

Departamento de Pós-Graduação e Pesquisas

Núcleo de Avaliação das Ações Educacionais



CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

Especialização em Auditoria do Setor Público

Relatório de Avaliação do Egresso pela chefia imediata

Brasília, agosto de 2020.



Realização

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO
Instituto Serzedello Corrêa

Secretário-Geral da Presidência

Maurício de Albuquerque Wanderley

Diretor-Geral do Instituto Serzedello Corrêa

Fábio Henrique Granja e Barros

Diretora de Relações Institucionais, Pós-Graduação e Pesquisas

Flávia Lacerda Franco Melo Oliveira

Chefe do Departamento de Pós-Graduação e Pesquisas

Clémens Soares dos Santos

Membros da Comissão Própria de Avaliação

Alípio Didas dos Santos Neto

Thiago Anderson Zagatto

Luiz Akutsu

Tiago Modesto Carneiro Costa

Rafael Lapa Santos Bezerra

Dora Botelho Bastos

Flávio Sposto Pompêo

Érica de Sousa Matos Silva

Ricardo Senna Guimarães

Eliane dos Santos Luz

Servidores do Núcleo de Avaliação das Ações Educacionais

Érica de Sousa Matos Silva

Flávio Sposto Pompêo

Contato:

(61) 3316-5869

isc@tcu.gov.br

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| Apresentação | 4 |
| Metodologia..... | 6 |
| Resultados da avaliação do egresso | 6 |
| Comentários abertos..... | 9 |
| Conclusão | 11 |

Apresentação

Para que o controle externo seja efetivo no aprimoramento da Administração Pública em benefício da sociedade, deve basear-se em métodos inovadores, criar e compartilhar conhecimentos e promover debates que tragam benefícios à sociedade. O Tribunal de Contas da União (TCU) sempre se destacou por ser uma organização com uso intensivo do conhecimento, e as pós-graduações internas serão ferramenta estratégica para o alcance da missão do TCU e também poderão apoiar parceiros estratégicos do controle.

Neste contexto, é motivo de comemoração a publicação da Portaria MEC nº 247, no Diário Oficial da União de 15 de fevereiro de 2017, e que estabeleceu o credenciamento do Instituto Serzedello Corrêa (ISC) para ministrar cursos de pós-graduação *lato sensu*.

Com o credenciamento, o Programa de Pós-Graduação e Pesquisa lançou duas ações iniciais: Especialização em Auditoria do Setor Público e Especialização em Auditoria do Setor Público. A aula inaugural ocorreu em 17 de agosto, e os cursos ofertados, além de atenderem servidores da Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex) do TCU, alcançaram servidores de outros órgãos como Senado Federal, Controladoria-Geral da União e Supremo Tribunal Federal.

O início das aulas marcou também o começo do Ciclo Avaliativo da Pós-Graduação aprovado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) do ISC. O Ciclo é composto de cinco etapas:



A **Avaliação do Egresso pela chefia imediata** compõe a última etapa do Ciclo Avaliativo dos cursos e tem como medir o impacto da Pós-Graduação em Auditoria do Setor Público no trabalho dos servidores participantes da especialização. Também avalia o suporte psicossocial dado aos servidores pelo órgão onde trabalham, para o uso das novas competências desenvolvidas na especialização.

É esperado que o egresso dessa pós-graduação retorne às suas atividades laborais com uma maior capacidade de contribuir para a melhoria do controle da gestão pública. Essa contribuição será exercida profissionalmente na área de atuação de cada aluno, mesmo que não atue diretamente no Controle Externo.

O presente relatório consolida os resultados da coletas de dados realizada com as chefias imediatas dos servidores egressos da especialização Auditoria do Setor Público (ASP) a respeito da percepção sobre mudanças no trabalho dos servidores após terem finalizado a especialização. Os resultados serão apresentados em tópico específico próprio neste relatório.

Metodologia

O formulário de Avaliação do Egresso foi disponibilizado no Google Forms no mês de julho de 2020 aos chefes imediatos do participantes da especialização em Auditoria do Setor Público (ASP) compreendendo o período de 1 ano e 5 meses após o término do curso. Foi solicitado aos alunos egressos da especialização que não são servidores do TCU que encaminhassem ao ISC o e-mail de sua chefia imediata para que o Núcleo de Avaliação pudesse encaminhar o *link* do Google forms.

O instrumento era composto de 12 itens divididos em 2 indicadores específicos:

- Impacto Profissionais
- Fatores Situacionais de apoio

Havia ainda quatro questões abertas adicionais a respeito do impacto profissional no trabalho, dos fatores dificultadores e dos fatores facilitadores da aplicação do conhecimento e um campo para comentários adicionais a respeito do impacto no trabalho.

Os chefes imediatos avaliaram os itens assinalando sua percepção sobre os servidores com base em uma escala que variava de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente), com opção 'Não se aplica'.

De um total de 16 chefes imediatos para as quais foi encaminhado o *link* da Avaliação do Egresso, 7 responderam ao questionário. A participação dos chefes foi voluntária e não foi solicitada a sua identificação e nem a dos servidores. A tabela a seguir resume esses resultados.

| Especialização | Aplicação | Público | Aplicação do formulário | Participantes | Respondentes | % de Respostas |
|----------------------------|-----------|-----------------|-------------------------|---------------|--------------|----------------|
| Auditoria do Setor Público | jul/2020 | Chefia imediata | via Google forms | 16 | 7 | 43,75% |

Resultados da Avaliação do Egresso

Os itens avaliados na Avaliação do Egresso estão descritos na tabela a seguir. São apresentados o percentual de respostas que cada item atingiu na escala avaliada, com destaque em negrito para as maiores frequências de respostas, e a média e moda para cada item.

Para fins de análise os itens 1 e 2 foram considerados baixo impacto, os itens 3 e 4 foram considerados impacto moderado, e os itens 5 e 6, alto impacto. A média geral do impacto foi de 5,29 (na escala de 6 pontos) o que corresponde a 88,17%.

IMPACTOS PROFISSIONAIS | Após ter cursado a Pós-Graduação, identifique que o(a) servidor(a):

| Itens avaliados | Baixo impacto | | Impacto moderado | | Alto impacto | | Média | Moda |
|--|---------------|-------|------------------|-------|--------------|-------|-------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 01. Aplica as competências adquiridas ao trabalho. | 0% | 0% | 0% | 0% | 66,6% | 33,3% | 5,33 | 5 |
| 02. Melhorou o seu desempenho em atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do curso. | 0% | 0% | 0% | 0% | 66,6% | 33,3% | 5,33 | 5 |
| 03. Melhorou o seu desempenho mesmo em atividades não diretamente relacionadas ao conteúdo do curso. | 0% | 0% | 0% | 16,6% | 50% | 33,3% | 5,17 | 5 |
| 04. Aumentou sua motivação para o trabalho. | 0% | 0% | 0% | 0% | 50% | 50% | 5,50 | 6 |
| 05. Aumentou sua confiança na execução do trabalho. | 0% | 0% | 0% | 16,6% | 33,3% | 50% | 5,33 | 6 |
| 06. Aumentou sua capacidade de propor mudanças e inovações. | 0% | 16,6% | 0% | 16,6% | 16,6% | 50% | 4,83 | 6 |
| 07. Compartilha o conhecimento adquirido com os colegas. | 0% | 0% | 0% | 33,3% | 16,6% | 50% | 5,17 | 6 |

FATORES SITUACIONAIS DE APOIO | Após o(a) servidor(a) ter cursado a Pós-Graduação, identifique que:

| Itens avaliados | Baixo impacto | | Impacto moderado | | Alto impacto | | Média | Moda |
|--|---------------|-------|------------------|-------|--------------|-------|-------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 08. Há condições favoráveis à aplicação das competências adquiridas ao trabalho. | 0% | 0% | 0% | 16,6% | 16,6% | 66,6% | 5,50 | 6 |
| 09. Há estímulo, pela chefia, para o servidor aplicar no trabalho as competências adquiridas. | 0% | 0% | 0% | 0% | 33,3% | 66,6% | 5,67 | 6 |
| 10. Os colegas têm dado apoio ao uso no trabalho das competências adquiridas. | 0% | 0% | 16,6% | 33,3% | 16,6% | 33,3% | 4,67 | 6 |
| 11. Há valorização, pela chefia, das competências adquiridas no ambiente de trabalho. | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 6,00 | 6 |
| 12. Há aproveitamento do TCC, no todo ou em parte, pela instituição ou pela unidade de trabalho. | 0% | 16,6% | 0% | 16,6% | 16,6% | 50% | 4,83 | 6 |

Ao observar os resultados dos impactos profissionais percebe-se que após a especialização os egressos aumentaram a confiança na execução e a motivação para o trabalho; melhoraram o seu desempenho tanto nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do curso quanto nas atividades não diretamente relacionadas e aplicam as competências adquiridas ao trabalho.

