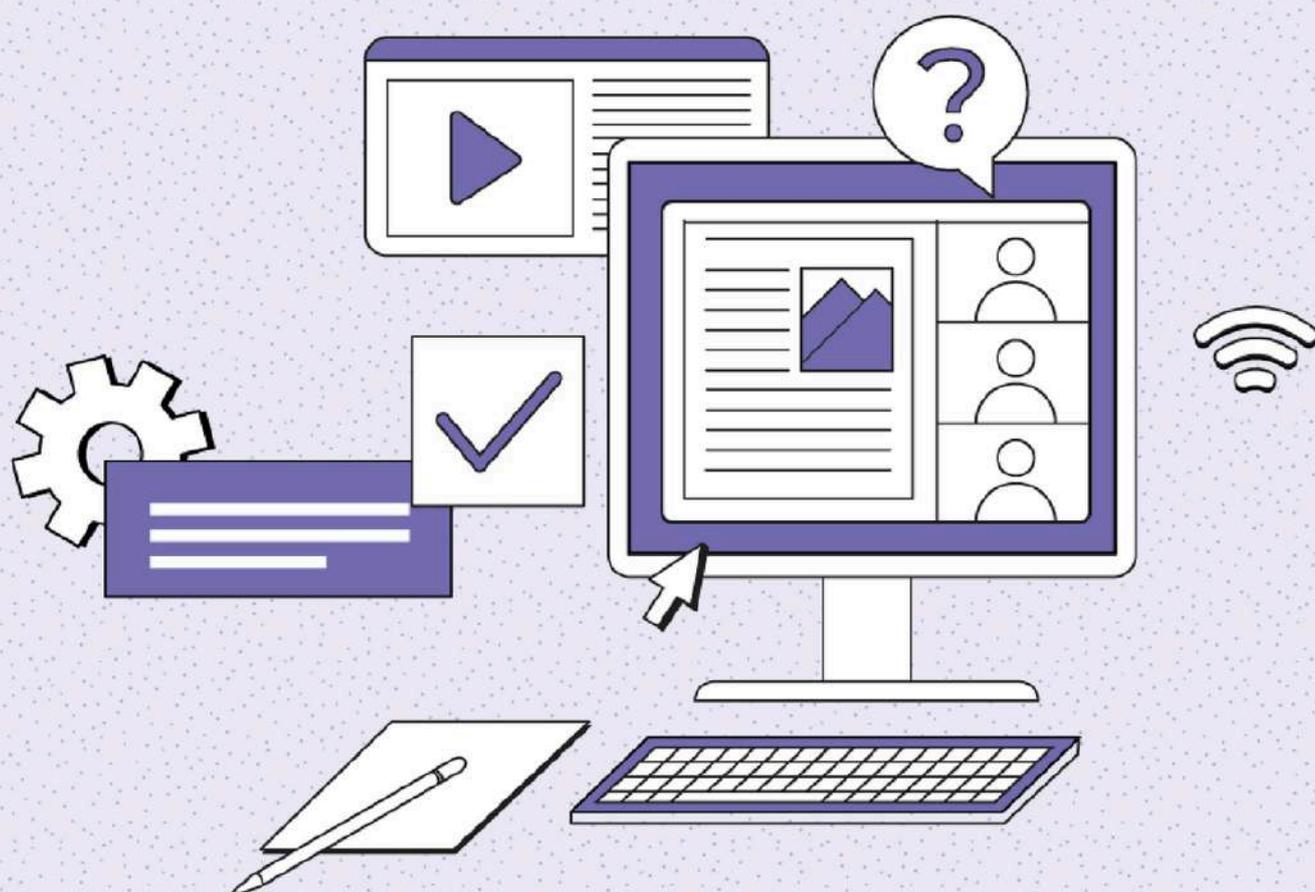


2021 - 2022

Relatório Bienal de Atividades Coordenadoria de Capacitação (DGP/Dcade/Procap)



Universidade de Brasília (UnB)
Decanato de Gestão de Pessoas (DGP)
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade)
Coordenadoria de Capacitação (Procap)

Reitora

Márcia Abrahão Moura

Vice-Reitor

Enrique Huelva Unternbäumen

Decana de Gestão de Pessoas

Maria do Socorro Mendes Gomes

Diretora de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

Emelle Rodrigues Novais Cruz

Coordenadora de Capacitação

Bruna Emily Pontes Feitosa

Equipe

Ana Daniela Rezende Pereira Neves

Ana Lúcia Alves de Carvalho

Ana Lúcia Gomes Gama

Angela da Silva Ferreira

Edimilson Rodrigues Marinho

Lúcio Carvalho de Freitas Junior

Magda Carneiro Ferreira

Márcio Luiz de Jesus Soares

Maria de Fátima Neris Rodrigues

Marília Mesquita Resende

Marina Pita Ferreira

Mônica Regiane Wanderley da Silva

Rose Paula Fernandino da Silva

Verônica Moreno da Silva



Apresentação

A Coordenadoria de Capacitação (Procap), vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) da Universidade de Brasília (UnB), tem por propósito oferecer, aos servidores técnico-administrativos e docentes, ações de capacitação – nas modalidades presencial, a distância e híbrida – por meio de cursos, oficinas, palestras, mestrado profissional e eventos externos. Objetiva, então, proporcionar o desenvolvimento de competências e o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes.



Fonte: Secom/UnB

São finalidades da política institucional da Procap:

1. Identificar necessidades e definir prioridades de capacitação, aprendizagem, desenvolvimento profissional e educação continuada;
2. Realizar o desenho instrucional e viabilizar a execução das capacitações ofertadas pela Procap;
3. Promover e receber a avaliação dos cursistas das ações ofertadas;
4. Elaborar o **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**, no âmbito da UnB, visando à ampliação e complementação da oferta de cursos da Enap;
5. Auxiliar na elaboração do relatório anual de execução do PDP;
6. Gerir os recursos da Ação de Capacitação de Servidores, vinculada à **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)**;
7. Incentivar a atuação de servidores qualificados como autores de materiais institucionais, facilitadores, instrutores e multiplicadores.

