

# **Avaliação da Reacção dos Mestrados de acordo a formação Adquirida em Gestão de Recursos Humanos**

## **Autores:**

- 1- Bernardo Mendes Carlos Neto (Lic.). Licenciado em Contabilidade e Administração (Auditória) pelo Instituto Superior Técnico de Angola (ISTA);
- 2- Falso Zua Muanza Massenga (Lic.). Licenciado em Ciências de Educação na especialidade de Pedagogia pelo Instituto Superior de Ciências de Educação do Uíge/Angola, Professor e pesquisador;
- 3- Florinda António Seabra (Lic.). Licenciada em Ambiente de Gestão do Território, pela Universidade Metodista de Angola (UMA). Ocupação: Técnica de Carreiras.

**Contactos:**[muanzafalso2@gmail.com](mailto:muanzafalso2@gmail.com)/[244939044373](tel:244939044373); [936810109](tel:936810109); [923980878](tel:923980878)

## **RESUMO**

A pesquisa em estudo trata sobre a avaliação da reacção dos Mestrados de acordo a formação adquirida em Gestão de Recursos Humanos, cujo objectivo consistiu em avaliar a reação dos mestrados com base a formação recebida durante a semana. Os resultados foram colectados pela técnica de questionário por inquérito com carácter de múltipla escolha, e foi aplicado numa amostra de 23 mestrando tendo a omissão de dois mestrados. E, o SPSS, encarregou-se no tratamento dos dados quantitativos e foram representados em linguagem estatística. Os resultados dos inquéritos apontam que, o factor tempo condicionou na aquisição dos conhecimentos práticos outrossim, as instalações não oferecem condições condignas para atender a satisfação dos mestrados. Sugerimos que as cadeiras práticas fossem alargadas a duas semanas, com vista a permitir maior debate e domínio nas disciplinas práticas. E, para se evitar o aborrecimento e sonância as instalações da instituição devem ser restruturadas oferendo condições condignas para atrair novos mestrados.

**Palavras-Chaves:** Avaliação; Reacção; Gestão de Recursos Humanos.

## **ABSTRACT**

The research under study deals with the evaluation of the reaction of the Master's students according to the training acquired in Human Resources Management, whose objective was to evaluate the reaction of the Master's students based on

the training received during the week. The results were collected using the multiple-choice survey questionnaire technique, and it was applied to a sample of 23 master's students, omitting two master's students. And, the SPSS, was in charge of the treatment of the quantitative data and they were represented in statistical language. The results of the surveys show that the time factor conditioned the acquisition of practical knowledge, and the facilities do not offer decent conditions to meet the satisfaction of master's students. We suggested that the practical subjects be extended to two weeks, with a view to allowing greater debate and mastery in the practical disciplines. And, to avoid boredom and noise, the institution's facilities must be restructured, offering decent conditions to attract new master's students.

**Keywords:** Evaluation; Reaction; Human resource Management.

## 1. Introdução

O presente trabalho tem como objectivo avaliar a reacção dos mestrandos sobre a formação recebida. A mesmíssima, teve a duração de uma semana.

Assim, a formação cingiu-se sobre a avaliação de investimento em gestão de recursos humanos onde foi debatidos conceitos úteis referente o módulo. De igual modo, o preleitor apresentou alguns modelos de avaliação da reacção de diferentes autores com maior realce o modelo de Kirkpatrick.

Este modelo surgiu nos anos de 1954 com o propósito de mensurar o grau de formação inculcada nos formandos. Por sua vez, este modelo, constituiu objecto de estudo e de aceitação metodologia pelas empresas e pesquisadores devido do seu carácter estrutural.

Para Kirkpatrick, (1994) apud Dias (2006) ressalta que, este modelo foi estruturado em 4 níveis e a sua avaliação deve ser baseada em forma sequencial como:

- Avaliar as reações dos formandos: esta primeira etapa consiste em procurar saber por parte dos formandos se gostaram da formação ou não;
- Avaliar o nível de aprendizagem: Saber do impacto dos conteúdos ministrados, competências etc em que foram assimilados;
- Comportamento: Saber das mudanças ocorridas no trabalho;

- Resultados: descobrimento dos êxitos e das falhas e como superar nas próximas formações.

