

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO NORTE – IFRN



**INSTITUTO
FEDERAL**

Rio Grande do Norte

Campus
Pau dos Ferros

AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Relatório 2017

PAU DOS FERROS/RN

2018

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte –
IFRN**

**REITOR
Wyllys Abel Farkatt Tabosa**

**PRÓ-REITOR DE ENSINO
Agamenon Henrique de Carvalho Tavares**

**PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO
Régia Lúcia Lopes**

**PRÓ-REITOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO
Marcio Adriano de Azevedo**

**PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
Marcos Antônio de Oliveira**

**PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO
Juscelino Cardoso de Medeiros**

**DIRETORA DE GESTÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS
Erivan Sales do Amaral**

**DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS
Auridan Dantas de Araújo**

**DIRETOR DE GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
André Gustavo Duarte de Almeida**

**DIRETORA GERAL DO *Campus*
Antonia Francimar da Silva**

**DIRETORA ACADÊMICA DO *Campus*
Amélia Cristina Reis e Silva**

**DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO DO *Campus*
Lairton de Souza Cruz**

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA LOCAL

Caio Patrício de Souza Sena
Débora Karina da Silva Guimarães
Jeferson Queiroga Pereira
Radyfran Nascimento de França

Sumário

Sumário	IV
1 INTRODUÇÃO	7
1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN.....	11
2 METODOLOGIA	15
2.1 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO.....	15
2.2 TÉCNICAS PARA ANÁLISE DE DADOS.....	19
3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	20
3.1 POLÍTICAS DE GESTÃO	21
3.1.1 Gestão de Pessoal	22
3.1.2 Gestão Administrativa	42
3.2 POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA	47
3.2.1 Engenharia de Infraestrutura	47
3.2.2 Tecnologia da Informação	52
3.3 POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA – SETORES	56
3.3.1 Grau de satisfação - Conselho escolar	57
3.3.2 Grau de satisfação - Direção Geral	57
3.3.3 Grau de satisfação - Gabinete	58
3.3.4 Grau de satisfação - Coordenação de comunicação social e eventos	59
3.3.5 Grau de satisfação - Coordenação de tecnologia da informação	59
3.3.6 Grau de satisfação - Coordenação de gestão de pessoas	60
3.3.7 Grau de satisfação - Diretoria de administração	61
3.3.8 Grau de satisfação - Coordenação de finanças e contrato	61
	IV

3.3.9 Grau de satisfação - Coordenação de material e patrimônio	62
3.3.10 Grau de satisfação - Coordenação serviços gerais e manutenção	63
3.3.11 Grau de satisfação - Diretoria acadêmica	63
3.3.12 Grau de satisfação - Coordenação de laboratórios	64
3.3.13 Grau de satisfação - Secretaria acadêmica	65
3.3.14 Grau de satisfação - ETEP	65
3.3.15 Grau de satisfação - Coordenação de apoio acadêmico	66
3.3.16 Grau de satisfação - Coordenação de administração escolar	67
3.3.17 Grau de satisfação - Biblioteca	67
3.3.18 Grau de satisfação - Coordenação de atividades estudantis	68
3.3.19 Grau de satisfação - Setor de saúde	69
3.3.20 Grau de satisfação - Assistência estudantil	69
3.3.21 Grau de satisfação - Psicologia	70
3.3.22 - Grau de Satisfação - Coordenação de Pesquisa e Inovação	71
3.3.23 - Grau de Satisfação - Coordenação de extensão	71
3.3.24 - Grau de Satisfação - Conselho superior	72
3.3.25 - Grau de Satisfação - Colégio de dirigentes	73
3.3.26 - Grau de Satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão	73
3.3.27 - Grau de Satisfação - Procuradoria jurídica	74
3.3.28 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de ensino	75
3.3.29 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de extensão	75
3.3.30 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação	76
3.3.32 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional	77
3.3.33 - Grau de Satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis	77

3.3.34 - Grau de Satisfação - Diretoria de gestão de pessoas	78
3.3.35 - Grau de Satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação	79
3.3.36 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de administração	79
3.3.37 - Grau de Satisfação - Comissão de ética	80
3.3.38 - Grau de Satisfação - CPA	81
3.3.39 - Grau de Satisfação - CPPD	82
3.3.40 - Grau de Satisfação - Ouvidoria	82
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83

1 INTRODUÇÃO

Este é um relatório parcial referente a autoavaliação do IFRN – *Campus* Pau dos Ferros no ano de 2017. A autoavaliação institucional compreende uma pesquisa coordenada pela CPA Central no âmbito do IFRN e pela CPA – Local no âmbito dos *Campi*, por meio de questionário eletrônico aplicado com os diferentes grupos integrantes desta instituição de Ensino, tais como docentes, discentes, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógicas e gestores.

Seu objetivo é avaliar diversos aspectos e indicadores que compõem as dimensões institucionais articuladas às dimensões estabelecidas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). A pesquisa possui um caráter descritivo-exploratório, pois visa gerar conhecimento sobre a opinião de diversos públicos acerca das ações desenvolvidas, gerando subsídios para as políticas institucionais e, ainda, um caráter descritivo, pois envolve a classificação, descrição e interpretação dos dados levantados.

A autoavaliação institucional é aplicada anualmente e sua estrutura se constitui por eixos e dimensões que se relacionam com o funcionamento pedagógico-administrativo institucional (diretrizes do PPP, metas do PDI e do Plano de Ação anual) e com o processo ensino e aprendizagem (desenvolvimento dos estudantes e desempenho didático docente).

A Tabela 1 apresenta a relação entre eixos e dimensões SINAES e eixos e dimensões institucionais no IFRN, avaliados no processo de autoavaliação institucional.

Tabela 1 - Relação entre eixos e dimensões SINAES e eixos e dimensões institucionais no IFRN

SINAES		IFRN			
Eixos	Dimensões	Eixos	Dimensões	Macroprocessos	Órgão Sistêmico
Planejamento e avaliação institucional	Planejamento e avaliação	Políticas de desenvolvimento institucional	Gestão estratégica	Função social; Órgãos colegiados e de assessoramento; Transparência e descentralização; Gestão organizacional; Planejamento estratégico; Avaliação institucional; Internacionalização	PRODES, ASERI
	Missão e PDI		Comunicação e eventos	Comunicação interna; Comunicação externa e <i>marketing</i> institucional; Eventos	ASCE
Desenvolvimento institucional	Responsabilidade social		Governança	Governança administrativa; Governança em tecnologia da informação	AUDGE; DIGTI
	Políticas acadêmicas	Políticas acadêmicas e de inovação	Ensino	Acesso discente; Oferta educacional; Administração acadêmica; Processo ensino e aprendizagem; Sistema de bibliotecas; Educação a distância	PROEN
Extensão			Interação com a sociedade; Diálogo com o mundo do trabalho	PROEX	
Pesquisa e inovação			Desenvolvimento científico e tecnológico; Publicações acadêmico-científicas; Empreendedorismo inovador	PROPI	
Atividades estudantis			Assistência social; Assistência à saúde; Formação integral; Representação estudantil	DIGAE	
	Políticas de pessoal				DIGPE

Políticas de gestão	Organização e gestão da instituição	Políticas de gestão	Gestão de pessoal	Seleção e mobilidade de pessoal; Titulação de servidores; Desenvolvimento de equipes; Carreira dos servidores; Segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho; Gestão funcional de servidores	
	Sustentabilidade financeira		Gestão administrativa	Funcionamento institucional; Processos administrativos; Gestão orçamentário-financeira; Gestão de materiais e compras	PROAD
Infraestrutura	Infraestrutura física	Políticas de infraestrutura	Engenharia e infraestrutura	Gestão de obras civis; Sustentabilidade ambiental; Acessibilidade arquitetônica	PROAD
			Tecnologia da informação	Infraestrutura lógica e redes; Sistemas de informação	DIGTI

Este ano foram avaliados o eixo “Políticas de Gestão” (dimensões de “Gestão de Pessoal” e “Gestão Administrativa”) e o eixo “Infraestrutura” (dimensões de “Engenharia e Infraestrutura” e “Tecnologia da Informação”) do SINAES, conforme ilustra a Tabela 1.

De acordo com o capítulo II, Art 5º do Regimento Interno da Comissão Própria de Avaliação aprovada pela resolução nº 14/2015-CONSUP, de 12/06/2015, a CPA é composta por uma comissão central, a quem compete a coordenação geral das atividades e por comissões locais em cada Campus do IFRN, conforme segue:

I. Comissão local por Campus:

- a) 2 (dois) representantes dos docentes efetivos e 2 (dois) suplentes
- b) 1 (um) representante dos técnicos-administrativos e 1 (um) suplente
- c) 1 (um) representante da Equipe Técnico Pedagógica e 1 (um) suplente
- d) 1 (um) representante dos discentes da Educação Superior e 1 (um) suplente
- e) 1 (um) representante dos discentes da Educação Profissional Técnica de nível Médio e 1 (um) suplente
- f) 2 (dois) representantes da sociedade civil organizada e 2 (dois) suplentes, indicados pelo Conselho Escolar do Campus.

II. Comissão Central:

- a) 2 (dois) representantes dos docentes efetivos e 2 (dois) suplentes
- b) 1 (um) representante dos técnicos-administrativo e 1 (um) suplente
- c) 1 (um) representante da Equipe Técnico Pedagógica e 1 (um) suplente
- d) 1 (um) representante dos discentes da Educação Superior e 1 (um) suplente
- e) 1 (um) representante dos discentes da Educação Profissional Técnica de nível Médio e 1 (um) suplente
- f) 2 (dois) representantes da sociedade civil organizada e 2 (dois) suplentes, indicados pelo Conselho Superior (CONSUP)

1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, foi criado nos termos da Lei nº. 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Para efeito da regulação, avaliação e supervisão da instituição e dos cursos de educação superior, o IFRN é equiparado às universidades federais.

Tendo em vista a melhoria da qualidade do Ensino Superior, foi criado pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), que integra três modalidades principais de instrumentos de avaliação, dentre os quais, a autoavaliação.

O processo de autoavaliação no IFRN, durante os anos de 2009 e 2010, foi conduzido pela Assessoria de Informações Institucionais e a autoavaliação, a de 2011 ficou sob a responsabilidade de uma CPA provisória. Porém, o processo só foi consolidado com a eleição dos membros da CPA em todos os *campi* em novembro de 2012, nomeados através das portarias/Reitor IFRN: nº 24/2013- de 07 de janeiro de 2013, nº 151/2013 de 4 de fevereiro de 2013, nº 185/2013 de 8 de fevereiro de 2013 e nº 242 de 22 de fevereiro de 2013. Desde então, foram constituídas as CPAs em cada *campus*, denominadas CPA's Locais, sob a coordenação da CPA Central.

A autoavaliação do ano de 2012 foi realizada utilizando os instrumentos de avaliação elaborados pela Comissão Provisória, que orientou todo o processo, visto que a nomeação dos novos membros ocorreu muito próximo ao prazo máximo de envio do relatório ao Ministério da Educação - MEC, inviabilizando a apropriação de conhecimentos necessários para a realização desse trabalho pela comissão recém-formada. Ainda em decorrência do exíguo tempo, foi necessário utilizar dois sistemas para a aplicação dos questionários: o sistema Acadêmico de uso interno do IFRN, para discentes e docentes, e o Sistema Unificado de Administração Pública – SUAP, para os técnicos-administrativos. Esse fato ocasionou dificuldades, tanto durante a disponibilização dos questionários, bem como, na extração dos dados a serem analisados.

Ao longo do ano de 2013, a CPA Central se reuniu mensalmente para sistematizar e aprimorar o processo de autoavaliação. Em decorrência da necessidade de modificações no instrumento avaliativo, foi realizado um encontro de formação nos dias 29 e 30 de agosto de 2013 com dois membros de cada CPA local. Durante essa reunião foram abordadas as dificuldades e necessidades das CPAs locais, principalmente no que diz respeito à constituição das comissões de cada *Campus*, visto a rotatividade de servidores contemplados com o remanejamento *intercampi* e a desistência de alguns por constatarem a falta de afinidade com as atribuições da função. No encontro também houve a reelaboração dos questionários a serem aplicados, com a participação de todos, porém, não houve tempo hábil para elaboração dos questionários da sociedade civil organizada, implicando na ausência da participação desse segmento.

Durante o ano de 2014, as reuniões da CPA Central permaneceram com periodicidade mensal. O encontro de formação neste ano enfatizou a elaboração de questionários diferenciados para o *Campus* EAD – tanto para alunos como para servidores (docentes e técnicos) – para a Reitoria e para a sociedade civil organizada, embora este não tenha sido disponibilizado por falta de preparação do ambiente no SUAP.

A autoavaliação foi realizada através da disponibilização de questionários aos docentes, discentes e técnicos-administrativos de 16 *Campi* do IFRN, a saber:

1. *Campus* Apodi;
2. *Campus* Caicó;
3. *Campus* Currais Novos;
4. *Campus* de Educação à Distância – EAD;
5. *Campus* Ipanguaçu;
6. *Campus* João Câmara;
7. *Campus* Macau;
8. *Campus* Mossoró;
9. *Campus* Natal – Central;
10. *Campus* Natal – Cidade Alta;
11. *Campus* Natal – Zona Norte;

12. *Campus* Nova Cruz;
13. *Campus* Parnamirim;
14. *Campus* Pau dos Ferros;
15. *Campus* Santa Cruz;
16. *Campus* São Gonçalo do Amarante.

Cada *Campus* contou com a organização de uma Comissão Própria de Avaliação – CPA local, cuja responsabilidade foi a de sistematizar o processo de autoavaliação localmente. A partir dos dados apresentados em cada relatório local, foi elaborado este relatório final, pela CPA Central.

No ano de 2015, já sob nova gestão, a CPA realizou o processo de autoavaliação da instituição em parceria com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODES). Várias reuniões, no período de setembro de 2015 a fevereiro de 2016, tanto exclusivas da CPA como em conjunto com a PRODES, a Assessoria de Informações e Dados Institucionais (ASINDI) a Diretoria de Avaliação e Regulação do Ensino (DIARE), integrando todas as Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas, aconteceram para construção do questionário avaliativo, o qual foi disponibilizado para comunidade respondente por três semanas. A aplicação do questionário aconteceu por meio eletrônico, nos 21 *Campi* do IFRN e reitoria.

No ano de 2016, CPA Central realizou o processo de autoavaliação da instituição em parceria com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODES). As reuniões aconteceram ordinariamente durante todo o ano, tanto exclusivas da CPA como em conjunto com a PRODES, a Assessoria de Informações e Dados Institucionais (ASINDI) a Diretoria de Avaliação e Regulação do Ensino (DIARE), integrando todas as Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas. Alguns destas reuniões aconteceram para construção do questionário avaliativo, o qual foi disponibilizado para a comunidade de respondentes por duas semanas e meia. A aplicação do questionário aconteceu por meio eletrônico, nos 21 *Campi* do IFRN e reitoria, a saber:

1. *Campus* Apodi;

2. *Campus* Caicó;
3. *Campus* Canguaretama;
4. *Campus* Ceará-Mirim;
5. *Campus* Currais Novos;
6. *Campus* de Educação à Distância – EAD;
7. *Campus* Ipanguaçu;
8. *Campus* João Câmara;
9. *Campus* Lajes;
10. *Campus* Macau;
11. *Campus* Mossoró;
12. *Campus* Natal – Central;
13. *Campus* Natal – Cidade Alta;
14. *Campus* Natal – Zona Norte;
15. *Campus* Nova Cruz;
16. *Campus* Parnamirim;
17. *Campus* Parelhas;
18. *Campus* Pau dos Ferros;
19. *Campus* Santa Cruz;
20. *Campus* São Paulo do Potengi
21. *Campus* São Gonçalo do Amarante
22. Reitoria

2 METODOLOGIA

2.1 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

No processo de autoavaliação institucional o instrumento utilizado foi o questionário, o qual foi elaborado com algumas questões diferenciadas considerando cada segmento respondente, a saber: gestores, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógicas, docentes e estudantes.

Os instrumentos de avaliação são gerados dinamicamente pelo sistema informatizado de aplicação, a partir de indicadores cadastrados com atributos primários (aspectos ou critérios de análise e questão perguntada) e com atributos secundários, conforme apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Atributos secundários dos indicadores em relação à avaliação aplicada e ao respondente

Atributo	O que significa	Tipos possíveis
Avaliação aplicável	O indicador é aplicável para que tipo de avaliação	Avaliação qualitativa de diretrizes e metas; Avaliação operacional dos setores; Avaliação da infraestrutura; Diagnóstico de ações para o planejamento institucional; Avaliação do desenvolvimento dos estudantes; Avaliação do desempenho didático docente; diagnóstico de permanência e êxito; Avaliação de cursos; Pesquisa de egressos.
Tipo do indicador	O indicador é quantitativo ou qualitativo	Quantitativo; Qualitativo (autocalculados ou não).
Segmento	O indicador deve ser respondido por quais segmentos	Gestor; ETEP; Docente; Técnico; Estudante; Egresso; Pais; Empresas; Sociedade Civil Organizada.
Dimensão institucional	O indicador deve ser respondido por segmentos (técnicos e gestores)	Gestão Estratégica; Comunicação e Eventos; Governança; Ensino; Extensão; Pesquisa e Inovação; Atividades Estudantis; Gestão de

	vinculados a quais dimensões institucionais	Pessoal; Gestão Administrativa; Engenharia e Infraestrutura; Tecnologia da Informação.
Unidade administrativa	O indicador é utilizado para avaliar quais unidades e, conseqüentemente, deve ser respondido por respondentes vinculados a quais unidades	Reitoria; <i>Campus</i> EAD; <i>Campus</i> com Unidade Produtiva; <i>Campus</i> sem Unidade Produtiva.
Modalidade	O indicador é utilizado para avaliar quais modalidades/cursos e, conseqüentemente, deve ser respondido por respondentes que atuam em quais modalidades/cursos	FIC; PROEJA FIC; técnico integrado; técnico integrado EJA; técnico subsequente; licenciatura; tecnologia; engenharia; aperfeiçoamento; especialização; mestrado; doutorado.
Categorias de resposta ao indicador	Quais são os tipos de resposta para o indicador	Conceitos enumerados; Frequência de resposta; Variáveis numéricas; Respostas abertas.

Os indicadores propostos são predominantemente objetivos e são utilizadas as categorias de resposta descritas na Tabela 3.

Tabela 3 - Categorias de respostas aos indicadores

Categoria de resposta	Descrição	Tipos de variáveis
Conceitos enumerados	Refletem o grau de concordância, discordância ou desconhecimento acerca dos temas abordados	Escala padrão (única escolha)
Frequência de resposta	Revelam o grau de importância de um conjunto de aspectos sobre um determinado tema abordado	Única escolha ou múltiplas escolhas

Variáveis numéricas	Subsidiar o acompanhamento de índices e taxas institucionais	Número inteiro, número decimal ou conjunto de variáveis
Respostas abertas	Possibilitam o detalhamento da opinião do respondente e a análise de conteúdo	Texto longo ou texto curto

Os indicadores do tipo conceito enumerado são definidos com a escala padrão apresentado na Tabela 4. Os demais tipos de indicadores são definidos a partir do aspecto ou critério que se propõem a analisar.

Tabela 4 - Escala padrão para os indicadores do tipo conceito enumerado

Padrão	Definição
N/C (desconhece)	Quando o respondente NÃO CONHECE o aspecto avaliado e, portanto, não considera pertinente opinar.
1	Quando o aspecto avaliado NÃO EXISTE (embora devesse existir) na percepção do respondente.
2	Quando o aspecto avaliado existe mas é INSUFICIENTE na percepção do respondente.
3	Quando o aspecto avaliado existe e é SUFICIENTE/REGULAR na percepção do respondente.
4	Quando o aspecto avaliado existe e é MUITO BOM na percepção do respondente.
5	Quando o aspecto avaliado existe e é EXCELENTE na percepção do respondente.
N/A (não se aplica)	Quando o aspecto avaliado NÃO SE APLICA ao respondente e, portanto, não deve opinar.

Os padrões N/A e N/C não são contabilizados no cálculo de um eventual índice sintético. Entretanto, requerem uma análise especial, considerando que os

indicadores só devem ser aplicados a quem tem propriedade e/ou condições para respondê-los. Alta frequência de respostas desses tipos, em particular a resposta N/C, ensejam, portanto, um destaque para aprofundamento pela gestão para questões que, provavelmente, não estão bem divulgadas ou ações em que a necessária transparência não está a contento.

Foi realizado um trabalho de sensibilização a fim de que os sujeitos percebessem a importância e a necessidade de se comprometer em responder ao questionário. Para isso, as CPAs locais realizaram visitas às salas de aula, exposição nas reuniões pedagógico-administrativas, enviaram e-mails para todos os servidores, bem como afixaram cartazes nos murais dos Campi e utilizaram as mídias sociais e portal do IFRN na Internet para a divulgação do instrumento avaliativo. Todo esse processo ocorreu nas semanas que antecederam o início da autoavaliação, tendo prosseguimento até o último dia de aplicação dos questionários. Ainda assim, a disponibilização dos questionários estava prevista para o período de uma semana e meia e houve a necessidade de prorrogação do prazo por mais uma semana, pois a participação em alguns segmentos estava insatisfatória.

Após a análise dos dados obtidos com a aplicação dos questionários, entre o final de fevereiro e o início de março deste ano, quando o presente relatório já estava em fase de conclusão, a Comissão Central enviou uma avaliação complementar com itens abertos, os quais não constavam no primeiro instrumento. A CPA local optou por não repetir o processo de resposta para esses novos itens, a fim de evitar conflito com o universo de respondentes da primeira aplicação.

