



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FACE
Departamento de Administração

Curso de Especialização em Gestão Pública na Saúde

ISABELLA DOS SANTOS RANGEL

**AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO NO ÂMBITO DO
MINISTÉRIO DA SAÚDE - MS**

Brasília – DF
Fevereiro/2016



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - FACE
Departamento de Administração

Curso de Especialização em Gestão Pública na Saúde

ISABELLA DOS SANTOS RANGEL

AVALIAÇÃO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DA SAÚDE - MS

Artigo apresentado como requisito para conclusão
de curso de Especialização em Gestão Pública na
Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho

Brasília – DF
Fevereiro/2016

RESUMO

O presente trabalho propôs-se a avaliar as ações de educação ofertadas pelo Ministério da Saúde - MS, nos anos de 2014 e 2015, a saber: Especialização de Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e o Curso Desenvolvimento de Lideranças, a partir da aplicação de questionários que abordaram os níveis de reação, aprendizado e impacto no trabalho dos dois cursos e propor a sistematização de um processo organizacional de avaliação das ações de educação continuada. Para tanto, discutiu-se o amparo legal que norteia o processo de desenvolvimento de pessoas no MS, esse processo como ferramenta da gestão de pessoas, os motivos de se avaliar as ações de educação e os modelos de avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) recorrentes na literatura e que serviram de base para este trabalho. A análise das avaliações demonstrou que os cursos foram bem avaliados, considerando respostas favoráveis superiores a 75%, com exceção da avaliação de impacto no trabalho do curso de especialização, que obteve um resultado de 59,03% de respostas favoráveis. Recomenda-se a implementação de um processo de avaliação das ações de educação no órgão Ministério da Saúde. Os resultados da pesquisa reafirmaram a importância em se avaliar os níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho, propondo um processo organizacional de avaliação que tenha continuidade e retroalimente o processo de educação do MS.

PALAVRAS-CHAVE: gestão de pessoas; desenvolvimento de pessoas; avaliação de TD&E; reação; aprendizagem e impacto no trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento técnico e gerencial de pessoas é uma ferramenta estratégica de gestão que busca a qualificação profissional e o desenvolvimento de competências do corpo de trabalhadores de uma organização, contribuindo para o alcance de objetivos e superação de desafios, tornando-a estratégica e mais eficiente.

Seguindo esse pressuposto, o Ministério da Saúde - MS vem investindo no desenvolvimento técnico e gerencial de seus servidores, ofertando anualmente ações de educação que proporcionem esse desenvolvimento. Essas ações advêm de um planejamento coletivo de todas as áreas do MS, que resulta na publicação da Agenda de Educação do Ministério. Esse processo de construção da Agenda de Educação é desempenhado pela equipe de educação, que pertence à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEP da

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGESP da Subsecretaria de Assuntos Administrativos – SAA da Secretaria Executiva – SE do Ministério da Saúde – MS.

Atualmente, não há um processo de avaliação das ações de educação ofertadas pela CODEP/CGESP institucionalizado e a falta desse processo torna inviável medir a satisfação dos servidores que participam das ações, o aprendizado alcançado e o impacto causado no trabalho desses servidores e em suas áreas de atuação. Utiliza-se apenas o instrumento de avaliação do nível de reação, por meio de um formulário eletrônico enviado ao servidor participante ao final da ação educativa, com o intuito de avaliar de forma geral a satisfação à ação concluída. Portanto, não se tem uma continuidade desse processo avaliando-se também os níveis seguintes, a fim de se alcançar resultados consistentes que poderão subsidiar a gestão na tomada de decisão relacionada às ações ofertadas.

Dentre as ações ofertadas pelo órgão entre os anos de 2014 e 2015, destacam-se uma especialização, de 375 h/a, e um curso de aperfeiçoamento, de 16 h/a, a saber: Especialização de Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e Curso de Desenvolvimento de Lideranças, ambos com a Universidade de Brasília – UnB, sendo a especialização em parceria com o Departamento de Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências da Saúde e o aperfeiçoamento com o Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE). Foram ofertadas duas turmas da especialização entre agosto de 2014 e setembro de 2015 com 51 concluintes e o curso de Lideranças realizou-se em novembro de 2015 com 27 concluintes.

Portanto, diante do problema destacado, o presente trabalho tem como objetivo geral avaliar as ações de educação ofertadas pelo Ministério, nos anos de 2014 e 2015, especificamente a Especialização de Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e o Curso Desenvolvimento de Lideranças e como objetivos específicos avaliar os níveis de reação, aprendizado e impacto no trabalho dos dois cursos e propor a sistematização de um processo organizacional de avaliação das ações de educação continuada, ofertadas pela CODEP.

Diante deste cenário, apesar de a equipe de educação vir qualificando e aprimorando os seus processos, faz-se necessário o aprimoramento e a sistematização da avaliação das ações de educação que são ofertadas aos seus servidores, qualificando o instrumento de reação complementando as percepções dos servidores participantes dos cursos, em relação ao grau de conhecimento adquirido (nível de aprendizagem) e aos resultados e transformações alcançados em seu processo de trabalho (impacto no trabalho).

Esta pesquisa está alinhada ao Planejamento Estratégico - PE, publicado em 2011, contendo 16 Objetivos Estratégicos – OE como norteadores institucionais, fundamentando a visão de futuro do MS para a gestão de 2011 a 2015, em vigor quando a pesquisa foi elaborada. Deste planejamento, o objetivo estratégico diretamente ligado aos processos de trabalho da CODEP e, especificamente ao tema deste trabalho, é o OE 10¹.

Portanto, essa pesquisa demonstra relevância, tendo em vista que contribuirá para o aprimoramento e a qualificação do processo de educação e para o fortalecimento da gestão de pessoas do MS, gerando impacto direto de ganhos de produtividade e eficiência para o Sistema Único de Saúde - SUS.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Os modelos de avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E validados e recorrentes na literatura

Esta pesquisa utilizou como base para a avaliação das ações de educação, no âmbito do Ministério da Saúde o modelo dos quatro níveis de avaliação de Kirkpatrick (1993), modelo do valor final de Hamblin (1978), o MAIS (Modelo de Avaliação Integrado e Somativo) de Borges-Andrade (1982) e o IMPACT (Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento) de Abbad (1999).

Vale ressaltar que esta seção descreve modelos sólidos e validados, recorrentes na literatura acerca de avaliação de TD&E.

O modelo dos quatro níveis de Kirkpatrick (1993) propõe a avaliação dos seguintes níveis: (1) Reação: como os participantes reagem ao programa de treinamento e qual a sua satisfação; (2) Aprendizagem: avaliação da aprendizagem é a medida do aumento do conhecimento – antes e depois; (3) Comportamento: avaliação de comportamento é o grau de aprendizagem aplicada de volta ao trabalho – implementação, ou seja, seu comportamento pós-treinamento no cargo em que ocupa e (4) Resultado: mede o efeito prático do treinamento no negócio da instituição. O autor recomenda que, ao planejar ações de educação, levem-se em conta os resultados desejados. Esses resultados devem ser definidos coletivamente por todos os níveis de gestão da instituição, sendo o passo seguinte à determinação de quais

¹ Objetivo Estratégico 10 – Qualificação da Gestão: qualificar instrumentos de execução direta, gerando ganhos de produtividade e eficiência para o SUS.

comportamentos irão produzir os resultados desejados, mapeando quais conhecimentos, habilidades e atitudes irão produzir o comportamento desejado, a fim de se atingir os objetivos propostos.

O modelo do valor final de Hamblin (1978) traz uma ampliação do modelo de Kirkpatrick (1993), focando na avaliação do resultado como mudança para a organização e valor definitivo do treinamento. Portanto, o treinamento pode ter trazido uma mudança na organização sem que, necessariamente, isso tenha gerado valor, ou seja, haveriam mudanças situacionais e não transformadoras da realidade organizacional.

O MAIS de Borges-Andrade (1982) é variante do modelo CIPP (Contexto, Insumo, Processo e Produto) de Stufflebean (1967) e traz como elementos de mensuração: insumo, procedimentos, processo, resultados e ambiente. Esse modelo compreende a avaliação como o processo de delinear, obter e fornecer informações úteis para o julgamento de decisões alternativas. Detalhando os elementos temos insumo como sendo os fatores físicos e sociais e estados de comportamento relacionados aos treinandos de uma ação específica de educação, ou seja, todos os fatores prévios ao treinamento em si, que podem influenciar nos demais resultados do treinamento. Os procedimentos podem ser destacados como as práticas de didática utilizadas na execução do treinamento, ou seja, as metodologias aplicadas no decorrer da ação de educação, desde o seu planejamento. Processo decore dos procedimentos, alinhados às características de comportamentos dos treinandos no decorrer da ação de educativa, como motivação, nível de dedicação e estudo e resultados da aprendizagem dos participantes. Nos resultados, avaliam-se as habilidades ou atitudes desenvolvidas com a prática do treinamento e, por isso, essa análise deve ser realizada posteriormente ao treinamento, comparando-se as habilidades e atitudes pretendidas com o treinamento com as alcançadas ao se final. Por fim, o elemento ambiente refere-se ao contexto organizacional ao qual o participante do treinamento está inserido no pré e pós-treinamento, que vão desde os motivos e necessidades que fizeram com que o participante se dispusesse a participar, ao apoio dado a esse a fim de que se tenha uma relação positiva de ensino-aprendizagem, da abordagem adotada na divulgação do treinamento e, também, os resultados de longo prazo do treinamento. Portanto, esse modelo examina o que mais tarde resultou nos elementos preditores e de suporte para a transferência, estudados pelo mesmo autor Borges-Andrade (1982), ou seja, leva em consideração na avaliação do treinamento, não só o alcance de seus objetivos, mas, também, o contexto em que os treinandos estão inseridos no antes e depois do treinamento.