Estes 4 níveis, quando são bem avaliados permitem as organizações detetarem falhas e êxitos ocorridos durante a formação. E, em questão de erros o desafio é superar.

De acordo Kraiger (2002), não comunga com o modelo de Kirkpatrick, para ele apenas existem três razões para avaliar uma formação a saber:

1. Tomada de decisões (decidir que conteúdos e/ou actividades a manter/substituir num programa e decidir se determinado curso deve ou não, ser mantido);
2. Feedback (identificar forças e fraquezas de formandos e formadores);
3. Marketing (usar resultados da avaliação para ‘vender’ a formação a futuros formandos, departamentos ou empresas).

Todavia, a nossa pretensão não é apresentar comparações sobre modelos de reacção, mas sim limita-nos simplesmente em avaliarmos a formação que decorreu na Universidade Y, no sentido de saber de que ponto é o seu grau de satisfação verso insatisfação nos formandos de cordo a formação recebida.

Assim sendo, neste trabalho apresentaremos de forma clara o método que foi utilizado para apurar a avaliação de reacção dos mestrandos durante à formação. Este método será útil para detetar os resultados, em que serão apresentados em tabelas e gráficos percentuais.

## **2. MÉTODOS**

### **2.1- Casos**

O trabalho adicou-se em fazer um estudo de pesquisa aos mestrandos da Universidade Y que receberam a formação sobre a avaliação de investimento em gestão de recursos humanos. Esta formação tinha a duração de três horas e meias durante a semana totalizando desassete horas e meia, e foram debatidos os seguintes temas: Introdução; Contextualização do investimento em recursos humanos; Mensuração dos recursos humanos; Avaliação de investimentos em recursos humanos; Estudo de casos: aplicação dos modelos e finalmente comunicação de resultados da avaliação de investimentos em recursos humanos. Estes temas foram ministrados por fazerem parte do embasamento teórico sobre o módulo.

A acção formativa teve lugar no pretérito dia 11 de Agosto de 2023 numa das salas da Universidade, onde contou com a presença de 30 mestrandos. Ao findar da actividade, a direcção entregou uma ficha de inquérito com perguntas fechadas e de múltipla escolha, para avaliar a formação, as condições da instituição e o perfil do formador.

Dos 30 mestrandos, foram enviadas 30 inquéritos por via online, retornando apenas 23 e duas fichas omissas por razões desconhecidas. A amostra foi constituída por 18 homens e 12 mulheres, após o retorno, notou-se 11 inquérito foram preenchido pelo género feminino e 12 do género masculino, tendo duas omissões, totalizando 23 participantes.

## **2.2- Medidas**

Utilizamos uma ficha de avaliação da formação da Universidade Y. Esta ficha de inquérito, está constituído por 10 itens que agregam em três sub-escalas, a saber: Avaliação da disciplina; Avaliação dos serviços e instalações; Avaliação do instrutor e Auto-Avaliação. Estes itens são cotados numa escala de 1 à 5 com as seguintes valências: 1- Péssimo; 2- Ruim; 3- Regular; 4- Bom e 5- Excelente. Quando ao preenchimento, os participantes foram bem informados sobre a regra de preencher o inquérito, a sua exigência deveu-se simplesmente em colocar um X na escala onde achou pertinente. Além disso explicamos que a pesquisa é anónima.

## **2.3- Procedimentos e Análise**

Quando ao procedimento, recorremos ao programa SPSS que serviu de suporte para o tratamento dos dados colectados. Esta técnica permitiu transformar os resultados numa linguagem matemática.