2.2 TÉCNICAS PARA ANÁLISE DE DADOS

O sistema informatizado utilizado na aplicação do questionário de pesquisa provê um conjunto de relatórios de tabulação de dados para subsidiar a análise crítica e qualitativa dos resultados. Para cada tipo de resposta dada a um indicador, há pelo menos um tipo de relatório gerado.

Assim, a análise dos dados é feita de acordo com uma abordagem quanti-qualitativa em que os aspectos quantitativos apoiam-se em técnicas diversas como gráficos e estatísticas descritivas aplicadas aos resultados da pesquisa; e os aspectos qualitativos referem-se a comentários e análises críticas, de cunho interpretativo, com base na abordagem quantitativa e nas respostas abertas/subjetivas.

A partir dessa metodologia de natureza quantitativa e qualitativa, busca-se explorar e descrever os resultados pesquisados, no intuito de identificar os aspectos institucionais mais relevantes, segundo a ótica dos respondentes.

3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa teve um caráter descritivo-exploratória, pois visou gerar conhecimento sobre a opinião de diversos públicos acerca dos serviços do IFRN – *Campus* Pau dos Ferros, gerando subsídios para suas políticas. Foi também descritiva, pois envolveu a classificação, descrição e interpretação dos dados levantados.

O universo da pesquisa de autoavaliação institucional é formado por todos os discentes, técnicos-administrativos, equipe técnico-pedagógica, docentes e gestores¹. Foram aplicados 941 formulários, disponibilizados de forma eletrônica via SUAP, para 837 discentes, 30 técnicos-administrativos, 52 docentes, 22 gestores, totalizando um universo com 941 participantes.

Para todos os segmentos as respostas obtidas através do formulário eletrônico disponibilizado por meio de sistema informatizado institucional formam uma amostra do tipo voluntária.

Os instrumentos de avaliação (formulários) foram gerados dinamicamente pelo SUAP, a partir de indicadores cadastrados com atributos primários (aspectos ou critérios de análise e questão perguntada) e com atributos secundários. Assim, o formulário aplicado a um determinado respondente é gerado dinamicamente com base na relação entre as características do respondente – notadamente a que segmento pertence, qual a unidade administrativa de vinculação e em que modalidade/curso atua – e os atributos dos indicadores.

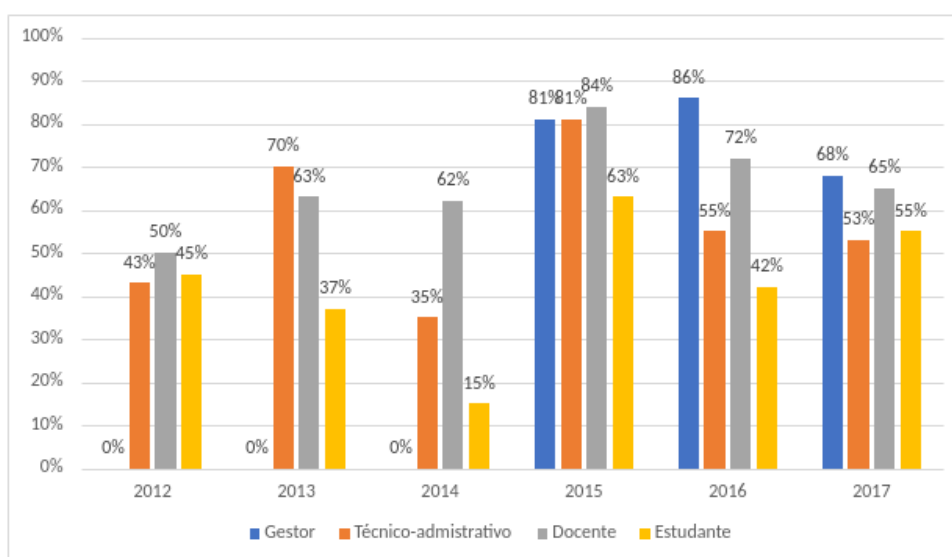
Foram registradas respostas para um total de 526 questionários, correspondendo a apenas 55,8% do universo de respondentes, sendo 461 estudantes (55% do total de

¹ Os gestores do IFRN são, via de regra, servidores docentes ou técnico-administrativos, integrantes da equipe técnico-pedagógica (pedagogos, técnicos em assuntos educacionais e psicólogos vinculados ao ensino) ou aqueles investidos em função gratificada (FG), cargo de direção (CD), função de coordenação de curso (FCC) ou função de apoio à gestão. Assim, para efeitos da qualificação da informação coletada, faz-se necessária, no processo de autoavaliação institucional, uma diferenciação da resposta desse segmento.

matriculados), 34 docentes (63,1% do total dos docentes) e 16 técnicos-administrativos (53% do total dos técnicos) e 15 gestores (79% do total de gestores).

A Figura 1 sistematiza a evolução de respondentes nas edições de 2012 a 2017, com a finalidade de reflexionar quanto à conscientização da comunidade acadêmica sobre a importância de responder ao questionário. Ressalte-se que nos anos de 2012 a 2014 não era feita a diferenciação entre gestores e demais servidores e, por isso, não há informação disponível.

Figura 1 - Comparativo do percentual de respondentes de 2012 a 2017, por segmento.



Fonte: Elaborado pela CPA Local, com dados da pesquisa de autoavaliação institucional 2017, disponíveis no SUAP.

Pode-se constatar que houve um aumento na adesão nos segmentos Estudante (42% em 2016 para 55% em 2017), porém, para os demais segmentos (Gestor, Técnico-administrativo e Docente), houve uma diminuição. Cabe ressaltar que houve uma sensibilização e conscientização em relação à seriedade do processo de autoavaliação como instrumento relevante para diagnóstico e para o planejamento institucional.

3.1 POLÍTICAS DE GESTÃO

Para o eixo Políticas de Gestão foram explorados na presente pesquisa **as dimensões de Gestão de Pessoal e Gestão Administrativa**, nas quais tiveram uma

participação de **65 respondentes** em um universo de **104 indivíduos** nos segmentos de Gestão, Técnicos-administrativos, ETEP e Docentes.

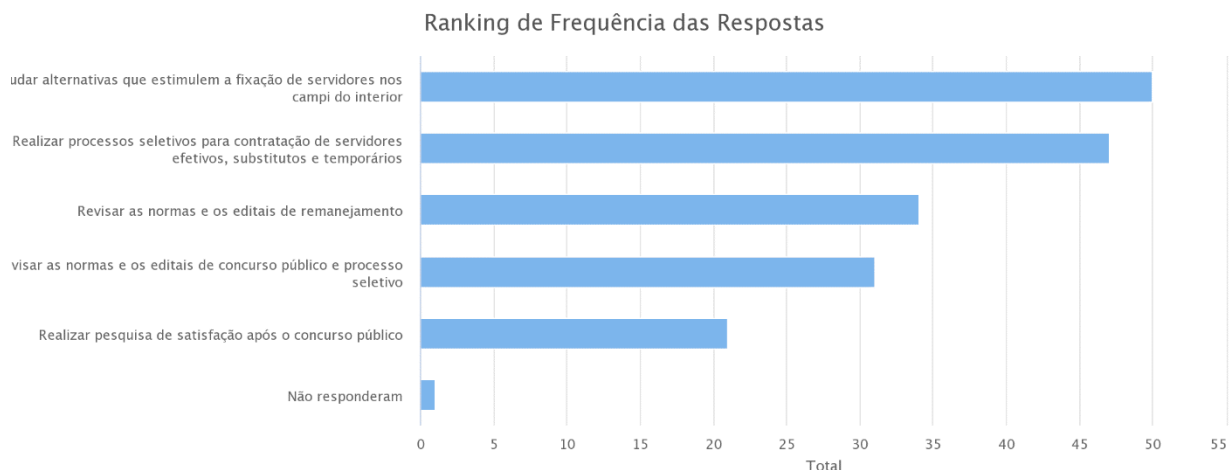
3.1.1 Gestão de Pessoal

3.1.1.1 Macroprocesso Seleção e Mobilidade de Pessoal

3.1.1.1.1 Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal

O indicador “Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, cujas respostas estão compiladas no gráfico da **Figura 2**. A partir dos resultados obtidos pode-se concluir que a maioria dos respondentes apontam para a necessidade de se **estudar alternativas que estimulem a fixação dos servidores nos campi localizados no interior do estado (77%)** e que a instituição deve **realizar processos seletivos para a contratação de servidores efetivos, substitutos e temporários (72%)**. Outras 52% das respostas demonstram que os respondentes concordam que se deve **revisar as normas e os editais de remanejamento vigentes. Revisar as normas e os editais de concurso público e processo seletivo** foi apontado como uma ação necessária para 48% dos consultados.

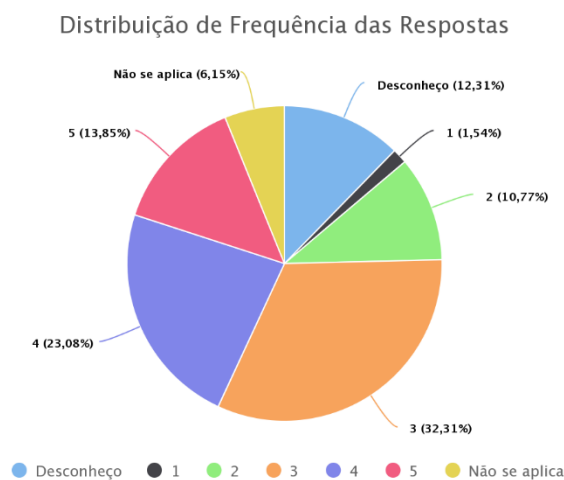
Figura 2 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal.



3.1.1.1.2 Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnico-administrativos

O indicador “Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnico-administrativos” foi analisado através de uma questão de escala padrão, cujas respostas estão compiladas na **Figura 3**. A partir dos resultados obtidos observa-se que **32,3%** dos servidores estão **parcialmente satisfeitos**, aproximadamente **23,1%** declararam-se **satisfeitos** e aproximadamente **13,8%** se mostraram **muito satisfeitos**.

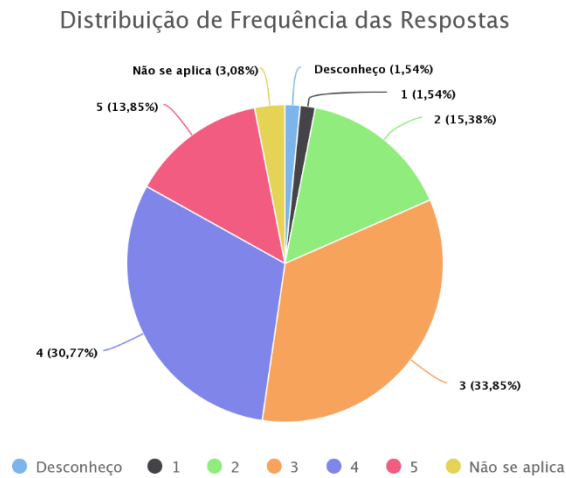
Figura 3 - Detalhamento do Indicador - Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnico-administrativos.



3.1.1.1.3 Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos

O indicador “Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos” foi analisado através de uma questão de escala padrão, cujas respostas estão compiladas na **Figura 4**. Observa-se que aproximadamente **33,8%** dos servidores consultados demonstram estar **parcialmente satisfeitos**, aproximadamente **30,8%** dos respondentes demonstram estar **satisfeitos** e aproximadamente **15,4%** dos consultados responderam estar **insatisfeitos**.

Figura 4 - Detalhamento do Indicador - Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos.

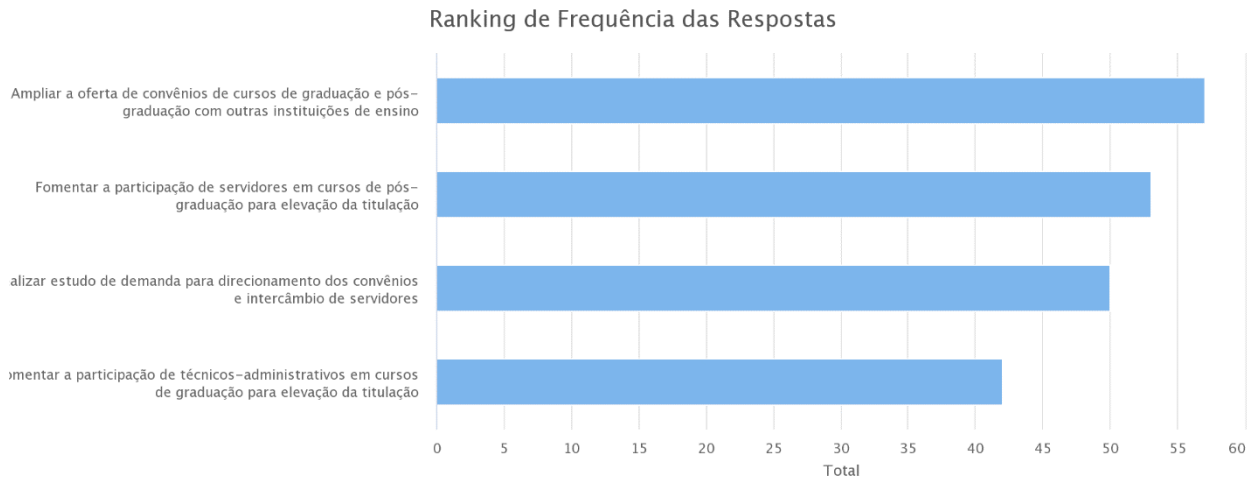


3.1.1.2 Macroprocesso Titulação de Servidores

3.1.1.2.1 Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores

O indicador “Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, cujas respostas estão compiladas no gráfico da **Figura 5**. A partir dos resultados obtidos pode-se observar que a maioria dos respondentes, aproximadamente **87,7%**, assinalou **ampliar a oferta de convênios de cursos de graduação e pós-graduação com outras instituições de ensino** e, aproximadamente **81,5%** dos questionados indicaram **fomentar a participação de servidores em cursos de pós-graduação para elevação da titulação** como principais ações.

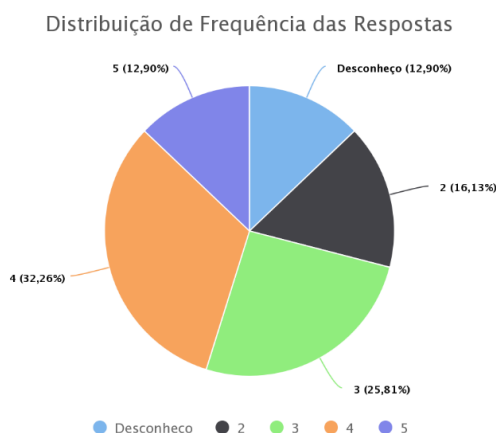
Figura 5 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores.



3.1.1.2.2 Coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão

O indicador “Coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão” foi analisado através de uma questão de escala padrão, para um universo de 52 respondentes para os seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo e ETEP. Foram analisadas 31 respostas (59,6%) compiladas na **Figura 6**. Os resultados demonstram que **32,2%** dos respondentes indicaram que **há coerência**, **25,8%** consideram parcialmente coerente e, **16,1%** dos analisados consideram que **há incoerência** entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão. Os resultados ainda apontam que **12,9%** dos servidores **desconhecem** o indicador.

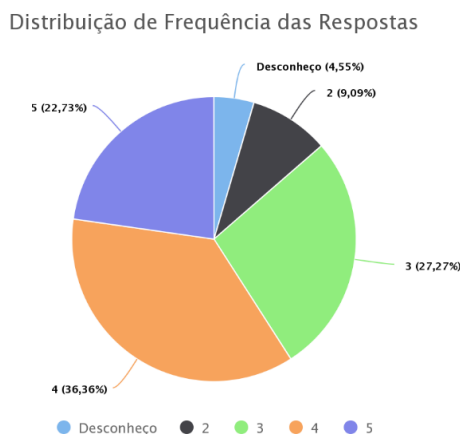
Figura 6 - Detalhamento do Indicador - Coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão.



3.1.1.2.3 Coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas

O indicador “Coerência entre a qualificação d dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas” foi analisado através de uma questão de escala padrão, para um universo de 63 respondentes para os seguimentos de Gestor, ETEP e Docentes. Foram analisadas 44 respostas (69,8%) compiladas na **Figura 7**. Os resultados demonstram que **36,4%** dos respondentes indicaram que **há coerência**, **27,3%** consideram parcialmente coerente e, **22,7%** dos analisados consideram que há **bastante coerência** entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas no *campus*.

Figura 7 - Detalhamento do Indicador - Coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas.

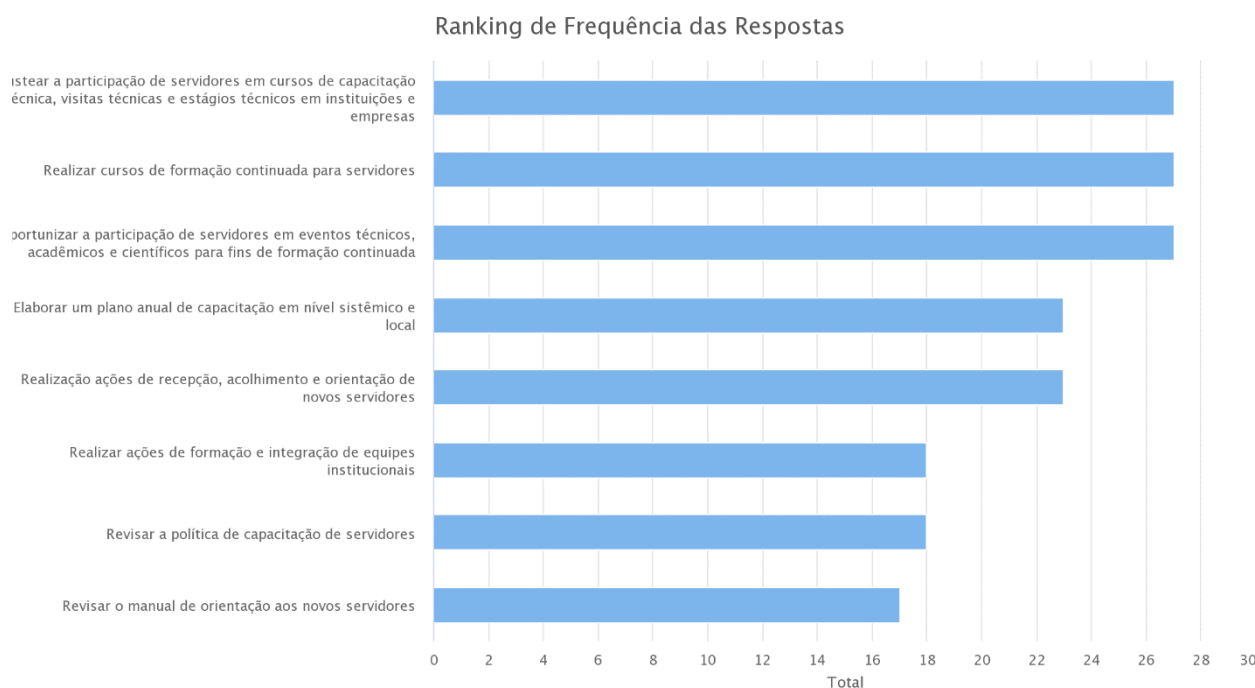


3.1.1.3 Desenvolvimento de Equipes

3.1.1.3.1 Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atuação profissional)

O indicador “Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atuação profissional)” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 52 respondentes para os seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo e ETEP. Foram analisadas 31 respostas (59,6%) compiladas no gráfico da **Figura 8**. A partir dos resultados obtidos verifica-se que aproximadamente **87,1%** dos servidores respondentes consideram que **custear a participação de servidores em cursos de capacitação técnica, visitas técnicas e estágios técnicos em instituições e empresas; realizar cursos de formação continuada para servidores; e oportunizar a participação de servidores em eventos técnicos, acadêmicos, e científicos para fins de formação continuada;** as principais ações institucionais de formação continuada do corpo técnico-administrativo. **Revisar o manual de orientação aos novos servidores** foi o item menos assinalado pelos participantes (**54,8%**), o que pode ser entendido como uma falta de discussão e orientação dos novos servidores com relação a aspectos administrativos como protocolar requerimento/processo, solicitação de benefícios, auxílios, licenças e afastamentos.

