

RELATÓRIO

SOBRE AS CAPACITAÇÕES REALIZADAS
NO PERÍODO DE FÉRIAS ACADÊMICAS

26 de Agosto à 06 de Setembro de 2024



INTRODUÇÃO

A Portaria Normativa nº 085/2024, de 22 de Agosto de 2024 estabeleceu, no âmbito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), orientações para o cumprimento de atividades de capacitação para os técnico-administrativos em educação (TAEs) no período de férias acadêmicas conforme definido pelo calendário acadêmico estabelecido, anualmente, pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE).

Desse modo, entre os dias **26 de agosto e 06 de setembro de 2024**, período de férias acadêmicas na UFSM, e conforme orientações amplamente publicizadas, os servidores puderam optar por cumprir suas atividades administrativas em jornada de seis horas corridas, sem intervalo, de forma presencial, e a realização de capacitações de forma complementar nas duas horas restantes da carga horária diária.

Para tanto, foi divulgado um guia visando apresentar a relação de capacitações indicadas pela UFSM a serem realizadas pelos servidores exclusivamente no período indicado.

O objetivo do guia é convergir esforços de capacitação para determinadas áreas, a partir de competências que sejam desejáveis para a Instituição.

No período em questão, **3 áreas de capacitação estratégicas** para a UFSM foram selecionadas:



Programa de Gestão e Desempenho (PGD)



Educação e Gestão



Demandas de Órgãos de Controle

SOBRE AS CAPACITAÇÕES



Área Estratégica: Programa de Gestão e Desempenho

Em virtude da adesão da UFSM ao Programa federal de Gestão de Desempenho (PGD), no ano de 2024, conhecer as normativas do PGD, o sistema Polare, e ferramentas que pudessem auxiliar na organização do novo formato de trabalho, tornaram-se demandas importantes para a Instituição. Dessa forma, as seguintes capacitações foram ofertadas:

Uso do Polare no Programa de Gestão e Desempenho

Uso do ChatGPT na Administração Pública



Área Estratégica: Educação e Gestão

O desenvolvimento dos profissionais que trabalham diretamente com o ensino deve ser uma competência constantemente buscada. Além disso, capacitar servidores que atuam em cargos de gestão específicos nestas áreas também é uma constante, em função da temporalidade destes cargos. Assim, foram ofertadas as seguintes capacitações:

Normativas e Rotinas Departamentais

Gestão Pedagógica dos Cursos de Graduação

Procedimentos e Rotinas Administrativas nos Cursos de Pós-Graduação

Acessibilidade na Educação Profissional, Tecnológica e Superior



Área Estratégica: Demandas de Órgãos de Controle

Órgãos de controle ocupam um papel importante assegurando a transparência e a conformidade nas instituições. Por isso, atendendo a demandas de órgãos de controle, foram ofertadas as capacitações abaixo:

Procedimento Investigativo - Sindicância

Gestão de Conflitos e Negociação

SERVIDORES CAPACITADOS



A Universidade Federal de Santa Maria possui, atualmente, em seu quadro de pessoal, 2.487 servidores técnico-administrativos em educação. Destes, 735 são servidores lotados junto ao Hospital Universitário de Santa Maria, que não se enquadram na Portaria nº 085/2024.

Dessa forma, 1.752 servidores TAEs puderam optar pela realização de capacitações como forma de complementar a carga horária no período de férias acadêmicas.

Por meio de relatórios, identificou-se que **993** servidores realizaram as capacitações indicadas pela instituição no guia de capacitações. O quadro abaixo demonstra a distribuição de servidores capacitados por curso.

| Capacitação | Total de Servidores Capacitados |
|---|---------------------------------|
| Uso do Polare no PGD | 663 |
| Gestão de Conflitos e Negociação | 135 |
| Uso do Chat GPT na Administração Pública | 117 |
| Procedimento Investigativo Sindicância | 23 |
| Acessibilidade na Educação | 23 |
| Gestão Pedagógica dos Cursos de Graduação | 13 |
| Normativas e Rotinas Departamentais | 11 |
| Procedimentos e Rotinas Administrativas nos Cursos de Pós-Graduação | 08 |
| TOTAL | 993 |



AVALIAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

A Portaria Normativa nº 085/2024 estabelece, em seu Artigo 6º, que caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas realizar a ampla divulgação dos resultados das ações de capacitação realizadas durante o período de férias acadêmicas, com a finalidade de conferir transparência ao processo.

