

Anexo 8.1

Item. Política de Capacitação e Treinamento de Pessoal

Esse relatório tem por objetivo apresentar os resultados alcançados com a execução de ações de capacitação realizadas em 2016 pela Coordenadoria de Capacitação (Procap). A previsão das linhas de desenvolvimento e a oferta de ações são realizadas no Plano Anual de Capacitação (PAC). O Plano Anual de Capacitação é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento (Decreto 5.707/2006) e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

O PAC/UnB fundamenta-se nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição.

As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da UnB, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

As ações da Procap se subdividem em duas frentes:

- 1) *Capacitações internas*: realizadas pela Procap com instrutores selecionados. São oferecidas nas seguintes modalidades: presencial ou a distância.
- 2) *Capacitações externas*: realizadas em outras instituições públicas ou privadas, situadas em Brasília ou outras localidades, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/empresas com subsídio financeiro da Procap da inscrição, diárias e passagens (se aplicável).

- **Captação de Demandas de Ações de Capacitação**

Para a construção do PAC 2016, as demandas por ações de capacitação foram captadas por meio da avaliação das ações ofertadas no PAC 2015, da chamada para apresentação de demandas por ações internas de capacitação 1/2015, do edital de apoio à participação de servidores em eventos externos 1/2016 e de solicitações específicas das unidades com respectiva justificativa da demanda.

- **Execução do Plano Anual de Capacitação – PAC 2016**

A Tabela 1 apresenta a quantidade de ações de capacitação viabilizadas durante o ano de 2016. Foram oferecidas 3843 vagas e mais de 3500 horas de treinamento. No total, foram realizadas 64 ações de apoio financeiro à participação em eventos externos (por exemplo: congressos, seminários, cursos, visita técnica, entre outros) e 62 ações de capacitação internas (cursos desenhados e ofertados pela Procap) nas modalidades presencial e a distância. O total de servidores capacitados em 2016 foi de 2850 em 126 ações de capacitação.

Tabela 1 - Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação.

<i>Modalidade</i>	<i>Nº de Ações de Capacitação</i>	<i>Horas/Aula Ministradas</i>	<i>Nº de Vagas Ofertadas</i>	<i>Nº de Concluintes</i>
Presencial	49	1828	2811	2335
EaD	13	524	880	363
Externo	64	1280 ¹	152	152
TOTAL	126	3632	3843	2850

¹ Estimativa considerando que cada ação teve 20 horas de duração.

Se comparado ao ano 2015, observa-se que a Procap ampliou significativamente o número de vagas ofertadas e o quantitativo de servidores capacitados. Ademais, por meio do Edital de Apoio à Participação de Servidores em Eventos Externos foi possível expandir o alcance a diferentes setores da Universidade de Brasília e possibilitando o desenvolvimento de competências específicas que não foram previstas no PAC. Entretanto, cabe destacar que 2016 foi um ano atípico tendo em vista a oferta da ação de capacitação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) – SEI USAR em que mais de 1.200 servidores concluíram a referida ação.

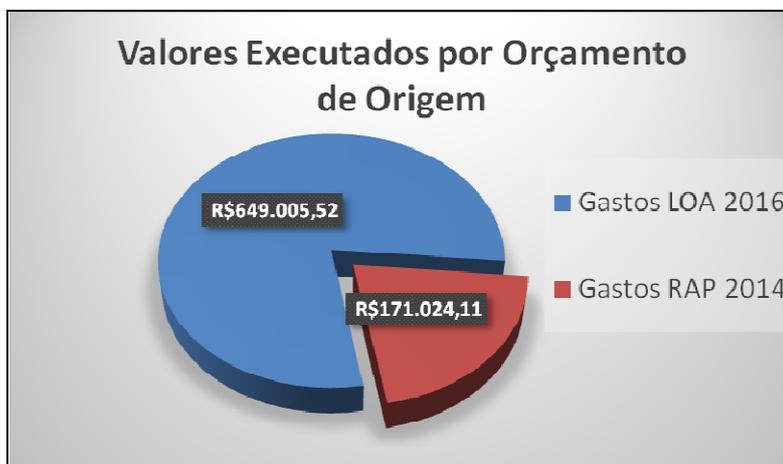
No que tange ao financeiro, apontamos que durante o ano de 2016 o valor total executado foi de R\$ 820.029,63. A discriminação da forma como os valores foram gastos pode ser observada na Tabela 2. Observa-se que a maior parte dos valores investidos em capacitação de servidores foi feita por meio de ações presenciais organizadas pela Procap (29,23%), pelo custeio de eventos externos realizados em outras instituições no Brasil (23,29%) e por ações na modalidade a distância ofertadas pela Procap (22,91%).

