

ESTRATÉGIAS E AVANÇOS NA ADMINISTRAÇÃO

LIÇÕES PARA O SÉCULO XXI



Rodrigo Marques de Almeida Guerra
(Organizador)

 EDITORA
ARTEMIS

2020

ESTRATÉGIAS E AVANÇOS NA ADMINISTRAÇÃO

LIÇÕES PARA O SÉCULO XXI



Rodrigo Marques de Almeida Guerra
(Organizador)

 EDITORA
ARTEMIS

2020

2020 by Editora Artemis
Copyright © Editora Artemis
Copyright do Texto © 2020 Os autores
Copyright da Edição © 2020 Editora Artemis
Editora Chefe: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Edição de Arte: Bruna Bejarano
Revisão: Os autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*.
Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial:

Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima
Prof.^a Dr.^a Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, University of Miami and Miami Dade College
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof.^a Dr.^a Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás
Prof.^a Dr.^a Luciane Spanhol Bordignon, Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof.^a Dr.^a Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E82 Estratégias e avanços na administração [recurso eletrônico] : lições para o século XXI / Organizador Rodrigo Marques de Almeida Guerra. – Curitiba, PR: Artemis, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-87396-02-6

DOI: 10.37572/EdArt_026240520

1. Administração de empresas. 2. Planejamento estratégico.
I. Guerra, Rodrigo Marques de Almeida.

CDD 658.4012

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresento o livro *Estratégias e Avanços na Administração: Lições para o Século XXI*, composto por sete capítulos que abordam temas transversais relacionados a área de estratégia organizacional. Ao término da leitura, você será capaz de gerar importantes reflexões para o avanço de organizações contemporâneas.

O tema estratégia organizacional tem atraído à atenção de acadêmicos e pesquisadores nacionais e internacionais, principalmente por ser transversal, envolvendo diversas áreas do conhecimento, tais como: marketing, produção, finanças, logística, recursos humanos, tecnologia da informação dentre outros.

(Re)Pensar a organização de modo estratégico, dentro de um cenário contemporâneo, significa compartilhar informações e recursos, desenvolver um ambiente propício à inovação, criar mecanismos de gestão eficientes, além de compreender a importância de capacitar e desenvolver recursos intangíveis, adequando-os ao contexto de (novos) mercados nacionais e internacionais.

O ambiente dinâmico e turbulento não é particularidade de multinacionais e empresas de grande porte, sendo indispensável ao avanço de organizações de pequeno e médio porte, inclusive de gestão familiar. Assim, formular e desenvolver estratégias organizacionais é uma questão de sobrevivência e posicionamento no mercado, uma vez que permitirá nortear as atuais ações empresariais na direção da visão almejada. Para tanto, a organização deve garantir a correta execução do que foi planejado pela alta gestão.

O **capítulo 1**, desenvolvido por Gomes, teve o intuito de apresentar os índices de felicidade interna bruta (FIB), bem como desdobrá-los para a realidade brasileira. Como contribuição, a pesquisa apresenta indicadores úteis para definição de políticas públicas locais. O **capítulo 2**, estruturado por Moretti, teve o objetivo de compreender os indicadores de desempenho chave (KIPs) para o sucesso de restaurantes de pequeno e médio porte (PMEs) localizados em São Paulo. Os resultados contribuem para a escolha de KIPs mais adequados à organização. O **capítulo 3**, de Chaves, Marques e Silva, abordou os aspectos técnicos, econômicos e ambientais da reciclagem de materiais, particularmente do alumínio. Nos últimos anos, o Brasil tem estimulado a reciclagem do metal. Apesar disso, a geração de resíduos ainda é um grande desafio para a indústria brasileira. O **capítulo 4**, elaborado por Silva, analisou a relação entre Investimento Direito Estrangeiro (IDE) e o agronegócio brasileiro. Os resultados indicam que investimentos estrangeiros contribuem para a obtenção de crédito rural para o agronegócio.

No **capítulo 5**, Guerra e Farinha analisaram as dimensões da orientação empreendedora (OE). Os resultados sugerem a existência de três dimensões da

OE, além de gerar novos *insights* e discussões a respeito dos avanços da OE e suas dimensões. No **capítulo 6**, Guerra e Souza investigaram as dimensões *exploration* e *exploitation* em relação ao crescimento em vendas e lucratividade de empresas exportadoras. Os resultados ainda revelam que os recursos tangíveis e intangíveis, posição geográfica e diversidade de conhecimento são fundamentais para o alcance da ambidestria organizacional. O **capítulo 7**, desenvolvido por Castro, teve o objetivo de investigar o impacto do pós-doutorado no trabalho docente. Como contribuição, a pesquisa válida e apresenta um instrumento de coleta de dados aplicado a uma amostra de 978 docentes universitários.

Rodrigo Marques de Almeida Guerra

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 1 | 1 |
| APLICAÇÃO E VALIDAÇÃO DOS INDICADORES DE FELICIDADE INTERNA BRUTA (FIB) EM ÂMBITO MUNICIPAL | |
| Maria Helena Scalabrin Cardoso Gomes | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405201 | |
| CAPÍTULO 2 | 23 |
| O GERENCIAMENTO DE RESTAURANTES PEQUENOS E MÉDIOS EM SÃO PAULO: UM ESTUDO SOBRE KPI's NA PERSPECTIVA DOS GERENTES | |
| Aline de Godoy Moreira | |
| Sérgio Luiz do Amaral Moretti | |
| Paulo Sérgio Gonçalves de Oliveira | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405202 | |
| CAPÍTULO 3 | 37 |
| BENEFÍCIOS DA RECICLAGEM DE MATERIAIS – O CASO DO ALUMÍNIO | |
| Carlos Alberto Chaves | |
| Sinesio de Almeida Marques | |
| Wainer da Silveira e Silva | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405203 | |
| CAPÍTULO 4 | 51 |
| INVESTIMENTO DIRETO ESTRANGEIRO E O AGRONEGÓCIO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES E CORRELAÇÕES | |
| Sidney Verginio da Silva | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405204 | |
| CAPÍTULO 5 | 62 |
| DIMENSÕES DA ORIENTAÇÃO EMPREENDEDORA | |
| Rodrigo Marques de Almeida Guerra | |
| Roberta Gizelle Macedo Alves Farinha | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405205 | |
| CAPÍTULO 6 | 75 |
| AMBIDESTRIA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE EMPRESAS EXPORTADORAS | |
| Rodrigo Marques de Almeida Guerra | |
| Iuri Leonan Campos Souza | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405206 | |
| CAPÍTULO 7 | 88 |
| INVESTIGAÇÃO DE IMPACTO DO PÓS-DOCTORADO NO TRABALHO DOCENTE: VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO PERCEPTUAL DO IMPACTO E DOS ANTECEDENTES | |
| Pedro Marcos Roma de Castro | |
| DOI 10.37572/EdArt_0262405207 | |
| SOBRE O ORGANIZADOR | 107 |
| ÍNDICE REMISSIVO | 108 |

INVESTIGAÇÃO DE IMPACTO DO PÓS-DOCTORADO NO TRABALHO DOCENTE: VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO PERCEPTUAL DO IMPACTO E DOS ANTECEDENTES

Data de aceite: 05/05/2020

Data de submissão: 14/03/2020

Pedro Marcos Roma de Castro

pedro.castro@capes.gov.br

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de
Nível Superior (CAPES)

Brasília – DF

<http://lattes.cnpq.br/9504331587744792>

RESUMO: A literatura especializada nos estágios pós-doutorais, conforme exposta em Castro e Porto (2016), é focada no impacto do pós-doutorado sobre produção científica. Não se considera nos estudos uma avaliação mais subjetiva dos docentes. Parte disso se deve à falta de instrumentos confiáveis de coleta de dados para investigação em amplitude das percepções dos docentes nos processos relativos ao seu trabalho. Esta pesquisa relata experiência de adaptação e validação de questionários nesse sentido. Os itens construídos foram adaptados de questionário tradicional na literatura de investigação de impacto laboral, sendo a sua versão adaptada para o contexto acadêmico testada em uma amostra de 978 professores universitários.

