

O Papel da Capacitação no processo de Avaliação de Desempenho no Setor Público: o caso do Campus de Araguaína/UFT

GILBERTO SOARES DA SILVA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

ELAINY CRISTINA DA SILVA COELHO
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

Agradecimento à órgão de fomento:
À UFT e UnB

O Papel da Capacitação no processo de Avaliação de Desempenho no Setor Público: o caso do Campus de Araguaína/UFT

Introdução

As transformações ocorridas nas últimas décadas na administração pública no Brasil, remodelaram a área de gestão de pessoas e, dentre as mudanças surgiram processos de capacitação e de avaliação de desempenho (AD), visando a melhoria na prestação de serviços pela gestão pública. Ao considerar essa busca por melhores resultados, o aferimento de desempenho passou a ser associado a diferentes processos organizacionais como planejamento, objetivos estratégicos, desenvolvimento individual e organizacional, feedback, tomada de decisões e melhorias práticas.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Assim, não foram identificados trabalhos que mensurassem a relação da capacitação na AD do setor público, tampouco, utilizando as universidades como lócus. Com isso, levanta-se a seguinte questão: as capacitações realizadas pelos servidores técnico-administrativos do Campus Araguaína/UFT estão relacionadas aos resultados das ADs utilizadas para progressão por mérito profissional? Nessa perspectiva, este trabalho tem como objetivo verificar a relação entre capacitação e AD dos servidores técnico-administrativos em educação do Campus Araguaína, da Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Fundamentação Teórica

Capacitação está associada à aprendizagem organizacional, entendida como mudança duradoura no comportamento dos indivíduos (Pozo, 2016). Uma das críticas dos gestores públicos às políticas de capacitação está na dificuldade de avaliar o impacto destas no desempenho das organizações (Camões & Meneses, 2016). Determinar a contribuição do treinamento é um trabalho desafiador (Chen et al., 2019), entretanto, alguns benefícios são obtidos, como por exemplo, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional (Owens, 2006).

Metodologia

Os procedimentos metodológicos foram realizados por meio de pesquisa documental, a partir do Relatório de avaliação de desempenho dos técnico-administrativos da UFT, de 2014 a 2020, e das capacitações realizadas neste período. Para análise dos dados, foi empregada regressão linear para estimar a relação entre as variáveis, sendo AD a variável dependente (VD), e cursos de capacitação a variável independente (VI).

Análise dos Resultados

Os resultados indicaram que houve uma significativa explicação do modelo de regressão, evidenciando que as capacitações impactam positivamente a AD ($R^2 = 0,308$, $p < 0,001$). Ainda, foi possível inserir outras VIs ao modelo: o gênero dos servidores, a classe do cargo ocupado e o nível de qualificação. Contudo, as demais variáveis, apesar de aumentarem minimamente o poder explicativo do modelo não tiveram resultados significativos.

Conclusão

Este estudo concluiu que a nota da AD é influenciada pelas capacitações, e que outros fatores como gênero dos servidores, classe do cargo ocupado e nível de qualificação, apesar de aumentarem minimamente o poder explicativo do modelo, não apresentaram resultados significativos.

Referências Bibliográficas

Pozo, J. I. (2016). *Aprendizes e mestres: a nova cultura da aprendizagem*. Artmed Editora. Camões, M. R. S., & Meneses, P. P. M. (2016). *Gestão de pessoas no governo federal: análise da implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal*. Enap. Chen, C.-A., Hsieh, C. W., & Chen, D. Y. (2019). Can Training Enhance Public Employees' Public Service Motivation?. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 194-215. Owens, P. L. (2006). One More Reason Not to Cut Your Training Budget. *Public Personnel Management*, 35(2), 163-172.