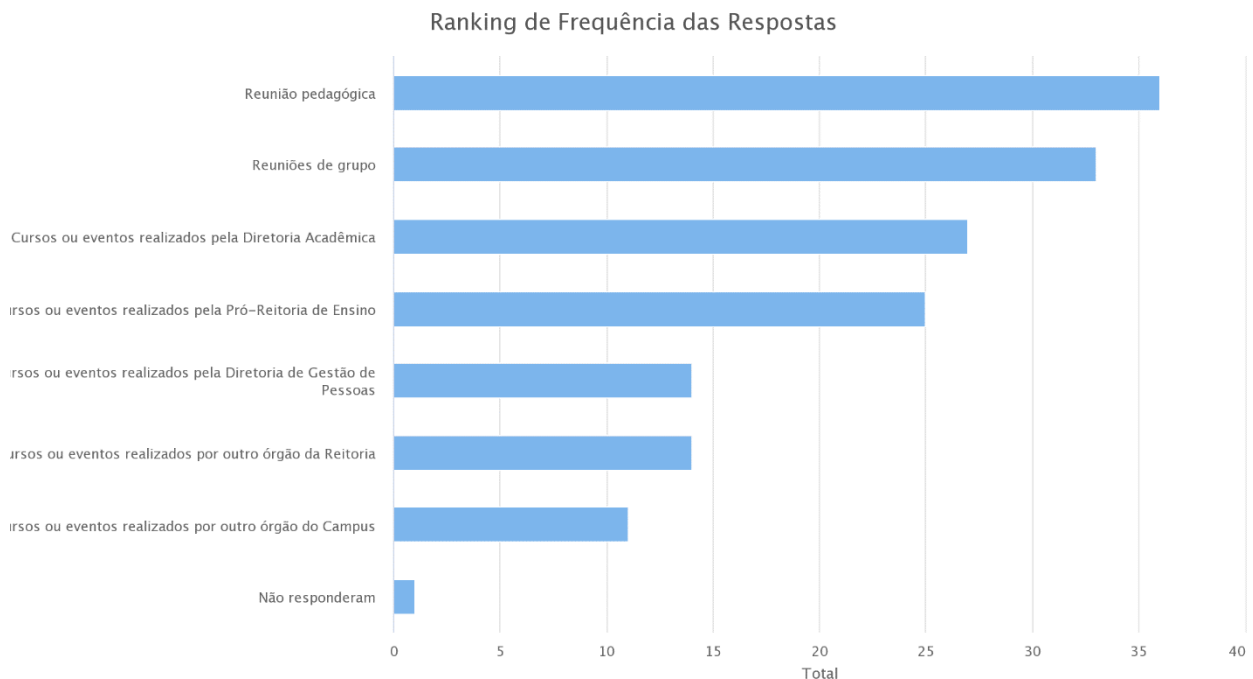
Figura 08 - Detalhamento do Indicador - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atuação profissional).



3.1.1.3.2 Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo docente (para o cargo/atuação profissional)

O indicador “Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo docente (para o cargo/atuação profissional)” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 67 respondentes para os seguimentos de Gestor, ETEP e Docente. Foram analisadas 46 respostas (68,7%) compiladas no gráfico da **Figura 9**. Com base nos resultados obtidos, confirma-se que aproximadamente **78,3%** dos servidores questionados consideram a **reunião pedagógica** como a principal ação institucional de formação continuada do corpo docente, seguida das **reuniões de grupo (71,8%)**. Percebe-se, também, que cursos e eventos organizados pelos setores mais próximos dos professores são mais vistos do que aqueles que não têm relação direta no fluxograma organizacional com esta categoria funciona.

Figura 9 - Detalhamento do Indicador - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo docente (para o cargo/atuação profissional).



3.1.1.3.3 Principais ações para o planejamento - Desenvolvimento de equipes

O indicador “Principais ações para o planejamento – Desenvolvimento de equipes” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 10**. De acordo com os resultados, há uma maior demanda para que o campus **oportunize a participação de servidores em eventos técnicos, acadêmicos e científicos para fins de formação continuada (86,1%)** e que **realize cursos de formação continuada para os servidores (76,9%)**.

Figura 10 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Desenvolvimento de equipes.



3.1.1.3.4 Tempo de experiência (anos) fora do magistério

O indicador “Tempo de experiência (anos) fora do magistério” foi analisado através de um questionário aplicado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 11**. De acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que aproximadamente **47,7%** dos respondentes possuem **menos de um ano experiência fora do magistério**.

3.1.1.3.5 Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)

O indicador “Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)” foi analisado através de um questionário aplicado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 12**. De acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que a maioria dos respondentes,

aproximadamente 30,8%, declararam possuir menos de um ano de experiência. Declaram possuir um, quatro e cinco anos de experiência, 9,2% respectivamente.

Figura 11 - Detalhamento do Indicador - Tempo de experiência (anos) fora do magistério.

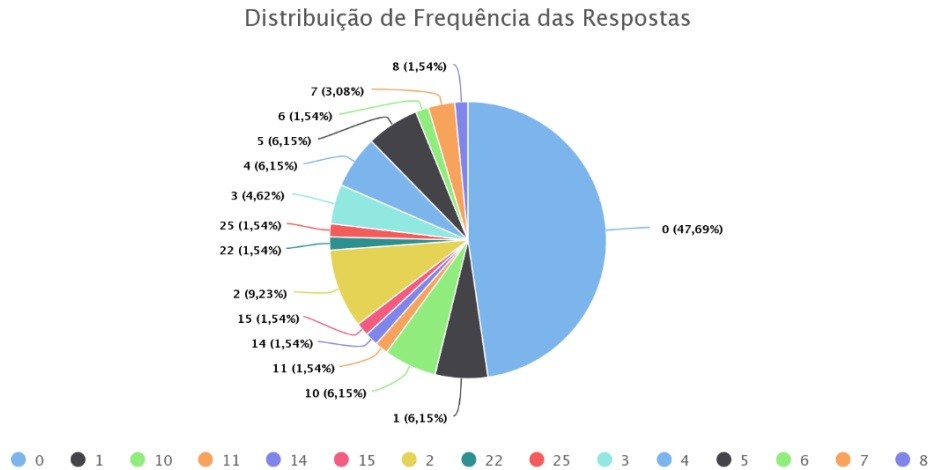
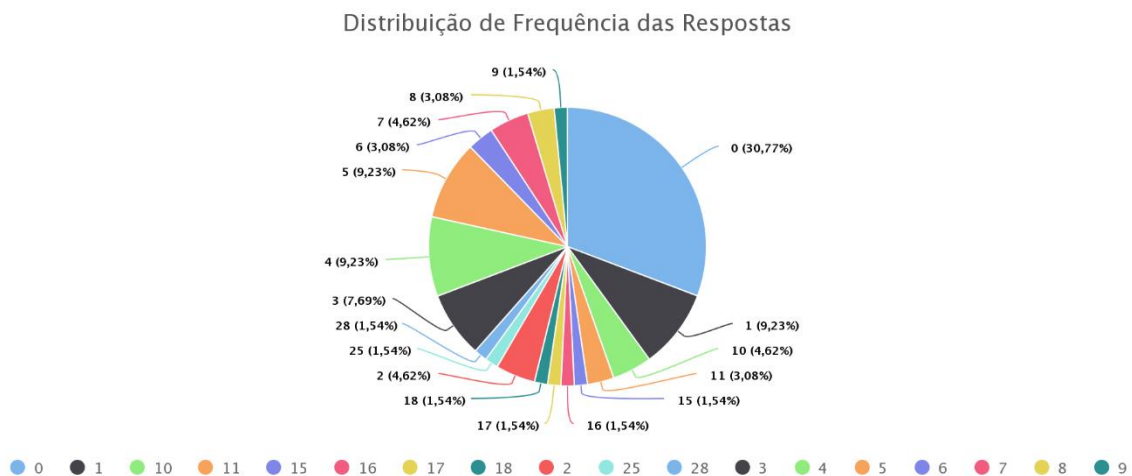


Figura 12 - Detalhamento do Indicador - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos).

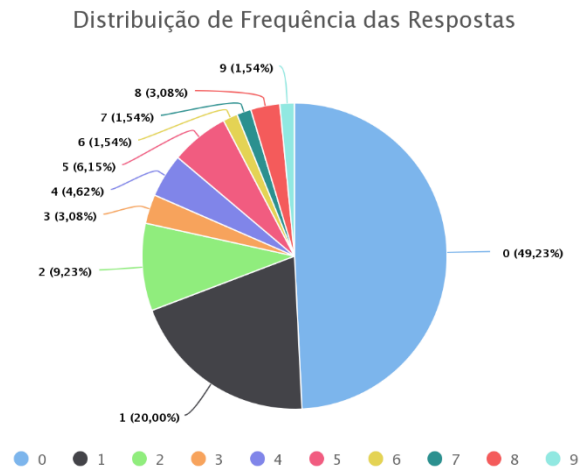


3.1.1.3.6 Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)

O indicador “Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)” foi analisado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 13**. De acordo com os resultados

obtidos, pode-se observar que **49,2%** dos respondentes declararam possuir **menos de um ano de experiência**, **20,0%** **um ano de experiência** e **9,2%** **dois anos de experiência**.

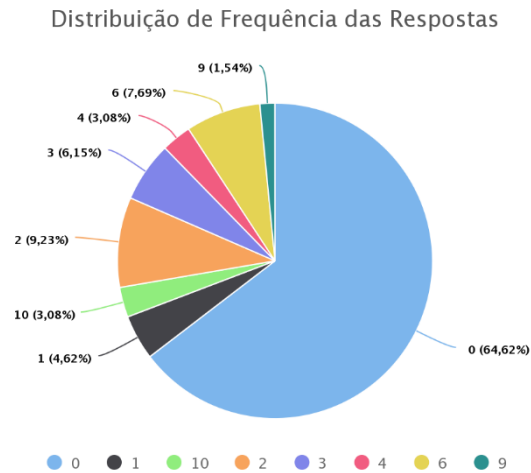
Figura 13 - Detalhamento do Indicador - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação).



3.1.1.3.7 Tempo de experiência (anos) de gestão educacional

O indicador “Tempo de experiência (anos) de gestão educacional)” foi analisado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 14**. Os resultados indicam que **64,6%** dos respondentes relataram possuir **menos de um ano de experiência** na gestão educacional e **4,6%** **possuem apenas um ano**. Tendo em vista que a atuação em gestão educacional é uma área muito específica da administração, e que os servidores técnicos administrativos, em sua maioria, são de áreas aversas a essa, esse resultado já era esperado. Contudo, sugere-se um maior incentivo à formação nessa área, a fim de aperfeiçoar cada vez mais esses servidores a desempenhar suas atividades de maneira mais eficaz.

Figura 14 - Detalhamento do Indicador - Tempo de experiência (anos) de gestão educacional.



3.1.1.3.8 Alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional

O indicador “Alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional” foi analisado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 15**. De acordo com o gráfico, **24,6%** dos servidores do *campus* desconhecem este indicador. **24,6%** dos respondentes consideram que os cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional estão **parcialmente alinhados** e, **20,0%** dos servidores consultados consideram **alinhados**. Pode-se inferir que há necessidade de divulgação desses dados à comunidade acadêmica no que se refere aos cursos de capacitação alinhados à atuação profissional e à necessidade institucional.

3.1.1.3.9 Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes

O indicador “Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes” foi analisado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 16**. De acordo com os resultados obtidos, observa-se que **40,0%** dos servidores **desconhecem** o indicador. A partir desta informação conclui-

se que IFRN precisa direcionar mais atenção à integração dos servidores ingressantes na instituição.

Figura 15 - Detalhamento do Indicador - Alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional.

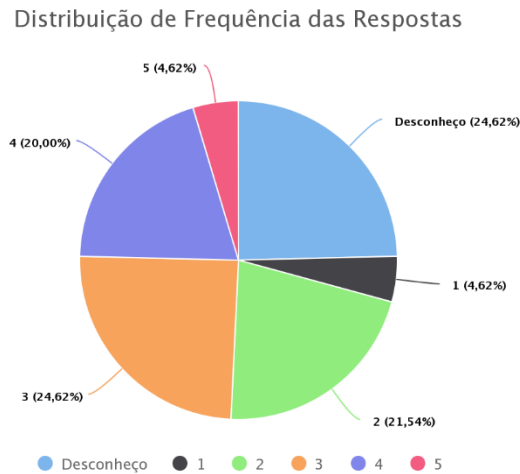
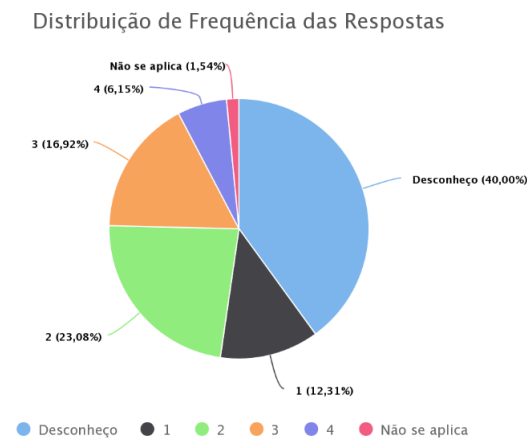


Figura 16 - Detalhamento do Indicador - Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes.



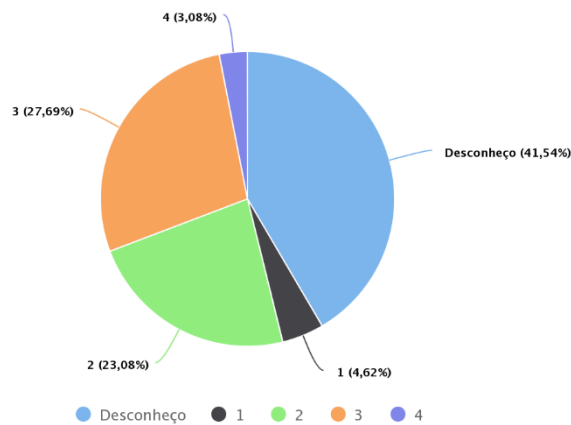
3.1.1.3.10 Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais

O indicador “Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais” foi analisado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65

respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 17**. Ao observar os resultados do gráfico, pode-se inferir as mesmas conclusões feitas acerca do indicador anteriormente relatado, que tratava da adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes, pois **41,5%** dos servidores **desconhecem** o indicador. O quantitativo **4,6%** dos consultados relataram **inexistência** e **23,1%** como sendo **insuficiente** as ações de adequação do programa de integração institucional para servidores. Esse resultado indica que o IFRN não está realizando, de forma eficaz, as ações de integração e formação de equipes e coletivos, ou não está dando-lhes a visibilidade necessária para que os seus servidores tomem conhecimento de tais ações.

Figura 17 - Detalhamento do Indicador - Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais.

Distribuição de Frequência das Respostas

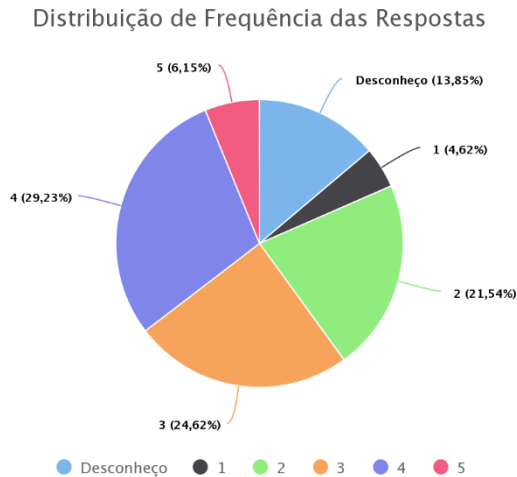


3.1.1.3.11 Adequação do auxílio à capacitação e participação em eventos para o desenvolvimento das atividades

O indicador “Adequação do auxílio à capacitação e participação em eventos para o desenvolvimento das atividades” foi analisado para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram coletadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 18**. Com base nos resultados, pode-se afirmar que a avaliação dos respondentes foi **positiva**, levando em consideração a frequência de respostas como **suficiente/regular, muito bom e excelente**, que chegou a um total de mais de **50%**. No entanto, cabe considerar **13,8%** dos servidores respondentes relataram **desconhecer** o indicador. Em se tratando da ação em si, para

os anos subsequentes está se torna mais desafiadora diante dos cortes orçamentários, cabendo ao IFRN planejar da melhor forma possível a concessão desse auxílio.

Figura 18 - Detalhamento do Indicador - Adequação do auxílio à capacitação e participação em eventos para o desenvolvimento das atividades.



3.1.1.3.12 Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores

O indicador “Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores” foi analisado para um universo de 53 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo e ETEP. Os resultados estão apresentados no gráfico da **Figura 19**. Os resultados informam que **61,3%** dos respondentes consideram a ação **excelente, boa e/ou regular**; enquanto **25,8%** consideram **insuficiente** e **3,2%** afirmam que essa ação **não existe** na instituição. Ressalta-se, ainda, o **desconhecimento** por parte de **9,7%**.

3.1.1.3.13 Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores

O indicador “Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores” foi analisado para um universo de 61 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo e ETEP. Foram coletadas 43 respostas (70,5%) compiladas no gráfico da **Figura 20**. Com base nos resultados, pode-se afirmar que **25,6%** dos respondentes estão **satisfeitos** ou **muito satisfeitos**. Compõem o

quantitativo de **32,5%** de respondentes avaliaram como **regularmente satisfeitos**. Para **6,9%** do total de respondentes, a adequação das reuniões como espaço formativo para professores foi avaliada como **insuficientes**. Pode-se concluir que ainda é motivo de discordância, entre os respondentes, a função da reunião pedagógica e reunião de grupo como espaço formativo para os professores.

Figura 19 - Detalhamento do Indicador - Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores.

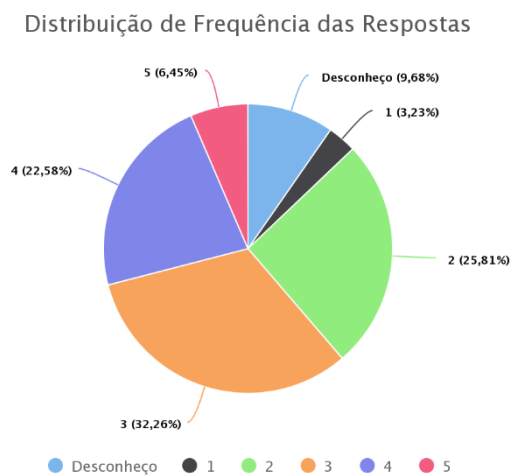
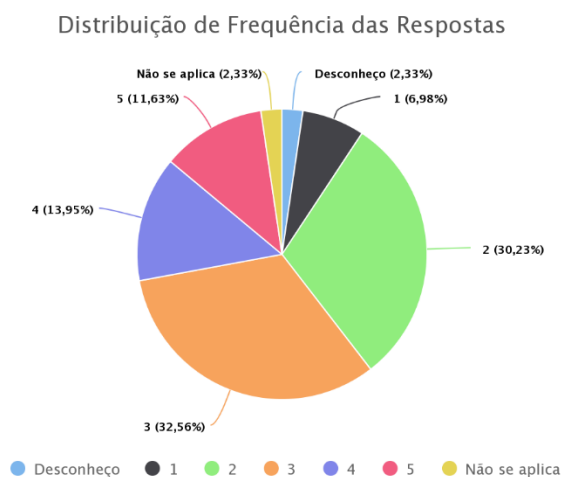


Figura 20 - Detalhamento do Indicador - Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores.

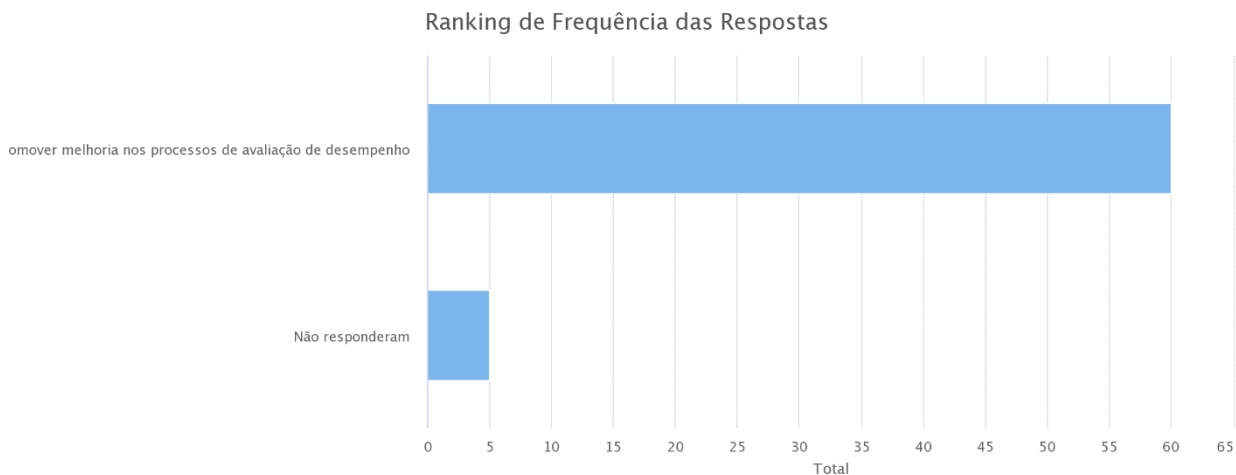


3.1.1.4 Carreira dos Servidores

3.1.1.4.1 Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores

O indicador “Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 21**. De acordo com os resultados obtidos, **92,3% dos servidores apontam a necessidade de o Campus promover melhoria nos processos de avaliação de desempenho.**

Figura 21 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores



3.1.1.5 Segurança, Saúde e Qualidade de Vida

3.1.1.5.1 Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida

O indicador “Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 22**. Foram apresentadas como opção de resposta várias ações que podem ser realizadas para promover segurança, saúde e qualidade de vida dos servidores. Tais ações foram apontadas pelos próprios gestores do IFRN como possibilidades do que pode ser feito neste sentido. A partir dos resultados obtidos, percebe-se um grande equilíbrio entre as respostas mais frequentes, destacando-se “desenvolver ações dos projetos de saúde vocal, bucal e mental”, “realizar atividades esportivas para os servidores” e “ofertar exames médicos e odontológicos de forma periódica em todos os *campi*”.

Sabe-se que tais ações já são realizadas amplamente em todo o instituto, portanto, os apontamentos presentes na avaliação servem para reforçar a importância na manutenção destas ações e a necessidade de que sejam ampliadas e assistidas, a fim de melhorar as condições de vida e o trabalho de todos os servidores. Também vale a pena ressaltar a avaliação feita sobre uma ação ainda pouco desenvolvida pela instituição: acompanhamento dos servidores afastados e removidos por motivo de saúde. Esse dado revela a sugestão dos respondentes de que a gestão do IFRN se preocupe com a saúde daqueles que estão afastados de suas funções.

