



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS A PARTIR DA AVALIAÇÃO DE EGRESSOS DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO DO PNAP/UNIVASF

LUZIA COELHO RODRIGUES

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

luzia.coelho@univasf.edu.br

ROBERTO BRAZILEIRO PAIXÃO

Universidade Federal da Bahia (UFBA)

robertobrazileiro@gmail.com

FRANCISCO RICARDO DUARTE

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

frduarte0@gmail.com

RESUMO

No contexto de programas educacionais voltados para a atualização profissional, o Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP) busca a formação de quadros e a qualificação de profissionais para a gestão pública por meio do Sistema Universidade Aberta do Brasil. Neste estudo de caráter descritivo, com especialistas das linhas de formação específica em Gestão Pública, Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde, o objetivo foi analisar, a partir da percepção de egressos, o desenvolvimento de competências e habilidades descritas no Projeto Pedagógico desses cursos. As estatísticas descritivas apontaram a adequação dos objetivos do programa para a qualificação profissional, indicando, ainda, elevada contribuição em relação ao desenvolvimento das competências previstas no plano institucional. Resultados sugerem a coerência da aplicação do programa nacional em âmbito regional e o alcance dos objetivos formulados. Os itens de competências e habilidades foram agrupados em três fatores: adequação da capacitação profissional; competências técnicas gerenciais; habilidades interpessoais e de comunicação. Sugere-se o desdobramento em pesquisas futuras com Análise Fatorial Confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais.

Palavras-chave: Avaliação Educacional. Programa PNAP. Projeto Pedagógico. Competências e habilidades. Avaliação de egressos

INTRODUÇÃO

Buscando adaptar-se às transformações resultantes do processo de descentralização de políticas, o setor público vem promovendo mudanças tecnológicas e organizacionais que afetam a natureza e a gestão dos processos de trabalho, exigindo, para essa adaptação, o desenvolvimento de novas competências e, conseqüentemente, o investimento em qualificação do gestor público nessa nova organização administrativa (BASTOS, 2006; CARVALHO *et al*, 2009).

Surgem, então, novos modelos organizacionais baseados em novas estruturas, novos processos baseados no trabalho em equipe e sistemas gerenciais (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011) aumentando significativamente as habilidades demandadas pelas instituições e, com isso, contribuindo para o desenvolvimento e para expansão de cursos de pós-graduação *lato sensu* ou especialização voltados para atualização profissional (AFONSO, 2005; PAIXÃO, 2012; SOUZA, 2014).

Com vistas à melhoria da gestão das atividades desempenhadas pelo Estado brasileiro, nos âmbitos federal, estadual e municipal, foi instituído em 2009 o Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP), com cursos de graduação em Administração Pública e três cursos de especialização: Gestão Pública, Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde. O programa objetiva formar e qualificar pessoal para o exercício de atividades gerenciais (CAPES, 2009) e já é ofertado por 58 universidades (17 estaduais e 41 federais) e sete Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, através da rede de polos de apoio presencial firmada com estados e municípios, em parceria com o Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB). Os cursos são destinados aos profissionais de órgãos públicos, aos do terceiro setor e aos que aspiram à função pública (CAPES, 2012).

Nesse contexto de demanda por profissionais qualificados, as instituições de ensino devem refletir sobre a oferta de seus cursos e suas práticas pedagógicas (PAUL, 2015), sendo a pesquisa com egressos uma das fontes para essa reflexão, para essa tomada de consciência.

Diante disso, e com intuito de avaliar as contribuições dos cursos de especialização do PNAP, no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco, a partir da visão dos egressos, a presente pesquisa procurou responder a seguinte pergunta: quais as contribuições evidenciadas pelos egressos dos cursos de especialização em Gestão Pública, Gestão Municipal e Gestão em Saúde no que se refere ao desenvolvimento competências e habilidades descritas no Projeto Pedagógico desses cursos? O objetivo foi analisar o desenvolvimento de competências e habilidades descritas no Projeto Pedagógico desses cursos, tendo como característica os objetivos do programa, a partir da avaliação dos egressos das primeiras turmas, no contexto das contribuições da formação para a melhoria das práticas de gestão dos profissionais qualificados pelo PNAP.

AVALIAÇÕES FORMAIS E AS ABORDAGENS DA AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS

Os sistemas de avaliação formal foram desenvolvidos sob a influência das transformações ocorridas a partir do século XIX (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004), surgindo, a partir do século XX, o termo Avaliação Educacional. No Brasil, a avaliação sistemática passou por transformações na década de 1990 (SCHWARTZMAN, 2013) desde as primeiras experiências de avaliação efetuadas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por comitês, em programas de pós-graduação *stricto sensu*, em 1977, fruto das exigências por prestação de contas, até a implantação, em 2004, do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES) regido pela legislação da avaliação institucional (PAUL, 2015).

Para Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004), diante da existência de diversas propostas acerca da forma como deve ser feita uma avaliação, o avaliador enfrenta o dilema de qual seria o melhor modelo a seguir, o que vai impactar diretamente sobre o tipo de avaliação realizada. No que tange à avaliação institucional, Dias Sobrinho (2000) entende que ela deve ser adotada como um processo pedagógico, considerando, na sua aplicação, os princípios de totalidade, integração e processo. Nesse contexto, o estudo com egressos pode ser inserido como forma de avaliação de produtos ou resultados (LOUSADA; MARTINS, 2005).

Em relação às crenças filosóficas e ideológicas, os autores Baker e Niemi (1996) sugerem que existem quatro fontes distintas de avaliação: a) experimentação; b) mensuração: mecanismo de medida comportamental para produção de medidas de efetividade, construção de instrumentos, aplicação critérios e registros e descrições; c) análise sistêmica definida como exame de inter-relações de séries de variáveis em organizações ou processos complexos, análise de processos e apoio a decisões; e d) abordagens interpretativas (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004). Já para Guba e Lincoln (1989), as definições de avaliação são interpretações mentais que refletem o contexto histórico, as suposições filosóficas das pessoas quanto à condução do propósito da avaliação.

Esse processo de evolução é descrito em quatro gerações: mensuração (busca a eficiência); descrição (adequação do objeto avaliado aos objetivos e busca a eficácia); juízo de valor (dimensões social e política), com valoração evidenciada na efetividade; e avaliação como negociação, aproximando-se das dimensões educativa e cultural, tendo a valoração como atributo e busca a relevância (GUBA; LINCOLN, 1989; PAIXÃO, 2012).

Para Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004) existem pontos comuns entre essas abordagens, classificando-as em seis categorias: a) objetivos: especificação de metas e objetivos e determinação da medida em que esses objetivos e metas foram atingidos; b) na administração; c) no consumidor; d) em especialistas; e) no adversário; e f) no participante. Para o objetivo a que se propõe este estudo, a avaliação orientada para os objetivos coaduna para a análise, a partir da percepção de egressos, do desenvolvimento de competências e habilidades descritas no Projeto Pedagógico de Cursos (PPC) de especialização do programa PNAP. Foram considerados, para tanto, os objetivos dos cursos de especialização do programa, o público-alvo, os objetivos de aprendizado para o estudante previstos no PPC, habilidades previstas para o crescimento profissional, dentro da avaliação institucional, portanto sendo caracterizada como uma abordagem centrada em objetivos.