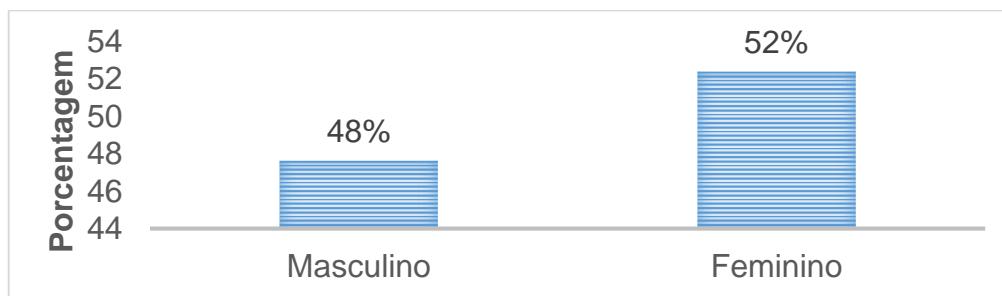
Os resultados provenientes do instrumento da ficha de avaliação de reacção da formação dada pela Universidade Y, foram compilados e reunidos em tabelas e gráficos referente as actividades decorrida no pretérito dia 11 de Agosto de 2023.

### 3- RESULTADOS DA FICHA DE INQUÉRITO

**Tabela nº 01: Género dos participantes a formação**

		Frequênci a	Percentag e m	Percentag e m válida	Percentag e m acumulativa
Válido	Masculino	10	43,5	47,6	47,6
	Feminino	11	47,8	52,4	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissio	Sistema	2	8,7		
	Total	23	100,0		

**Gráfico nº 01: Género dos participantes a formação**

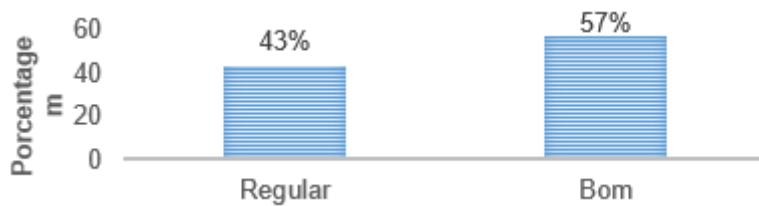


A tabela e o gráfico acima descreve o género dos Mestrandois inquiridos, onde amostra foi de vinte e um (21) participantes, entre eles: dez (10) do género masculino que correspondeu 48% e onze (11) do sexo feminino com uma percentagem de 52%, totalizando à cem porcentos (100 %), dos inquiridos.

**Tabela nº 02: Atingiu os seus objectivos**

		Frequênci a	Percentag e m	Percentag e m válida	Percentag e m acumulativa
Válido	Regular	9	39,1	42,9	42,9
	Bom	12	52,2	57,1	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissio	Sistema	2	8,7		
	Total	23	100,0		

**Gráfico nº 02: Atingiu os seus objectivos**

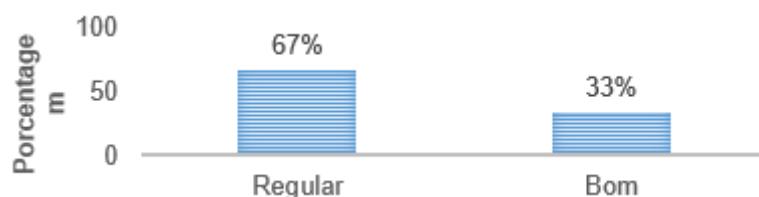


Quando pensamos em saber sobre o conhecimento transmitido pelo formador se atingiu ou não os objectivos, os participantes a pesquisa responderam de seguinte modo: 9 inquiridos apontaram que o formador atingiu os objectivos de forma “regular” cuja margem percentual é de 43% ao passo que, 12 mestrandos afirmam que os objectivos foram bem atingidos, sua percentagem teve a equivalência de 58%. Não houve nenhum mestrado que sinalizou em “péssimo” e muito menos em “ruim”. Com isso, dá-nos o indicativo que o formador foi perito na matéria e alcançou os seus objectivos apesar que não de forma excelente.