O IMPACT de Abbad (1999) leva em consideração sete elementos: Percepção de Suporte Organizacional, Características do Treinamento, Características da Clientela, Reação, Aprendizagem, Suporte à Transferência e Impacto do Treinamento no Trabalho. Fazendo uma breve descrição de cada um desses elementos, temos: (1) a Percepção de Suporte Organizacional leva em consideração a opinião que os participantes têm sobre as práticas organizacionais de gestão de desempenho, a valorização do funcionário e o apoio gerencial ao treinamento; (2) as Características do Treinamento referem-se às informações e/ou especificações do treinamento, ou seja, tratar-se de um curso formal ou de aperfeiçoamento ou, ainda, a área temática do curso, a sua abrangência, quer dizer, se é um curso gerencial ou técnico/operacional, objetivos geral e específicos, carga horária, currículo do instrutor, metodologia, material didático, dentre outras; (3) as Características da Clientela trata-se de um arcabouço de dados sócio demográficos dos participantes do treinamento; (4) a Reação é um elemento que figura nos demais modelos de avaliação e foi já detalhado aqui. (5) Aprendizagem, bem como reação, é comum aos demais modelos e, também, já foi descrito acima; (6) Suporte à Transferência compreende os aspectos materiais e sociais do ambiente do treinando para propiciar que sua aprendizagem seja transposta para sua atividade laboral, esse elemento está diretamente ligado ao apoio/suporte dado pela gerência do treinando para que sua aprendizagem tenha espaço em seu ambiente de trabalho e possa se mostrar no dia a dia de suas atividades no setor em que atua e (7) Impacto do Treinamento no Trabalho que se dá pela auto avaliação do treinando a cerca de sua percepção quanto aos seus níveis de desempenho, motivação, autoconfiança e abertura a mudanças e processos de trabalho, impactados após o treinamento, esse elemento é influenciado diretamente pelo suporte organizacional, na medida em que esse serve de aporte ao treinando, no decorrer do treinamento.

Independentemente do modelo de avaliação adotado ou dos níveis que se pretenda avaliar, o importante é analisar o investimento financeiro das ações de educação, a efetividade da aprendizagem, como também os impactos causados nos processos de trabalho dos participantes das ações de educação. Porém, para além da realização de ações de educação formais, extremamente importantes para o desenvolvimento dos servidores do Ministério da Saúde, há que se reconhecer essa organização como um espaço de produção e troca de saberes e conhecimentos, sendo um ambiente natural de educação, onde as práticas do dia a dia também sejam ações educativas tão importantes e impactantes quanto as formais, pois qualificam e ressignificam processos de trabalho.

Partindo da consideração de que a aprendizagem não acontece somente no ambiente escolar, mas em todos os espaços sociais, abre-se a necessidade de evocar conhecimentos específicos advindos da área de educação. Isso implica reconhecer que a organização e os seus colaboradores podem ser, respectivamente, espaços e protagonistas do processo de ensino, aprendizagem, produção e transformação do conhecimento. (INOCENTE et. al, 2011, p. 51).

2.2.Desenvolvendo pessoas no Ministério da Saúde

Como todo órgão da administração pública, o Ministério da Saúde está amparado em legislações, regulamentações, e normas internas. A base legal que regulamenta o processo de desenvolvimento e educação dos servidores do MS e que norteia este trabalho compõe-se do seguinte rol: Portaria GM/MS Nº 1.328, de 8 de setembro de 2015, que aprova os critérios gerais para a participação dos servidores em ações de educação do Ministério da Saúde, financiadas pelos recursos da Ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação; Portaria Nº 278/2014, que institui diretrizes para implementação da Política de Educação Permanente em Saúde, no âmbito do Ministério da Saúde (MS); Portaria Nº 1996/2007, que dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e dá outras providências; Portaria Nº 198/2004, que institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e o Decreto 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, do qual destaca-se os artigos 2º, inciso II e 3º, inciso VII.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por: II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal: VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si. (BRASIL, 1990)

Além das normas e regulamentos especificados acima há, ainda, vinculação ao Planejamento Estratégico - PE publicado em 2011, conforme já mencionado na introdução deste trabalho.

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEP tem como principal atribuição o desenvolvimento e formação dos servidores do Ministério da Saúde, processo de trabalho desempenhado pela Equipe de Educação da coordenação. A equipe apoia a construção coletiva dos planos de educação das Secretarias e demais áreas do MS, inclusive o das unidades do MS nos estados, com o intuito de subsidiar esse planejamento, com a realização de oficinas de construção dos planos de educação, no segundo semestre de cada ano.

Como resultado desse planejamento, publica-se anualmente a Agenda de Educação do MS, a qual comporta o Plano de Educação do Ministério da Saúde - MS, constando as ações de educação que serão executadas no ano da publicação.

Considerando que o capital humano é essencial e uma peça chave dentro da organização e que sem esse não há viabilidade de se atingir a missão, visão, valores e objetivos da organização, a gestão de pessoas do Ministério da Saúde tem o importante e primordial papel de desenvolver seus servidores, buscando o alcance dos objetivos estratégicos do MS. A gestão federal do SUS, representada pelo Ministério da Saúde, é composta de pessoas e este projeto de pesquisa contribuirá para o fortalecimento destas, favorecendo a gestão do MS. Pessoas qualificadas e com alto índice de desenvolvimento tendem a elevar o nível da gestão da organização.

A rotatividade é um desafio constante da Administração Pública e, por isso, o investimento na qualificação e no desenvolvimento dos servidores públicos deve ser um fator de retenção da força de trabalho.

Observa-se, empiricamente, um alto índice de rotatividade no quadro de servidores do MS, seja nas áreas finalísticas ou nas administrativas. O processo de desenvolvimento de pessoas, como uma estratégia de gestão de pessoas, pode e deve ser uma ferramenta utilizada para tentar vencer essa rotatividade. Assim, o Ministério possuirá um quadro de pessoal composto por servidores em um número suficiente e adequado para o cumprimento de sua missão institucional, tão importante e essencial à população brasileira.

O MS possui 85.120 (Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE - dezembro de 2015) servidores ativos. Desenvolver esse quantitativo de servidores é um grande desafio para a gestão do MS, levando em consideração o contexto atual das organizações, onde o mundo do trabalho muda com agilidade para se adequar às

novas práticas e tendências e as informações processam-se e transformam-se com tamanha rapidez. Sabendo que os servidores do Ministério da Saúde são responsáveis pela formulação e implementação das políticas de saúde, políticas essas elaboradas para atender toda a população brasileira, sem distinção, tendo em vista que a saúde é direito de todos e dever do Estado (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1998, ART. 196), é de extrema importância que esse servidor esteja qualificado para desempenhar as suas funções no órgão.

Nesse sentido, os processos de avaliação na administração pública têm o objetivo de medir os resultados alcançados com a implementação de políticas públicas, a fim de se aferir resultados repensando os processos que necessitam de readequações ou dando continuidade aos que forem avaliados como efetivos. Como consequência da avaliação pode-se, também, prestar contas à sociedade, aos órgãos de controle e à gestão federal. Nesse sentido, a avaliação das ações de educação tem a finalidade de medir resultados, rever e redefinir fluxos e processos, comparar os resultados pretendidos e os alcançados, prestar contas do recurso público planejado e executado e, ainda, subsidiar a gestão do MS na tomada de decisões, dentre outras.

O Ministério da Saúde recebe, anualmente, uma dotação orçamentária de R\$ 10.500.000,00 (dez milhões e quinhentos mil reais) na ação orçamentária 4572, como recurso do orçamento público federal para a capacitação de servidores públicos federais em processos de qualificação e requalificação. Historicamente, a execução orçamentária dessa ação tem variado entre 60% e 70% do total recebido anualmente. (BRASIL, 2012, 2013 e 2014). A avaliação das ações educativas propiciará, de forma complementar, analisar o motivo da não execução desse recurso e, principalmente, a qualificação das ações ofertadas, com a consequente oferta de ações adequadas e condizentes com os objetivos estratégicos do MS, as diretrizes da gestão e suas necessidades, a fim de que o recurso executado seja racional. Executar o recurso recebido é importante, porém essa execução deve ser a mais qualificada possível, com a alocação de recursos em ações que, de fato, tragam benefícios para o MS e, consequentemente para a sociedade, fazendo a diferença no cenário público.

Portanto, entendendo que a gestão do MS tem o compromisso e o dever de gerir o recurso público de forma racional, eficaz, eficiente e efetiva e de executar ações que realmente trarão benefícios à sociedade, ao ministério e aos seus servidores, há que se medir a efetividade das ações ofertadas e os ganhos que essas trazem para a instituição, além de acompanhar e monitorar essas ações, a fim de se propor melhorias constantes ao processo.

The reason for evaluating is to determine the effectiveness of a training program. When the evaluating is done, we can hope that the results are

positive and gratifying, both for those responsible for the program and for upper-level managers who will make decisions based on their evaluating of the program.² (KIRKPATRICK, 1998, p.3)

3. MÉTODO

A presente pesquisa foi realizada no âmbito do Ministério da Saúde – MS, especificamente na Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP, unidade da Coordenação–Geral de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Assuntos Administrativos – SAA, da Secretaria Executiva – SE do MS.

Para o alcance dos objetivos dessa pesquisa a amostra foi os dois cursos selecionados para o processo de avaliação: Especialização de Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e Desenvolvimento de Lideranças. A população da pesquisa foi composta de 78 pessoas, sendo 51 concluintes do curso de especialização e 27 do curso de aperfeiçoamento.

Para o processo de seleção das ações de educação que compõem a amostra, considerou-se a relevância do tema abordado por essas, a demanda por parte dos servidores pleiteantes em participar de tais ações e o objetivo de cada uma para o Ministério da Saúde, tendo em vista o que se pretendia alcançar com o desenvolvimento das competências contidas em seus conteúdos programáticos. Optou-se por apenas duas ações, tendo em vista o curto prazo para a escolha dos modelos de avaliação, a elaboração dos instrumentos de avaliação, a aplicação e a análise dos resultados.

Como aportes teóricos para a avaliação das ações foram utilizados os conceitos dos modelos: quatro níveis de avaliação de Kirkpatrick (1993), modelo do valor final de Hamblin (1978), o MAIS de Borges-Andrade (1982) e o IMPACT de Abbad (1999), considerando suas relevâncias e por serem todos validados pela literatura em TD&E.

Tendo em vista a complexidade em se avaliar todos os níveis de avaliação dos teóricos acima mencionados (reações, aprendizado, comportamento/impacto no trabalho, suporte à transferência, mudança na organização e resultado/valor final) e, ainda, o tempo e os desdobramentos que a avaliação de todos esses níveis requer, esta pesquisa propôs-se a avaliar os três primeiros níveis: reação, aprendizagem e impacto no trabalho.

² Tradução livre: “A razão para se avaliar é determinar a efetividade do programa de treinamento. Quando a avaliação se encerra, esperamos que os resultados sejam positivos e gratificantes, para a responsabilidade do programa e para que a alta gerência possa tomar decisões baseadas na avaliação do programa.”.

