IMPACTO E SATISFAÇÃO NO ENSINO DE INTELIGÊNCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Fabrício de Andrade Raymundo
fbi130620@gmail.com
Mestrando em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação (UnB), Especialista em Ciências Jurídicas, Literatura e Segurança Pública (UniDF, UnB e ISCP), e Graduado em Direito, Letras e Literatura Espanhola e Segurança Pública (UniCID, UnB e APMB).

Isângelo Senna da Costa
isangelosenna@gmail.com

Doutorando e mestre em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações (UNB), Especialista em Segurança Pública e Direitos Humanos (Unieuro) e Segurança Pública e Cidadania (UNB), e Graduado em Direito (UCB) e no Curso de Formação de Oficiais da PMDF.

Data do recebimento: 08/02/2017

Data da aprovação:11/06/2019

RESUMO

O presente estudo avaliou o impacto e a satisfação dos alunos nos cursos de Inteligência para a Segurança Pública (ISP) ofertados pelo setor de Inteligência de uma das instituições operadoras de segurança pública (OSP) brasileiras entre janeiro e outubro de 2015. A pesquisa foi conduzida por meio de análise de dados obtidos em literatura correlata ao tema, bem como por meio de coleta junto aos discentes de diferentes instituições que frequentaram os cursos no período. Produzido a partir de pesquisas quantitativas junto aos alunos matriculados e concludentes em cinco diferentes cursos ofertados no período. Avaliou-se a gestão educacional empregada, frente ao modelo conceitual de ensino de ISP por meio dos instrumentos: escala proposta conceitual de impacto do treinamento no trabalho (IMPACT), corroborada por Abbad e Pillatti 2005 – e escala de satisfação com a experiência acadêmica (ESEA) analisada por SCHLEICH, Ana Lúcia Righi et al (2006) – no recorte. Os resultados validam o proposto pela pesquisa, além de corroborar as teorias que relacionam o impacto do treinamento com a satisfação com a experiência acadêmica.

PALAVRAS-CHAVE: Educação. Inteligência. Segurança Pública. Avaliação de impacto de treinamento.

IMPACT AND SATISFACTION ON PUBLIC SAFETY INTELLIGENCE TEACHING

ABSTRACT

This research evaluated the impact and the satisfaction in students towards the course of Intelligence for Public Security (ISP) offered by the Intelligence Sector of a State Police Unit in Brazil. The evaluated course sequences took place from January to October 2015. The research was conducted by means of data analysis obtained in literature related to the subject, as well as by interviewing students from different institutions that attended the course. Participants were enrolled and concluding students of five course sequences offered across the aforementioned period. The educational methods and techniques applied to the course were evaluated in relation to the conceptual model of ISP education through the following tools: conceptual framework of impact of work training (IMPACT), corroborated by Abbad and Pillatti 2005 - and scale of satisfaction with academic experience (ESEA) analyzed by SCHLEICH, Ana Lúcia Righi et al (2006) - no clipping. The results suggest the efficacy of the course model, besides corroborating the approaches that relate the impact of the training to the satisfaction with the academic experience.

KEYWORDS: Education. Intelligence. Public Security. Training impact assessment.

1. MODELO CONCEITUAL AVALIÁVEL DE ENSINO EM ISP

A eficácia das agências de segurança no Brasil cada vez mais vem sendo posta à prova. Isso se torna ainda mais delicado no momento em que o país alcança recordes em suas taxas de homicídio[1]. Por certo, a eficiência no emprego dos recursos materiais e humanos dessas instituições poderia contribuir com melhores resultados com vistas à prevenção criminal e à elucidação de crimes, por exemplo. Ademais, não há dúvidas de que se investindo em ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E), ao menos no médio e no longo prazo, as agências estatais com atribuições no campo da segurança pública seriam capazes de alcançar melhor performance.

No momento em que a sociedade, a academia e os gestores públicos clamam por caminhos alternativos às usuais estratégias de prevenção e combate ao crime, um olhar especial deve ser dirigido à Inteligência de Segurança Pública (ISP). Nesse contexto, motivou-se uma pesquisa que vinculasse a ISP ao tema ações de TD&E.

A ISP é a vertente da atividade de inteligência atribuída aos Organismos operadores de segurança pública brasileiros (OSP), atualmente definida e contextualizada por meio de doutrina própria a Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública (DNISP).

Para que a ISP possa contribuir para a evolução das organizações de segurança pública, todos os atores que atuam com a matéria precisam estar aptos a entregar tudo o que a atividade exige em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes. Para tanto, esses atores precisam passar por aprimoramento constante.

O contexto brasileiro em termos de publicações acadêmicas voltadas ao ensino de inteligência nos OSP beira à escassez. A consequência dessa constatação apresenta um quadro em que ações de TD&E em ISP ocorrem com planejamento, gestão e execução sem a adoção de parâmetros mínimos de avaliação. Outro resultado advindo da falta de produção científica na área é o comprometimento das

[1] Infográfico: Segurança pública em números 2017. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Publicado em: http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2017/10/infografico2017-vs8-FINAL-.pdf

ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) das organizações dotadas de agência de ISP.

Este trabalho inicialmente identificou, por meio de pesquisa literária sobre a temática da Inteligência e da Segurança Pública, um marco de competências legais e técnicas dos profissionais de ISP, em que se chegou a um primeiro pilar composto por:

- Política Nacional de Inteligência (PNI) - Decreto nº 8.793, de 29 de junho de 2016;
- Doutrina Nacional da Atividade de Inteligência (DNAI/GSI/ABIN) (2016) 1. Atividade de Inteligência - doutrina – Brasil. 2. Atividade de Inteligência - ensino. I. Agência Brasileira de Inteligência. II. Título;
- Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública (DNISP/SENASP) (2015);
- Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública (SENASP, 2014) - Área temática VI - Disciplina: Inteligência de Segurança Pública.