**Tabela nº 03: Apresentou equilíbrio entre teoria e prática**

		Frequênci a	Percentag e m	Percentag e m válida	Percentag e m acumulativa
Válido	Regular	14	60,9	66,7	66,7
	Bom	7	30,4	33,3	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissos	Sistema	2	8,7		
	Total	23	100,0		

**Gráfico nº 03: Apresentou equilíbrio entre teoria e prática**



Quando a esta questão, a tabela e o gráfico, especifica as seguintes divergências de cotação na resposta onde 14 mestrandos que corresponde a 67% salientam que o equilíbrio entre a prática e a teoria foi “Regular” e 7 participantes que corresponde a 33% apontam que foi “Bom”. Pela maioria nota-se que o formador não foi muito além com a prática, presumindo que, o factor tempo estava na base disso.

**Tabela nº 04: O conteúdo do curso foi útil**

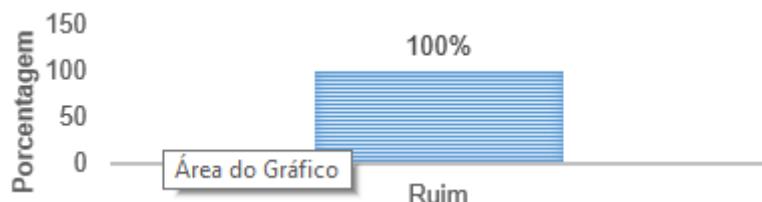
		Frequênc cia	Percentage m	Percentage m válida	Percentage m acumulativa
Válido	Excelente	21	91,3	100,0	100,0
Omissos	Sistema	2	8,7		
Total		23	100,0		

**Gráfico nº 04: O conteúdo do curso foi útil**

A partir da tabela e do gráfico representa os 21 Mestrados inquiridos do curso de Gestão de Recursos Humanos, e que corresponde a cem porcentos (100%). Assim, na questão ora colocada sobre os conteúdos se foram úteis ou não, os participantes responderam de forma unânimes em apontarem que o conteúdo foi excelente. Esta hipótese teve uma percentagem de cem por centos (100%) a pesar que houve omissão de dois mestrandos por razões desconhecida.

**Tabela nº 05: A carga horária foi adequada**

		Frequênc cia	Percentage m	Percentage m válida	Percentage m acumulativa
Válido	Ruim	21	91,3	100,0	100,0
Omissos	Sistema	2	8,7		
Total		23	100,0		

**Gráfico nº 05: A carga horária foi adequada**

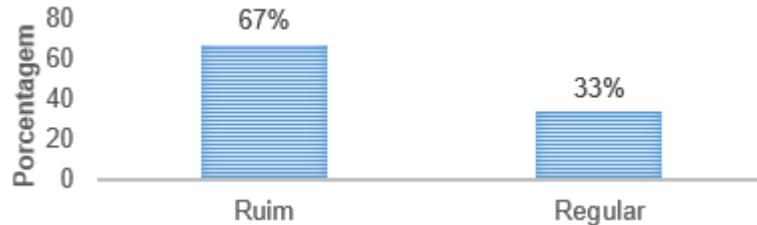
A tabela e o gráfico em epígrafe, ilustra sobre a carga horaria. Nesta questão os 21 inqueridos que corresponde a 100%, apontam que a carga horária foi ruim. Pois olhando pelo impacto da disciplina que tem caracter teórico e pratico uma

semana de aula é insuficiente, prejudicando de um lado os mestrandos, assim como ao formador em não alcançar na sua íntegra o programa planificado.