Tabela 2 - Valor Investido por Tipo de Ação - 2016

Tipo de Ação	Valor Investido (R\$)	Valor Percentual
Cursos Presenciais - Procap	239.654,01	29,23%
Eventos Externos	190.979,75	23,29%
Cursos EAD - Procap	187.884,85	22,91%
Passagens Nacionais	68.258,43	8,32%
Diárias Nacionais	57.440,48	7,00%
Cursos <i>in Company</i>	44.790,00	5,46%
Diárias Internacionais	21.189,49	2,58%
Passagens Internacionais	9.832,62	1,20%
Total Executado	820.029,63	100,00%

É importante ressaltar que parte do valor executado em 2016 foi oriundo de restos a pagar do orçamento do ano de 2014. Conforme observável no Gráfico 01, dos R\$ 820.029,63 do montante executado em 2016, R\$ 649.005,52 é oriundo do orçamento de 2016 (LOA). O restante do montante foi oriundo de Restos a Pagar (RAP) de 2014.

Gráfico 1 – Valores executados por orçamento de origem



É essencial ainda que seja observado que em 2016 o orçamento disponível para capacitação foi de R\$ 1.000.000,00. Porém ao longo do ano, visando contenção de gastos e por estratégia da universidade, efetivamente foi disponibilizado apenas o montante de R\$ 800.000,00 para ações de capacitação. Desta forma, considerando que o valor executado da LOA 2016 foi de R\$ 649.005,52, a PROCAP realizou 81,13% do orçamento disponibilizado. O montante restante encontra-se empenhado para ações que serão pagas no ano de 2017, não foram efetivamente liquidadas em 2016.

- **Características do público alvo da Capacitação na UnB**

Esta seção descreve as principais características dos usuários dos serviços de treinamento referentes às ações de capacitação internas. A Tabela 3 apresenta o quantitativo de egressos das ações de capacitação que possuem função gerencial e a Tabela 4 apresenta quantos técnicos-administrativos em educação e quantos docentes concluíram ações de capacitação pela Procap em 2016.

Tabela 3 – Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participou de ações de capacitação

Ocupante de função gerencial	Frequência Presencial	Frequência EaD	Total
Com função	392	67	459
Sem função	2095	296	2391

Tabela 4 - Quantitativo por categoria funcional que participou de ações de capacitação

Categoria Funcional	Frequência Presencial	Frequência EaD	Total
Técnico-Administrativo	2153	338	2491
Docente	170	25	195
Outros	12	0	12

A partir desses dados, verifica-se que mais de 90% dos egressos das ações de capacitação da Procap são técnicos-administrativos em educação e que a maior parte não ocupa função gerencial. Entretanto, cabe destacar que em 2016 foram 459 servidores com função gerencial que participaram de ações de capacitação que é um número representativo. Portanto, as ações da Procap ainda não consegue alcançar os docentes como deveria, em especial, os que ocupam função gerencial.

- **Qualidade das Ações de Capacitação na UnB**

A avaliação das ações de capacitação tem por objetivo averiguar a satisfação do egresso das ações, o suporte percebido e o impacto das ações de treinamento em seu trabalho. Ela visa aprimorar o sistema de TD&E da Procap de modo que as ações estejam alinhadas aos objetivos institucionais e que sejam efetuadas as melhorias necessárias para os cursos.