Assim, o presente relatório destina-se a promover a publicidade e a transparência das principais ações e políticas desenvolvidas pela Procap em 2021 e 2022 para os servidores da UnB frente aos objetivos institucionais estabelecidos no planejamento estratégico.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação

Tabela 2 – Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participaram de ações de capacitação

Tabela 3 – Número de aprovados por modalidade e categoria funcional

Tabela 4 – Investimento por tipo de ação de capacitação e média por cursista

Tabela 5 – Cursos de Mestrado Profissional custeados com recursos da ação de capacitação

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Número mensal de aprovados

Gráfico 2 – Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas em 2021

Gráfico 3 – Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas em 2022

Gráfico 4 – Médias da avaliação de reação às ações a distância assíncronas

Gráfico 5 – Dados comparativos dos cursos a distância assíncronos

Gráfico 6 – Comparativo dos cursos a distância síncronos

Gráfico 7 – Dados das ações na modalidade presencial

Sumário

	Apresentação	p. 03
1	Visão geral organizacional	p. 08
2	Ações de capacitação realizadas	p. 11
	2.1 Características do público-alvo das ações de capacitação na UnB	p. 16
	2.2 Qualidade das Ações de Capacitação na UnB	p. 20
	2.3 Investimento por curso e média por cursista	p. 25
	2.4 Dados comparativos dos cursos ofertados nas modalidades a distância síncrona e assincronamente	p. 27
3	Mestrado profissional	p. 34
4	Plano de Desenvolvimento de Pessoas - 2021/2022	p. 36
	Considerações Finais	p. 40

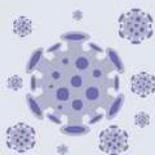
1. Visão geral organizacional

Ambiente interno e externo



Em 2021 e 2022, a Procap esteve constituída por uma equipe de quatorze pessoas: treze servidores públicos e um estagiário. Além da Coordenadora, a equipe constitui-se da seguinte maneira:

- 8 servidores de nível superior (cargos de Psicólogo organizacional, Psicólogo escolar, Pedagogo e Técnico em assuntos educacionais), responsáveis pela coordenação das ações de capacitação, pelo levantamento de necessidades do PDP, entre outras atividades;
- 4 servidores de nível médio, responsáveis pela parte administrativa tanto das ações de capacitação quanto das demais demandas (gestão de eventos externos, gestão da comunicação etc.);
- 1 servidor de nível superior (cargo de Contador), responsável pela parte financeira de pagamento dos colaboradores, das parcerias para o mestrado etc.;
- 1 estagiário, responsável, juntamente com 1 servidor de nível superior, pela gestão da avaliação das ações de capacitação.



Quanto ao ambiente externo, somente em meados de janeiro de 2021 foi iniciada a campanha de vacinação contra a Covid-19 no Brasil. O público prioritário era trabalhadores de saúde, pessoas institucionalizadas (que residem em asilos) com 60 anos de idade ou mais, com deficiência e população indígena aldeada. Apenas em meados do ano, entre julho e agosto de 2021, parte do público em que se enquadra a maior parte dos servidores foi atendida pelo imunizante.



Assim, a adoção de medidas não farmacológicas (em especial, o isolamento e distanciamento social), para conter a disseminação do vírus e prevenir agravos relacionados ao quadro de emergência sanitária instalado, incluiu a adesão extraordinária e compulsória do trabalho remoto para grande parte dos trabalhadores brasileiros.

Essa medida foi adotada, internamente, pela Reitoria, que implementou extraordinariamente o trabalho remoto, o que demandou reorganização do planejamento das atividades executivas na UnB. No segundo semestre de 2021, houve a alteração dos critérios e ações para a retomada gradual e segura, em etapas, das atividades acadêmicas e administrativas. De todo modo, o retorno integral foi efetivado apenas em março de 2022.



Contudo, o cenário imposto pela pandemia trouxe mudanças significativas quanto à modalidade de oferta dos cursos desenvolvidos pela Procap e quanto ao perfil do público atendido. Assim, à modalidade presencial ficaram reservadas apenas as oficinas e os cursos de teor fundamentalmente prático, como os cursos desenvolvidos em laboratórios. A maior parte dos cursos é ofertada, dessa forma, por meio da modalidade a distância: sejam ações síncronas, sejam assíncronas.

Cumprе ressaltar que o ano de 2021 foi o segundo de execução do PDP, instrumento executivo e normativo da **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)**, implementado pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação (PAC).

Em fevereiro de 2021, com a regulamentação da PNDP, por meio da Instrução Normativa n. 21/2021, foi realizado o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento para a execução das ações de capacitação para o ano de 2022, com base na metodologia definida pelo então Ministério da Economia.

2. Ações de capacitação realizadas



Em 2021 e 2022, o PDP constituiu-se o documento norteador das ações de capacitação desenvolvidas pelo DGP, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UnB. Este instrumento foi elaborado com base nas lacunas de competências identificadas junto aos Decanatos e demais Unidades selecionadas, bem como nos resultados dos relatórios de avaliação de reação das ações de capacitação realizadas em 2020 e 2021.

Diferentemente de 2021, quando foi encaminhado um formulário direcionado a todos os gestores das áreas administrativas e acadêmicas para que o preenchessem conforme orientação do SIPEC, em 2022, a alimentação do sistema SIPEC foi descentralizada. Essa mudança impactou a celeridade da consolidação das necessidades de desenvolvimento por parte do DGP.

Por conta do cenário de pandemia, fundamentalmente, e da mudança de perfil do público-alvo (muitos servidores atuando dispersos territorialmente nos Campi ou mesmo em teletrabalho parcial), os processos de oferta das ações de capacitação alteraram-se de modo que, atualmente, a maior parte é ofertada na modalidade a distância. Conforme nomenclatura adotada pelo SIPEC, subdividimos as ações em modalidade a distância, presencial e híbrida.

Para fins de gestão interna, subdividimos as ações consideradas a distância entre síncrona (instrutor e cursistas estão presentes na plataforma ao mesmo tempo para desenvolver as atividades educacionais) e assíncrona (tutores e cursistas não estão presentes, necessariamente, no mesmo horário, por exemplo, os cursos autoinstrucionais, implementados em 2022).





O Office 365 e o Aprender/Moodle versão 3.9, este em parceria com o Centro de Educação à Distância da UnB, foram os ambientes virtuais que possibilitaram a oferta dessas ações.

Nesse sentido, a **Tabela 1** apresenta a quantidade de ações de capacitação viabilizadas durante o ano de 2021 e 2022, separadamente. No total, **em 2021 e 2022, foram homologadas 3.714 vagas, ofertando-se 2.160 horas de treinamento**. Em 2021, separávamos internamente as ações entre EaD e remotas: foram ofertadas 30 ações de capacitação .

Já em 2022, foram ofertadas 35 ações de capacitação internas (cursos desenhados e ofertados pela Procap, desconsiderando-se a oferta de mais turmas de um mesmo curso) nas modalidades a distância (síncrona e assíncrona) e presencial. O total de **servidores aprovados** em ações de capacitação internas e de curto prazo em **2021 foi de 1.452**. Em **2022, foi de 1.283** .

Quanto à meta física compactuada, cabe ressaltar que, inicialmente, tanto para 2021 quanto para 2022, eram 1.200 servidores capacitados; assim, ultrapassamos a meta estabelecida.

Em 2021, não houve publicação de edital de eventos externos. Desse modo, foram atendidas solicitações pontuais que tinham correspondência com uma das necessidades de desenvolvimento constantes do PDP. Já em 2022, quando os eventos presenciais apresentaram maior constância, a Procap divulgou um documento em que constavam as orientações gerais para que os interessados fizessem as solicitações para participação em eventos externos.

Em 2021, houve 5 solicitações para realização de eventos externos, que atenderam 30 servidores. Em 2022, foram atendidos 57 servidores em relação a necessidades específicas.

A seguir, percebe-se que não houve alteração significativa em relação ao número de vagas ofertadas. Contudo, o número de concluintes diminuiu em torno de 12%. Possivelmente, os cursistas tiveram dificuldade para conciliar todas as atividades, voltando à rotina presencial, ou mesmo houve saturação do uso de telas, como demonstraram vários estudos na área, o que pode ter acarretado a desistência dos cursos (a maior parte dos cursistas declara falta de tempo e dificuldade de conciliar trabalho e atividades da ação de capacitação).

Tabela 1 – Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação

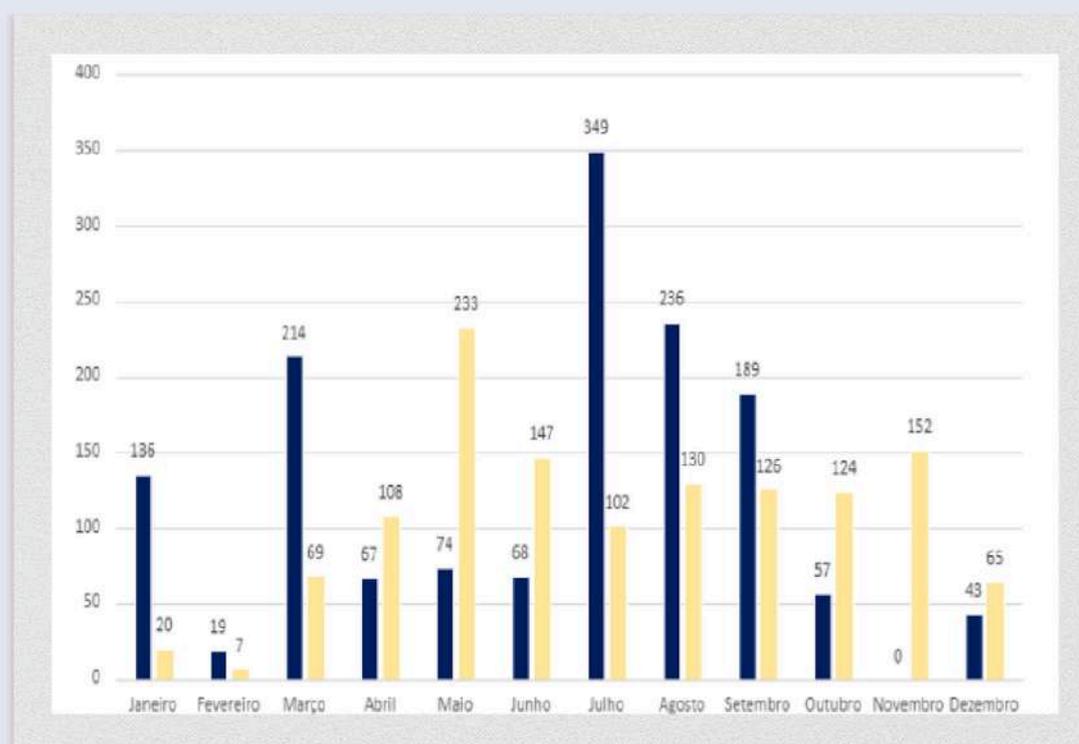
	Modalidade	Horas-Aula Ministradas ¹	Nº de Vagas	Nº de Concluintes ²
2022	EaD Síncrono	731h	1472	808
	EaD Assíncrono	580h	910	273
	Presencial	137h	401	202
	Total	1448h	2783	1283
2021	EaD Síncrono e Presencial	621h	2520	1030
	EaD Assíncrono	538h	540	422
	Total	1159h	3060	1452

1 Horas de duração de cada ação de capacitação.

2 Considerou-se concluintes apenas os aprovados.

É importante notar a distribuição do número de capacitações durante o ano, para se compreender a dinâmica de oferta de cursos, que leva em conta a demanda, o aproveitamento das ofertas pelos servidores e o cronograma SIPEC, conforme o **Gráfico 1** a seguir:

Gráfico 1 – Número mensal de aprovados



Em 2021, a grande concentração de aprovados em julho e agosto decorreu da formação de várias turmas de cursos sobre o uso do Office tanto para atividade de docência quanto para o trabalho administrativo. Janeiro, fevereiro, novembro e dezembro, historicamente, são meses de baixa demanda, sendo os dois primeiros utilizados para planejamento e revisão das ações de capacitação e dos processos e instrumentos internos. Assim, em novembro e dezembro, geralmente, não são planejados cursos em virtude tanto do calendário financeiro quanto do calendário universitário (férias, recesso). Em 2021, entretanto, como houve demanda de capacitação dos docentes e alterações no calendário acadêmico, em consequência da pandemia, foram ofertadas Oficinas sobre o Office 365. Já em 2022, houve mudança na orientação do encerramento do calendário financeiro, o que possibilitou a finalização de alguns cursos após outubro.

Em 2022, o órgão central do SIPEC autorizou a execução do PDP apenas no final de janeiro. Assim, as inscrições e os cursos iniciaram-se em fevereiro. A exceção percebida em janeiro deve-se à turma de Introdução à Metodologia Científica – Enfoque: Ciência da Computação, que estava com a data de seleção previamente agendada.

2.1

Características do público-alvo das ações de capacitação na UnB

Esta seção descreve as principais características dos usuários dos serviços de treinamento referentes às ações de capacitação internas (a distância – síncrona e assíncrona – e presencial). A **Tabela 2** apresenta o quantitativo de inscritos e de egressos das ações de capacitação que possuem função gerencial.

Por oportuno, esclarece-se que, no momento da inscrição, há um processo de homologação em que se confere se o servidor está de licença, se está inapto a realizar os cursos da Procap (reprovação ou abandono em cursos nos 6 meses anteriores) ou, ainda, se todas as vagas foram preenchidas. Nesses casos, a inscrição é indeferida. Após a matrícula homologada, o servidor realizará o curso e poderá ser aprovado, reprovado ou evadir-se.

Tabela 2 – Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participaram de ações de capacitação

	Ocupante de Função Gerencial	Homologados	Capacitados
2022	Com função	803	626
	Sem função	849	657
	Total	1652	1283
2021	Com função	1098	755
	Sem função	964	697
	Total	2062	1452

Em 2021, do total de homologados, mais de 53% são ocupantes de função de chefia. Destes, mais de 68% foram aprovados. Entre os homologados que não ocupam função de chefia, mais de 72% conseguiram concluir com sucesso a capacitação. Inference-se, desse dado, que o fato de chefiar uma equipe não implicou percentual significativamente maior em relação à desistência das ações de capacitação.

Em 2022, percebe-se uma diminuição do número de homologados e, conseqüentemente, de aprovados. Esse cenário deve-se a diferentes fatores. Provavelmente, o principal deles tenha sido o esgotamento das pessoas em relação às horas de tela, somadas ao trabalho remoto, bem como à realização excepcional de três semestres letivos em apenas um ano na UnB. Além disso, houve mudança quanto ao fluxo interno da Procap para planejamento e execução das ações de capacitação, que passaram a ter maior interface com as áreas de referência. Assim, vários cursos foram suspensos, descontinuados ou mesmo estão aguardando posicionamento formal da área para que dê prosseguimento à elaboração da ação de capacitação. Então, de 53% de ocupantes de função de chefia, diminuimos para 48%. Quanto ao índice de aprovação, percebe-se que foi bastante próximo: servidores não ocupantes de função totalizaram mais de 50% de aprovação; por sua vez, os servidores ocupantes de função apresentaram mais de 48% de aprovação. Esse dado destoa dos apresentados nos anos anteriores, em que a evasão era maior no âmbito deste público.

Em seguida, a **Tabela 3** apresenta quantos técnicos-administrativos em educação e quantos docentes concluíram as ações de capacitação, separadas por formato, ofertadas pela Procap em 2021 e 2022. Por um lado, ao contrário de 2021, período em que as medidas de prevenção ainda se concentravam no isolamento social, percebe-se que o maior número de docentes se concentra na capacitação por meio da EaD assíncrona, em que não há a presença concomitante dos cursistas e instrutores. Por outro lado, a preferência dos técnicos administrativos em educação permaneceu preponderantemente nos cursos ofertados por meio da categoria EaD síncrona. É importante ressaltar que essa preferência é relativa, posto que os cursos ofertados em cada um dos formatos são distintos.

Tabela 3 – Número de aprovados por modalidade e categoria funcional

	Categoria*	Docentes	Técnicos-Administrativos
2022	EaD Síncrono	71	737
	EaD Assíncrono	96	177
	Presencial	36	166
	Total	203	1080
2021	EaD Síncrono	423	644
	EaD Assíncrono	135	246
	Total	558	890

*Em 2021, entre as classificações disponíveis no SigRH, consta a categoria "Não especificado", em que houve 4 aprovados.

Conforme esses dados, percebe-se a diminuição significativa do número de docentes e técnicos aprovados em 2022. Em 2021, foram realizadas diversas oficinas sobre o Office 365, que visava atender à necessidade emergente no contexto pandêmico. Talvez isso explique essa maior procura naquele ano. Ressalta-se que, em 2020, 731 docentes foram aprovados, número mais significativo do que o apresentado em 2021. Mas, mesmo assim, mais de 400 docentes foram capacitados em 2021, totalizando cerca de 1.150, nesses dois anos. Esse dado demonstra a necessidade de capacitação desse público quanto às mudanças de tecnologias da informação e comunicação para execução do trabalho no formato remoto emergencial ou mesmo a possibilidade de aumento da carga-horária EaD para cursos presenciais. Esse aumento do número de docentes capacitados contrasta com o número de 2022, momento em que houve o retorno ao trabalho presencial.

Por sua vez, o número de técnicos capacitados aumentou em 2022 se comparado a 2021. Provavelmente, esse resultado relaciona-se ao fato da mudança de modalidade de oferta dos cursos, bem como do público-alvo, que passou a procurar mais a modalidade a distância.

2.2

Qualidade das Ações de Capacitação na UnB

A avaliação das ações de capacitação objetiva averiguar a satisfação do egresso das ações, o suporte recebido e o impacto das ações de treinamento no trabalho. Visa também aprimorar o sistema de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) da Procap de modo que as ações estejam alinhadas aos objetivos institucionais e que sejam efetuadas as melhorias necessárias.

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 registro de avaliação das ações de capacitação externas.

2.2.1. Avaliação de Reação

Essa avaliação tem por objetivo captar o nível de satisfação dos participantes em relação a diversos aspectos das ações de capacitação ofertadas. Durante o ano de 2021, o questionário de reação utilizava uma escala do tipo likert, variando de 0 a 5, sendo compreendidas as médias de 0 a 2 como “Ruim”; 2,01 a 3 como “Regular”; 3,01 a 4 como “Bom” e 4,01 a 5 como “Muito bom”.

Já em 2022, a escala foi mantida a mesma, porém os critérios para as pontuações médias passaram a ser:

Vermelho	•Péssimo. •Valores da média: 1,00 a 1,99.
Laranja	•Ruim. •Valores da média: 2,00 a 2,99.
Amarelo	•Regular. •Valores da média: 3,00 a 3,79.
Azul	•Bom. •Valores da média: 3,80 a 4,49.
Verde	•Ótimo. •Valores da média: 4,50 a 5,00.

De caráter qualitativo e quantitativo, a avaliação de reação é aplicada ao final da ação de capacitação via link de questionário on-line para as modalidades presencial e EaD síncrona, e via Moodle nas ações EaD assíncronas, exceto os cursos autoinstrucionais, ofertados por meio do Teams.

A avaliação de reação das ações presenciais e a distância síncronas é composta em sua parte quantitativa por itens referentes à Infraestrutura e logística, Programação do curso, Apoio ao desenvolvimento no treinamento, Aplicabilidade e utilidade da capacitação, Suporte organizacional e Desempenho do(s) instrutor(es).

Já a avaliação de reação das ações a distância assíncronas em sua parte quantitativa, avalia fatores como infraestrutura e logística, autoavaliação dos egressos, organização da página do curso, recursos didático-pedagógicos, aplicabilidade e utilidade da capacitação, suporte organizacional e avaliação do desempenho do(s) tutor(es).

Todos os modelos de avaliação de reação são compostos em sua parte qualitativa de duas perguntas abertas, sendo elas: “Faça aqui os comentários acerca do desempenho da instrutoria/tutoria.” e “Faça aqui sugestões de melhoria para o treinamento como um todo.” Dessa forma, os dados são analisados conjuntamente e de acordo com a especificidade de cada curso avaliado.

Nota-se a mudança nos fatores avaliados para os cursos EaD Síncronos, entre os anos de 2021 e 2022; os itens avaliados nos fatores “I. Quanto à programação”, “IV. Atendimento da Procap” e “V. Resultados do Treinamento” foram realocados e distribuídos para os fatores: “I. Infrastru-

-tura e Logística” e “II. Programação do Curso”, “IV. Aplicabilidade e Utilidade da Capacitação” e “V. Suporte Organizacional”. Já a avaliação do Desempenho Didático foi feita em ambos os anos, de acordo com os fatores a) Desempenho Didático, b) Domínio do Conteúdo, e c) Entrosamento com os participantes.

Não há dados relativos às ações ofertadas na modalidade presencial em 2021, tendo em vista a ausência de oferta dessa modalidade.

