

Relações entre suporte à aquisição e à transferência de aprendizagem e o domínio de competências em relação ao uso do sistema eletrônico de informações (SEI).

Autores: Paulo Daltro, Catarina Odelius e Pablo Freitas

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi identificar relações existentes entre suporte à aquisição e à transferência de aprendizagem e o domínio de competências relativas ao uso do Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Para tanto, aplicou-se um questionário eletrônico composto por dois instrumentos: Escala de Domínio de Competências Relativas ao Uso do SEI (EDCRUS) e o Inventário de Suporte à Aprendizagem em Organizações (ISAO) em duas organizações públicas brasileiras: Universidade de Brasília (UnB) e Superior Tribunal de Justiça (STJ). Os resultados apontaram que os fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência são fracamente correlacionados com os fatores do domínio de competências relativas ao uso do SEI, e que os fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência apresentaram associações moderadas, positivas e significativas entre os fatores, sendo que existe correlação moderada positiva e significativa para os próprios fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência.

Palavras-Chave: Suporte à Aprendizagem, Suporte à Aquisição, Suporte à Transferência, Domínio de Competências, Sistema Eletrônico de Informações.

Introdução

A aprendizagem é entendida como o processo pelo qual competências são adquiridas pelo indivíduo (Abbad & Borges-Andrade, 2004; Freitas & Brandão, 2005). Competências são resultado da aprendizagem individual e podem ser definidas como comportamentos observáveis que levam as organizações a melhores desempenhos e resultados (Boyatzis, 1982). A aprendizagem de competências pode ocorrer de múltiplas formas, cabendo às organizações oferecer suportes aos seus colaboradores para que se envolvam continuamente em processos de aprendizagem e também façam uso do que foi aprendido, transferindo as competências aprendidas para o trabalho (Cheng & Hampson, 2008; Blume, Ford, Baldwin & Huang, 2010;

Chiaburu, Van Dam & Hutchins, 2010; Choi & Jacobs, 2011; Noe, Clarke & Klein, 2014). O conceito de suporte diz respeito às características da organização e do ambiente que facilitam ou dificultam a aprendizagem de competências e sua aplicação no trabalho (Abbad, 1999; Abbad, Coelho Junior, Freitas & Pilati, 2006, Correia-Lima, Loiola & Pereira, 2016).

Suportes organizacionais à aprendizagem caracterizam-se como estímulos materiais e psicossociais oferecidos pela organização para favorecer a aprendizagem de indivíduos no trabalho (Balarin, Zerbini & Martins, 2014). A relação entre o suporte organizacional (material ou psicossocial) e a aprendizagem provém da ideia de que a organização (e o ambiente de trabalho) possuem atributos que podem favorecer ou limitar a aprendizagem de competências (Chiaburu et al., 2010; Choi & Jacobs, 2011; Coelho Júnior, Abbad & Todeschini, 2005; Jansen, Vera & Crossan, 2009).

Uma revisão de literatura feita por Correia-Lima, Loiola & Pereira (2016) permitiu observar que as escalas de suporte validadas no campo usualmente abordam apenas a etapa de aquisição, ou quando consideram a etapa de transferência, não testam itens que se relacionam a cada uma dessas etapas para identificar se há diferenças quanto aos suportes por fase do processo de aprendizagem. Visando atender a essa demanda, os autores desenvolveram um instrumento para medir a percepção de suportes em diferentes etapas da aprendizagem individual: aquisição (endógena) e transferência (exógena) em suas dimensões material e psicossocial, relacionadas a experiências específicas de aprendizagem, que neste trabalho estão associadas as competências necessárias ao uso do Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Nesse contexto, a Escala de Domínio de Competências Relativas ao Uso do SEI (EDCRUS) construída e validada por Daltro, Freitas & Odelius (2018) com base em pesquisa documental, validação de juízes e realização de pré-testes apresentou

propriedades psicométricas satisfatórias para a avaliação do grau de domínio de competências relativas ao uso do SEI em organizações públicas brasileiras de médio e grande porte e de diferentes ramos (65% de variância total explicada e $\alpha = 0,98$, $\alpha = 0,91$ e $\alpha = 0,93$, para cada um dos três fatores, respectivamente).