Cabe ressaltar que a avaliação das ações de capacitação é efetuada apenas em ações de capacitação internas, ou seja, aquelas elaboradas e planejadas pela própria Procap. Portanto, não há avaliação das ações de capacitação externas.

a. Avaliação de suporte ao treinamento

Suporte ao treinamento é aqui considerado como as condições oferecidas ao servidor para a participação nas ações de capacitação e a transferência de conhecimento, principalmente no que se refere ao apoio percebido da chefia imediata e dos pares. Ao solicitar a inscrição em cursos da Procap, os servidores respondem a um questionário de suporte ao treinamento na própria página de inscrição.

O questionário foi composto por cinco itens utilizando uma escala tipo *likert* com amplitude de 1 a 5 do tipo nunca a sempre. É importante destacar que a ação de capacitação do curso Sistema Eletrônico de Informações – SEI USAR e a Ambientação de Novos Servidores não foram objeto da avaliação de suporte.

Tabela 3 – Média de percepção de suporte ao treinamento pelos participantes.

Modalidade	Quantidade de Respostas	Média	Desvio-Padrão
Presencial	607	4,35	0,69
EaD	264	4,22	0,94

Observa-se uma percepção de elevado suporte pelos participantes das ações de capacitação da Procap tendo em vista que a média foi superior a 4,20 em ambas as

modalidades e que o desvio-padrão foi inferior a 1 indicando relativa homogeneidade nas respostas.

b. Avaliação de reação

Essa avaliação tem por objetivo captar o nível de satisfação dos participantes com diversos aspectos das ações de capacitação ofertadas. O questionário utilizava uma escala do tipo *likert* que variava de 0 a 10 é aplicado ao final da ação de capacitação. A avaliação de reação é aplicada via link de questionário *online* para o presencial e via Moodle nas ações EaD.

Cabe informar que as modalidades EaD e presencial são bastante diferentes quanto ao conteúdo de suas dimensões de forma que estes dados serão analisados separadamente. Ademais, a avaliação de reação da Ambientação de Novos Servidores também foi diferente, por envolver fatores específicos dessa ação.

A avaliação de reação das ações presenciais é composta por itens referentes à autoavaliação do egresso, a adequação dos conteúdos e objetivos da ação, infraestrutura e logística e desempenho do(s) instrutor(es). Já a avaliação de reação das ações a distância é composta por itens referentes à autoavaliação do egresso, a organização da página (Moodle), os recursos e material didático, infraestrutura e logística e desempenho do(s) tutor(es).

As Tabelas 4, 5 e 6 apresentam as médias gerais por dimensão das avaliações de reação das ações de capacitação presenciais do ano 2016.

Tabela 4 – Médias da avaliação de reação das ações presenciais.

Dimensão	Quantidade de Respostas	Média	Desvio-Padrão
Autoavaliação	1084	8,46	1,61
Adequação dos conteúdos e objetivos	1084	8,24	1,74
Infraestrutura e Logística	1084	8,24	2,44
Desempenho do(s) Instrutor(es)	1083	9,03	1,33

Tabela 5 – Médias da avaliação de reação das ações a distância.

Dimensão	Quantidade de Respostas	Média	Desvio-Padrão
Autoavaliação	264	8,34	2,11
Organização da página	264	9,09	1,46
Recursos Didáticos	264	9,11	1,37
Infraestrutura e Logística	264	9,47	1,15
Desempenho do(s) Tutor(es)	264	9,21	1,59

Tabela 6 – Médias da avaliação de reação da ambientação a novos servidores.