Como se pode observar, no **Gráfico 2**, a seguir, todos os indicadores de qualidade dos cursos estão com conceito “Muito bom”, com nota igual ou superior a 4,49. Em geral, as capacitações síncronas apresentam bons índices de qualidade. O desvio-padrão de todos os itens está abaixo de 1, denotando que não houve alta variabilidade de resposta.

Gráfico 2 – Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas em 2021

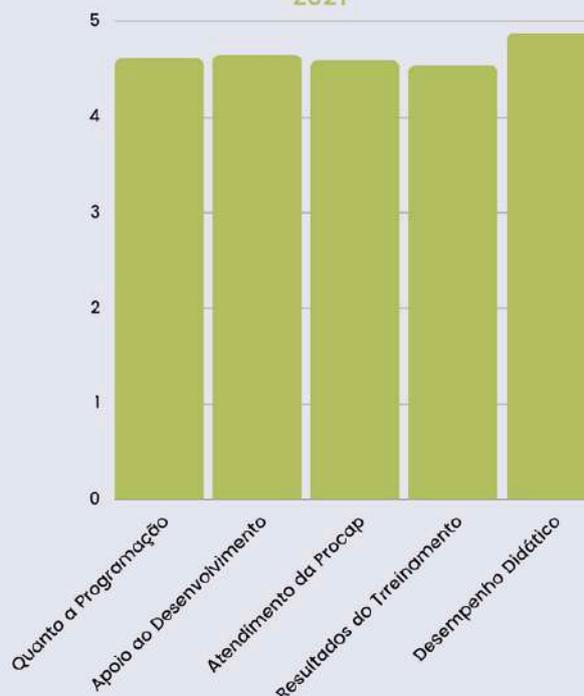


Gráfico 3 – Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas em 2022



Aplicabilidade e utilidade dos treinamentos para situações laborais constituem as dimensões de indicadores de qualidade mais importantes. Como se pode notar nos gráficos anteriores, esta dimensão alcança escores em torno do conceito “Muito bom”, o que denota qualidade das capacitações acima do nível satisfatório. Este resultado também ratifica a adequação do levantamento de necessidades de treinamento e a seleção das competências que compuseram o PDP 2021 e 2022.

Nos gráficos a seguir, apresentam-se as médias da avaliação de reação dos cursos ofertados na modalidade a distância assíncronas.

Gráfico 4 – Médias da avaliação de reação às ações a distância assíncronas



No **Gráfico 4**, todas as dimensões avaliadas apresentam médias equivalentes ao conceito “Muito bom”, com exceção da dimensão “Autoavaliação”, considerada “Boa”. Possivelmente, essa média se deve à dificuldade de adaptação e gestão do tempo tanto no período de trabalho remoto, no período pandêmico, quanto ao retorno ao trabalho presencial, na sequência. As demais médias permaneceram próximas nos dois anos, apesar da tendência de diminuição em 2022, exceto o item relativo ao desempenho didático.

2.3

Investimento por curso e média por cursista

A seguir, tem-se o investimento médio por servidor capacitado em ações internas (concebidas e executadas pela Procap) e Mestrado profissional, em 2021 e 2022.

Tabela 4 – Investimento por tipo de ação de capacitação e média por cursista

2021			
Tipo de capacitação	Investimento	Nº Capacitados	Custo per capita
Ações Internas	R\$ 353.945,38	1452	R\$ 243,76
Ações Externas	R\$ 62.216,00	28	R\$ 2.222,00
Mestrados	R\$ 498.033,90	57*	R\$ 8.737,44
Total	R\$ 914.195,28	1537	R\$ 594,79

2022			
Tipo de capacitação	Investimento	Nº Capacitados	Custo per capita
Ações Internas	R\$ 271.800,87	1283	R\$ 211,85
Ações Externas	R\$ 245.834,29	57	R\$ 4.312,88
Mestrados	R\$ 203.891,69	51*	R\$ 3.997,88
Total	R\$ 721.526,85	1391	R\$ 518,71

*Número de servidores ativos nos programas durante o ano.

Percebe-se que o investimento em ações internas apresenta maior custo-benefício no que tange ao quantitativo de servidores capacitados e valor investido. A diminuição do volume de investimento, de 2021 para 2022, deve-se ao maior número de vagas ofertadas em 2021 – mais

turmas por ação de capacitação – contando, assim, com uma maior demanda por ação. Destaca-se que as ações internas são voltadas para o preenchimento de lacunas de desempenho identificadas no Levantamento de Necessidades de Capacitação, considerando-se as metas e os objetivos institucionais.

As ações externas e o mestrado apresentam investimentos mais altos e procuram, respectivamente, atender a demandas específicas não contempladas nos cursos ofertados pela Procap e pelas Escolas de Governo, como a Enap, e desenvolver pesquisas voltadas a problemas reais de trabalho, almejando soluções pertinentes. O aumento dos recursos referentes ao investimento per capita verificado em 2022 em relação às ações externas, deve-se ao fato de, em 2021, os eventos presenciais estarem bastante restritos, quando se custeou apenas a inscrição em evento on-line. Já em 2022, além da inscrição no evento, foram custeadas também diárias e passagens.

Já a diminuição quanto ao investimento nos mestrados profissionais, em 2022, deve-se principalmente ao fato de o mestrado de Economia ter ofertado as disciplinas em 2021 e se dedicado, predominantemente, à orientação dos discentes no ano de 2022, o que reduz o gasto no período.

2.4

Dados comparativos dos cursos ofertados nas modalidades a distância síncrona e assincronamente

2.4.1. Ações a distância assíncronas

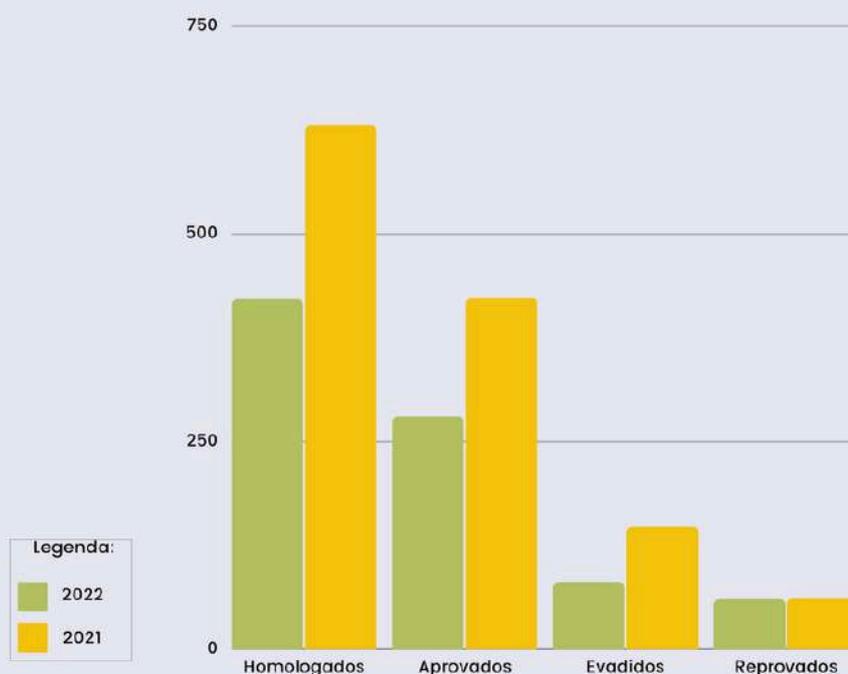
Desde 2017, a Procap oferta os cursos a distância alocados no Moodle/Aprender por meio de parceria com o Cead. Em 2021 e 2022, migrou-se a oferta dos cursos para o Aprender 2 .