3.1.1.5.2 Adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho

O indicador “Adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 23**. Com base nos resultados, **73,8%** dos respondentes consideraram adequação **regular, muito boa e/ou excelente**. Outros **15,4%** consideraram **insuficiente e/ou inexistente**. O quantitativo de **9,2%** dos consultados indicaram **desconhecimento** das ações de adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho.

Figura 22 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida.

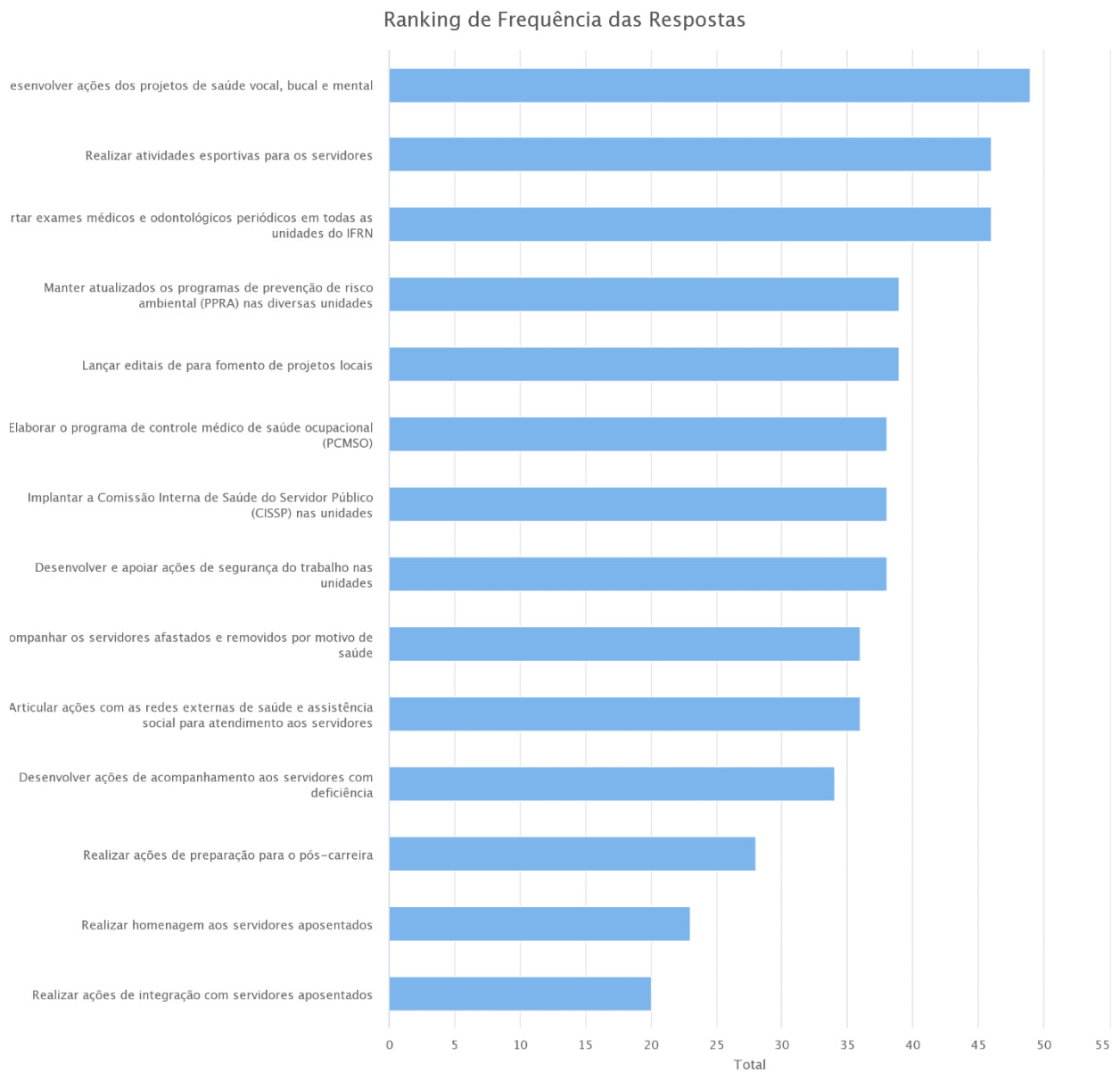
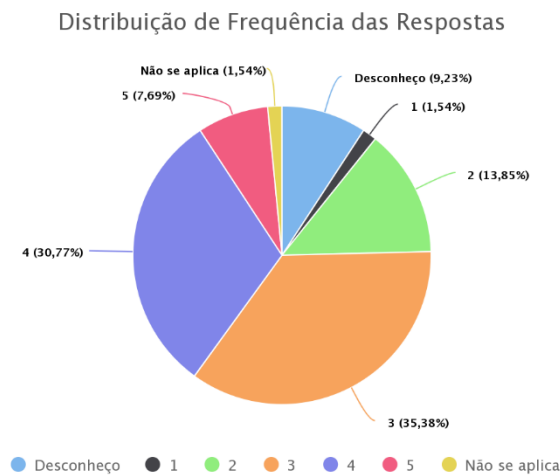


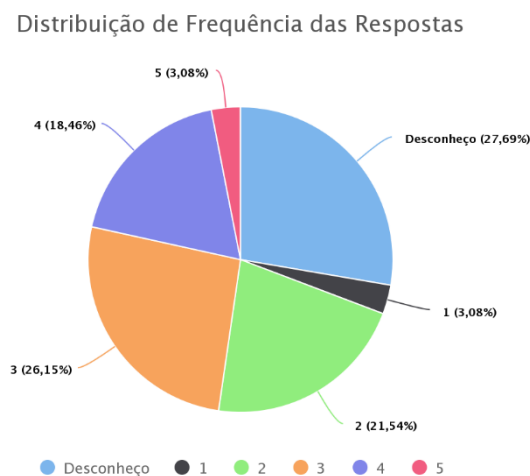
Figura 23 - Detalhamento do Indicador - Adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho.



3.1.1.5.3 Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho

O indicador “Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 24**. Com base nos resultados, **47,4%** dos respondentes avaliaram a adequação como **regular, bom e/ou excelente**; enquanto **24,6%** dos servidores assinalaram a ação como **insuficiente**. Outros **27,7%** dos servidores relataram **desconhecer** as ações de adequação dos projetos de promoção à segurança do trabalho.

Figura 24 - Detalhamento do Indicador - Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho.

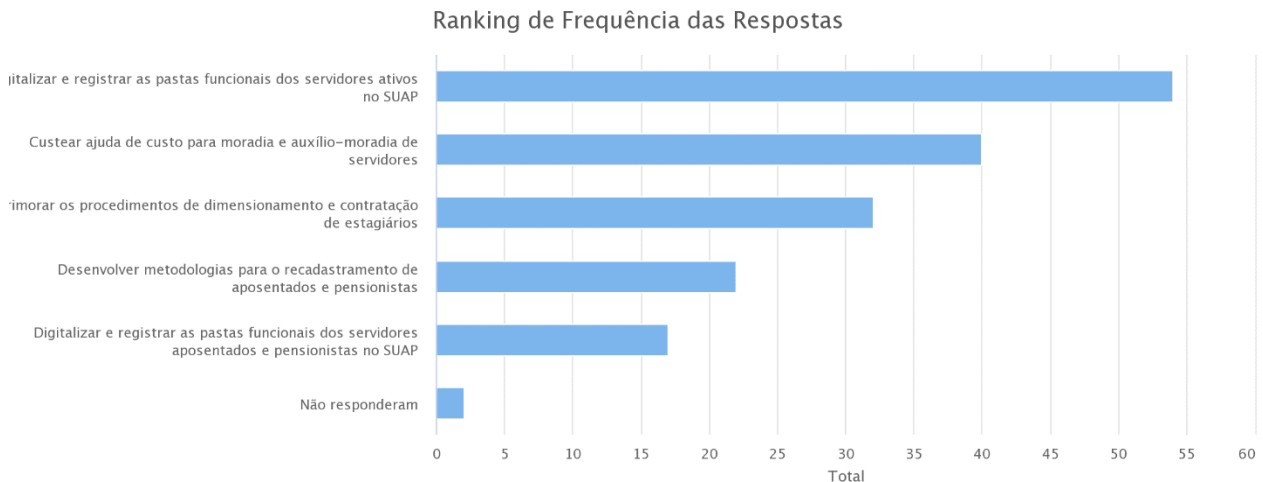


3.1.1.6 Gestão Funcional dos Servidores

3.1.1.6.1 Principais ações para o planejamento - Gestão funcional de servidores

O indicador “Principais ações para o planejamento - Gestão funcional de servidores” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 25**. De acordo com os dados obtidos, o principal apontamento feito pelos servidores respondentes nesta pesquisa é a **necessidade de digitalizar e registrar as pastas funcionais dos servidores ativos no SUAP (83,1%)**. Em seguida, aparece a sugestão dos respondentes de **conceder ajuda de custo para moradia e auxílio-moradia de servidores (61,5%)**, o que ainda não ocorre no IFRN e talvez possa ser avaliado como uma alternativa para a gestão funcional dos servidores.

Figura 25 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Gestão funcional de servidores



3.1.2 Gestão Administrativa

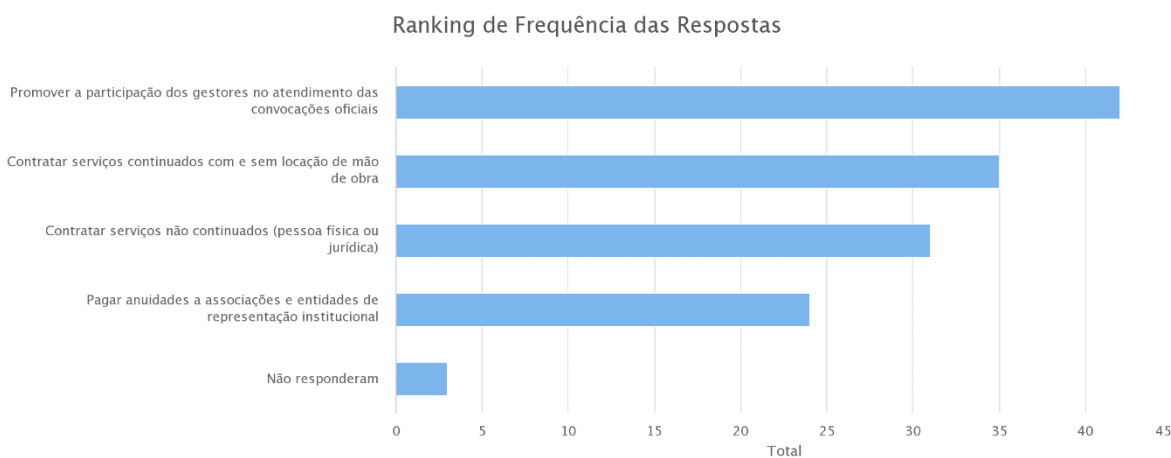
3.1.2.1 Funcionamento Institucional

3.1.2.1.1 Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional

O indicador “Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104

servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 26**. De acordo com os resultados, **64,6%** dos servidores indicaram **promover a participação dos gestores no atendimento das convocações oficiais** como principal ação. **Contratar serviços continuados com e sem locação de mão de obra** foi assinalado por **53,8%** dos respondentes, seguido de **contratar serviços não continuados (pessoa física ou jurídica)**, selecionado por **47,7%** dos servidores respondentes.

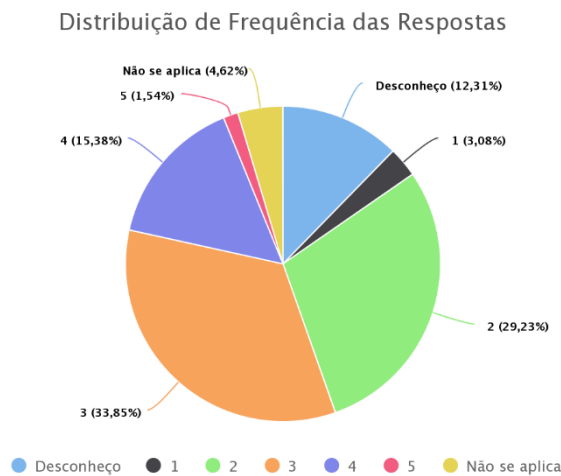
Figura 26 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional.



3.1.2.1.2 Adequação do quadro de pessoal terceirizado quanto a: número de servidores e diversidade de funções

O indicador “Adequação do quadro de pessoal terceirizado quanto a: número de servidores e diversidade de funções” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 27**. Com base nos resultados, **78,4%** dos respondentes avaliaram esse indicador como **suficiente/regular, bom e/ou excelente**. No entanto, ainda há de se observar que **29,2%** consideram as ações de adequação **insuficientes**, o que pode sinalizar a necessidade de rever a adequação dos terceirizados quanto ao número e à diversidade de funções.

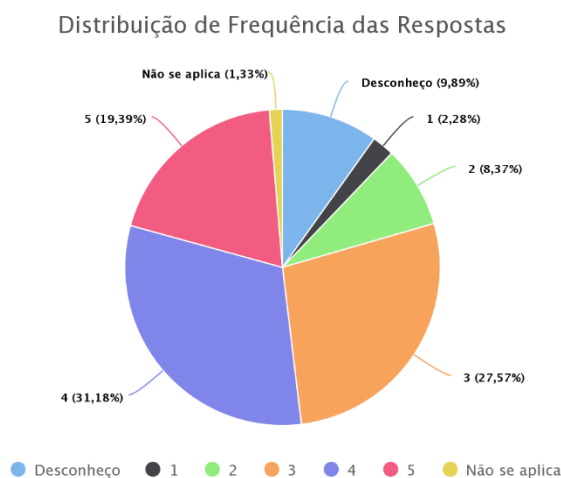
Figura 27 - Detalhamento do Indicador - Adequação do quadro de pessoal terceirizado quanto a: número de servidores e diversidade de funções.



3.1.2.1.3 Adequação do serviço de segurança

O indicador “Adequação do serviço de segurança” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,9%) compiladas no gráfico da **Figura 28**. Com base nos resultados, 27,6% dos respondentes avaliaram como **regular**, **31,2%** como bom e **19,4%** como **excelente** o serviço de segurança do *campus*. A parcela de respondentes que consideram o serviço **ruim** e/ou **insuficiente** somam **10,6%**. Se faz necessário levar em consideração que o serviço de segurança é contrato terceirizado.

Figura 28 - Detalhamento do Indicador - Adequação do serviço de segurança.

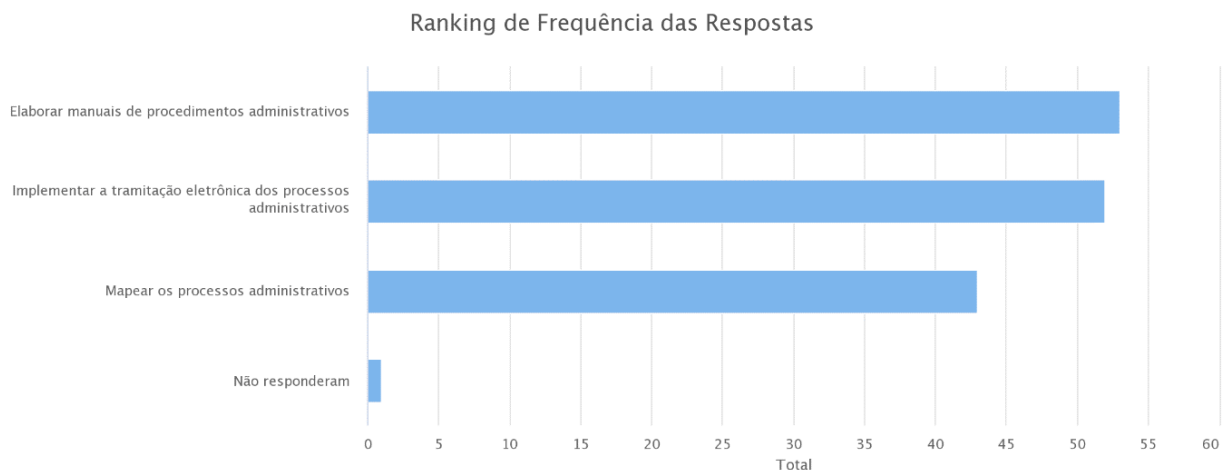


3.1.2.2 Processos Administrativos

3.1.2.2.1 Principais ações para o planejamento - Processos administrativos

O indicador “Principais ações para o planejamento - Processos administrativos” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 29**. De acordo com os resultados, as principais ações sugeridas pelos servidores são relativas aos processos administrativos. Dentre estas, **81,5%** dos respondentes indicaram **elaborar manuais de procedimentos administrativos**, **80,0%** sugeriram **implementar a tramitação eletrônica dos processos administrativos** e, **66,1%** sugeriram **mapear os processos administrativos**.

Figura 29 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Processos administrativos.



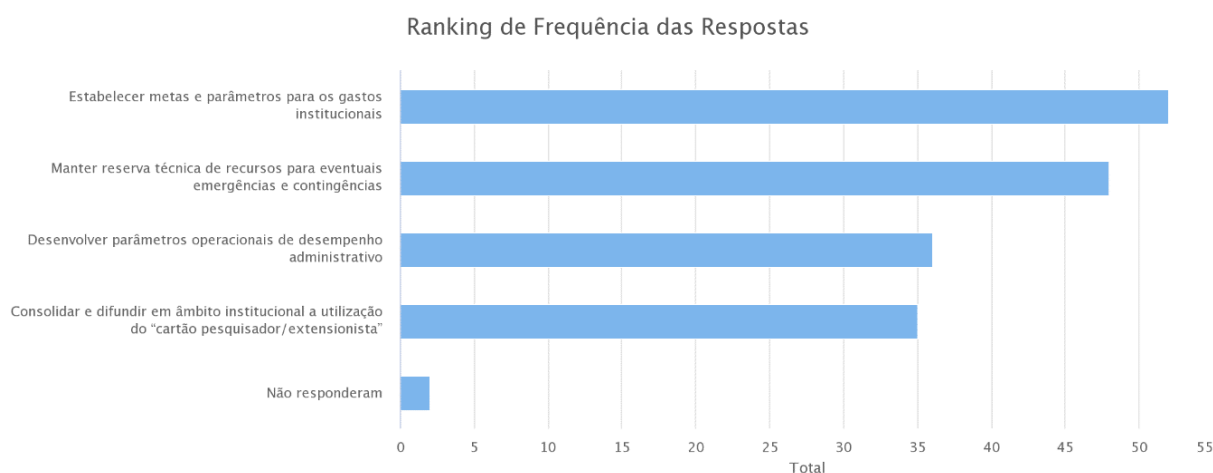
3.1.2.3 Gestão orçamentário-financeira

3.1.2.3.1 Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira

O indicador “Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira” foi analisado através de uma questão de múltipla escolha, para um universo de 104 servidores nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 65 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 30**. De acordo com os resultados, as principais ações apontadas pelos respondentes foram

estabelecer metas e parâmetros para os gastos institucionais (80,0%), manter reserva técnica de recursos para eventuais emergências e contingências (73,8%) e desenvolver parâmetros operacionais de desempenho administrativo (55,4%). Pode-se concluir que as principais preocupações dos servidores para o planejamento institucional nessa área dizem respeito ao uso correto dos recursos financeiros.

Figura 30 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira.

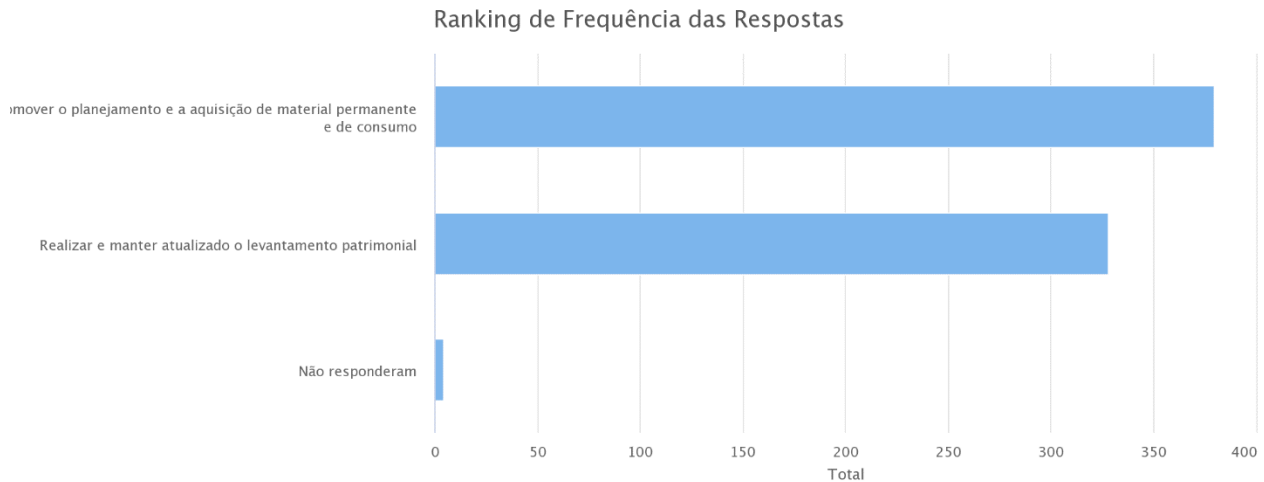


3.1.2.4 Gestão de Materiais e Compras

3.1.2.4.1 Principais ações para o planejamento - Gestão de materiais e compras

O indicador “Principais ações para o planejamento - Gestão de materiais e compras” foi analisado através de uma questão do tipo múltipla escolha para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,9%) compiladas no gráfico da **Figura 31**. Com base nos resultados, **72,2%** dos respondentes assinalaram a **promoção do planejamento e a aquisição de material permanente e de consumo;** e, **62,3%** indicaram a **atualização do levantamento patrimonial** como ações importantes; evidenciando a importância do planejamento na aquisição dos materiais de consumo e permanente, seguido da realização do levantamento patrimonial já existente.

