

**PROCEDIMENTO:
Valorização do Profissional
HC-UFPE**

Versão 1 | 2022

**Divisão de
Gestão de
Pessoas**

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 1 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

SUMÁRIO

| | |
|---|---|
| 1. APRESENTAÇÃO..... | 2 |
| 2. OBJETIVO..... | 2 |
| 3. DESCRIÇÃO..... | 2 |
| 3.1. Valorização dos Profissionais através de ações de capacitação/desenvolvimento..... | 2 |
| 3.2. Impacto da Capacitação no Trabalho..... | 3 |
| 4. PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO..... | 4 |
| 5. TEMPORALIDADE..... | 4 |
| 6. REFERÊNCIAS..... | 4 |
| 7. HISTÓRICO DE REVISÃO..... | 5 |

CÓPIA CONTROLADA

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 2 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

1. APRESENTAÇÃO

O Programa de Valorização Profissional tem por finalidade qualificar os profissionais mobilizando seus conhecimentos, habilidades e atitudes para uma entrega voltada ao alcance da missão da instituição, agregando valor ao Hospital das Clínicas da UFPE/EBSERH.

Cabe à instituição promover a melhoria da eficiência e eficácia dos serviços prestados à sociedade, a partir da qualificação profissional de seus colaboradores, além de avaliar permanentemente os resultados das ações de desenvolvimento.

A avaliação das capacitações tem as seguintes finalidades:

Fornecer informações sistemáticas sobre lacunas na aprendizagem dos colaboradores e no desempenho dos instrutores;

Identificar falhas no planejamento;

Verificar se o treinamento foi positivo para os colaboradores e para organização em termos de aplicabilidade e utilidade;

Informar o quanto as habilidades aprendidas estão sendo aplicadas no trabalho ou na vida profissional dos colaboradores e quais aspectos facilitam ou dificultam este processo.

Convém ressaltar que a valorização das pessoas irá fortalecer ainda mais o relacionamento com a instituição, principalmente quando os próprios colaboradores perceberem motivação para seu desenvolvimento, quando eles se sentirem como membros da organização e, de fato perceberem que a sua contribuição foi significativa e decisória em alguns processos. [...] as pessoas são depositárias do patrimônio intelectual da empresa, bem como da capacidade e da agilidade de resposta da organização aos estímulos do ambiente e, ainda, da capacidade de visualização e exploração de oportunidades de negócio. (DUTRA, 2001, p. 26).

2. OBJETIVO

- Qualificar os profissionais mobilizando seus conhecimentos, habilidades e atitudes para uma entrega voltada ao alcance da missão da instituição, agregando valor ao Hospital das Clínicas da UFPE/EBSERH.

3. DESCRIÇÃO

3.1. Valorização dos Profissionais através de ações de capacitação/desenvolvimento

Cabe à instituição promover a melhoria da eficiência e eficácia dos serviços prestados à sociedade, a partir da qualificação profissional de seus colaboradores, além de avaliar permanentemente os resultados das ações de desenvolvimento.

As ações de capacitação precisam ser avaliadas para que a área de desenvolvimento possa conhecer os resultados dos treinamentos, principalmente, se os objetivos propostos foram alcançados.

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 3 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

Dessa forma, a avaliação da efetividade das ações de capacitação/desenvolvimento busca mensurar seus efeitos sobre o desempenho individual dos profissionais, se houve transferência de conhecimento e o seu impacto no trabalho.

Hamblin (1978) sistematiza a avaliação das capacitações em níveis, de acordo com os efeitos que proporcionar e tendo por base os objetivos do curso.

Os 5 níveis de avaliação descritos por Hamblin são:

- **Reações** - representam as atitudes ou opiniões dos treinandos sobre os diversos aspectos do treinamento, tais como: desempenho do instrutor, nível de integração da turma, qualidade do material didático etc. Essas informações devem ser coletadas **logo após o término do curso**;
- **Aprendizado** - refere-se ao atingimento dos objetivos instrucionais, em termos de aquisição de habilidades intelectuais, estratégias cognitivas, informações verbais, atitudes, habilidades motoras proporcionadas pelo treinamento;
- **Comportamento no cargo** - representa o desempenho do papel ocupacional esperado, como resultante da **aplicação no trabalho do aprendizado adquirido no curso**. O pressuposto deste nível de avaliação é de que a finalidade do treinamento seja reduzir uma deficiência de desempenho no posto de trabalho;
- **Organização** - representa em que nível a aplicação do aprendido no treinamento contribuiu para a mudança organizacional (melhoria dos processos de trabalho, cultura, clima e estrutura);
- **Valor Final** - representa em que nível o treinamento contribuiu para o alcance dos objetivos organizacionais tais como produtividade, relação custo/benefício, retorno para a instituição.

3.2. Impacto da Capacitação no Trabalho

Gonçalves e Mourão (2011) destacaram que no Brasil ainda se faz pouco uso da avaliação de impacto de Treinamento e Desenvolvimento (TD&E), principalmente no nível dos resultados para a organização. Sem a avaliação de impacto, o profissional de TD&E não consegue saber o quanto o treinamento está sendo efetivo na mudança comportamental e no desempenho individual das equipes ou da organização.

