



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE CAMPUS DE CASCAVEL EM RELAÇÃO A POLÍTICA DE AUXÍLIO FINANCEIRO PARA QUALIFICAÇÃO

*Alice Samanta Fonseca Contato - UNIOESTE
Odacir Miguel Tagliapietra - UNIOESTE
Geysler Rogis Flor Bertolini - UNIOESTE
Loreni Teresinha Brandalise - UNIOESTE
Ivano Ribeiro - UNIOESTE*

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar a percepção dos servidores da Unioeste Campus de Cascavel em relação a Política de Auxílio Financeiro para Qualificação e Capacitação. Trata-se de analisar junto aos servidores que buscaram a qualificação em cursos de pós-graduação *lato sensu*, se a política proporcionou motivação e mudanças na realização de seus trabalhos na instituição. O trabalho é caracterizado como um estudo de caso, onde utilizou-se como instrumento de coleta de dados para a realização da pesquisa, um questionário com 15 (quinze) perguntas, 14 fechadas e 1 aberta. Verifica-se que 79% dos entrevistados responderam que se sentiram motivados à fazer o curso de pós-graduação em virtude de terem recebido auxílio financeiro através da política, e 92% dos servidores entrevistados responderam que durante e após a conclusão do curso, se sentiram mais motivados para a realização das atividades no trabalho. Conclui-se que a política teve uma avaliação positiva quanto aos cumprimentos de seus objetivos, motivando os servidores da instituição na busca de qualificação e motivando-os nas suas atividades do dia-a-dia na instituição.

PALAVRAS CHAVE: Qualificação, Plano de Cargos, Motivação.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

1 INTRODUÇÃO

Os cursos de capacitação e treinamento auxiliam no crescimento intelectual contínuo de todas as pessoas, sejam elas trabalhadoras no setor público ou privado, e também daquelas que ainda não ingressaram no mercado de trabalho, mas que constantemente buscam cursos para o enriquecimento de seus currículos.

Pode-se dizer que o profissional que recebe treinamento ganha estímulo para realizar melhor seu trabalho. O fato de sair de seu local de trabalho e passar algumas horas ou até mesmo alguns dias distante da sua rotina de trabalho, para a participação de cursos, proporciona certa satisfação, o que contribui diretamente no aumento da sua produtividade.

A Unioeste *Campus* de Cascavel aprovou no ano de 2008 por meio da Resolução nº002/2008 – Conselho de *Campus* a Política de Auxílio Financeiro para Qualificação e Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos do *Campus* de Cascavel.

Essa política tem como objetivos promover o desenvolvimento através do incentivo a capacitação e qualificação dos servidores do *Campus* de Cascavel, além de oportunizar a formação continuada dos servidores para melhorar seu desenvolvimento profissional e incentivar os servidores, potencializando-o para a demanda exigida pelo plano de carreira, cargos e salários – PCCS dos servidores e ainda qualificar o quadro Técnico- Administrativo da UNIOESTE *Campus* de Cascavel.

Considerando que a implantação deste auxílio iniciou-se há quase 4 (quatro) anos, este trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos servidores em relação a política de auxílio financeiro para qualificação e capacitação. A população refere-se aos servidores que buscaram a qualificação em cursos de pós-graduação *lato sensu*.

O objetivo do trabalho foi analisar a percepção dos servidores em relação a Política de Auxílio Financeiro para Qualificação e Capacitação, buscando analisar se essa política proporcionou aos servidores motivação e mudanças comportamental no ambiente de trabalho.

Quanto à metodologia a pesquisa se caracteriza como um estudo de caso, e de análise quantitativa., que teve como objetivo analisar o quanto a política de auxílio financeiro motivou os servidores da Unioeste *Campus* de Cascavel na busca de melhorar seu desenvolvimento profissional, a partir de uma melhor qualificação. Para obtenção dos utilizou-se de um questionários, conversas com alguns servidores e observações *in loco*.

De acordo com Nisbet e Watt (1978, *apud* LUDKE e ANDRÉ, 1986), o desenvolvimento do estudo de caso caracteriza-se em três fases, sendo a primeira aberta ou exploratória, a segunda mais sistemática em termos de coleta de dados e a terceira a análise e interpretação sistemática dos dados e elaboração do relatório.