Acredita-se que ao direcionar o respondente a competências definidas do seu ambiente de trabalho, há um melhor resultado na mensuração da sua percepção sobre aprendizagens específicas o que contribui para redução de vieses recorrentes em estudos do campo (Correia- Lima, Loiola & Leopoldino, 2015). Tendo em vista que são raros os trabalhos empíricos centrados na análise de microprocessos de aprendizagem no contexto das organizações (Abbad, Loiola, Zerbini & Borges-Andrade, 2013), este estudo busca medir as relações existentes entre suporte à aquisição e à transferência de aprendizagem e o domínio de competências relativo ao uso do SEI.

Suporte à Aquisição e à Transferência de Aprendizagem

Para criar um ambiente favorável à aprendizagem contínua, a organização deve além de fornecer eventos formais de capacitação, oferecer suporte para a aprendizagem e para a aplicação de novas habilidades no contexto de trabalho (Coelho Junior, Abbad & Vasconcelos, 2008). Os ambientes organizacionais que oferecem suporte ao desempenho do indivíduo no trabalho terão maiores índices de aprendizagem (aquisição e transferência) do que as organizações que costumam responsabilizar o indivíduo pelo nível de competência que apresentam (Abbad & Borges-Andrade, 2004).

A noção de suporte diz respeito a processos que podem ser aplicados para facilitar a aprendizagem. Foi possível identificar na literatura que existem alguns tipos de variáveis relacionadas a contextos organizacionais que podem influenciar a aprendizagem. Entre elas, destacam-se: suporte organizacional, suporte à aprendizagem e suporte à transferência. A ideia de ‘suporte organizacional’ de acordo

com Abbad (1999), diz respeito à opinião dos empregados acerca das práticas organizacionais de gestão de desempenho (estabelecimento de metas de trabalho, sistemas de recompensa, investimento em capacitação), valorização do servidor (respeito às ideias, esforço e interesses individuais dos recursos humanos) e apoio gerencial ao treinamento (para viabilizar a participação dos subordinados em eventos instrucionais).

Nessas circunstâncias, pode-se dizer que o conceito de ‘suporte organizacional’ refere-se à percepção sobre o quanto a organização se preocupa com o bem-estar e valoriza as contribuições dos indivíduos que nela trabalham (Abbad, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Abbad, Freitas & Pilati, 2006; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Salehzadeh, Asadi, Khazaei Pool, Reza Ansari, & Haroni, 2014).

Por sua vez, o conceito de ‘suporte à aprendizagem’ envolve os estímulos promovidos pela organização para que os indivíduos adquiram competências, as apliquem no trabalho e as transfiram de forma efetiva para a organização (Abbad et al. 2013). O suporte à aprendizagem corresponde à percepção do indivíduo sobre condições (que podem facilitar ou restringir) a aprendizagem e sua aplicação no trabalho, referindo-se ao apoio de pares, colegas e chefias não apenas à transferência de treinamento, mas também à aprendizagem natural e à utilização dos novos conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) aprendidos (Abbad et al., 2006; Coelho Júnior, Abbad & Todeschini, 2005; Coelho Júnior & Borges-Andrade, 2008).

Adicionalmente, a ideia de ‘suporte à transferência’, refere-se a percepções do indivíduo acerca do apoio organizacional oferecido ao uso eficaz no trabalho, das novas habilidades adquiridas em ações formais de aprendizagem. Diz respeito à influência do ambiente organizacional após o treinamento e engloba as dimensões (material e psicossocial) do suporte à utilização das novas habilidades (Abbad, 1999)

e dos novos CHAs aprendidos (Abbad et al., 2006).

Correia-Lima, Loiola e Pereira (2016), ao utilizarem a expressão ‘suportes organizacionais à aprendizagem’, entendem que o termo se refere a apoios disponibilizados para que indivíduos adquiram competências e as transfiram para o trabalho. Os autores indicam ainda que, por se tratar de um construto mais amplo, abrange os conceitos de “suporte à aquisição” e “suporte à transferência”. Contudo, mesmo que esses conceitos possam ser genericamente denominados de ‘suportes organizacionais à aprendizagem’, exigem suportes diferentes, de acordo com a fase de aprendizagem a qual se referem, pois tratam de dois fenômenos distintos: suporte à aquisição de aprendizagens e suporte à transferência de aprendizagens, conforme já evidenciado por Coelho Júnior e Mourão (2011), indicando que os apoios para que os indivíduos adquiram novas competências não podem ser confundidos com os apoios destinados para que esses indivíduos transfiram as competências aprendidas no trabalho.

Não obstante a terminologia utilizada, os suportes costumam ser classificados nas dimensões material e psicossocial (Abbad et al., 2013; Balarin, Zerbini & Martins, 2014; Brandão, Bahry & Freitas, 2008; Hanke, 2006; Loiola, Bastos, Borges-Andrade, Nérís, Leopoldino, Souza & Rodrigues, 2014). Os dois tipos específicos de suporte foram identificados por como suporte psicossocial (apoio gerencial, social, do grupo e da organização, associadas à aplicação prática das novas habilidades) e suporte material (qualidade, quantidade e disponibilidade de recursos materiais e financeiros, assim como à Abbad & Sallorenzo (2001), adequação do ambiente físico do local de trabalho à transferência de treinamento). No processo de transferência, os suportes à transferência de aprendizagem dos indivíduos para o trabalho são estratégicos, já que o que foi aprendido pelos indivíduos deve ser transferido para situações de trabalho, o que não acontece automaticamente, nem depende apenas de decisões dos aprendizes (Abbad & Borges-Andrade, 2004;

Sonnentag, Niessen & Ohly, 2004).

Nesse sentido, ‘suporte à aquisição’ refere-se ao provimento de apoio e reconhecimento ao aprendiz e de incentivo à proatividade e iniciativa, de elogios, de papel motivacional, de provimento explícito de feedback à busca pela aprendizagem, de auxílio em dúvidas - aspectos psicossociais (Coelho Júnior & Mourão, 2011), e de recompensas, de suprimentos e outros aspectos materiais diversos relacionados ao contexto organizacional - aspectos materiais (Choi & Jacobs, 2011). Por sua vez, os suportes psicossociais à transferência correspondem a fatores situacionais de apoio (gerencial, social, do grupo e organizacional) e ao uso de novas habilidades (oportunidades práticas de aplicação) e ao suporte recebido da chefia para eliminar obstáculos à transferência de aprendizagem e ao acesso às informações (Hanke, 2006; Abbad et al., 2013).

Relações entre Aprendizagem e Competências

Sabendo que a aprendizagem é entendida como o processo pelo qual competências são adquiridas pelo indivíduo, considera-se importante apresentar alguns pontos comuns em relação a noção de competências: competência é comumente apresentada como uma característica ou um conjunto de características ou requisitos (saberes, conhecimentos, aptidões, habilidades) apontado como condição capaz de produzir efeitos sobre resultados (Boyatzis, 1982; McClelland & Dailey, 1972; Spencer & Spencer, 1993).

Freitas e Brandão (2005) definem que competências podem ser entendidas como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) expressas pelo desempenho do indivíduo dentro de determinado contexto organizacional, as quais agregam valor à pessoa e à organização. Fleury e Fleury (2001) relacionam a formação de competências à definição da estratégia organizacional. Segundo os autores, a organização define sua estratégia e as

competências necessárias para implementá-las, num processo de aprendizagem permanente, onde “não existe uma ordem de precedência neste processo, mas antes um círculo virtuoso, em que uma alimenta a outra mediante o processo de aprendizagem” (Fleury & Fleury, 2001, p. 190).

Assim como a aprendizagem individual pode ter seus efeitos propagados pelos grupos, equipes ou pela organização como um todo, a expressão de competências do indivíduo também pode produzir efeitos em diferentes níveis organizacionais. O indivíduo que apresenta desempenho satisfatório (expresso por meio de comportamentos) pode introduzir mudanças em sua equipe e na organização, gerando valor não apenas para si próprio, mas para a organização em que ele trabalha (Abbad & Borges-Andrade, 2004; Brandão & Guimarães, 2001; Borges-Andrade, Rocha, & Puente-Palacios, 2002; Carbone, Brandão, Leite & Vilhena, 2005; Gilbert, 1978).

Portanto, observa-se que há um elo entre os conceitos de aprendizagem, competências e transferência, sabendo que o desenvolvimento de competências é o resultado de um processo de aprendizagem e a expressão dessas competências (mudança de comportamento) pode ser observada pela transferência para o trabalho e ou para o desempenho das equipes e das organizações (Abbad et. al, 2013). A aquisição de uma nova competência revela que o indivíduo aprendeu algo novo, indicando que houve mudança na sua forma de atuar no trabalho (Brandão, 2008). Enquanto o desempenho individual no trabalho reflete a expressão dessas competências que foram aprendidas ao longo da vida (Freitas & Brandão, 2005).

Domínio de Competências Relativo ao Uso do SEI

A substituição do papel pelo meio eletrônico representa um desafio para as organizações, principalmente no que diz respeito às organizações públicas, tendo em vista a realidade da administração pública brasileira (Uchoa, 2014). Com a adoção do SEI, espera-se uma ampliação na acessibilidade aos processos

administrativos (localização e consulta) a partir de computadores, tablets ou celulares (Daltro, Odelius & Freitas, 2018). O SEI é uma ferramenta que tem suporte à produção, edição, assinatura e trâmite de processos e documentos, proporcionando desta forma, a virtualização destes. Reduz o tempo de realização das atividades por permitir a atuação simultânea de várias unidades organizacionais em um mesmo processo. O SEI é um sistema que tem por objetivo eliminar totalmente a tramitação dos procedimentos em meio físico (papel) assim contribuindo para a gestão da atividade administrativa e do conhecimento institucional (Uchoa, 2014). O uso do SEI envolve uma aprendizagem relacionada à tarefa rotineira do servidor. Um dos benefícios da implantação do SEI é a facilidade de uso. Já o desenvolvimento consiste no aprendizado constante do indivíduo com o uso contínuo do SEI, usufruindo de todas as facilidades que a ferramenta possibilita (Daltro, Odelius & Freitas, 2018).

A Escala de Domínio de Competências Relativas ao Uso do Sistema Eletrônico de Informações (EDCRUS) desenvolvida por Daltro, Odelius e Freitas (2018), quando aplicada, pode trazer benefícios à Administração de Recursos Humanos como mais um instrumento que permite uma avaliação empírica e qualificada sobre a percepção de domínio de competências relativas ao uso do SEI no contexto laboral das organizações públicas brasileiras.

Método

Quanto à natureza, o presente estudo pode ser classificado como explicativo (Santos, 2002) e exploratório, já que não foram identificados trabalhos que estudassem conjuntamente os fenômenos ‘suporte à aprendizagem’ e ‘domínio de competências’, no contexto da utilização do SEI.

Instrumentos utilizados

Buscando investigar a relação entre suportes (material e psicossocial) e experiências não- genéricas de aprendizagem, optou-se pelo uso de uma escala que pudesse referir-se a uma experiência específica de aprendizagem, que nesse caso está relacionada ao Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Para tanto, optou-se por utilizar a EDCRUS (Daltro, Odélius & Freitas, 2018), cujos conteúdos abordam um elenco de competências (necessárias) a serem desenvolvidas pelos usuários do referido sistema.

Por sua vez, a escala desenvolvida por Correia-Lima, Loiola e Pereira (2016) ressalta seu foco sobre dois tipos de suportes organizacionais à aprendizagem: suportes à aquisição de competências, que podem atuar como preditores da aquisição individual de competências; e suportes à transferência para o trabalho, que podem favorecer (ou desfavorecer) a aplicação no trabalho das competências adquiridas. Trata-se de um inventário, denominado Inventário de Suporte Organizacional à Aprendizagem (ISOA), composto por duas escalas: Escala de Suportes Organizacionais à Aquisição de Competências (ESOAC) e Escala de Suportes Organizacionais à Transferência para o Trabalho (ESOTT). O instrumento apresenta seis itens da ESOAC e oito itens da ESOTT. Em ambas as escalas a quantidade de itens está disposta de modo equivalente entre as dimensões material e psicossocial. São 3 itens para cada fator (material e psicossocial) na ESOAC e 4 itens para cada fator na ESOTT, respectivamente.

Vale ressaltar que as escalas utilizadas foram desenvolvidas após pesquisa analítica em instrumentos anteriormente publicados no campo da aprendizagem. Os instrumentos passaram por validações aparente (de face), de conteúdo (análises de juízes e análises semânticas) e de construto (análise fatorial e consistência interna). Pareceres positivos de juízes especialistas, confirmações no pré-teste e a evidenciação de valores relacionados à variância, à confiabilidade e às cargas fatoriais revelaram o

bom funcionamento das escalas, evidenciando validade fatorial e de consistência interna satisfatórias.

