



PRODUTO TÉCNICO- TECNOLÓGICO

2024

**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA UFRPE:
DIAGNÓSTICO SOB A ÓTICA DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Maikon Martins Ferreira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede - PROFIAP/UFRPE, sob orientação da docente Prof^ª. Dra. Ionete Cavalcanti de Moares, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

04

OBJETIVOS

05

INSTITUIÇÃO

06

DIAGNÓSTICO

07

RECOMENDAÇÕES

15

APRESENTAÇÃO

A capacitação profissional é um elemento estratégico na gestão de pessoas no setor público, promovendo o desenvolvimento contínuo dos servidores e aumentando a eficiência e qualidade dos serviços prestados. Pascarelli Filho (2011)* destaca a importância de um elevado nível de qualificação para garantir serviços públicos de excelência. Segundo ele, ao atuar de forma eficiente, eficaz e efetiva, o Estado contribui para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e da sociedade como um todo. Rodrigues (2023)** também enfatiza o papel fundamental da capacitação dos servidores nesse contexto.

Além disso, é essencial reconhecer a influência que o aprimoramento profissional dos servidores tem sobre a eficiência e qualidade dos serviços públicos. É igualmente importante destacar o papel ativo que os próprios servidores desempenham em seus processos de capacitação. Portanto, investigar os fatores que impulsionam ou dificultam os técnico-administrativos a buscar o desenvolvimento contínuo, e compreender como eles percebem a aplicação desse aprendizado em seu crescimento profissional e na melhoria dos serviços públicos, é um aspecto relevante e necessário para alcançar resultados mais efetivos.



*PASCARELLI FILHO, M. **A Nova Administração Pública: profissionalização, eficiência e governança**. 1. ed. São Paulo: DVS, 2011. 104 p.

RODRIGUES, R. C. **Análise da capacitação profissional do auditor interno nas universidades federais brasileiras. Desafio Online, Campo Grande, v. 11, n. 1, jan./abr. 2023.

OBJETIVOS

GERAL

- ▶ **analisar os fatores que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE.**

ESPECÍFICOS

- ▶ **Identificar os fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem**

- ▶ **Identificar as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem**

- ▶ **Analisar como os servidores técnico-administrativos avaliam as ações de capacitação profissional desenvolvidas pela UFRPE**



INSTITUIÇÃO



UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO

A Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) existe há 111 anos e conta com cerca de 922 servidores técnico-administrativos



MISSÃO

Semear conhecimento, inovação e inclusão, por meio de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, atenta à complexidade, pluralidade e diversidade dos anseios da sociedade



VISÃO

Destacar-se, nacional e internacionalmente, pelo protagonismo e pela responsabilidade no enfrentamento dos desafios e diante das transformações da universidade pública



VALORES

Autonomia | Integridade | Diálogo
Transparência | Inovação | Inclusão | Respeito
à diversidade e aos saberes populares | Equidade
Ética | Sustentabilidade