A fase exploratória, neste caso, se iniciou na revisão bibliográfica, na troca de informações com os servidores que já foram beneficiados com a política, na consulta de documentos existentes e informações obtidas na Seção de Recursos Humanos do *Campus*.

A segunda fase se procedeu à coleta de informações, utilizando como instrumento à aplicação de questionários aos servidores que já foram beneficiados pela política, para cursarem pós-graduação *lato sensu*. Entre os anos de 2008 a 2012, 48 servidores fizeram cursos de pós-graduação *lato sensu*. O questionário foi aplicado a 24 servidores beneficiados.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Além disso, para coleta de informações, houve conversas com servidores que fazem parte da comissão que avalia as solicitações dos servidores, e por fim, a análise sistemática e a elaboração do relatório para apresentação dos resultados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Educação e treinamento

Educação e treinamento é fundamental para o desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades. Chiavenato (2008, p. 362) define que “os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente relacionados com a educação”, e Carvalho (1992, p. 154) destaca que “a educação é, basicamente, uma contínua reconstrução de nossa experiência pessoal”. Do dicionário online Informal, educar significa treinar, instruir, ensinar, extrair, em outros termos, representa o despertar das aptidões naturais das pessoas, aprimorando sua capacidade de aprender, portanto, todo modelo de formação, capacitação, educação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar as pessoas a oportunidade de ser aquilo que se pode ser a partir de suas próprias habilidades.

Para Chiavenato (2008, p. 362):

Desenvolver pessoas não é apenas dar-lhes informação para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e destrezas e se tornem mais eficientes naquilo que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, idéias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos, se tornando mais eficazes naquilo que fazem.

Carvalho (1992, p. 154) define treinamento como “... processo de ajudar o empregado a adquirir eficiência no seu trabalho presente ou futuro, através de apropriados hábitos de pensamento e ação, habilidades, conhecimentos e atitudes”.

As pessoas que recebem treinamento, tornam-se preparadas para desempenhar com mais eficiência seu trabalho, além de modificar sua compreensão do meio onde vive, melhorando a capacidade de lidar com seus problemas, e com os problemas no seu ambiente de trabalho, ou seja, quando a pessoa recebe treinamento, ela modifica seu modo de pensar e agir, dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

2.2 Estrutura de cargos e salários

Pode-se dizer que todas as empresas sejam elas, públicas ou privadas, de pequeno, médio e grande porte, fazem administração de cargos e salários, mesmo não tendo um sistema formal definido.

Carvalho (1992, p. 18) explica que:

O planejamento de cargos e salários precisa acompanhar o avanço tecnológico, as mudanças e mercado, a política econômica, como também participar das decisões maiores da



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

organização quando do planejamento orçamentário anual. Precisa conhecer as metas e objetivos da empresa para melhor se adequar e se encaixar nas práticas e políticas gerais da organização.

O profissional de recursos humanos que administra o sistema de cargos e salários necessita conhecer profundamente a estrutura organizacional, cada função que ela possui, cada conjunto de cargos com suas atribuições e descrições e os requisitos para cada função, pois somente assim poderá atribuir com coerência um valor de salário justo e compatível com o mercado de trabalho concorrente e com a disponibilidade financeira da empresa.

Além de conhecer a estrutura organizacional da empresa, o profissional de recursos humanos que administra cargos e salários também precisa ter visão do mercado de trabalho, isso devido ao surgimento de novas funções e também da extinção de algumas, e isso acarreta a necessidade de reestruturação dos cargos. Os profissionais de recursos humanos ao administrar os cargos e salários de uma empresa, precisam ter visão do futuro e do destino da empresa e de seus funcionários.

Chiavenato (2008, p. 42) explica que: “na era da informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser uma solução para as organizações”; isso se explica porque quando o funcionário se sente motivado e, se está sendo bem remunerado, ele irá realizar suas tarefas da melhor maneira possível, com qualidade e feliz, além de falar bem da empresa em que trabalha quando está fora do ambiente de trabalho, e é nisso que o profissional de recursos humanos deve focar quando for planejar o futuro do profissional na empresa. Chiavenato (2008, p. 42) cita que:

O mundo dos negócios ficou completamente diferente, exigente, dinâmico, mutável e incerto. E as pessoas sentem o impacto dessas influências e necessitam de um apoio e suporte por parte de seus líderes e gerentes. E eles requerem, por seu lado, o apoio e suporte da ARH.