Participantes

Foram realizadas coletas de dados em duas instituições públicas brasileiras: Universidade de Brasília (UnB) e Superior Tribunal de Justiça (STJ). A UnB é uma instituição de ensino superior de pesquisa, ensino e extensão em todos os ramos do saber e de divulgação científica, técnica e cultural (Universidade de Brasília [UnB], 2015a). Inaugurada em 1962, é hoje umas das maiores instituições federais de ensino superior do país, com mais de trinta e seis mil alunos de graduação, sete mil e novecentos alunos de pós-graduação, dois mil e seiscentos docentes e dois mil e seiscentos servidores técnico-administrativos, totalizando uma comunidade acadêmica de quase cinquenta mil pessoas. Já o STJ é um órgão público integrante do Poder Judiciário brasileiro, com composição e competências previstas expressamente na Constituição Federal de 1988, que possui a incumbência de uniformizar a interpretação da lei federal em todo o Brasil. É de sua responsabilidade a solução definitiva dos casos civis e criminais que não envolvam matéria constitucional nem a justiça especializada (Brasil, 1988). A escolha das organizações se deu pelo critério de aderência à utilização do SEI e pela disponibilidade para a realização da pesquisa. No total, a pesquisa obteve 337 respostas.

Coleta e Análise de Dados

Os instrumentos foram aplicados mediante o método de levantamento (*survey*) (Blumberg, Cooper & Schindler, 2014; Creswell, 2014; Hair, Babin, Money, & Samouel, 2005; Hair et al., 2010), com questionário disponibilizado em sua versão online, na plataforma Survey Monkey. A análise de dados foi feita por meio do

software RStudio - Versão 0.98.1028, no qual foram empreendidos: análise descritiva das variáveis; análise de distribuição de frequência; análise de dados omissos e estimação por meio da moda como medida de tendência central pela característica ordinal e intervalar da escala Likert (Moreira, 2012); análise e tratamento de casos considerados atípicos ou outliers; análise de pressupostos estatísticos, com destaque para o teste Kolmogorov-Smirnov e a análise dos coeficientes de curtose, que rejeitaram a hipótese de normalidade da distribuição (Field, 2013); e, finalmente, a análise de correlação de Kendall- tau, que é viável em casos de dados não-paramétricos, embora não seja capaz de explicitar relações de causalidade (Field, 2009; Field, 2013).

Resultados

O modelo teórico utilizado neste trabalho tem como variável independente o suporte organizacional e, como variável dependente, o domínio de competências. Ou seja, com base no modelo deseja-se saber se o suporte organizacional tem influência significativa sobre o domínio de competências por parte dos servidores (Pasquali, 2010).

A análise de correlação dos fatores do domínio de competências (três fatores: Operações gerais com documentos e processos; Procedimentos iniciais no SEI; Recursos especiais e usuários externos) e suporte à aquisição e à transferência (dois fatores cada: material e psicossocial) considerou a mediana do grau de domínio de competências, para a EDCRUS e a mediana do grau de percepção de suporte para a ESOAC e ESOTT, das respostas em cada um dos fatores. A partir da análise do grau mediano de domínio de cada respondente, a normalidade dos fatores foi novamente testada pelo Teste de Kolmogorov-Smirnov e rejeitada em todos os casos. Tendo em vista que todas as variáveis não apresentaram normalidade, poderiam ter sido

aplicados os coeficientes de correlação de Spearman ou de Kendall-Tau, ambos considerados apropriados para distribuições não-paramétricas. Optou-se por utilizar o coeficiente de correlação de Kendall-Tau por ser considerado mais representativo da população, podendo-se estabelecer generalizações mais precisas (Field, 2009; Howell, 2012).

Nessas circunstâncias, o Coeficiente de Correlação Tau de Kendall foi calculado e, por conseguinte, testada a sua significância. A Tabela 1 apresenta os coeficientes de correlação de Kendall-Tau para os fatores de domínio de competências, suporte à aquisição e suporte à transferência.

Tabela 1. Coeficientes de correlação de Kendall-Tau

Instrumento/Fator		Domínio de Competências			Suporte à Aquisição		Suporte à Transferência	
		Fator 1	Fator 2	Fator 3	Material	Psicossocial	Material	Psicossocial
Domínio de Competências	Fator 1	1,0						
	Fator 2	0,38	1,0					
	Fator 3	-0,18	0,09	1,0				
Suporte à Aquisição	Material	-0,13	0,01	0,05	1,0			
	Psicossocial	-0,05	-0,02	0,00	0,44	1,0		
Suporte à Transferência	Material	-0,04	0,00	-0,03	0,67	0,54	1,0	
	Psicossocial	-0,01	-0,02	-0,11	0,35	0,64	0,49	1,0

Fonte: Daltro (2017).

Ademais, a Tabela 2 apresenta os níveis de significância para os coeficientes de correlação Tau de Kendall para os fatores de domínio de competências, suporte à aquisição e suporte à transferência.