Figura 31 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Gestão de materiais e compras.



3.2 POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA

3.2.1 Engenharia de Infraestrutura

3.2.1.1 Gestão de Obras Civis

3.2.1.1.1 Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis

O indicador “Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis” foi analisado através de uma questão do tipo múltipla escolha para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,9%) compiladas no gráfico da **Figura 32**. Com base nos resultados, é de interesse maior dos respondentes a atenção dada à adequação, manutenção, prevenção e ampliação da infraestrutura física das unidades, nessa ordem de prioridades.

3.2.1.2 Sustentabilidade Ambiental

3.2.1.2.1 Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental

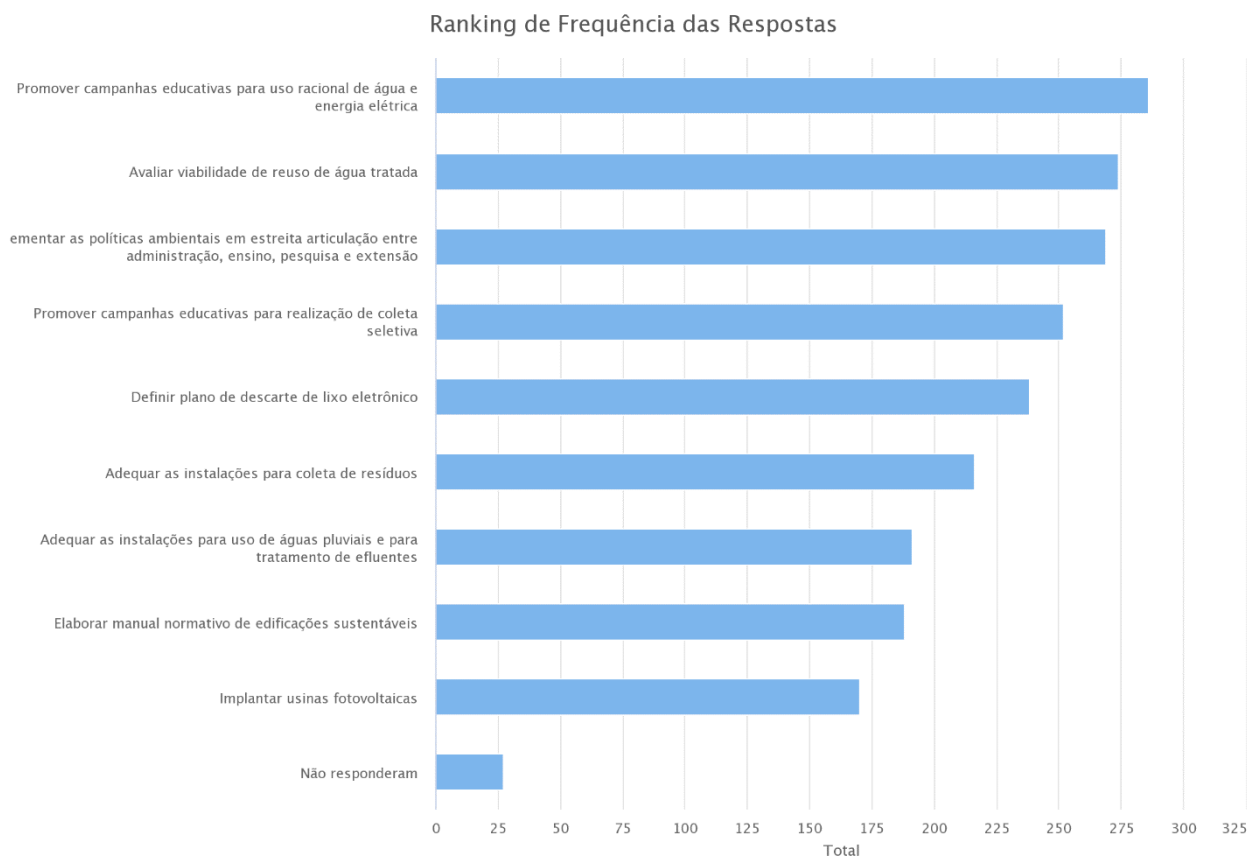
O indicador “Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental” foi analisado através de uma questão do tipo múltipla escolha para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,9%) compiladas no gráfico da **Figura**

33. Os resultados confirmam a situação atual de crise ambiental que vivemos em nosso país e a preocupação de toda população, não sendo diferente a opinião da sociedade acadêmica do nosso instituto. A promoção de campanhas em relação ao uso racional da água e energia elétrica foi um dos principais pontos sugeridos pelos respondentes, assim como a reutilização da água e a realização de coleta seletiva. Aqui também surgiu a preocupação em implementar políticas ambientais em estreita articulação entre administração, ensino, pesquisa e extensão, possibilitando um maior envolvimento de todos que fazem o *campus* Pau dos Ferros.

Figura 32 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis.



Figura 33 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental.

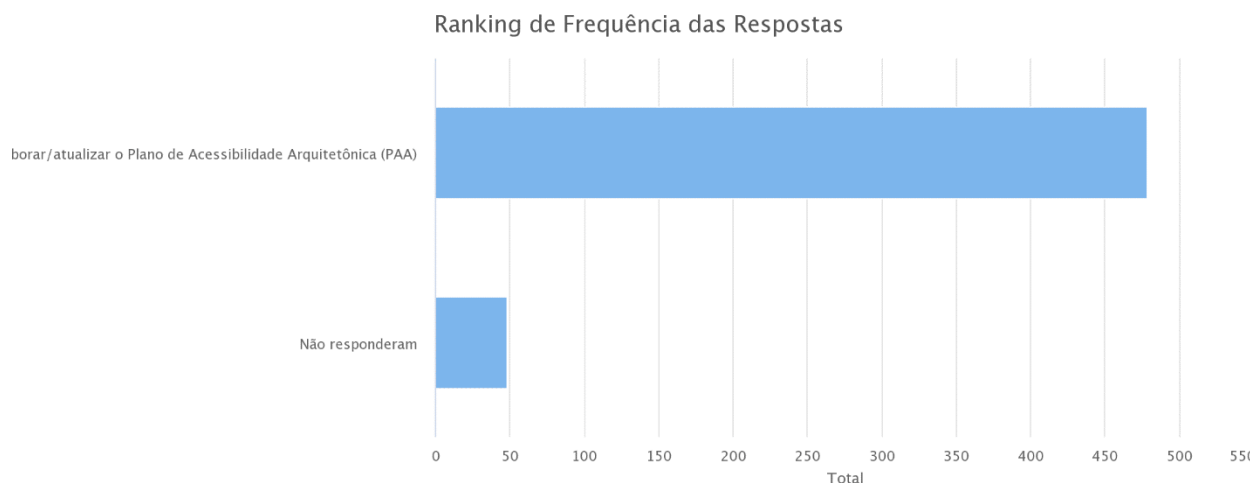


3.2.1.3 Acessibilidade Arquitetônica

3.2.1.3.1 Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica

O indicador “Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica” foi analisado através de uma questão do tipo múltipla escolha para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,9%) compiladas no gráfico da **Figura 34**. De acordo com o resultado obtidos, a grande maioria dos respondentes concorda que o item sugerido como principal ação para o planejamento em acessibilidade arquitetônica é válido, qual seja, elaborar e atualizar um plano.

Figura 34 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica.



3.2.1.3.2 Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações

O indicador “Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente, Estudante e Pais. Foram analisadas 526 respostas (55,6%) compiladas no gráfico da **Figura 35**. Os resultados mostram que embora quase a metade dos respondentes (**59,5%**) tenham declarado altos níveis de **satisfação** quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações em áreas de uso comum, ainda é elevado o percentual de pessoas (**23,9%**) que consideram esse identificador como **regular**, resultado que inspira atenção para planejamento.

3.2.1.3.3 Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações

O indicador “Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 943 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente, Estudante e Pais. Foram analisadas 526 respostas (55,8%) compiladas no gráfico da **Figura 36**. Os resultados mostram que quase metade

dos respondentes (**48,29%**) acham nível **satisfatório** em relação aos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações.

Figura 35 - Detalhamento do Indicador - Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações.

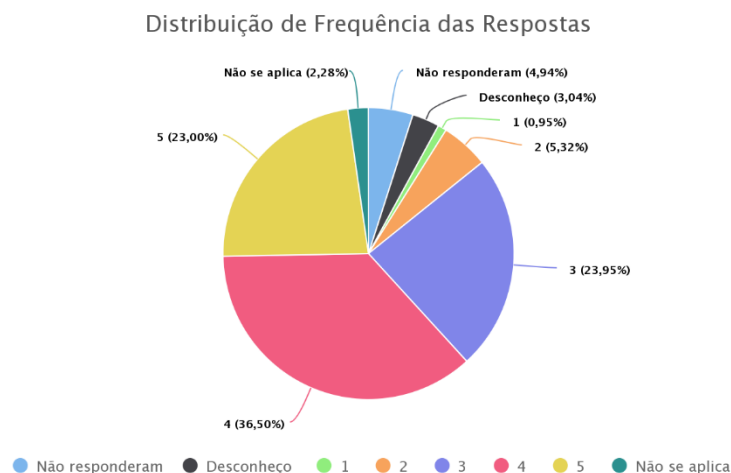
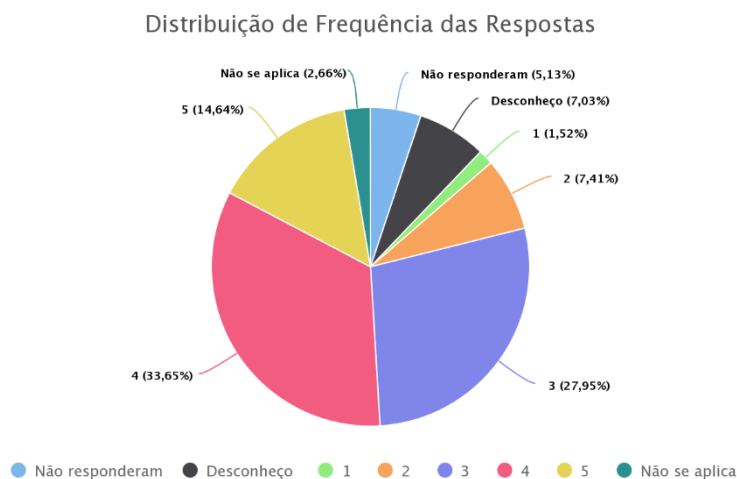


Figura 36 - Detalhamento do Indicador - Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações.

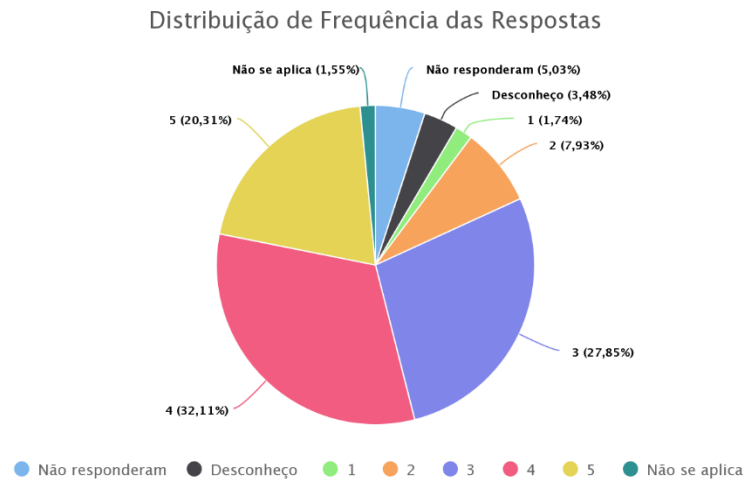


3.2.1.3.4 Adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações

O indicador “Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 923 respondentes nos seguimentos de Gestor, Técnico-

administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 517 respostas (56,0%) compiladas no gráfico da **Figura 37**. Os resultados mostram similaridade ao item que o precede.

Figura 37 - Detalhamento do Indicador - Adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações.



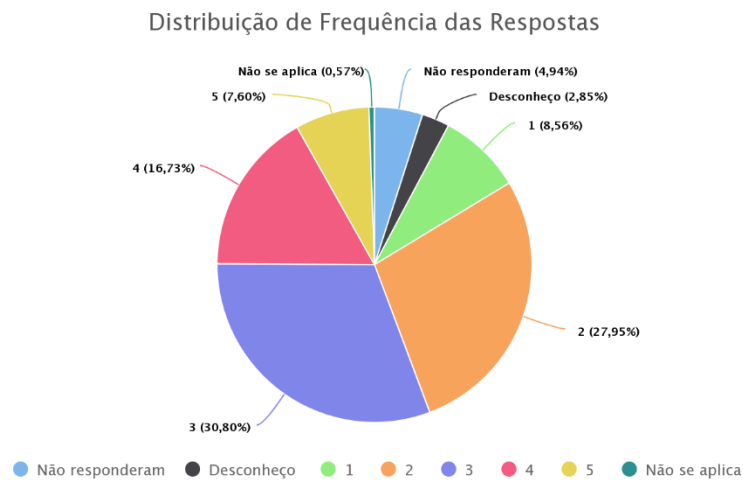
3.2.2 Tecnologia da Informação

3.2.2.1 Infraestrutura Lógica e Redes

3.2.2.1.1 Adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades

O indicador “Adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 943 pessoas nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,8%) compiladas no gráfico da **Figura 38**. Os resultados mostram que **30,80%** dos respondentes consideram essa adequação como **suficiente ou regular**; **16,73%** a consideram **muito boa** e **7,60%** como **excelente**. No entanto **27,95%** a julgam **insuficiente**. Enquanto **4,94%** dos participantes **não responderam** à questão.

Figura 38 - Detalhamento do Indicador - Adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades.



3.2.2.1.2 Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes

O indicador “Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes” foi analisado através de uma questão do tipo múltipla escolha para um universo de 941 indivíduos nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP, Docente e Estudante. Foram analisadas 526 respostas (55,9%) compiladas no gráfico da **Figura 39**. De acordo com os resultados obtidos, a maioria dos respondentes informou que **a velocidade da internet é o item principal de melhoramento**. Apesar das constantes melhorias na velocidade de Internet do *campus*. Os itens como a **implementação e manutenção dos serviços de tecnologia da informação** e a **aquisição de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação** também foram muito indicados pelos respondentes. Sugere-se também um maior conhecimento sobre a **contratação para manutenção e garantia do Datacenter** (Central de dados), já que esses serviços são os principais para o armazenamento de todas as informações da instituição (SUAP, dados de integração com outras instituições, governo etc).

3.2.2.2 Sistema de Informação

3.2.2.2.1 Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação

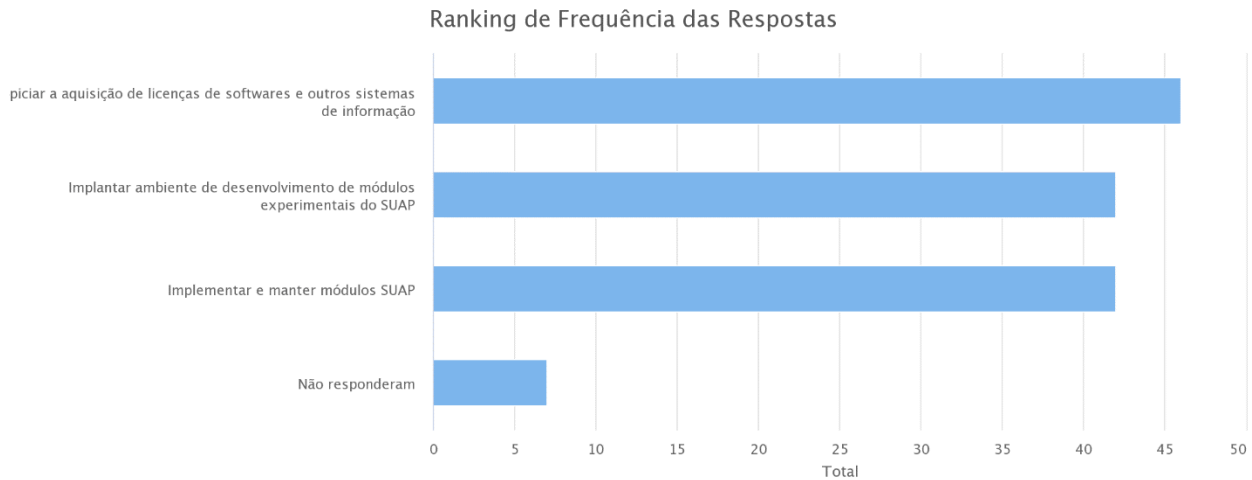
O indicador “Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação” foi analisado através de uma questão do tipo múltipla escolha para um universo de 104

indivíduos nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 66 respostas (62,5%) compiladas no gráfico da **Figura 40**. De acordo com os resultados obtidos, as principais ações para o planejamento, relacionadas aos sistemas de informação. Os respondentes apontam a **aquisição de licenças de softwares e outros sistemas de informação, e implementação de melhorias em relação ao desenvolvimento de módulos SUAP** como importantes ações para constar no planejamento do Instituto.

Figura 39 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes.



Figura 40 - Detalhamento do Indicador - Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação.



3.2.2.2.2 Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos

O indicador “Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 84 pessoas nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 56 respostas (66,7%) compiladas no gráfico da **Figura 41**. Os resultados mostram que, aproximadamente **41,6%** dos respondentes consideram as adequações dos módulos SUAP como **regulares** ou **boas**. No entanto, **12,5%** dos respondentes acusam **insatisfação** e, **10,7%** **desconhecem** o indicador.

3.2.2.2.3 Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos

O indicador “Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos” foi analisado através de uma questão do tipo escala padrão para um universo de 84 pessoas nos seguimentos de Gestor, Técnico-administrativo, ETEP e Docente. Foram analisadas 56 respostas (66,7%) compiladas no gráfico da **Figura 42**. Os resultados demonstram que as respostas foram similares ao item anterior, atestando que **47,6%** dos respondentes consideram essas adequações como **muito boas** ou **excelentes**; e **29,2%** as julgam como **regulares** ou **suficientes**; **9,23%**

acreditam que essas adequações sejam **insuficientes**; enquanto **6,15% deixaram de responder** e **4,62% afirmaram desconhecer**.

Figura 41 - Detalhamento do Indicador - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos.

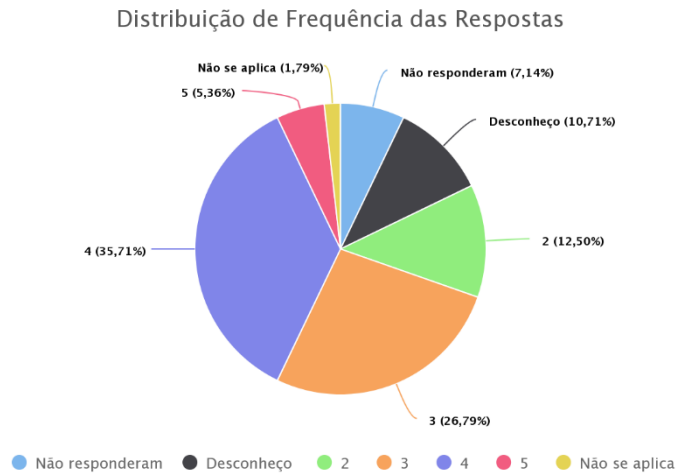
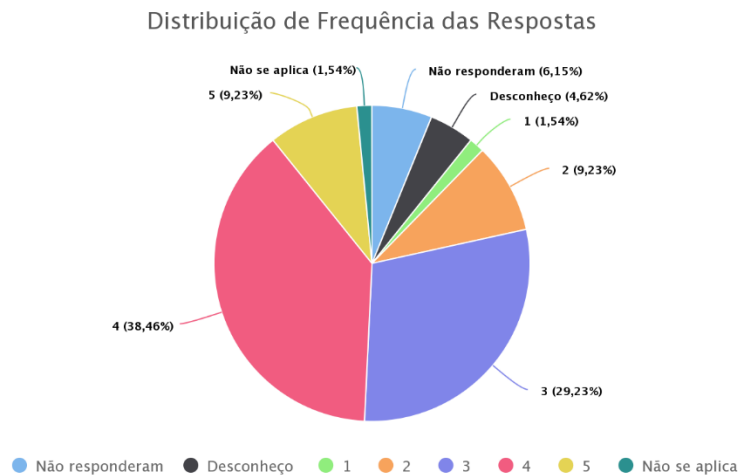


Figura 42 - Detalhamento do Indicador - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos.