**Tabela nº 06: Adequação das instalações**

		Frequênci a	Percentage m	Percentage m válida	Percentage m acumulativa
Válido	Ruim	14	60,9	66,7	66,7
	Regular	7	30,4	33,3	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissos	Sistema	2	8,7		
	Total	23	100,0		

**Gráfico nº 06: Adequação das instalações**

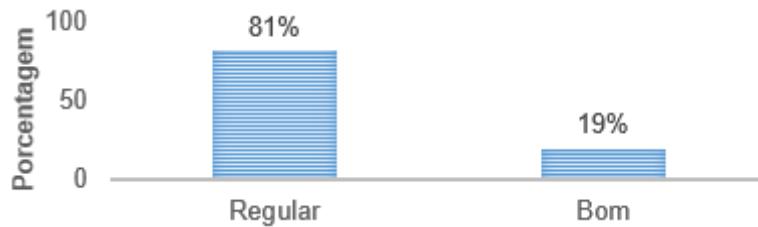


Observando a tabela nº 06 percebe-se que 67% que corresponde a 14 inqueridos, consideram as instalações da instituição “Ruim” e 33% consideram “Regular”. Significa que, as instalações da universidade não estão em condições para atrair os mestrandos.

**Tabela nº 07: Pontualidade**

		Frequênci a	Percentage m	Percentage m válida	Percentage m acumulativa
Válido	Regular	17	73,9	81,0	81,0
	Bom	4	17,4	19,0	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissos	Sistema	2	8,7		
	Total	23	100,0		

**Gráfico nº 07: Pontualidade**

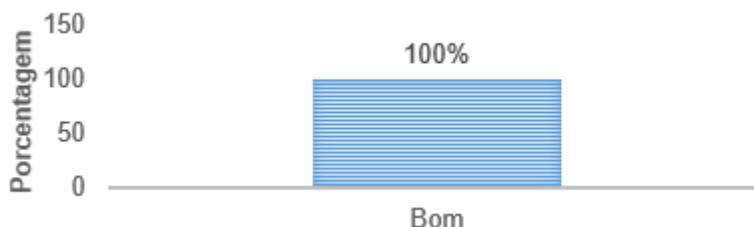


Segundo a tabela e o gráfico “nº 07” depois de questionarmos sobre a pontualidade do facilitador os mestrandos responderam de seguinte modo: 17 mestrandos que corresponde a 81% apontam que a pontualidade do facilitador foi Regular, ao passo que 4 inqueridos que corresponde a 19% afirmam que a pontualidade do Docente foi “Bom”.

**Tabela nº 08: Clareza na exposição do assunto**

		Frequênci a	Percentag em	Percentag em válida	Percentag em acumulativa
Válido	Bom	21	91,3	100,0	100,0
Omissos	Sistema	2	8,7		
Total		23	100,0		

**Gráfico nº 08: Clareza na exposição do assunto**

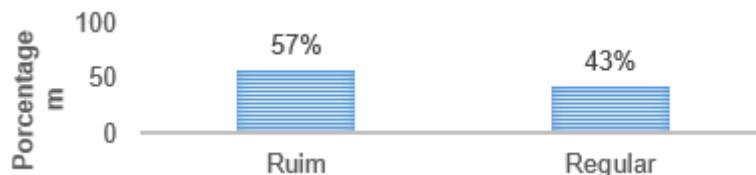


A tabela em epígrafe, ao procuramos questionar sobre a clareza na transmissão dos conteúdos, os mestrandos foram unanimes em apontarem na opção “Bom” cuja percentagem foi de 100%. Isto significa que o professor transmite bem os seus ensinamentos.