Os resultados foram submetidos a análises fatoriais com rotação oblíqua produzindo estruturas empíricas das quais emergiram as escalas de percepção de impacto pós-doutoral e dos seus antecedentes, todas com alto índice de confiabilidade. Com a devida validação são discutidas as possíveis aplicações desse questionário nas pesquisas sobre avaliação de impacto e sugeridos aplicações sólidas nesse sentido avaliativo.

PALAVRAS-CHAVE: Capacitação profissional, Gestão de ciência e tecnologia, Psicometria, Pós-doutorado, Pós-graduação.

INVESTIGATION OF IMPACT OF THE
POSTDOCTORAL RESEARCH AT
PROFESSOR WORK: VALIDATION OF
INSTRUMENTS FOR PERCEPTUAL
ASSESSMENT OF IMPACT AND
ANTECEDENTS

ABSTRACT: The faculty training specialized literature has been considering the importance the research post-doctoral, but in accordance with framework exposed in Castro and Porto (2016), is focused in production at journals, only, not considering the perception of professors. Part of this is due to lack of reliable instruments

to the investigation in amplitude of the professor's perceptions in in your work processes. This paper reports the experience of adaptation and validation of questionnaires in this sense. The items constructed were adapted of a traditional questionnaire in the labor impact investigation and were tested with 978 professors. Their responses were submitted to a factorial analysis with oblique rotation, and produced the empirical structures, based in the structures, emerged the scales of perception de post-doctoral impact and your antecedents, all with a high reliability score. With the, proper validation, are discussed the applications of this questionnaire in research on evaluation o and suggested further studies and solids applications in this sense evaluative.

KEYWORDS: Professional capacity, Management of science and technology, Psychometry, Postdoctoral research, Graduate studies.

Este trabalho relata a experiência de construção e validação de um instrumento avaliativo da percepção de impacto das atividades pós-doutorais sobre o trabalho docente e as variáveis antecedentes ao impacto possivelmente percebido. A construção foi baseada na abordagem teórica/empírica proposta pelo modelo IMPACT, de autoria de Abbad-OC (1999), trata-se de pesquisa de campo desenvolvida com o intuito de identificar, por meio de escalas fechadas, o impacto do estágio pós-doutoral de uma forma mais ampla. As escalas foram submetidas a procedimentos de validação semântica, conceitual e empírica.

As questões de investigação de impacto no trabalho docente, certamente seriam mais bem avaliadas, caso houvesse instrumentos específicos para a investigação de impacto e que possibilitasse a padronização da coleta de dados e exame mais sistemático das diversas variáveis envolvidas no fenômeno pós-doutoral. Nesse contexto insere-se a atual validação de questionários perceptuais.

O questionário elaborado para fins dessa pesquisa foi constituído basicamente de escalas e perguntas fechadas, que foram adaptados daqueles utilizados originalmente por Abbad-OC (1999), sendo um questionário já amplamente utilizado no contexto empresarial; esses mesmos itens de investigação foram adaptados por Souza (2002) para o contexto acadêmico. E, na atual pesquisa o processo de adaptação em maioria ocorreu com modificações na redação dos itens, trocando-se termos como “treinamento” por “pós-doutorado”, “organização” por “IES” (Instituição de Ensino Superior), etc.

Por exemplo: Item na escala original proposta por Abbad-OC (1999):

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

Item adaptado compondo a escala de Souza (2002):

Aproveito todas as oportunidades que tenho para colocar em prática o que foi

desenvolvido no curso.

Item adaptado para fins dessa pesquisa: Aproveito todas as oportunidades que tenho para colocar em prática o que foi desenvolvido no pós-doc.

Além da simples adaptação com a troca de “termos de referência”, também foram excluídos diversos itens dos instrumentos utilizados por Abbad-OC (1999) que não se aplicavam às atividades e a situação vivida pelos docentes em relação aos estágios de pós-doutorados. Exemplo: “Tenho sido encorajado pela minha chefia imediata a aplicar, no meu trabalho, o que aprendi no treinamento” na aferição do suporte à transferência.

Ao considerar-se a atividade pós-doutoral dos docentes, conforme sugerido por Castro e Porto (2016), como um fenômeno à luz das atividades de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (T,D&E) no contexto da pós-graduação, fica claro que essas atividades não são apenas de formação/qualificação, são sim de aperfeiçoamento profissional, sendo mais de um treinamento pontual do que formação no sentido mais *stricto sensu*.

Cabe sempre ressaltar que as atividades envoltas no pós-doutorado têm um sentido organizacional/estratégico e buscam algum tipo de retorno/impacto, pois configuram-se enquanto investimento (BOOG, 1980; SOUZA, 2002) e configuram um esforço organizacional na direção de favorecer oportunidades de aprendizagem aos seus integrantes (BASTOS, 1991, BORGES-ANDRADE, 2002, BORGES-ANDRADE; ABBAD; MOURÃO, 2006, SOUZA, 2002).

Em sentido amplo, a investigação de impacto no âmbito das atividades de TD&E, é notadamente uma atividade de avaliação. A avaliação de programas de capacitação constitui um exame sistemático do andamento e dos êxitos obtidos por uma política ou programa e dos efeitos esperados nos grupos-alvos. A pesquisa de avaliação em TD&E não possui um tipo particular de delineamento, pode utilizar vários métodos como *survey*, métodos correlacionais, experimentos ou quase-experimentos e também métodos qualitativos, como entrevistas e observação visando captar quão bem um programa opera e quais os resultados produzidos (MOURÃO; PUENTE-PALACIOS, 2006).

Na literatura científica são encontrados vários modelos de avaliação delineados especificamente para aferir resultados de programas instrucionais de qualificação e/ou de aperfeiçoamento, dentre eles pode-se destacar o modelo de Kirkpatrick (1976), o modelo de Hamblin (1978), o modelo investigativo de Lorenz (1980), o modelo de Avaliação Integrado e Somativo (MAIS), desenvolvido por Borges-Andrade (1982), o modelo CIPP (Contexto, Insumo, Processo e Produto) de Stufflebeam (1983), o modelo de Dutra (1984) e mais recentemente, o também modelo brasileiro IMPACT de autoria de Abbad-OC (1999), utilizado como embasamento maior para o atual trabalho de pesquisa.

Ao buscar responder as perguntas: Quais os níveis de análise da avaliação de treinamento e desenvolvimento de pessoas? Ou ainda quais os pontos passíveis de serem investigados? Nesse sentido, o modelo IMPACT de Abbad-OC (1999) exposto na Figura 1, por ter um caráter mais operacional e, sobretudo, pôr ter sido o modelo adaptado e tentado com sucesso no transbordamento do contexto empresarial para o contexto acadêmico (SOUZA, 2002), o *Impact* mostrou-se plenamente adequado aos objetivos da presente pesquisa, servindo então de base teórica para o questionário aqui validado.

O conceito de Impacto para Abbad-OC (1999) compreende os conceitos de transferência de treinamento e desempenho. A transferência de treinamento é um constructo que pressupõe que o participante transfere para o ambiente de trabalho habilidades, conhecimentos e atitudes; enfim, no presente contexto, o significado é que o docente ultrapassa o contexto do estágio pós-doutoral e transfere para o trabalho uma nova forma de atuar.