Foram utilizados três tipos de questionários para cada uma das duas ações de educação escolhidas, um para cada nível de avaliação, resultando em seis questionários, a saber: Avaliação de Reação - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde; Avaliação de Reação - Curso Desenvolvimento de Lideranças; Avaliação de Aprendizagem - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa; Avaliação de Aprendizagem - Curso Desenvolvimento de Lideranças; Avaliação de Impacto - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e Avaliação de Impacto - Curso Desenvolvimento de Lideranças. Os questionários foram aplicados para os servidores participantes, não havendo respostas dos gestores e equipes desses servidores.

Para os questionários dos níveis de Reação e de Impacto no trabalho, utilizou-se o modelo previamente validado e proposto por Abbad (1999); Abbad, Borges-Andrade, Sallorenzo, Gama e Morandini (2001), publicados no livro *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006, cujas respostas referem-se à escala do tipo *likert*: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim. O questionário do nível de Aprendizagem foi elaborado de forma personalizada pela pesquisadora, de acordo com as disciplinas obrigatórias e optativas ministradas no curso de especialização e os conteúdos programáticos do curso de aperfeiçoamento, tendo como respostas a escala *likert* de 1 a 5, tendo como 1 - não assimilei e 5 - assimilei totalmente.

Os questionários de Reação e de Impacto no trabalho possuem perguntas fechadas e estruturadas. O questionário de Aprendizagem é misto, sendo composto de perguntas fechadas e abertas. Os seis questionários aplicados estão demonstrados no Apêndice A e Anexo A deste. Tendo em vista a utilização de questionários como método de pesquisa com população e amostragem previamente definidas, essa pesquisa caracteriza-se como quantitativa.

Todos eles foram aplicados ao final dos cursos, por meio de formulários eletrônicos, utilizando-se o FormSUS (plataforma de criação de formulários web de uso público, com normas de utilização definidas e compatíveis com a legislação e a Política de Informação e Informática do SUS, desenvolvida pelo Departamento de Informática do SUS – DATASUS/Ministério da Saúde). Os formulários criados no FormSUS geram links de acesso direto, os quais foram enviados diretamente aos e-mails institucionais dos participantes dos dois cursos, com as devidas orientações de preenchimento.

Os dados levantados a partir dos questionários respondidos foram analisados com base em estatísticas descritivas (frequência, média e desvio padrão). Extraíram-se os gráficos

gerados pela própria plataforma, além de planilha em Excel contendo os resultados das respostas de cada formulário. Para essas planilhas foram criadas tabelas dinâmicas, no próprio Excel, demonstrando e relacionando a frequência de respostas para cada ponto de intervalo da escala, por item dos questionários e para o total geral de respostas de cada formulário. A partir da análise dos gráficos e das tabelas dinâmicas é que se chegou à interpretação qualitativa do resultado das avaliações.

4. RESULTADOS

Conforme já mencionado, os questionários foram desenvolvidos utilizando-se o FormSUS, que apresenta os resultados dos questionários por meio de gráficos que demonstram os quantitativos de respostas por item e o percentual correspondente em relação ao total de respondentes, de acordo com o exposto abaixo.

Avaliação de Reação - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde Total de formulários respondidos: 23

REAÇÕES AOS PROCEDIMENTOS E AO APOIO EM SITUAÇÃO DE AÇÃO DE EDUCAÇÃO PRESENCIAL - Reação ou satisfação com a programação

1. Clareza na definição dos objetivos do curso.		Qtd	Qtd %
5		1	4.35 %
4	Ponto de intervalo mais respondido	10	43.48 %
3		8	34.78 %
2		3	13.04 %
1		1	4.35 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %
2. Compatibilidade dos objetivos com as suas necessidades.		Qtd	Qtd %
4	Ponto de intervalo mais respondido	12	52.17 %
3		6	26.09 %
2		4	17.39 %
1		1	4.35 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %
3. Carga horária programada para as atividades teóricas.		Qtd	Qtd %
5		1	4.35 %
4		7	30.43 %
3	Ponto de intervalo mais respondido	11	47.83 %
2		2	8.70 %
1		2	8.70 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %
4. Ordenação dos conteúdos.		Qtd	Qtd %
4		8	34.78 %

3	Ponto de intervalo mais respondido		9	39.13 %
2			5	21.74 %
1			1	4.35 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

5. Carga horária programada para as atividades práticas.

4			5	21.74 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		12	52.17 %
2			4	17.39 %
1			2	8.70 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

6. Carga horária diária.

5			1	4.35 %
4			8	34.78 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		12	52.17 %
1			2	8.70 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

7. Adequação do conteúdo programático aos objetivos do curso.

5			1	4.35 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		11	47.83 %
3			5	21.74 %
2			5	21.74 %
1			1	4.35 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

8. Qualidade das instalações.

4			5	21.74 %
3			6	26.09 %
2	Ponto de intervalo mais respondido		9	39.13 %
1			3	13.04 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

9. Qualidade e organização do material didático.

4			3	13.04 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		13	56.52 %
2			3	13.04 %
1			4	17.39 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

10. Quantidade de material didático.

5			1	4.35 %
4			3	13.04 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		14	60.87 %
2			3	13.04 %
1			2	8.70 %
			Fichas Preenchidas	23
			Não responderam	0

AVALIAÇÃO DOS DOCENTES - Desempenho dos docentes

11. Apresentação dos objetivos do curso.

5			2	8.70 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		9	39.13 %

3			8	34.78 %
2			4	17.39 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

12. Sumarização e revisão das disciplinas.

			Qtd	Qtd %
5			1	4.35 %
4			8	34.78 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		9	39.13 %
2			3	13.04 %
1			2	8.70 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

13. Nível de organização da apresentação da sequencia dos módulos do curso.

			Qtd	Qtd %
5			1	4.35 %
4			6	26.09 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		7	30.43 %
2	Ponto de intervalo mais respondido		7	30.43 %
1			2	8.70 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

14. Nível de profundidade com que os temas e assuntos foram abordados, tendo em vista os objetivos do curso.

			Qtd	Qtd %
5			1	4.35 %
4			8	34.78 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		10	43.48 %
2			2	8.70 %
1			2	8.70 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

15. Ritmo de apresentação dos tópicos.

			Qtd	Qtd %
5			1	4.35 %
4			6	26.09 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		14	60.87 %
2			1	4.35 %
1			1	4.35 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

16. Uso de estratégias para motivar os participantes em relação aos temas abordados no curso.

			Qtd	Qtd %
5			2	8.70 %
4			6	26.09 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		7	30.43 %
2			6	26.09 %
1			2	8.70 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

17. Qualidade da apresentação dos conteúdos e da exemplificação.

			Qtd	Qtd %
5			2	8.70 %
4			7	30.43 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		9	39.13 %
2			4	17.39 %
1			1	4.35 %
Fichas Preenchidas			23	100 %
Não responderam			0	0 %

18. Uso de estratégias de ensino aprendizagem (estudos de caso, exposições orais, discussão em grupo e similares) em relação à apreensão dos conteúdos.

		Qtd	Qtd %
5		1	4.35 %
4	Ponto de intervalo mais respondido	8	34.78 %
3	Ponto de intervalo mais respondido	8	34.78 %
2		5	21.74 %
1		1	4.35 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %

19. Uso dos recursos didáticos (quadro de giz/quadro branco, projetor multimídia, etc.) em relação à apreensão do conteúdo.

		Qtd	Qtd %
5		2	9.09 %
4		6	27.27 %
3	Ponto de intervalo mais respondido	10	45.45 %
2		3	13.64 %
1		1	4.55 %
Fichas Preenchidas		22	95.65 %
Não responderam		1	4.35 %

20. Qualidade das avaliações de aprendizagem (trabalhos em grupo, exercícios, testes, provas).

		Qtd	Qtd %
5		2	8.70 %
4		5	21.74 %
3		7	30.43 %
2	Ponto de intervalo mais respondido	8	34.78 %
1		1	4.35 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %

21. Conhecimento dos temas abordados no curso.

		Qtd	Qtd %
5		6	26.09 %
4	Ponto de intervalo mais respondido	10	43.48 %
3		5	21.74 %
2		1	4.35 %
1		1	4.35 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %

22. Segurança na transmissão dos conteúdos do curso.

		Qtd	Qtd %
5		5	21.74 %
4	Ponto de intervalo mais respondido	14	60.87 %
3		3	13.04 %
2		1	4.35 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %

23. Disposição para esclarecer dúvidas.

		Qtd	Qtd %
5		3	13.04 %
4	Ponto de intervalo mais respondido	9	39.13 %
3		6	26.09 %
2		5	21.74 %
Fichas Preenchidas		23	100 %
Não responderam		0	0 %

24. Respeito às ideias manifestadas pelos participantes acerca dos temas abordados no curso.

		Qtd	Qtd %
5		2	8.70 %
4	Ponto de intervalo mais respondido	11	47.83 %
3		6	26.09 %
2		3	13.04 %




1			1	4.35 %
			Fichas Preenchidas	23 100 %
			Não responderam	0 0 %
25. Estímulo dado aos participantes para manifestarem suas ideias.			Qtd	Qtd %
5			3	13.04 %
4		Ponto de intervalo mais respondido	10	43.48 %
3			8	34.78 %
2			2	8.70 %
			23	100 %
			Não responderam	0 0 %

Avaliação de Reação - Curso Desenvolvimento de Lideranças Total de formulários respondidos: 14




REAÇÕES AOS PROCEDIMENTOS E AO APOIO EM SITUAÇÃO DE AÇÃO DE EDUCAÇÃO PRESENCIAL - Reação ou satisfação com a programação

1. Clareza na definição dos objetivos do curso.			Qtd	Qtd %
5		Ponto de intervalo mais respondido	13	92.86 %
4			1	7.14 %
			Fichas Preenchidas	14 100 %
			Não responderam	0 0 %
2. Compatibilidade dos objetivos com as suas necessidades.			Qtd	Qtd %
5		Ponto de intervalo mais respondido	9	64.29 %
4			5	35.71 %
			Fichas Preenchidas	14 100 %
			Não responderam	0 0 %
3. Carga horária programada para as atividades teóricas.			Qtd	Qtd %
5			4	28.57 %
4		Ponto de intervalo mais respondido	7	50 %
3			3	21.43 %
			Fichas Preenchidas	14 100 %
			Não responderam	0 0 %
4. Ordenação dos conteúdos.			Qtd	Qtd %
5		Ponto de intervalo mais respondido	6	42.86 %
4		Ponto de intervalo mais respondido	6	42.86 %
3			1	7.14 %
2			1	7.14 %
			Fichas Preenchidas	14 100 %
			Não responderam	0 0 %
5. Carga horária programada para as atividades práticas.			Qtd	Qtd %
5		Ponto de intervalo mais respondido	6	42.86 %
4			5	35.71 %
3			3	21.43 %
			Fichas Preenchidas	14 100 %
			Não responderam	0 0 %
6. Carga horária diária.			Qtd	Qtd %
5		Ponto de intervalo mais respondido	7	50 %
4			5	35.71 %
3			2	14.29 %
			Fichas Preenchidas	14 100 %
			Não responderam	0 0 %