AValiação Centrada em Objetivos de Programas Educacionais

A principal distinção da abordagem centrada em objetivos consiste no fato de que os propósitos de uma atividade são especificados e, em sendo assim, a característica dessa abordagem concentra-se na medida em que esses propósitos foram alcançados. A abordagem contou com a colaboração de diversos autores desde a década de 1930 (TYLER, 1942, 1950; METFESSEL; MICHAEL, 1967; PROVUS, 1971; HAMMOND, 1973; BLOOM et al., 1971; TALMAGE, 1982), mas foi Ralph Tyler quem a conceituou e popularizou o seu uso na educação (WORTHEN; SANDERS E FITZPATRICK, 2004).

A abordagem desenvolvida por Tyler (1942) constituiu-se dos seguintes passos: a) estabelecer metas ou objetivos; b) classificar objetivos; c) definir objetivos em termos comportamentais; d) escolher situações nas quais é possível demonstrar que os objetivos foram alcançados; e) Criar ou selecionar técnicas de mensuração; f) Coletar dados relativos ao desempenho; e g) comparar os dados do desempenho com os objetivos formulados em termos de comportamentos (conhecimentos, habilidades e atitudes). Tem como objetivos a localização de discrepâncias entre desempenhos e objetivos com a intenção de corrigir a deficiência, sendo uma abordagem muito adotada em educação e treinamento.

Entre as vantagens da abordagem orientada para objetivos estão a facilidade de compreensão e de implementação e a produção de informações relevantes sobre o programa avaliado. Como limitações, destaca-se o fato de ser voltada exclusivamente para resultados, uma vez que alguns programas não apresentarem objetivos passíveis de interpretação na mensuração.

Para este estudo, optou-se por conhecer as metas e objetivos dos cursos de especialização do PNAP, a fim de viabilizar a análise, a partir da percepção dos egressos, do desenvolvimento de competências e habilidades previstas no plano institucional do programa educacional avaliado.

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO GESTOR PÚBLICO E O PAPEL DAS IFES

O conceito de competência foi associado, inicialmente, ao mapeamento de certas características dos indivíduos: conhecimentos, habilidades e atitudes, tendo sua origem na área de treinamento e desenvolvimento (DUTRA, 2001). Porém, não pode ser visto como estoque de conhecimento, habilidades e atitudes de um indivíduo, mas sim como resultados, produção e entrega decorrentes de sua mobilização em situações de trabalho (McLAGAN, 1997). Esse conceito sinaliza que a mobilização, a integração e a transferência de conhecimentos e de capacidades de estoque (LE BOTERF, 1994) devem adicionar valor ao negócio (ULRICH *et al.*, 1995), bem como estimular um questionamento contínuo do trabalho e a aquisição de responsabilidades por parte dos profissionais (ZARIFIAN, 1996), agregando valor em duas dimensões: valor econômico, para a organização, e valor social, para o profissional (FLEURY e FLEURY, 2000; DUTRA, 2001).

A dimensão individual de competência inclui a gerencial (RUAS, 2005). Nesse sentido, Dutra (2001), entende que as competências gerenciais podem ser definidas como combinação de conhecimentos, habilidades, atitudes e recursos e estão inseridas no conjunto das competências individuais, sendo, portanto, moduladas de acordo com a situação e o contexto (LE BOTERF, 2003). Já as competências organizacionais incluem as essenciais, coletivas e individuais (CARDOSO, 2009).

No contexto da Administração Pública, os gestores são instigados a pensar novas formas de organização e a promover o equilíbrio entre objetivos organizacionais e interesses da sociedade, realidade que demanda o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes em uma perspectiva interdisciplinar (CUNHA; FREITAS, 2010). Sendo assim, os programas educacionais são moldados com o objetivo de desenvolver as competências-chave que seus egressos necessitam para o mundo do trabalho e para a vida em sociedade (SOUZA, 2014).

O PNAP é um exemplo de articulação de política de educação gerencial, em rede, com a finalidade de formar quadros específicos, caracterizando-se pela reafirmação do desenvolvimento científico e da inovação tecnológica, por meio da promoção do desenvolvimento regional, e é uma resposta à demanda de formação de gestores públicos para todos os níveis governamentais (CAPES, 2009), seja de profissionais já em atuação em órgãos públicos ou do terceiro setor ou pessoas que aspiram ao exercício da função pública, ou seja, uma preparação de profissionais para as práticas de gestão. Referindo-se a essa aproximação do processo educativo ao mercado de trabalho, Vasquez e Ruas (2012) afirmam que integrar conhecimentos com a prática profissional é um dos grandes desafios para as instituições.

Em estudos anteriores sobre o PNAP, Demarco (2013; 2014) fez um balanço sobre potencialidades e limites da primeira edição na UFGRS, constatando a avaliação positiva por parte dos discentes. Silva e Mendes (2014), ao enfatizarem a capacitação de gestores por meio da EAD, verificaram que os discentes do PNAP estão satisfeitos com o curso, concordam com

os conteúdos e com a contribuição da formação para o desempenho profissional, avaliando positivamente a modalidade de ensino.

Nos estudos de Grohmann, Riss e Batistella (2014), bem como na pesquisa de Ishida, Stefano e Andrade (2013), resultados apontam a aceitação do ensino a distância e a satisfação dos respondentes em relação aos cursos do programa. No entanto, na análise dos referenciais normativos de um dos cursos do PNAP (PASSOS, 2013), achados indicam que os respondentes não conseguiram agregar os conceitos às concepções do programa, inferindo que alguns objetivos não foram contemplados.

Grzeda e Miller (2009), em pesquisa com estudantes norte-americanos, identificaram como razões de maior importância para a permanência no curso o desenvolvimento de novas formas de pensar sobre o mundo e habilidades de planejamento estratégico, todas, portanto, com peso maior que as habilidades funcionais, tais como gestão de pessoas, contabilidade, finanças e marketing, havendo, ainda, diferenças significativas relacionadas ao gênero e ao cargo ocupado. Já Nascimento (2013), ao verificar as contribuições das competências adquiridas por servidores nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* do CNPq, identificou que os servidores reconhecem a agregação das competências adquiridas ao ambiente de trabalho, porém com relatos de fragilidades, por parte da gestão, no aproveitamento dessas competências e do apoio a publicação dos trabalhos.

