

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**

**AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
RELATÓRIO 2023
Campus Pau dos Ferros**

Pau dos Ferros/RN, agosto de 2024.

REITOR
José Arnóbio de Araújo Filho

PRÓ-REITORA DE PLANEJAMENTO
E DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
Antônia Francimar da Silva

ASSESSOR DE RELAÇÕES
INTERNACIONAIS
Samuel de Carvalho Lima

PRÓ-REITOR DE ENSINO
Anna Catharina da Costa Dantas

DIRETOR DE GESTÃO DE
INFRAESTRUTURA E ENGENHARIA
Carlos Guedes Alcoforado

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO
Samira Fernandes Delgado

DIRETORA DE GESTÃO DE
PESSOAS

PRÓ-REITOR DE PESQUISA E
INOVAÇÃO
Avelino Aldo de Lima Neto

Lorena Cassiano Fagundes Faustino

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO
Juscelino Cardoso de Medeiros

DIRETOR DE GESTÃO DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
Tarso Latorraca Casadei

DIRETORA DE GESTÃO DE
ATIVIDADES ESTUDANTIS
Valéria Regina Carvalho de Oliveira

ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO E
EVENTOS
Maria Clara Bezerra de Araújo

COMISSÃO LOCAL – PAU DOS FERROS
(Designada por meio da Portaria nº 353/2022 - DG/SC/RE/IFRN)

Titulares:

Thales Augusto de Oliveira Ramos
Adriano Martinez Basso
Bruno de Paiva e Silva Castro
Dalia Maria Bezerra Maia
Antônio José Pequeno
Gleydson Lima dos Santos

Suplentes:

Eduardo Cesar Bezerra Camara
Crislaine Cassiano Drago
Rebeca Eduarda de Oliveira Santos

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|--------------------------------------|
| Figura 1 – Percentual de respondentes por ano de referência..... | Erro! Indicador não definido. |
| Figura 2 – Integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação | 20 |
| Figura 3 – Desenvolver a internacionalização no IFRN..... | 21 |
| Figura 4 – Elevar a permanência e o êxito dos discentes | 22 |
| Figura 5 – Fortalecer a sustentabilidade | 22 |
| Figura 6 – Fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas..... | 23 |
| Figura 7 – Promover a apropriação da institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade | 25 |
| Figura 8 – Aperfeiçoar os serviços prestados pelos servidores..... | Erro! Indicador não definido. |
| Figura 9 – Política de gestão de riscos..... | 29 |
| Figura 10 – Gestão de processos..... | 29 |
| Figura 11 – Gestão estratégica e desenvolvimento institucional | 30 |
| Figura 12 – Ampliar a captação de recursos extraorçamentários..... | 32 |
| Figura 13 – Garantir a eficiência do gasto público..... | 33 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Ciclo 2021-2023 de Autoavaliação Institucional do IFRN Erro! Indicador não definido. | |
| Quadro 2 – Correspondência dos eixos do SINAES com indicadores do PDI 2019 - 2026 do IFRN Erro! Indicador não definido. | |
| Quadro 3 – Indicadores para Autoavaliação Institucional de Políticas de Gestão..... | 12 |
| Quadro 4 – Indicadores para Autoavaliação Institucional de Desenvolvimento Institucional e Planejamento e Avaliação Institucional | 14 |
| Quadro 5 – Correlação e análise dos indicadores quantitativos..... | 18 |
| Quadro 6 – Continuidade das ações/políticas para integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação de acordo com a dimensão planejamento e avaliação ... | 34 |
| Quadro 7 – Continuidade das ações/políticas para desenvolver a internacionalização no IFRN, de acordo com a dimensão missão e plano de desenvolvimento institucional.... | 35 |
| Quadro 8 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão responsabilidade social da instituição com objetivos estratégicos específicos..... | 35 |
| Quadro 9 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão responsabilidade social da instituição cujo indicador qualitativo foi verificado na AAI 2023.1 | 36 |
| Quadro 10 – Continuidade das ações/políticas para promover a apropriação da institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade, de acordo com a dimensão comunicação com a sociedade..... | 38 |
| Quadro 11 – Continuidade das ações/políticas para aprimorar a eficiência dos serviços prestados pelos servidores, de acordo com a dimensão políticas de pessoal | 39 |
| Quadro 12 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão organização e gestão da instituição com objetivos estratégicos..... | 41 |
| Quadro 13 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão sustentabilidade financeira com objetivos estratégicos específicos | 42 |
| Quadro 14 – Ações propostas a partir da análise dos dados do ciclo avaliativo 2021-2023 | 45 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Evolução da aplicação dos instrumentos de Autoavaliação Institucional 2023.1 | 16 |
| Tabela 2 – Evolução da aplicação dos instrumentos de Autoavaliação Institucional 2023.2 | 17 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-------------------------------|
| INTRODUÇÃO | 7 |
| Breve histórico das autoavaliações no IFRN | Erro! Indicador não definido. |
| Projeto de Autoavaliação Institucional 2021-2023 | Erro! Indicador não definido. |
| Etapas do processo de autoavaliação | Erro! Indicador não definido. |
| Planejamento e organização do processo | 10 |
| Elaboração do instrumento de avaliação | 11 |
| Sensibilização para a participação coletiva | 16 |
| Aplicação dos instrumentos avaliativos..... | 16 |
| Sistematização dos resultados | 18 |
| APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS | 19 |
| Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional | 19 |
| <i>Dimensão 8: Planejamento e Avaliação</i> | 19 |
| Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional | 20 |
| <i>Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional</i> | 20 |
| <i>Dimensão 3: Responsabilidade Social da Instituição</i> | 21 |
| Eixo 4 - Políticas de Gestão | 26 |
| <i>Dimensão 5: Política de Pessoal</i> | 26 |
| <i>Dimensão 6 - Organização e Gestão da Instituição</i> | 28 |
| <i>Dimensão 10 - Sustentabilidade Financeira</i> | 31 |
| ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES | 34 |
| AÇÕES PROPOSTAS | 45 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 50 |

INTRODUÇÃO

O Relatório de autoavaliação institucional ora apresentado resulta do trabalho coletivo coordenado pela Comissão Própria de Avaliação Central do IFRN em conjunto com a Comissão Local do *Campus* Pau dos Ferros. Desse modo, o processo foi estruturado de maneira a propiciar uma articulação entre o nível sistêmico e as particularidades locais.

A finalidade do relatório é de subsidiar a gestão e o planejamento de ações. Ele é organizado de modo a trazer dados e análises a partir das percepções da comunidade escolar sobre os serviços, estrutura, administração e função social das Instituições de Ensino Superior.

O “Relatório de autoavaliação 2023” é o terceiro do ciclo trienal de avaliações, sendo então apresentado em sua versão integral, de acordo com a Nota Técnica nº 65 INEP/DAES/CONAES. Nas pesquisas empreendidas em 2021, a CPA do IFRN optou por realizar uma investigação das três dimensões do Eixo Políticas Acadêmicas. Em 2022 foi possível investigar a dimensão de Infraestrutura Física e em 2023 a avaliação alcançou seis dimensões contemplando três eixos: Políticas de Gestão, Planejamento e Avaliação Institucional e Desenvolvimento Institucional.

As análises empreendidas neste relatório foram construídas no *Power Business Intelligence* (BI) com base em pesquisa realizada junto à comunidade através de formulário eletrônico em módulo específico do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) e oferece informações importantes para o planejamento, a realização e o acompanhamento das ações institucionais.

Etapas do processo de autoavaliação

A Autoavaliação Institucional e a criação das CPAs se inserem em um contexto marcado pela associação entre o ato de avaliar e a melhoria na qualidade do Ensino Superior no Brasil. Como um constructo social, a ideia da avaliação do ensino está em disputa, visões diferentes quanto ao seu papel formatam a legislação sobre o tema. Na prática, ela pode figurar como mecanismo de ranqueamento, seguindo a lógica competitiva do mercado, de regulação das instituições pelo Estado, como também, pode ser experimentada enquanto instrumento de participação democrática na tomada de decisões interna, sem, por isso, se apartar das suas funções

regulatórias.

No IFRN – *Campus* Pau dos Ferros, a autoavaliação vai além da Educação Superior (de graduação e de pós-graduação) e abarca a Educação Profissional Técnica de Nível Médio nas formas integrada. Diante dessa pluralidade de ofertas, a ampla adoção do modelo do SINAES contribui para a unificação dos processos internos de autoavaliação, reafirmando o compromisso institucional com a gestão democrática e o fortalecimento de uma cultura de participação.

Assim, além de atender às demandas externas da regulação nacional, a autoavaliação institucional no IFRN cumpre, sobretudo, o papel de favorecer a participação da comunidade escolar, chamada anualmente a opinar sobre os rumos e o funcionamento da instituição.

A partir do diálogo com as comissões locais, o IFRN optou por um Projeto de Autoavaliação Institucional que adota a organização proposta no Programa Integrado de Avaliação e Planejamento. Essa proposta teve como objetivos sistematizar os mecanismos de planejamento, acompanhamento e avaliação institucionais e, paralelamente, avaliar o Projeto Político-Pedagógico (PPP) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Assim, o processo de autoavaliação institucional apontado neste relatório tem como ano-referência 2023 que se debruçou sobre três eixos do SINAES: Políticas de Gestão, Planejamento e Avaliação Institucional e Desenvolvimento Institucional. Cada eixo foi relacionado a um ou mais indicadores do PDI 2019-2026 do IFRN, conforme identificado no Quadro 1.