Em adição e numa perspectiva interna, compondo um segundo pilar, chegou-se às normas internas e as específicas dos OSP que regulam o ensino e a atividade de inteligência. Desta pesquisa encontrou-se as seguintes normas:

- Normas e regulamentos de organização básica institucionais;
- Normas Gerais de Ensino (NGE) e seus respectivos;
- Planos diretores de inteligência – (PlaDInts).

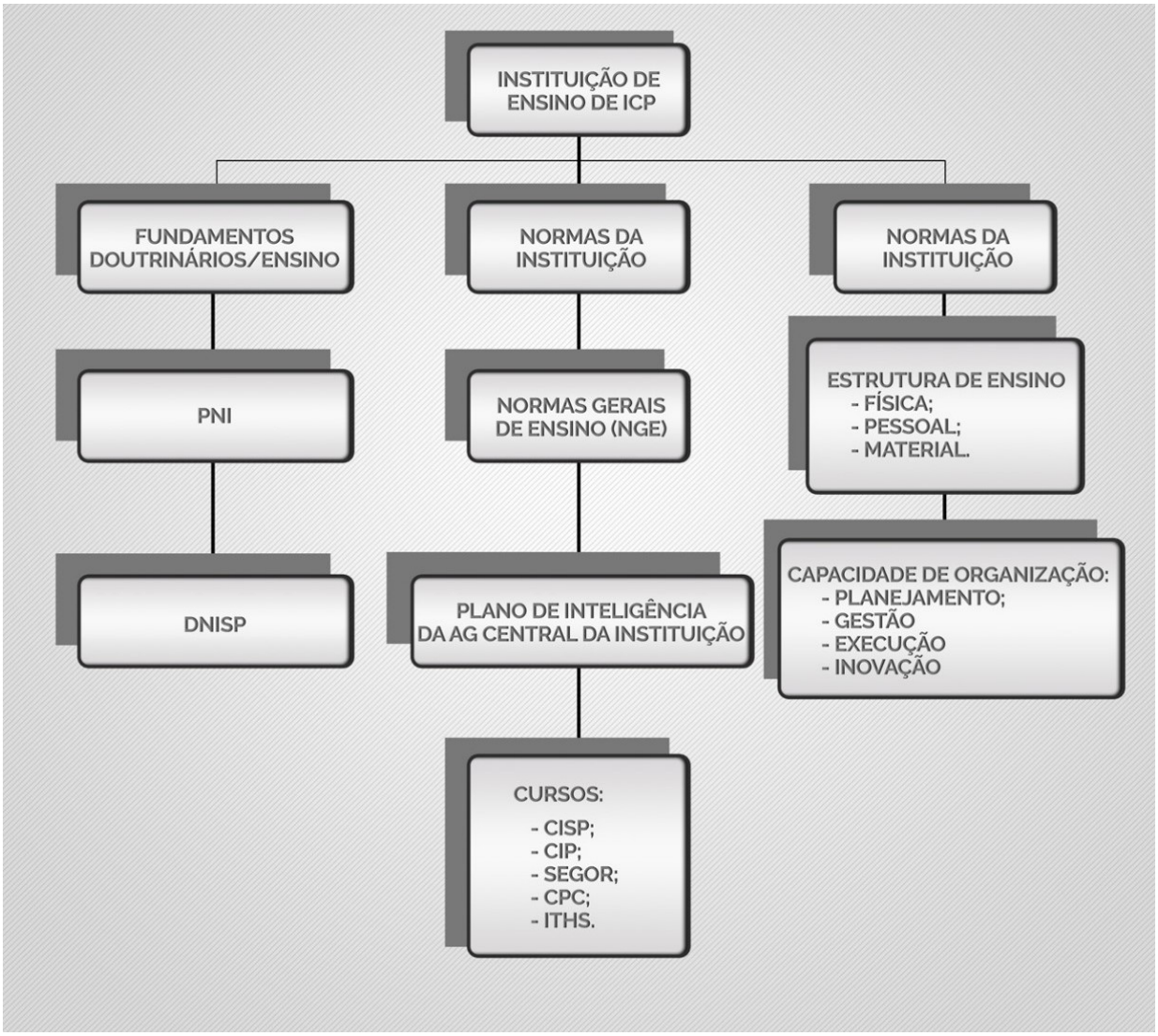
Como terceiro pilar, atuando na eficácia das ações de TD&E na área de ISP e ao complexo normativo e procedimental descrito acima, deve-se somar:

- Estrutura de ensino disponibilizada pela instituição - física, pessoal (professores/instrutores) e material (meios, ferramentas e facilidades);
- A capacidade de inovação dos cursos em todo o ciclo de planejamento, gestão e execução/ organização.

A figura 1 ilustra um modelo conceitual para o ensino em cursos de ISP, o qual agrega a parte Fundamental/doutrinária, Normativa/institucional e a preparação do curso.

Esse modelo foi implementado na instituição de segurança pública em estudo no período de x a y. Em um recorte das ações de TD&E, apenas o impacto das ações de treinamento realizadas pela organização nesse período serão avaliados neste trabalho.

Figura 1. Modelo conceitual para o ensino de ISP.



Fonte: produzido pelos autores.

Medir os resultados do modelo de treinamento descrito na Figura 1 é essencial tanto para seu aprimoramento quanto para sua possível adaptação para outras instituições com atuação em ISP. Em que pese a ausência na literatura de trabalhos empíricos que tenham medido as variáveis "impacto no treinamento" e

"satisfação com a experiência acadêmica" no contexto de capacitações de ISP, acredita-se que, pelo amplo uso em outras áreas, essas medidas possuem suficientes evidências de validade e fidedignidade para cumprir com os objetivos deste trabalho.

A implementação desse modelo pelos OSP consiste em estabelecer este parâmetro conceitual para o ensino de ISP, checá-lo tecnicamente junto aos servidores e vincular os resultados observados às instituições para ajustes ou para manutenções futuras.