Ao verificar a percepção de gestores, nos contextos de estabilidade e mudança organizacional, Cardoso (2009) identificou diferenças de percepções quanto às competências gerenciais nos dois contextos. Já em pesquisa com egressos do mestrado em Administração na UFBA, resultados apontaram a percepção do desenvolvimento de competências, carreira e renda após a realização do curso (SOUZA, 2014). Neste estudo, a ênfase foi para aspectos políticos do processo de formação de profissionais no contexto da gestão pública, objetivando analisar as contribuições do processo formativo, avaliação a partir da percepção dos especialistas (egressos) qualificados pelo PNAP.

METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza predominantemente quantitativa, de caráter descritivo, com dados primários obtidos através de levantamento do tipo *survey* (BABBIE, 1999), método adequado para a avaliação de atitudes, opiniões e comportamentos (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004). Quanto aos meios, foram consultados relatório, banco de dados da instituição ofertante dos cursos pesquisados e o projeto pedagógico. Essa análise documental foi fundamental para a construção do instrumento de coleta de dados primários (questionário) acerca da avaliação com base em objetivos do programa e respectivos cursos escolhidos.

O conceito utilizado foi o da avaliação de programas, dentro da avaliação educacional, dimensão avaliação de egresso. Os aspectos éticos da pesquisa foram apreciados pelo Comitê de Ética em Pesquisas da UNIVASF, conforme Parecer consubstanciado de número 1.243.711, disponível na Plataforma Brasil.

Procedimentos para construção e aplicação do instrumento de coleta

A partir das competências e habilidades descritas no PPC dos cursos, o instrumento de coleta foi estruturado em quatro partes: a) Competências previstas nos objetivos gerais do Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP) e de seus cursos de especialização; b) competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado para os discentes; c) questões de cunho sociodemográfico, e, por último, uma questão sobre crescimento profissional.

Foram disponibilizadas quatro assertivas para a característica “objetivos do Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP)”, (exemplo: Eu me sinto mais

capacitado e com formação adequada para intervir na realidade social, política e econômica do país) com avaliação por meio de escala tipo Likert de sete pontos, onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 7 corresponde a “Concordo Totalmente”, permitindo ao respondente a escolha da melhor assertiva para descrever a sua percepção (HAIR JR. et al., 2006), considerando ser uma das maneiras mais adequadas para julgar atitudes (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004), e para “medir conceitos como atitudes, percepções, sentimentos, opiniões e valores através das chamadas escalas de classificação” (HAIR, 2005, p. 184), convergindo, portanto, para o objetivo deste estudo.

Procedimento idêntico foi adotado para a característica “competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado para os discentes”, segunda parte do instrumento, porém com desdobramento dos quatro objetivos em 13 questões (Exemplo: o curso ampliou a minha compreensão sobre as principais técnicas gerenciais na área de recursos humanos), objetivando a avaliação do grau de percepção por meio de escala de sete pontos.

Atendendo à sugestão da equipe de validação do instrumento, foram acrescentadas questões de controle à versão final do questionário (exemplo: para fins de controle, assinale a resposta 3) com o objetivo de identificar a veracidade das respostas dos respondentes ou a existência de preenchimento do questionário apenas para cumprir à solicitação de pesquisa.

Universo e amostra

O público-alvo é composto por egressos dos cursos de pós-graduação *lato sensu* em Gestão Pública, Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde, turmas iniciadas em 2013.2, integrantes do PNAP, cursos ofertados pela Secretaria de Educação a Distância da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) em parceria com o sistema UAB. A escolha pelo corte temporal justifica-se em face de ser a primeira oferta de turmas do programa no âmbito da Instituição ofertante, vagas distribuídas entre quatro cidades do estado da Bahia e quatro no estado de Pernambuco.

De acordo com as informações fornecidas pela Secretaria dos cursos, em 2015, constatou-se que dos 169 discentes matriculados no curso Especialização em Gestão Pública, 61 concluíram o curso; das 143 matrículas na especialização em Gestão Pública Municipal, existem 46 egressos; além da especialização em Gestão em Saúde que qualificou 70 egressos dos 161 discentes matriculados, formando o universo de 177 egressos do PNAP.

O questionário foi encaminhado, no dia 04 de setembro de 2015, aos 177 egressos do PNAP, por meio de endereços eletrônicos extraídos do banco de dados disponibilizado pela instituição ofertante. A aplicação via internet permitiu alcançar público de difícil localização (cursos distintos em dois estados e oito cidades), constatando a vantagem da utilização do instrumento (HAIR et al., 2009). A coleta foi realizada durante os meses de setembro e outubro de 2015, com o auxílio do software *Survey Monkey*, ferramenta na qual foi gerado o link e encaminhado o questionário ao e-mail de todos os egressos.

Segundo Paixão e Hastenreiter Filho (2013), há uma tendência natural de obtenção de respostas positivas por parte dos egressos, o que tenderia a uma maior indicação de satisfação, uma vez que é factível inferir que alguns tenham receio em avaliar negativamente um curso realizado, caracterizando uma espécie de *non-response bias*. Para evitar tal efeito, buscou-se obter maior número de respondentes, encaminhado novamente o convite, nos dias 10, 14 e 29 de setembro e 09 de outubro de 2015, para os participantes que ainda não tinham respondido ao questionário, resultando no total de 108 respondentes, porém um deles declarou não ter interesse em participar da pesquisa. Ao final da coleta, foram contabilizados 107 participantes, correspondendo a 60,0% de taxa de resposta da população.

Estratégia de análise e tratamento das informações

Os dados coletados foram submetidos a um tratamento estatístico e explorados por meio de medidas descritivas, análises fatoriais e realização de testes não paramétricos (Kruskal-Wallis e Mann-Whitney), por meio do software IBM SPSS *Statistics* versão 21 (*Statistical Package for the Social Sciences*) e estão estruturados em três etapas: a) caracterização dos respondentes com informações descritivas sobre o perfil do egresso, a exemplo de curso realizado, gênero, faixa etária, ocupação profissional e crescimento profissional; b) estatísticas descritivas das quatro competências previstas nos objetivos do PNAP; c) estatísticas descritivas das competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado (PPC); e d) análise fatorial exploratória dos itens de competências e habilidades.

A análise foi desenvolvida com base em medidas de confiabilidade da amostra e avaliação da consistência interna entre variáveis, tendo como referência o Alfa de Cronbach com limite maior ou igual a 0,70 (HAIR et al., 2005, p.90). A análise fatorial foi utilizada para o agrupamento das competências e habilidades comuns, reduzindo as variáveis originais em fatores subjacentes (HAIR Jr. et al., 2005; MINGOTI, 2005) de acordo com as comunalidades existentes nas quatro assertivas sobre os objetivos do PNAP e nas 13 variáveis sobre os objetivos de aprendizado. Para tanto, foi utilizado o método de fatoração do eixo principal e rotação oblíqua para a amostra de 93 respondentes, pressupondo haver correlação entre os fatores rotacionados.