Quadro 1 – Correspondência dos eixos do SINAES com indicadores do PDI 2019 - 2026 do IFRN

| Eixo SINAES | Dimensão SINAES | Indicadores do PDI 2019 - 2026 do IFRN |
|---------------------|-------------------------------------|--|
| Políticas de Gestão | Políticas de Pessoal | <ul style="list-style-type: none">• Percentual de servidores ativos afastados por acidentes ou doenças profissionais• Percentual de servidores com competências mapeadas• Índice de capacitação em competências estratégicas mapeadas• Índice de titulação do corpo docente• Percentual de servidores ativos afastados para tratamento de saúde acima de 15 dias |
| | Organização e Gestão da Instituição | <ul style="list-style-type: none">• Percentual de identificação de riscos de processos mapeados.• Percentual de processos prioritários com riscos gerenciados• Percentual de criação e implantação da gestão de processos |

| | | |
|--|---|---|
| | Sustentabilidade Financeira | <ul style="list-style-type: none"> • Percentual de recursos captados no setor público • Percentual de recursos captados na iniciativa privada • Gastos correntes por discente • Percentual de gastos com outros custeios • Percentual de gastos com investimentos • Percentual de gastos com pessoal • Índice de gastos com contratos continuados • Índice de geração de energia a partir de fontes renováveis |
| Planejamento e Avaliação Institucional | Planejamento e Avaliação | <ul style="list-style-type: none"> • Índice de aderência entre o relatório de autoavaliação institucional e o plano de atividades anual |
| Desenvolvimento Institucional | Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional | <ul style="list-style-type: none"> • Índice de mobilidade internacional de discente enviados • Índice de mobilidade internacional de discente recebidos • Índice de mobilidade internacional de servidor enviados • Índice de mobilidade internacional de servidor recebidos • Número de projetos de cooperação internacional de pesquisa • Número de projetos de cooperação internacional de ensino • Número de projetos de cooperação internacional de extensão • Participação em eventos internacionais no exterior • Participação em eventos internacionais no Brasil • Participações em eventos internacionais dentre total em mobilidade |
| | Responsabilidade Social da Instituição | <ul style="list-style-type: none"> • Relação concluintes por discente • Índice de eficiência acadêmica dos concluintes • Índice de retenção do fluxo escolar • Taxa de conclusão • Taxa de evasão • Taxa de matrícula ativa regular • Taxa de matrícula ativa retida • Índice de permanência e êxito • Índice de eficiência da instituição • Índice de eficácia da instituição • Índice de efetividade acadêmica por modalidade de ensino • Implantação do plano de economia e uso eficiente da energia elétrica dos campi do IFRN • Implantação do plano de economia, uso eficiente e reuso da água dos campi do IFRN |
| | Comunicação com a Sociedade | <ul style="list-style-type: none"> • Relação candidato por vaga • Quantidade de escolas apoiadas em programas de melhoria da qualidade da educação básica • Índice de satisfação com a instituição • Percepção sobre a instituição • Número de discentes encaminhados para estágio e programa de aprendizagem • Número de discentes encaminhados para estágio |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

A partir dos objetivos estratégicos formulou-se indicadores de desempenho,

que visam garantir o acompanhamento do PDI por parte de todos, e o gerenciamento por parte dos responsáveis pelos indicadores. Os indicadores de desempenho foram definidos a partir do diálogo com toda a comunidade, tendo como referência o histórico da instituição, alinhada com a visão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN).

O processo avaliativo de 2023 contemplou atividades de elaboração do instrumento, implantação no Módulo do SUAP, validação do instrumento, aplicação da pesquisa tendo como respondente a comunidade interna, análise dos dados utilizando o *BI CPA*, criado em ferramenta de código aberto *Apache Superset*, e socialização das informações do processo avaliativo através da apresentação do relatório integral para toda comunidade; utilizando para esta etapa, diferentes veículos de comunicação como e-mail, portal da instituição, redes sociais da instituição e em reuniões administrativas.

A pesquisa de autoavaliação do IFRN tem caráter qualitativo, descritivo e quantitativo, visando gerar conhecimento sobre a opinião dos diversos sujeitos que compõem a comunidade acadêmica, particularmente os estudantes e os servidores técnico-administrativos e docentes.

Além do exposto, a fim de atender às demandas do Farol de Desempenho do IFRN, que visa monitorar as metas estabelecidas no PDI, o questionário também incluiu uma pergunta sobre a satisfação geral em relação ao IFRN, referente ao Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional.

Planejamento e organização do processo

Considerando o caráter excepcional do processo de autoavaliação institucional de 2022, a Comissão Especial optou por avaliar apenas o Eixo 5 – Infraestrutura Física. Ação justificada pelo período de férias e transição entre os anos letivos 2022/2023 para evitar comprometimento com a adesão dos respondentes. Assim, houve necessidade de ajuste no Plano da Autoavaliação Institucional planejado para execução do ciclo avaliativo 2021-2023 pela CPA Central. Diante disso, no ano de 2023, além do Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional e do Eixo 2 – Desenvolvimento institucional, foi também contemplado o Eixo 4 – Política de Gestão no processo autoavaliativo da instituição, fechando o ciclo avaliativo com atingimento de todos os eixos e dimensões previstos pelo SINAES.

Elaboração do instrumento de avaliação

A autoavaliação institucional do IFRN foi aplicada em dois momentos, distribuídos nos dois semestres de 2023. Os instrumentos foram nominados como Autoavaliação Institucional (AAI) 2023.1 e Autoavaliação Institucional (AAI) 2023.2, ambos construídos a partir do banco de dados do SUAP (Sistema Unificado de Administração Pública) de acordo com indicadores da Autoavaliação Institucional para acompanhamento do Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2026. No ano de relevância 2023, considerou-se para a AAI os Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional, Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional e Eixo 4 – Políticas de Gestão.

Cada instrumento foi dividido por Eixos do SINAES e estes divididos por Dimensão, com Macroprocessos especificados para o respondente. Cada dimensão foi encerrada com uma questão de texto longo para análise de sugestões de ações/políticas.

Os instrumentos foram organizados com dois tipos de indicadores: “única escolha” com opções de resposta: concordo, concordo parcialmente, discordo parcialmente, discordo e desconheço; e “Texto Longo” com a seguinte redação: Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão.

As versões preliminares dos instrumentos foram submetidas à validação por membros das Comissões Própria de Avaliação Locais e servidores que atuam nas áreas de relevância da pesquisa avaliativa. Essa etapa permitiu que os servidores selecionados fizessem recomendações adicionais por ter experiência na área contemplada da pesquisa; ter experiência na construção ou avaliação de instrumentos; e pudessem indicar as dificuldades encontradas no que se referia à compreensão dos indicadores selecionados.

O questionário contemplou um glossário contendo instruções e conceitos sobre o instrumento. O recurso poderia ser acionado pelo participante no ato da resposta, possibilitando a visualização da instrução. Essa ferramenta permitiu melhor esclarecimento sobre as informações, minimizando possíveis dúvidas, podendo, com isso, reduzir vieses na avaliação pela falta de compreensão da pergunta.

O Instrumento Autoavaliação Institucional 2023.1 foi dividido em aba Políticas de Gestão conforme as dimensões avaliadas: *Políticas de Pessoal, Organização e Gestão da Instituição e Sustentabilidade Financeira*, e foram utilizados indicadores

conforme apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Indicadores para Autoavaliação Institucional de Políticas de Gestão

| Dimensão / Macroprocesso | Indicadores avaliados | Tipo |
|--|--|---------------|
| Políticas de Gestão | | |
| Políticas de Pessoal | | |
| Aperfeiçoar os serviços prestados pelos servidores | O instrumento de avaliação de desempenho funcional por mérito é adequado | Escolha única |
| | Os incentivos e auxílios dados pelo IFRN para participação em eventos científicos, técnicos e culturais permitem o desenvolvimento das minhas atividades na Unidade que atuo de forma satisfatória | |
| | As políticas de desenvolvimento dos servidores do IFRN são adequadas | |
| | As políticas de pessoal e de carreira do IFRN atendem às necessidades dos servidores | |
| | As políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida dos servidores da minha Unidade são satisfatórias | |
| | O IFRN incentiva a participação de docentes em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica (titulação) | |
| | Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados por acidentes ou doenças profissionais vêm sendo realizados de forma satisfatória | |
| | Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados para tratamento de saúde acima de 15 dias vêm sendo realizados de forma satisfatória | |
| | Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados para tratamento de saúde até 15 dias vêm sendo realizados de forma satisfatória | |
| | O processo de mapeamento de competências foi realizado pelo IFRN na Unidade em que atuo | |
| | Tive minhas competências socioemocionais mapeadas com intuito de alcançar o desenvolvimento enquanto servidor e, por consequência, institucional | |
| | Participei de alguma capacitação após ter as competências mapeadas | |
| | Os processos atuais de afastamento para capacitação por meio de cursos de longa duração entre os servidores técnicos administrativos são exequíveis | |
| | As reuniões pedagógicas, administrativas e de grupos constituem-se como espaço formativo para os servidores da minha Unidade | |
| As políticas de seleção para afastamento de pós-graduação estão adequadas, consolidadas e instituídas às necessidades dos servidores | | |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão | Texto Longo |
| Organização e Gestão da Instituição | | |

| | | |
|--|---|---------------|
| Gestão estratégica e desenvolvimento institucional | A atuação dos núcleos de inclusão social, valorização de direitos humanos e de cultura (NEABI, NAPNE e NUARTE) são coerentes com o estabelecido no PDI e no PPP | Escolha única |
| | A comunicação interna na Unidade que atuo contribui para a interação e eficiência administrativa | |
| | A missão, os objetivos, as metas e os valores do IFRN que estão expressos no PDI comunicam-se com as políticas de ensino, de extensão e de pesquisa e traduzem-se em ações institucionais | |
| | As ações da minha Unidade relacionadas ao meio ambiente são coerentes com o estabelecido no PDI e no PPP | |
| | As instâncias de apoio ao funcionamento da Instituição (conselhos, colegiados, comissões, reuniões administrativas e pedagógicas) são efetivas na participação da gestão sistêmica | |
| | O planejamento estratégico da sua Unidade tem sido eficaz para antecipação de problemas e proposição de soluções | |
| | O planejamento geral é flexível às adequações de acordo com necessidades surgidas no decorrer da execução das ações | |
| | O relacionamento profissional, ético e interpessoal entre gestores, coordenadores e servidores favorece o desenvolvimento das atividades da sua Unidade | |
| Gestão de Processos | A estrutura organizacional da sua Unidade permite a realização efetiva das atividades profissionais que você desenvolve | Escolha única |
| | A implementação da gestão de processos tem um impacto positivo na melhoria das atividades e resultados da Unidade em que atuo no IFRN | |
| | As ações da gestão em relação à estrutura organizacional, execução dos projetos institucionais e cumprimentos dos objetivos, na sua Unidade, são coerentes e transparentes | |
| | As demandas da comunidade escolar são atendidas de forma padronizadas pelas diversas Unidades do IFRN | |
| | Os procedimentos de avaliação institucional são eficientes para a identificação de problemas e reorganização de novas ações | |
| | Possuo conhecimento dos principais documentos normativos (estatuto; regimento geral; regimento interno da Unidade; organização didática) | |
| Política de Gestão de Riscos | O IFRN realiza ações para implementação de Políticas de Gestão de Riscos | Escolha única |
| | Os instrumentos para a execução da Política de Gestão de Riscos são satisfatórios | |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão | Texto Longo |