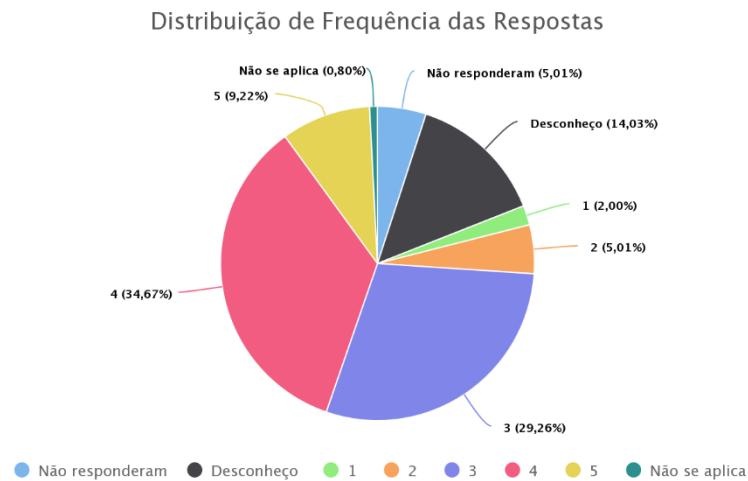
3.3 POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA – SETORES

Apresentam-se, a seguir, os gráficos disponibilizados no SUAP que deveriam caracterizar os Graus de Satisfação sobre a Política de Infraestrutura no *campus* Pau c dos Ferros.

3.3.1 Grau de satisfação - Conselho escolar

O grau de satisfação do conselho escolar, apresentado na **Figura 43**, evidencia que **29,2%** dos respondentes dizem estar **regularmente satisfeitos** com as ações do conselho escolar, enquanto **34,7%** responderam estar **satisfeitos** e, **9,21%**, **muito satisfeitos**. Dentre os respondentes, **14,0%** dos respondentes afirmam **desconhecer** esse conselho ou suas ações. Isso nos leva a presumir que falta divulgação das atividades desse colegiado.

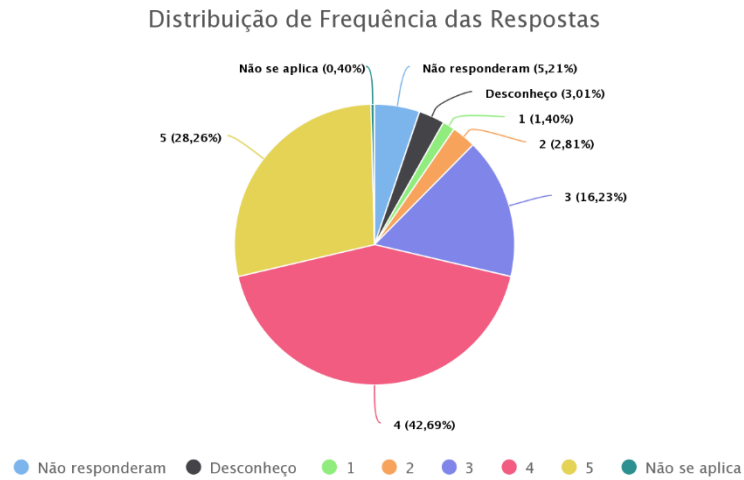
Figura 43 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Conselho escolar



3.3.2 Grau de satisfação - Direção Geral

No que diz respeito ao grau de satisfação com o trabalho desenvolvido pela Direção Geral do *campus*, cujos resultados estão dispostos no gráfico da **Figura 44**, destaca-se que **70,9%** dos participantes assinalaram que se encontram **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com as ações da Direção Geral. **16,2%** consideram regular, **4,2%** se declararam **insatisfeitos** e **3,0%** disseram que **desconheciam** esse indicador.

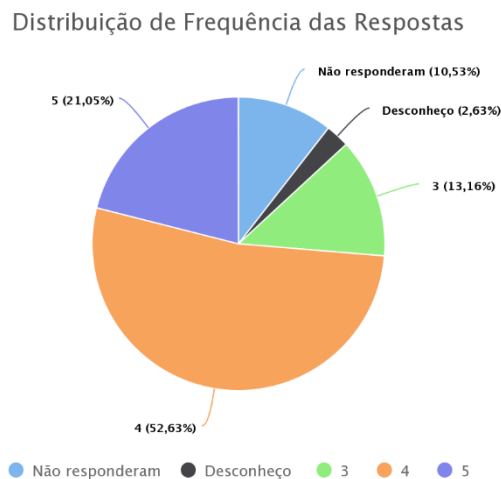
Figura 44 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Direção Geral.



3.3.3 Grau de satisfação - Gabinete

No quesito grau de satisfação com o trabalho desenvolvido pelo Gabinete da Direção, evidenciado no gráfico apresentado na **Figura 45**, nota-se que aproximadamente 73,7% dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** com o trabalho; **13,3%** consideram o trabalho **regular**; **10,5%** **não quiseram responder**; e **2,6%** afirmam **desconhecer** o setor ou suas ações.

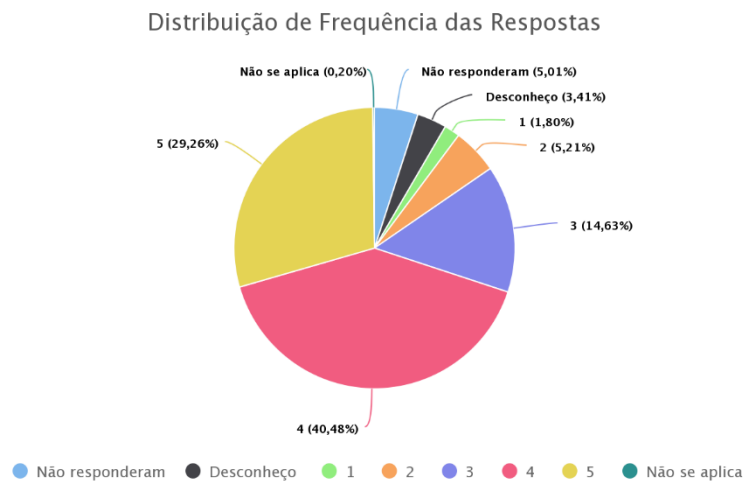
Figura 45 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Gabinete.



3.3.4 Grau de satisfação - Coordenação de comunicação social e eventos

Os resultados do questionário sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Comunicação Social e Eventos, destacado no gráfico da **Figura 46**, mostram que **69,7%** dos respondentes estão **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com esse setor; **14,63%** consideram os serviços do setor **regular**; aproximadamente **7,0%** declararam-se **insatisfeitos** e **3,4%** afirmaram **desconhecer** as atividades do setor. Esse percentual de desconhecimento deve ser considerado, uma vez que se trata do setor responsável pela comunicação do *campus*.

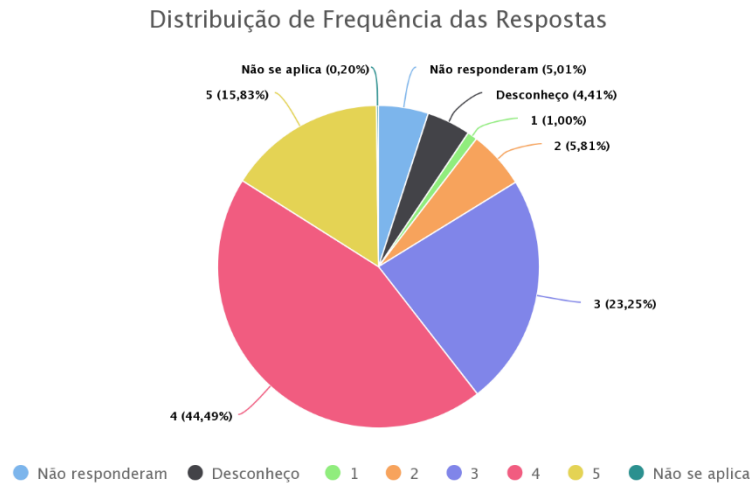
Figura 46 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coordenação de comunicação social e eventos.



3.3.5 Grau de satisfação - Coordenação de tecnologia da informação

O grau de satisfação, em relação à Coordenação de Tecnologia da Informação, foi relatado e, as respostas organizadas no gráfico da **Figura 47** demonstram que, aproximadamente **60,3%** dos respondentes estão **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com os serviços desenvolvidos por essa coordenação. Enquanto **23,2%** consideram **regular** e, **6,8%** responderam estar **insatisfeitos** com a coordenação. Apenas **4,4%** dos que responderam ao questionário indicaram **não conhecer** a Coordenação de Tecnologia da Informação do **Campus**.

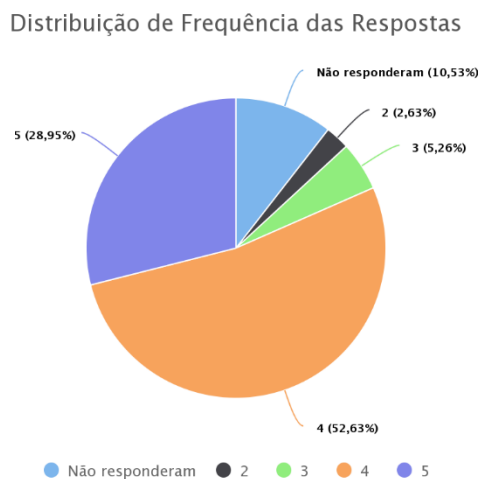
Figura 47 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. de tecnologia da informação.



3.3.6 Grau de satisfação - Coordenação de gestão de pessoas

Os resultados do questionário sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Gestão de Pessoas, destacados no gráfico da **Figura 48**, mostram que aproximadamente **82,0%** dos respondentes estão **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com esse setor. Em contraste, **2,6%** declararam-se **insatisfeitos**. Cabe aqui apontar que **10,5%** **não responderam** a essa questão.

Figura 48 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. de gestão de pessoas.

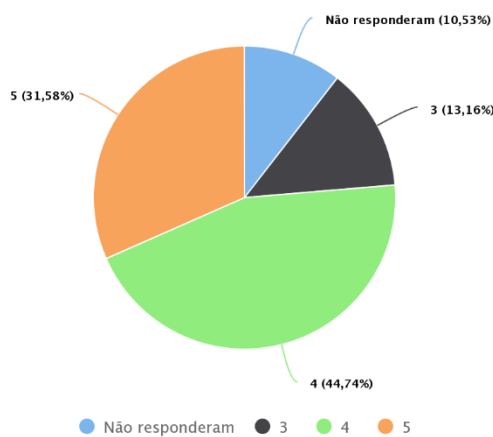


3.3.7 Grau de satisfação - Diretoria de administração

Concernente ao grau de satisfação com a Diretoria de Administração, os resultados apresentados na **Figura 49** indicam que, **76,3%** dos respondentes se declararam **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com essa diretoria, **13,1%** consideraram regular, e **10,53% deixaram de responder**.

Figura 49 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Diretoria de administração.

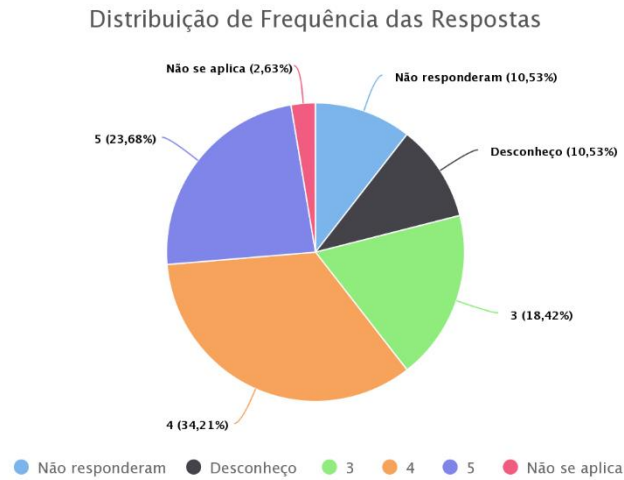
Distribuição de Frequência das Respostas



3.3.8 Grau de satisfação - Coordenação de finanças e contrato

Os resultados do questionário sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Finanças e Contrato, destacados no gráfico da **Figura 50**, mostram que aproximadamente **58,0%** dos respondentes afirmaram estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o setor, **18,4%** **regularmente satisfeitos**. Ressalta-se que, **10,5% desconhecem** o trabalho da coordenação e **10,5% não responderam** a essa questão. Tal percentual pode ter sido alto devido à peculiaridade das atividades desenvolvidas pelo setor, as quais não atingem todo o contingente de participantes,

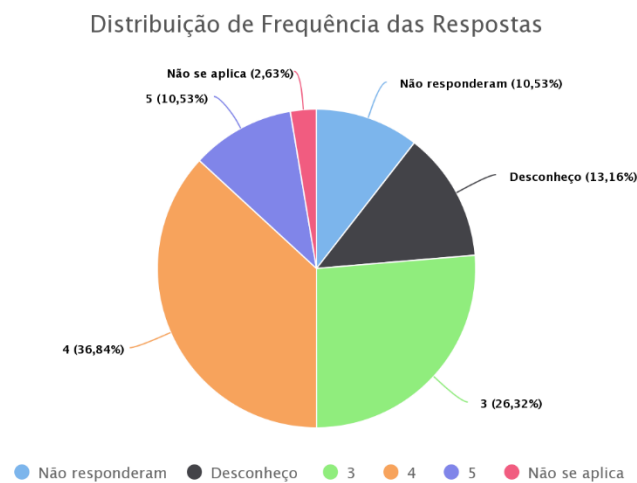
Figura 50 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. finanças e contrato.



3.3.9 Grau de satisfação - Coordenação de material e patrimônio

Os resultados do questionário sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Material e Patrimônio, destacados no gráfico da **Figura 51**, evidenciam que aproximadamente **47%** dos respondentes afirmaram estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o setor e, **26,3%** consideraram **regular**. Dentre os respondentes, **13,2%** desconhecem o trabalho do setor. Tal percentual pode ter sido alto devido à peculiaridade das atividades desenvolvidas pelo setor, as quais não atingem todo o contingente de participantes.

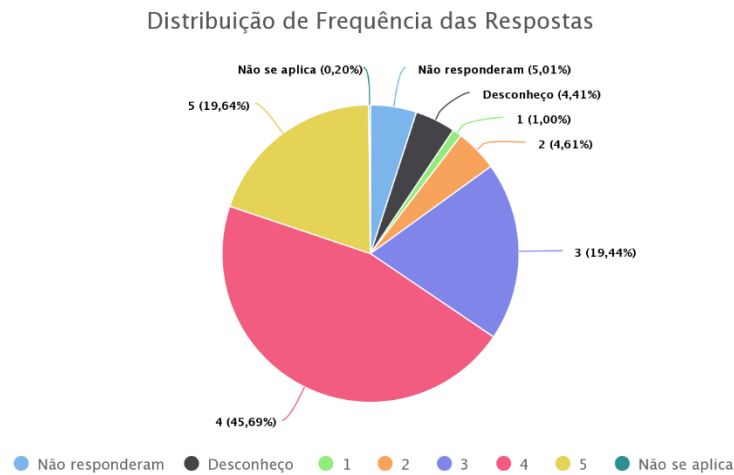
Figura 51 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. material e patrimônio.



3.3.10 Grau de satisfação - Coordenação serviços gerais e manutenção

Os resultados do questionário sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção, destacados no gráfico da **Figura 52**, evidenciam que aproximadamente **65%** dos respondentes afirmaram estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com os serviços do setor e, **19,4%** consideraram **regular**. Dentre os respondentes, **5,6%** demonstraram **insatisfação** e, **4,4%** **desconhecem** o trabalho do setor.

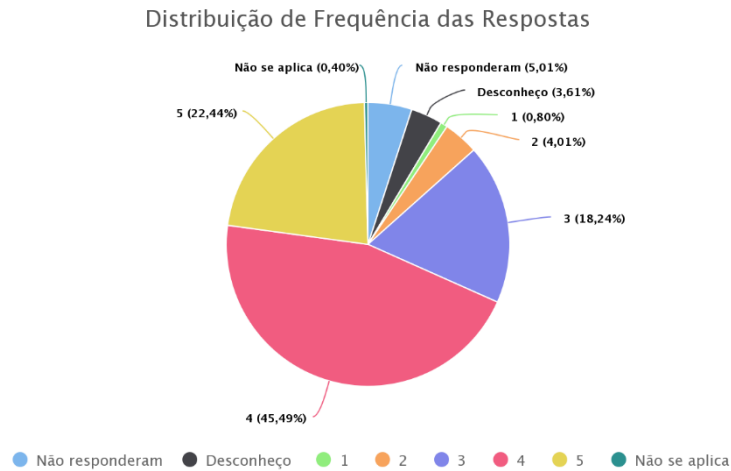
Figura 52 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. serviços gerais e manutenção.



3.3.11 Grau de satisfação - Diretoria acadêmica

Os resultados do questionário sobre o grau de satisfação com a Diretoria Acadêmica, demonstrados no gráfico da **Figura 53**, evidenciam que aproximadamente **67,9%** dos respondentes afirmaram estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com os serviços da direção e, **18,2%** os consideraram **regular**. Dentre os respondentes, **4,8%** demonstraram **insatisfação** e, **3,6%** **desconhecem** o trabalho do setor.

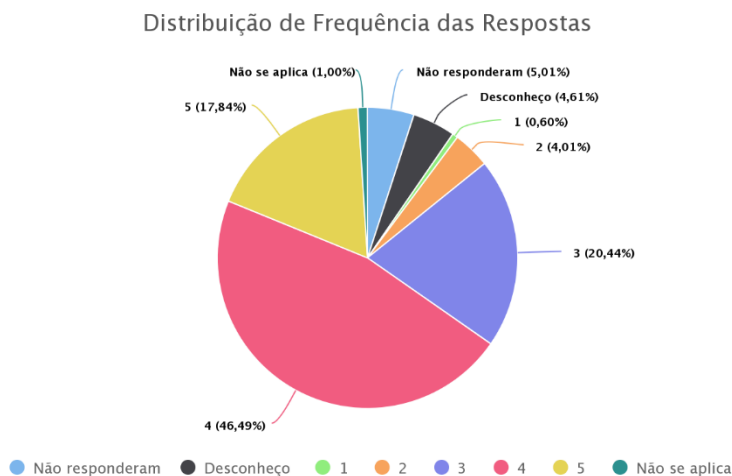
Figura 53 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica.



3.3.12 Grau de satisfação - Coordenação de laboratórios

A **Figura 54**, apresenta os resultados da pesquisa do grau de satisfação em relação à Coordenação de Laboratórios, em que **64,3%** dos respondentes expressam estarem **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com a coordenação; **20,4%** **regularmente satisfeitos**; **4,6%** se declaram **insatisfeitos** e; **4,6%** afirmam **desconhecer** as atividades do setor. **5,01%** dos participantes **não responderam** a esse item.

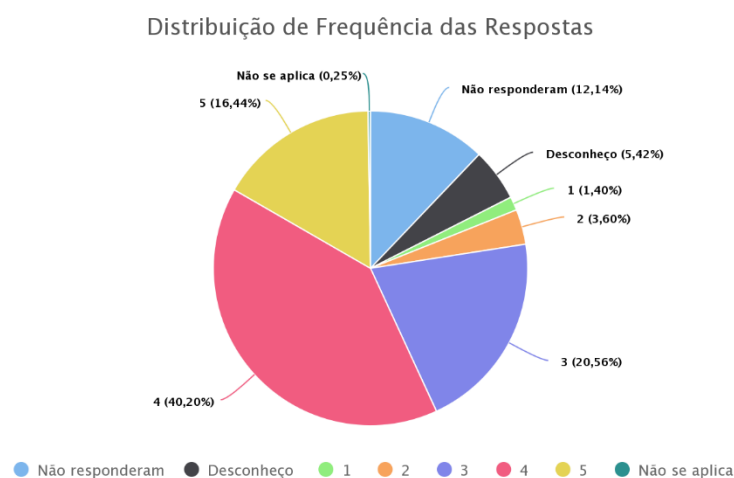
Figura 54 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. de laboratórios.



3.3.13 Grau de satisfação - Secretaria acadêmica

O grau de satisfação com relação à Secretaria Acadêmica, evidenciado na **Figura 54**, demonstra que **56,6%** dos respondentes estão **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** como os serviços oferecidos por esta secretaria; **20,6%** se declararam **regularmente satisfeitos**; **5,0%** consideram-se **insatisfeitos** e **5,4%** afirmaram **desconhecer** as atividades do setor. 12,1% dos participantes não responderam a esse item.

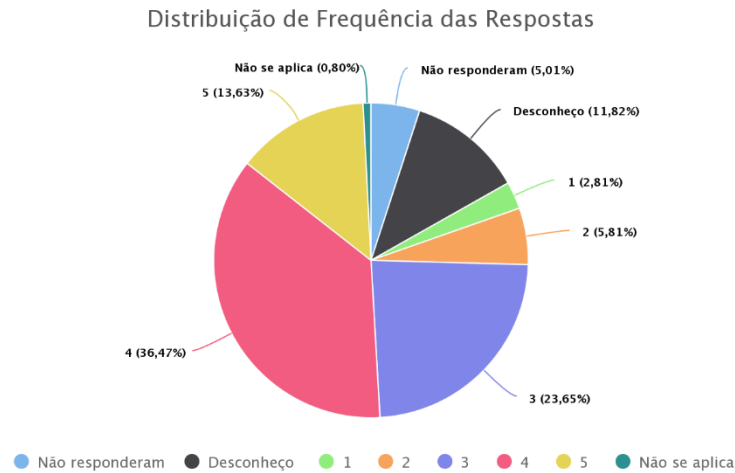
Figura 55 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Secretaria acadêmica.



3.3.14 Grau de satisfação - ETEP

O grau de satisfação com relação a Equipe Técnico Pedagógica - ETEP, apresentado na **Figura 56**, demonstra que **50,1%** dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pela equipe; **23,6%** responderam estar **regularmente satisfeitos**; **8,6%** afirmaram estar **insatisfeitos**; e **11,8%** afirmaram **desconhecer** o trabalho da equipe. 5,0% não responderam essa questão.

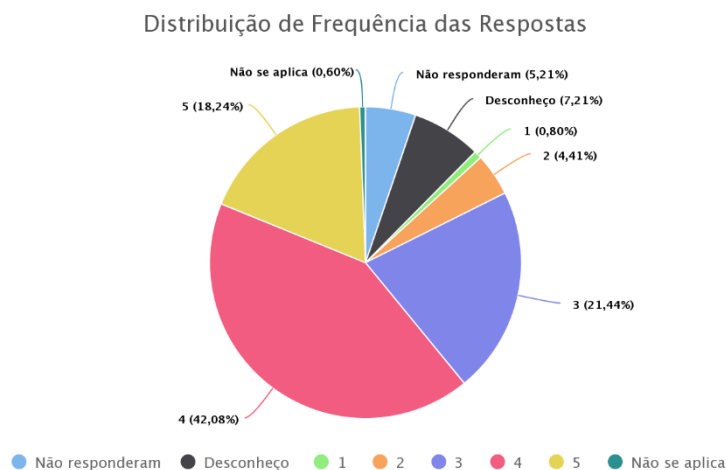
Figura 56 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - ETEP.



3.3.15 Grau de satisfação - Coordenação de apoio acadêmico

O grau de satisfação com a Coordenação de Apoio Acadêmico, apresentado na **Figura 57**, demonstra que **60,3%** dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pela coordenação; **21,4%** responderam estar **regularmente satisfeitos**; **8,1%** afirmaram estar **insatisfeitos**; e **7,2%** afirmaram **desconhecer** o trabalho da coordenação. 5,2% não responderam essa questão.

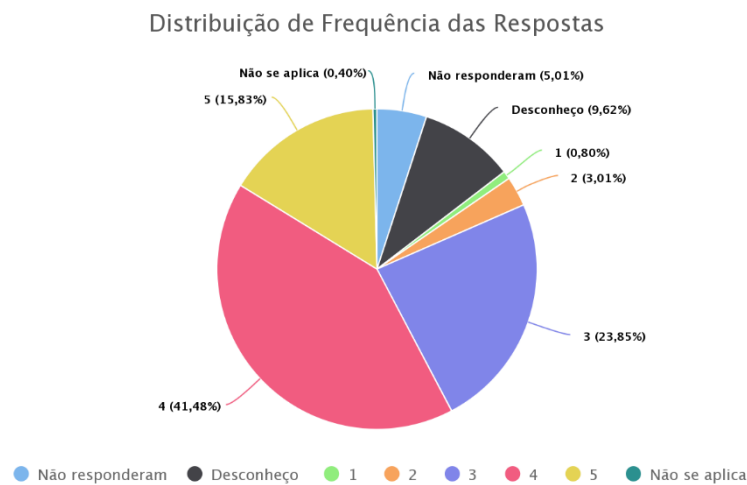
Figura 57 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coordenação de apoio acadêmico.



3.3.16 Grau de satisfação - Coordenação de administração escolar

O grau de satisfação com a Coordenação de Administração Escolar, apresentado na **Figura 58**, demonstra que **57,3%** dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pela coordenação; **23,8%** responderam estar **regularmente satisfeitos**; **3,8%** afirmaram estar **insatisfeitos**; e **9,6%** afirmaram **desconhecer** o trabalho da coordenação. 5,0% não responderam essa questão.

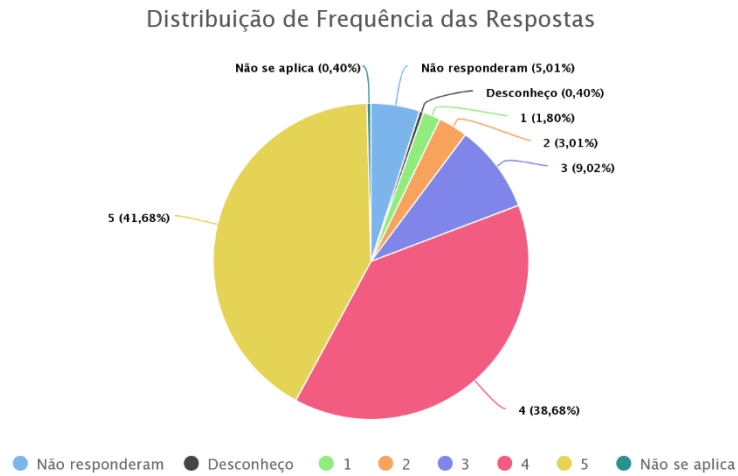
Figura 58 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coord. administração escolar.



3.3.17 Grau de satisfação - Biblioteca

Em relação ao grau de satisfação com o setor da Biblioteca, de acordo com os resultados compilados na **Figura 59**, destaca-se que **80,4%** dos respondentes se declararam **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pelo setor. Trata-se de um percentual bastante significativo. **9,02%** alegaram estar **regularmente satisfeitos**; **4,81%** demonstraram **insatisfação**; e apenas **0,4%** afirmaram **desconhecer** o setor. 5,0% dos participantes não responderam a esse ponto.

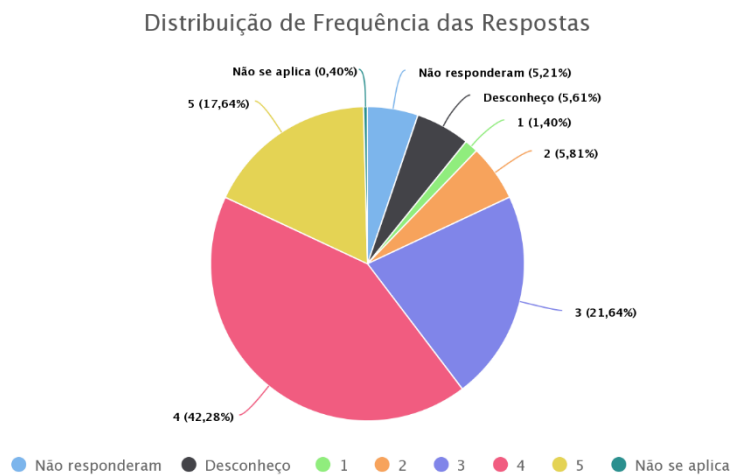
Figura 59 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Biblioteca.



3.3.18 Grau de satisfação - Coordenação de atividades estudantis

O grau de satisfação com a Coordenação de Atividades Estudantis, apresentado na **Figura 60**, demonstra que **59,9%** dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pela coordenação; **21,6%** responderam estar **regularmente satisfeitos**; **7,2%** afirmaram estar **insatisfeitos**; e **5,6%** afirmaram **desconhecer** o trabalho da coordenação. 5,2% não responderam essa questão.

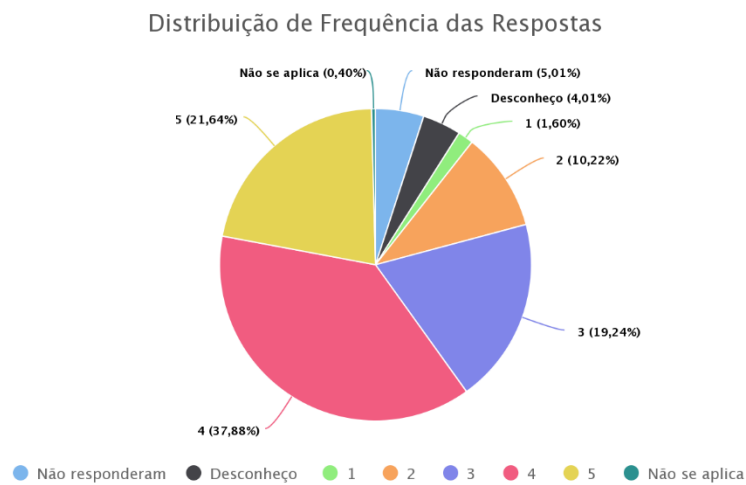
Figura 60 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coordenação de atividades estudantis



3.3.19 Grau de satisfação - Setor de saúde

A **Figura 61** apresenta dados relacionados ao grau de satisfação com o setor de Saúde do *campus*. Sobre esse aspecto, **59,5%** dos respondentes afirmam estarem **satisfeitos** com o setor; **19,24%** declararam-se **regularmente satisfeitos**; **11,8%** consideraram-se **insatisfeitos**; e **4,0%** afirmam **desconhecer** o setor ou o trabalho por ele desenvolvido mesmo. 5,01% dos participantes não responderam a esse item.

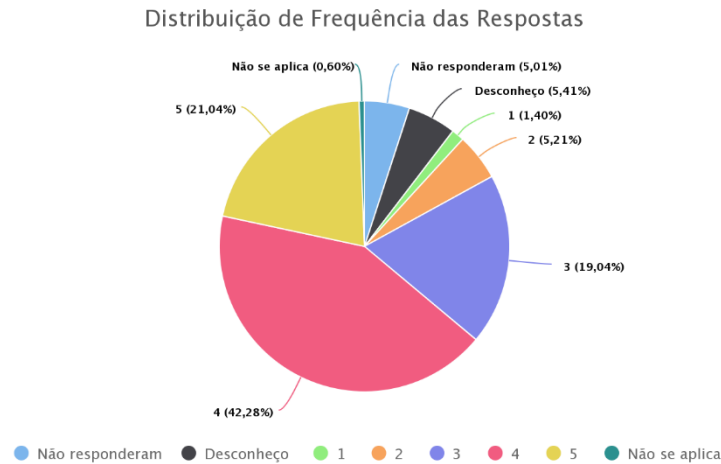
Figura 61 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Setor de saúde.



3.3.20 Grau de satisfação - Assistência estudantil

Na **Figura 62**, destaca-se o grau de satisfação com relação ao setor de Assistência Estudantil. Sobre esse aspecto, **63,3%** dos respondentes afirmaram estar **satisfeitos**, destaca-se uma porcentagem muito expressiva de satisfação; **19,0%** assinalaram estar **regularmente satisfeitos**; **6,6%** colocaram-se como **insatisfeitos**; **5,4%** afirmam **desconhecer** o setor ou seu serviço. 5,0% dos participantes deixaram sem resposta essa questão.

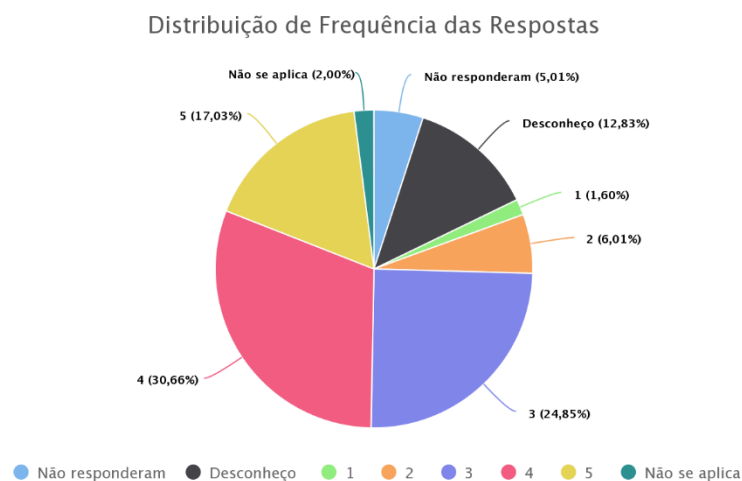
Figura 62 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Assistência estudantil.



3.3.21 Grau de satisfação - Psicologia

No que se refere ao grau de satisfação em relação ao setor de Psicologia, demonstrado pela **Figura 63**, **47,7%** dos respondentes declararam-se **satisfeitos** com o setor; **24,8%** optaram por **regularmente satisfeitos**; **7,6%** se mostraram **insatisfeitos**; **12,8%** afirmam **desconhecer** as atividades do setor. 11,46% dos participantes não responderam a esse item. Nesse ponto notasse uma grande quantidade de respondentes que não conhece o setor.

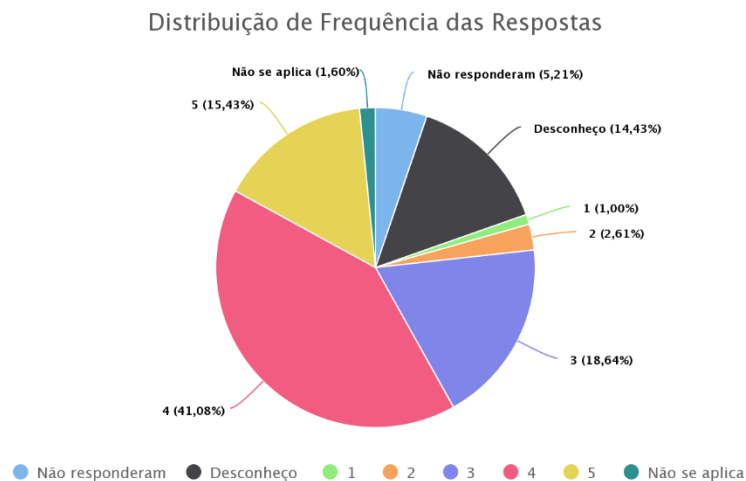
Figura 63 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Psicologia.



3.3.22 - Grau de Satisfação - Coordenação de Pesquisa e Inovação

O grau de satisfação com a Coordenação de Pesquisa e Inovação, apresentado na **Figura 64**, demonstra que **56,5%** dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pela coordenação; **18,6%** responderam estar **regularmente satisfeitos**; **3,6%** afirmaram estar **insatisfeitos**; e **14,4%** afirmaram **desconhecer** o trabalho da coordenação. Destaca-se aqui a alta porcentagem dos respondentes que desconhecem o trabalho desenvolvido pela coordenação. Fazem-se necessárias ações de divulgação dos projetos de pesquisa realizados no *campus*.

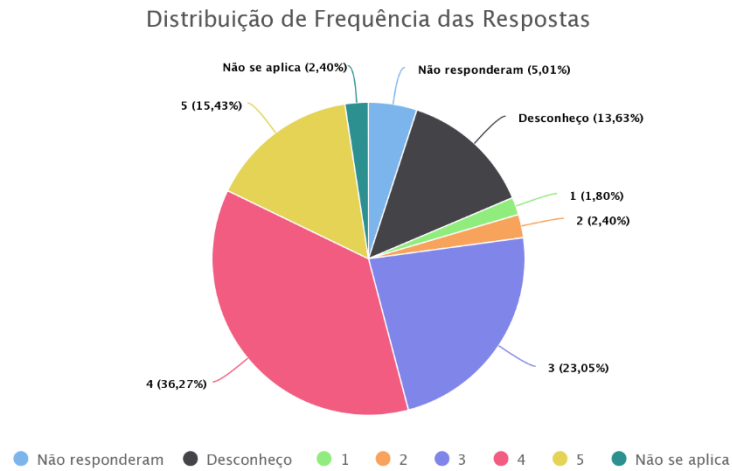
Figura 64 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coordenação de Pesquisa e Inovação.



3.3.23 - Grau de Satisfação - Coordenação de extensão

O grau de satisfação com a Coordenação de Extensão, apresentado na **Figura 65**, demonstra que **51,7%** dos respondentes afirmam estar **satisfeitos** ou **muito satisfeitos** com o trabalho desenvolvido pela coordenação; **23,0%** responderam estar **regularmente satisfeitos**; **4,2%** afirmaram estar **insatisfeitos**; e **13,6%** afirmaram **desconhecer** o trabalho da coordenação. Destaca-se aqui a alta porcentagem dos respondentes que desconhecem o trabalho desenvolvido pela coordenação. Fazem-se necessárias ações de divulgação dos projetos de pesquisa realizados no *campus*.

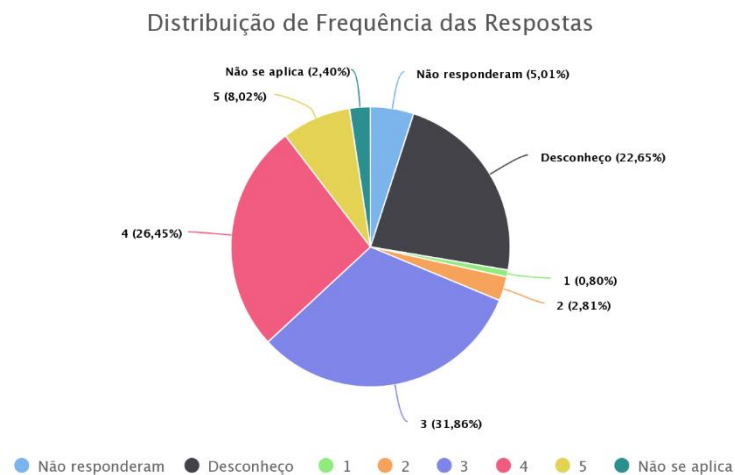
Figura 65 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Coordenação de Extensão.



3.3.24 - Grau de Satisfação - Conselho superior

O resultado relativo ao grau de satisfação com o Conselho Superior, apresentado na **Figura 66**, mostra que **34,5%** declararam-se **satisfeitos** com este conselho; **31,9%** demonstraram estar **regularmente satisfeitos**; **3,6%** afirmam estar **insatisfeitos**; e **22,6%** dos participantes declararam **desconhecer** o Conselho Superior. 5,1% dos participantes deixaram de responder a esse tópico.

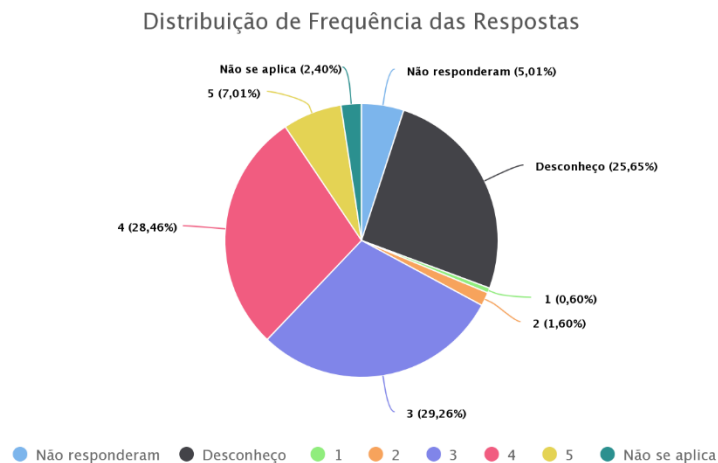
Figura 66 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Conselho superior.



3.3.25 - Grau de Satisfação - Colégio de dirigentes

O resultado relativo ao grau de satisfação com o Colégio de Dirigentes, apresentado na **Figura 67**, mostra que **35,5%** declararam-se **satisfeitos** com este colégio; **29,2%** demonstraram estar **regularmente satisfeitos**; **2,2%** afirmam estar **insatisfeitos**; e **25,6%** dos participantes declararam **desconhecer** o Colégio de Dirigentes. Destaca-se aqui a alta porcentagem dos respondentes que desconhecem o trabalho desenvolvido pelo colégio. Fazem-se necessárias ações de divulgação dos trabalhos desenvolvidos por esse colegiado.

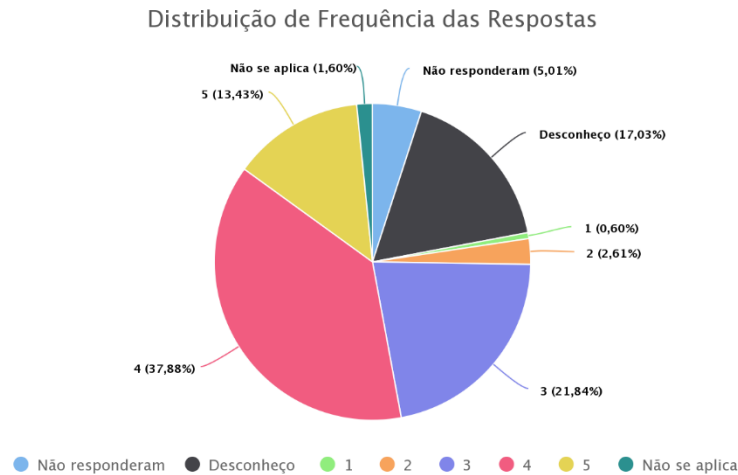
Figura 67 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Colégio de dirigentes.



3.3.26 - Grau de Satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão

No que condiz ao grau de satisfação com o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, demonstrado na **Figura 68**, destaca-se que **51,3%** dos respondentes declararam-se **satisfeitos**; **21,8%** afirmaram estar **regularmente satisfeitos**; **3,2%** consideraram-se **insatisfeitos**; **17,0%** declararam **desconhecer** o conselho. 5,01% dos participantes não responderam a esse ponto.

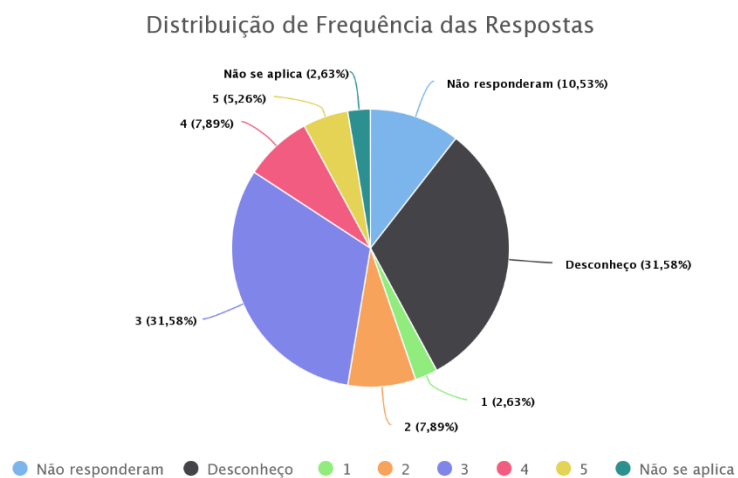
Figura 68 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão.



3.3.27 - Grau de Satisfação - Procuradoria jurídica

O resultado concernente ao grau de satisfação com a Procuradoria Jurídica, **Figura 69**, mostra que **13,1%** dos respondentes demonstraram **satisfação** com o serviço prestado pelo setor, ao mesmo tempo que **10,5%** afirmaram estarem **insatisfeitos**. **31,6%** dos respondentes afirmaram estar **regularmente satisfeitos**; **2,63%** não se consideraram aptos para responder ao ponto; e **31,6%** dos participantes declararam **desconhecer** o setor ou suas atividades. 10,5% dos participantes deixaram de responder esse tópico. Dos dados apresentados merecem ser analisados a quantidade de pessoas que não conhecem a procuradoria.

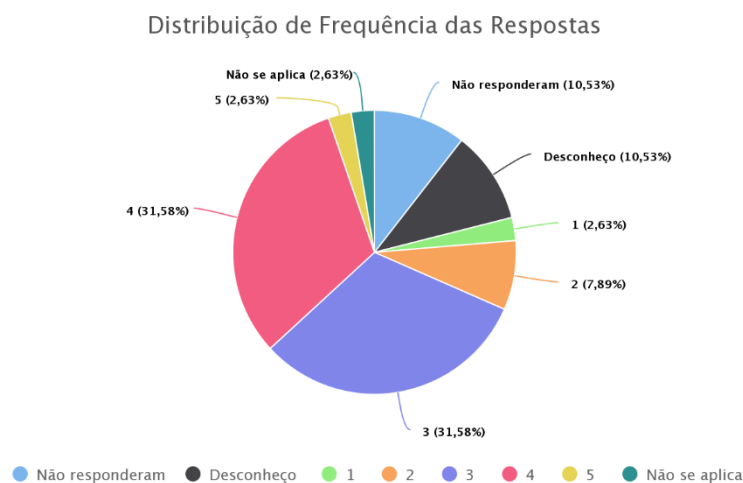
Figura 69 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Procuradoria jurídica.



3.3.28 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de ensino

A **Figura 70** mostra as informações da pesquisa do grau de satisfação com a Pró-reitoria de Ensino. Os dados evidenciam que **34,2%** dos respondentes se mostraram **satisfeitos**; **31,6%** assinalaram estar **regularmente satisfeitos**; **10,5%** evidenciaram a sua **insatisfação**; **2,6%** não se consideram aptos para responder; e **10,5%** dos respondentes afirmaram **desconhecer** as atividades desta Pró-reitoria. 10,5% optaram por não responder à questão.

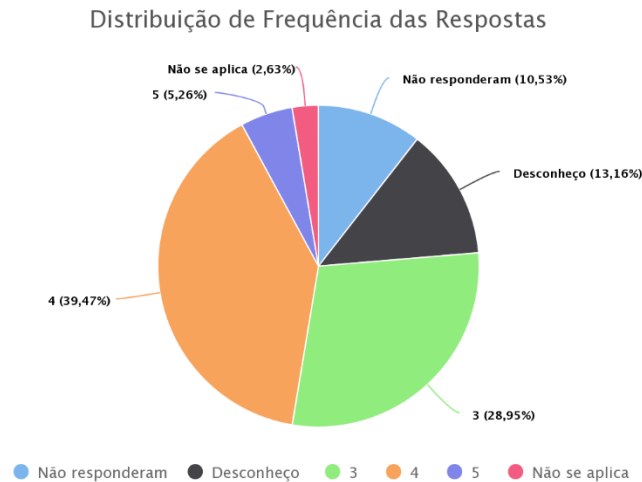
Figura 70 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Pró-reitoria de ensino.



3.3.29 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de extensão

O resultado referente ao grau de satisfação com Pró-reitoria de Extensão do IFRN, apresentado na **Figura 71**, mostra que **44,7%** dos respondentes estão **satisfeitos** com essa Pró-reitoria; **28,9%** indicaram estar regularmente satisfeitos; **2,6%** não se consideraram aptos para responder a esse ponto; e **13,2%** dos participantes declararam **desconhecer** o setor. 10,5% dos participantes deixaram de responder a esse tópico.

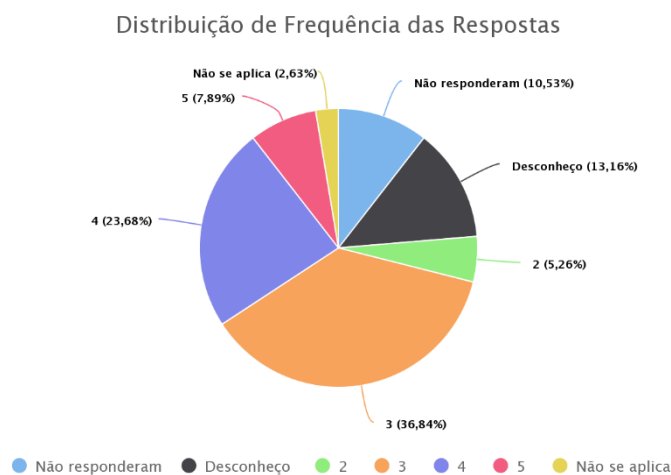
Figura 71 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Pró-reitoria de extensão.



3.3.30 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação

A **Figura 72** evidencia os dados relativos ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação do IFRN. Sobre esse aspecto, **31,6%** dos respondentes se mostraram **satisfeitos** com a Pró-reitoria; **36,8%** declararam-se **regularmente satisfeitos**; **5,3%** demonstraram a sua **insatisfação**; **2,6%** não se consideraram aptos para responder; e **13,2%** dos respondentes afirmam **desconhecer** as atividades da Pró-reitoria. 10,5% decidiram por não responder a esse tópico.

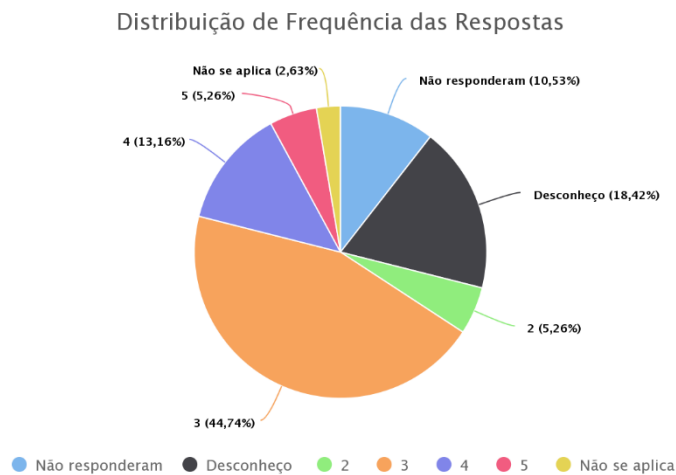
Figura 72 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação.



3.3.32 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional

O resultado referente ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, apresentado na **Figura 73**, demonstram que **18,4%** dos respondentes afirmaram estar **satisfeitos** com esse setor; **44,7%** indicaram estar regularmente satisfeitos; **5,3%** demonstraram-se **insatisfeitos**; **2,6%** não se consideram aptos para responder a este aspecto; e **18,4%** declararam **desconhecer** o setor ou suas atividades. 10,53% dos participantes deixaram de responder a esse tópico.

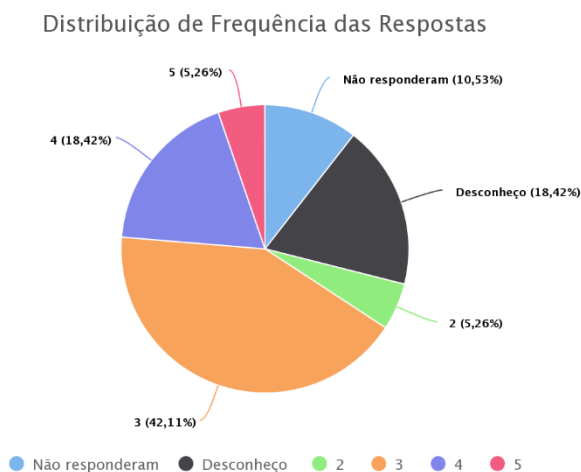
Figura 73 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional.



3.3.33 - Grau de Satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis

A **Figura 74** evidencia dados relativos ao grau de satisfação com a Diretoria de Gestão de Atividades Estudantis. Sobre esse aspecto, **28,5%** dos respondentes se mostraram **satisfeitos** com a Diretoria; **31,9%** indicaram estar regularmente satisfeitos; **4,7%** demonstraram a sua **insatisfação**; **2,1%** não se consideram aptos para responder; e **24,1%** dos respondentes afirmaram **desconhecer** as atividades da diretoria. 8,56% optaram por não responder a esse tópico.

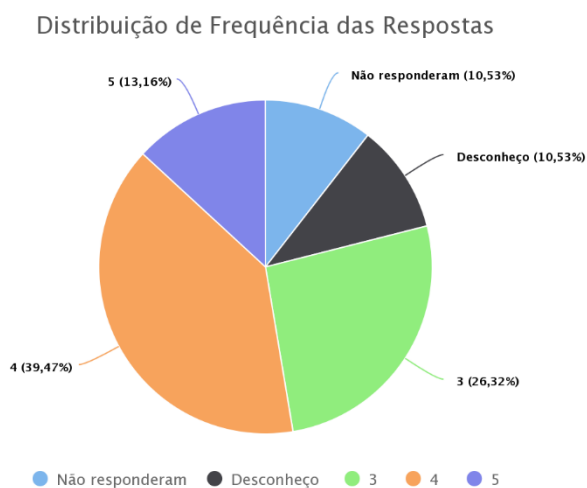
Figura 74 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis.



3.3.34 - Grau de Satisfação - Diretoria de gestão de pessoas

Na **Figura 75** pode-se evidenciar os dados relativos ao grau de satisfação com a Diretoria de Gestão de Pessoas do *campus*. Sobre esse aspecto, **52,1%** dos respondentes se mostraram **satisfeitos** com a diretoria; **26,3%** indicaram estar **regularmente satisfeitos**; apenas **10,5%** dos respondentes afirmaram **desconhecer** as atividades dessa diretoria; e 10,5% optaram por não responder à questão

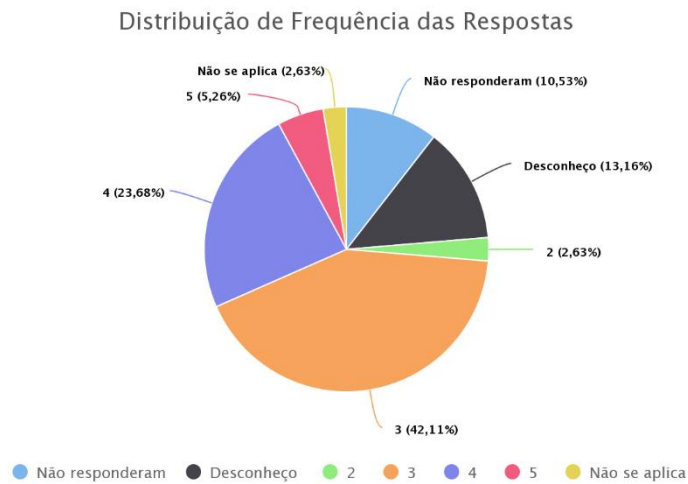
Figura 75 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de pessoas.



3.3.35 - Grau de Satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação

No que se refere ao grau de satisfação em relação a Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação, os resultados, compilados na **Figura 76**, demonstram que **28,9%** dos respondentes declararam-se **satisfeitos** com o setor; **42,1%** indicaram estar parcialmente satisfeitos; **2,6%** se mostraram **insatisfeitos**; **13,2%** afirmam **desconhecer** as atividades do setor; e **2,6%** não se consideram aptos para responder a esse ponto. 10,5% dos participantes não responderam a esse item.

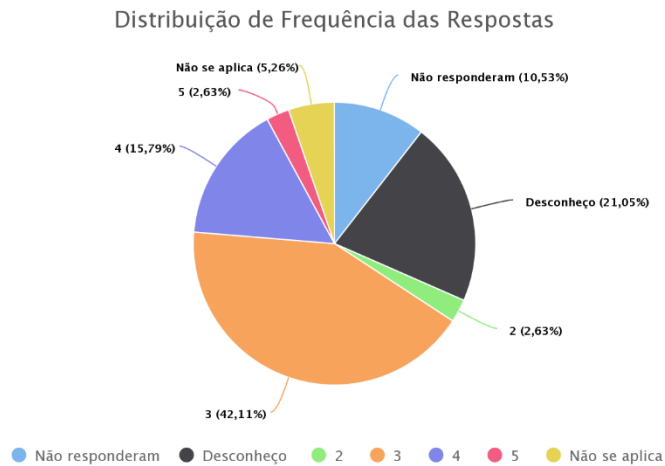
Figura 76 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação.



3.3.36 - Grau de Satisfação - Pró-reitoria de administração

A **Figura 77** resume dados relativos ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de Administração. Sobre esse aspecto, **18,4%** dos respondentes se mostraram **satisfeitos** com o setor; **42,1%** indicaram estar regularmente satisfeitos; **2,6%** demonstraram **insatisfação**; **5,3%** não se consideram aptos para responder esse item; e **21,0%** dos respondentes afirmaram **desconhecer** as atividades dessa diretoria. 10,5% optaram por não responder à questão.

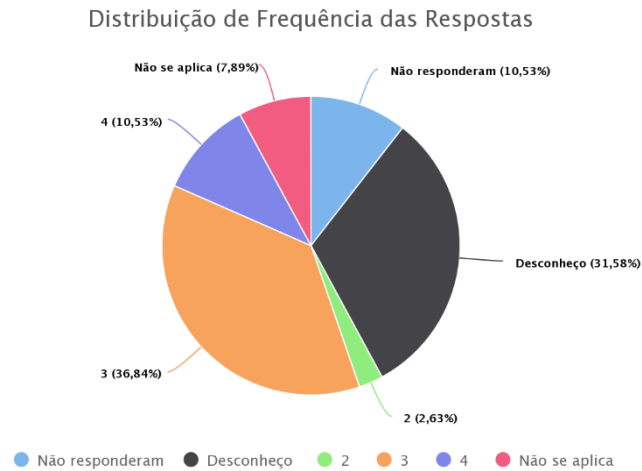
Figura 77 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Pró-reitoria de administração.



3.3.37 - Grau de Satisfação - Comissão de ética

O resultado referente ao grau de satisfação com a Comissão de Ética do IFRN, apresentado na **Figura 78**, evidencia que **47,8%** dos respondentes demonstraram-se satisfeitos com esse setor; **36,8%** dos participantes optaram por se declararem **regularmente satisfeitos**; **2,6%** demonstraram-se **insatisfeitos**; **7,9%** não se consideraram aptos para responder a este item; e **31,6%** dos participantes declararam **desconhecer** o setor ou suas atividades. 10,5% dos participantes deixaram de responder ao tópico.

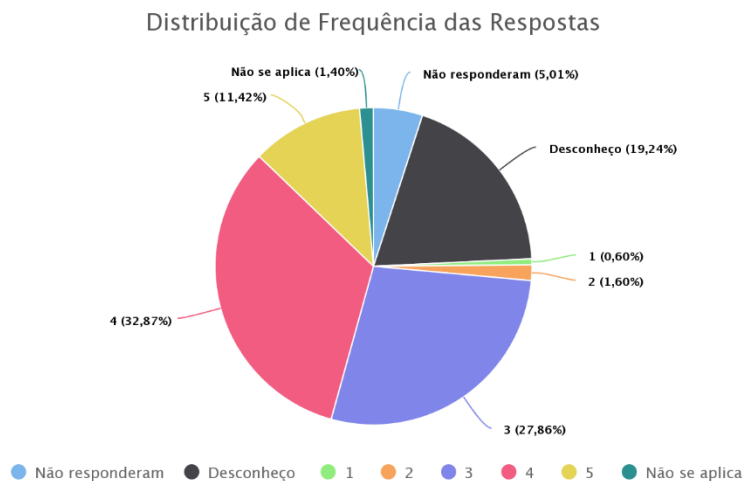
Figura 78 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Comissão de ética.



3.3.38 - Grau de Satisfação - CPA

A **Figura 79** evidencia os dados relativos ao grau de satisfação com a Comissão Permanente de Avaliação – CPA. Sobre esse aspecto, **44,3%** dos respondentes se mostraram **satisfeitos** com essa comissão; **27,9%** indicaram estar **regularmente satisfeitos**; **2,2%** demonstraram **insatisfação**; **1,4%** não se consideram aptos a responder; e **19,2%** dos participantes afirmaram **desconhecer** as atividades dessa diretoria. 5,01% optaram por não responder à questão.

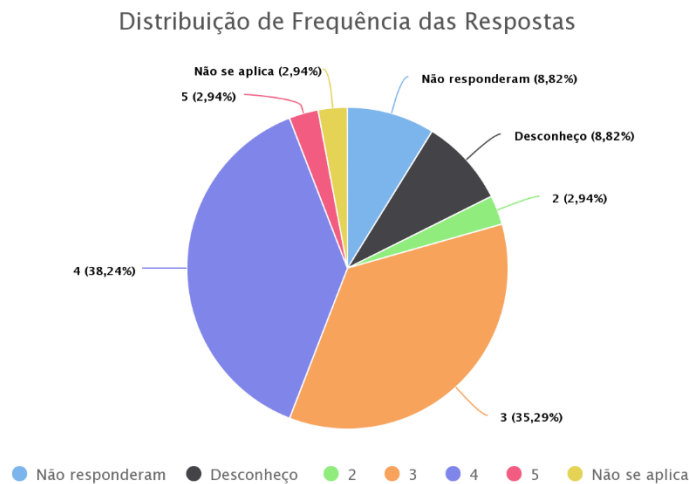
Figura 79 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - CPA.



3.3.39 - Grau de Satisfação - CPPD

No que se refere ao grau de satisfação em relação a Comissão Permanente de Pessoal Docente, os resultados, compilados na **Figura 80**, demonstram que **41,8%** dos respondentes declararam-se **satisfeitos** com a comissão; **35,3%** indicaram estar **parcialmente satisfeitos**; **2,9%** se mostraram **insatisfeitos**; **8,8%** afirmam **desconhecer** as atividades do setor; e **2,4%** não se consideram aptos para responder a esse ponto. 8,8% dos participantes não responderam a esse item.

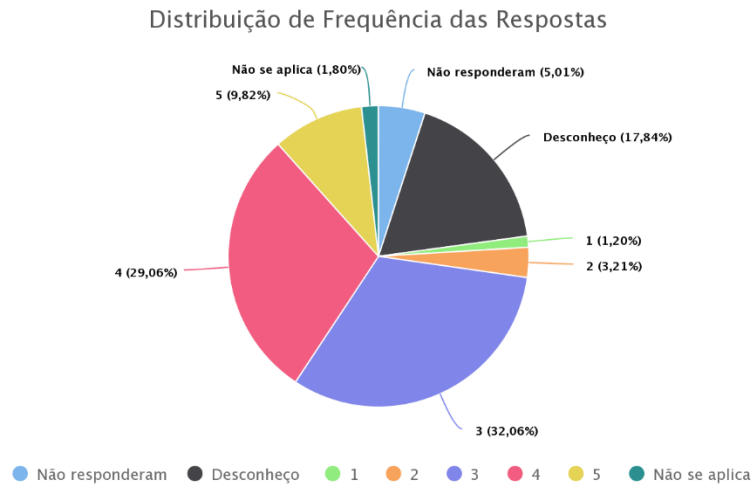
Figura 80 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - CPPD.



3.3.40 - Grau de Satisfação - Ouvidoria

O grau de satisfação dos respondentes com relação à Ouvidoria está representado na **Figura 81**. Os dados demonstram que **38,8%** dos respondentes indicaram estar **satisfeitos** com o setor; **32,1%** demonstraram estar regularmente satisfeitos; **4,4%** se colocam como **insatisfeitos**; e **17,8%** afirmam desconhecer o órgão. 5,0% dos participantes não responderam.

Figura 81 - Detalhamento do Indicador - Grau de satisfação - Ouvidoria.



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de avaliação institucional do ano de 2017 foi realizado pela CPA Local do IFRN, contando com a participação de toda comunidade do IFRN. Esse ano o percentual de respondentes caiu se comparado com anos anteriores, provavelmente pela falta de engajamento da comunidade e dificuldade em manter as CPAs locais, gerando uma falta de sensibilização. Com a finalização desse relatório integral, comparando respostas com anos anteriores, a comissão desempenhou sua função junto à instituição, de forma transparente e disposta a cooperar na busca por mecanismos de superação das fragilidades visualizadas.

Este trabalho mostra o resultado dos últimos três anos para as questões abertas e deve ser utilizado como um instrumento de auxílio em ações que promovam o desenvolvimento da instituição. A divulgação e discussão dos resultados com gestores e comunidade acadêmica são primordiais, essa divulgação deve acontecer em espaços que envolvam toda a comunidade, reunião administrativa, reunião de pais e mestre, com os alunos e o colégio gestor dos *campi*. Espera-se que os resultados possam contribuir com o processo de organização e gestão subsidiando o planejamento, possibilitando o aprimoramento da atuação acadêmico-administrativa.