Os itens que avaliaram o aumento da capacidade de propor mudanças e inovações e o compartilhamento do conhecimento adquirido com os colegas apresentaram um impacto de moderado para alto, com respostas também nos itens 2 e 4 da escala avaliativa.

Ao avaliar os fatores situacionais de apoio percebe-se que houve impacto de moderado a alto para as condições favoráveis à aplicação das competências adquiridas ao trabalho, o apoio dos colegas de trabalho para o uso no trabalho das competências adquiridas e ao aproveitamento do TCC, no todo ou em parte, pela instituição ou pela unidade de trabalho.

Já os itens que avaliam o estímulo da chefia para o servidor aplicar no trabalho as competências adquiridas, e se há valorização, pela chefia, das competências adquiridas no ambiente de trabalho apresentaram um alto impacto. Esses fatores são fundamentais para que os egressos possam transferir o aprendizado da especialização para o trabalho.

Comentários abertos

Evidências de impactos profissionais no trabalho

Os dados qualitativos provenientes do questionário de avaliação do egresso consistem em comentários dos chefes em relação às tarefas dos servidores que sofreram modificação após a especialização e observações sobre vários aspectos. Tais dados devem ser considerados e utilizados para a programação das próximas edições do curso, já que indicam o que os servidores realmente utilizam no trabalho e as dificuldades que enfrentam no processo de transferência da aprendizagem.

Descreva outros impactos profissionais que você percebe no(a) servidor(a) após ter cursado a especialização:

“A servidora está hoje em uma área completamente alheia ao treinamento realizado.”

“O servidor chegou a pouco tempo na Coordenação em que atuo, mas já chegou para coordenar um trabalho extremamente importante e complexo, e tem aplicado na prática os conhecimentos adquiridos no curso. Se em algumas questões acima não obtive a pontuação 6, isso se deveu basicamente por não ter tido experiências profissionais anteriores com ele.”

Que outros fatores, no seu ponto de vista, contribuem para que o servidor aplique as competências adquiridas ao trabalho?

“O fato de a auditoria interna governamental vir desde 2016 atualizando seus normativos e estar dando ênfase em questões relacionadas à governança e à gestão de riscos é um fator que contribui para a utilização dos conhecimentos adquiridos do curso.”

Que outros fatores, no seu ponto de vista, dificultam para que o servidor aplique as competências adquiridas ao trabalho?

“O tema gestão de riscos na Administração Pública ainda é algo recente e a maioria das organizações ainda está em estágio inicial, o que muitas vezes dificulta a interlocução e o próprio convencimento do gestor sobre a sua importância. Por outro lado, também pode ser considerado uma oportunidade por permitir a temática seja desenvolvida, desde o início, da forma correta.”

Registre aqui comentários adicionais a respeito do impacto no trabalho do servidor após ter cursado a especialização: (não houve respostas)

Conclusão

Os dados coletados nesta avaliação do egresso demonstram que a especialização produziu um impacto positivo para a maior parte dos itens avaliados. Os objetivos da especialização foram alcançados de forma satisfatória e os participantes, em sua grande parte, tem conseguido aplicar o que aprenderam e melhoraram o desempenho no trabalho.

Na avaliação do egresso no trabalho, a maioria dos chefes concordou que os servidores:

- Aplicam as competências adquiridas ao trabalho;
- Melhoraram o seu desempenho em atividades diretamente relacionadas e não diretamente relacionadas ao conteúdo do curso;
- Aumentaram sua motivação para o trabalho;
- Aumentaram sua confiança na execução do trabalho.

Os comentários abertos corroboraram o impacto positivo e destacaram processos de trabalho em que os servidores estão aplicando as novas competências. Entre as evidências de aplicação das novas competências, os chefes destacaram que os servidores egressos:

 *Tem aplicado na prática os conhecimentos adquiridos no curso.*

Dentre os fatores dificultadores da aplicação, os chefes destacaram que o tema gestão de riscos na Administração Pública ainda é algo recente e a maioria das organizações ainda está em estágio inicial e há servidores que hoje estão em uma área completamente alheia a especialização realizada.

Esperamos que os dados coletados nessa avaliação sejam utilizados no aprimoramento de futuras edições desta ação educacional.