Dimensão	Quantidade de Respostas	Média	Desvio-Padrão
Autoavaliação	86	8,46	1,78
Adequação dos conteúdos e objetivos	86	7,65	2,12
Infraestrutura e Logística	86	8,97	1,39

Os resultados das avaliações de capacitação mostram uma elevada satisfação dos egressos das ações tendo em vista que as médias variaram entre 8 e 9,5. Entretanto, observa-se um elevado desvio-padrão ($> 1,00$) em todas as dimensões o que indica que as opiniões dos respondentes variaram significativamente e que não houve homogeneidade nas respostas. Portanto, apesar de, no geral, as ações da Procap serem bem avaliadas, é importante considerar as avaliações específicas de cada ação de modo que seja possível aprimorar os próximos cursos a serem planejados e ofertados aos servidores.

c. Avaliação de Impacto em Amplitude

A avaliação de impacto tem o objetivo de avaliar a aplicação correta, no ambiente de trabalho, os conhecimentos, habilidades ou atitudes adquiridas nos treinamentos. Especificamente, o impacto em amplitude se refere ao efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso.

Os cursistas responderam a autoavaliação de impacto, três meses após o término do curso. O questionário é disponibilizado em uma plataforma on-line e conta com 15 questões. A Tabela 7 se refere à percepção na ótica do egresso do domínio anterior à ação de capacitação sobre os conteúdos.

Tabela 7 – Percepção de domínio anterior ao treinamento.

Nível de Domínio	Quantidade de Respostas	Porcentagem
Domínio Elevado	86	28,3%
Domínio Mediano	125	41,1%
Domínio Baixo	93	30,6%

Observa-se que a maior parte dos egressos percebeu possuir domínio baixo a mediano das competências do treinamento. Entretanto, é preocupante que 12,3% de servidores estejam participando de ações em que eles já possuem elevado domínio no tema. Por isso é fundamental que as chefias planejem em conjunto com seus servidores as ações que são efetivamente necessárias para o desempenho ótimo no trabalho.

A Tabela 8 apresenta as médias globais dos 12 itens referentes à auto e heteroavaliação de impacto em amplitude, tanto na percepção do servidor quanto da chefia.

Tabela 8 – Médias da auto e heteroavaliação de impacto.

Dimensão	Quantidade de Respostas	Média	Desvio-Padrão
Autoavaliação	304	3,76	0,65
Heteroavaliação	120	4,00	0,58

A partir dos dados parciais apresentados nesse relatório, é possível observar que há uma percepção de médio a elevado impacto das ações de capacitação ofertadas pela Procap, tendo em vista que as médias gerais da auto e heteroavaliação variaram de 3,76 a 4,00. Cabe ressaltar que as chefias imediatas avaliaram um maior impacto das ações no desempenho de

seus subordinados, porém a diferença entre as duas percepções não é significativa o que indica coerência quanto às respostas sobre o impacto. É importante verificar e avaliar as ações da Procap que apresentam maior e menor impacto de modo que estas sejam aprimoradas e estejam mais alinhadas aos objetivos institucionais.

A Tabela 9 resume o desempenho das atividades relacionadas à capacitação em 2016 com seus principais indicadores.

Tabela 9 – Quadro-Resumo do desempenho das atividades de capacitação em 2016

INDICADORES	DESEMPENHO
Nº de Ações de Capacitação ofertadas/ano	126
Nº de Vagas de Capacitação ofertadas/ano	3843
Nº de concluintes por cursos de capacitação ofertados/ano	2850
Nº de horas/ano ofertadas de capacitação/treinamento/ano	3632
Nº de horas/ano ofertadas de Qualificação (Educação Formal – Mestrado Profissional em Economia/FACE-ECO)/ano 2016	360
Satisfação do concluinte com as ações de capacitação ofertadas (Avaliação de Reação) Aplicação de escala com nível de concordância de 0 a 10.	As médias variaram de 8,49 (DP =1,78) nos cursos presenciais a 9,04 (DP=1,54) nos cursos EaD
Grau de transferência de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos para o ambiente de trabalho. Autoavaliação (concluinte do curso) e heteroavaliação (chefia imediata). Aplicação de escala com nível de concordância de 1 a 5.	Média do Impacto percebido pelo concluinte: 3,76 (DP=0,65) Média do Impacto percebido pela chefia: 4,00 (DP=0,58)