No processo de pesquisa e revisão da literatura restou confirmado a aplicabilidade de dois instrumentos de pesquisa ao público e ao modelo conceitual em alunos da instituição pesquisada. As escalas ESEA (escala de satisfação com a experiência acadêmica) e IMPACT (escala proposta conceitual de impacto do treinamento no trabalho) foram utilizadas com adequações sem causar prejuízo no resultado.

Avaliou-se, portanto, os cursos voltados à ISP organizados segundo o modelo conceitual apresentado[2], utilizando-se das escalas já validadas no cenário Acadêmico em Treinamento Desenvolvimento e Educação (TD&E), aplicado aos discentes já no desempenho das funções após o treinamento.

A compilação e apresentação desses dados caracteriza-se como o objetivo específico deste trabalho.

2. MÉTODO

A presente pesquisa foi realizada utilizando-se métodos quantitativos sob a perspectiva interpretativa. A exploração literária com base em pesquisas bibliográficas referentes a como se analisar o impacto e a satisfação das ações de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) nas organizações. Adotou-se

[2] Os seguintes cursos foram analisados: 1° Curso de Inteligência de Segurança Pública – nível Oficiais – 180 h/a; 19ª edição do Curso de Análise de Inteligência/ Produção do Conhecimento – nível Misto – 42 h/a; 1° Curso de Segurança Orgânica – nível Misto - 42 h/a; 2° Curso de Inteligência Policial – nível Misto -100 h/a; 3 Edições das Instruções técnicas de habilitação ao SIPOM – ITHS - nível Misto – 12 h/a.

avaliar o modelo conceitual de ensino[3] para capacitar o Agente de Inteligência na vertente de ISP utilizado na organização objeto do estudo junto aos alunos quando do retorno às atividades.

Considerou-se o evidenciado por Schilich et al. (2006), no que se refere à validade da pesquisa, especialmente no modelo ESEA, quando concluem que se faria relevante e recomendável a pesquisa com amostras de diferentes instituições, dada a complexidade do construto "satisfação acadêmica". Foi aplicado junto aos alunos o questionário composto de 28 (vinte e oito) perguntas fechadas, sendo seis delas de cunho demográfico.

Utilizou-se a ferramenta *Google Forms*, por meio da qual os entrevistados poderiam responder o questionário utilizando apenas um *smartphone*. Com relação aos procedimentos de análise de dados obtidos, foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*, versão 20.0.

3. PARTICIPANTES

O grupo composto de 201 (duzentos e um) discentes oriundos de 35 (trinta e cinco) diferentes instituições que participaram dos cursos atende esta proposta de método à luz do que articulam Schleich et al. (2006) na gestão de cinco cursos de ISP. Utilizou-se nesta pesquisa a escala que apresenta qualidades psicométricas apropriadas, com evidência de validade de construto e bons coeficientes de consistência interna. Sendo esta utilizada para fins de pesquisa, de gestão e de intervenção.

Ao aplicá-las, revelam-se pistas que podem direcionar as ações de planejamento, intervenção e investimento nas instituições a fim de promover o desenvolvimento integral dos estudantes. Os dados obtidos, além de utilizados para uma ação direta com o discente, podem compor a avaliação da eficácia institucional e dos contextos educativos.

Dos participantes, 136 discentes são integrantes da PMDF e 65 alunos pertencem a órgãos congêneres, de 34 (trinta e quatro) diferentes instituições. O

[3] No período da pesquisa, ressalva-se que não estavam em vigor o Decreto 8793/2016 e a Doutrina Nacional da Atividade de Inteligência DNAI citadas na introdução. Vindo estas serem adicionadas somente ao modelo conceitual e não à pesquisa, realizada conforme o período em recorte.

Apêndice 1 apresenta a descrição detalhada dos participantes, expressa na quantidade de alunos organizados por instituição em cada curso da vertente ISP frequentado na OSP objeto da pesquisa e gerido pelo setor de treinamento correspondente entre os meses de janeiro a outubro de 2015 na sequência em que aparecem no apêndice.

4. AMOSTRA

Foi possível captar uma amostra de 28% da população (n=56) oriundos de 13 (treze) instituições. Convém salientar que, pelas limitações de recurso, a amostra para o presente trabalho foi coletada por conveniência, não sendo, portanto, representativa da população.

O esquema amostral consolidou-se por meio de respostas individuais dos instrumentos de impacto no treinamento em amplitude (IMPACT) corroborado por Abbad e Pilati (2005) e o de satisfação (ESEA) com as adaptações pertinentes ao tema deste trabalho. A expectativa de amostra, com base na natureza desta pesquisa – estatística descritiva – era inicialmente de 10% (n=20) da população selecionado por conveniência.

Da amostra, apenas um dos participantes respondeu somente a segunda parte da pesquisa, atribuindo apenas valores idênticos, bem como ignorou a parte demográfica e a primeira parte da pesquisa. Ou seja, apenas 20% do questionário. Portanto, esta contribuição foi descartada. Consideraram-se válidas, por fim, a contribuição de 55 respondentes.

5. INSTRUMENTO

Para a mensuração da percepção de satisfação com o trabalho, bem como para a medida de impacto do treinamento no trabalho, Dos Santos e Mourão (2011) fizeram uso apenas de instrumentos validados. Assim como os referidos autores, utilizou-se para esta pesquisa como instrumentos de mensuração das variáveis, duas escalas, desenvolvidas e com evidências de validade e fidedignidade no País e com bons índices psicométricos. Essas escalas são do tipo Likert e foram analisadas considerando-se os fatores estabelecidos nas pesquisas.

A produção da informação seguiu conforme a aplicação de questionário junto aos alunos, adaptado dos instrumentos: – escala (IMPACT), proposta conceitual de

impacto do treinamento no trabalho, validada por Abbad (1999) e corroborada também por Abbad e Pilati (2005) – e escala (ESEA) de satisfação com a experiência acadêmica analisada por Schleich et al. (2006).