7. Adequação do conteúdo programático aos objetivos do curso.

		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	8	57.14 %
4		5	35.71 %
3		1	7.14 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %



8. Qualidade das instalações.

		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	12	85.71 %
4		1	7.14 %
3		1	7.14 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %

9. Qualidade e organização do material didático.



		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	9	64.29 %
4		5	35.71 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %

10. Quantidade de material didático.




		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	11	78.57 %
4		3	21.43 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %

AValiação DOS DOCENTES - Desempenho dos docentes




11. Apresentação dos objetivos do curso.

		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	12	85.71 %
4		2	14.29 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %




12. Nível de organização da apresentação da sequência dos módulos do curso.

		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	9	64.29 %
4		4	28.57 %
3		1	7.14 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %

13. Nível de profundidade com que os temas e assuntos foram abordados, tendo em vista os objetivos do curso.

		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	9	64.29 %
4		4	28.57 %
3		1	7.14 %
Fichas Preenchidas		14	100 %
Não responderam		0	0 %

14. Ritmo de apresentação dos tópicos.

		Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido 	8	57.14 %
4		4	28.57 %
3		2	14.29 %
Fichas Preenchidas		14	100 %

		Não responderam	0	0 %
15. Uso de estratégias para motivar os participantes em relação aos temas abordados no curso.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		12	85.71 %
4			2	14.29 %
			Fichas Preenchidas	14
			Não responderam	0
16. Qualidade da apresentação dos conteúdos e da exemplificação.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		11	78.57 %
4			3	21.43 %
			Fichas Preenchidas	14
			Não responderam	0
17. Uso de estratégias de ensino aprendizagem (estudos de caso, exposições orais, discussão em grupo e similares) em relação à apreensão dos conteúdos.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		13	92.86 %
3			1	7.14 %
			Fichas Preenchidas	14
			Não responderam	0
18. Uso dos recursos didáticos (quadro de giz/quadro branco, projetor multimídia, etc.) em relação à apreensão do conteúdo.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		12	85.71 %
4			2	14.29 %
			Fichas Preenchidas	14
			Não responderam	0
19. Qualidade das avaliações de aprendizagem (trabalhos em grupo, exercícios, testes, provas).				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		11	78.57 %
4			2	14.29 %
3			1	7.14 %
			Fichas Preenchidas	14
			Não responderam	0
20. Conhecimento dos temas abordados no curso.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		13	92.86 %
4			1	7.14 %
			Fichas Preenchidas	14
			Não responderam	0
21. Segurança na transmissão dos conteúdos do curso.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		14	100 %
			14	100 %
			Não responderam	0
22. Disposição para esclarecer dúvidas.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		14	100 %
			14	100 %
			Não responderam	0
23. Respeito às ideias manifestadas pelos participantes acerca dos temas abordados no curso.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		14	100 %
			14	100 %
			Não responderam	0
24. Estímulo dado aos participantes para manifestarem suas ideias.				
			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		14	100 %

	14	100 %
Não responderam	0	0 %

Avaliação de Aprendizagem - Curso Desenvolvimento de Lideranças

Total de formulários respondidos: 14

Módulo I – Competências de Processo

Competência I: Gestão do desempenho e feedback			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		7	50 %
4			6	42.86 %
3			1	7.14 %
Fichas Preenchidas			14	100 %
Não responderam			0	0 %

Competência II: Gestão de processos de trabalho			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		9	64.29 %
4			3	21.43 %
3			1	7.14 %
2			1	7.14 %
Fichas Preenchidas			14	100 %
Não responderam			0	0 %

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem do Módulo I – Competências de Processo?			Qtd	Qtd %
Sim			4	30.77 %
Não			9	69.23 %
Fichas Preenchidas			13	92.86 %
Não responderam			1	7.14 %

Faça aqui as suas considerações!			Qtd	Qtd %
Visualizar Fichas Preenchidas			4	28.57 %
Não responderam			10	71.43 %

Módulo II – Competências Estratégicas

Competência I: Gestão do tempo e do estresse			Qtd	Qtd %
5			4	33.33 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		7	58.33 %
3			1	8.33 %
Fichas Preenchidas			12	85.71 %
Não responderam			2	14.29 %

Competência II: Gestão orientada por resultados			Qtd	Qtd %
5			4	33.33 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		5	41.67 %
3			2	16.67 %
2			1	8.33 %
Fichas Preenchidas			12	85.71 %
Não responderam			2	14.29 %


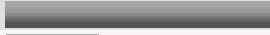



























Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem do Módulo II – Competências estratégicas?			Qtd	Qtd %
Sim			4	30.77 %
Não			9	69.23 %
Fichas Preenchidas			13	92.86 %
Não responderam			1	7.14 %

Faça aqui as suas considerações!			Qtd	Qtd %
Visualizar Fichas Preenchidas			4	28.57 %
Não responderam			10	71.43 %

Avaliação de Aprendizagem - Curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa

Total de formulários respondidos: 21

Disciplinas obrigatórias

1. Análise de políticas públicas de saúde			Qtd	Qtd %
5			32	9.52 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		14	66.67 %
3			5	23.81 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
2. Análise de situação de saúde			Qtd	Qtd %
4	Ponto de intervalo mais respondido		9	42.86 %
3			8	38.10 %
2			3	14.29 %
1			1	4.76 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
3. Saúde e cultura			Qtd	Qtd %
5			6	28.57 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		9	42.86 %
3			5	23.81 %
2			1	4.76 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
4. Determinação social e equidade em saúde			Qtd	Qtd %
5			3	14.29 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		11	52.38 %
3			5	23.81 %
2			2	9.52 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
5. Metodologia científica			Qtd	Qtd %
5			4	19.05 %
4			5	23.81 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		7	33.33 %
2			4	19.05 %
1			1	4.76 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
6. Planejamento e programação em saúde			Qtd	Qtd %
5			4	19.05 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		7	33.33 %
3			6	28.57 %
2			3	14.29 %
1			1	4.76 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
7. Análise do trabalho e desenvolvimento de competências interprofissionais			Qtd	Qtd %
4	Ponto de intervalo mais respondido		11	52.38 %
3			5	23.81 %
2			4	19.05 %
1			1	4.76 %
			Fichas Preenchidas	21
			Não responderam	0
			Qtd	Qtd %

8. Monitoramento e avaliação em saúde

5			1	4.76 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		9	42.86 %
3			8	38.10 %
1			3	14.29 %
			Fichas Preenchidas	21 100 %
			Não responderam	0 0 %

9. Educação popular em saúde

			Qtd	Qtd %
5			2	9.52 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		9	42.86 %
3			8	38.10 %
2			2	9.52 %
			Fichas Preenchidas	21 100 %
			Não responderam	0 0 %

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem dos conteúdos das disciplinas ministradas no curso?

		2	9.52 %	
		19	90.48 %	
			Fichas Preenchidas	21 100 %
			Não responderam	0 0 %

Faça aqui as suas considerações!

	Visualizar Fichas Preenchidas	2	9.52 %
	Não responderam	19	90.48 %

Disciplinas Optativas**1. Saúde indígena**

			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		1	50 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		1	50 %
			Fichas Preenchidas	2 9.52 %
			Não responderam	19 90.48 %

2. Saúde da mulher e da criança

			Qtd	Qtd %
5	Ponto de intervalo mais respondido		3	75 %
4			1	25 %
			Fichas Preenchidas	4 19.05 %
			Não responderam	17 80.95 %

3. Saúde, ambiente e trabalho

			Qtd	Qtd %
5			2	28.57 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	57.14 %
3			1	14.29 %
			Fichas Preenchidas	7 33.33 %
			Não responderam	14 66.67 %

4. Segurança alimentar e nutricional

			Qtd	Qtd %
5			1	25 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		3	75 %
			Fichas Preenchidas	4 19.05 %
			Não responderam	17 80.95 %

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem dos conteúdos das disciplinas optativas do curso?

Sim		1	5.56 %	
Não		17	94.44 %	
			Fichas Preenchidas	18 85.71 %
			Não responderam	3 14.29 %

Faça aqui as suas considerações!

	Visualizar Fichas Preenchidas	1	4.76 %
	Não responderam	20	95.24 %

Avaliação de Impacto - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde

Total de formulários respondidos: 12

Avaliação de Impacto em Largura ou Amplitude

1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.			Qtd	Qtd %
5			2	16.67 %
4			2	16.67 %
3			1	8.33 %
2	Ponto de intervalo mais respondido		6	50 %
1			1	8.33 %
Fichas Preenchidas			12	100 %
Não responderam			0	0 %
2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no curso.			Qtd	Qtd %
5			2	16.67 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		5	41.67 %
3			2	16.67 %
2			2	16.67 %
1			1	8.33 %
Fichas Preenchidas			12	100 %
Não responderam			0	0 %
3. As habilidades que aprendi no curso fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do curso.			Qtd	Qtd %
5			1	8.33 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	33.33 %
3			1	8.33 %
2			3	25 %
1			3	25 %
Fichas Preenchidas			12	100 %
Não responderam			0	0 %
4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no curso.			Qtd	Qtd %
4			2	16.67 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		8	66.67 %
2			2	16.67 %
Fichas Preenchidas			12	100 %
Não responderam			0	0 %
5. Quando aplico o que aprendi no curso, executo meu trabalho com maior rapidez.			Qtd	Qtd %
5			3	25 %
4			2	16.67 %
3			1	8.33 %
2	Ponto de intervalo mais respondido		4	33.33 %
1			2	16.67 %
Fichas Preenchidas			12	100 %
Não responderam			0	0 %
6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do curso.			Qtd	Qtd %
5			1	8.33 %
4			2	16.67 %
3	Ponto de intervalo mais respondido		3	25 %
2	Ponto de intervalo mais respondido		3	25 %

1	Ponto de intervalo mais respondido		3	25 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do curso.

			Qtd	Qtd %	
5			1	8.33 %	
4	Ponto de intervalo mais respondido		6	50 %	
3			1	8.33 %	
2			1	8.33 %	
1			3	25 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

8. Minha participação no curso serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.

			Qtd	Qtd %	
5			2	16.67 %	
4			2	16.67 %	
3	Ponto de intervalo mais respondido		4	33.33 %	
2			3	25 %	
1			1	8.33 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

9. Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança (agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).

			Qtd	Qtd %	
5			2	16.67 %	
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	33.33 %	
3			1	8.33 %	
2	Ponto de intervalo mais respondido		4	33.33 %	
1			1	8.33 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

10. Após minha participação no curso tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.

			Qtd	Qtd %	
5			1	8.33 %	
4	Ponto de intervalo mais respondido		3	25 %	
3			2	16.67 %	
2	Ponto de intervalo mais respondido		3	25 %	
1	Ponto de intervalo mais respondido		3	25 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

11. Esse curso que fiz tornou-me mais receptivo a mudanças no trabalho.

			Qtd	Qtd %	
5			2	16.67 %	
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	33.33 %	
3			2	16.67 %	
2			2	16.67 %	
1			2	16.67 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

12. O curso que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades.

			Qtd	Qtd %
5			3	25 %
4			2	16.67 %

3			1	8.33 %	
2			2	16.67 %	
1			4	33.33 %	
			Fichas Preenchidas	12	100 %
			Não responderam	0	0 %

Avaliação de Impacto - Curso Desenvolvimento de Lideranças

Total de formulários respondidos: 9

Avaliação de Impacto em Largura ou Amplitude

1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.

			Qtd	Qtd %	
5			2	22.22 %	
4			5	55.56 %	
3			1	11.11 %	
2			1	11.11 %	
			Fichas Preenchidas	9	100 %
			Não responderam	0	0 %

2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no curso.

			Qtd	Qtd %	
5			1	11.11 %	
4			6	66.67 %	
3			1	11.11 %	
2			1	11.11 %	
			Fichas Preenchidas	9	100 %
			Não responderam	0	0 %

3. As habilidades que aprendi no curso fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do curso.

			Qtd	Qtd %	
4			7	77.78 %	
3			1	11.11 %	
2			1	11.11 %	
			Fichas Preenchidas	9	100 %
			Não responderam	0	0 %

4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no curso.

			Qtd	Qtd %	
4			5	55.56 %	
3			4	44.44 %	
			Fichas Preenchidas	9	100 %
			Não responderam	0	0 %

5. Quando aplico o que aprendi no curso, executo meu trabalho com maior rapidez.

			Qtd	Qtd %	
5			1	11.11 %	
4			6	66.67 %	
3			1	11.11 %	
1			1	11.11 %	
			Fichas Preenchidas	9	100 %
			Não responderam	0	0 %

6. A qualidade do meu trabalho melhorou as atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do curso.

			Qtd	Qtd %
5			1	11.11 %
4			6	66.67 %

3			1	11.11 %
2			1	11.11 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do curso.

Qtd Qtd %

5			1	11.11 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	44.44 %
3			3	33.33 %
2			1	11.11 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

8. Minha participação no curso serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.

Qtd Qtd %

5			3	33.33 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	44.44 %
3			1	11.11 %
2			1	11.11 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

9. Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança (agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).

Qtd Qtd %

5			2	22.22 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	44.44 %
3			2	22.22 %
2			1	11.11 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

10. Após minha participação no curso tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.

Qtd Qtd %

5			2	22.22 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	44.44 %
3			2	22.22 %
2			1	11.11 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

11. Esse curso que fiz tornou-me mais receptivo a mudanças no trabalho.

Qtd Qtd %

5			3	33.33 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		4	44.44 %
3			2	22.22 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

12. O curso que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades.

Qtd Qtd %

5			2	22.22 %
4	Ponto de intervalo mais respondido		5	55.56 %
3			1	11.11 %
2			1	11.11 %
Fichas Preenchidas			9	100 %
Não responderam			0	0 %

Abaixo são demonstradas tabelas, por questionário de avaliação, contendo a frequência de respostas de cada ponto de intervalo da *escala likert* com suas porcentagens correspondentes, o total dessas frequências e, ainda, a porcentagem de respostas para o intervalo 3 a 5 da escala.

Questionário	Fatores da Escala <i>Likert</i>				
	1	2	3	4	5
Avaliação de Reação - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde	34 (5,92%)	93 (16,20%)	213 (37,12)	195 (33,97)	39 (6,79%)
TOTAL	574				
% intervalo 3 a 5 = 77,87%					

Tabela 1

Questionário	Fatores da Escala <i>Likert</i>				
	1	2	3	4	5
Avaliação de Reação - Curso Desenvolvimento de Lideranças	-----	1 (0,30%)	17 (5,06%)	67 (19,94%)	251 (74,70%)
TOTAL	336				
% intervalo 3 a 5 = 99,7%					

Tabela 2

Questionário	Fatores da Escala <i>Likert</i>				
	1	2	3	4	5
Avaliação de Aprendizagem - Curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa	7 (3,40%)	19 (9,22%)	58 (28,15%)	93 (45,15%)	29 (14,08%)
TOTAL	206				
% intervalo 3 a 5 = 87,38%					

Tabela 3

Questionário	Fatores da Escala <i>Likert</i>				
	1	2	3	4	5
Avaliação de Aprendizagem - Curso Desenvolvimento de Lideranças	-----	2	5	21	24
		(3,85%)	(9,62%)	(40,38%)	(46,15%)
TOTAL	52				
% intervalo 3 a 5 = 96,15%					

Tabela 4

Questionário	Fatores da Escala <i>Likert</i>				
	1	2	3	4	5
Avaliação de Impacto - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde	24	35	27	38	20
	(16,67%)	(24,30%)	(18,75%)	(26,39%)	(13,89%)
TOTAL	144				
% intervalo 3 a 5 = 59,04%					

Tabela 5

Questionário	Fatores da Escala <i>Likert</i>				
	1	2	3	4	5
Avaliação de Impacto - Curso Desenvolvimento de Lideranças	1	9	20	60	18
	(0,92%)	(8,33%)	(18,52%)	(55,55%)	(16,66%)
TOTAL	108				
% intervalo 3 a 5 = 90,74%					

Tabela 6

Seguem tabelas contendo as médias e desvios padrão das respostas de cada campo dos questionários aplicados.

Avaliação de Reação "Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde"	Avaliação de Reação "Curso Desenvolvimento de Lideranças"
Item 1: Média: 3; Desvio padrão: 0,93	Item 1: Média: 4,93; Desvio padrão: 0,26
Item 2: Média: 3; Desvio padrão: 0,92	Item 2: Média: 5; Desvio padrão: 0,49
Item 3: Média: 3; Desvio padrão: 0,97	Item 3: Média: 4; Desvio padrão: 0,73
Item 4: Média: 3; Desvio padrão: 0,88	Item 4: Média: 4; Desvio padrão: 0,89
Item 5: Média: 3; Desvio padrão: 0,87	Item 5: Média: 4; Desvio padrão: 0,80
Item 6: Média: 3; Desvio padrão: 0,91	Item 6: Média: 4; Desvio padrão: 0,75
Item 7: Média: 3; Desvio padrão: 1	Item 7: Média: 5; Desvio padrão: 0,65
Item 8: Média: 3; Desvio padrão: 0,99	Item 8: Média: 5; Desvio padrão: 0,58
Item 9: Média: 3; Desvio padrão: 0,93	Item 9: Média: 5; Desvio padrão: 0,49
Item 10: Média: 3; Desvio padrão: 0,90	Item 10: Média: 5; Desvio padrão: 0,43
Item 11: Média: 3; Desvio padrão: 0,89	Item 11: Média: 5; Desvio padrão: 0,36
Item 12: Média: 3; Desvio padrão: 1,01	Item 12: Média: 5; Desvio padrão: 0,64
Item 13: Média: 3; Desvio padrão: 1,05	Item 13: Média: 5; Desvio padrão: 0,64
Item 14: Média: 3; Desvio padrão: 0,98	Item 14: Média: 4; Desvio padrão: 0,75
Item 15: Média: 3; Desvio padrão: 0,79	Item 15: Média: 5; Desvio padrão: 0,36
Item 16: Média: 3; Desvio padrão: 1,13	Item 16: Média: 5; Desvio padrão: 0,42
Item 17: Média: 3; Desvio padrão: 0,99	Item 17: Média: 5; Desvio padrão: 0,53
Item 18: Média: 3; Desvio padrão: 0,97	Item 18: Média: 5; Desvio padrão: 0,36
Item 19: Média: 3; Desvio padrão: 0,97	Item 19: Média: 5; Desvio padrão: 0,61
Item 20: Média: 3; Desvio padrão: 1,06	Item 20: Média: 5; Desvio padrão: 0,26
Item 21: Média: 4; Desvio padrão: 1,03	Item 21: Média: 5; Desvio padrão: 0
Item 22: Média: 4; Desvio padrão: 0,73	Item 22: Média: 5; Desvio padrão: 0
Item 23: Média: 3; Desvio padrão: 0,99	Item 23: Média: 5; Desvio padrão: 0
Item 24: Média: 3; Desvio padrão: 0,99	Item 24: Média: 5; Desvio padrão: 0
Item 25: Média: 4; Desvio padrão: 0,83	Item 25: Média: 5; Desvio padrão: 0

Tabela 7

Avaliação de Aprendizagem "Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde"	Avaliação de Aprendizagem "Curso Desenvolvimento de Lideranças"
Item 1: Média: 3,85; Desvio padrão: 0,57	Item 1: Média: 4,42; Desvio padrão: 0,64
Item 2: Média: 3,2; Desvio padrão: 0,87	Item 2: Média: 4,42; Desvio padrão: 0,93
Item 3: Média: 3,95; Desvio padrão: 0,86	Item 3: Média: 4,25; Desvio padrão: 0,62
Item 4: Média: 3,71; Desvio padrão: 0,84	Item 4: Média: 4; Desvio padrão: 0,95
Item 5: Média: 3,33; Desvio padrão: 1,15	
Item 6: Média: 3,47; Desvio padrão: 1,12	
Item 7: Média: 3,24; Desvio padrão: 0,94	
Item 8: Média: 3,24; Desvio padrão: 1,09	
Item 9: Média: 3,25; Desvio padrão: 0,81	
Item 10: Média: 4,5; Desvio padrão: 0,70	
Item 11: Média: 4,75; Desvio padrão: 0,5	
Item 12: Média: 4,14; Desvio padrão: 0,69	
Item 13: Média: 4,25; Desvio padrão: 0,5	