A adequação da amostra (MSA), para o uso da análise fatorial, foi verificada pelo coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin, indicando alta carga fatorial $KMO=0,844$ para as questões sobre objetivos do PNAP, e 0,897 para variáveis sobre objetivos de aprendizado. Nesse sentido, outra medida, o teste Bartlett de esfericidade (Qui-quadrado: 319,504 e 961,907), demonstra o nível de significância da análise ($p\text{-valor}<0,001$), indicando que as correlações entre os itens de cada matriz (valor acima de 0,50) são suficientes para a realização da técnica de extração adotada (HAIR et al., 2005). Após aplicação dos testes, os fatores foram criados a partir da média de seus respectivos itens.

Foram extraídas as estatísticas descritivas dos fatores obtidos na pesquisa para identificar se as contribuições esperadas no plano institucional foram experimentadas pelos egressos dos cursos de especialização em Gestão pública, Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde, objetivando verificar se há diferença de percepções sobre o desenvolvimento de competências e habilidades entre os cursos. Para tal, foi realizado o teste Kruskal-Wallis entre as três amostras independentes. Esse teste é utilizado para verificar se as amostras são retiradas da mesma população ou com a mesma mediana (SIEGEL; CASTELLAN JR., 2006), tendo como hipótese nula a de que não há diferença entre as medianas das categorias analisadas (RIBAS; VIEIRA, 2011).

Por fim, foram realizados testes não paramétricos de Mann-Whitney para comparar médias e medianas para duas amostras independentes (fatores da percepção de desenvolvimento de competências e habilidades com curso, idade, gênero e crescimento profissional). Esse teste pode ser aplicado para variáveis intervalares ou ordinais (MARTINS 2005). Em todos os testes, considerou-se como referência o nível de significância $p\text{-value}$ inferior a 0,05. Convém ressaltar que o uso dos testes não paramétricos é justificado em função dos dados não apresentarem normalidade, verificada através do teste de Shapiro-Wilk ($p\text{-valor}<0,001$; $p\text{-valor}$; 0,002 e $p\text{-valor}=0,001$ para os fatores 1,2 e 3 respectivamente).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 107 questionários, 14 foram excluídos após a verificação dos dados porque não continham respostas coerentes com os critérios de controle de veracidade estabelecidos no instrumento, resultando em 93 questionários válidos para a primeira parte do instrumento, 89

para a segunda seção e 88 para a última parte (perfil do egresso), uma vez que cinco respondentes não informaram o curso realizado.

A maior parte dos respondentes pertence ao curso de pós-graduação *lato sensu* em Gestão Pública (46,6% das respostas válidas), seguida do curso de Gestão em Saúde (35,2%). A concentração de respondentes oriundos dos polos Petrolina e Juazeiro (51,6% das respostas válidas), apresentada na tabela 1, justifica-se em face da existência de egressos de todos os cursos nesses dois polos de apoio presencial, sendo, portanto, as unidades com maior número de egressos das turmas do corte temporal utilizado na pesquisa.

Tabela 1 - Respondentes por polo de apoio presencial

Polo	Frequência	Percentual
Petrolina – PE	23	24,7
Juazeiro – BA	25	26,9
Trindade – PE	2	2,2
Ouricuri – PE	9	9,7
Paulo Afonso - BA	9	9,7
Salgueiro – PE	10	10,8
Piritiba – BA	4	4,3
Pintadas – BA	6	6,45
Não responderam	5	5,38
Total	93	100

Fonte: elaboração própria (2016)

Mais de 60% dos respondentes concluíram o curso com idade de até 35 anos, demonstrando a existência de público jovem nos cursos do Programa Nacional de Formação em Administração Pública. Ressalta-se que a faixa de 31 a 40 anos tem predominância entre alunos de cursos de pós-graduação, segundo o Censo EAD Brasil 2013/2014, convergindo, ainda, para os achados em pesquisa na UFSM (GROHMANN; RISS; BATTISTELLA, 2014) e na UNICENTRO (ISHIDA; STEFANO, ANDRADE, 2013). O público feminino foi superior a 50% dos casos válidos, corroborando as informações sobre perfil dos estudantes de cursos regulamentados a distância, respondentes do Censo EAD 2014/2015. Nesta pesquisa, essa diferença de público teve destaque no curso de Gestão em Saúde.

Questionados sobre o maior tempo de ocupação profissional antes e depois do curso, constatou-se que 85,2% dos egressos atuavam no setor público antes do ingresso no curso, com pequena variação positiva, passando para 86,4% após a qualificação. Percebe-se que houve uma redução do percentual de atores do serviço público municipal e do terceiro setor, com consequente alteração para as esferas estadual e federal, conforme dados da tabela 2.

Tabela 2 - Ocupação profissional de egressos antes e depois da formação

Ocupação Profissional	Antes do curso		Atualmente		Variação
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	
Maior tempo de atuação					
Órgão público federal	20	22,7	27	30,7	35,24
Órgão público estadual	17	19,3	22	25	29,53
Órgão público municipal	38	43,2	27	30,7	- 28,94
Terceiro setor	6	6,8	3	3,4	- 50,00
Outros	7	8	9	10,2	27,50
Total	88	100	88	100	

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Importante ressaltar que os dados vão ao encontro dos objetivos do PNAP ao contemplar a qualificação de profissionais com vínculo no setor público. Resultados semelhantes foram encontrados por Demarco (2013) em relação à primeira edição do Programa na UFRGS, constatando que 72,11% dos respondentes possuíam vínculo com o serviço público. Nos estudos de Grohmann, Riss e Battistella (2014), mais de 54% dos respondentes atuavam como servidores públicos, enquanto que na pesquisa com alunos do

curso de Gestão Pública na UFSCar (SILVA; MENDES, 2014), esse percentual foi de 77% dos respondentes.

Quando perguntados sobre o crescimento profissional após a realização do curso, a maioria dos respondentes (90,91%) informou que houve crescimento profissional, porém 22,73% desse percentual afirmaram não ter influência do curso. Cinco participantes não responderam à questão, conforme demonstrado na tabela 3.

Tabela 3: Percepção de egressos sobre crescimento profissional após o curso

Resposta	Frequência	Percentual	Percentual cumulativo
Sim, por influência do curso	60	68,18%	68,18%
Sim, mas sem influência do curso	20	22,73%	90,91%
Não.	8	9,09%	100,00%
Total	88	100,00%	

Fonte: elaboração própria (2016)

Nota-se, pelas respostas, que a contribuição do curso para o crescimento profissional do egresso (68,18%) foi elevada, o que pode levar a crer que essa percepção pode ter relação com o fato de a maioria (85,2%) dos respondentes já ocupar cargo público antes do ingresso no PNAP.

Análise fatorial

A análise fatorial exploratória, método de rotação *oblimin*, permitiu a redução unifatorial dos quatro itens sobre objetivos do PNAP e bifatorial para os 13 itens sobre competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado (PPC). Esse agrupamento de variáveis teve o objetivo de facilitar a interpretação dos resultados sobre o desenvolvimento de competências e habilidades entre os três cursos, uma vez que a técnica permite a condensação de informações de variáveis originais em menor conjunto de variáveis estatísticas chamadas de fatores (HAIR Jr. et al., 2005). Os critérios utilizados e os indicadores obtidos estão descritos na tabela 4.