O questionário, composto pela junção de ambos instrumentos, é caracterizado por questões fechadas, com respostas em nível crescente na escala de cinco alternativas.

A primeira parte – impacto – avalia por meio de seis questões o quanto as pessoas que participaram do treinamento percebem estar aplicando nele os conteúdos aprendidos no curso, tais como: frequência de utilização, melhoria da qualidade do trabalho após o curso, redução do número de erros, entre outros que estarão apresentados a seguir, que continham respostas tipo likert de cinco alternativas, com escala de cinco pontos, definida da seguinte forma: 1. Discordo totalmente da afirmativa; 2. Discordo um pouco da afirmativa; 3. Não discordo e nem concordo; 4. Concordo com a afirmativa; e 5. Concordo totalmente com a afirmativa. Quanto mais próximo de cinco, mais o entrevistado concordava com a afirmação. (A Tabela 1. Apresenta a escala IMPACT[4], com os itens selecionados para a consecução deste trabalho de pesquisa – itens 1,3,5,6,8 e 10).

Tabela 1. Itens utilizados nesta pesquisa, baseado no instrumento de impacto do treinamento em amplitude corroborados por Abbad e Pilati (2005).

Itens
1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no treinamento.
3. As habilidades que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento.
5. Quando aplico o que aprendi no treinamento, executo meu trabalho com maior rapidez.
6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do treinamento.
8. Minha participação no treinamento serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.
10. Após minha participação no treinamento, tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.

Fonte: Abbad e Pilati (2005).

[4] Com respeito à escala IMPACT, é fundamental fazer-se constar que os coeficientes de fidedignidade – índice Alfa de Cronbach – no estudo original foram de 0,90, indicando uma escala com alto grau de precisão (DOS SANTOS e MOURÃO, 2011). Índice este que avalia a consistência numa escala de valor que varia de 0,00 até 1,00.

A segunda parte – satisfação – inclui aspectos importantes para a compreensão de como os estudantes percebem sua satisfação em relação à experiência acadêmica. Foram consideradas cinco dimensões conceituais: pessoal, interpessoal, carreira, estudo/curso e institucional, as quais foram avaliadas por meio de 16 questões, que também continham respostas de 5 alternativas, com escala de cinco pontos descritos a seguir: 1. Nada satisfeito; 2. Pouco satisfeito; 3. Nem insatisfeito nem satisfeito; 4. Satisfeito e 5. Totalmente satisfeito. Quanto mais próximo de "5" o entrevistado concorda com a afirmação de que as condições estão presentes no ambiente pós-treinamento.

A Tabela 2 apresenta a escala ESEA[5] com os itens selecionados dentro de cada fator ou subescala: Satisfação com o curso – itens 1,5 ,13 ,21 ,28 ,31 ,34 e 35 – oportunidade de desenvolvimento – itens 3,9,11,24 e satisfação com a instituição – itens 4,7,19 e 20.

Tabela 2. Itens utilizados nesta pesquisa baseado na escala do modelo (ESEA) de satisfação com a experiência acadêmica analisada por Schleich et al. 2006.

Itens
Satisfação com o curso
1. Relacionamento com os professores.
5. Relacionamento com os colegas do curso.
13. Conhecimento dos professores sobre o conteúdo das disciplinas que ministram.
21. Compromisso da instituição com a qualidade de formação.
28. Estratégia de aula utilizada pelos professores.
31. Relevância do conteúdo das disciplinas.
34. Adequação do conteúdo para formação.
35. Adequação entre as tarefas exigidas no curso e o tempo estabelecido pelos professores para realização.
Oportunidade de desenvolvimento
3. Currículo do curso.
9. Envolvimento pessoal nas atividades do curso.
11. Condições oferecidas para o meu desenvolvimento profissional.
24. Oportunidade de desenvolvimento pessoal oferecida pela instituição.

[5] Em relação à Escala de Satisfação com a Experiência Acadêmica (ESEA) a sua consistência interna foi avaliada utilizando-se também o cálculo – índice Alfa de Cronbach – obtendo o valor de 0,94, indicando uma boa consistência interna de seus itens na avaliação da satisfação com a experiência acadêmica. Schleich et al. (2006). Com relação às subescalas, os alphas obtidos foram 0,90 para a Satisfação com o curso e 0,87 para as demais dimensões, a saber, Oportunidade de desenvolvimento e Satisfação com a instituição.

Satisfação com a instituição

4. Recursos e equipamentos audiovisuais disponíveis na instituição.
7. Atendimento e clareza das informações oferecidas pelos funcionários da secretaria.
19. Segurança oferecida pela instituição.
20. Infraestrutura física das salas de aula.

Fonte: Schleich et al. (2006).

A presente pesquisa utilizou a aplicação dos questionários apresentados acima, utilizando-se dos itens mais relevantes para o contexto dos treinamentos levados a efeito na instituição objeto do estudo. Buscou-se manter o equilíbrio dos fatores e construtos. A tabela 3 ilustra de forma lógica a manutenção dos itens utilizados em cada fator.

Tabela 3. Resumo lógico da investigação da pesquisa.

Recorte (Alvo)	Investigou-se (o quê)	Instrumentos	Foco na gestão educacional	Itens mantidos - considerada a relevância para a pesquisa
Cursos ISP	Impacto	(IMPACT) Unifatorial	Modelo conceitual para realização de cursos de ISP.	Fator único. Itens 1,3,5,6,8 e 10 Multifator. Satisfação com o curso, itens 1,5,13,21,28,31,34 e 35.
	Satisfação	(ESEA) Multifatorial		Oportunidade de desenvolvimento, itens 3,9,11,24. Satisfação com a instituição, itens 4,7,19 e 20.

Fonte: Exploração literária e pesquisa de campo.