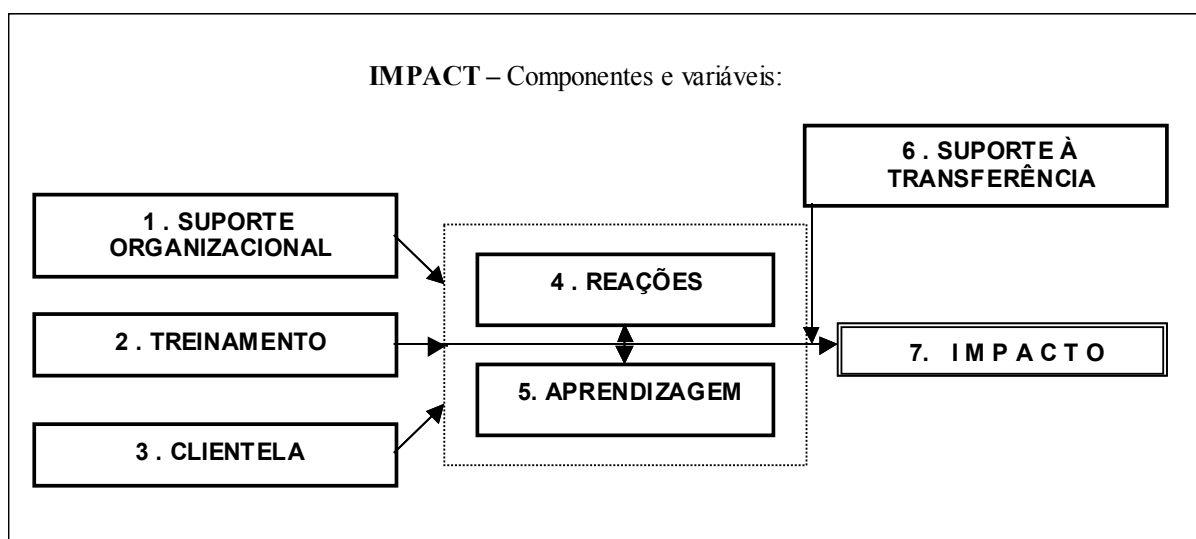


Figura 1: Modelo Integrado de Avaliação de Impacto no Trabalho (Abbad-OC, 1999).

Visando à construção de instrumento de medida capaz de mensurar a percepção por parte dos docentes acerca do impacto do pós-doutorado sobre o trabalho docente, desenvolveu-se os questionários com base em pesquisa de campo e em revisão da literatura sobre o tema. A seguir, descreve-se a metodologia empregada na construção e validação deste questionário.

Método de Desenvolvimento e Validação do Questionário

O questionário de Percepção de impacto pós-doutoral no trabalho docente pós-graduação foi desenvolvido e validado de acordo com as seguintes etapas:

- (1) adaptação da escala não psicométrica exposta em Souza (2002);
- (2) validação semântica;

(3) validação teórica do conteúdo; e

(4) validação empírica do conteúdo do questionário.

| COMPONENTES | VARIÁVEIS | DEFINIÇÕES |
|-----------------------------------|---|--|
| Características dos Participantes | Características atitudinais, motivacionais, demográficas e funcionais. | Motivos e expectativas para realização do estágio pós-doutoral, sexo, idade, UF de origem, tempo de carreira, local de realização do doutorado (país ou exterior), intervalo de tempo entre o doutoramento e a realização do pós-doutorado, ano de conclusão do último pós-doutorado realizado, número de pós-doutorados realizados. |
| Características do Curso | Características do Estágio Pós-Doutoral | Informações sobre a área do conhecimento, país de realização do pós-doutorado, se possuía ou não disciplinas associadas ao estágio, duração (em meses) do estágio. |
| Reação | Variáveis relacionadas com a satisfação em relação aos aspectos gerais do estágio | Grau que existiu percepção de qualidade dos conteúdos trabalhados durante do estágio, programação adequada, aplicabilidade dos conhecimentos trabalhados e existência de qualidade percebida nos aspectos gerais do pós-doutorado. |
| Aprendizagem | Aprendizagem | Percepção de que houve aprendizagem do participante em relação aos conhecimentos proporcionados pelo estágio pós-doc. |
| Suporte Organizacional | Apoio do Departamento | Grau em que as condições ambientais revelam-se favoráveis à participação e realização do pós-doutorado. |
| | Gestão do desempenho | Grau em que os mecanismos internos de gestão do desempenho revelam-se eficientes. |
| | Valorização do docente | Grau em que as práticas organizacionais revelam respeito e consideração às idéias, sugestões, esforço e interesse dos docentes participantes. |
| Suporte à transferência | Fatores situacionais de apoio | Grau em que os participantes receberam apoio para aplicar no trabalho os conhecimentos trabalhados no pós-doutorado. |
| | Suporte material | Grau em que equipamentos, materiais e ambiente físico facilitam a aplicação dos conhecimentos trabalhados no Pós-doc. |
| | Consequências associadas ao uso de novos conhec./habilid. | Grau em que as tentativas de aplicação dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos durante o pós-doutorado, suscitaram reações favoráveis no ambiente de trabalho do docente. |
| Impacto no Trabalho Docente | Desempenho pessoal | Grau em que o Pós-doutorado produziu efeitos sobre o desempenho pessoal dos docentes participantes. |
| | Motivação para o trabalho | Grau em que o Pós-doutorado produziu efeitos sobre a motivação pessoal dos docentes participantes. |
| | Processo de trabalho | Grau em que o Pós-doutorado produziu efeitos desejáveis sobre o processo de trabalho dos docentes participantes. |

Tabela 1: Sistematização e pré-operacionalização das variáveis do modelo de análise.

Fonte: Adaptado de Abbad (1999) e Souza (2002).

Inicialmente a coleta foi operacionalizada com base na própria literatura e na estrutura universitária, conforme sugerido em Abbad-OC (1999) e Souza (2002),

com componentes que seriam passíveis de uma investigação, conforme Tabela 1.

Observando-se que o componente “Reação” aqui mensurado não possuiu dimensões como “desempenho do instrutor” (desempenho didático, entrosamento com os alunos e domínio do conteúdo) por serem variáveis não plenamente aplicáveis à situação específica do estágio pós-doutoral, foco da presente análise.

Também, um item foi acrescentado e não deriva dos instrumentos de investigação de impacto de Abbad-OC (1999) e/ou Souza (2002): Item 38: “Falta-me incentivo dos órgãos de fomento para aplicar projetos de trabalho relacionados com o pós-doc”. Este item foi acrescentado por trazer em seu bojo uma questão que está intimamente relacionado com o cenário dos estágios pós-doutorais.

Uma vez construídos os itens do instrumento de coleta de dados, verificou-se que os mesmos, de forma geral, satisfaziam do ponto de vista das técnicas psicométricas de construção de itens integrantes de escalas (PASQUALI, 1997). Notadamente, dentre os critérios relevantes listados pelo autor, garantiu-se que os mesmos atingiam em especial o critério da clareza e o critério da simplicidade.

O Critério da clareza diz respeito ao item ser inteligível e compreensível para todos os estratos da população alvo. A simplicidade é relacionada com a expressão de uma ideia única. Itens que introduzam explicações de termos podem tornar-se confusos, aumentando a magnitude do erro de aferição de uma escala. Apesar do pesquisador poder interferir previamente neste processo ao formular/alterar formas da frase, etc., vale aqui frisar que boa parte desses critérios são alcançados por intermédio da análise semântica.

Na direção de um aumento de qualidade os itens construídos acerca da percepção de impacto pós-doutoral passaram pelo processo denominado de análise semântica, que conforme pontuam Castro e Borges-Andrade (2004) possui os seguintes objetivos:

- a. verificar a compreensão dos itens pelo público alvo;
- b. observar se há ambiguidade nos itens ou se os mesmos apresentam uma única ideia com palavras claras e de fácil compreensão;
- c. modificar itens quando necessário ampliar a clareza; reformular ou eliminar itens quando verificada a existência de termos ambíguos, e;
- d. verificar a representatividade dos itens propostos.