Sustentabilidade Financeira

| | | |
|--|---|---------------|
| Ampliar a captação de recursos extraorçamentário | A implantação do Escritório de Projetos no IFRN tem possibilitado a orientação aos servidores para captação de recursos externos públicos e/ou privados | Escolha única |
| | Recursos financeiros advindos de fontes extraorçamentárias têm sido importantes para a execução de projetos no IFRN | |
| Garantir a eficiência do gasto | A alocação e priorização de recursos para custeios (manutenção) têm atendido adequadamente às necessidades da sua Unidade no IFRN | |

| | | |
|--|---|-------------|
| público | A alocação e priorização de recursos para investimentos (aquisições e inovação) na Instituição têm atendido adequadamente às necessidades da sua Unidade no IFRN | |
| | A execução de gastos com contratos continuados (Água, Energia, Manutenção e Serviços Gerais) tem sido eficaz para a realização de atividades imprescindíveis para o funcionamento da Unidade em que atuo no IFRN. | |
| | A priorização de recursos para gastos com pessoal (capacitação, contratação de professores substitutos, visitantes, estagiários) têm atendido adequadamente às necessidades da sua Unidade no IFRN | |
| | Conheço as iniciativas da Unidade em que atuo para geração de energia renovável | |
| | O desenvolvimento de políticas no IFRN prioriza o gasto corrente por discente (orçamento da unidade/alunos) como norteador para melhoria institucional | |
| | O planejamento orçamentário da minha Unidade é transparente, participativo, contribui para sua sustentabilidade financeira | |
| | Os resultados dos atos administrativos (por exemplo os relatórios de gestão etc.) são socializados, assim como as devidas soluções são discutidas na minha unidade no IFRN | |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão | Texto longo |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Já o Instrumento Autoavaliação Institucional 2023.2 foi dividido em duas partes/abas Desenvolvimento Institucional e Planejamento e Avaliação Institucional conforme as dimensões avaliadas: *Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional*, *Responsabilidade Social da Instituição e Comunicação com a Sociedade*; e *Planejamento e Avaliação*, e foram utilizados os indicadores apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 – Indicadores para Autoavaliação Institucional de Desenvolvimento Institucional e Planejamento e Avaliação Institucional

| Dimensão / Macroprocesso | Indicadores avaliados | Tipo |
|--|---|---------------|
| Desenvolvimento Institucional | | |
| Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional | | |
| Desenvolver a internacionalização no IFRN | O IFRN fomenta cooperação com Instituições Internacionais de pesquisa, ensino e extensão, conforme promove internacionalização. | Escolha única |
| | O IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de discentes. | |
| | O IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de servidores. | |
| | O IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em | |

| | | |
|--|---|-------------|
| | eventos internacionais no Brasil. | |
| | O IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no exterior. | |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão. | Texto Longo |

Comunicação com a Sociedade

| | | |
|---|---|---------------|
| Promover a apropriação da institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade | A comunicação do IFRN com a comunidade externa atende à ampla divulgação de informações sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, bem como a existência de mecanismos de transparência institucional e o atendimento ao público. | Escolha única |
| | A comunicação do IFRN com a comunidade externa atende à ampla divulgação de informações sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, bem como a existência de mecanismos de transparência institucional e o atendimento ao público. | |
| | De forma geral, o IFRN atende às expectativas quanto à satisfação da sociedade em sua região de atuação. | |
| | O IFRN divulga as ações e políticas institucionais que realiza para a sociedade, traduzindo-se na valorização da memória e das expressões culturais da região onde atua. | |
| | O IFRN promove ações para melhoria da qualidade da educação básica em escolas públicas. | |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão. | Texto Longo |

Responsabilidade Social da Instituição

| | | |
|--|--|---------------|
| Elevar a permanência e o êxito dos discentes | O IFRN promove as condições necessárias para garantir a permanência e êxito dos estudantes dentro das suas limitações orçamentárias. | Escolha única |
| Fortalecer a sustentabilidade | No IFRN há iniciativas para implantação do plano de economia e uso eficiente da energia elétrica em suas unidades. | |
| | No IFRN há iniciativas para implantação do plano de economia, uso eficiente e reuso da água em suas unidades. | |
| Fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas | A instituição cumpre a legislação de forma a fortalecer as ações afirmativas quanto à diversidade, aos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico e social. | |
| | Os estudantes com necessidades educacionais específicas são contemplados pelos programas de assistência estudantil da Unidade contribuindo para sua permanência e êxito. | |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão. | Texto Longo |

Planejamento e Avaliação Institucional

Planejamento e Avaliação

| | | |
|--|---|---------------|
| Integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação | Existe uma relação entre as melhorias propostas no Relatório de Autoavaliação Institucional e o Plano de Atividades Anual da minha unidade. | Escolha única |
| Queremos saber a sua opinião detalhada | Caso considere oportuno, deixe aqui alguma(s) crítica(s) e/ou sugestão(ões) acerca dos aspectos avaliados nesta dimensão. | Texto Longo |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Nas duas fases da autoavaliação institucional em 2023, o questionário foi implantado no SUAP, seguindo para fase da testagem, logo a Comissão Central validou o instrumento e, na etapa seguinte, apresentou à comunidade acadêmica.

Sensibilização para a participação coletiva

Para viabilizar a aplicação coletiva dos instrumentos aos diferentes públicos da comunidade interna, a Comissão Central em conjunto com as Comissões Locais realizaram várias ações de sensibilização em 2023 entre elas reunião com uso de peças gráficas para divulgação das ações da comissão, comunicações internas através das reuniões com gestores locais, encontros pedagógicos, reuniões de líderes de turmas e do Grêmios Estudantis; outros recursos como uso de e-mail institucional e redes sociais da instituição, incluindo grupos institucionais no *WhatsApp*.

Todas as ações tiveram contribuições da Coordenação de Comunicação Social e Eventos (COCSEV) do *Campus* Pau dos Ferros. Uma das contribuições do setor de comunicação consistiu na sensibilização das ações, usados nas redes sociais oficiais do IFRN.

Aplicação dos instrumentos avaliativos

A aplicação dos instrumentos avaliativos foi realizada junto à comunidade acadêmica do *Campus* Pau dos Ferros do IFRN. Nas Tabelas 1 e 2, são apresentados os dados de evolução da aplicação dos instrumentos AAI 2023.1 e 2023.2:

Tabela 1 – Evolução da aplicação dos instrumentos de Autoavaliação Institucional 2023.1

| Autoavaliação Institucional 2023.1 |
|---|
| Período 20 de julho a 2023 a 04 de agosto de 2023 |

| Universo da pesquisa | Total de respondentes | Percentual total dos respondentes | Segmentos | Respondente | Percentual de respondentes |
|----------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------|-------------|----------------------------|
| 1.242 | 582 | 46,86% | Docente | 73 | 80,82% |
| | | | Técnico | 43 | 58,14% |
| | | | Estudante | 498 | 44,23% |

Fonte: Tabela elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Tabela 2 – Evolução da aplicação dos instrumentos de Autoavaliação Institucional 2023.2

| Autoavaliação Institucional 2023.2 | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------------|-----------|-------------|----------------------------|
| Período 13 de julho a 2023 a 13 de janeiro de 2024 | | | | | |
| Universo da pesquisa | Total de respondentes | Percentual total dos respondentes | Segmentos | Respondente | Percentual de respondentes |
| 1.186 | 344 | 29,01% | Docente | 53 | 74,65% |
| | | | Técnico | 27 | 64,27% |
| | | | Estudante | 264 | 24,60% |

Fonte: Tabela elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Sobre a participação de servidores e estudantes na autoavaliação institucional, observa-se que em 2023.2 houve uma diminuição na quantidade de sujeitos que responderam à pesquisa em relação período 2023.1, respectivamente, de 46,86% para 29,01%.

Esse recuo na participação no processo de Autoavaliação Institucional pode estar relacionado ao fato que no período de coletas de dados referente a AAI 2023.2 a instituição passou por um período de férias acadêmicas, compreendida entre 7 à 23 de agosto, reduzindo o período de desenvolvimento de ações contínuas de diálogo e sensibilização da comunidade, além de encurtar o cronograma para aplicação do questionário. Outro fator que pode ter proporcionado essa redução na quantidade de sujeitos que responderam à pesquisa foi a aplicação de dois instrumentos avaliação dos Eixos dos SINAES no ano de 2023.

Apesar das diversas intercorrências para o desenvolvimento do processo de Autoavaliação Institucional, particularmente o período de aplicação do questionário da AAI 2023.2, considera-se que o percentual atingido de respondentes é representativo, embora sejam necessários mais esforços da instituição em ampliar

esse percentual.

Sistematização dos resultados

A sistematização dos resultados para análise foi considerada a metodologia estabelecida pela CPA Central a partir do Plano de Autoavaliação no início do ciclo 2021-2023. A descrição dos resultados seguiu critérios prévios de padronização na leitura dos gráficos e de análise das respostas. Para subsidiar a análise, utilizou-se um conjunto de faixas nas quais os percentuais das respostas podem se encaixar, indicando que a política/ação analisada pode ser continuada, necessita de aprimoramento, requer alguma atenção ou requer medidas urgentes, conforme pode ser observado no Quadro 4.