6. ANÁLISE DOS DADOS E DO RESULTADO

Responderam ao questionário de forma válida 27,9% (n=55) dos participantes propostos. Dos alunos, 25,9% (n=14) eram do sexo feminino, e 74,1% (n=41) do sexo masculino. A referida amostra apresentou ainda idade mínima de 25 anos e máxima de 51 anos, com média de 36,75 anos de idade.

Observou-se, também, que dentre os entrevistados, 31,5% (n=17) tinham entre 1 e 5 anos de profissão e 24,1% (n=13) entre 16 e 20 anos de serviço – faixas etárias maiormente representadas (ver tabela 4).

Tabela 4. Tempo de serviço dos respondentes.

Tempo	N	%
1 a 5 anos	17	31,5
6 a 10 anos	9	16,7
11 a 15 anos	6	11,1
16 a 20 anos	13	24,1
21 a 15 anos	6	11,1
Acima de 26 anos	3	5,6
Total	54	100

Fonte: elaborado pelos autores.

Em termos de escolaridade, constatou-se na amostra que 50% (n=27) possuíam nível educacional especialização, MBA ou equivalente, 3,7% (n=2) mestrado, 44% (n=24) ensino superior e apenas 1,8% (n=1) ensino médio. A tabela 5 apresenta o detalhamento do quesito demográfico – escolaridade dos respondentes – que constatou um elevado nível da formação educacional da amostra.

Tabela 5. Escolaridade dos respondentes.

Nível de escolaridade	N	%
Ensino médio	1	1,9
Ensino superior	24	44,4
Especialização	27	50,0
Mestrado	2	3,7
Total	54	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

Com relação à representatividade das instituições, das 35 (trinta e cinco) instituições da população total, obteve-se respondentes de 13 (treze), ou 37,1% do total de instituições consideradas (ver tabela 6).

Tabela 6. Representatividade das instituições na amostra

Instituição	N
CBMDF	1
PMAM	3
PMDF	39
PMES	1
PMMA	3
PMPB	1
PMSC	1
POLÍCIA FEDERAL	1
POLÍCIA LEGISLATIVA	1
POLICÍA NACIONAL PERÚ	1
PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA	1
SEAI/AM	1
SSP/DF	1
Total	55

Fonte: elaborado pelos autores.

No estudo da relação de cursos analisados em comparação com os alunos respondentes da amostra, obteve-se a análise conforme a tabela 7, por meio do qual o resultado apontou 20 (vinte) alunos egressos do 1° SEGOR, 14 (quatorze) alunos do 1°CISP, 13 (treze) alunos correspondem ao 2° CIP, 5 ao 19° CPC e 3 oriundos das ITHS.

Tabela 7. Relação de alunos por curso realizado.

Curso	N	%
1° CISP	14	25,5
1° SEGOR	20	36,4
19° CPC	5	9,1
2° CIP	13	23,6
ITHS - qualquer edição	3	5,5
Total	55	100

Fonte: elaborado pelos autores.

7. IMPACTO DO TREINAMENTO NO TRABALHO (UNIFATORIAL)

Os resultados obtidos na pesquisa, os quais podem ser vistos por meio da tabela 6, apresentam as estatísticas dos achados no fator Impacto do treinamento junto à amostra da pesquisa, por meio dos seis diferentes quesitos já apresentados na tabela 3. Em destaque tem-se a média encontrada em cada item, a média do fator (4,3727) e o desvio-padrão de 0,54240.

Tabela 8. Avaliação estatística média da aplicação do questionário (IMPACT) com as 6 questões utilizadas na pesquisa para alunos de ISP.

Curso	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio-Padrão
Impacto do treinamento (unifatorial)	55	2,67	5,00	4,37	0,54

Fonte: elaborado pelos autores.

8. SATISFAÇÃO COM A EXPERIÊNCIA ACADÊMICA (MULTIFATORIAL)

FATOR 1. SATISFAÇÃO COM O CURSO

A tabela 9 apresenta as estatísticas dos achados no fator satisfação com o curso junto a amostra da pesquisa, por meio dos quesitos apresentados na tabela 3. Em destaque tem-se a média encontrada em cada item, a média do fator (4,4766) e o desvio-padrão de 0,42308.

Tabela 9. Dados globais de análise do primeiro fator de satisfação analisado: satisfação com o curso:

Item	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio-Padrão
Satisfação Experiência Acadêmica (multifatorial) fator: Satisfação com o curso	55	3,38	5,00	4,48	0,42

Fonte: elaborado pelos autores.

FATOR 2. OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO

A tabela 10 apresenta as estatísticas dos achados no fator oportunidade de desenvolvimento junto à amostra da pesquisa. Em destaque tem-se a média encontrada em cada item, a média do fator (4,4455) e o desvio padrão de 0,50619.

Tabela 10. Dados globais de análise do primeiro fator de satisfação analisado: satisfação com o curso

Item	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio-Padrão
Satisfação Experiência Acadêmica (multifatorial) fator: Oportunidade de desenvolvimento	55	3,00	5,00	4,45	0,51

Fonte: elaborado pelos autores.

FATOR 3. SATISFAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO

A tabela 11 apresenta as estatísticas dos achados no fator Satisfação com a instituição junto à amostra da pesquisa. Em destaque tem-se a média encontrada em cada item, a média do fator (4,5773) e o desvio padrão de 0,46116.

Tabela 11. Dados globais de análise do primeiro fator de satisfação analisado: satisfação com o curso:

Item	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio-Padrão
Satisfação Experiência Acadêmica (multifatorial) fator: Satisfação com a instituição	55	3,50	5,00	4,58	0,46

Fonte: elaborado pelos autores.

9. DISCUSSÃO

O resultado encontrado acima de 4,3 pontos na escala para ambos os questionários evidenciou a pertinência do modelo de gestão educacional em ISP utilizado pela instituição estudada no período de janeiro a outubro de 2015.