As mudanças é uma constante no contexto atual, com isso as organizações necessitam constantemente se readequar reestruturando-se internamente. O responsável pela gestão de pessoas necessitam alterar cargos, salários proporcionar treinamento etc, objetivando adequar as novas demandas.

2.3 Motivação, remuneração e qualificação profissional

A qualificação profissional nas empresas permite que funcionários e suas equipes de trabalho desempenhem suas atividades com mais eficiência e, conseqüentemente melhora-se a produtividade e a satisfação no trabalho, na medida em que a busca pela qualificação esteja atrelada a um plano de ascensão funcional e incentivo..

A qualificação para o trabalho pode ocorrer de diferentes formas, uma delas é a capacitação através de cursos realizados dentro ou fora da instituição, proporcionando desenvolvimento de novas habilidade.

Quando a instituição investe no aumento do grau de escolarização de seus servidores, também está oferecendo uma oportunidade de qualificação (Mourão, 2009).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Mas não se pode esquecer que, a qualificação e a motivação devem vir de encontro com as necessidades da empresa. Robbins (1999, p.109), define motivação como sendo “a vontade de empregar altos níveis de esforço em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo”, porém, devemos levar em consideração que as necessidades das pessoas devem ser compatíveis e coerentes com as metas da empresa.

Conforme Chiavenato (2008, p.340)

A remuneração não visa apenas recompensar os colaboradores pelo seu trabalho e dedicação, mas tornar a sua vida mais fácil e agradável. Uma das maneiras de facilitar a vida dos colaboradores é oferecer-lhes benefícios e serviços que, se a organização não o fizesse, teriam de ser comprados no mercado com o salário recebido.

A remuneração salarial pode motivar algumas pessoas em certas condições, porém, a questão não é saber se o dinheiro motiva, mas sim, saber se o dinheiro motiva a maioria dos empregados a melhorar seu desempenho na empresa.

A Teoria da equidade trazida por Robbins (1999, p.118), mostra o papel que a equidade tem na motivação, onde os empregados começam a comparar seus salários com os salários de seus amigos, vizinhos, colegas de trabalho ou até com colegas em outras organizações. Ela reconhece que indivíduos se preocupam não apenas com a quantidade de recompensas que recebem, mas também com a relação desta quantidade com o que os outros recebem. Segundo Robbins (1999, p. 124)

Além da teoria da equidade, tanto a teoria de reforço quanto a de expectativa atestam o valor do dinheiro como motivador. Na primeira, se o pagamento é condicionado ao desempenho, ele incentivará trabalhadores a gerar altos níveis de esforço. Coerentemente com a teoria da expectativa, o dinheiro motivará na medida em que é visto como capaz de satisfazer as metas pessoais de um indivíduo e percebido como dependente de critérios de desempenho.

Nesse sentido, o funcionário que recebe treinamento, além de se tornar motivado, ele também espera receber mais, isso porque ele adquiriu um conhecimento diferenciado dos demais colegas de trabalho, e conseqüentemente vai estar desempenhando uma atividade de maior complexidade que irá destacá-lo dos demais.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Descrição do plano de qualificação

O plano de cargos, carreiras e salários dos servidores das IES do Paraná foi implantado em junho de 2006 – Lei 15.050/06, e junto com ele muita expectativa dos servidores no sentido de que seriam finalmente remunerados levando-se em consideração sua capacitação e qualificação. Conforme ALVES in TAGLIAPIETRA e BERTOLINI (2010),



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

para sua implantação e implementação, toda uma nova cultura organizacional deveria emergir, de modo a favorecer o acolhimento à nova conceituação de Capacitação.

No ano de 2008, a Lei 15.050/06 foi julgada inconstitucional pela ADIN nº 69856-8 e no mesmo ano, os servidores de todas as IES começaram um trabalho para a reestruturação da carreira, motivando ainda mais os servidores na busca pela qualificação, pois esses são os responsáveis pelo gerenciamento de suas carreiras, no que se refere na busca de qualificação, pois é dele a responsabilidade de querer se atualizar e se reciclar constantemente.

A Política de Auxílio Financeiro para Qualificação e Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos do *Campus* de Cascavel, veio de modo a facilitar a esses servidores o acesso à participação em cursos de capacitação e qualificação, pois o principal objetivo dessa política é promover o desenvolvimento funcional do servidor por meio de incentivo a capacitação e qualificação dos servidores do *Campus* de Cascavel, em consonância com o PCCS e o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI. O Art. 3º da Resolução nº 002/2008 – Conselho de *Campus* traz ainda como objetivos específicos desta política os seguintes itens: I – Oportunizar a formação continuada dos servidores técnico-administrativos, acompanhando as exigências da conjuntura atual e melhoria de seu desenvolvimento profissional; II – Incentivar o servidor técnico-administrativo potencializando-o para a demanda exigida pelo plano de carreira, cargos e salários dos servidores técnico-administrativos no desempenho de funções e atividades; III – Propiciar ao servidor técnico-administrativo, meios para a capacitação e o desenvolvimento humano através de ações que envolvam educação continuada e aperfeiçoamento profissional e IV – Qualificar o quadro técnico-administrativo da UNIOESTE – *Campus* de Cascavel.

Da resolução nº 002/2008 – Conselho de *Campus* entende-se por Qualificação o processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, por meio da educação formal *stricto* ou *lato sensu*, através do qual o ocupante da carreira adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades em que está em exercício, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira.

O auxílio financeiro é concedido na forma de bolsa-auxílio integral ou parcial para cursos *lato sensu* relacionados à área de atuação dos servidores que não possuam o uma pós graduação, mas poderá ser concedido ao servidor mesmo já tendo uma pós graduação, caso o objeto da solicitação seja de relevante interesse institucional e de acordo com a disponibilidade financeira. Para analisar as solicitações, existe uma Comissão Permanente, essa comissão é constituída de 1 (um) representante da Direção Geral do *Campus* e por 6 (seis) representantes dos servidores técnico-administrativos lotados e em exercício no *Campus* de Cascavel, sendo 2 (dois) de cada classe, I, II e III (superior, intermediário e apoio) da carreira, estes escolhidos pela associação representativa dos servidores técnicos do *Campus* de Cascavel para mandato de 1 (um) ano, podendo ser prorrogado por mais 1 (um) ano; O presidente desta comissão é escolhido entre os membros da comissão para mandato de 1 (um) ano, podendo ser prorrogado por mais 1 (um) ano.

Conforme Art. 11 da Resolução nº002/2008 - Conselho de *Campus* “os recursos para implementar esta política é aprovado anualmente pelo Conselho de *Campus*, mediante proposta da Direção Geral do *Campus*, estabelecendo os percentuais para qualificação e capacitação”, o Art. 12 da mesma resolução traz que “a concessão do auxílio financeiro está



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

condicionada à atividade proposta ou curso estar relacionada à função desempenhada pelo servidor técnico-administrativo, sua área de formação e ainda ser do interesse e necessidade da instituição”, e ainda conforme Art. 10 “o servidor técnico-administrativo que obtiver bolsa para cursos *lato sensu* e não obtiver aprovação ou desistir do curso, fica obrigado a ressarcir a UNIOESTE – *Campus* de Cascavel o valor atualizado, com acréscimos legais, correspondentes ao custo total da bolsa”. Os valores das bolsas-auxílio variam de servidor para servidor, havendo disponibilidade financeira a comissão analisa a solicitação e decide se concede bolsa integral ou parcial aos servidores. Os valores médios das bolsas ficam em torno de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) em média, porém existe diferença, pois o valor liberado depende do valor mensal do curso desejado pelo servidor.

Lembrando ainda, que os servidores da Unioeste não são diretamente beneficiados logo após a conclusão de um determinado curso de qualificação, pois o Plano de Cargos, Carreiras e Salários possui regras para elevação de nível e conseqüentemente aumento em sua remuneração.

3.2 Análise dos dados

Conforme informação da Seção de Recursos Humanos do *Campus* de Cascavel, atualmente o *Campus* de Cascavel possui 172 servidores técnico-administrativos, sendo 04 na classe I – Nível Superior, 75 na classe II – Nível Médio e 93 na classe III – Nível Fundamental. Durante o período de 2008 à 2012, 48 servidores fizeram cursos de pós-graduação *lato sensu*, ou seja, 28% do total de servidores do *Campus* de Cascavel buscaram cursos de pós-graduação *lato sensu* nos últimos 4 anos.