Em 2021, foram ofertados 12 cursos na modalidade a distância. A procura pelos cursos continuou alta, o que demandou a gestão de mais de uma turma para maioria dos cursos ofertados. Foram elaborados dois cursos novos: **Planejamento Institucional na UnB** e **Planejamento e Proposição de Projetos de Pesquisa**.

Já em 2022, adotou-se uma nova dinâmica para oferta dos cursos, em que se submete à área de referência os cursos já elaborados ou a elaborar. O objetivo é atender da melhor forma possível à necessidade de desenvolvimento apresentada no PDP. Contudo, o cronograma de oferta dos cursos restou prejudicado, não sendo possível ofertar as capacitações inicialmente previstas. Assim, foram ofertados 8 cursos, sendo o **Ambientação de novos servidores disponibilizado por meio do Microsoft Office 365**, ofertado no formato autoinstrucional.

A seguir, comparam-se os números de homologados, aprovados, reprovados e evadidos em 2021 e 2022, de forma global, isto é, considerando-se a totalidade dos cursos desses dois anos.

Gráfico 5 – Dados comparativos dos cursos a distância assíncronos



É possível perceber, quando se estabelece uma comparação entre os dois anos, que o número absoluto de homologados e, conseqüentemente, os demais apresentaram queda considerável. Esse fato deve-se a alguns possíveis fatores. Inicialmente, percebeu-se que houve redução na demanda para a maior parte dos cursos, talvez, por conta do fenômeno de aumento de tempo nas telas em virtude dos cursos on-line no período pandêmico, conforme já relatado anteriormente. Outro fator preponderante, já mencionado também, é a mudança do fluxo interno de desenho e oferta dos cursos.

Anteriormente, a Procap apresentava maior autonomia em relação à priorização de cursos, bem como ao delineamento dos processos para se concretizar a oferta dos cursos. Com o intuito de ampliar a participação das áreas de referência no processo de validação tanto da necessidade de desenvolvimento levantada no PDP quanto do conteúdo a ser abordado na ação de capacitação, implementou-se a figura do consultor técnico. Essa mudança no processo acarretou a suspensão de cursos previstos no plano de ação da Procap, atraso no cronograma de ofertas, bem como inserção de novas ações de capacitação, algumas implementadas e outras em suspenso devido a demandas urgentes ou questões internas da área de referência.

Nesse sentido, propomos a análise por meio de porcentagem, a fim de verificar a evolução dos números ora apresentados. Percebe-se que o número de aprovados diminuiu 8% e o de reprovados aumentou 2%. Esse dado ressalta a necessidade de se analisar detidamente os resultados curso a curso e as respectivas avaliações de reação a fim de melhorar os índices em caso de reoferta em 2023. Diferentemente, o percentual de evadidos apresentou uma pequena redução: de 23% para 18%. Possivelmente, a alteração no processo de inscrição, agora em duas etapas (SigRH e Formulário para levantamento do perfil da turma) possa ter comprometido mais o servidor à ação de capacitação. Outra possibilidade é o aperfeiçoamento contínuo dos cursos estar cada vez mais atendendo à necessidade dos servidores, que apresentam, então, maior adesão ao curso. Ressaltamos que esta é uma tendência no decorrer dos anos: em 2019 foi de 27,5% e em 2020 foi de 23%.

Em 2022, conforme brevemente mencionado no parágrafo anterior, houve uma mudança quanto ao processo de inscrição nos cursos a distância assíncronos. Em vez de preencher apenas o formulário Forms de inscrição, foi necessário se inscrever primeiramente no SigRH e depois preencher o formulário com os dados necessários para se completar o perfil do cursista. Assim, algumas inscrições não foram homologadas porque não houve inscrição no SIG. Houve também pessoas em licença e que não representavam o público-alvo.

Em 2021, houve 9 pessoas consideradas demanda reprimida, posto que estavam de licença ou mesmo na **Lista de Inaptos para Participar de Ações de Capacitação (LIPAC)**. Contudo, a maior parte refere-se a pessoas inscritas que não faziam parte do público-alvo da Procap, como professores voluntários, ou mesmo inscrições duplicadas. Também, em 2021, houve 75 desistências justificadas. Ambos os processos visam à diminuição da evasão dos cursos, bem como ao comprometimento do servidor e ao fomento de uma nova cultura institucional frente ao planejamento do desenvolvimento da equipe pelos gestores. De toda forma, o número de desistências não justificadas ainda permanece alto, reforçando a necessidade de sensibilizar ainda mais os servidores sobre a importância de preenchimento do formulário de desistência, para que possamos aperfeiçoar seja o curso, seja o processo de inscrição etc. Também é igualmente importante maior sensibilização das chefias para apoiar a inserção de servidores em atividades de capacitação, viabilizando a permanência e a participação, para que possam finalizá-las com êxito.

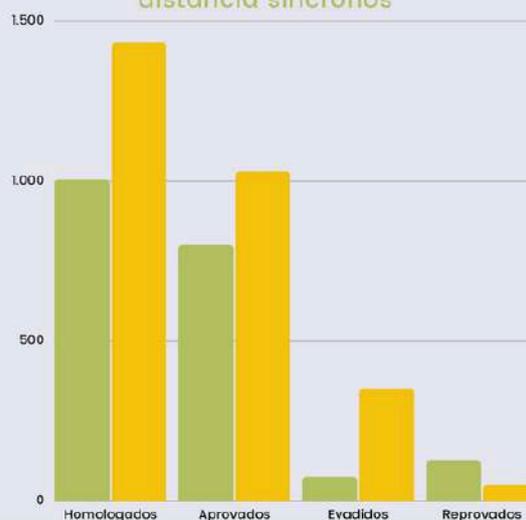
2.4.2. Ações a distância síncronas

A UnB conta com os serviços da Microsoft, como o Office 365 e o Teams, além do Moodle/Aprender. Nos anos 2021 e 2022, as ações a distância síncronas foram ofertadas majoritariamente de forma remota, por meio da plataforma Teams.

A seguir, o **Gráfico 6** apresenta os dados comparativos dos cursos a distância síncronos. Por um lado, como se pode perceber, houve redução no número de homologados e aprovados, mas também se reduziu a porcentagem de evasão quase 17 pontos percentuais, ficando abaixo de 8% em 2022. Por outro lado, o percentual de reprovação aumentou pouco mais de 9%.