**Tabela nº 09: Qual é o nível dos seus conhecimentos antes do curso**

		Frequênci a	Percentag e m	Percentag e m válida	Percentag e m acumulativa
Válido	Ruim	12	52,2	57,1	57,1
	Regular	9	39,1	42,9	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissos	Sistema	2	8,7		
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico nº 09: Qual é o nível dos seus conhecimentos antes do curso**

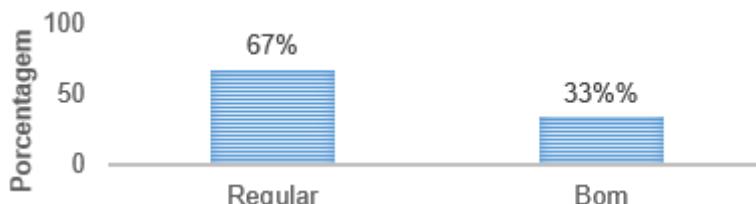


Quando a esta questão, a tabela e o gráfico, ilustra o nível de conhecimento antes do curso, onde 12 mestrandos que corresponde a 57% o seu nível de conhecimento foi Ruim e 33% que corresponde a 9 participantes assinalam que o seu nível de conhecimento foi Regular. Isto significa que, a maioria dos formandos não tinham domínio à disciplina.

**Tabela nº 10: Qual o nível de seus conhecimentos depois do curso**

		Frequênci a	Percentag e m	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Regular	14	60,9	66,7	66,7
	Bom	7	30,4	33,3	100,0
	Total	21	91,3	100,0	
Omissos	Sistema	2	8,7		
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>100,0</b>		

**Gráfico nº 10: Qual o nível de seus conhecimentos depois do curso**

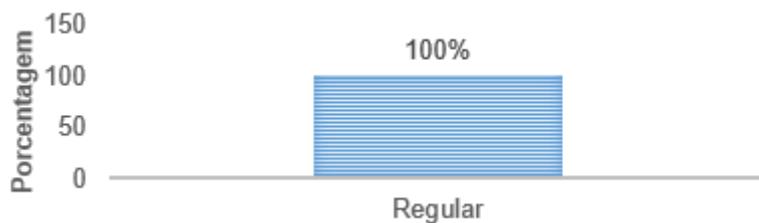


Quando a esta questão, a tabela, ilustra que o nível de conhecimento depois do curso 67% que corresponde a 14 mestrandos o seu nível de conhecimento foi Regular e 33% que corresponde a 7 participantes assinalam que o seu nível de conhecimento foi Bom.

**Tabela nº 11: Como avalia o seu desempenho na disciplina**

		Frequênci a	Percentag e m	Percentag e m válida	Percentag e m acumulativa
Válido	Regular	21	91,3	100,0	100,0
Omissos	Sistema	2	8,7		
Total		23	100,0		

**Gráfico nº 11: Como avalia o seu desempenho na disciplina**



A tabela e o gráfico nº 11 descreve-nos sobre o desempenho dos mestrandos na disciplina, ao procurarmos aferir da veracidade, os mesmos foram unanimes nas suas Autos-Avaliações, dizendo que se encontram num nível Regular, tendo uma percentagem de 100%.

#### **4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Com base os resultados provenientes da ficha de inquérito notou-se que alguns conteúdos abordados não foram bem alcançados na sua íntegra devido de vários factores tais como: factor tempo, instalação da instituição.. No que concerne o tempo os mestrandos salientaram que o tempo da formação foi ruim, impossibilitando o aprofundamento da prática de exercícios, este indicador causou insatisfação nos mestrandos e quiçá ao formador. Como sabemos o tempo é um factor chave para o alcance dos objectivos, assim, a insuficiência no tempo causa dificuldades na aprendizagem

Logo, independentemente de cada fuso, é preciso que os gestores tenham maior cuidado na atribuição com tempo da formação e concomitantemente o seu respeito.

O respeito pelo tempo demonstra valores morais ao indivíduo, e o compromisso pelo tempo gera harmonia, mas as promessas quebradas ainda que pequenas ferem a imagem profissional (Manuel, 2009).

Para se evitar ferir a imagem dos profissionais a correrem com os conteúdos, a Universidade Y deve rever o tempo atribuído nos módulos de gestão dos recursos humanos sobre tudo as disciplinas que abrangem a teoria e prática a fim de se evitar dificuldades na aplicação dos conteúdos após a formação.