Para a realização da pesquisa desse artigo, elaborou-se um questionário que permitisse a obtenção de dados por amostragem, aplicados a 24 servidores que receberam bolsa-auxílio para a realização de seus cursos. O questionário abordou questões sobre os objetivos da política de auxílio financeiro e os motivos que estimularam os servidores na busca por um curso de pós-graduação *lato sensu*.

Dos entrevistados, aproximadamente 67% estão no nível II – Ensino Médio, 29% estão no nível III – Ensino Fundamental e 4% no nível I – Ensino Superior, dos servidores de nível médio, aproximadamente 44% trabalham na instituição há mais de 20 anos, 31% entre 11 e 20 anos e 25% há menos de 10 anos, logo, o maior número de servidores do *Campus* de Cascavel encontram-se na classe II – nível médio e a maior parte deles trabalham na instituição há mais de 20 anos.

Foi questionado junto aos servidores se a política de incentivo financeiro a qualificação motivou a realização do curso., como resultado 79% dos entrevistados responderam que se sentiram motivados à fazer o curso de pós-graduação em virtude de terem recebido auxílio financeiro, e 21% dos entrevistados responderam que o auxílio não foi fator motivador para a realização do curso. Dos 79% que se sentiram motivados pelo auxílio financeiro, 74% não teriam feito o curso se não tivessem recebido bolsa-auxílio e 26% teriam feito o curso mesmo sem o auxílio, ou seja, a bolsa-auxílio foi fator motivador na busca da realização do curso de pós-graduação.

O gráfico 1 mostra a análise das respostas referente ao questionamento das questões 5,



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

6 e 7. Na questão 6 os servidores foram questionados se teriam feito o curso de pós-graduação se não tivessem recebido a bolsa-auxílio, e a questão 7 se referia à motivação dos servidores quanto a realização de suas atividades no trabalho durante e após a sua conclusão do curso de pós-graduação.

Analisando as respostas da questão 6, do total de entrevistados, verificou-se que 58% não teriam feito o curso se não tivessem recebido auxílio financeiro do *Campus* e 42% teriam feito mesmo sem o auxílio. Levando ainda em consideração o fator motivação, questão 7, do total dos servidores entrevistados, 92% responderam que durante e após a conclusão do curso, se sentiram mais motivados para a realização das atividades no trabalho e 8% responderam que não.

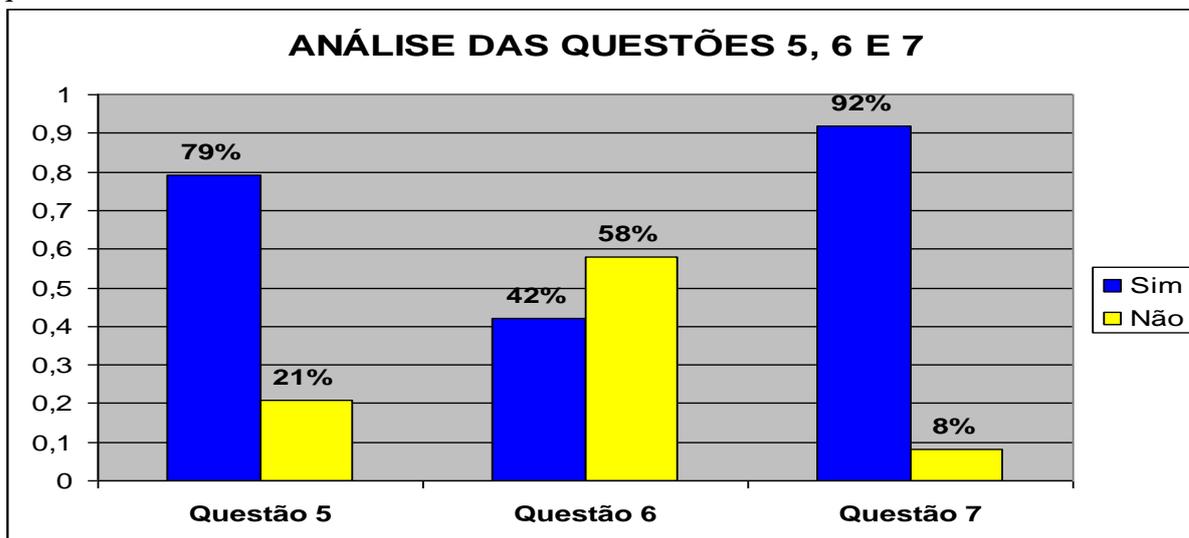
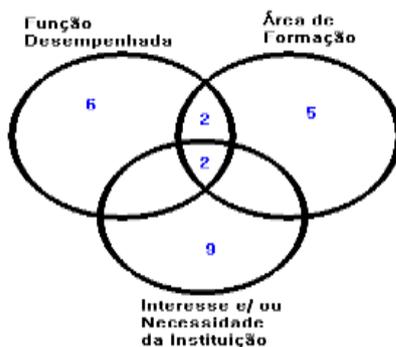


Gráfico 1 – Motivação para a realização do curso com o auxílio financeiro, realização do curso caso não obtivesse bolsa auxílio e motivação para a realização das atividades durante a realização do curso

Fonte: Pesquisa aplicada (2012)

Quanto à escolha do curso de pós-graduação *lato sensu*, pode-se ver através do diagrama a seguir que a maioria dos servidores escolheram seus cursos de pós-graduação por estarem relacionados ao interesse e/ou necessidades da instituição.





XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Figura 1 – Escolha do curso de pós-graduação

Fonte: Pesquisa aplicada (2012)

Verifica-se no gráfico 2, dentre os servidores entrevistados, que 83% responderam que sempre buscam novos conhecimentos para exercer sua função com mais eficiência, resultando com isso, maior qualidade no trabalho e 17% responderam que às vezes buscam novos conhecimentos.

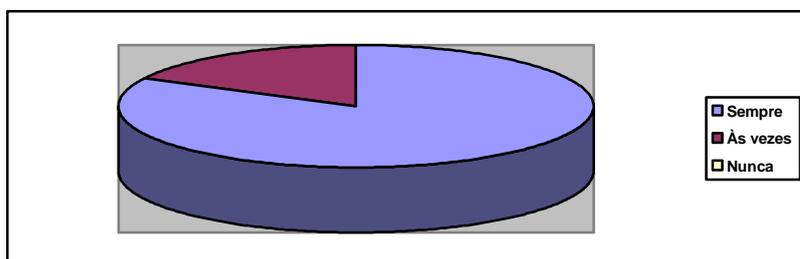


Gráfico 2 – Interesse dos servidores na busca de novos conhecimentos no exercício de sua função

Fonte: Pesquisa aplicada (2012)

Quanto às mudanças comportamentais nas relações de trabalho do dia-a-dia que o curso realizado proporcionou aos servidores, a avaliação foi positiva, conforme gráfico 3. Dos pesquisados, 88% consideram que o curso realizado proporcionou mudanças de comportamento nas relações de trabalho do dia-a-dia e 12% consideram que não.

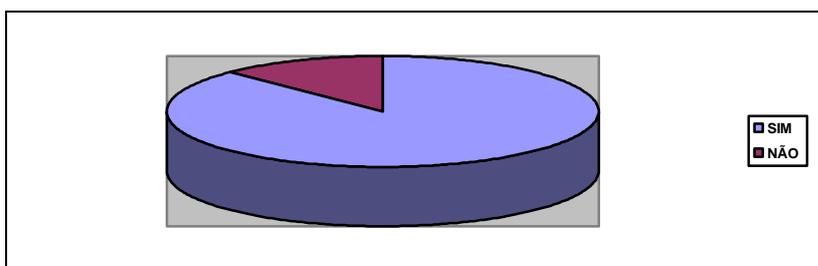


Gráfico 3 – Mudanças de comportamento nas relações de trabalho do dia-a-dia que o curso proporcionou

Fonte: Pesquisa aplicada (2012)

Verifica-se a mesma porcentagem quando foi analisado as respostas dos servidores, quando questionados sobre as mudanças de atitude em relação à maneira que ele realizava seu trabalho, conforme gráfico 4. A avaliação sobre as mudanças de atitude dos servidores em relação à maneira de realizar seu trabalho também foi positiva, dos entrevistados, 88% consideram que o curso proporcionou mudanças de atitude e 12% consideram que não houveram mudanças.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