Tabela 8

Avaliação de Impacto "Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde"	Avaliação de Impacto "Curso Desenvolvimento de Lideranças"
Item 1: Média: 2,83; Desvio padrão: 1,34	Item 1: Média: 3,88; Desvio padrão: 0,92
Item 2: Média: 3,41; Desvio padrão: 1,24	Item 2: Média: 3,77; Desvio padrão: 0,83
Item 3: Média: 2,75; Desvio padrão: 1,42	Item 3: Média: 3,66; Desvio padrão: 0,70
Item 4: Média: 3; Desvio padrão: 0,60	Item 4: Média: 3,55; Desvio padrão: 0,52
Item 5: Média: 3; Desvio padrão: 1,53	Item 5: Média: 3,66; Desvio padrão: 1,12
Item 6: Média: 2,58; Desvio padrão: 1,31	Item 6: Média: 3,77; Desvio padrão: 0,83
Item 7: Média: 3,08; Desvio padrão: 1,44	Item 7: Média: 3,55; Desvio padrão: 0,88
Item 8: Média: 3,08; Desvio padrão: 1,24	Item 8: Média: 4; Desvio padrão: 1
Item 9: Média: 3,16; Desvio padrão: 1,33	Item 9: Média: 3,77; Desvio padrão: 0,97
Item 10: Média: 2,66; Desvio padrão: 1,37	Item 10: Média: 3,77; Desvio padrão: 0,97
Item 11: Média: 3,16; Desvio padrão: 1,40	Item 11: Média: 4,11; Desvio padrão: 0,78
Item 12: Média: 2,83; Desvio padrão: 1,69	Item 12: Média: 3,88; Desvio padrão: 0,92

Tabela 9

4.1 Discussões

O questionário “Avaliação de Reação - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde” foi aplicado para 51 concluintes do curso de Especialização e obteve respostas de 23 respondentes, o que equivale a **45,1%** da população. Os quantitativos demonstrados na Tabela 1 expressam que **77,87%** das respostas ao questionário se deram entre as variações 3 a 5 da escala, variações equivalentes a bom, muito bom e ótimo, respectivamente. Esse resultado demonstra que a avaliação de reação do curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde foi positiva, constatando que os **77,87%** reagiram satisfatoriamente quanto às instalações dos locais de aula, conteúdos ministrados nas disciplinas, carga horária, objetivos, organização, material didático e desempenho geral dos professores do curso.

Aplicado para 27 participantes finais do curso Desenvolvimento de Lideranças, o questionário “Avaliação de Reação - Curso Desenvolvimento de Lideranças” obteve 14 respostas, o que equivale a **51,85%** da população. Sua análise quantitativa demonstra que **99,7%** das respostas ao questionário foram entre as variações 3 a 5 da escala, variações equivalentes a bom, muito bom e ótimo, respectivamente, o que torna o resultado dessa avaliação positivo, constatando que os **99,7%** tiveram uma reação satisfatória e positiva quanto às instalações do local de realização do curso, conteúdos programáticos, carga horária, objetivos, organização, material didático e desempenho geral dos instrutores.

O questionário “Avaliação de Aprendizagem – Curso Desenvolvimento de Lideranças” foi aplicado para 27 participantes do curso Desenvolvimento de Lideranças obtendo-se 14 respostas, o que equivale a **51,85%** da população. De sua análise quantitativa conclui-se que **96,15%** das

respostas foram entre as variações 3 a 5 da escala, que são pontos de intervalos próximos a “assimilei totalmente”, o que demonstra que o resultado dessa avaliação foi positivo, constatando que **96,15%** considera que assimilou os conteúdos ministrados nos dos dois módulos do curso.

A seguir demonstram-se, de forma literal, as considerações feitas pelos respondentes nos campos “Faça aqui as suas considerações”, desse questionário:

Módulo I – Competências de Processo:

1. “Há de se repensar melhor a relação do tempo do curso com o seu cronograma. A atividade solicitada para ser feita como tarefa de casa acerca de melhoria de processo não foi vista no segundo dia do curso”;
2. “Foram importantes considerações a respeito da forma como podemos lidar com o desempenho e feedback aos liderados, me fez refletir como esquecemos disso no dia a dia. Todo gestor deveria passar por estas experiências, saber que o que faz tem algum sentido além de medir e decidir”;
3. “Acredito que faltou uma atividade prática acerca do feedback e principalmente uma explicação do que fazer pós feedback. Já quanto ao processo de trabalho foi muito pouco abordado e não teve uma atuação prática, já que a atividade foi proposta, mas não foi discutida no encontro posterior”;
4. “Aprofundar mais. Os professores precisam controlar melhor o tempo de fala dos participantes. As lideranças do MS não são exercidas por gestores de formação, necessariamente, e isto deve ser considerado para que o curso seja melhor nivelado”.

Módulo II – Competências Estratégicas:

1. “O curso poderia ser mais eficaz se houvesse tempo para apresentar e avaliar outros exemplos”;
2. “Infelizmente não pude participar deste modulo. Espero ter outra oportunidade”.
3. “Em relação à gestão do tempo foi bem abordado e os quadrantes é uma ação prática, no entanto falta um terceiro encontro para poder ratificar o conhecimento. Já quanto à Gestão orientada por resultados confesso que não consegui assimilar em como evitar que isso aconteça”;
4. “Aprofundar mais. Os professores precisam controlar melhor o tempo de fala dos participantes. As lideranças do MS não são exercidas por gestores de formação, necessariamente, e isto deve ser considerado para que o curso seja melhor nivelado”.

Aplicado para 51 participantes, o questionário “Avaliação de Aprendizagem - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa” obteve 21 respostas, o que equivale a

41,18% da população. Dos dados especificados no quadro da análise quantitativa **87,38%** das respostas foram entre as variações 3 a 5 da escala, que são pontos de intervalos próximos a “assimilei totalmente”, o que torna o resultado dessa avaliação positivo, constatando que **87,38%** considera que assimilou os conteúdos ministrados nas disciplinas obrigatórias e optativas do curso.

A seguir demonstram-se, de forma literal, as considerações feitas pelos respondentes nos campos “Faça aqui as suas considerações” desse questionário:

1. “O curso foi bem desorganizado, não achei que acrescentou conhecimentos para a minha formação e trabalho”;
2. “Algumas disciplinas, especialmente a de Planejamento e Programação em Saúde, focaram demais em trabalhos coletivos sem transmitir o conhecimento teórico previamente. Faltou embasamento teórico para desenvolver os trabalhos práticos”;
3. “Eu fiz a disciplina de Bioética que não aparece nas opções”.

O questionário “Avaliação de Impacto - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde” foi aplicado para 51 participantes do curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e obteve 12 respostas, o que equivale a **44,44%** da população. Sua análise quantitativa demonstra-se que **59,03 %** das respostas ao questionário foram entre as variações 3 a 5 da escala, mais próximos ao nível ótimo da escala, o que demonstra que, no geral, a avaliação foi positiva, constatando que mais da metade dos respondentes, ou seja, **59,03%** sinalizaram que a sua participação no curso gerou impacto positivo em seu trabalho. Portanto, os conteúdos e habilidades aplicados pelos professores e apreendidos pelos alunos ajudaram a transformar a sua atuação profissional, a diminuir erros nos processos de trabalho, a executar melhor o trabalho e a melhorar a sua qualidade, aumentando a motivação e autoconfiança desses servidores beneficiando, inclusive, colegas de trabalho que aprenderam com os que fizeram o curso, a partir da troca de conhecimento.

Aplicado para 27 participantes o questionário “Avaliação de Impacto - Curso Desenvolvimento de Lideranças” obteve 9 respostas, o que equivale a **33,33%** da população. Os dados de sua análise quantitativa demonstram que **90,74 %** das respostas ao questionário foram entre as variações 3 a 5 da escala, mais próximos ao nível ótimo da escala, o que demonstra que a avaliação teve um resultado positivo, constatando que **90,74%** sinalizaram que a sua participação no curso teve impacto positivo em seu trabalho. Portanto, os conteúdos e habilidades aplicados pelos instrutores e apreendidos pelos alunos ajudaram a transformar a sua atuação profissional, a diminuir erros nos processos de trabalho, a executar melhor o trabalho e a melhorar a sua qualidade, aumentando a motivação e autoconfiança desses servidores beneficiando, inclusive, colegas de trabalho que

aprenderam com os que fizeram o curso, a partir da troca de conhecimento.

Depreende-se da Tabela 7, em relação às médias e desvios padrão das respostas aos campos do questionário de reação do curso de especialização, que esse obteve médias entre 3 e 4 e que de 25 itens houve um desvio padrão superior a 0,94 (convenção estatística e psicométrica) em 13 itens. Isso significa que, apesar de constarem desvios padrão acima do considerável em mais da metade dos itens do questionário, não há prejuízo às respostas desse, tendendo o seu resultado para mais ou menos positivo, tendo em vista que suas médias estão elevadas, já que 3 e 4 equivalem, respectivamente, a “bom” e “muito bom” na escala. Quanto ao questionário de reação do curso de aperfeiçoamento, observa-se que esse apresenta médias entre 4 e 5 e que não houve nenhum desvio padrão acima de 0,94. Diante disso, considerando não haver desvios padrão consideráveis e, ainda, as médias entre 4 e 5 que correspondem, respectivamente, a “muito bom” e “ótimo” na escala, não houve impacto nas médias do questionário que pudessem tender seus resultados para mais ou menos positivo, mantendo-se como positivo.

Em relação à Tabela 8, o questionário de aprendizagem do curso de especialização obteve médias entre 3,2 e 4,75 e de 13 itens houve desvios padrão acima de 0,94 em 4 itens. Assim, considerando que os desvios padrão apresentam-se em menos da metade dos itens do questionário e, ainda, que esse possui médias positivas entre 3,2 e 4,75, conclui-se que os desvios não impactaram nos resultados do questionário. O questionário de aprendizagem do curso de aperfeiçoamento obteve médias entre 4 e 4,42 e desvio padrão acima de 0,94 em um item. Esses resultados demonstram que, considerando as médias elevadas do questionário e, ainda, o desvio padrão considerável em apenas um item, seus resultados mantiveram-se como positivo.