• Melhorias alcançadas

Nesta seção, são apresentadas as melhorias que foram alcançadas em 2016 pela Procap:

- ✓ Expansão da equipe de trabalho.
- ✓ Realização do Edital de Apoio a Eventos Externos.
- ✓ Criação da página da Capacitação (capacitacao.unb.br) que permitiu aprimorar os formulários e a divulgação da agenda de cursos. O Banco de Colaboradores também está disponível, de forma permanente, a todos os servidores e colaboradores externos.
- ✓ Implantação da Heteroavaliação de Impacto do Treinamento.
- ✓ Aprimoramento da oferta das ações, baseado nas avaliações dos cursos e no atendimento de demandas de capacitação.
- ✓ Elaboração do PAC 2017 mediante análise de necessidade de treinamento realizada por meio de coleta em grupos focais e pesquisa sobre o catálogo de cursos existentes em 2016.

• Pontos de Aprimoramento

Nesta seção, são apresentados os aspectos que devem ser avaliados para melhoria em 2017 pela Procap:

- Ambiente Físico adequado – O espaço atual da Procap é inadequado ao tamanho da equipe e ao trabalho desempenhado. É necessária uma sala de reuniões, onde os

coordenadores de cursos possam se reunir com os *instrutores/tutores/conteudistas* para o planejamento das ações de capacitação.

- As salas de aula e laboratórios de informática utilizados atualmente pertencem a outros centros de custos, que nem sempre podem disponibilizar seus espaços. Um espaço próprio para a realização das ações de capacitação permitiria otimizar o trabalho, melhorar o acompanhamento das condições de infraestrutura e observar a execução do curso.
- Sistema de Capacitação – A criação de um Sistema de Capacitação, que permitiria maior controle dos resultados das ações de capacitação. Nesse sistema, os servidores poderiam se cadastrar, acompanhar seu processo de matrícula e emitir seu certificado ao final do curso. Para a Procap, o sistema facilitaria a manutenção da lista com os servidores impedidos de participar de cursos (lista negra), a emissão de declarações e aprimorar o banco de colaboradores.
- Implantar uma equipe de TI para produção e gestão do *Moodle*.
- Criação de um sistema que possibilite o cadastro dos dados e geração de relatórios.
- Adoção de uma política institucional que possibilite, dentro do período de expediente, um horário para estudo do conteúdo programático do curso a distância, como é facultado aos cursos presenciais.
- Disponibilização de recursos financeiros para a modernização dos cursos a distância, como a implementação da *gamificação*.
- Ampliar a participação dos docentes nas ações de capacitação da Procap.

Conclusão

Observa-se que a Procap vem aprimorando suas ações de capacitação e formas de apoio à capacitação do servidor da UnB. Houve uma grande expansão no quantitativo de servidores capacitados e de ações ofertadas. Verifica-se ainda que a Procap executou a maior parte de seus recursos financeiros demonstrando a preocupação em investimento na capacitação do servidor. A avaliação de suporte e reação das ações é elevada bem como a de impacto indicando que os cursos ofertados estão atendendo aos objetivos institucionais e dos servidores envolvidos. Cabe destacar ainda que a implantação do Edital de Apoio dos Servidores a Eventos Externos possibilitou uma participação mais isonômica de todos os servidores, além de atender a demandas específicas das áreas.

Ressalta-se também que a criação da página da Capacitação possibilitou ampliar a divulgação das ações aos servidores e facilitou o gerenciamento das inscrições de cursos e das avaliações de reação e impacto. Por fim, é importante que os pontos de melhoria apresentados sejam considerados para aprimoramento das ações de capacitação de modo a garantir o desenvolvimento profissional dos servidores da UnB.