Tabela 4 - Critérios utilizados e indicadores obtidos na análise fatorial

Indicadores de referência	Indicadores encontrados
Mínimo de 05 observações por variável	93 casos/4 variáveis na seção I e 89 casos/13 variáveis na seção II (valores acima do mínimo recomendado).
Alfa de Cronbach maior ou igual a 0,70. Limite inferior aceito em pesquisas exploratórias 0,60.	Alfa = 0,925 (Questionário, seção I – objetivos do PNAP). Alfa = 0,943 (Questionário, seção II – objetivos de aprendizado).
Adequação da amostra (MSA) para o uso da análise fatorial, coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin superior a 0,50.	KMO = 0,844 questões sobre objetivos do PNAP (Q2); KMO = 0,8970 variáveis sobre objetivos de aprendizado (Q3), indicando alta carga fatorial e coerência nas respostas dos pesquisados. Análise adequada para a amostra.
Carga fatorial superior a 0,30, sendo a carga 0,60 considerada significativa para amostra de 85.	Comunalidades entre variáveis da matriz - valor acima de 0,50 - suficientes para a realização da técnica adotada com amostra de 93.
Teste de esfericidade de Bartlett com p-valor menor que 0,05.	Qui-quadrado aproximado: 319,504 e sig. <0,001 para variáveis sobre objetivos do PNAP, e 961,907, sig. <0,001 para variáveis sobre objetivos de aprendizado, indicando correlação significativa das variáveis.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados trabalhados no SPSS (2016)

No que tange à análise de frequência dos itens sobre objetivos do PNAP, 84,4%, em média, dos egressos atribuíram resposta superior ao ponto médio da escala (4) para as quatro assertivas, indicando uma avaliação positiva em relação ao desenvolvimento das competências previstas nos objetivos do programa. A tabela 5 apresenta os resultados da análise, a partir da fatoração do eixo principal, com respectivas comunalidades das variáveis sobre objetivos do PNAP..

Tabela 5 - Análise fatorial dos itens sobre objetivos do PNAP

Objetivos do PNAP		Fator	Comunalidades	
		Adequação da capacitação profissional	Inicial	Extração
Seção I do Questionário - Q2	Eu me sinto mais capacitado e com formação adequada para intervir na realidade social, política e econômica do país.	0,947	0,812	0,896
	Eu me considero um gestor mais capacitado para atuar na administração de macro (governo) e micro (unidades organizacionais) sistemas públicos de governo.	0,912	0,788	0,832
	Eu me sinto mais capacitado para contribuir para a melhoria da gestão das atividades desempenhadas pelo Estado brasileiro, nos âmbitos federal, estadual e municipal.	0,903	0,764	0,815
	Eu acredito que desenvolvi uma visão estratégica dos negócios públicos a partir de um estudo sistemático e aprofundado da realidade do governo e de suas unidades produtivas.	0,745	0,541	0,556

Fonte: elaboração própria (2016)

De acordo com a matriz de fatores, as variáveis permaneceram agrupadas em único fator, explicando 77,47% da variância das respostas, permanecendo, apenas, 22,53% da variância inexplorada na estrutura unifatorial. Resultados sugerem, a partir da avaliação de egressos, que o arcabouço teórico dos cursos tem contribuído para a aplicação local do projeto nacional, ou seja, é possível inferir que os respondentes percebem o alcance dos objetivos aos quais se propôs o PNAP, apontando elevada percepção no que concerne à adequação dos objetivos da formação para a capacitação dos profissionais qualificados bem como para a melhoria das práticas nas organizações públicas.

Essa adequação da formação é justificada, mormente, devido à percepção dos respondentes sobre o desenvolvimento de competências de contexto da Administração Pública, incluindo as formas de organização, processos de formação e desenvolvimento do Estado, o que poderá trazer melhorias das práticas de gestão no contexto de políticas descentralizadas, principalmente na gestão municipal.

Nesse sentido, estudos realizados por Silva e Mendes (2014) com um dos cursos de especialização do PNAP atestaram que os conteúdos foram adequados às práticas dos respondentes. No entanto, na pesquisa de Passos (2013) com o mesmo curso em outra instituição, houve relatos de desaprovação dessa adequação, indicando que o curso privilegiou a formação teórica em detrimento de atividades práticas profissionais.

Na tabela 6 são apresentados os resultados da análise fatorial dos itens de competências e habilidades da seção II do instrumento de pesquisa, amostra de 89 respondentes.

Tabela 6 - Análise fatorial dos itens de competências e habilidades

Competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado (PPC)		Fator	
		Técnicas gerenciais	Interpessoais e de comunicação
Seção II do Questionário - Q3	O curso ampliou a minha compreensão sobre as principais técnicas gerenciais na área de estratégia.	,896	
	O curso ampliou a minha compreensão sobre os conceitos básicos e terminologias na área de operações.	,880	
	O curso ampliou a minha compreensão sobre os conceitos básicos e terminologias nas áreas de gestão pública.	,879	
	O curso ampliou a minha compreensão sobre as principais técnicas gerenciais na área de finanças públicas.	,854	

Com o curso, compreendo melhor os conceitos básicos e terminologias acerca da organização do Estado (primeiro setor).	,718	
Acredito que estou apto para fazer a integração das áreas funcionais na minha instituição para permitir tomadas de decisões acertadas para a organização como um todo.	,662	
Com o curso, compreendo melhor os conceitos básicos e terminologias acerca da organização do terceiro setor.	,652	
Com a formação, desenvolvi habilidades para diagnosticar, analisar e oferecer soluções para situações organizacionais/empresariais complexas.	,636	
O curso ampliou a minha compreensão sobre as principais técnicas gerenciais na área de recursos humanos.	,530	
Entendo que através do curso desenvolvi a habilidade de Trabalho em Equipe, requerida para uma carreira gerencial de sucesso.		,898
Com o curso, aumentei a minha capacidade de liderança, habilidade requerida para uma carreira gerencial de sucesso.		,763
Entendo que o curso fortaleceu em minha habilidade de comunicação oral, requerida para uma carreira gerencial de sucesso.		,753
Entendo que através do curso desenvolvi a habilidades de escrita, requerida para uma carreira gerencial de sucesso.		,692

Fonte: Elaboração própria (2016)

A partir da rotação oblíqua, resultados da matriz padrão apontaram a existência de dois grupos dentro das variáveis originalmente existentes na dimensão objetivos de aprendizado, representando 64,9% da variância total na soma de extração dos itens de competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado (PPC dos cursos). De acordo com as cargas mais elevadas dos itens de competências dentro da estrutura bifatorial (HAIR Jr. et al, 2005), os dois grupos foram denominados de Competências técnicas gerenciais e Habilidades interpessoais e de comunicação. Para a decisão quanto à distribuição dos dados, realizou-se o teste estatístico Shapiro-Wilk, obtendo valor-p menor do que o nível de significância de 5%, rejeitando, portanto, a hipótese de normalidade dos dados.