O fenômeno do impacto do treinamento no trabalho traz em seu bojo indicadores de mudanças no desempenho global do treinado, bem como em sua motivação e atitudes em relação ao seu trabalho. Então é definido como a influência que o evento instrucional exerce sobre o desempenho global subsequente do participante do treinamento, bem como em suas atitudes e motivação. (ABBAD e PILATI, 2005).

Os seis quesitos utilizados balizaram a avaliação com uma média de 4,37 pontos, com pico de 4,50 pontos referente ao item n° 8. "Minha participação no treinamento serviu para aumentar minha motivação para o trabalho" evidenciando relação do impacto diretamente ligado ao desempenho da função quando do retorno ao posto de trabalho de origem dos respondentes.

Ao seu turno as medidas de satisfação abrangem o nível de satisfação do estudante com toda a experiência de formação e também aspectos mais específicos ligados à qualidade do ensino, ao currículo, ao relacionamento com os professores e colegas, a administração, as instalações e recursos da universidade – no caso deste estudo, da instituição estudada – além da percepção do estudante sobre o

ambiente acadêmico e intelectual da instituição, conforme previram Schleich, Polydoro e Santos (2006 apud Astin, 1993).

Por incluir diferentes áreas da experiência acadêmica do estudante, a satisfação é considerada multidimensional Schleich et al.(2006).

Os dezesseis quesitos utilizados, para se aferir a percepção dos entrevistados quanto à satisfação com a experiência acadêmica, apresentaram resultados com uma média de 4,49, com picos de 4,76 no item n° 5. "Relacionamento com os colegas do curso", de 4,60 no item n° 9. "Envolvimento pessoal nas atividades do curso" de 4,74 no item n° 19. "Segurança oferecida pela instituição".

Quanto à análise global dos desvios padrão encontrados, tendo sido estes inferiores a 0,55, concluiu-se que houve relevância nas respostas ao questionário. Isso sugere a validade e a confiabilidade das médias na descrição da amostra, uma vez que houve uma variabilidade pequena das respostas obtidas.

Em vários estudos a investigação da satisfação acadêmica surge como um elemento importante na avaliação da eficácia institucional e dos contextos educativos, possibilitando às instituições reestruturarem sua organização para se adaptarem às necessidades dos estudantes; aqui entendido por este pesquisador como gestão educacional (SOARES, VASCONCELOS e ALMEIDA, 2002).

À luz dos princípios de TD&E, bem como às mudanças sociopolíticas e econômicas no Brasil e no mundo há uma iminente necessidade de qualificação e requalificação dos trabalhadores dos mais diferentes setores e tipos de organizações. Nesse contexto, as organizações têm apresentado crescente demanda para conhecer os resultados das avaliações de TD&E (DOS SANTOS e MOURÃO, 2011). Portanto, é imperioso que também venha a ser crescente a preocupação com os resultados relativos à melhoria de desempenho no trabalho.

No entanto, apesar do aumento do interesse nos resultados do treinamento, com especial foco para o desempenho no trabalho, são poucas as organizações que de fato avaliam o impacto de suas ações de TD&E. Ainda que o sistema de treinamento seja visto, nas últimas décadas, como área estratégica nas organizações, restam dúvidas quanto a diversos efeitos do impacto do treinamento, entre eles está um possível aumento da satisfação com o trabalho.

Foi o que este trabalho almejou especialmente no que tange às ações de treinamento, desenvolvimento e educação TD&E para as organizações que se dedicam à inteligência de segurança pública ISP.

Percebeu-se com os resultados da pesquisa que o impacto dos cursos refletiu na avaliação da satisfação, especialmente no que concerne à avaliação da eficácia institucional apresentado pela instituição estudada, ante aos respondentes de 13 diferentes instituições. Destarte, os resultados sugerem que o nível de satisfação da equipe respondente – representada pela amostra – foi aumentado ao ser submetido ao treinamento, corroborando com o que já apontou as teorias apresentadas por Dos Santos e Mourão, (2011), Silva (2011) e Meneses (2007).

O aumento da satisfação relatado pode ser interpretado como resultado do impacto do treinamento, analisado ainda como a melhoria da qualidade do trabalho, do conhecimento, das habilidades e das atitudes – os CHAs – necessários para o desempenho da atividade de ISP, e constantes da matriz MCN/Senasp.

Por fim, os resultados apontaram que o modelo conceitual em ensino de ISP adotado pela instituição estudada no período surtiram um efeito positivo em termos de impacto e satisfação do modelo de gestão dos cursos.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo realizou-se pela investigação de avaliar se o modelo conceitual em ensino de ISP utilizado em uma OSP brasileira, aplicado nos cursos ofertados pelo seu respectivo setor de treinamento, têm evidências de efetividade em termos de "Impacto do Treinamento no Trabalho" e "Satisfação com a Experiência Acadêmica" no retorno dos alunos aos órgãos/ unidades de origem.

Houve avaliação positiva de ambos os construtos, bem como corroborou a forte correlação entre os referidos, algo que vem se consolidando na literatura da área.

Há que se mencionar as limitações advindas deste trabalho. Em relação à conveniência da amostra percebeu-se que, ainda superando a previsão inicial, poderia ter atingido um número maior de respondentes. Por meio de sensibilização e com o apoio de auxiliares, poderia se ter trabalhado com todos os participantes (201 alunos) e não apenas com a amostra (56 respondentes).

Sugere-se a replicação do método utilizado nesta pesquisa em estudos de impacto de treinamento em outras instituições dedicadas ao ensino da atividade de inteligência, assim como em setores das instituições de segurança pública, que não apenas a AI.

Uma hipótese a ser testada nesse sentido seria se a aplicação completa dos instrumentos levaria aos mesmos resultados de suas versões sumarizadas. A análise individualizada de alguns questionários também merece ser considerada, a fim de que seja analisada caso a caso e implementar as mudanças de acordo com o *feedback* apontado ao checar esses dados obtidos com a realidade da instituição estudada. Tem-se, então, um componente inicial para a proposição de desenvolvimento e melhoras da gestão de TD&E.

