

FICHAS TÉCNICAS – PROPOSTA DE INCLUSÃO – 2018

Número da Ficha	2.	Interpretação-sentido	
Critério	PESSOAS – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS		
Tipo do Indicador	Processo – Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas		
Nome do indicador	Índice de ações de treinamento por modalidade		
Objetivo	Identificar o percentual de ações de treinamentos realizados, de acordo com as modalidades: presencial, EAD/ <i>e-learning</i> ou <i>blended</i> (presencial + EAD).		
Fórmula	Número de treinamentos realizados por modalidade/ número de treinamentos realizados no período x 100		
Unidade	% (percentual)		
Descrição	<p>Modalidade Presencial: programa de treinamento interno, com previsão de 2 a 10 dias de aplicação, com duração total podendo variar de 10 a 40 horas.</p> <p>Modalidade EAD/<i>E-learning</i>: trata-se de uma modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica, ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação. (Decreto nº 9.057 de 25 de maio de 2017).</p> <p>Modalidade <i>Blended</i>: modalidade de aprendizagem híbrida, que busca combinar práticas pedagógicas do ensino presencial e do ensino a distância com o objetivo do melhor desempenho.</p>		
Abrangência	Presencial, EAD/ <i>E-learning</i> , <i>Blended</i> (misto). Por área (comando, médica, assistencial, administrativa, enfermagem, etc.) ou grupo específico de empregados de acordo com categoria profissional.		
Setor responsável pelos dados	Recursos Humanos		
Metodologia de apuração	<ul style="list-style-type: none"> • Número de treinamentos realizados por modalidade: resulta da contagem aritmética simples de valores envolvidos • Número de treinamentos realizados no período: resulta da contagem aritmética simples de valores envolvidos • Período: de janeiro a dezembro/ano 		
Frequência	Anual		
Partes interessadas			
Referência	http://www.abed.org.br/documentos/arquivodocumento.440.pdf		
Benchmarking	Anuário do Panorama do Treinamento no Brasil – ABTD		

Número da Ficha	2.	Interpretação-sentido	
Critério	PESSOAS – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS		
Tipo do Indicador	Processo – Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas		
Nome do indicador	Índice de ações de treinamento na modalidade EAD/E-learning, segundo formato.		
Objetivo	Identificar o percentual de ações de treinamentos realizados na modalidade EAD/e-learning, segundo formato (ao vivo e não ao vivo).		
Fórmula	Número de treinamentos realizados por modalidade EAD/E-learning, segundo formato / número de treinamentos realizados por modalidade EAD/E-learning no período x 100		
Unidade	% (percentual)		
Descrição	<p>Modalidade EAD/E-learning: trata-se de uma modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica, ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação. (Decreto nº 9.057 de 25 de maio de 2017).</p> <p>Formato EAD/E-learning ao vivo: utilização de web, remoto e ao vivo, em que pessoas estão conectadas ao mesmo tempo em lugares diferentes para um mesmo conteúdo. Exemplo: webconferência, webinar.</p> <p>Formato EAD/E-learning não ao vivo: utilização de treinamento por internet, intranet, on line ou outro tipo de tecnologia, como mobile, em que cursos são realizados a distancia, individualmente, com som e imagem, mas sem interação direta com o palestrante.</p>		
Abrangência	<p>Por formato EAD/E-learning ao vivo e não ao vivo</p> <p>Por área (comando, médica, assistencial, administrativa, enfermagem, etc.) ou grupo específico de empregados de acordo com categoria profissional.</p>		
Setor responsável pelos dados	Recursos Humanos		
Metodologia de apuração	<ul style="list-style-type: none"> • Número de treinamentos realizados por modalidade EAD/E-learning, segundo formato: resulta da contagem aritmética simples de valores envolvidos. • Número de treinamentos realizados por modalidade EAD/E-learning, no período: resulta da contagem aritmética simples de valores envolvidos. • Período: de janeiro a dezembro/ano 		
Frequência	Anual		
Partes interessadas			
Referência			
Benchmarking	Anuário do Panorama do Treinamento no Brasil – ABTD		

Número da Ficha	2.	Interpretação-sentido	
Critério	PESSOAS – CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS		
Tipo do Indicador	Processo – Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas		
Nome do indicador	Índice dos níveis de avaliações realizadas nos cursos de modalidade: presencial, EAD/E-learning e blended.		
Objetivo	Verificar a qualidade dos treinamentos realizados para eventuais correções de: metodologia, facilitador, conteúdo (material didático) e estrutura física de apoio.		
Fórmula	Número de avaliações realizadas, segundo nível/ número de avaliações realizadas no período x 100		
Unidade	% (percentual)		
Descrição	<p>Níveis de avaliação de treinamento: avalia as reações, o aprendizado, a mudança de comportamento observável e os resultados do treinamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de reação: determinar a satisfação dos treinandos, com relação ao programa de treinamento, geralmente baseada na percepção de qualidade demonstrada. Deve-se pontuar que essa avaliação tem o objetivo de coletar opiniões honestas dos participantes. • Avaliação de aprendizagem: avalia o quanto um programa de treinamento foi capaz de transferir conhecimento a seus participantes. Sua preocupação central é entender o que foi aprendido durante o programa. A avaliação de aprendizado deve se apresentar de forma objetiva, preferencialmente, utilizando-se de avaliação pré e pós-treinamento que produzirá indicadores confiáveis de comparação e que permitirá, ainda, o tratamento estatístico de dados de aprendizado, sendo possível estabelecer correlações e níveis de confiança, caso a avaliação seja de caráter quantitativo. • Avaliação de aplicabilidade: se refere à transferência efetiva do que foi aprendido no programa de treinamento e o que se exige do comportamento do treinando no trabalho. • Avaliação de resultado: mensura o quanto o treinamento foi capaz de atingir os resultados esperados, que normalmente devem ser medidos em contrapartida das razões que motivaram a necessidade do treinamento. • ROI (Retorno sobre o Investimento): é considerado o processo mais eficaz para medir o resultado do investimento em treinamento. Utilizado para medir todas as atividades de treinamento ou somente para medir alguns programas selecionados, por serem mais importantes ou por receberem maior investimento. 		
Abrangência	Por modalidade de treinamento: presencial, EAD/E-learning ou blended Por formato EAD/E-learning: ao vivo e não ao vivo		
Setor responsável pelos dados	Recursos Humanos		
Metodologia de apuração	<ul style="list-style-type: none"> • Número de avaliações realizadas: resulta da contagem aritmética simples de valores envolvidos • Número de avaliações realizadas, no período: resulta da contagem aritmética simples de valores envolvidos. • Período: de janeiro a dezembro/ano <p>Observação: As avaliações de reação, aprendizagem e aplicabilidade, poderão ser automatizadas e implementadas em 100% dos projetos. Às avaliações de resultado e de retorno sobre o investimento, recomenda-se que sejam aplicadas aos projetos estratégicos ou aqueles de maior relevância para a organização.</p>		
Frequência	Anual		
Partes interessadas			

Referência

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000100004 – acesso em 28/12/2017.

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/roi-em-treinamento/> - acesso em 28/12/2017.

Benchmarking

Anuário do Panorama do Treinamento no Brasil – ABTD