Tabela 2. Níveis de significância para os coeficientes de correlação Tau de Kendall

Instrumento/Fator		Domínio de Competências			Suporte à Aquisição		Suporte à Transferência	
		Fator 1	Fator 2	Fator 3	Material	Psicossocial	Material	Psicossocial
Domínio de Competências	Fator 1	-						
	Fator 2	< 0,001	-					
	Fator 3	0,009	0,168	-				
Suporte à	Material	0,049	0,897	0,446	-			

Aquisição	Psicossocial	0,388	0,781	0,983	< 0,001	-	
Suporte à	Material	0,497	0,939	0,646	< 0,001	< 0,001	-
Transferência	Psicossocial	0,888	0,807	0,065	< 0,001	< 0,001	< 0,001

Fonte: Daltro (2017).

Analisando as Tabela 1 e 2, verifica-se que a correlação entre os fatores 1 e 2 do domínio de competências é positiva e moderada, sendo que essa relação acontece de forma significativa (*p*-valor menor que o nível de significância de 5%, conforme a Tabela 2). Para os fatores 1 e 3 do domínio de competências, a relação é negativa e fraca, porém também significativa. Em relação aos fatores do domínio de competências e o fator psicossocial do suporte à aquisição, a correlação é muito próxima de zero e, conseqüentemente, não é significativa ao nível de significância de 5%, o que indica haver indícios da inexistência de correlação linear entre esses fatores. Para o fator material, somente a correlação com o fator 1 é significativa. A correlação é igual a -0,13, o que aponta que quando o grau de domínio das competências do fator 1 aumenta, a percepção de suporte material à aquisição diminui, de forma fraca, mas significativa. As correlações entre os fatores do domínio de competências e o fator psicossocial do suporte à transferência são próximas de zero, não sendo significativas ao nível de significância de 5%. Já a correlação entre o fator psicossocial e o fator 3 (do domínio de competências) é -0,11, ou seja, se o grau de domínio das competências do fator 3 aumenta, a percepção de suporte psicossocial à transferência diminui, sendo essa relação fraca, embora não significativa.

A correlação entre os fatores do suporte à aquisição é 0,44, ou seja, se a percepção de suporte material à aquisição aumenta, a percepção de suporte psicossocial também aumenta de forma moderada e significativa. Tal resultado corrobora com os achados de Correia-Lima, Loiola e Pereira (2016), que encontraram coeficiente de correlação entre os fatores material e psicossocial na ESOAC igual a 0,417.

Para os fatores do suporte à transferência, o coeficiente de correlação encontrado foi 0,49, ou seja, se a percepção de suporte material à transferência aumenta, a percepção de suporte psicossocial à transferência também aumenta de forma moderada e significativa. Tal resultado também corrobora com os achados de Correia-Lima, Loiola e Pereira (2016), que encontraram correlação entre os fatores material e psicossocial na ESOTT igual a 0,410.

Por fim, cabe ressaltar que as correlações entre os fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência são todas positivas e moderadas. Logo, se a percepção de suporte material à aquisição aumenta, a percepção de suporte material à transferência também aumenta, sendo essa relação entre moderada e forte, e significativa (*p-valor* menor que o nível de significância de 5%). Pode-se dizer que a interpretação é idêntica para as demais correlações entre os fatores dos dois suportes (suporte à aquisição e suporte à transferência).

Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo identificar as relações existentes entre suporte à aquisição e à transferência de aprendizagem e o domínio de competências relativas ao uso do SEI. Para identificar essas relações, optou-se por utilizar a análise de Correlação de Kendall- Tau, por conta da natureza/tipo das variáveis trabalhadas. Percebe-se que não há correlações fortes entre os fatores listados. Os fatores do domínio de competências são fracamente correlacionados com os fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência. Por fim, a análise correlacional para os fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência apresentou associações moderadas, positivas e significativas entre os fatores, sendo que existe correlação moderada positiva e significativa para os próprios fatores do suporte à aquisição e do suporte à transferência.

O presente trabalho pode constituir um importante insumo para as ações da

área estratégica e de gestão de pessoas das organizações em estudo. Adicionalmente, o teste da relação do domínio de competências relativas ao uso do SEI com o suporte oferecido para a aprendizagem dessas competências (em suas etapas de aquisição e transferência) traz insumos para as organizações estudadas formarem políticas específicas em relação a esses temas, contribuindo para o crescimento pessoal e profissional dos servidores, bem como para o desempenho organizacional. Ademais, os resultados apresentados podem servir como um diagnóstico preliminar para a aplicação em outras organizações que também aderiram à utilização do SEI, norteados que tipos de suporte estão mais relacionados com o domínio de competências, no contexto específico do referido sistema.

Ademais, o desenvolvimento da presente pesquisa proporcionou a exploração das agendas de pesquisas apontadas por pesquisadores que estudam a relação de suportes organizacionais com processos específicos de aprendizagem. Considera-se que as discussões e a análise de dados podem contribuir ao debate científico, tanto no campo teórico, no que diz respeito à investigação de processos específicos de aprendizagem e a relacioná-los com o suporte à aprendizagem em suas fases de aquisição e transferência, como no empírico, por utilizar uma escala que pode ser aproveitada em outras organizações que aderiram ao uso do SEI.

Quanto às limitações, destaca-se, inicialmente, a composição e o tamanho da amostra. Outros estudos com tamanhos maiores de amostra podem revelar diferentes resultados nos graus de associação entre as variáveis. Considera-se também uma limitação a não utilização de dados secundários (como pesquisas de satisfação e de aceitação de tecnologias relativas ao uso do SEI) e falta de dados obtidos por métodos qualitativos (entrevistas, observações em campo, grupos focais, dentre outras) que poderiam ampliar a compreensão do objeto de pesquisa.

REFERÊNCIAS

Abbad, G. (1999). Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho– Impact. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília.

Abbad, G. D. S., & Sallorenzo, L. H. (2001). Desenvolvimemo e validação de escalas de suporte à transferência de treinamento. *Revista de Administração, São Paulo* v.36, n.2, p.33- 45.

Abbad, G. D. S., Loiola, E., Zerbini, T., & Borges-Andrade, J. E. (2013). Aprendizagem em organizações e no trabalho. In: *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 467-527.

Abbad, G., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 237-275.

Abbad, G., Coelho Jr, F. A., Freitas, I. A. D., & Pilati, R. (2006). Medidas de suporte em avaliação de TD&E. Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas, 395-422.

Abbad, G., Freitas, I. A., & Pilati, R. (2006). Contexto de trabalho, desempenho competente e necessidades em TD&E. In J. E. Borges-Andrade, G. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 231- 254). Porto Alegre: Artmed.

Abbad, G., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-51.

Balarin, C. S., Zerbini, T., & Martins, L. B. (2014). A relação entre suporte à aprendizagem e impacto de treinamento no trabalho. *Revista Eletrônica de Administração*, 20(2), 341-370.

Blumberg, B. F., Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods*. McGraw-hill education.

Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105.

Borges-Andrade, J. E., Rocha, K. P., & Puente-Palacios, K. E. (2002). Impacto de informações nas dimensões motivacionais, de capacidade e de desempenho dos indivíduos e das suas organizações. In Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Org.), XXVI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós- graduação em Administração. Resumos (p. 397). Salvador.

Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. John Wiley & Sons.

Brandão, H. P., Bahry, C. P., & de Freitas, I. A. (2008). Os impactos do suporte à transferência sobre a aplicação de competências no trabalho: a percepção dos mestres e doutores do Banco do Brasil. *Revista de Administração*, 43(3), 224-237.

Brandão, H. P., & Guimarães, T. D. A. (2001). Gestão De Competências E Gestão De Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de empresas*, 41(1), 8-15.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.

Carbone, P. P., Brandão, H. P., Leite, J. B. L., & Vilhena, R. M. P. (2005). A Gestão por Competências. *Gestão por competências e gestão do conhecimento*, 41-77.

Cheng, E. W., & Hampson, I. (2008). Transfer of training: A review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 327-341.

Chiaburu, D. S., Van Dam, K., & Hutchins, H. M. (2010). Social support in the workplace and training transfer: A longitudinal analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(2), 187-200.

Choi, W., & Jacobs, R. L. (2011). Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239-257.

Coelho Junior, F. A. & Borges-Andrade, J. E. (2008). Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. *Paidéia*, 18(40), 221-234.

Coelho Junior, F. A., & Mourão, L. (2011). Suporte à aprendizagem informal no trabalho: uma proposta de articulação conceitual. *Revista de Administração Mackenzie*, 12(6), 224.

Coelho Junior, F. A., Abbad, G. D. S., & Todeschini, K. C. D. L. (2005). Construção e validação de uma escala de suporte à aprendizagem no trabalho em uma instituição bancária brasileira. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 5(2), 167-196.