Em que pese assim a sua relevância, a validação semântica ocorreu então com análise de juízes (no caso, todos os juízes foram professores universitários e que fizeram pós-doutorado). Os cinco juízes consensualmente julgaram como itens inteligíveis para o público-alvo.

Ao final do processo de adaptação do instrumento de coleta de dados, constitui-

se a versão piloto do questionário que se encontra **no anexo I**. Na Tabela 2, pode-se identificar a distribuição dos itens no questionário aplicado com as perspectivas das dimensões a serem investigadas.

| DIMENSÕES | - ITENS - | TOTAL DE ITENS |
|------------------------------|---|-----------------------|
| Características dos Docentes | Características demográficas: 1, 2, 3, 4, 6, 10, 11 e 12. Características atitudinais/motivacionais: 13 e 14 | 10 |
| Características do Pós-Doc | 5, 7, 8, 9 | 4 |
| Reação | 15, 16, 17, 18, 19, 20 e 21. | 7 |
| Aprendizagem | 22, 23 e 24. | 3 |
| Suporte Organizacional | Apoio do Departamento: 25, 26 e 27. Gestão do Desempenho: 28, 29, 30 e 31 Valorização do Docente: 32, 33 e 34 | 10 |
| Suporte à Transferência | Fatores situacionais de apoio: 35, 36, 37 e 38. Suporte material: 39, 40 e 41. Consequências associadas ao uso de novos conhecimentos/habilidades: 42 e 43. | 9 |
| Impacto no Trabalho | Desempenho pessoal do docente: 44, 45 e 46. Motivação para o trabalho docente: 49 e 50. Processo de trabalho docente: 47 e 48. | 7 |

Tabela 2: Perspectiva inicial das dimensões do questionário piloto (Anexo I).

O questionário piloto (Anexo I) foi submetido na quarta etapa a procedimentos de validação empírica. Nessa última etapa o instrumento foi aplicado a uma amostra de 978 docentes com pós-doutorado e egressos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). As respostas dessa amostra foram submetidas a análises descritivas e fatoriais com rotação oblíqua e cálculos de confiabilidade (Alfa de Cronbach). Os resultados desse trabalho estão descritos no capítulo a seguir.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 3 expõe a área do conhecimento de atuação dos 978 docentes participantes da validação empírica do questionário proposto e mostra de uma forma contundente que os itens são adequados aos docentes universitários aplicando-se de forma satisfatória à diversidade acadêmica e as diversas áreas do conhecimento, não mostrando deficiências ou limitações nesse sentido.

| Área | Número | Percentual | Área | Número | Percentual |
|--------------------------|------------|--------------|------------------------------|------------|---------------|
| Biologia Geral | 2 | 0,2% | Eng. Aeroespacial | 4 | 0,41% |
| Biofísica | 2 | 0,2% | Eng. Biomédica | 6 | 0,61% |
| Bioquímica | 13 | 1,33% | Eng. de Materiais | 7 | 0,72% |
| Botânica | 3 | 0,31% | Engenharia Civil | 18 | 1,84% |
| Ecologia | 10 | 1,02% | Eng. de Minas | 1 | 0,1% |
| Farmacologia | 7 | 0,72% | Eng. de Produção | 6 | 0,61% |
| Fisiologia | 17 | 1,74% | Engenharia de | | |
| Genética | | | Transportes | 3 | 0,31% |
| 11 | | | | | |
| 1,12% | | | | | |
| Imunologia | 7 | 0,72% | Eng. Elétrica | 24 | 2,45% |
| Microbiologia | 11 | 1,12% | Eng. Mecânica | 23 | 2,35% |
| Morfologia | 5 | 0,51% | Eng. Oceânica | 1 | 0,1% |
| Parasitologia | 5 | 0,51% | Eng. Química | 10 | 1,02% |
| Zoologia | 8 | 0,82% | Eng. Sanitária | 9 | 0,92% |
| Biológicas | 101 | 10,3% | Engenharias | 112 | 11,5% |
| Administração | 22 | 2,25% | | | |
| Arquitetura e Urbanismo | 13 | 1,33% | Educação Física | 10 | 1,02% |
| Ciência da Informação | 4 | 0,41% | Enfermagem | 13 | 1,33% |
| Comunicação | 19 | 1,94% | Farmácia | 12 | 1,23% |
| Demografia | 4 | 0,41% | Fisioterapia | 2 | 0,2% |
| Desenho Industrial | 3 | 0,31% | Fonoaudiologia | 2 | 0,2% |
| Direito | 18 | 1,84% | Medicina | 50 | 5,11% |
| Economia | 20 | 2,04% | Nutrição | 3 | 0,31% |
| Museologia | 1 | 0,1% | Odontologia | 22 | 2,25% |
| Serviço Social | 6 | 0,61% | Terapia Ocupacional | 2 | 0,2% |
| Planejamento Urbano | 6 | 0,61% | Saúde Coletiva | 19 | 1,94% |
| Sociais Aplicadas | 116 | 11,9% | Saúde | 135 | 13,8% |
| Antropologia | 20 | 2,04% | | | |
| Ciência Política | 7 | 0,72% | Astronomia | 6 | 0,61% |
| Educação | 41 | 4,19% | Computação | 29 | 2,97% |
| Filosofia | 32 | 3,27% | Estatística | 3 | 0,31% |
| Geografia | 10 | 1,02% | Física | 33 | 3,37% |
| História | 35 | 3,58% | Química | 37 | 3,78% |
| Psicologia | 24 | 2,45% | Geociências | 21 | 2,15% |
| Sociologia | 29 | 2,97% | Matemática | 26 | 2,66% |
| Teologia | 1 | 0,1% | Oceanografia | 5 | 0,51% |
| Humanas | 199 | 20,3% | Exatas e da Terra | 160 | 16,4% |
| Agronomia | 28 | 2,86% | Artes | 14 | 1,43% |
| Engenharia Agrícola | 2 | 0,2% | Letras | 35 | 3,58% |
| Engenharia Florestal | 5 | 0,51% | Linguística | 17 | 1,74% |
| Medicina Veterinária | 8 | 0,82% | Letras, Linguística e | | |
| Tecnologia de Alimentos | 7 | 0,72% | Artes | 66 | 6,7% |
| Zootecnia | 15 | 1,53% | | | |
| Agrárias | 65 | 6,6% | Multidisciplinar | 24 | 2,5% |
| | | | Total | 978 | 100,0% |

Tabela 3: - Distribuição dos pesquisadores com pós-doutorado na amostra e respectivas áreas.

No que tange à área de atuação dos docentes participantes, a amostra de 978 professores cobriu 73 áreas do conhecimento (somada mais o campo multidisciplinar). Somente as áreas de arqueologia, engenharia nuclear, engenharia de pesca, contábeis e turismo, pertencentes respectivamente às grandes áreas de Humanas, Engenharias, Agrárias e as duas últimas às Sociais Aplicadas, não foram representadas pela devolutiva dos questionários para composição do estudo.

Convém frisar, a título de esclarecimento, que os dados de atuação da Tabela 3, não derivam das informações constantes do currículo Lattes, mas sim da resposta ou do como docente se identificou ao responder o instrumento de pesquisa (anexo I). Essa estratégia foi adotada para possibilitar entre outras coisas, um dado de pesquisa mais afinado com a atuação docente cotidiana e não exclusivamente com a formação formal constante do Lattes e também para possibilitar o aparecimento da área multidisciplinar (não constante do sistema).

Diante da amostra expressiva de docentes, os itens perceptuais foram testados em conjunto em uma matriz de correlação extraída por meio da *Kayser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy* (KMO) sendo encontrado um alto valor de fatorabilidade (KMO = 0,903). Em uma análise semântica e teórica (Tabelas 1 e 2), observava-se que a matriz até poderia ser pensada em vários fatores. Então, vamos os fatos empíricos de validação.