## **6. Conclusões**

Com base os resultados apresentados neste trabalho, concluímos que:

- O Facilitador domina o conteúdo onde detetou-se que na parte teórica conseguiu atingir com os objectivos traçados;
- Durante a formação não ouve um equilíbrio entre a prática e teoria, devido do factor tempo;
- Os conteúdos apresentados aos mestrandos foram úteis, pois, permitiu despertar o interesse pelo investimento em gestão de recursos humanos e financeiros;
- A carga horaria não foi adequada, e prejudicou os mestrandos na concepção dos exercícios;
- As instalações da instituição não oferecem condições para receptionar uma formação direcionada aos mestrandos;
- A pontualidade do professor foi regular;
- Houve clareza na transmissão dos conhecimentos;
- O nível de conhecimentos dos mestrandos antes da formação foi ruim;
- Depois da formação o nível de conhecimentos dos mestrandos foi regular;
- O nível de conhecimento adquirido pelos mestrandos foi regular.

## **5. Sugestões**

Com base as conclusões apresentadas, sugerimos que:

- Na próxima formação haja equilíbrio entre a prática e teoria;
- As cadeiras práticas fossem alargadas a duas semanas, com vista a permitir maior debate e domínio nas disciplinas práticas.
- Para se evitar o aborrecimento e sonânciam as instalações da instituição devem ser restruturadas oferendo condições condignas para atrair novos mestrandos;

- Os conhecimentos adquiridos no módulo sobre a avaliação de investimento em recursos humanos, fossem aplicados nas instituições e na vida pessoal.

## Bibliografia

Dias, T. P. (2006). *Avaliação da Reacção dos Formandos a um Curso de Formação Técnica*.

Kraiger, K. (2002). '*Decision-Based Evaluation' In Creating, Implementing, and Maintaining Effective Training and Development State-of-the-Art Lessons for Practice* . São Francisco: Jossey.Bass.

Manuel, S. (2009). *A responsabilidade do professor perante o tempo escolar*. São Paulo.

## APÊNDICE: INQUÉRITO SOBRE AVALIAÇÃO DE REACÇÃO

Prezado Mestrando/a, o inquérito que lhe é dirigido, tem como objectivo recolher informações para avaliação do módulo “**de Avaliação de Investimento em Gestão de Recursos Humanos**”, assim, as informações por serem úteis, serão empregues na pesquisa do trabalho. Pelo que, esperamos que participe de forma livre e responsável no preenchimento deste inquérito, que será exclusivamente para fins académicos, no sentido de sabermos o nível de satisfação dos mestrados da Universidade Y, pelo que, serão respeitadas a confidencialidade das suas informações individuais.

Para responder a cada uma das perguntas abaixo indicadas deve assinalar X em uma das cinco opções possíveis.

**1- PÉSSIMO; 2- RUIM; 3- REGULAR; 4- BOM; 5- EXCELENTE.**

GÊNERO: M ( ) F( )

AVALIAÇÃO DDISCIPLINA/PROGRAMA	1	2	3	4	5
	PÉSSIMO	RUIM	REGULAR	BOM	EXCELENTE
Atingiu os seus objectivos					
Apresentou equilíbrio entre teoria e prática					
O conteúdo do curso foi útil					
A carga horária foi adequada					
AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS DA INSTALAÇÃO	1	2	3	4	5
	PÉSSIMO	RUIM	REGULAR	BOM	EXCELENTE
Adequação das instalações					
AVALIAÇÃO DO INSTRUCTOR	1	2	3	4	5
	PÉSSIMO	RUIM	REGULAR	BOM	EXCELENTE
Pontualidade					
Clareza na exposição do assunto					
AUTO-AVALIAÇÃO	1	2	3	4	5
	PÉSSIMO	RUIM	REGULAR	BOM	EXCELENTE
Qual é o nível dos seus conhecimentos antes do curso					
Qual o nível de seus conhecimentos depois do curso					

**FAÇA ALGUM COMENTÁRIO QUE ACHAR OPORTUNO.**

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO!