

Título: Capital psicológico e suporte à transferência de treinamento: um estudo de caso na Universidade Federal do Ceará

Autor(es) ANA GRAZIELA RAMIRO ALVES PINHEIRO; AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL; Serafim Firmo de Souza Ferraz; VIVIANNE PEREIRA SALAS ROLDAN

E-mail para contato: vivianne.roltan@estacio.br

IES: UFC

Palavra(s) Chave(s): Suporte à transferência de treinamento, Capital psicológico no trabalho, Treinamento e desenvolvimento, Un

RESUMO

O propósito geral do estudo foi analisar a relação entre suporte à transferência de treinamento, impacto no treinamento e capital psicológico na Universidade Federal do Ceará (UFC). Para tanto, foi realizada uma ampla revisão bibliográfica abrangendo os principais conceitos relacionados ao tema. Como objetivos específicos, pretendeu-se: 1) Analisar as ações e medidas utilizadas para promover a capacitação dos servidores da UFC; 2) Verificar a percepção dos servidores acerca dos fatores de suporte à transferência de treinamento; 3) Levantar a percepção dos servidores quanto ao impacto do treinamento; 4) Investigar o status da organização quanto ao capital psicológico; 5) Relacionar as dimensões de capital psicológico com as dimensões de impacto e suporte à transferência de treinamento. A pesquisa, quanto à abordagem, foi quantitativa, utilizando a estratégia da survey junto à servidores públicos da Universidade Federal do Ceará, dentre eles, docentes e técnicos administrativos. Os questionários foram aplicados no mês de abril de 2015, por meio eletrônico, a uma amostra de 709 servidores, obtendo-se uma taxa de retorno de 16%, que totalizou 114 respondentes. A amostra foi não probabilística por conveniência, pois foi definida pelo quantitativo de emails que a pesquisadora teve acesso por meio da Divisão de Formação Profissional da UFC. O instrumento de pesquisa aplicado foi composto pelo questionário desenvolvido e validado por Abbad e Sallorenzo (2001), que mede a percepção do suporte à transferência de treinamento; e pelo questionário validado por Siqueira, Martins e Souza (2013) que mede o Capital Psicológico no Trabalho. Ao final de cada bloco de perguntas, foi acrescentado um espaço para comentários dos pesquisados. No último item do questionário, o respondente foi interrogado acerca do nível em que se sente automotivado para implementar melhorias em seu ambiente de trabalho a partir do que foi aprendido nos treinamentos, independentemente do suporte recebido, dentro de uma escala que varia de 1 a 10. Através deste item foi investigado a percepção de impacto no treinamento pelo servidor. Os dados coletados foram analisados com uso do aplicativo SPSS 19.0, sendo aplicada a estatística descritiva e a análise de correlação de Pearson. Com relação à percepção sobre os fatores de suporte à transferência de treinamento, os resultados da pesquisa revelaram que o suporte gerencial, social e material não foram fortemente percebidos pela maioria dos pesquisados. Sobre essas dimensões, nos comentários, os respondentes pontuaram: resistência à mudança por parte dos gestores; a participação das chefias trata apenas de autorizar a capacitação; a aplicação dos conhecimentos depende da proatividade do servidor; quando há boa vontade das chefias, se esbarra em problemas estruturais, como de comunicação e problemas de manutenção de equipamentos; presença de funcionários experientes, mas resistentes à mudança por receio de perder poder e prestígio; falta de maior diálogo entre colaboradores e gestores. Quanto ao capital psicológico, os resultados revelaram altos escores para as crenças relativas à Esperança (4,3), Otimismo (4,2) e Eficácia no Trabalho (4,5), e escore mediano para as crenças relativas à Resiliência no Trabalho (3,2). Significa que os servidores têm convicção de que dispõem dos recursos e meios necessários para serem bem sucedidos, de que fatos positivos poderão ocorrer no futuro, e de que terão possibilidades de êxito. A dimensão de impacto no treinamento obteve escore médio alto, de 7,3. Os resultados da análise de correlação de Pearson sugerem que melhorias quanto ao suporte gerencial, social e material à Transferência de Treinamento podem elevar o otimismo e esperança no trabalho. Sugerem ainda que o aumento do impacto do treinamento, aumenta a percepção dos servidores quanto à Eficácia no Trabalho.