A MCN/SENASP apenas trata da Inteligência (ISP) como uma disciplina da "ÁREA TEMÁTICA VI - Comunicação, Informação e Tecnologias em Segurança Pública", que nos remete ao grau de importância que a temática vem recebendo. Desconsidera-se, portanto, que temáticas como Segurança orgânica, operações de inteligência, produção de conhecimento entre outros, passem a ser considerados meros tópicos de uma disciplina. Haja vista a similaridade temática da Inteligência, e por esta pesquisa haver coletado a opinião de agentes de diferentes estados do País, oriundos de diferentes organismos, os resultados obtidos no presente trabalho podem subsidiar ações em outros contextos organizacionais de inteligência. Dentre esses, citam-se aqueles que se dedicam ao ensino, a capacitação e a instrução em inteligência: Escola de Inteligência da ABIN, Exército Brasileiro, Marinha do Brasil, Força Aérea Brasileira, Seção de Capacitação da CGI/Senasp, bem como às escolas de inteligência das polícias e corpos de bombeiros co-irmãos.

Por fim, cabe salientar que ainda que não se tenha exaurido a pesquisa quanto à literatura que trate do ensino de Inteligência, pôde-se evidenciar que o material achado e analisado para a vertente ISP trata a temática com pouca profundidade, ou com pouca importância frente à realidade atual. Algo preocupante que merece mais atenção.

APÊNDICE 1

Tabela 12. Quantitativo de alunos PMDF/outros órgãos, números por cursos – 2015 (jan.- out.).

	1°CISP	19°CPC	1° SEGOR	1° CIP	ITHS	TOTAL
PMDF	14	10	16	18	78	136
PMAM	1		1			2
PMSC	1					1
PMGO		2				2
PMPR			2			2
PMRS		1				1
PMMA			2	1		3
PMPB				2		2
PMES		1				1
PMBA		1				1
PF		2	2			4
PRF		3				3
PCDF		6				6
PCPI		1				1
PCMG		1				1
PCPR			1			1
PCMT			2			2
CBMDF		3	1			4
CBMGO		1				1
EXÉRCITO			2			2
FAB			1			1
MARINHA			1			1
DEPEN		3				3
STF		1				1
TJDFT			1			1
ANTT		2				2
MPDFT			1			1
PR		1				1
SSP/DF		1	1			2
SEAI/AM			1			1
POLÍCIA CAMARA		1		3		4
POLÍCIA SENADO		1	2			3
CASA MILITAR/DF			1	1		2
SOPS/DF			1			1
POLICÍA NACIONAL PERU			1			1
TOTAL ALUNOS	16	42	40	25	78	201

Fonte: CGI-Senasp/ MJ e DTrein/CI-PMDF.

ANEXO 1

Tabela 13. Cargas fatoriais dos itens das dimensões e da ESEA obtidas por meio da extração de componentes principais com rotação varimax.

Itens da escala por dimensão	Cargas Fatoriais
Satisfação com o curso	
1 Relacionamento com os professores	0,659
5 Relacionamento com os colegas do curso*	0,334
8 Adequação entre o envolvimento pessoal no curso e o desempenho acadêmico obtido	0,572
12 Interesse dos professores em atender os estudantes durante as aulas	0,666
13 Conhecimento dos professores sobre o conteúdo das disciplinas que ministram	0,710
14 Reconhecimento por parte dos professores do meu envolvimento com minha formação	0,627
21 Compromisso da instituição com a qualidade de formação	0,620
25 Avaliação proposta pelos professores	0,666
28 Estratégia de aula utilizada pelos professores	0,668
31 Relevância do conteúdo das disciplinas	0,632
33 Disponibilidade dos professores em atender os alunos fora da sala de aula	0,610
34 Adequação do conteúdo para formação	0,644
35 Adequação entre as tarefas exigidas no curso e o tempo estabelecido pelos professores para realização	0,549
Oportunidade de desenvolvimento	
2 Diversidade das atividades extracurriculares oferecidas pela instituição	0,521
3 Currículo do curso	0,532
6 Eventos sociais oferecidos pela instituição	0,625
9 Envolvimento pessoal nas atividades do curso	0,456
10 Programas ou serviços de apoio aos estudantes oferecidos pela instituição	0,573
11 Condições oferecidas para o meu desenvolvimento profissional	0,616
17 Condições para ingresso na área profissional de formação	0,737

23 Programa de apoio financeiro oferecido pela instituição	0,536	
24 Oportunidade de desenvolvimento pessoal oferecida pela instituição	0,667	
26 Adequação entre o meu investimento financeiro para custear os estudos e a formação recebida	0,523	
Satisfação com a instituição		
4 Recursos e equipamentos audiovisuais disponíveis na instituição	0,433	
7 Atendimento e clareza das informações oferecidas pelos funcionários da secretaria	0,490	
15 Equipamentos e *softwares* oferecidos pelo laboratório de informática	0,542	
16 Atendimento e clareza das informações oferecidas pelos funcionários da biblioteca	0,642	
18 Acervo disponível na biblioteca	0,595	
19 Segurança oferecida pela instituição	0,486	
20 Infraestrutura física das salas de aula	0,680	
22 Infraestrutura física da instituição	0,625	
27 Limpeza da instituição	0,518	
29 Serviços oferecidos pela biblioteca	0,691	
30 Conformidade das instalações da instituição		0,719
32 Localização dos diferentes setores que compõem a instituição	0,536	

* item mantido embora não tenha atingido a carga fatorial mínima de 0,40

Tabela 14. Itens do instrumento de impacto do treinamento em amplitude (Abbad, 1999)

Itens
1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no treinamento.
2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no treinamento.
3. As habilidades que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento.
4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no treinamento.
5. Quando aplico o que aprendi no treinamento, executo meu trabalho com maior rapidez.
6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do treinamento.
7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do treinamento.
8. Minha participação no treinamento serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.
9. Minha participação nesse treinamento aumentou minha autoconfiança. (Agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).
10. Após minha participação no treinamento, tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.

11. REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia; SALLORENZO, Lucia Henriques. Desenvolvimento e validação de escalas de suporte à transferência de treinamento. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 36, n. 2, 2001.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023. Informação e documentação: referências - elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2000.

BITTNER, Egon. Aspectos do Trabalho Policial. São Paulo: Edusp, 2003.

BRANDÃO, Priscila Carlos & CEPIK, Marco. Inteligência de Segurança Pública: Teoria e Prática no Controle da Criminalidade. Niterói, RJ: Impetus, 2013. 432 p.;16x23 cm.

BRASIL. Decreto nº 3.695, de 21 de dezembro de 2009. Cria o Subsistema de Inteligência de Segurança Pública, no âmbito do Sistema Brasileiro de Inteligência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3695.htm> Acesso em 30.11.2015.

BRASIL. Decreto no 4.376, de 13 de setembro de 2002. Dispõe sobre a organização e o funcionamento do Sistema Brasileiro de Inteligência, instituído pela Lei nº 9.883, de 7 de dezembro de 1999, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 set. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4376compilado. htm>. Acesso em 30.11.2015.

BRASIL. Decreto n° 8.793, de 29 de junho de 2016. Fixa a Política Nacional de Inteligência. DOU 30 jun. 2016. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8793.htm> Acesso em 20.07.2017.

BRASIL. Presidência da República. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Doutrina Nacional de Inteligência de Segurança Pública – DNISP. – 4.ed. ver. E atual. – Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. 146 p. D726 - Doutrina Nacional da Atividade de Inteligência: fundamentos doutrinários. - Brasília: Abin, 2016.

DIAS, Isabel Simões. Competências em educação: conceito e significado pedagógico. Psicol. Esc. Educ. (Impr.), Jun 2010, vol.14, no.1, p.73-78. ISSN 1413-8557.

DISTRITO FEDERAL. Plano Estratégico 2011-2022: Planejando a Segurança Cidadã do Distrito Federal no Século XXI / Polícia Militar do Distrito Federal – Estado Maior / Seção de Inteligência Estratégica, Ciência e Tecnologia. 1a Ed. Brasília: PMDF / Rio de Janeiro: Talagarça, 2011.

DISTRITO FEDERAL. Portaria PMDF 917: Estabelece as Normas Gerais de Ensino (NGE).

DOS SANTOS, José Ricardo Vieira Silva; MOURÃO, Luciana. Impacto do treinamento como variável preditora da satisfação com o trabalho. Revista de Administração, v. 46, n. 3, p. 305-318, 2011.

FERRAZ, A. P. C. M.; BELHOT, Renato Vairo. Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos instrucionais. Gest. Prod., São Carlos, v. 17, n. 2, p. 421-431, 2010.

FERRO, Alexandre Lima. Inteligência de Segurança Pública e Análise Criminal. Revista Brasileira de Inteligência, v. 2, p. 77-92. Brasília: ABIN, abr. 2006.

FIALHO, Ivan (Org.). A Natureza e o Ensino da Inteligência. Rio de Janeiro: ESG, 2006.

GONÇALVES, Joanisval Brito. Atividade de inteligência e legislação correlata. Rio de Janeiro: Impetus, 2009. Jornal do Comércio. Integração de órgãos garantiu segurança na Copa, diz Comando do Planalto. Disponível em <http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=167541>. Acesso em 06.12.2015.

LOCKE, Edwin A. What is job satisfaction?. Organizational behavior and human performance, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MENESES, Pedro Paulo Murce. Avaliação de um curso de desenvolvimento regional sustentável no nível de resultados: a contribuição dos modelos lógicos e do método quase-experimental. 2007. 244 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

MOREIRA, Waldicharbel Gomes. Necessidade de Capacitação e Treinamento Contínuo do Policial Militar Credenciado e Atuante na Atividade de Inteligência da Polícia Militar do Distrito Federal. Monografia apresentada à Banca examinadora com exigência parcial para obtenção do grau de Especialista em Gestão de Segurança Pública. Brasília, 2011.

OLIVEIRA, Luciel Henrique de. Quadros, Tabelas e Figuras. Como formatar, como citar, qual a diferença? Notas de Aula. Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. CNEC-FACECA. Mestrado em Administração. Varginha, 2005.

OLIVEIRA, P. A atividade de inteligência na Polícia Militar do Distrito Federal como orientadora do emprego do policiamento ostensivo para a Copa do Mundo de 2014. Monografia apresentada ao Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra do Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia 2011.

PILATI, Ronaldo; ABBAD, Gardênia. Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 21, n. 1, p. 43-51, 2005.

SCHLEICH, Ana Lúcia Righi; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge e SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. Escala de satisfação com a experiência acadêmica de estudantes do ensino superior. Aval. psicol. [online]. 2006, vol.5, n.1, p. 11-20. ISSN 2175-3431.

Secretaria Nacional de Segurança Pública, coordenação: Andréa da Silveira Passos... [et al.]. Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. 362 p.

SILVA, Alexandre Laval. Avaliação de treinamentos nos níveis de impacto no trabalho e resultados organizacionais. 2011. XV, 225 f, il. Tese (Doutorado em Administração) —Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

SIQUEIRA, Mirlene MM; GOMIDE JR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, p. 300-330, 2004.

SOARES, Ana Paula; VASCONCELOS, Rosa; ALMEIDA, Leandro S. Adaptação e satisfação na Universidade: Apresentação e validação do Questionário de Satisfação Acadêmica (QSA). Contextos e dinâmicas da vida acadêmica, p. 153-165, 2002.