Quadro 4 – Correlação e análise dos indicadores quantitativos

| Respostas possíveis | Tradução quantitativa | Critério | Faixa(s) | Recomendação Para A Ação/Política |
|---------------------|--------------------------------------|------------------------------|--|-----------------------------------|
| 5 ou 4 | Excelente ou muito bom | A (concordo) | $A+B \geq 75\%$ | Pode ser continuada |
| 3 | Suficiente/regular | B (concordo parcialmente) | $75\% > A+B \geq 50\%$ ou $B+C \geq 50\%$ | Necessita de aprimoramento |
| 2 | Insuficiente | C (discordo parcialmente) | | |
| 1 | Não existe, embora devesse existir | D (discordo) | $25\% \geq C > 15\%$ ou $25\% \geq E > 15\%$ | Requer alguma atenção |
| Desconheço | Não conhece, embora devesse conhecer | E (desconheço) | | |
| Não se aplica | Não se aplica ao respondente | --- | $D \geq 25\%$ ou $E \geq 25\%$ | Requer medidas urgentes |

Fonte: Quadro adaptado do Relatório de Autoavaliação Institucional do IFRN (2021).

Na fase de análise, os dados foram extraídos do sistema SUAP, depois utilizou o *Business Intelligence* (BI), auxiliando a comissão realizar uma análise com maior riqueza em detalhes, criar painéis de acompanhamento, visualização de dados e indicadores relevantes. As análises desta fase estão disponíveis para acesso da comunidade interna e externa através do endereço: painelcpa.ifrn.edu.br.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Com o objetivo de ressaltar os avanços ocorridos e os desafios a serem enfrentados pela instituição, a apresentação foi construída a partir de um conjunto de gráficos que retratam as distribuições de frequências das respostas por indicador dos instrumentos de Autoavaliação Institucional referente ao ano de 2023.

As informações estão organizadas em função das dimensões do SINAES, vinculadas aos Eixos 1, 2 e 4. No Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional, Dimensão 8 – Planejamento e Avaliação. Para o Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional, as Dimensões 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional, Dimensão 3 – Responsabilidade Social da Instituição Dimensões e a 4 – Comunicação com a Sociedade, vinculadas ao Eixo 4 – Políticas de Gestão, contemplado pelas Dimensões 5 – Políticas de Pessoal, Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição e Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira.

As respostas dos participantes caracterizaram a frequência de opções nas seguintes categorias: “*Desconheço*”, “*Discordo*”, “*Discordo parcialmente*”, “*Concordo parcialmente*” e “*Concordo*”. As análises e reflexões sobre os resultados serão realizadas na seção de *Análise dos dados e das informações*.

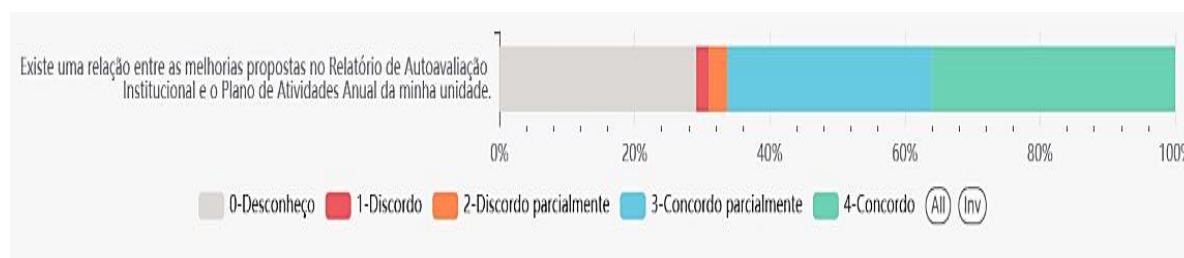
A seguir serão demonstrados os gráficos com percentuais de respostas em cada uma das dimensões e objetivos estratégicos do PDI.

Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional

Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

A Dimensão Planejamento e Avaliação foi avaliada através da percepção da comunidade acadêmica sobre gestão estratégica e desenvolvimento institucional. Essa dimensão está diretamente vinculada, no PDI 2019-2026 do IFRN, à perspectiva Gestão e Infraestrutura, ao objetivo específico de integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação, que tem o indicador PDI: *Índice de aderência entre o relatório de autoavaliação institucional e o plano de atividades anual*. A Figura 1 apresenta as respostas da comunidade do Campus Pau dos Ferros para esta dimensão.

Figura 1 – Integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Sobre a integração dos processos institucionais de planejamento e avaliação, a percepção de 66% da comunidade acadêmica respondente demonstra que há uma relação entre as melhorias propostas no Relatório de Autoavaliação Institucional e o Plano de Atividades Anual.

Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional

Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

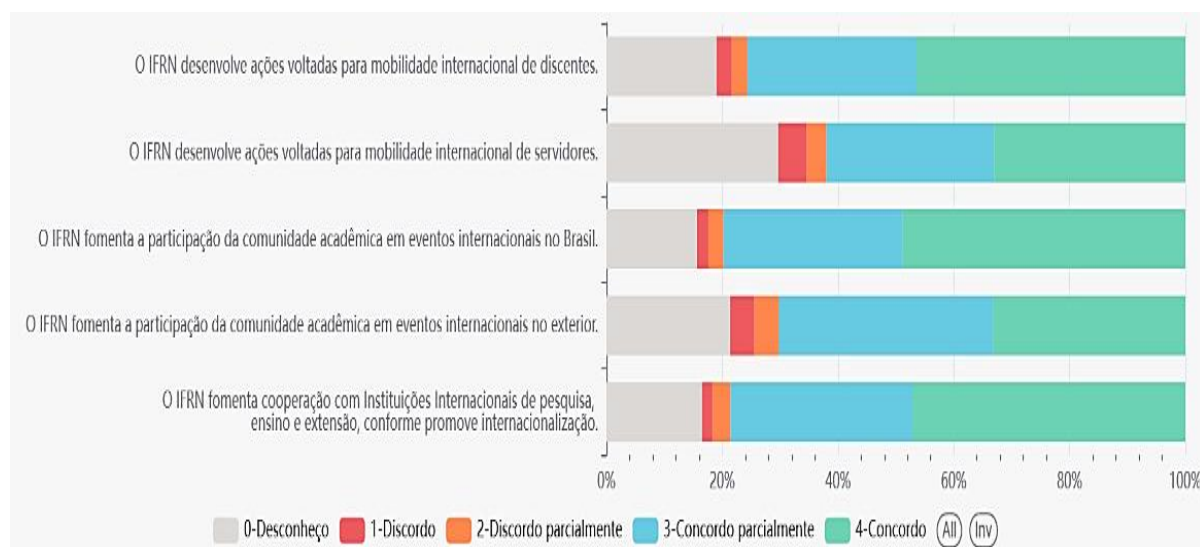
A Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional foi avaliada através da percepção da comunidade acadêmica sobre Internacionalização. Essa dimensão está diretamente vinculada no PDI 2019-2026 do IFRN, à perspectiva Estudantes e Sociedade e à meta PDI ES-5 – Desenvolver a internacionalização no IFRN, que tem os indicadores PDI: *O IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de discentes; o IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de servidores; o IFRN fomenta cooperação com Instituições Internacionais de pesquisa, ensino e extensão, conforme promove internacionalização; o IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no exterior; e o IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no Brasil.*

Percebe-se, com base nos dados da Figura 2, que há uma contribuição parcial dos macroprocessos analisados na Autoavaliação Institucional 2023.1, Políticas de Gestão, para o acompanhamento dos indicadores do Objetivo Estratégico ES-5.

Com relação às ações para desenvolver a Internacionalização no IFRN, a percepção de 62% a 75% da comunidade acadêmica respondente demonstra que o IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de discentes e

servidores, respectivamente, como também fomenta cooperação com Instituições Internacionais de pesquisa, ensino e extensão, conforme promove internacionalização. Entretanto, a percepção demonstrada pela comunidade diminui quando analisado o fomento para participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no exterior.

Figura 2 – Desenvolver a internacionalização no IFRN



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

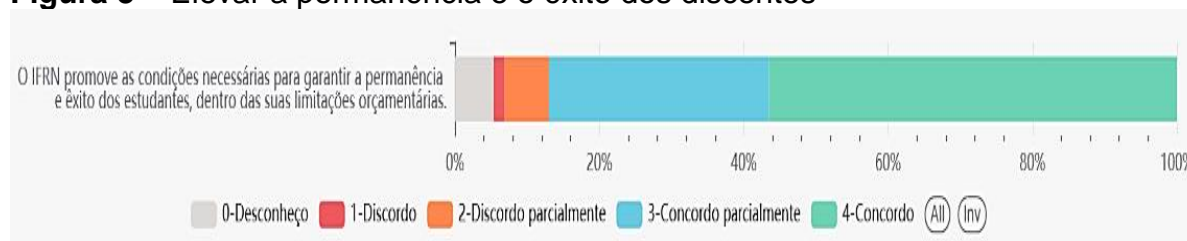
No entanto, os dados indicam que entre os segmentos respondentes, que em relação as ações para desenvolver a Internacionalização no IFRN, apenas as questões “O IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de servidores.” e “O IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no exterior” apresentam a recomendação da necessidade de aprimoramento. As demais ações avaliadas nesta dimensão têm recomendação de continuação, conforme pode ser visto na Figura 4.

Dimensão 3: Responsabilidade Social da Instituição

A Dimensão Responsabilidade Social da Instituição foi avaliada através da percepção da comunidade acadêmica sobre Gestão Estratégica e Desenvolvimento Institucional, Infraestrutura e Engenharia e Ensino. Essa dimensão está diretamente vinculada, no PDI 2019-2026 do IFRN, à perspectiva Estudantes e Sociedade e às metas PDI ES-1: Elevar a permanência e o êxito dos discentes; ES-2 Fortalecer a sustentabilidade e ES-4 Fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas, que tem os

indicadores PDI: *O IFRN promove as condições necessárias para garantir a permanência e êxito dos estudantes*, indicador do objetivo Estratégico ES-1 (Figura 3).