O impacto do treinamento no trabalho corresponde a resultados obtidos no treinamento e que são posteriormente aplicados no trabalho. Esses resultados podem ocorrer em três níveis:

- Indivíduo - desempenho no cargo ou comportamento no cargo;
- Equipe;
- Organização - esses dois últimos compreendendo a mudança organizacional e o valor final.

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 4 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

4. PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO

- 1) A avaliação de reação é feita regularmente, no término do treinamento; mas pode ser feita durante ou uma semana após sua realização. Documenta o valor percebido pelo treinando, conforme modelo Anexo 01;
- 2) A avaliação de aprendizagem será aplicada nos cursos com carga horária igual ou superior a 20 horas com a finalidade de mensurar os conhecimentos adquiridos e a critério do instrutor;
- 3) A avaliação do impacto em amplitude é realizada dias ou semanas após o término do treinamento e verifica os efeitos indiretos e gerais sobre o desempenho global no trabalho do egresso. Para avaliação de impacto das capacitações de desenvolvimento optou-se pela aplicação de questionário, conforme Anexo 02.

Os convidados a participar da avaliação de impacto (3.3) serão encaminhados o formulário por meio de correspondência eletrônica enviada a partir de e-mail corporativo com prazo para resposta. Apenas serão realizadas avaliações de impacto em cursos com carga horária igual ou superior a **20 horas**.

5. TEMPORALIDADE

- **Avaliação de reação** – participantes do evento aplicadas no término do evento;
- **Avaliação de aprendizagem** – aplicada durante ou após o curso para mensurar a transferência de conhecimento ao participante do curso;
- **Avaliações de auto e heteroavaliação de impacto** - encaminhadas aos participantes e chefias imediatas cerca de seis meses após o término do treinamento.

6. REFERÊNCIAS

ABBAD, G.S. **Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho** — Impact. Tese (doutorado) — Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Gestão de Qualidade-Diretrizes para Treinamento**—ABNT NBR ISO 10015:200. São Paulo, 2010.

DUTRA, J. S. (ORG.) (2002). **Gestão por Competências: um modelo avançado para gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Editora Gente.

GONÇALVES, Arquiléia; MOURÃO, Luciana. A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação?. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 2, p. 483-513, 2011.

HAMBLIN, A. C. **Avaliação e controle de treinamento**. São Paulo: McGraw-Hill, 1978.

| | | | |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 5 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

7. HISTÓRICO DE REVISÃO

| VERSÃO | DATA | DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO |
|--------|------|------------------------|
| | | |

| | |
|--|------------------|
| Elaboração/Revisão: Lenita Almeida Amaral Viviane Silva Santos Maiara de Jesus Ribeiro | Data: 14/04/2022 |
| Análise: Lenita Almeida Amaral – Chefe da DIVGP | Data: 28/04/2022 |
| Validação: Maria Carolina Wanderley Costa de Medeiros – Escritório da Qualidade Polyanna De Souza Barros Oliveira – Escritório da Qualidade | Data: 09/05/2022 |
| Aprovação: Filipe Carrilho de Aguiar – Superintendente | Data: 09/06/2022 |

Permitida a reprodução parcial ou total, desde que indicada a fonte e sem fins lucrativos. ©2021, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Todos os direitos reservados www.ebserh.gov.br

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 6 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

Anexo 01 – Avaliação de Curso - Participantes

Prezado(a) Colaborador(a),

Com a finalidade de avaliar o impacto dos cursos/eventos, **realizados no exercício de _____**, no qual você participou, solicitamos responder ao questionário constante do link
[\(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIAlilmlsq-aBvi7D3CB39VkoGOFHctCN0OzS9e8fEMES44w/viewform?usp=pp_url\)](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIAlilmlsq-aBvi7D3CB39VkoGOFHctCN0OzS9e8fEMES44w/viewform?usp=pp_url)

O questionário poderá ser respondido até o dia (prazo para resposta).
 Agradecemos a sua colaboração.

NOME DO CURSO e NOME DO INSTRUTOR

PERÍODO

LOCAL

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

ANÁLISE O CURSO, ATRIBUINDO NOTA DE “1” A “5” PARA QUESTÃO, CONFORME TABELA ABAIXO:

| Discordo totalmente da afirmativa | Discordo, um pouco da afirmativa | Não concordo, nem discordo da afirmativa. | Concordo com a afirmativa | Concordo totalmente com a afirmativa | | | |
|-----------------------------------|--|---|---------------------------|--------------------------------------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | QUESTÕES | | | RESPOSTAS | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | O curso/evento atingiu o seu objetivo | | | | | | |
| 2 | O programa estabelecido foi desenvolvido | | | | | | |
| 3 | A carga horária foi bem distribuída | | | | | | |
| 4 | As instalações e recursos foram adequados | | | | | | |
| 5 | O material didático foi satisfatório | | | | | | |
| 6 | Você diria que seu aproveitamento neste curso foi bom? | | | | | | |
| 7 | Você acha que poderá aplicar os conhecimentos adquiridos durante o curso, na sua prática profissional? | | | | | | |