Tabela 7 - Teste Shapiro-Wilk

Teste de Normalidade	Estatística SW	Df	P-value
Fator 1 - Adequação da capacitação profissional	0,931	89,00	0,000
Fator 2- Competências técnicas gerenciais	0,949	89,00	0,002
Fator 3 – Habilidades interpessoais e de comunicação	0,946	89,00	0,001

Fonte: elaboração própria

Diante dos dados obtidos, foi adotada a estatística não paramétrica de análise para verificar o desenvolvimento de competências e habilidades entre os três cursos, considerando 88 respondentes, dado que cinco deles não preencheram o item relativo ao curso realizado. Utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis para comparar medianas em três amostras independentes e verificar se existe diferença nos índices obtidos por cada grupo.

Segundo Martins (2005), esse teste é útil para decidir se as amostras provêm de populações com médias iguais, e pode ser aplicado para escala intervalar ou ordinal. As estatísticas descritivas dos fatores, por curso, e o resultado do teste de hipótese estão apresentados na tabela 8, não apresentando diferença significativa entre os cursos, considerando os três fatores encontrados.

Tabela 8 - Estatísticas descritivas por fatores e por curso

Dimensão	Cursos	N	Média	Mediana	Desvio Padrão	KW χ^2	Sig.
Fator 1 - Adequação da	Gestão Pública	41	5,60	5,75	1,292	1,899	0,387
	Gestão em Saúde	31	5,48	5,25	0,878		

capacitação profissional	Gestão Pública Municipal	16	5,92	6,00	0,820		
	Total	88	5,62	5,75	1,083		
Fator 2 – Competências técnicas gerenciais	Gestão Pública	41	5,54	5,67	1,183	1,814	0,404
	Gestão em Saúde	31	5,38	5,44	0,985		
	Gestão Pública Municipal	16	5,79	5,83	0,628		
	Total	88	5,53	5,67	1,033		
Fator 3 – Habilidades interpessoais e de comunicação	Gestão Pública	41	4,89	5,00	1,574	1,250	0,535
	Gestão em Saúde	31	5,29	5,50	1,243		
	Gestão Pública Municipal	16	5,31	5,63	1,240		
	Total	88	5,11	5,25	1,407		

Fonte: Elaboração própria (2016)

Nota: χ^2 com $df = 2$.

Foi observado nas estatísticas descritivas que o curso de Gestão Pública aparece com menor média (4,89) para o Fator 3 – Habilidades interpessoais e de comunicação, enquanto que Gestão em Saúde apresenta médias menores para os fatores 1- Adequação dos objetivos da Capacitação Profissional, e 2 – Desenvolvimento das Competências Técnicas Gerenciais. No entanto, as medianas para os três grupos estão então entre 5 e 6 nos três fatores, sugerindo, nesse sentido, a igualdade de percepções médias entre os três cursos. Ou seja, existe certa uniformidade na avaliação para os cursos analisados, considerando todos os três fatores.

De acordo com as **estatísticas descritivas dos itens da Seção I do Questionário - Q2** (Fator 1), mais de 81,7% dos respondentes avaliaram com respostas 5, 6 e 7 na escala de avaliação o item “Eu me considero um gestor mais capacitado para atuar na administração”. Os dados apontam alta contribuição dos cursos para a formação de quadro de gestores públicos, tendo em vista que apenas 5,4% marcaram opções inferiores ao ponto médio da escala, permitindo inferir que, para os respondentes, o objetivo do PNAP fora cumprido.

Ainda em relação aos objetivos do PNAP, 89,2% dos respondentes deram respostas entre 5 e 7 na escala de avaliação (30,1% concordam, 28% concordam parcialmente e 31,2% concordam totalmente), inferindo, a partir da percepção deles, que estão aptos a contribuir para melhoria da gestão das atividades desempenhadas pelo Estado brasileiro, contribuindo, assim, para a promoção do desenvolvimento regional.

Cerca de 80% dos egressos percebem o desenvolvimento da competência “visão estratégica dos negócios públicos”, variável de contexto e condição para garantir o bom desempenho do profissional em gestão, segundo o PPC dos cursos de especialização do Programa PNAP, único item com avaliação variando entre o ponto mínimo e o máximo. Registra-se, porém, que as medidas de tendência central nesse item se aproximam das encontradas para os demais itens referentes aos objetivos do programa.

As médias dos itens sobre os objetivos gerais do PNAP variam de 5,45 a 5,75, todos com mediana 6, permitindo concluir que, de forma global (três cursos), os egressos percebem o desenvolvimento das competências previstas nos objetivos do Programa. Em suma, ao avaliar o desenvolvimento de competências em comparação aos objetivos formulados para o Programa Nacional, a maioria dos respondentes atribuiu resposta acima do ponto média da escala para os quatro itens, permitindo concluir, a partir dessas respostas, pela adequação da formação à qualificação profissional (Fator 1) de gestores públicos, assim como pela coerência do programa com as práticas desses profissionais.

Os resultados denotam que de forma geral os respondentes percebem que estão capacitados a contribuir para a melhoria das atividades típicas desenvolvidas nos âmbitos federal, estadual e municipal, variável de maior média na avaliação de egressos (5,75) para os itens sobre os objetivos do programa.

Sobre desenvolvimento de **competências e habilidades previstas nos objetivos de aprendizado** (Seção II do Questionário - Q3), as estatísticas descritivas denotam elevada percepção do desenvolvimento das competências e habilidades previstas no PPC dos cursos

de pós-graduação *lato sensu* do PNAP, todas apresentando mediana entre 5 e 6, permitindo concluir que a avaliação foi positiva em relação ao desenvolvimento de habilidades relacionadas à melhoria da tomada de decisão e ao desenvolvimento de técnicas gerenciais. Destaca-se uma elevada percepção no que diz a avaliação do desenvolvimento de competências ligadas à compreensão de conceitos no contexto da gestão pública.

Resultados apontam avaliação com médias entre 5,09 e 5,27 para itens ligados às características individuais e aos traços pessoais do egresso, a exemplo do desenvolvimento da habilidade de escrita, aumento da capacidade de liderança e desenvolvimento da habilidade de trabalho em equipe, habilidades necessárias para o crescimento profissional e acadêmico do estudante nos termos do PPC dos cursos pesquisados, e características exigidas para os novos postos de trabalho (CARVALHO, 2009).

O fortalecimento da habilidade de comunicação oral foi o item de menor avaliação (média 4,8), divergindo dos achados em pesquisa com egressos de Mestrado Profissional, desenvolvida por Paixão, Hastenreiter Filho e Amoedo (2013). Contudo, em que pese tratar-se de programa orientado por competências, o resultado para o item nesta pesquisa pode estar relacionada ao fato de a formação ser ofertado na modalidade a distância, tendo como ferramenta principal de comunicação entre os sujeitos o Ambiente Virtual.