Possivelmente, essa alteração tem relação com o fato de, muitas vezes, não haver liberação da chefia para os cursos síncronos, acumulando as tarefas laborais com as de aprendizagem, assim como ter incluídos na avaliação não apenas a frequência, mas também atividades, ocasionando a reprovação por conceito.

Gráfico 6 – Comparativo dos cursos a distância síncronos



2.4.3. Ações de capacitação na modalidade presencial

A seguir, apresenta-se o **Gráfico 7**, em que se demonstram os dados dos cursos ofertados na modalidade presencial, em 2022.

Gráfico 7 – Dados das ações na modalidade presencial



Em 2021, não houve oferta de cursos presenciais, tendo em vista o regime de trabalho ter sido, na maior parte, remoto. Em 2022, tivemos apenas três ações de capacitação presenciais: Curso Ambientação de Novos Servidores, As Responsabilidades Criminal, Civil e Administrativa em Acidentes Laboratoriais e Biossegurança e Gerenciamento de Resíduos em Laboratórios. Como pode ser percebido, a porcentagem de aprovação é mais alta, alcançando por volta de 90%. Esse índice positivo pode estar relacionado ao fato de o servidor estar dispensado do trabalho durante o período do curso.

Contudo, o rol de dados disponível na amostra é insuficiente para o uso de medidas de tendência média e desvio sobre os fatores avaliados.

3. Mestrado Profissional



A UnB iniciou a oferta de Mestrado Profissional para seus servidores, com recursos da Ação de Capacitação, a partir de 2013.

Destacamos que, a partir de 2021, a Procap passou a disponibilizar em seu site (<https://www.capacitacao.unb.br/servicos/mestrado>) o link para as dissertações dos mestrados profissionais custeados, separados por área: gestão pública, economia e educação. Em 2022, ofertamos o mestrado em computação aplicada.

Conforme se observa, não houve repasse para a Pós-Graduação em Computação, apesar de haver 5 servidores com matrícula ativa. Serão articuladas outras formas de parceria. Em 2022, houve menor repasse de recursos para os programas de mestrado em Educação e Economia, tendo em vista não haver mais parcelas a pagar, bem como a não publicação de novos editais nesses dois anos. O número de servidores ativos corresponde ao total de servidores que seguem cursando ao pós-graduação lato sensu no decorrer dos anos. Em 2023, por exemplo, haverá a defesa da dissertação desses servidores ativos em 2022, na área de Educação e Economia.

Tabela 5 – Cursos de Mestrado Profissional custeados com recursos da ação de capacitação

Programa de pós-graduação	Servidores ativos (2021)	Despesa 2021	Servidores ativos (2022)	Despesa 2022
Educação	27	R\$ 282.519,90	18	R\$ 52.200,00
Economia	30	R\$ 215.514,00	28	R\$ 151.691,59
Computação	0	-	5	-
Total	57	R\$ 498.033,90	51	R\$ 203.891,59

4. Plano de Desenvolvimento de Pessoas - 2021/2022



O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** é um instrumento da PNDP, estabelecida pelo Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. É elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Desde o ano 2020, as ações de desenvolvimento ofertadas pela UnB são promovidas tendo por base aquele instrumento, que substituiu o antigo Plano Anual de Capacitação (PAC). O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento, do qual se constitui o PDP, é realizado no ano anterior ao de execução.

O PDP reforça o compromisso da UnB em ampliar as oportunidades de qualificação e de desenvolvimento profissional para todos os servidores da Universidade de modo a:

- Aprimorar os processos de gestão e de desenvolvimento de pessoas na UnB;
- Incentivar o aprendizado contínuo dos servidores da UnB;
- Otimizar o uso adequado dos recursos públicos;
- Preparar os servidores da UnB para as mudanças de cenários internos e externos à Universidade;
- Tornar os processos de capacitação e desenvolvimento mais dinâmicos, equânimes, modernos e transparentes.

A atual PNDP está em constante aprimoramento. Portanto, a cada ano, a Procap busca atualizar sua metodologia e instrumentos de acordo com as orientações que são repassadas pelo Ministério da Economia, por meio da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal.

No PDP, são estabelecidas as necessidades de desenvolvimento que deverão ser atendidas ao longo do ano por meio de ações de capacitação. Além disso, a previsão da necessidade de desenvolvimento no PDP é requisito essencial para as autorizações de licença para capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação e demais afastamentos para ações de desenvolvimento.

Para a construção do **PDP UnB 2022**, foi realizado o levantamento de necessidades de desenvolvimento por meio de questionário encaminhado a todas as unidades acadêmicas e administrativas da UnB no período de agosto e setembro de 2021.

Da coleta de dados, resultaram **976 necessidades de desenvolvimento** indicadas por 62 unidades. Essas necessidades foram individualmente analisadas, categorizadas (nos parâmetros apresentados pela Administração Pública federal) e aglutinadas (em termos de semelhança e conteúdo demandado), resultando **250 necessidades** descritas conforme os normativos que regulamentam a PNDP. Após esse trabalho de análise qualitativa, o PDP UnB 2022 foi apresentado à alta gestão para conhecimento do processo, dos resultados alcançados e posterior aprovação. Assim, em 30 de setembro de 2021, a 1ª versão do PDP UnB 2022 foi enviada para análise do órgão central do SIPEC. Foram realizadas revisões posteriores, a fim de incorporar necessidades de desenvolvimento emergentes apontadas por diversas áreas da universidade.

Por sua vez, o **PDP UnB 2023**, construído em 2022, foi elaborado considerando cinco etapas:

1. Orientações às Unidades estratégicas selecionadas para realizar o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento;
2. Coleta de dados pelas Unidades selecionadas;
3. Registro e validação no Portal SIPEC das necessidades levantadas por parte das Unidades selecionadas (inovação implementada em 2022);
4. Consolidação, priorização e detalhamento das soluções pelo DGP no Portal SIPEC;
5. Aprovação pela Administração Superior e envio para o órgão central.

O levantamento foi realizado com as unidades que compõem a Reitoria e órgãos complementares – totalizando 20 unidades, que ficaram responsáveis pelo preenchimento dos dados e pela validação das necessidades no Portal SIPEC. Os resultados foram validados pela administração superior em reunião de equipe.

O resultado final consolidado resultou **73 necessidades** de desenvolvimento, sumarizadas no documento a seguir:



<https://capacitacao.unb.br/images/PDP%202023%20-%20resultado%20prvio.pdf>



Cabe ressaltar que uma necessidade de desenvolvimento pode ensejar várias soluções de capacitação, desde treinamentos de curta duração, a mestrados e doutorados. Também é possível que a lacuna de competência apontada não seja passível de ação de capacitação, sendo necessário lançar mão de outras estratégias de desenvolvimento de pessoas, como aprendizagem em serviço, orientação ao gerente quanto ao desenvolvimento de equipe, desenho e aprimoramento dos processos e fluxos, entre outras.