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 7 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

ESPAÇO PARA JUSTIFICATIVA DO ITEM ANTERIOR (USE O VERSO SE NECESSÁRIO)

ANÁLISE O INSTRUTOR QUE ATUOU NO CURSO, ATRIBUINDO NOTA DE “1” A “5” PARA QUESTÃO, CONFORME TABELA ABAIXO:

| Discordo totalmente da afirmativa | Discordo, um pouco da afirmativa | Não concordo, nem discordo da afirmativa. | Concordo com a afirmativa | Concordo totalmente com a afirmativa |
|-----------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ITENS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Clareza e objetividade ao expor o assunto | | | | | |
| Habilidade na utilização de métodos e técnicas de ensino | | | | | |
| Conhecimento da matéria | | | | | |
| Utilização dos recursos didáticos (apostilas, textos, etc). | | | | | |
| Relacionamento com o grupo | | | | | |

ESPAÇO RESERVADO PARA QUE VOCÊ DÊ OUTRAS OPINIÕES E SUGESTÕES (USE O VERSO SE NECESSÁRIO)

CÓPIA CONTROLADA

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 8 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

Anexo 02 – Autoavaliação de Impacto de Treinamento

Prezado(a) Colaborador(a),

Com a finalidade de avaliar o impacto dos cursos/eventos, **realizados no exercício de _____**, no qual você participou, solicitamos responder ao questionário constante do link (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf6uYZQNs7xvkTWNm50x3VnaSa2-HT-DqdgMEwhTxflVyi7xQ/viewform?usp=pp_url).

O questionário poderá ser respondido até o dia (prazo para resposta).

Agradecemos a sua colaboração.

AUTOAVALIAÇÃO DE IMPACTO DE TREINAMENTO

| Discordo totalmente da afirmativa | Discordo, um pouco da afirmativa | Não concordo, nem discordo da afirmativa. | Concordo com a afirmativa | Concordo totalmente com a afirmativa |
|-----------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Utilizo em meu trabalho atual o que foi ensinado no treinamento. | | | | | |
| 2. As habilidades que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros nas atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento. | | | | | |
| 3. O treinamento agregou valor ao meu desempenho profissional | | | | | |
| 4. Consigo partilhar os conhecimentos adquiridos na capacitação com os colegas de trabalho. | | | | | |
| 5. Minhas sugestões em relação ao que foi ensinado no treinamento são levadas em consideração pela minha chefia imediata. | | | | | |
| 6. Minha participação no treinamento serviu para aumentar minha motivação para o trabalho. | | | | | |
| 7. A chefia imediata flexibiliza horários, permitindo que o eu possa cumprir minha jornada de trabalho, conciliando com os treinamentos oferecidos. | | | | | |

| | | | |
|---------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Tipo do Documento | PROCEDIMENTO | POP.DIVGP.004 – Página 9 de 9 | |
| Título do Documento | VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL HC-UFPE | Emissão: 09/06/2022 | Próxima revisão: 09/06/2024 |
| | | Versão: 1 | |

Anexo 03 – Avaliação da Chefia – Impacto de Treinamento

Prezado(a) Gestor(a),

Com a finalidade de avaliar o impacto dos cursos/eventos, **realizados no exercício de _____**, no qual seu(s) colaborador(es), solicitamos responder ao questionário constante do link

(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeTD3cwAkfL00wsiPPUcjeNx9gZOH0BtmVH3dIDsiSHqYFpbg/viewform?usp=pp_url)

O questionário poderá ser respondido até o dia (prazo para resposta).

Agradecemos a sua colaboração.

AVALIAÇÃO DA CHEFIA - IMPACTO DE TREINAMENTO

| Discordo totalmente da afirmativa | Discordo, um pouco da afirmativa | Não concordo, nem discordo da afirmativa. | Concordo com a afirmativa | Concordo totalmente com a afirmativa |
|-----------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Na sua percepção as ações de capacitação produziram efeitos no desempenho dos egressos? | | | | | |
| 2. Você tem observado se os colaboradores têm tido iniciativas para realizar sugestões de mudanças nas rotinas de trabalho? | | | | | |
| 3. Os objetivos de trabalho estabelecidos encorajam o colaborador a aplicar o que aprendeu no treinamento. | | | | | |
| 4. São identificados e removidos os obstáculos e dificuldades associados à aplicação das novas habilidades adquiridas no treinamento. | | | | | |
| 5. No ambiente de trabalho, as sugestões do colaborador, em relação ao que foi ensinado no treinamento, são levadas em consideração. | | | | | |
| 6. O colaborador tem recebido elogios quando aplicam corretamente no trabalho as novas habilidades que aprendeu. | | | | | |
| 7. Você flexibiliza horários, permitindo que o cumprimento da jornada de trabalho do colaborador se adapte aos treinamentos oferecidos? | | | | | |