Perguntado se o egresso considera que houve crescimento profissional após a finalização do curso, 68,2% responderam “sim, por influência do curso”, 22,7% afirmaram “sim, mas sem influência do curso”, e 9,1% entendem que “não” houve crescimento. Ressalta-se que a maioria (85,2%) dos pesquisados já ocupava cargo público antes de ingressar no curso. Sendo assim, as duas últimas opções de resposta (“sim, sem influência” e “não”) foram agrupadas (subgrupo 2),

Viabilizando a comparação de médias do desenvolvimento das competências e habilidades dos fatores extraídos em relação à variável categórica Crescimento Profissional após o curso e seus dois subgrupos: “houve crescimento” (68,2% das respostas) e “não houve crescimento” (22,7% sim, sem influência do curso; 9,1% não houve crescimento), apesar de, aparentemente, a avaliação do segundo grupo ser positiva em relação aos fatores de desenvolvimento de competências e habilidades, o teste da mediana apresenta diferença de percepção entre os dois grupos da variável agrupada. Essa diferença foi considerada significativa com a aplicação do teste não paramétrico de Mann-Whitney, tabela 9, rejeitando a hipótese de igualdade de médias entre os subgrupos analisados para os três fatores.

Tabela 9 - Frequência da variável crescimento profissional e teste de Mann-Whitney

Variável Crescimento Profissional agrupado		Percepção sobre o desenvolvimento de Competências e Habilidades		
		Fator 1	Fator 2	Fator 3
Subgrupo 1 - Houve crescimento após o curso	Média	5,85	5,79	5,4
	Mediana	6	5,89	5,5
	Desvio padrão	0,941	0,838	1,217
	N	60	60	60
Subgrupo 2 - não houve crescimento após o curso	Média	5,12	4,98	4,48
	Mediana	5,13	4,94	4,63
	Desvio padrão	1,209	1,201	1,596
	N	28	28	28
Total Variável	Média	5,62	5,53	5,11
	Mediana	5,75	5,67	5,25
	Desvio padrão	1,083	1,033	1,407
	N	88	88	88
Mann-Whitney U		525,5	498,5	554,5
Z		-2,833	-3,063	-2,563
Sig. Assint. (2 caudas)		0,005	0,002	0,01

Fonte: Elaboração própria (2016)

Com base nos resultados estatísticos, infere-se que os dois subgrupos avaliam de forma diferente o desenvolvimento de competências e habilidades dos fatores 1 ao 3, visto que o teste (U) de Mann-Whitney apresentou $p\text{-value} < 0,05$. Dessa forma, embora as medianas estejam acima do ponto médio da escala nos dois subgrupos, resultados indicam que há uma leve percepção superior, porém significativa, para o subgrupo que indicou ter havido crescimento.

Em seguida foi realizado um agrupamento das faixas de idade de “Até 25” e de “26 a 35” (61,4% dos respondentes) em “egressos que concluíram o curso com até 35 anos” (subgrupo 1), bem como das faixas “36 a 45”, “46 a 55” e “acima de 56” para o segundo subgrupo - egressos com mais de 35 anos, visando facilitar a comparação de médias do desenvolvimento de competências e habilidades dos fatores em relação a esses dois subgrupos da variável “idade agrupada”.

Testando a igualdade das medianas, o teste (U) de Mann-Whitney não apontou diferença significativa na percepção dos respondentes sobre o desenvolvimento de competências e habilidades em relação à idade. Dessa forma, o teste de hipótese realizado não permite rejeitar a hipótese de distribuição igual dos três fatores nos dois grupos analisados.

O teste das medianas também não apontou diferença significativa no que tange à percepção entre homens e mulheres, egressos dos cursos de especialização do PNAP, sobre o desenvolvimento de competências e habilidades dos fatores 1 ao 3 ($p\text{-valor}=0,069$; $p\text{-valor}=0,219$; $p\text{-valor}=0,770$), sugerindo a igualdade de médias entre os dois grupos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As demandas por servidores públicos cada vez mais preparados contribuíram para a implantação e expansão de programas orientados por competências, a exemplo de cursos de pós-graduação *lato sensu* ou especialização voltados para ampla formação em Administração Pública, buscando qualificar servidores frente aos novos papéis assumidos, principalmente pela gestão dos municípios.

Nesse contexto, o desenvolvimento de competências e habilidades previstas no projeto pedagógicos dos cursos de pós-graduação *lato sensu* do PNAP foi analisado, seguindo o princípio da abordagem orientada por objetivos, oportunidade em que foi possível mensurar a avaliação de egressos em relação aos objetivos estabelecidos no programa PNAP e no Projeto Pedagógico de seus cursos de especialização.

A análise do perfil dos respondentes indicou que mais de 80% dos egressos participantes da pesquisa são agentes públicos, sugerindo inicialmente que as primeiras turmas ofertadas pela UNIVASF contribuíram para a capacitação do público-alvo, objeto da política nacional de qualificação.

Respondendo ao objetivo principal do estudo, os resultados permitiram concluir que, para os respondentes, as contribuições esperadas no plano institucional foram experimentadas pelos egressos dos três cursos, participantes da pesquisa, independentemente do curso, indicando uma homogeneidade de resultados quanto aos objetivos do PNAP.

Os itens de competências relativos aos objetivos do PNAP foram avaliados pelos respondentes com resposta acima do ponto média da escala, sugerindo a coerência da aplicação do programa nacional em âmbito regional e a sua contribuição para formar quadros específicos para a gestão pública, bem como para capacitar profissionais atuantes e aspirantes do setor público, ou seja, denotando a adequação do PNAP a seus objetivos.

A aplicação do *survey* possibilitou identificar a opinião de elevado número de egressos das primeiras turmas do PNAP, com representantes dos três cursos ofertados. Foi verificada a

confiabilidade da análise, e os testes aplicados constataram que, em geral, os egressos avaliam positivamente a qualificação realizada e sua contribuição para a vida pessoal e profissional, não havendo diferença significativa entre os fatores extraídos dos itens de competências e habilidades previstas no PPC dos cursos. A comparação dos resultados com os objetivos formulados permite inferir que estes foram atingidos. As estatísticas descritivas denotam elevada percepção dessas competências e habilidades, permitindo concluir que a avaliação foi positiva em relação ao desenvolvimento das competências ligadas à compreensão de conceitos no contexto da gestão pública, bem como às relacionadas à melhoria da tomada de decisão e ao desenvolvimento de técnicas gerenciais.

Não foram encontradas diferenças significativas de percepção entre os três fatores extraídos dos itens de competências previstas nos objetivos do PNAP, evidenciando a percepção do desenvolvimento dessas competências e habilidades independentemente do curso realizado, do gênero e da faixa etária.

Em que pese à avaliação ser positiva por parte dos respondentes, resultados da avaliação de egressos sugerem reflexão sobre metodologias e práticas pedagógicas em EAD, visando fortalecer o desenvolvimento da habilidade de comunicação oral, requisito para o exercício de práticas gerenciais.