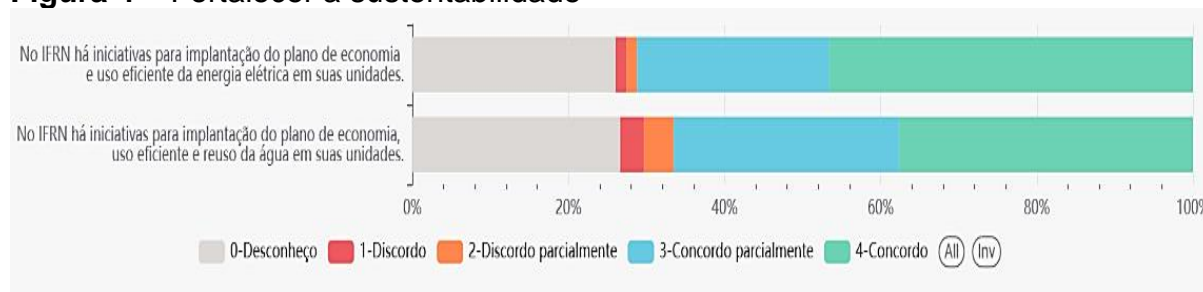
Figura 3 – Elevar a permanência e o êxito dos discentes



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

No que se refere ao fortalecimento da sustentabilidade, foi possível avaliar se *no IFRN há iniciativas para implantação do plano de economia e uso eficiente da energia elétrica dos campi do IFRN* e *No IFRN há iniciativas para implantação do plano de economia, uso eficiente e reuso da água dos campi do IFRN*, indicadores do objetivo Estratégico ES-2, como identificado na Figura 4.

Figura 4 – Fortalecer a sustentabilidade



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

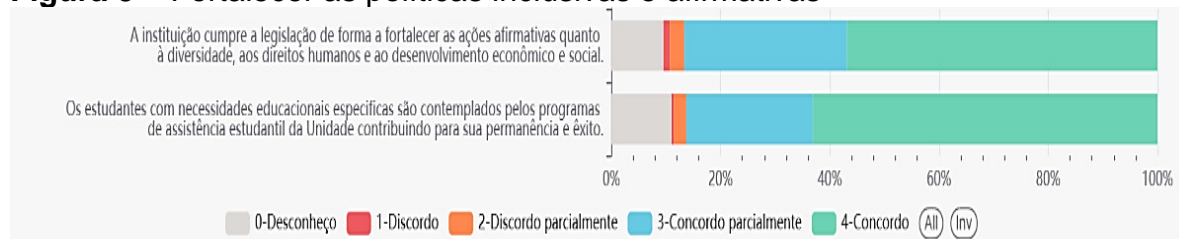
Sobre o objetivo para Fortalecer a Sustentabilidade no IFRN, a percepção demonstrada pela comunidade foi 72% e 67% para iniciativas de implantação de plano de economia, uso eficiente de energia elétrica e água, respectivamente.

As informações presentes na Figura 5 apresentam como a instituição avaliou as políticas inclusivas e afirmativas.

Foi possível verificar *se a instituição cumpre a legislação de forma a fortalecer as ações afirmativas quanto à diversidade, direitos humanos e desenvolvimento econômico e social* e *se os estudantes com necessidades educacionais específicas*

são contemplados pelos programas de assistência da Unidade contribuindo para sua permanência e êxito. Esses indicadores estão relacionados com o objetivo Estratégico ES-4.

Figura 5 – Fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Percebe-se, com base nos dados, que há uma contribuição significativa dos macroprocessos analisados na Autoavaliação Institucional 2023.1, Políticas de Gestão, para o acompanhamento dos indicadores do Objetivo Estratégico ES-4.

As ações para fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas no IFRN – Campus Pau dos Ferros, são percebidas por 87% e 86% da comunidade acadêmica respondente, demonstrando que a instituição cumpre a legislação de forma a fortalecer as ações afirmativas quanto à diversidade, aos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico e social, como também, demonstrando que os estudantes com necessidades educacionais específicas são contemplados pelos programas de assistência estudantil do Campus contribuindo para sua permanência e êxito.

Vale ressaltar que diversos indicadores verificados na AAI 2023.1, na dimensão Organização e Gestão da Instituição, na meta do PDI Gestão estratégica e desenvolvimento institucional do eixo Políticas de Gestão podem ser considerados para analisar as ações para fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas da instituição, como por exemplo: *A atuação dos núcleos de inclusão social, valorização de direitos humanos e de cultura (NEABI, NAPNE e NUARTE) são coerentes com o estabelecido no PDI e no PPP, sendo os dados apresentados no tópico Políticas de Gestão.*

Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade

A Dimensão 4, Comunicação com a Sociedade, foi avaliada em 2023 e está relacionada com a META do PDI do IFRN – *Promover a apropriação da*

institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade. De acordo com os resultados da avaliação, a comunicação do IFRN com a comunidade externa atende à ampla divulgação de informações sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, bem como a existência de mecanismos de transparência institucional e o atendimento ao público.

Sobre o Eixo das Políticas Acadêmicas, a comunicação do IFRN – *Campus* Pau dos Ferros, com a sociedade tem como princípio norteador a transparência no serviço público. Assim, o instituto promove uma ampla divulgação de informações em diferentes meios.

Na página institucional da internet, se faz a divulgação das ofertas; dos processos seletivos e seus critérios; das ações desenvolvidas em ensino, extensão, pesquisa e inovação; do modo de funcionamento do IFRN - *Campus* Pau dos Ferros e como as decisões são tomadas; dos documentos e prestações de contas da instituição; das possibilidades de participação social no instituto; e dos canais e endereços para atendimento ao público.

Nas redes sociais oficiais de diferentes setores, são publicadas notícias sobre eventos, ações de extensão, seleções, bem como mensagens dos servidores da instituição destinadas à sociedade e aos estudantes.

Em programas de rádio e em plataformas de transmissão de conteúdo *on-line* os dirigentes e outros servidores à serviço da instituição participam de entrevistas e apresentações por meio das quais divulgam os trabalhos que estão sendo realizados no IFRN - *Campus* Pau dos Ferros.

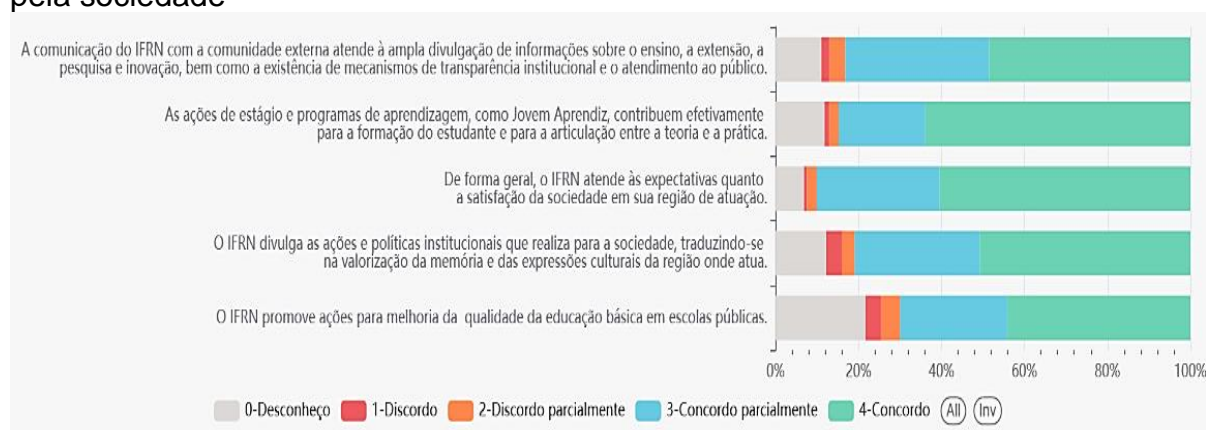
Todos esses canais são utilizados para convidar a sociedade a participar do espaço institucional, seja pelo usufruto de cursos, atividades, eventos, projetos ou pela atuação em conselhos e outros mecanismos de gestão democrática.

Como consequência deste empenho, a análise da Figura 6 indica que a maior parte dos participantes, aproximadamente 93%, demonstra algum grau de concordância com as ideias de que a comunicação do IFRN - *Campus* Pau dos Ferros, com a comunidade externa atende à ampla divulgação de informações sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, bem como a existência de mecanismos de transparência institucional e o atendimento ao público; e de que a instituição divulga as ações e políticas institucionais que realiza para a sociedade, traduzindo-se na valorização da memória e das expressões culturais da região onde atua.

Embora que a comunidade acadêmica do *IFRN – Campus* Pau dos Ferros

considera a necessidade de aprimorar “ações para melhoria da qualidade da educação básica em escolas públicas”, municipais e estaduais dos municípios no entorno do Campus, a própria instituição em diversos projetos e programas visa a melhoria da qualidade da educação básica. Alguns exemplos são parcerias desenvolvidas entre essas escolas e o – Campus Pau dos Ferros do IFRN; projetos de extensão que levam para as escolas os resultados daquilo que tem sido produzido no IFRN; ações do Estágio Docente Supervisionado, o Programa de Residência Pedagógica (PRP) e o Programa de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID) desenvolvidos pelos cursos de licenciatura em química com o propósito de preparar melhor os futuros docentes e de contribuir tanto com a formação continuada dos docentes em atividade na educação básica quanto com a aprendizagem dos estudantes dessa etapa educacional; e os projetos que levam os alunos das demais escolas públicas para conhecer e participar de ações realizadas no IFRN.

Figura 6 – Promover a apropriação da institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Por isso, pode-se inferir a partir da Figura 6 que a maioria dos respondentes considera que mesmo parcialmente, ações para melhoria da qualidade da educação básica em escolas públicas estão sendo desenvolvidas. No entanto, sendo necessária ações de publicização mais efetiva desses programas junto à comunidade acadêmica.