Dessa forma, foram adotadas 3 diferentes formas de avaliação das capacitações realizadas, conforme descritas abaixo:

- Avaliação de Reação: avaliação realizada ao término da capacitação, no próprio ambiente do curso. Visa identificar a percepção dos capacitados quanto ao conteúdo, carga horária, instrutoria e ambiente de aprendizagem. Além disso, há um campo para os respondentes indicarem os motivos de insatisfação, deixarem sugestões e informarem de que forma o curso contribuiu para o desempenho das funções.
- Avaliação de Resultado pelo Servidor: realizada cerca de 3 meses após a conclusão da capacitação, busca identificar se houve transferência dos conhecimentos aprendidos para o trabalho realizado.
- Avaliação de Resultado pela Chefia: realizada cerca de 3 meses após a conclusão da capacitação, tem como objetivo verificar, pela percepção da chefia, como os conhecimentos adquiridos pelos servidores sob sua gestão foram aplicados no trabalho.

A seguir encontram-se descritos os resultados das avaliações realizadas no que tange às capacitações do período em questão.

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

O instrumento de avaliação de reação foi preenchido pelos servidores ao término da capacitação, conforme anteriormente explicitado.

Abaixo, são apresentados os resultados das avaliações por critérios para cada capacitação. Destaca-se que os cursos “Gestão de Conflitos e Negociação” e “Acessibilidade na Educação” não constam na relação pois, não são ofertados pela Progep, não havendo, assim, as informações de avaliação de reação disponíveis.

| Curso | Carga Horária | Conteúdo | Instrutor(es) | Ambiente de Aprendizagem | Média |
|---|---------------|----------|---------------|--------------------------|-------------|
| Uso do Polare no PGD | 4,54 | 4,44 | 4,64 | 4,56 | 4,54 |
| Uso do Chat GPT na Administração Pública | 4,71 | 4,71 | 4,82 | 4,75 | 4,75 |
| Procedimento Investigativo Sindicância | 4,67 | 4,72 | 4,67 | 4,56 | 4,65 |
| Gestão Pedagógica dos Cursos de Graduação | 4,54 | 4,46 | 4,46 | 4,77 | 4,56 |
| Normativas e Rotinas Departamentais | 4,73 | 4,73 | 4,64 | 4,73 | 4,70 |
| Procedimentos e Rotinas Administrativas nos Cursos de Pós-Graduação | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

AVALIAÇÃO DE RESULTADO SERVIDORES

O instrumento de avaliação de resultado aplicado com os servidores foi enviado cerca de 3 meses após a conclusão das capacitações por e-mail para todos os concluintes das capacitações.

Ao todo, 508 servidores responderam a Avaliação de Resultados, o que corresponde a um total de 51% dos servidores concluintes das respectivas capacitações.

Na avaliação de resultado, que visa identificar se houve transferência dos conhecimentos aprendidos para o trabalho realizado, foram avaliadas as seguintes assertivas (em uma escala de 0 a 5):

- Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.
- As habilidades que aprendi no curso fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do curso.
- Meu desempenho no trabalho melhorou após a participação no curso.
- Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança (Agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).
- Após minha participação no curso, tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.
- O curso que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades.
- Os objetivos de trabalho estabelecidos pelo meu chefe encorajam-me a aplicar o que aprendi no curso.
- De maneira geral, como você avalia o resultado do curso no seu trabalho.

Alguns dos principais resultados obtidos com a avaliação de resultados junto aos servidores encontram-se descritos abaixo.

AVALIAÇÃO DE RESULTADO SERVIDORES

4,33

O Curso “Procedimento Investigativo - Sindicância” recebeu a maior nota na assertiva “Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança.”

4,22

4,22 foi a média atribuída para a frase “Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.”

4,27

O Curso “Uso do Polare no PGD” recebeu a maior nota na assertiva “Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.”