Os resultados permitem subsidiar a gestão dos cursos avaliados quanto ao planejamento e reoferta de turma, tendo como base o nível de contribuições do programa percebidas pelo público pesquisado, porém algumas limitações devem ser apontadas principalmente em relação à elaboração do instrumento de coleta, o qual contemplou apenas aspectos voltados para resultados esperados, com análise desses objetivos verificada do ponto de vista de um grupo. Sendo assim, a elevada percepção em relação ao alcance dos objetivos previstos no PNAP deve ser vista com certa cautela. Não obstante, seria válida a aplicação em amostras de outras instituições ofertantes do programa para comparar resultados, uma vez que esses não devem ser generalizados.

Sugere-se, para essa lacuna, a análise de outras dimensões de impacto da formação, contemplando, além da relevância social do nível do indivíduo, os aspectos organizacionais do curso, o que já está sendo pesquisado com o mesmo público. A prática desses conhecimentos diretamente nas organizações públicas pode ser verificada em pesquisas futuras. Sugere-se, por último, em desdobramento futuro, a realização de Análise Fatorial Confirmatória e a utilização de Modelagem de Equações Estruturais.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, A. J. **Avaliação educacional: regulação e emancipação para uma sociologia das políticas avaliativas contemporâneas**. 3ª ed. São Paulo: Cortez. 2005
- ABED. **Censo EAD.BR 2014**. Curitiba: Ibpx, 2015. Disponível em: <http://www.abed.org.br/censoead2014/CensoEAD2014_portugues.pdf>. Acesso em: 29 mar.2016.
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999. 519p.
- BASTOS, A.V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: BORGES-ANDRADE, J.; ABBAD, G.S; MOURÃO, L. (Org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006, p.23-40.
- BRASIL. Edital PNAP 01/2009. **Programa PNAP**. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/educacao-a-distancia/pnap>>. Acesso em: 29 dez. 2014.
- CARDOSO, A. L. Jankovski . Percepções de gestores sobre competências gerenciais em diferentes contextos: estabilidade e mudança organizacional. **REBRAE**. Revista Brasileira de Estratégia, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 147-169, maio/ago. 2009.

CARVALHO, A. Ivo et al. **Escolas de governo e Gestão por competências**: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília, ENAP, 2009, 109 p.

DEMARCO, D. J. Um Balanço do Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP) como estratégia de fortalecimento da gestão pública: o caso da Escola de Administração da UFRGS. In: IV Congresso de Gestão Pública – CONSAD, 2013. **Anais**. Brasília : UnB, 2013. p. 2-13.

DIAS SOBRINHO, José. **Avaliação**: políticas educacionais e reformas da educação superior teoria e experiências. São Paulo: Cortez, 2000.

DUTRA, J. Souza (org.). **Gestão por Competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo, editora GENTE, 2001.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. C. C. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, 2001, p.183-186. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2016.

GROHMANN, M. Z; RISS, L. A; BATTISTELLA, L. F. Avaliação dos cursos do Programa Nacional de Formação de Administração Pública (PNAP): a visão dos discentes de uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 7, n. 2, p. 175-197, maio 2014.

GRZEDA, M; MILLER, G. E. The Effectiveness of an Online MBA Program in Meeting Mid-Career Student Expectations. **The Journal of Educators Online**, Volume 6, Number 2, July 2009. Disponível em: <<http://www.thejeo.com/Archives/Volume6Number2/GrzedaandMillerPaper.pdf>> .Acesso em: 29 dez. 2014.

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. S. **Avaliação de quarta geração**. Campinas: Editora da Unicamp, 2011.

HAIR JR, Joseph F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005, 471 p.

HAIR JR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2005. 593 p.

ISHIDA, J. S; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. Mara. Avaliação da Satisfação no Ensino de Pós a Distância: A Visão dos Tutores e Alunos do PNAP/UAB.2012. **Avaliação**, Campinas; SP, v. 18, n. 3, p. 749-772, nov. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772013000300012. Acesso em: 26 jan. 2015.

LOUSADA, A.C. Z; MARTINS, G. A. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de ciências contábeis. **Revista Contabilidade Financeira – USP**, São Paulo, n.3, p73-84, jan/abr.2005. disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/34151/36883>>. Acesso em: 04 maio 2015.

MARTINS, G. Andrade. **Estatística geral e aplicada**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 421 p

MINGOTI, S. Aparecida. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2005. 295p.

NASCIMENTO, M. O. A. **Aplicabilidade nas Atividades Laborais dos Conhecimentos Adquiridos em cursos de Mestrado e Doutorado**: Um estudo de caso sobre o PTC/CNPq. 2013. 215 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento). Universidade Católica de Brasília, 2013.

OLIVEIRA, J. Arimatés; MEDEIROS, Maria da P. M.. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: UFSC/ Capes : UAB, 2011. 184 p.

PAIXÃO, R. B.; HASTENREITER FILHO, H. N. ; AMOEDO, R. . Autoavaliação de Impactos: o Que nos Dizem os Egressos de um Mestrado Profissional em Administração?. In: EnEPQ, 4, 2013, Brasília. **ANPAD**, 2013. Disponível em: <

http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ142.pdf. Acesso em 11.fev. 2015.

PASSOS, A. H.. **O Curso de Especialização em Gestão Pública no Contexto do Programa Nacional de Formação em Administração Pública**. 2013. 145 f. Dissertação (Mestrado em Educação). UFPE, Recife, 2013.

PAUL, Jean-Jacques. **Acompanhamento de egressos do Ensino Superior**: experiência brasileira e internacional. Caderno CRH, Salvador, v. 28, n. 74, p. 309-326, Maio/Ago. 2015.

RIBAS, José Roberto; VIEIRA, P. R. da Costa. **Análise multivariada com o uso do SPSS**. Rio de Janeiro, Ciência Moderna, 2011.

SCHWARTZMAN, Simon; CASTRO, C.M. Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 563-624, jul./set. 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v21n80/a10v21n80.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

SIEGEL, S.; CASTELLAN, N.J. Jr. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. 448 p.

SILVA, D. S. Gonçalves; MENDES G. H. de Sousa. O Papel do PNAP na Qualificação do Gestor Público: O Caso da UFSCAR. In: EnPED, 2014, UFSCAR. São Carlos, 2014.

SOUZA, M. A. **Avaliação de egressos de cursos de pós-graduação stricto sensu em administração da Universidade Federal da Bahia**. 2014. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – UFBA, Salvador, 2014.

VAZQUEZ, A. C. S.; RUAS, R. L. Executive MBA programs: what do students perceive as value for their practices? **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 308-326, mar./abr. 2012.

WORTHEN, B. R.; SANDERS, J. R.; FITZPATRICK, J. L. **Avaliação de programas**: concepções e práticas. São Paulo: Editora Gente, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.