Coelho Junior, F. A., Abbad, G. D. S., & Vasconcelos, L. C. (2008). Análise da Relação entre Variáveis de Clientela, Suporte à Aprendizagem e Impacto de Treinamento a Distância. *RAC- Eletrônica*, 2(1).

Correia-Lima, B. C., Loiola, E & Pereira, C, R. (2016). Inventário de Suporte Organizacional à Aprendizagem: Desenvolvimento e Validação de Escalas de Suporte à Aquisição e Suporte à Transferência. In *XL Encontro da Anpad, 2016, Costa do Sauípe. Anais... Costa do Sauípe, ENANPAD, 2016.*

Correia-Lima, B. C.; Loiola, E.; Leopoldino, C. (2015). Aprendizagem Organizacional em Revisão: Uma Análise Teórico-empírica de Escalas para Investigar o fenômeno In: *XXXIX EnANPAD, 2015, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte, ANPAD, 2015.*

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

Daltro, P. Relações entre suporte à aquisição e à transferência de aprendizagem e o domínio de competências em relação ao uso do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) – Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília.

Daltro, P.; Odélius, C. ; Freitas, P. Escala de Domínio de Competências Relativas ao Uso do SEI: evidências de validade e precisão. In: *Encontro de Administração da Justiça - ENAJUS, 2018, Brasília. Encontro de Administração da Justiça -ENAJUS, 2018.*

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications. Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.

Fleury, M. T. L., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de administração contemporânea*, 5(SPE), 183-196.

Freitas, I. A., & Brandão, H. P. (2005). Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho:*

fundamentos para a gestão de pessoas, 97-113.

Gilbert, T. F. (1978). *Human competence: engineering worthy performance*. Nova York: McGraw-Hill.

Hair, J. F. et al. (2010). *Análise multivariada de dados*. Trad. Adonai Schlup Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto Bookman Editora.

Hair, J. F. Jr., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.

Hanke, Claudemir. (2006). *Impacto do Treinamento no Trabalho: Análise de Ações de Capacitação de Auditores do Banco do Brasil*. 2006. 118f. Dissertação de Mestrado Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília (UnB).

Howell, D. C. (2012). *Statistical methods for psychology*. Cengage Learning.

Jansen, J. J., Vera, D., & Crossan, M. (2009). Strategic leadership for exploration and exploitation: The moderating role of environmental dynamism. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 5-18.

Loiola, E., Bastos, A. V., Borges-Andrade, J. E., Nêris, J., Leopoldino, C., Souza, J. J. de, & Rodrigues, A. C. A. (2014). Cognições e aprendizagem na Psicologia Organizacional e do Trabalho contemporânea. *Revista Brasileira de Psicologia*, 01 (02).

McClelland, D. C., & Dailey, C. (1972). *Improving officer selection for the foreign service*. Boston: McBer, 40-47.

Moreira, R. N. (2012). *Qualificação e imputação de dados sobre satisfação de hipertensos cadastrados na estratégia saúde da família*. Dissertação (Mestrado em Modelos de Decisão e Saúde) - Universidade Federal da Paraíba.

Noe, R. A., Clarke, A. D., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 245-275.

Pasquali, L. (2010). Testes referentes a contratos: teoria e modelos de construção. In *Instrumentação Psicológica: Fundamentos e Prática* (1st ed., pp. 165–198). Porto Alegre: Artmed.

Salehzadeh, R., Asadi, A., Khazaei Pool, J., Reza Ansari, M., & Haroni, A. (2014). The influence of perceived organizational support on dimensions of learning organization: An empirical study of SMEs in Iran. *The Learning Organization*, 21(3), 206-219.

Santos, A. R. (2002). *Metodologia Científica: a construção do conhecimento*. Rio de Janeiro: DP & A, Editora.

Sonnentag, S., Niessen, C., & Ohly, S. (2004). Learning at work: training and development. *International review of industrial and organizational psychology*, 19, 249-290.

Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (1993). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Uchôa, C. E. (2014). *O Processo De Implantação Do Sei – Sistema Eletrônico De Informações No Ministério Do Planejamento, Orçamento E Gestão*. VII Congresso Consad De Gestão Pública, Brasília.

Universidade de Brasília. (2015a). *Relatório de Gestão Exercício 2014*. Recuperado de http://dpo.unb.br/documentos/Relatorio_Gestao_2014.pdf