A DIMENSÃO ACERCA DAS REAÇÕES AO PÓS-DOCTORADO

Ao realizar a análise fatorial com o método de fatoração da análise dos componentes principais (*Principal Component Analysis*), os componentes das matrizes rotacionadas obliquamente (método *Direct Oblimin*) indicavam dois fatores para as reações, sendo um fator com seis itens, que explicava 48,3% da variância total e um segundo fator com um único item que explicava 17% da variância total.

A indicação desse segundo fator, com apenas um item, indicava a possibilidade de exclusão do mesmo da composição da escala de reações ao pós-doutorado. Aparentemente a sua manutenção agregaria em termos de variância explicada, uma vez que se pressupunha os itens estarem correlacionados entre si, mas ao insistir-se na confirmação dos itens previamente pensados, a dimensão analisada perderia em precisão e confiabilidade. Com a manutenção da questão nº 18 do questionário o Alfa de Cronbach diminuiria para 0,516 e com a sua retirada a precisão aumentou bastante passando a escala a possuir um valor de Alfa de Cronbach de 0,749.

Em prol da precisão e confiabilidade, o fator único denominado “Reações ao pós-doutorado”, ficou então constituído com seis itens de assertivas associadas, onde nota-se que o fator revelou boa consistência interna ($\alpha = 0,749$) e seus itens

constitutivos apresentaram boas cargas fatoriais (cargas iguais ou superiores a 0,40), conforme pode ser visto na tabela 4.

Como resultado descritivo, a reação mensurada por esse conjunto de itens, teve como média 4,46 e desvio padrão 0,517, indicando que no geral houve a ocorrência de reações favoráveis e satisfatórias dos docentes em relação ao pós-doutorado realizado.

| Código do item | Assertiva | Carga Fatorial | h^2 | Alfa, se excluído o item |
|----------------------------|---|----------------|-------|------------------------------------|
| Q_15 | Havia compatibilidade entre os objetivos do pós-doutorado e a minha necessidade de qualificação. | 0,77 | 0,592 | 0,689 |
| Q_16 | Os conteúdos trabalhados no pós-doutorado eram adequados. | 0,62 | 0,619 | 0,722 |
| Q_17 | As instalações, equipamentos, laboratórios e biblioteca da instituição no exterior eram adequados. | 0,40 | 0,789 | 0,768 |
| Q_19 | Os conteúdos trabalhados no pós-doutorado foram aplicáveis ao melhor desenvolvimento das minhas atividades na pós-graduação. | 0,84 | 0,730 | 0,668 |
| Q_20 | O pós-doutorado ampliou a probabilidade de melhoria do meu desempenho na pós-graduação, como resultado do uso de novas habilidades e conhecimentos desenvolvidos. | 0,85 | 0,802 | 0,658 |
| Q_21 | O pós-doutorado contribuiu para minha integração com outros colegas dentro da IES | 0,58 | 0,419 | 0,765 |
| Número de itens = 6 | | | | $\alpha = 0,749$ |

Tabela 4: Cargas fatoriais e comunalidades (h^2) para os itens do fator “reações ao pós-doutorado”.

A DIMENSÃO PERCEPÇÃO DE APRENDIZAGEM

A percepção de aprendizagem foi avaliada pelos itens 22, 23 e 24 do questionário. No entanto os itens não puderam ser analisados conjuntamente, em decorrência dos resultados de análise fatorial e de consistência da escala por meio do cálculo do Alpha de Cronbach.

O valor KMO encontrado foi de 0,55 estando portanto abaixo do patamar crítico de 0,6 que é o normalmente utilizado e/ou de 0,7 que é desejável. A variável imbuída na questão de nº 24 do questionário aplicado possui um problema semântico, pois como construído permite apenas analisar as concordâncias, as discordâncias ficam ambíguas, uma vez que não se sabe com exatidão se houve a discordância ocorre em função de uma percepção da aprendizagem estar superior ou de aprendizagem estar inferior.

O item de nº 24, apesar dessa característica peculiar, talvez não configurasse grandes problemas, pois o nível de discordância com a sua assertiva girou apenas em torno de 12% (Tabela 15), entretanto também essa questão de nº 24 possui

baixo *score* de comunalidade ($h^2 = 0,29$), Tendo em vista que a comunalidade representa a proporção da variância para cada variável incluída na análise que é explicada pelos componentes extraídos, uma comunalidade abaixo de 0,40 indica que a variável deve ser excluída do fator ou de uma análise conjunta.

Esse movimento ocorre, pois a baixa comunalidade, de uma variável ou de um grupo de variáveis, é um indicio de que elas não estão linearmente correlacionadas, e, por isso não devem ser incluídas na análise fatorial.

Uma solução seria a exclusão do item 24: “O meu compromisso com a aprendizagem foi semelhante à média dos meus colegas”, ficando a escala com apenas dois itens constitutivos. No entanto, essa alternativa mostrou-se nada consistente, e o Alfa de Cronbach encontrado foi de 0,4.

Dessa forma a dimensão de percepção da “aprendizagem” não pôde ser mensurada enquanto um fator (ou seja, avaliada de uma forma agregada), mas somente pode ser avaliada por meio dos seus itens isolados. Quando da aplicação por futuros pesquisadores **sugere-se a não aplicação dessa parte do questionário**. Parece que mensurar aprendizagem por meio de uma auto avaliação ou pela percepção individual, não foi um caminho promissor no caso pós-doutoral.

A DIMENSÃO SUPORTE ORGANIZACIONAL

A dimensão “suporte organizacional” ou para ser mais preciso “apoio da IES” (para que não seja porventura confundido com o apoio de órgãos de fomento), foi pensada inicialmente em três níveis diferenciados – apoio do departamento, gestão do desempenho e valorização do docente.

Submetidos os 10 itens aplicados à análise da matriz de correlação por meio da KMO, encontrou-se um valor elevado e bastante favorável ($KMO = 0,844$), indicando que a dimensão era fatorável. No entanto, com o método de fatoração por meio da análise dos componentes principais (*Principal Component Analysis*), houve a indicação clara que os itens se agrupavam em apenas dois fatores.

| Código do item | Assertiva | Carga Fatorial | h ² | Alfa, se excluído o item |
|--|---|----------------|----------------|--------------------------|
| Q_25 | O meu departamento costuma apoiar docentes para que participem de estágios pós-doutorais. | 0,65 | 0,576 | 0,787 |
| Q_26 | No meu departamento, existem dificuldades para redistribuir tarefas, inviabilizando a liberação dos docentes para estágios pós-doutorais no exterior. | 0,53 | 0,462 | 0,807 |
| Q_27 | No meu departamento, as necessidades de qualificação docente são discutidas amplamente. | 0,71 | 0,518 | 0,783 |
| Q_28 | Na minha IES, o docente sabe exatamente o que fazer e quais são as metas de desempenho esperadas. | 0,72 | 0,533 | 0,786 |
| Q_29 | A minha IES desvaloriza novas ideias e propostas criativas de trabalho feitas pelo docente. | 0,51 | 0,405 | 0,809 |
| Q_30 | A minha IES procura conhecer as dificuldades encontradas pelo docente e toma providências para remover obstáculos ao desempenho eficaz. | 0,75 | 0,586 | 0,781 |
| Q_32 | A minha IES desvaloriza esforços do docente, interrompendo frequentemente projetos de trabalho em andamento. | 0,61 | | 0,419 0,796 |
| Q_34 | Na minha IES são frequentes as manifestações de reconhecimento pelo trabalho bem feito. | 0,68 | 0,516 | 0,795 |
| Fator 1: Apoio da IES. Número de itens = 8 | | | | α = 0,814 |
| Q_31 | Na minha IES existe esforço para manter os salários em patamares que permitam ao docente manter seu poder aquisitivo. | 0,59 | 0,669 | - |
| Q_33 | Na minha IES, os salários são compatíveis com aqueles pagos no mercado para os mesmos tipos de ocupação. | 0,65 | 0,580 | - |
| Fator 2: Percepção das políticas salariais. Número de itens = 2 | | | | α = 0,671 |

Tabela 5 :Cargas fatoriais e comunalidades (h²) para os itens dos fatores: “apoio da IES” e “percepção das políticas salariais”.

