai. 2017.

MENDES, Alexandre. **Conhecimento tácito e explícito**. 2005. Disponível em: <<https://imasters.com.br/artigo/3599/gerencia-de-ti/conhecimento-tacito-e-explicito?trace=1519021197&>>. Acesso em: 09 maio 2017.



MESSIAS, Lucilene Cordeiro da Silva. **Informação:** um estudo exploratório do conceito em periódicos científicos brasileiros da área de Ciência da Informação. 2005. 206 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciência da Informação, Universidade Estadual Paulista Faculdade de Filosofia e Ciências Campus de Marília, Marília, 2005. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciadaInformacao/Dissertacoes/messias_lcs_me_mar.pdf>. Acesso em: 09 maio 2017.

NONAKA, Ikujiro et al. **CRIAÇÃO DE CONHECIMENTO NA EMRESA:** Como as Empresas Japonesas Geram a Dinâmica da Inovação. 20. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 1997. 358 p. Tradução de: Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste.

QUINN, James Brian et al. **Gestão do Conhecimento:** Harvard Business Review. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 2000. 204 p. Tradução de: Afonso Celso da Cunha Serra.

SILVA, Sérgio Luis da. **Gestão do Conhecimento:** Uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento. 2014. 9 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v33n2/a15v33n2.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

STEWART, Thomas A.. **A Riqueza do Conhecimento:** O Capital Intelectual e a Organização do Século XXI. Rio de Janeiro: Campus Ltda, 2002. 517 p. Afonso Celso da Cunha Serra.

PACHECO, Fábio Isacksson; SOUZA, Kamilo; CITÓ, Priscila Morais. **Gestão do Conhecimento.** 2016. 5 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Ceap, Amapá, 2016. Disponível em: <<http://www.ceap.br/artigos/ART05102011172353.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2017.

NIETZSCHE, Friedrich. **A GERAÇÃO, DIFUSÃO E ALAVANCAGEM DO CONHECIMENTO.** 2006. Disponível em: <<http://br.monografias.com/trabalhos3/gestao-conhecimento/gestao-conhecimento3.shtml>>. Acesso em: 21 maio 2017.