DIAGNÓSTICO

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA 324 RESPONDENTES



56,80% GÊNERO FEMININO



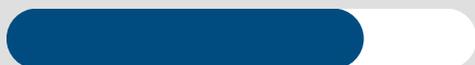
42% ENTRE 30 E 39 ANOS



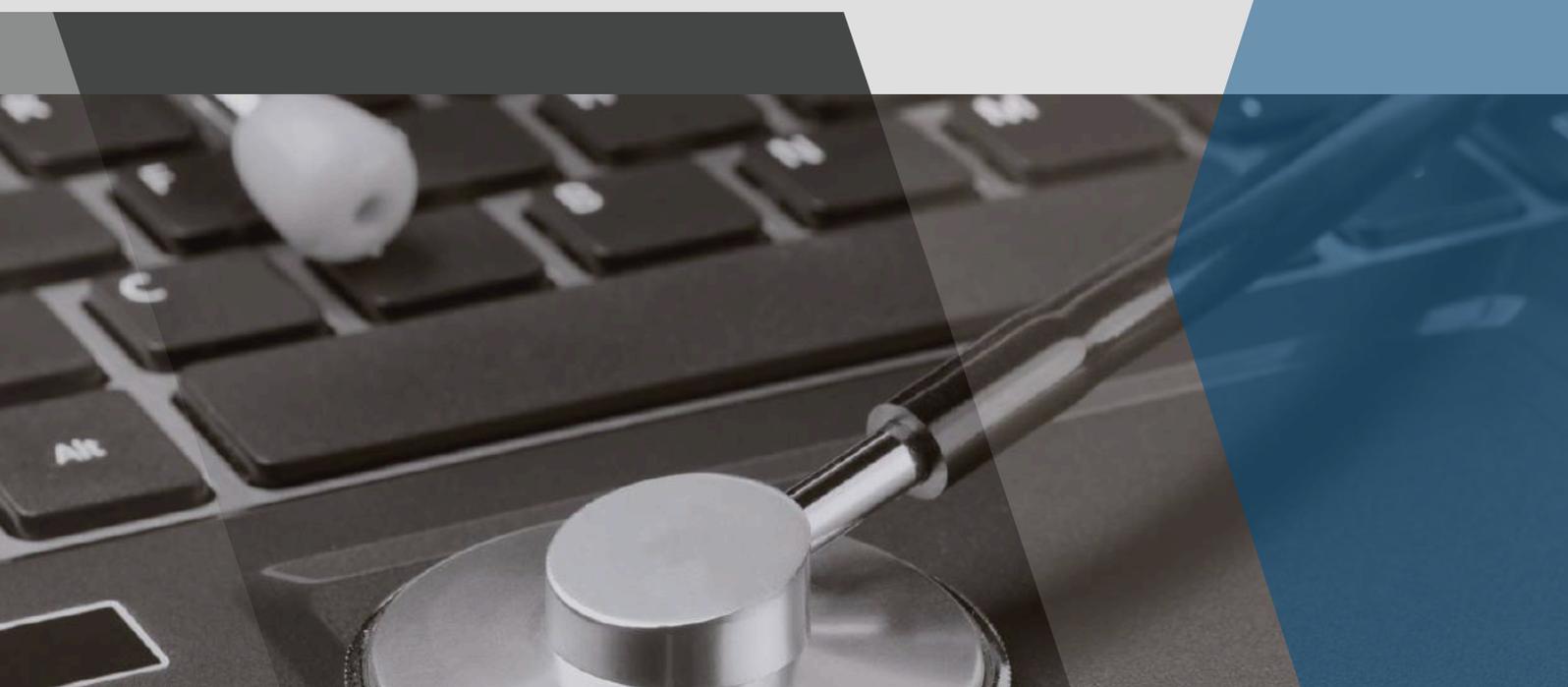
42% ESPECIALIZAÇÃO



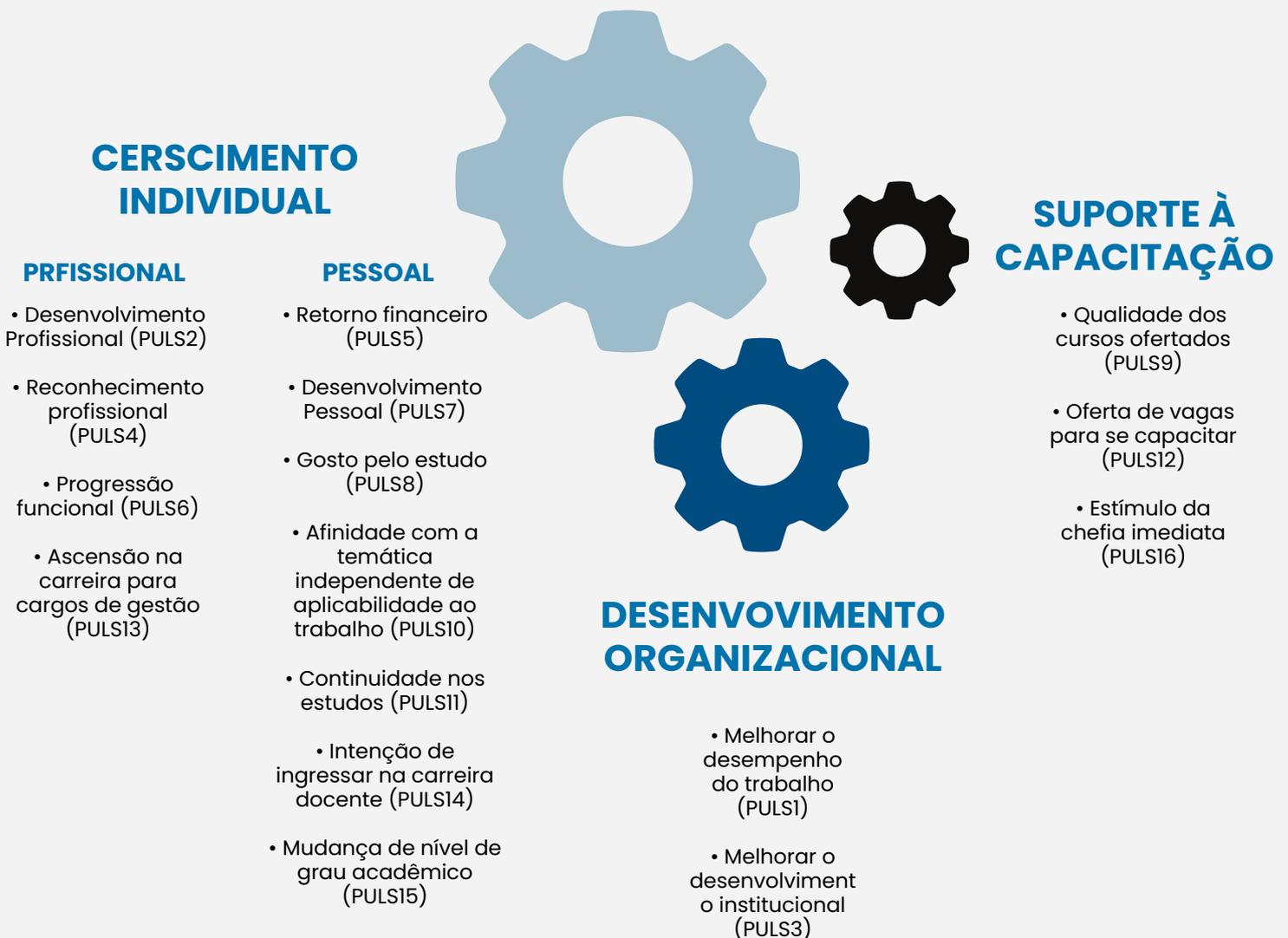
**31,50% ENTRE 6 E 10 ANOS
DE UFRPE**



76,50% LOTADOS NA SEDE



DIAGNÓSTICO



Os fatores que **IMPULSIONAM** os TAEs a realizarem cursos de curta e longa duração (pós-graduação) foram agrupadas em três categorias: **DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, CRESCIMENTO INDIVIDUAL (PROFISSIONAL e PESSOAL) e SUPORTE À CAPACITAÇÃO.**

DIAGNÓSTICO

Entre as 16 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE CURTA DURAÇÃO**, as que **MAIS IMPULSIONAM** os TAEs à capacitação profissional são:

Progressão funcional	95,37%	
Desenvolvimento profissional	94,14%	
Melhorar o desempenho do trabalho	92,90%	
Retorno financeiro	91,67%	
Desenvolvimento Pessoal	90,43%	

E as que **MENOS IMPULSIONAM** são:

Estímulo da chefia imediata	40,12%	
Intenção de ingressar na carreira docente	30,25%	

DIAGNÓSTICO

Entre as 16 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO**, as que **MAIS IMPULSIONAM** os TAEs à capacitação profissional são:

Retorno financeiro	96,30%	
Progressão funcional	94,14%	
Desenvolvimento Pessoal	91,98%	
Desenvolvimento profissional	91,05%	

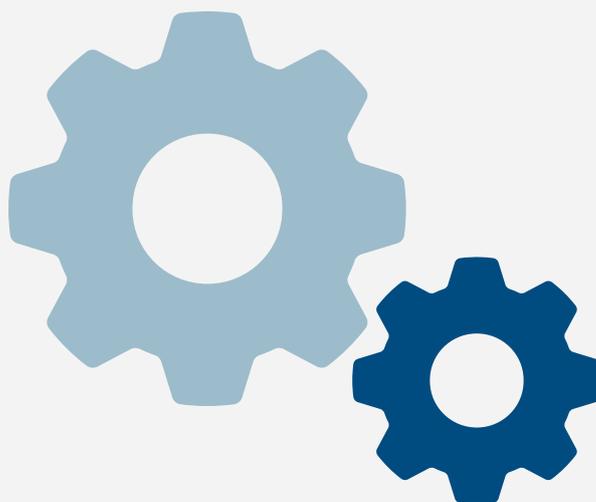
E as que **MENOS IMPULSIONAM** são:

Intenção de ingressar na carreira docente	39,51%	
Estímulo da chefia imediata	38,89%	

DIAGNÓSTICO

FATORES INDIVIDUAIS

- Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo (PULS1)
- Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal (PULS2)



SUPOORTE INSTITUCIONAL

- Falta de apoio da chefia (PULS3)
- Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento (PULS4)
- Não obtenção de afastamento para capacitação (PULS5)



Os fatores que **IMPEDEM** os TAEs a realizarem cursos de curta e longa duração (pós-graduação) foram agrupadas em dois categorias: **INDIVIDUAL** e **SUPOORTE INSTITUCIONAL**.

DIAGNÓSTICO

Entre as 5 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE CURTA DURAÇÃO**, as que **MAIS IMPEDEM** os TAEs à capacitação profissional são:

Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo

74,07%



Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal

72,22%



E as que **MENOS IMPEDEM** são:

Falta de apoio da chefia

44,75%



DIAGNÓSTICO

Entre as 5 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO**, as que **MAIS IMPEDEM** os TAEs à capacitação profissional são:

Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo

86,73%



Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal

85,19%



E as que **MENOS IMPEDEM** são:

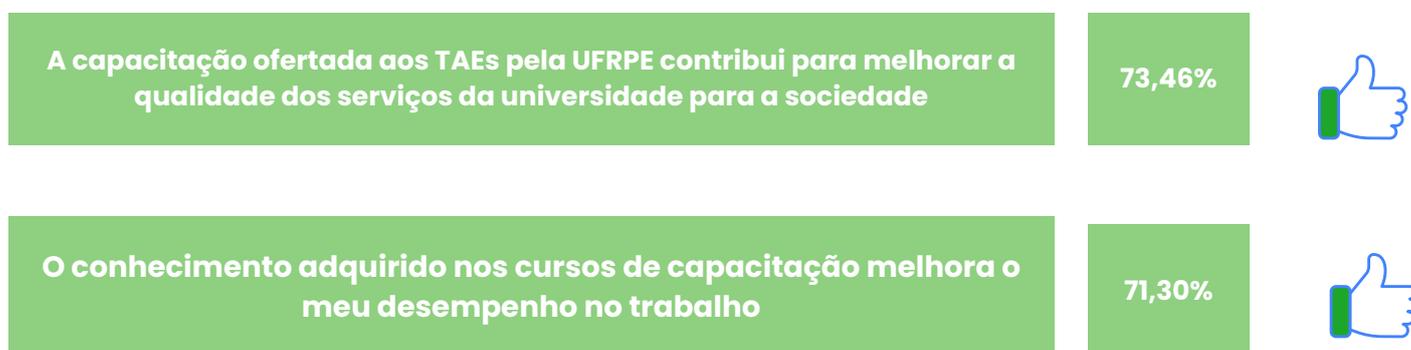
Falta de apoio da chefia

47,84%



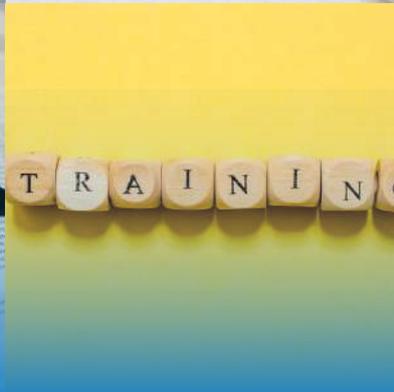
DIAGNÓSTICO

Entre as 7 variáveis, relacionadas as **AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DESENVOLVIDAS PELA UFRPE**, as **MELHORES AVALIADAS** pelos TAEs foram:



E a **PIOR AVALIADA** foi:





DIAGNÓSTICO



- Em análise sobre os impulsionadores à capacitação mostra que os TAEs da UFRPE buscam capacitação em cursos de curta e longa duração principalmente para progressão funcional, desenvolvimento profissional e melhoria no desempenho, refletindo um foco no crescimento dentro da instituição. O retorno financeiro também é um fator importante, indicando que a capacitação é vista como uma forma de melhorar as condições de trabalho e a estabilidade financeira. Por outro lado, a intenção de mudar de carreira ou o estímulo da chefia têm pouca influência, sugerindo que a busca por capacitação é mais motivada por interesses pessoais e profissionais do que por fatores externos.
- Em análise sobre o segundo objetivo específico, os resultados mostram que os principais impeditivos à capacitação profissional dos TAEs da UFRPE estão relacionados à dificuldade de conciliar o trabalho com os estudos e o tempo de estudo com a vida pessoal, especialmente em cursos de curta duração. Isso evidencia o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais. Por outro lado, a falta de apoio da chefia é considerada a barreira menos significativa, sugerindo que, embora o suporte institucional seja relevante, não é o principal obstáculo à participação em cursos de capacitação.
- Ao analisar a percepção dos técnicos sobre as ações de capacitação da UFRPE, foi identificado que os servidores reconhecem amplamente os benefícios dessas iniciativas para melhorar seu desempenho profissional e a qualidade dos serviços prestados pela universidade. Eles veem a capacitação como fundamental tanto para o aprimoramento das habilidades quanto para o fortalecimento do atendimento à comunidade. No entanto, houve baixa concordância em relação à participação das chefias na escolha dos cursos, indicando uma possível desconexão entre a gestão imediata e o desenvolvimento profissional dos servidores, sugerindo a necessidade de maior engajamento nesse processo.



RECOMENDAÇÕES

E daqui pra frente, o que a UFRPE pode fazer?



Recomenda-se que a instituição:

- fortaleça o equilíbrio entre trabalho, estudo e vida pessoal, oferecendo maior flexibilidade nas capacitações.
- aumentar o engajamento das chefias na escolha dos cursos, alinhando melhor as necessidades dos setores com o desenvolvimento profissional dos TAEs, e mantendo o foco no suporte institucional para maximizar os benefícios percebidos na qualidade dos serviços.

RESPONSÁVEIS

Maikon Martins Ferreira



maikon.martins@ufrpe.br

Prof.ª Dra. Ionete Cavalcanti de Moraes



ionete.moraes@ufrpe.br

Prof.ª Dra. Angela Cristina Rocha de Souza



angela.souza@ufrpe.br