Por meio de uma análise semântica ou da avaliação de conteúdo dos itens dessas escalas, observa-se que no segundo fator indicado pela técnica, na verdade encontram-se apenas os itens 31 e 33 do questionário aplicado e observa-se um movimento de rotação da matriz, com um fator facilmente interpretável, no sentido que ambos são itens relacionados à percepção de valorização dos docentes por meio de políticas salariais das IES privadas.

Sendo assim, constituíram-se apenas dois fatores: um fator de suporte organizacional que agrupou 08 dos 10 itens (visto como um **fator único** para os casos IES públicas) e aqui denominado como “**apoio da IES**”, englobando itens de suporte, sejam eles de gestão do desempenho, apoio do departamento ou de valorização do docente; o outro fator denominado “**percepção das políticas salariais**” agrupou 02 dos 10 itens e estão propriamente condizentes com o contexto das instituições particulares (Tabela 5).

Os dois fatores Apoio da IES e percepção das políticas salariais apresentaram elevadas e boas cargas fatoriais (iguais ou superiores a 0,50), a percepção de apoio

por meio de políticas salariais mostrou uma consistência satisfatória com um Alpha de Cronbach no valor de 0,67 e o fator Apoio da IES revelou ótima precisão interna ($\alpha = 0,81$). Os bons índices de comunalidades entre os itens de cada fator, todos com h^2 acima de 0,40 e vários acima de 0,50 indicam e sintetizam que os todos os itens estão correlacionados entre si e possuem boa proporção da variância que é explicada pelos fatores extraídos.

A DIMENSÃO SUPORTE À TRANSFERÊNCIA

A dimensão suporte à transferência inicialmente pensada para ser composta por nove itens (conforme Tabela 2) manteve como válidos esses itens aplicados, não havendo necessidade de eliminação de nenhum dos itens constitutivos para que se aumentassem *scores* em prol da precisão e fidedignidade.

As análises iniciais indicavam a dimensão composta por dois fatores, sendo que em um dos fatores agrupavam-se apenas as afirmativas de nº 42 e nº 43 e os demais itens situavam-se em no outro fator. A interpretação por meio de análise do conteúdo semântico dos itens que compunha cada fator, indicava que talvez houvesse mais sentido semântico, a dimensão ser composta por três fatores, pois havia itens de assertivas que diziam respeito claramente a suporte material.

A decisão sobre o número de fatores a serem extraídos cabe ao pesquisador, que se fundamenta tanto em critérios estatísticos quanto teóricos ou semânticos. Por esse motivo, esses dados foram novamente analisados, forçando-se a solução da análise fatorial em três fatores, exclusivos.

A saída mostrada por esse tipo de análise direcionada, na verdade apenas deslocou o item 36, para que formasse um fator de forma isolada. Não parecia muito correto, pois o item ainda manteria grande relação com o primeiro fator, podendo situar-se em cada um deles. Portanto, mais uma vez indicando com essa disposição, que o desenho de dois fatores fosse o mais adequado.

Assim, retornou-se à solução mais “automatizada” (calculada em função do *eigenvalue* na matriz de correlações), ou seja, mais fundamentada na análise dos critérios estatísticos, ficando a dimensão de suporte à transferência estabelecida com dois fatores.

Em conformidade com o disposto na tabela 6, os itens do componente 01 abordam suportes relacionados à adequação do local de trabalho, à qualidade das ferramentas de trabalho, à disponibilidade de materiais e equipamentos, à carga de trabalho do docente e ao ambiente mais amplo que inclui a IES e os órgãos de fomento como desenvolvedores de incentivos propulsores à transferência. Por isso, esse fator recebeu a denominação simbólica de “ambiente de apoio à transferência”,

esse fator revelou boa consistência interna ($\alpha = 0,77$) e seus itens apresentaram boas cargas fatoriais.

| Código do item | Assertiva | Carga Fatorial | h^2 | Alfa, se excluído o item |
|--|---|----------------|-------|--------------------------|
| Q_35 | O ambiente da minha IES (desafios, oportunidades...) incentiva-me à aplicar o que desenvolvi no pós-doc. | 0,71 | 0,440 | 0,787 |
| Q_36 | O acúmulo de trabalho não tem me permitido tempo para aplicar o que desenvolvi no estágio pós-doutoral. | 0,51 | 0,631 | 0,807 |
| Q_37 | Falta-me incentivo institucional para aplicar no trabalho o que aprendi no pós-doc. | 0,75 | 0,755 | 0,783 |
| Q_38 | Falta-me incentivo dos órgãos de fomento para aplicar projetos de trabalho relacionados com o pós-doc. | 0,59 | 0,400 | 0,786 |
| Q_39 | Materiais e equipamentos estão disponíveis em quantidade suficiente à aplicação do que aprendi no pós-doc. | 0,65 | 0,693 | 0,809 |
| Q_40 | A qualidade das ferramentas de trabalho (computadores, laboratórios, bibliotecas...) são inadequados à aplicação dos novos conhecimentos que construí no pós-doc. | 0,61 | 0,544 | 0,781 |
| Q_41 | O local onde trabalho, no que se refere ao espaço, mobiliário, iluminação, ventilação e/ou nível de ruído, é adequado à aplicação das habilidades que desenvolvi com o pós-doc. | 0,60 | 0,616 | 0,795 |
| Fator 1: Ambiente de apoio à transferência. N° de itens = 7 | | | | $\alpha = 0,772$ |
| Q_42 | Meus colegas têm interesse nas tentativas que faço em aplicar no trabalho os conhecimentos que desenvolvi no pós-doc. | 0,67 | 0,672 | - |
| Q_43 | Meus colegas ressaltam mais os aspectos negativos do que os positivos em relação ao uso dos conhecimentos desenvolvidos no pós-doutorado. | 0,50 | 0,578 | - |
| Fator 2: Reações dos colegas ao pós-doc. N° de itens = 2 | | | | $\alpha = 0,632$ |

Tabela 6: Cargas fatoriais e comunalidades (h^2) para os itens dos fatores de suporte à transferência: “ambiente de apoio à transferência” e “reações dos colegas ao pós-doutorado”.

Os itens do fator 2 dizem respeito a aspectos de suporte à transferência de natureza psicossocial, regatando-se questões da transferência de conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas durante a pesquisa pós-doutoral sendo moldada pelas interações com os colegas e pelas as reações dos pares que foram percebidas pelo docente durante a convivência social no cenário após a realização do pós-doutorado no exterior.

Assim, o fator 2 denominado “Reações dos colegas ao pós-doc” enquanto componente da dimensão suporte à transferência é relacionado a um ambiente de interação com os pares que ofereça um suporte psicossocial aos pesquisadores. O fator foi composto por dois itens, apresentando boa consistência interna ($\alpha = 0,63$) para uma análise conjunta ou agregada.

A VARIÁVEL CRITÉRIO: A PERCEPÇÃO DE IMPACTO NO TRABALHO

Os itens constitutivos da percepção de impacto do pós-doutorado no trabalho foram submetidos a matriz de correlação extraída por meio da KMO, mostrando que a matriz de dados era fatorável ($KMO=0,825$). Ao realizar a análise fatorial com o método de fatoraço da análise dos componentes principais (*Principal Component Analysis*), os componentes não puderam ser rotacionados (seja pelo método *Direct Oblimin* ou pelo método *varimax*, tendo como *output* da rotaço a expresso “*Only one component was extracted. The solution cannot be rotated*”), dessa forma a análise dos componentes principais indicava fortemente um quadro com todos os itens formativos constituindo um fator único, estando todos os itens de impacto no trabalho correlacionados entre si.