O órgão central do SIPEC e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) apresentaram os resultados da análise do PDP 2023 por meio de Manifestação Técnica. As necessidades transversais dos diversos órgãos e entidades identificadas serão atendidas, prioritariamente, pela Enap. A análise das necessidades transversais de desenvolvimento foi realizada pela Enap considerando o catálogo de cursos dessa Escola e o conjunto de cursos apresentados pelas Escolas de Governo do Poder Executivo federal. Assim, teve início o planejamento das ações a serem ofertadas em 2023 pela Procap. Conforme já explicitado anteriormente, fatores externos e internos impossibilitaram a execução de todas as ações previstas no PDP. Essas ações não contempladas foram previstas nos PDPs subsequentes e serão executadas à medida que forem recorrentes ou apontadas como estratégicas pelas áreas demandantes. Também são considerados outros fatores, como riscos, dimensionamento da equipe, alocação de recursos, calendário financeiro, cronograma, entre outros.

Considerações Finais



Fonte: Secom/UnB

Os anos de 2021 e 2022 ainda apresentaram os impactos da pandemia ocasionada pela Covid-19 em diversos aspectos e setores desta Universidade.

Para esta Coordenadoria, como afirmado anteriormente, o trabalho remoto emergencial e a consequente intensificação da dispersão territorial dos servidores, para além dos campi universitários, acarretou a mudança do planejamento da modalidade dos cursos, que passaram a ser majoritariamente ofertados a distância.

Em 2020, dividiu-se os cursos em remotos e a distância, tendo em vista o caráter emergencial da transposição de cursos antes presenciais para a modalidade remota. Entretanto, nos anos seguintes, especialmente, em 2022, a maior parte dos cursos passaram a ser mais bem estruturados e desenhados na modalidade a distância. Assim, muitas ações de capacitação contaram com material didático específico para cada ação.

Para o exercício de 2021 e 2022, foram propostas ações a partir do Levantamento de Necessidades de Capacitação. Em 2021, adotou-se uma metodologia em que se ampliou o número de unidades participantes, bem como não se limitou o número de necessidades de desenvolvimento que

poderiam ser enviadas ao DGP. Em 2022, reavaliou-se essa metodologia, assim como se atendeu às diretrizes do ME quanto ao preenchimento e consolidação por área, de modo descentralizado. Nesse sentido, considerou-se mais apropriado limitar o número de necessidades de desenvolvimento por unidade, assim como reduzir o número de unidades, transferindo para as áreas selecionadas o papel de síntese e consolidação. Com isso, objetivamos um PDP mais sucinto e de mais fácil gerenciamento.

Em 2021 e 2022, mesmo com o retorno gradual das aulas e do trabalho presencial, houve constante demanda por cursos que abordassem as funcionalidades do Office 365 para atividades administrativas e para docência. Ademais, a maior parte dos cursos permaneceu com oferta a distância síncrona ou assincronamente.

Assim, foram envidados esforços no sentido de aprimorar os cursos ofertados, capacitando os instrutores e tutores, planejando e desenhando o material didático, bem como implementando cursos autoinstrucionais sobre temas transversais importantes para ambientação na UnB, que passou a recepcionar seus servidores ofertando o curso em formato híbrido.

Outra estratégia adotada em 2022 foi a uniformização do processo de inscrição para todos os cursos ofertados pela Procap. Entretanto, como são necessários dados para se efetivar a gestão da permanência e empreender análises sobre o perfil dos cursistas, solicita-se ainda alguns dados comple-

-mentares por meio de formulário.

O índice de evasão e de aprovação manteve-se bastante próximo quanto aos cursos a distância assíncronos. Já quanto aos cursos a distância síncronos, houve aumento do índice de aprovação em mais de 8% e consequente redução do percentual de evasão.

Em 2022, destaca-se o trabalho de curadoria e divulgação periódicas de ações de capacitação ofertadas por Escolas de Governo, especialmente, pela Enap. Como resultado, foram realizadas 1.544 capacitações nas modalidades a distância, híbrida ou presencial pelos servidores da UnB por 571 servidores docentes e técnicos-administrativos.

Nesse sentido, percebe-se uma evolução quanto às metas traçadas e objetivos alcançados a cada ano.

Quanto às metas anteriormente estipuladas, a seguir discorreremos sobre os encaminhamentos correspondentes.

- ✓ Aprimoramos o trabalho na plataforma Office 365, tendo em vista ser essa uma ferramenta de trabalho que permite novas possibilidades de organização e aperfeiçoamento dos processos, implementando, inclusive, cursos autoinstrucionais nessa plataforma em 2022, utilizando o Teams e o SharePoint;
- ✓ Realizamos a análise pedagógica de quais cursos presenciais poderiam ser ofertados na modalidade EaD síncrona ou assíncrona, transpondo a maior parte dos cursos para essa modalidade;
- ✓ Desenho e oferta de novos cursos, incluindo totalmente autoinstrucionais, de acordo com o levantamento de informações citado anteriormente (preferência do público de TAEs);
- ✓ Procedemos à ampla divulgação, por meio da página da Procap, dos resultados das pesquisas do Mestrado Profissional, de forma que este conhecimento seja amplificado para toda a comunidade universitária, especialmente para as unidades administrativas e acadêmicas;
- ✓ Foi empreendido esforço para unificação dos relatórios de gestão, visando à transparência, a o fomento de boas práticas, à retroalimentação dos processos como um todo, assim como à celeridade de acesso à informação.

Entretanto, seguem ainda como desafios:

- Aprimoramento do processo de fomento para eventos externos, de forma a atender maior número de servidores, não sobrecarregando os assistentes administrativos, que atendem outras demandas internas.
- Inclusão, na equipe, de, no mínimo, mais um servidor assistente administrativo.
- Planejamento orçamentário eficaz, de modo a maximizar e otimizar o recurso destinado à capacitação de servidores.
- Uniformização de processos, documentos e relatórios.
- Aprendizagem contínua da equipe, especialmente dos coordenadores de ações de capacitação.
- Análise mais aprofundada dos dados da avaliação de reação e de impacto (ampliação do número de respondentes de ambos, especialmente, da avaliação de impacto), assim como dos dados do perfil dos cursistas.
- Ampliação do número de servidores capacitados.

Espera-se que, no corrente ano, consigamos avançar no sentido de superar esses desafios para que efetivemos a melhoria contínua de nossos processos e das nossas atividades, contribuindo para o atingimento das metas institucionais e para o cumprimento da missão da UnB.

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP

Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade

Coordenadoria de Capacitação – Procap

Contatos

 procap@unb.br

 (61)3107-0439

 www.capacitacao.unb.br

 Prédio da Reitoria, 1º Andar,
Sala A1 56/6, *Campus Darcy*
Ribeiro, 70910-900 Brasília, DF