Da Tabela 9, observa-se que o questionário de impacto da especialização apresenta médias entre 2,58 e 3,41 e que obteve desvios padrão acima de 0,94 em 11 dos 12 campos do questionário. Isso significa que os desvios padrão desse questionário impactaram diretamente em seus resultados, podendo alterar as suas médias para mais ou para menos. Nesse caso, algumas possibilidades são colocadas, frente aos desvios padrão encontrados: os respondentes podem ter ficado confusos com as perguntas e, por isso, tiveram dúvidas em que resposta marcar. Ou, ainda, tendo em vista tratar-se de um questionário que avaliava o impacto no trabalho, ou seja, o grau de aprendizagem aplicada de volta ao trabalho após decorrido um período de tempo do curso realizado, as respostas que variaram podem corresponder a participantes que não tiveram a oportunidade de transferir para o trabalho os conhecimentos e habilidades apreendidos no decorrer do curso, por falta de apoio das chefias e pares ou, ainda, por falta de outros suportes (sistemas de informação, acesso à informações e afins). Em relação ao curso de aperfeiçoamento, esse obteve médias entre 3,55 e 4,11 e apresenta desvios padrão acima de 0,94 em 4 de 12 itens. Para esse questionário, não houve impactos em suas respostas, já que possui médias elevadas e desvios padrão em menos da metade de seus itens, mantendo-se como um questionário de resultados positivos.

Ressalta-se que o intuito deste trabalho é analisar qualitativamente, tão somente, as respostas aos itens fechados. Os itens abertos foram inseridos nos questionários de avaliação de aprendizagem

dos dois cursos apenas para que o respondente obtivesse uma oportunidade de relatar suas considerações, caso julgasse necessário, assegurando a esse a complementação das repostas ao questionário, tendo em vista que esses questionários obtinham menos itens para preenchimento que os demais.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Conforme relatado no decorrer do trabalho, os questionários de reação, aprendizagem e impacto no trabalho foram aplicados de forma eletrônica, tendo sido enviados via e-mail aos respondentes. Diante disso, não foi possível assegurar a compreensão total sobre os itens dos questionários, apesar de os e-mails enviados conterem orientações quanto ao preenchimento, tendo em vista que não houve a presença do pesquisador no momento de resposta aos questionários, para sanar possíveis dúvidas sobre o procedimento da avaliação.

Outro ponto relevante a ser destacado, foi o fato de o retorno dos questionários não terem refletido à população total da pesquisa (51 para a especialização e 27 para o aperfeiçoamento), resultando em um absenteísmo de 45,10% para o questionário de Reação, 41,18% para o de Aprendizagem e 23,53% para o de Impacto no Trabalho aplicados para o curso de especialização. Para o curso de aperfeiçoamento, o absenteísmo foi de 51,85% para os questionários de Reação e Aprendizagem e 33,33% para o de Impacto no Trabalho. Esse absenteísmo pode ter sido causado pelo fato de os questionários serem eletrônicos e terem sido enviados aos e-mails dos servidores. Além disso, os questionários foram aplicados no mês de dezembro, o que aumenta a possibilidade de os respondentes estarem em período de recesso/férias.

Ressalta-se, também, que os questionários não contemplaram dados demográficos capazes de identificar o perfil dos respondentes.

Todas as colocações acima podem ser destacadas como limitações à pesquisa encontradas pela pesquisadora.

Diante dos resultados alcançados com as avaliações, conclui-se que todas tiveram resultados positivos, levando em consideração o total de respondentes *versus* a porcentagem de avaliação equivalente aos itens de 3 a 5 da escala *likert* correspondentes a bom, muito bom e ótimo para os níveis de reação e impacto no trabalho e mais próximos do nível ótimo na escala *likert* do nível de aprendizagem. Com exceção da avaliação de impacto no trabalho do curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde, que obteve um resultado de **59,03%** de respostas favoráveis, todas as outras avaliações obtiveram respostas

favoráveis superiores a 75%, o que demonstra que os cursos Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde e Desenvolvimento de Lideranças foram bem avaliados, refletindo em uma aposta positiva da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/SE/MS, que pode levar em consideração ofertá-los novamente aos servidores do Ministério.

Em relação às médias e desvios padrão das respostas aos formulários conclui-se que, de uma forma geral, as médias estão acima de 3, o que é considerado positivo, já que 3 equivale a “bom” nos questionários de reação e impacto e, nos questionários de aprendizagem, corresponde ao ponto da escala próximo a “assimilei totalmente” e, ainda, com exceção do questionário de impacto do curso de especialização, os desvios padrão das respostas dos questionários não impactaram diretamente nos resultados possibilitando alterá-los para mais ou para menos, o que torna os resultados dos questionários positivos, também, quanto às médias e desvios padrão. Portanto, mesmo que o questionário de impacto do curso “Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa na Saúde” tenha apresentado desvios padrão acima do parâmetro considerável, esse questionário é considerado com resultados positivos e satisfatórios, já que parte dos respondentes tiveram impacto positivo em seu trabalho, ao aplicarem conhecimentos e habilidades aprendidas após o curso e, aqueles que não tiveram esse impacto positivo, justificam-se por questões diversas que extrapolam o foco da avaliação de impacto e deste trabalho, já que não se buscou analisar as medidas de suporte em avaliações de TD&E.

Diante do exposto, avaliar as ações de educação nos níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho demonstrou o quanto o processo de avaliação das ações educativas vai além de medir a satisfação dos participantes. Avaliar os demais níveis qualifica esse processo de avaliação e demonstra resultados com outras dimensões que, se desdobrados em estratégias de gestão, podem levar ao nível ótimo dessas ações ofertadas, propiciando a oferta de ações que façam a diferença para o Ministério da Saúde e traga ganhos de produtividade para o SUS.

Como recomendação, sugere-se que as bases conceituais, os modelos de avaliação aqui apresentados, assim como os questionários utilizados nesta pesquisa sirvam de base para a implementação de um processo de avaliação das ações de educação no órgão Ministério da Saúde, a fim de se transformar a avaliação que a CODEP/CGESP/SAA/SE executa (avaliação de reação ao final de cada ação de educação finalizada) em um processo de avaliação qualificado das ações de educação.

Portanto, reafirma-se a importância em se avaliar os níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho, propondo um processo organizacional de avaliação que tenha continuidade e retroalimento o processo de educação do Ministério da Saúde.

6. REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva; VARGAS, Miramar Ramos Maia; Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 137-158.

ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-FERREIRA, Maria Fernanda; NOGUEIRA, Rommel. Medidas de aprendizagem em avaliação de TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 469-488.

ABBAD, Gardênia da Silva. Medidas de avaliação de procedimentos, processos e apoio instrucionais em TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 443-468.

ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; FREITAS, Isa Aparecida de; PILATI, Ronaldo. Medidas de impacto de TD&E no trabalho e nas organizações. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 489-504.

ABBAD, Gardênia da Silva; FREITAS, Isa Aparecida de; JUNIOR, Francisco A. Coelho; PILATI, Ronaldo. Medidas de suporte em avaliação de TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento,**

Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 395-421.

ABBAD, Gardênia; GAMA, Ana Lidia Gomes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Treinamento: Análise do Relacionamento da Avaliação nos Níveis Reação, Aprendizagem e Impacto no Trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, Brasília, v. 4, n. 3, p. 25-45, set./dez. 2000.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Avaliação integrada e somativa em TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.** Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 343-358.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; PILATI, Ronaldo. Construção de medidas e delineamentos em avaliação de TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas.** Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 359-384.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. **Revista Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 7, número especial, p. 31-43, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Seção 1, p. 3.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Planejamento Estratégico do Ministério da Saúde: resultados e perspectivas.** Brasília, DF, 2013.

BRASIL. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação do Ano de 2012**. Brasília, DF, 2012.

BRASIL. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação do Ano de 2013**. Brasília, DF, 2013.

BRASIL. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação do Ano de 2014**. Brasília, DF, 2014.

INOCENTE, David Forli; MIURA, Irene Kazumi; SCORSOLINI-COMIN, Fabio. Avaliação de Programas de Treinamento, Desenvolvimento e Educação no Contexto Organizacional: Modelos e Perspectivas. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 11, n. 1, p. 37-53, jan./jun. 2011.

KIRKPATRICK, Donald L. **Evaluating Trainig Programs: the four levels**. 2 ed. San Francisco: Editora Berret BK Koehler, 1998.

PILATI, Ronaldo; PORTO, Juliana Barreiros; RIETHER, Marcus. Estratégias de análise de dados e retroalimentação do sistema de TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 514-529.

PILATI, Ronaldo. História e Importância de TD&E. In: ABBAD, Gardênia da Silva; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; MOURÃO, Luciana & COLS. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006. P. 157-176.

APÊNDICE A – Formulários



Ministério da
Saúde



Avaliação de Aprendizagem - Curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa

Prezados (as),

Vocês estão sendo convidados (as) a responder este questionário referente à avaliação de aprendizagem do curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde (**Fonte:** Abbad (1999); Abbad, Borges-Andrade, Sallorenzo, Gama e Morandini (2001), com adaptações). O presente questionário faz parte da pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC da Especialização de Gestão Pública na Saúde, parceria entre o Ministério da Saúde e o Departamento de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE – UnB.

As suas respostas são de grande importância, pois contribuirão para a proposição de uma sistemática de avaliação das ações de educação oferecidas, no âmbito da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/MS.

Conto com sua colaboração e sigo à disposição.

Cordialmente,

Isabella Rangel.

Ao concluir o preenchimento, clique no botão "Gravar", no final do formulário.

*** Preenchimento Obrigatório**

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

Disciplinas

obrigatórias:

Favor interpretar a escala de 1 a 5, tendo como 1 - não assimilei e 5 - assimilei totalmente

	5	4	3	2	1
1. Análise de políticas públicas de saúde:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Análise de situação de saúde:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Saúde e cultura:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Determinação social e equidade em saúde:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Metodologia científica:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Planejamento e programação em saúde:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Análise do trabalho e desenvolvimento de competências interprofissionais:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Monitoramento e avaliação em saúde:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Educação popular em saúde:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem dos conteúdos das disciplinas ministradas no curso?

- Sim
- Não

Disciplinas

Optativas:

Preencha caso tenha participado de alguma disciplina optativa. Favor interpretar a escala de 1 a 5, tendo como 1 - não assimilei e 5 - assimilei totalmente

	5	4	3	2	1
1. Saúde indígena:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Saúde da mulher e da criança:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Saúde, ambiente e trabalho:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Segurança alimentar e nutricional:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem dos conteúdos das disciplinas optativas do curso?

- Sim
- Não



Atenção: Ao gravar aguarde a tela de confirmação. Somente se aparecer a mensagem de confirmação seus dados terão sido gravados.