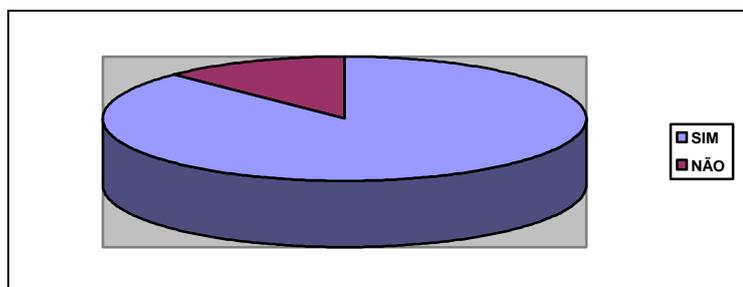


Gráfico 4 – Mudanças de atitude em relação à maneira que o servidor realizava seu trabalho

Fonte: Pesquisa aplicada (2012)

Dos entrevistados, 88% responderam ainda que, a possibilidade de ser remunerado através de sua qualificação foi um dos motivos que os fizeram buscar pelos cursos de pós-graduação, e 12% responderam que não.

4. CONCLUSÃO

Considerando que o principal objetivo da Política de Auxílio Financeiro para Qualificação e Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos do *Campus* de Cascavel é promover o desenvolvimento funcional do servidor por meio de incentivo a capacitação e qualificação, pode-se concluir que a avaliação da política foi positiva, levando em consideração que em 4 anos 28% dos servidores do *Campus* de Cascavel fizeram cursos de pós-graduação *lato sensu*, lembrando ainda, que este estudo não teve a abrangência sobre o qualitativo dos servidores que buscaram cursos de nível médio quando possuíam apenas nível fundamental, e cursos de nível superior quando possuíam o nível médio. A possibilidade de que alterações na Lei 15.050/06 viesse remunerar os servidores por sua qualificação, fez com que 88% dos entrevistados buscassem mais qualificação através dos cursos de pós-graduação.

Hoje se sabe que a reestruturação do Plano de Cargos dos servidores das Instituições de Ensino Superior do Paraná, que ocorreu neste ano de 2012, não contemplou as reivindicações dos servidores quanto à remuneração por qualificação, mas se considerarmos que 92% dos entrevistados se sentem mais motivados na realização de suas atividades no trabalho após a realização do curso, pode-se concluir que a busca por novos conhecimentos através da educação é fundamental para o desenvolvimento comportamental dos servidores.

Para Parente Filho (2001, p.11), “a educação é em si um bem estratégico, na medida em que é condição para o alcance de objetivos sociais e econômicos, individuais e coletivos”. O aprendizado leva à mudanças e as mudanças levam à melhorias.

Com o presente trabalho foi possível verificar que o apoio dos dirigentes da Unioeste *Campus* de Cascavel aos servidores técnico-administrativos na busca da qualificação está sendo positiva, pois está trazendo benefícios não somente aos servidores, mas também a toda comunidade acadêmica que busca a instituição para algum fim. Quando os mesmos se sentem motivados para a realização de seu trabalho, realizam suas atividades com maior qualidade..



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

REFERÊNCIAS

ADIN nº 69856-8. <http://www.sinteoestepr.com.br/pccs/122-parecer-informacao-da-seap.html>, acesso em 18/10/2012.

ALVES, Sandra R. F. de A. in: **MBA Recursos Humanos.** Organização de Odacir Miguel Tagliapietra e Geysler Rogis Flor Bertolini. Cascavel: Assoeste, 2010. 430 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Dicionário online: <http://www.dicionarioinformal.com.br/educar/>, acesso em 04/10/2012.

Lei 15.050/2006 de 12 de abril de 2006.

LUDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MOURÃO, Luciana. **Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo.** RAC, Curitiba, v.13, n.1, art.8, pág. 136-153, Jan/Mar.2009. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>.

PARENTE FILHO, José. **Planejamento estratégico na educação.** Brasília: Plano Editora, 2001.

Resolução nº002/2008 – Conselho de *Campus*. Cascavel, 18/11/2008.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 8ª ed. LTC – Livros Técnicos e Científicos. Editora S.A.