Como se observa na Tabela 7, o fator impacto percebido no trabalho no nível do indivíduo revelou ótima consistência interna ($\alpha = 0,872$) e seus itens apresentaram boas cargas fatoriais, diante desse resultado de precisão promissor a análise fatorial confirma estudos anteriores e os resultados sugerem que tal fator apareça também em outras pesquisas que se utilizem dessa escala.

Convém lembrar que levantamentos anteriores que investigaram o impacto no trabalho por meio das percepções individuais também conseguiram ótimos índices de precisão e fidedignidade, em suas escalas aplicadas. (ABBAD-OC, 1999; ABBAD; GAMA; BORGES-ANDRADE, 2000; ABBAD *et. al*, 2001).

Pelo conteúdo semântico dos itens que compõem a percepção de impacto do pós-doutorado no trabalho docente, nota-se que a noção de impacto sobre o trabalho ocorre no nível do desempenho (produção), mas agrupa também outros itens que envolvem a percepção de qualidade motivaço e autoconfiança para a realizaço das tarefas de docente-pesquisador.

| Código do item | Assertiva | Carga Fatorial | h^2 | Alfa, se excluído o item |
|----------------|---|----------------|-------|--------------------------|
| Q_44 | A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas às habilidades e conhecimentos desenvolvidos no estágio de pós-doc. | 0,78 | 0,620 | 0,848 |
| Q_45 | A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não precisam estar relacionadas aos conhecimentos desenvolvidos no estágio de pós-doutorado. | 0,58 | 0,343 | 0,876 |
| Q_46 | Tenho produzido mais na universidade após a realizaço do pós-doutorado. | 0,75 | 0,557 | 0,855 |
| Q_47 | Aproveito todas as oportunidades que tenho para colocar em prática o que foi desenvolvido no pós-doc. | 0,74 | 0,549 | 0,857 |
| Q_48 | Costumo utilizar no trabalho as habilidades/ conhecimentos desenvolvidos no pós-doutorado. | 0,82 | 0,677 | 0,843 |

| | | | | |
|----------------------------|--|------|-------|------------------|
| Q_49 | Minha participação no pós-doutorado serviu para aumentar a minha autoconfiança no desempenho do meu trabalho | 0,80 | 0,648 | 0,847 |
| Q_50 | Minha participação no pós-doutorado aumentou a minha motivação para o trabalho | 0,78 | 0,617 | 0,850 |
| Número de itens = 7 | | | | $\alpha = 0,872$ |

Tabela 7: Cargas fatoriais e comunalidades (h^2) para a *Percepção de Impacto no Trabalho Docente*

Com todas as dimensões analisadas, uma validadas outras não, o questionário de Percepção de Impacto do pós-doutorado no Trabalho Docente pode ser aplicado por futuras pesquisas de avaliação de impacto pós-doutoral. Além de facilitar a produção de conhecimentos científicos futuros na área de comportamento organizacional, especialmente no campo do Treinamento, Desenvolvimento e de Educação Corporativa, pode sair do campo acadêmico de investigação e ser plenamente aplicável à área de Gestão de Ciência e Tecnologia e à área de Administração Educacional.

Como instrumento de avaliação e de *feedback*, poderá vir a ser útil como instrumento de diagnóstico e também como indicador indireto de necessidades estratégicas de investimento/treinamento gerencial nas áreas de gestão de conhecimento e práticas de valorização do docente, a fim de investigar de que modo as percepções do trabalhador pesquisador estão relacionadas com os níveis mais subjetivos do impacto da capacitação realizada por meio dos estágios pós-doutorais.

REFERÊNCIAS

ABBAD-OC, G. **Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento: IMPACT**. 1999. 262f, Tese (Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. 1999.

BASTOS, A. V. B. O suporte oferecido pela pesquisa na área de treinamento. **Revista de Administração – RAUSP**. São Paulo, v. 26, n. 4, p. 87-102, 1991.

BOOG, G. **Desenvolvimento de recursos humanos: investimento com retorno?** São Paulo: McGraw-Hill. 1980. 125 p.

BORGES-ANDRADE, J. E. Avaliação somativa de sistemas instrucionais: integração de três propostas. **Tecnologia Educacional**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 46, p. 29-39, 1982.

BORGES-ANDRADE, J. E. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, (número especial), p. 31-43. 2002. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300005>

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed/Bookman. 2006. 576 p.

CASTRO, P. M. R.; BORGES-ANDRADE, J. E. Identificação das Necessidades de Capacitação Profissional. **Revista de Administração – RAUSP**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 96-108, 2004.

CASTRO, P. M. R.; PORTO, G. S. Copo meio cheio ou copo meio vazio? Estágio pós-doutoral, face exposta, revisão crítica e agenda de pesquisa. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v. 32, n. 1, p. 159-184, 2016. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698140410>

DUTRA, M. L. Avaliação de Treinamento. **Tecnologia Educacional**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 57, p. 14-26, 1984.

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

KIRKPATRICK, D. L. Evaluation of training. In: **Training and development handbook**. CRAIG, R.L (Org.), pp.18.1–18.27. New York: McGraw-Hill. 1976.

LORENZ, K. M. Índices de avaliação para programas de treinamento de recursos humanos. **Tecnologia Educacional**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 37, p. 15-21, 1980.

MOURÃO, L.; PUENTE-PALACIOS, K. E. Formação Profissional. In: **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L. (Orgs), pp. 41-64, Porto Alegre: Artmed/Bookman. 2006.

PASQUALI, L. Instrumentalização no Estudo das Organizações: A utilização de Escalas Psicométricas. In: **Trabalho, Organizações e Cultura**. TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W (Orgs). pp. 75-82. São Paulo, Cooperativa de Autores Associados, 1997.

SOUZA, V. C. **Impacto da qualificação docente nos resultados de uma universidade**: o caso da UFBA. 2002. 153f. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Estudos Sociais Aplicados, Universidade de Brasília, Brasília. 2002.

STUFFLEBEAM, D. L. The CIPP model for program evaluation. In: **Evaluation models**: viewpoints on educational and human services evaluation. MADAUS, G.F.; KELLAGHAN, T.; STUFFLEBEAM, D. L. (Eds.), pp. 279-318. Boston: Mass Kluwer, 1983.

ANEXO I

Questionário Aplicado

(OBS: Alguns itens não passaram na validação, vide artigo na íntegra)

| | Nº |
|--|----|
| PESQUISA: IMPACTO DOS ESTÁGIOS PÓS-DOCTORAIS SOBRE O SISTEMA DE PÓS-GRADUAÇÃO | |
| 1. Sexo () Masc. () Fem 2. Ano de Nascimento: ____ 3. Ano de Admissão na IES: ____ | |
| 4. IES a que se encontra vinculado: _____ | |
| 5. Área do conhecimento: | |
| 6. Quantidade de Pós-doutorados realizados: () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () mais de cinco. Nota: no caso de vários pós-doutorados realizados, responda ao questionário tendo como base o <u>último</u> pós-doutorado concluído. | |
| 7. País de realização do Pós doutorado: | |
| 8. Duração (em meses) do Estágio Pós-doutoral: _____ | |
| 9. Havia disciplinas no Pós-doc? () Sim () Não | |

10. Conceito atribuído pela CAPES ao curso de Doutorado: () C () B () A
 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7
 () Doutorado realizado no exterior.