4,11

O curso “Uso do ChatGPT na Adm Pública” recebeu a maior nota em se tratando da assertiva “Os objetivos de trabalho estabelecidos pelo meu chefe encorajam-me a aplicar o que aprendi no curso.”

3,59

Foi a menor média recebida, para a frase “Após minha participação no curso, tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.”



AVALIAÇÃO DE RESULTADO GESTORES

O instrumento de avaliação de resultado foi aplicado com os gestores via Sistema de Questionários da UFSM, após cerca de 3 meses da conclusão das capacitações pelos servidores.

Ao todo, 247 gestores responderam a Avaliação de Resultados, o que corresponde a um total de 43% dos envolvidos, ou seja, gestores que possuíam, no período, servidores sob sua gestão.

Na avaliação de resultados com os gestores, foram avaliadas as seguintes assertivas (em uma escala de 0 a 5):

- Os servidores utilizaram e utilizam, com frequência, em seu trabalho atual, o que foi ensinado na(s) capacitação(ões).
- As habilidades aprendidas fizeram com que os servidores cometesssem menos erros, em atividades relacionadas ao conteúdo da(s) capacitação(ões) realizada(s).
- O desempenho no trabalho da unidade melhorou após a participação na(s) capacitação(ões).
- A participação na(s) capacitação(ões) aumentou a autoconfiança da equipe para executar as atividades correlacionadas com o aprendido.
- Após a participação na(s) capacitação(ões), os servidores têm sugerido, com mais frequência, mudanças na organização das rotinas de trabalho.
- A(s) capacitação(ões) realizada(s) beneficiou(aram) o setor de trabalho, a partir do aprendizado de novas habilidades.
- As demandas recebidas pelo setor foram atendidas sem significativo atraso.
- Enquanto gestor, você avalia que a iniciativa de propiciar, durante as férias acadêmicas, que os servidores utilizem parte do tempo para realizar ações de capacitação, deve permanecer para as próximas férias?

Alguns dos principais resultados obtidos com a avaliação de resultados junto aos gestores encontram-se descritos abaixo.

AVALIAÇÃO DE RESULTADO GESTORES



75%

consideram que a participação nas capacitações aumentou a autoconfiança da equipe para executar as atividades

84%

dos gestores concordam total ou parcialmente que os servidores de sua equipe utilizam no trabalho o que foi ensinado nas capacitações.

82%

entendem que as demandas recebidas pelo setor foram atendidas sem significativo atraso no período de férias acadêmicas.

10%

dos gestores discordam que, após as capacitações, os servidores têm sugerido, com mais frequência, mudanças na organização.

80%

avaliam que as capacitações beneficiaram o setor de trabalho a partir do aprendizado de novas habilidades.

Permanência das capacitações nas próximas férias

- 75% - Favoráveis
- 10% - Discordam
- 15% - Indiferente



CONCLUSÃO

A oferta de capacitações para os servidores demonstra-se essencial para promover o desenvolvimento profissional, pois fortalece a qualidade dos serviços prestados à comunidade. Estas iniciativas fomentam uma cultura de eficiência e desenvolvimento institucional.

A definição de áreas estratégicas de capacitação a serem oferecidas no período de férias acadêmicas assegura que estas estejam alinhadas com os principais desafios institucionais, com a concentração de esforços nos assuntos que assim demandarem e a convergência nos conhecimentos transmitidos aos servidores por meio das ações de desenvolvimento.

A utilização de instrumentos de avaliação das capacitações, tanto com servidores, quanto com as respectivas chefias, contribui para:

- o aperfeiçoamento contínuo das capacitações ofertadas;
- a mensuração quanto à transferência dos conteúdos aprendidos para o trabalho realizado;
- o apoio na tomada de decisões pelos gestores no que se refere ao assunto.

Por fim, ao promover uma cultura de aprendizado contínuo, a instituição fomenta a inovação, o engajamento e a valorização dos seus profissionais, criando um ambiente mais colaborativo e produtivo.

A estruturação de programas de capacitação nos períodos de férias acadêmicas, alinhados às necessidades reais e estratégicas, reforça o compromisso da organização com a excelência e com a entrega de serviços de qualidade à sociedade.