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)



Ministério da
Saúde



Avaliação de Aprendizagem - Curso Desenvolvimento de Lideranças

Prezados (as),

Vocês estão sendo convidados (as) a responder este questionário referente à avaliação de aprendizagem do curso Desenvolvimento de Lideranças - **Fonte:** Abbad (1999); Abbad, Borges-Andrade, Sallorenzo, Gama e Morandini (2001), com adaptações. O presente questionário faz parte da pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC da Especialização de Gestão Pública na Saúde, parceria entre o Ministério da Saúde e o Departamento de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE – UnB.

As suas respostas são de grande importância, pois contribuirão para a proposição de uma sistemática de avaliação das ações de educação oferecidas, no âmbito da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/MS.

Conto com sua colaboração e sigo à disposição.

Cordialmente,

Isabella Rangel.

Ao concluir o preenchimento, clique no botão "Gravar", no final do formulário.

*** Preenchimento Obrigatório**

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

Módulo I – Competências de Processo:

Favor interpretar a escala de 1 a 5, tendo como 1 - não assimilei e 5 - assimilei totalmente

	5	4	3	2	1
Competência I: Gestão do desempenho e feedback:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competência II: Gestão de processos de trabalho:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem do Módulo I – Competências de Processo?

- Sim
- Não

Módulo II – Competências Estratégicas:

Favor interpretar a escala de 1 a 5, tendo como 1 - não assimilei e 5 - assimilei totalmente

	5	4	3	2	1
Competência I: Gestão do tempo e do estresse:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competência II: Gestão orientada por resultados:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gostaria de fazer alguma consideração referente ao processo de aprendizagem do Módulo II – Competências estratégicas?

- Sim
- Não



Atenção: Ao gravar aguarde a tela de confirmação. Somente se aparecer a mensagem de confirmação seus dados terão sido gravados.

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

ANEXO A – Formulários



Ministério da
Saúde



Avaliação de Reação - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde

Prezados (as),

Vocês estão sendo convidados (as) a responder este questionário referente à avaliação de reação do curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde (**Fonte:** Abbad (1999); Abbad, Borges-Andrade, Sallorenzo, Gama e Morandini (2001), com adaptações). O presente questionário faz parte da pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC da Especialização de Gestão Pública na Saúde, parceria entre o Ministério da Saúde e o Departamento de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE – UnB.

As suas respostas são de grande importância, pois contribuirão para a proposição de uma sistemática de avaliação das ações de educação oferecidas, no âmbito da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/MS.

Conto com sua colaboração e sigo à disposição.

Cordialmente,

Isabella Rangel.

Ao concluir o preenchimento, clique no botão "Gravar", no final do formulário.

*** Preenchimento Obrigatório**

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

REAÇÕES AOS PROCEDIMENTOS E AO APOIO EM SITUAÇÃO DE AÇÃO DE EDUCAÇÃO PRESENCIAL - Reação ou satisfação com a programação:

Favor interpretar a escala da seguinte forma: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim.

	5	4	3	2	1
1. Clareza na definição dos objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Compatibilidade dos objetivos com as suas necessidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Carga horária programada para as atividades teóricas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ordenação dos conteúdos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Carga horária programada para as atividades práticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Carga horária diária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Adequação do conteúdo programático aos objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Qualidade das instalações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Qualidade e organização do material didático.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Quantidade de material didático.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AVALIAÇÃO DOS DOCENTES - Desempenho dos docentes:
Favor interpretar a escala da seguinte forma: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim.

	5	4	3	2	1
11. Apresentação dos objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Sumarização e revisão das disciplinas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Nível de organização da apresentação da sequencia dos módulos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Nível de profundidade com que os temas e assuntos foram abordados, tendo em vista os objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ritmo de apresentação dos tópicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Uso de estratégias para motivar os participantes em relação aos temas abordados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Qualidade da apresentação dos conteúdos e da exemplificação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Uso de estratégias de ensino aprendizagem (estudos de caso, exposições orais, discussão em grupo e similares) em relação à apreensão dos conteúdos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Uso dos recursos didáticos (quadro de giz/quadro branco, projetor multimídia, etc.) em relação à apreensão do conteúdo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Qualidade das avaliações de aprendizagem (trabalhos em grupo, exercícios, testes, provas).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Conhecimento dos temas abordados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Segurança na transmissão dos conteúdos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Disposição para esclarecer dúvidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Respeito às ideias manifestadas pelos participantes acerca dos temas abordados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Estímulo dado aos participantes para manifestarem suas ideias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Atenção: Ao gravar aguarde a tela de confirmação. Somente se aparecer a mensagem de confirmação seus dados terão sido gravados.
[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)



Ministério da
Saúde

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA



Avaliação de Reação - Curso Desenvolvimento de Lideranças

Prezados (as),

Vocês estão sendo convidados (as) a responder este questionário referente à avaliação de reação do curso Desenvolvimento de Lideranças - **Fonte:** Abbad (1999); Abbad, Borges-Andrade, Sallorenzo, Gama e Morandini (2001), com adaptações. O presente questionário faz parte da pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC da Especialização de Gestão Pública na Saúde, parceria

entre o Ministério da Saúde e o Departamento de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE – UnB.

As suas respostas são de grande importância, pois contribuirão para a proposição de uma sistemática de avaliação das ações de educação oferecidas, no âmbito da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/MS.

Conto com sua colaboração e sigo à disposição.

Cordialmente,

Isabella Rangel.

Ao concluir o preenchimento, clique no botão "Gravar", no final do formulário.

*** Preenchimento Obrigatório**

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

REAÇÕES AOS PROCEDIMENTOS E AO APOIO EM SITUAÇÃO DE AÇÃO DE EDUCAÇÃO PRESENCIAL - Reação ou satisfação com a programação:

Favor interpretar a escala da seguinte forma: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim.

	5	4	3	2	1
1. Clareza na definição dos objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Compatibilidade dos objetivos com as suas necessidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Carga horária programada para as atividades teóricas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ordenação dos conteúdos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Carga horária programada para as atividades práticas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Carga horária diária.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Adequação do conteúdo programático aos objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Qualidade das instalações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Qualidade e organização do material didático.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Quantidade de material didático.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AValiação dos Docentes - Desempenho dos docentes:

Favor interpretar a escala da seguinte forma: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim.

	5	4	3	2	1
11. Apresentação dos objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Nível de organização da apresentação da sequencia dos módulos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Nível de profundidade com que os temas e assuntos foram abordados, tendo em vista os objetivos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ritmo de apresentação dos tópicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Uso de estratégias para motivar os participantes em relação aos temas abordados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Qualidade da apresentação dos conteúdos e da exemplificação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Uso de estratégias de ensino aprendizagem (estudos de caso, exposições orais, discussão em grupo e similares) em relação à apreensão dos conteúdos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Uso dos recursos didáticos (quadro de giz/quadro branco, projetor multimídia, etc.) em relação à apreensão do conteúdo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Qualidade das avaliações de aprendizagem (trabalhos em grupo, exercícios, testes, provas).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Conhecimento dos temas abordados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Segurança na transmissão dos conteúdos do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Disposição para esclarecer dúvidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Respeito às ideias manifestadas pelos participantes acerca dos temas abordados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Estímulo dado aos participantes para manifestarem suas ideias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Atenção: Ao gravar aguarde a tela de confirmação. Somente se aparecer a mensagem de confirmação seus dados terão sido gravados.

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)



Ministério da
Saúde



Avaliação de Impacto - Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde

Prezados (as),

Vocês estão sendo convidados (as) a responder este questionário referente à avaliação de impacto do curso Especialização em Políticas Públicas e Gestão Participativa em Saúde (**Fonte:** Abbad (1999), com adaptações). O presente questionário faz parte da pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC da Especialização de Gestão Pública na Saúde, parceria entre o Ministério da Saúde e o Departamento de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE – UnB.

As suas respostas são de grande importância, pois contribuirão para a proposição de uma sistemática de avaliação das ações de educação oferecidas, no âmbito da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/MS.

Conto com sua colaboração e sigo à disposição.

Cordialmente,

Isabella Rangel.

*** Preenchimento Obrigatório**

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

Avaliação de Impacto em Largura ou Amplitude:

Favor interpretar a escala da seguinte forma: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim.

	5	4	3	2	1
1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. As habilidades que aprendi no curso fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Quando aplico o que aprendi no curso, executo meu trabalho com maior rapidez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Minha participação no curso serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança (agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Após minha participação no curso tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Esse curso que fiz tornou-me mais receptivo a mudanças no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. O curso que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Atenção: Ao gravar aguarde a tela de confirmação. Somente se aparecer a mensagem de confirmação seus dados terão sido gravados.

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)



Avaliação de Impacto - Curso Desenvolvimento de Lideranças

Prezados (as),

Vocês estão sendo convidados (as) a responder este questionário referente à avaliação de impacto do curso Desenvolvimento de Lideranças (**Fonte:** Abbad (1999), com adaptações), considerando apenas o **Módulo I – Competências de Processo, tendo em vista que colocaram em prática em seus locais de trabalho, na semana de intervalo entre os módulos I e II, os conteúdos abordados nesse módulo, por meio de atividade repassada pelo instrutor do curso.**

O presente questionário faz parte da pesquisa do meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC da Especialização de Gestão Pública na Saúde, parceria entre o Ministério da Saúde e o Departamento de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia – FACE – UnB.

As suas respostas são de grande importância, pois contribuirão para a proposição de uma sistemática de avaliação das ações de educação oferecidas, no âmbito da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP/CGESP/SAA/MS.

Conto com sua colaboração e sigo à disposição.

Cordialmente,

Isabella Rangel.

*** Preenchimento Obrigatório**

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)

Avaliação de Impacto em Largura ou Amplitude:

Favor interpretar a escala da seguinte forma: 5 = Ótimo; 4 = Muito bom; 3 = Bom; 2 = Regular; 1 = Ruim.

	5	4	3	2	1
1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. As habilidades que aprendi no curso fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Quando aplico o que aprendi no curso, executo meu trabalho com maior rapidez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do curso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do curso. :	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Minha participação no curso serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança (agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Após minha participação no curso tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Esse curso que fiz tornou-me mais receptivo a mudanças no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. O curso que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Atenção: Ao gravar aguarde a tela de confirmação. Somente se aparecer a mensagem de confirmação seus dados terão sido gravados.

[Clique aqui em caso de dúvidas relativas a este formulário.](#)