11. Ano de conclusão do Doutorado: _____ 12. Ano de conclusão do Pós-doutorado: _____

13 – Marque um “X” na resposta que melhor descreve seus interesses para ter participado do pós-doutorado:
 () Atendi a interesse pessoal () Atendi a interesse da IES () Atendi tanto a interesse da IES quanto meu

Para responder as questões que se seguem, utilize a seguinte escala:

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

14. () Acreditava que os conhecimentos que ia aprender poderiam ser aplicados no meu trabalho.

15. () Havia compatibilidade entre os objetivos do pós-doutorado e a minha necessidade de qualificação.

16. () Os conteúdos trabalhados no pós-doutorado eram adequados.

17. () As instalações, equipamentos, laboratórios e biblioteca da instituição no exterior eram adequados.

18. () Os serviços de apoio ao desenvolvimento do pós-doutorado (secretaria, organização interna...) na instituição no exterior eram inadequados.

19. () Os conteúdos trabalhados no pós-doutorado foram aplicáveis ao melhor desenvolvimento das minhas atividades na pós-graduação.

20. () O pós-doutorado ampliou a probabilidade de melhoria do meu desempenho na pós-graduação, como resultado do uso de novas habilidades e conhecimentos desenvolvidos.

21. () O pós-doutorado contribuiu para minha integração com outros colegas dentro da IES.

22. () A aprendizagem durante o estágio foi superior à minha expectativa inicial.

23. () No estágio, aproveitei todas as oportunidades para expandir meus conhecimentos sobre os conteúdos trabalhados.

24. () O meu compromisso com a aprendizagem foi semelhante à média dos meus colegas.

25. () O meu departamento costuma apoiar docentes para que participem de estágios pós-doutorais.

26. () No meu departamento, existem dificuldades para redistribuir tarefas, inviabilizando a liberação dos docentes para realização de estágios pós-doutorais no exterior.

27. () No meu departamento, as necessidades de qualificação docente são discutidas amplamente.

28. () Na minha IES, o docente sabe exatamente o que fazer e quais são as metas de desempenho esperadas.

29. () A minha IES desvaloriza novas ideias e propostas criativas de trabalho feitas pelo docente.

30. () A minha IES procura conhecer as dificuldades encontradas pelo docente e toma providências para remover obstáculos ao desempenho eficaz.

31. () Na minha IES existe esforço para manter os salários em patamares que permitam ao docente manter seu poder aquisitivo.

32. () A minha IES desvaloriza esforços do docente, interrompendo frequentemente projetos de trabalho em andamento.

33. () Na minha IES, os salários são compatíveis com aqueles pagos no mercado para os mesmos tipos de ocupação.

34. () Na minha IES são frequentes as manifestações de reconhecimento pelo trabalho bem feito.

35. () O ambiente da minha IES (desafios, oportunidades...) incentiva-me à aplicar o que desenvolvi no pós-doutorado.

36. () O acúmulo de trabalho não tem me permitido tempo para aplicar os conhecimentos que desenvolvi no estágio pós-doutoral.

37. () Falta-me incentivo institucional para aplicar no trabalho o que aprendi no pós-doc.

38. () Falta-me incentivo dos órgãos de fomento para aplicar projetos de trabalho relacionados com o pós-doc.

39. () Materiais e equipamentos estão disponíveis em quantidade suficiente à aplicação do que aprendi no pós-doc.

40. () A qualidade das ferramentas de trabalho (computadores, laboratórios, bibliotecas...) são inadequados à aplicação dos conhecimentos que construí no pós-doc.

41. () O local onde trabalho, no que se refere ao espaço, mobiliário, iluminação, ventilação e/ou nível de ruído, é adequado à aplicação das habilidades e conhecimentos que desenvolvi com o pós-doutorado.

| |
|---|
| 42. () Meus colegas têm interesse nas tentativas que faço em aplicar no trabalho os conhecimentos que desenvolvi no pós-doutorado. |
| 43. () Meus colegas ressaltam mais os aspectos negativos do que os positivos em relação ao uso dos conhecimentos desenvolvidos no pós-doutorado. |
| 44. () A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas às habilidades e conhecimentos desenvolvidos no estágio de pós-doutorado. |
| 45. () A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não precisam estar relacionadas aos conhecimentos desenvolvidos no estágio de pós-doutorado. |
| 46. () Tenho produzido mais na universidade após a realização do pós-doutorado. |
| 47. () Aproveito todas as oportunidades que tenho para colocar em prática o que foi desenvolvido no pós-doc. |
| 48. () Costumo utilizar no trabalho as habilidades/conhecimentos desenvolvidos no pós-doutorado. |
| 49. () Minha participação no pós-doutorado serviu para aumentar a minha auto-confiança no desempenho do meu trabalho. |
| 50. () Minha participação no pós-doutorado aumentou a minha motivação para o trabalho. |

SOBRE O ORGANIZADOR

RODRIGO MARQUES DE ALMEIDA GUERRA: Doutor em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUCRS, Brasil, com Ampla Associação com a Universidade de Caxias do Sul, UCS, Brasil (2017). É Mestre em Engenharia de Produção (2005) pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Especialista em Gestão da Qualidade e Produtividade (2002) pela UFPB, Especialista em Logística Empresarial (2003) pela Universidade Potiguar (UNP) e Graduado em Administração (2001) pela UFPB. Atualmente, é docente e pesquisador do PPGAd - Programa de Pós-Graduação em Administração da UFPA (Universidade Federal do Pará) e líder do grupo de pesquisa GESCOM – Estratégia e Competitividade em Organizações da Amazônia. Tem interesse pelos seguintes temas: Estratégia organizacional, Empreendedorismo e Inovação, Ambidestria organizacional, Desempenho da firma e Internacionalização de empresas em mercados emergentes.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 2, 9, 13, 19, 25, 29, 33, 34, 35, 36, 42, 62, 68, 72, 73, 75, 84, 85, 86, 95, 103, 104, 107

Agronegócio Brasileiro 51, 52, 53, 54, 59, 60

Ambidestria Organizacional 73, 75, 76, 77, 82, 83, 84, 85, 87, 107

Antecedentes 88, 89

B

Bem-estar 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 14, 16, 17, 20, 21, 22

C

Coleta de dados 28, 29, 66, 67, 70, 80, 82, 88, 89, 93

Crescimento em vendas 75, 76, 77, 79, 80, 82, 83, 84

D

Desenvolvimento sustentável 37, 40, 41

E

Empresas Exportadoras 66, 75, 76, 77, 80, 83, 84

Estratégia 25, 35, 36, 62, 63, 72, 73, 75, 83, 84, 96, 107

Exploitation 75, 76, 77, 78, 80, 82, 83, 84, 85, 86

Exploration 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 85, 86

Exportação 51, 56, 58, 68, 87

G

Gerenciamento 23, 24, 25

Gerenciamento de Restaurantes 23

I

Impacto 27, 33, 68, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 102, 103, 104

Impacto do pós-doutorado no trabalho docente 88, 102

Importação 38, 49, 51, 56

Internacionalização 83, 84, 107

Investimento direto estrangeiro 51, 56, 59, 61

L

Lucratividade 29, 33, 75, 76, 77, 79, 80, 82, 83, 84, 86, 87

O

Organizações 4, 25, 27, 36, 52, 63, 64, 65, 66, 73, 77, 78, 83, 84, 86, 103, 104, 107

Orientação Empreendedora 62, 63, 64, 65, 66, 70, 72, 73, 74, 85

P

Pequenas e médias empresas 35, 36

Políticas Públicas 1, 4, 7, 9, 11, 13, 20

Q

Qualidade de vida 1, 5

R

Reciclagem de alumínio 44, 45, 47, 48, 49

Reciclagem de materiais 37, 42, 43, 50

Restaurantes 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36

T

Trabalho Docente 88, 89, 91, 92, 94, 102, 103

Tratamento de resíduos 37, 46



**EDITORIA
ARTEMIS
2020**