Outra forma de aferir a qualidade da comunicação da instituição com a sociedade está na observação das ações de estágio e dos programas de aprendizagem, como o Jovem Aprendiz. Visto que levam os discentes da Instituição para exercer diversas funções no mundo do trabalho e mostram para a sociedade o valor da formação fornecida pela instituição, contribuindo efetivamente para a

articulação entre a teoria e a prática. As visões sobre esse ponto podem ser percebidas por meio das informações na Figura 6, as quais denotam uma alta aprovação de como os estágios e os programas de aprendizagem em ambientes de atuação profissional são benéficos para a articulação entre teoria e prática e para a qualidade da educação ofertada no IFRN – *Campus Pau dos Ferros*.

Além disso, a satisfação da comunidade perante as ações do *Campus Pau dos Ferros IFRN* tem uma grande relação com a forma como o instituto se comunica com o público. Tendo em conta o grau positivo de satisfação da sociedade sobre o cumprimento das expectativas quanto à atuação da instituição na região em que atua, evidenciado na observação dos dados expostos na Figura 6, é possível inferir que temos um processo de comunicação com a sociedade funcionando efetivamente.

Eixo 4 – Políticas de Gestão

Dimensão 5: Política de Pessoal

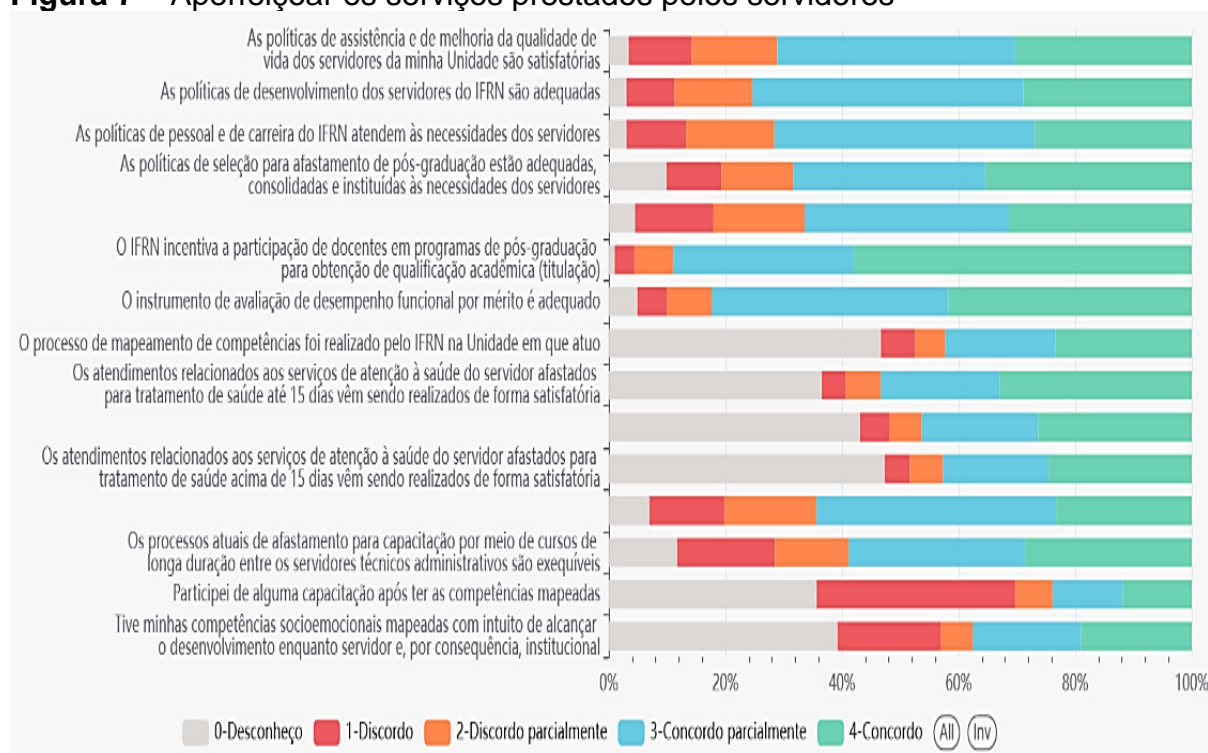
Em relação ao Eixo Políticas de Gestão, na Dimensão Políticas de Pessoal, foi possível verificar indicadores quantitativos e qualitativos que se relacionam com a meta do PDI GI-3 “*Aprimorar a eficiência dos serviços prestados pelos servidores*”. Os indicadores quantitativos estão apresentados na Figura 7. Através desta ilustração é possível observar os resultados sobre a percepção das políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida dos servidores da unidade em que atuam se são satisfatórias, pouco mais que 30% indicaram que concordam e quase 41% dos avaliados concordam parcialmente.

Os dados revelam ainda que mais de 92% dos servidores concordam ou concordam parcialmente que as políticas de desenvolvimento dos servidores do *Campus Pau dos Ferro do IFRN* são adequadas e que as políticas de pessoal e de carreira do IFRN atendem às necessidades dos servidores. Sobre as políticas de seleção para afastamento de pós-graduação, 35% concordam que estão adequadas, consolidadas e instituídas às necessidades dos servidores, enquanto 33% deles responderam que concordam parcialmente.

As políticas de capacitação dos servidores do Instituto são definidas pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas (CEGP), instituído no PDI 2019-2026 com o objetivo de adequar as políticas de capacitação do IFRN às novas diretrizes de capacitação dos servidores federais. Sobre esse aspecto, 89% dos sujeitos

concordam em algum grau com a afirmação de que o instituto fomenta a participação dos docentes em programas de pós-graduação para obtenção de titulação acadêmica. Somente menos de 1% discorda totalmente dessa afirmação. Já a política de seleção para afastamento de pós-graduação é considerada suficiente por 35% da comunidade e parcialmente adequada por cerca de 33%.

Figura 7 – Aperfeiçoar os serviços prestados pelos servidores



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Sobre o mapeamento de competências, pouco mais de 23% afirmaram que ocorreu em sua unidade uma quantia pouco menor alegou que aconteceu parcialmente, e 47% dos respondentes afirmaram desconhecer essa ação. Um resultado similar aparece na afirmação de que as competências socioemocionais foram mapeadas com o propósito de alcançar o desenvolvimento como servidor, com um crescimento no número de pessoas que discordaram disso.

O cenário se torna mais complexo, como pode ser verificado nos dados da Figura 8, quando se questiona sobre a participação dos servidores em alguma capacitação após terem suas competências mapeadas. Quase 70% dos servidores discordam ou desconhecem sobre esse item ou não participaram de nenhuma capacitação após o mapeamento das competências. É possível inferir que o processo de mapeamento não está muito bem amadurecido na instituição, e que o seu

propósito de desenvolvimento do servidor e, por conseguinte, institucional não está claro para a comunidade acadêmica.

Com respeito, também à capacitação na instituição, as opiniões sobre a exequibilidade dos processos de afastamento para capacitação de técnicos administrativos através de cursos de longa duração, expostas na Figura 7, são, para aproximadamente 30% dos respondentes, de que esses processos são exequíveis. Uma porção similar de participantes considera esses procedimentos moderadamente factíveis. Contudo, cerca de 17% dos questionados exprimem a noção de que os processos para a capacitação dos técnicos administrativos adotados no IFRN não são viáveis, quase 12% deles os percebem como parcialmente inviáveis e uma porcentagem análoga desconhece esses processos. Logo, pode-se depreender que tal política necessita de mudanças, principalmente no tocante ao afastamento dos técnicos administrativos. O que pode requerer modificações na legislação federal.

Quanto às políticas de qualidade de vida dos servidores, desempenhadas pela instituição, obtivemos uma satisfação, ao menos parcial da maioria dos questionados, com o trabalho que tem sido realizado em suas unidades, de acordo com a Figura 7 uma porcentagem 47% deles demonstram alguma insatisfação ou desconhecimento sobre essas políticas. Isto posto, pode-se deduzir que as ações voltadas à qualidade de vida podem não ter um avanço organizacional. Vale salientar que o PDI 2019-2026 prevê uma intensificação nas ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo como base o decreto presidencial 7.602/2011, que estabelece a política nacional de segurança e saúde do trabalho.

Outrossim, as percepções sobre os atendimentos à saúde demonstram uma baixa insatisfação, 33% conforme a Figura 7. Sinalizando uma baixa eficácia em tal atuação institucional. A mesma figura aponta muito desconhecimento, por volta de 37%. Isso faz sentido se for considerado que apenas usuários de tais atendimentos ou pessoas próximas os conhecerão.

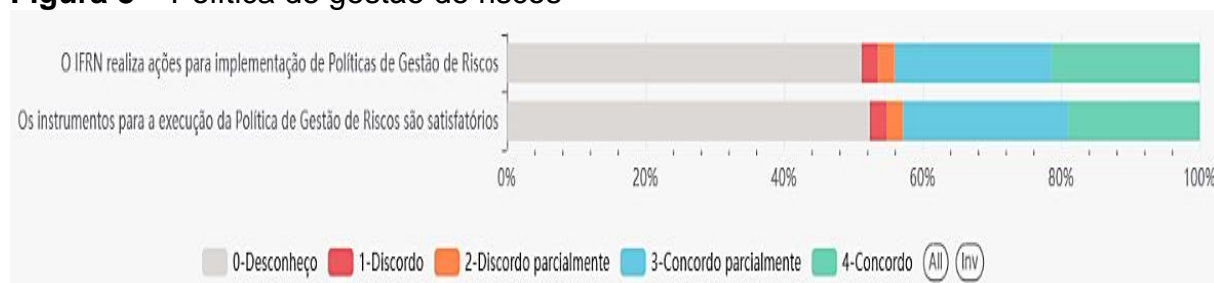
Por fim, destaca-se que a dimensão das políticas de pessoal se refere diretamente à valorização dos servidores, sendo, portanto, fundamental para a qualidade do ensino oferecido pelo IFRN e alcance de sua missão institucional.

Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição

Os dados aqui descritos sobre a Dimensão Organização e Gestão da Instituição serão realizados a partir das Figuras 8, 9 e 10. Os indicadores: percentual de identificação de riscos

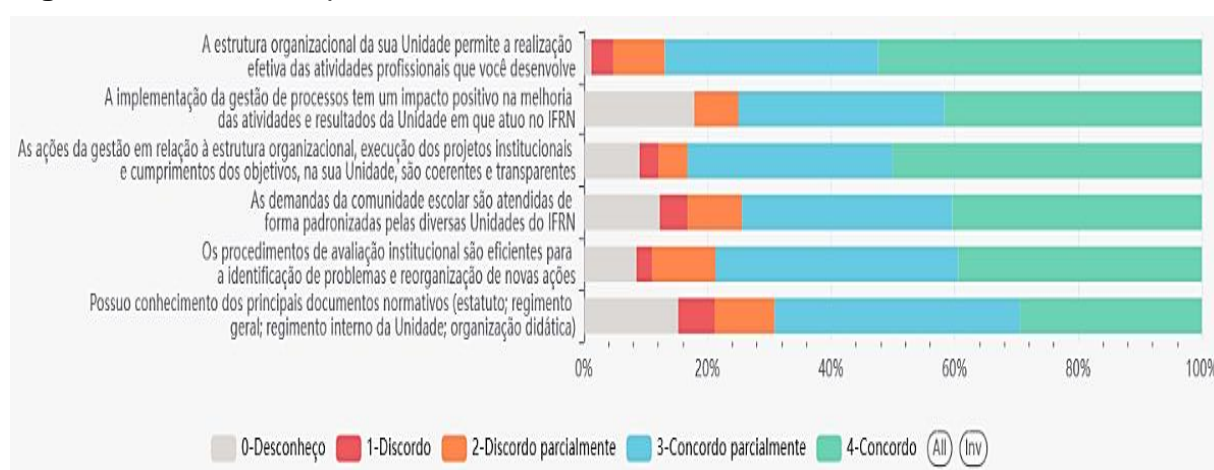
de processos mapeados e percentual de processos prioritários com riscos gerenciados se relacionam com a meta GI-1 Implantar a Política de Gestão de Riscos PDI 2019-2026, enquanto o percentual de criação e implantação da gestão de processos está associado à meta GI-2 Implementar a Gestão de Processos do PDI.

Figura 8 – Política de gestão de riscos



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Figura 9 – Gestão de processos



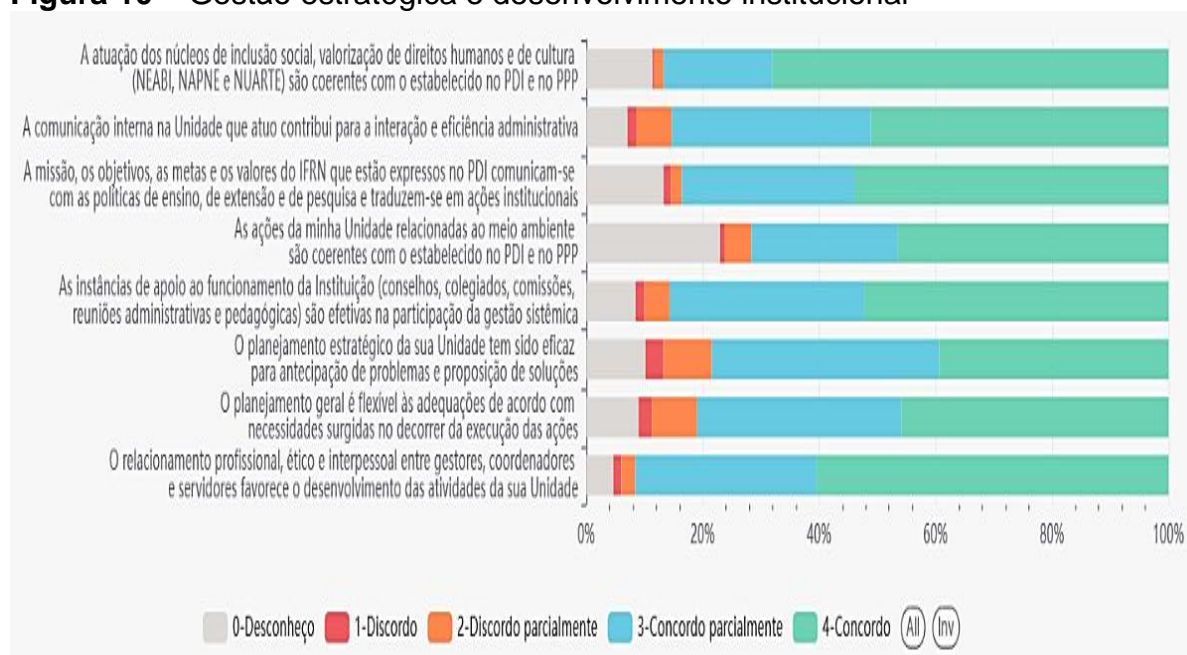
Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024)

A avaliação da dimensão da organização e gestão da instituição no eixo de políticas de gestão trata ainda da concretização dos objetivos e projetos institucionais, da qualidade da gestão democrática, das relações de poder entre estruturas acadêmicas e administrativas e da participação nas políticas de desenvolvimento e expansão institucional. Para abordar esses pontos, temos na Figura 10 uma lista com 8 indagações, integrantes do questionário de avaliação da instituição pela comunidade acadêmica, cujas respostas serão discutidas nos próximos parágrafos.

Inicialmente, questiona-se a coerência da atuação dos núcleos de inclusão social, valorização de direitos humanos e de cultura (NEABI, NAPNE e NUARTE) com as determinações do projeto político-pedagógico (PPP) e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Evidencia-se uma alta concordância com a perspectiva de que essa

coerência existe: 68% concorda totalmente, 19% concordam parcialmente, menos de 2% discordam parcial ou totalmente, e 11% desconhecem se existe ou não essa coerência.

Figura 10 – Gestão estratégica e desenvolvimento institucional



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Também no campo do que é deliberado nos documentos institucionais PDI e PPP, trata-se da conformidade das ações da unidade a qual o indivíduo com eles. Dentre os itens abordados no instrumento investigativo sobre gestão estratégica e desenvolvimento institucional, esse é o que apresenta maior índice de desconhecimento, 23% dos respondentes não sabem se essa correlação existe. Aproximadamente 71% consideram, em alguma medida, que há harmonia entre a atuação da sua unidade e o que é estabelecido no PPP e no PDI e menos de 5% pensam o contrário.

Ademais, ainda a respeito da relação com o PDI, foi indagado se a missão, os objetivos e os valores expressos nesse documento se comunicam com as políticas de ensino, pesquisa e extensão, traduzindo-se em ações institucionais. Verifica-se que o desconhecimento sobre esse tópico diminui em relação aos dois últimos, representando 16% das respostas. Quase 84% delas sinalizam concordância, a maior parte total. E menos de 3% indicaram discordância.

No tocante à eficácia do planejamento estratégico para antecipar problemas e propor soluções no *Campus*, próximo de 39% dos investigados afirmam que esse planejamento é eficaz. Uma porcentagem similar aponta que é parcialmente eficiente. Quase 8% declaram que é ineficiente em parte e outros cerca de 3% julgam esse planejamento ineficaz para a finalidade citada.

Ainda na esfera do *Campus* Pau dos Ferros do IFRN, buscou-se conhecer as perspectivas sobre a contribuição da comunicação interna da unidade para a interação e eficiência administrativa, um pouco menos de 51% concordam que ela existe, mais do que 34% concordam parcialmente e pouco mais de 8% discordam em algum grau.

Analogamente, as percepções expostas sobre a contribuição do relacionamento profissional, ético e interpessoal entre gestores, coordenadores e servidores para o desenvolvimento das atividades no *Campus* revelam elevada satisfação. Com mais de 60% manifestando que essa contribuição é real, outros quase 31% que ela o é de forma parcial. Somente cerca de 3% demonstram discordância da ideia de que os relacionamentos entre gestão e servidores favorecem a execução do trabalho na unidade em que atuam.

Com base nos resultados desses tópicos a respeito das unidades do IFRN é razoável deduzir que a organização e gestão no *Campus* Pau dos Ferros do IFRN é aceitável e necessita de poucos ajustes para garantir que haja um diálogo constante e tranquilo entre gestores e demais servidores, contribuindo para a efetivação de uma gestão democrática e para o desenvolvimento institucional do IFRN.

No que concerne à flexibilidade do planejamento geral às necessidades despontadas do processo de execução das ações, pouco mais de 46% dos sujeitos da investigação avaliam que essa maleabilidade existe. Uma quantidade um pouco menor entende que o planejamento é parcialmente flexível. A opinião contrária é expressa por cerca de 10% deles.

O último ponto sobre a dimensão organização e gestão da instituição, aludido no questionário, foi a efetividade da participação de conselhos, colegiados, comissões e outras instâncias de apoio ao funcionamento do IFRN – *Campus* Pau dos Ferros na gestão sistêmica. Em torno de 52% dos respondentes consideram que essas instâncias viabilizam a gestão democrática no instituto e outros quase 33% concordam parcialmente com isso. Discordando em alguma medida dessa ideia, temos perto de 6% dos questionados.

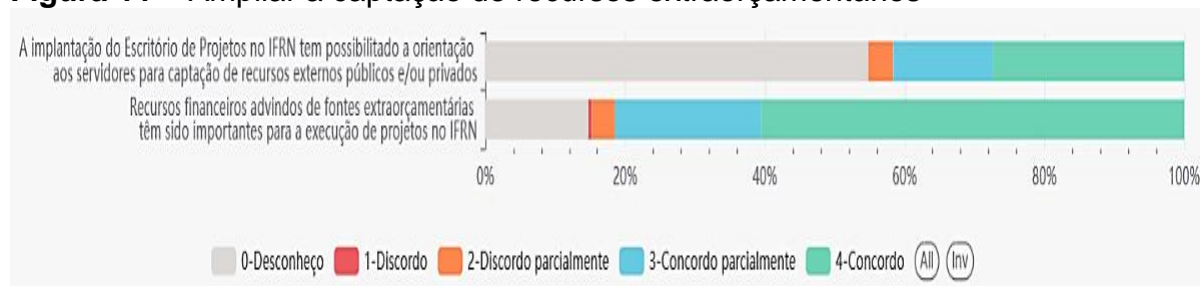
Os resultados dessa avaliação demonstram a integração das forças internas com a forma de organização da gestão para alavancar o funcionamento do IFRN – *Campus* Pau dos Ferros.

Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

Por fim, no campo da Sustentabilidade Financeira (Dimensão 10), o IFRN, assim como qualquer outro instituto da rede federal de educação, tem seu orçamento definido pela Lei Orçamentária Anual (LOA), com adições de recursos arrecadados diretamente pela Instituição. Por conta disso, a sustentabilidade financeira-orçamentária do Instituto está diretamente ligada à capacidade de otimização dos recursos repassados pela união e na flexibilidade do planejamento orçamentário perante possíveis contingenciamentos.

Com respeito à obtenção de fundos complementares pelo IFRN – *Campus Pau dos Ferros*, o instrumento de avaliação institucional questionou à comunidade escolar sobre a ampliação da captação de recursos extraorçamentários como exposto nos dois itens da Figura 11.

Figura 11 – Ampliar a captação de recursos extraorçamentários



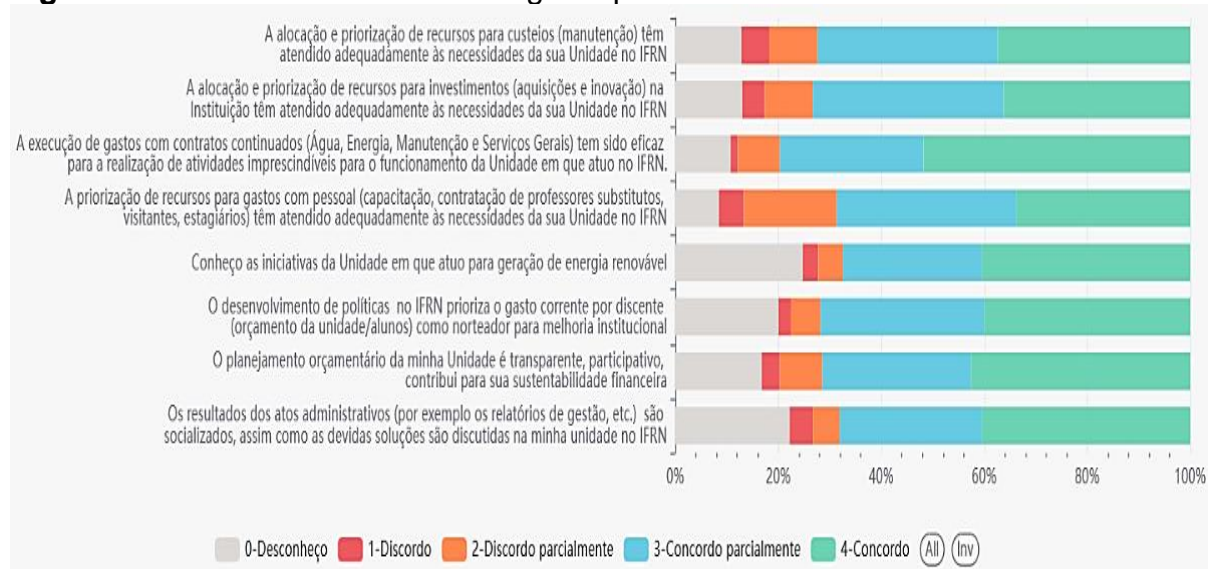
Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

No primeiro item que sonda se a implantação do Escritório de Projetos no IFRN – *Campus Pau dos Ferros*, tem possibilitado a orientação aos servidores para captação de recursos externos públicos e/ou privados há uma elevada incidência (mais de 55%) de desconhecimento por parte da comunidade escolar. Mais de 27% dela confirmam que essa implantação viabilizou a orientação para captação de recursos, pouco menos de 14% concordam em parte com isso e cerca de 4% dos participantes discordam.

O índice de desconhecimento diminui consideravelmente (para menos de 15%) quando se aborda a importância dos recursos financeiros provenientes de fontes externas para a execução de projetos na instituição. Quase 61% dos respondentes julgam que esses recursos são essenciais, 21% que são parcialmente importantes e aproximadamente 4% discordam disso em alguma medida.

A Dimensão da Sustentabilidade Financeira no Eixo de Políticas de Gestão contempla a gestão dos recursos, a capacidade de autofinanciamento da instituição e a transparência do planejamento orçamentário. Portanto, uma das estratégias para obter a sustentabilidade é a adoção de medidas para melhoria de ações sistêmicas de comunicação entre a gestão e a comunidade, trazendo mais transparência e visibilidade às ações institucionais. Outros aspectos que contribuem positivamente para a sustentabilidade financeira são a capacidade de antecipar problemas e propor soluções e a flexibilidade do planejamento. Os resultados das perguntas desta dimensão podem ser vistos na 18

Figura 12 – Garantir a eficiência do gasto público



Fonte: Figura elaborada a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES

Os dados apresentados no tópico anterior foram analisados, adequados e elucidados para determinar o planejamento e execução de ações utilizando a ferramenta *Business Intelligence* (BI), de acordo com a contribuição da comunidade respondente da pesquisa, gerando um diagnóstico a respeito do *Campus* Pau dos Ferros do IFRN, ressaltando os avanços e os desafios a serem realizados para tornar a instituição mais eficaz e eficiente. As análises apresentadas a seguir atendem aos requisitos do relatório integral previsto pelo SINAES, ou seja, não apenas do último ano, mas de todo o ciclo avaliativo.

Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional

Dimensão 8: Planejamento e Avaliação

Após correlacionar os indicadores verificados, demonstrou-se que ações e políticas para Planejamento e Avaliação, visando integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação para a comunidade acadêmica, necessitam de aprimoramento conforme elucidado no Quadro 5.

Quadro 5 – Continuidade das ações/políticas para integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação de acordo com a dimensão planejamento e avaliação

| Indicador | Recomendação para a ação/política |
|---|-----------------------------------|
| Existe uma relação entre as melhorias propostas no Relatório de Autoavaliação Institucional e o Plano de Atividades Anual da minha unidade. | Necessita de aprimoramento |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Ao verificar a percepção por segmento, observou-se que docentes e técnicos requerem medidas urgentes de ações e políticas nesta dimensão, sugerindo que o planejamento deve priorizar para integrar os processos institucionais de planejamento e avaliação.

Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional

Dimensão 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

De acordo com a correlação dos indicadores verificados, demonstrou-se que ações e políticas para executar a Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional, tendo como objetivo desenvolver a internacionalização no IFRN, necessitam aprimoramento para a comunidade acadêmica respondente (Quadro 6).

Quadro 6 – Continuidade das ações/políticas para desenvolver a internacionalização no IFRN, de acordo com a dimensão missão e plano de desenvolvimento institucional

| Indicador | Recomendação para a ação/política |
|---|-----------------------------------|
| O IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de discentes. | Poder ser continuado |
| O IFRN desenvolve ações voltadas para mobilidade internacional de servidores. | Necessita de aprimoramento |
| O IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no Brasil. | Poder ser continuado |
| O IFRN fomenta a participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no exterior. | Necessita de aprimoramento |
| O IFRN fomenta cooperação com Instituições Internacionais de pesquisa, ensino e extensão, conforme promove internacionalização. | Poder ser continuado |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

A percepção por segmento demonstra que o *Campus* Pau dos Ferros do IFRN deve priorizar o fomento da participação da comunidade acadêmica em eventos internacionais no exterior, além de desenvolver ações voltadas para mobilidade internacional de servidores.

Dimensão 3 – Responsabilidade Social da Instituição

Em relação ao aspecto Responsabilidade Social da Instituição, as informações presentes no Quadro 7 sugerem que o planejamento institucional deve priorizar fortalecer a sustentabilidade como demandado pela comunidade acadêmica. Em contraste ao observado, para a maioria da comunidade respondente, as ações e políticas que buscam elevar a permanência e o êxito dos discentes como também fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas devem ser continuadas.

Quadro 7 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão responsabilidade social da instituição com objetivos estratégicos específicos

| Objetivo Estratégico | Indicador | Recomendação para a ação/política |
|----------------------|-----------|-----------------------------------|
|----------------------|-----------|-----------------------------------|

| | | |
|--|--|----------------------------|
| Elevar a permanência e o êxito dos discentes | O IFRN promove as condições necessárias para garantir a permanência e êxito dos estudantes, dentro das suas limitações orçamentárias. | Pode ser continuada |
| Fortalecer as políticas inclusivas e afirmativas | A instituição cumpre a legislação de forma a fortalecer as ações afirmativas quanto à diversidade, aos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico e social. | Pode ser continuada |
| | Os estudantes com necessidades educacionais específicas são contemplados pelos programas de assistência estudantil da Unidade contribuindo para sua permanência e êxito. | Pode ser continuada |
| Fortalecer a sustentabilidade | No IFRN há iniciativas para implantação do plano de economia e uso eficiente da energia elétrica em suas unidades. | Necessita de aprimoramento |
| | No IFRN há iniciativas para implantação do plano de economia, uso eficiente e reuso da água em suas unidades. | Necessita de aprimoramento |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

No geral, a comunidade acadêmica corrobora e concorda com a continuidade das ações e políticas para elevar a permanência e o êxito dos discentes.

Considerando o objetivo de fortalecer a sustentabilidade no IFRN – *Campus* Pau dos Ferros, com iniciativas para implantação do plano de economia, uso eficiente e reuso da água e de economia e uso eficiente da energia elétrica, o segmento respondente sugerem necessidade de aprimoramento em índices de 67% a 83%, respectivamente.

Vale salientar que na autoavaliação de 2023.1, alguns aspectos da dimensão 3 – Responsabilidade Social da Instituição foram verificados. As recomendações para priorização no planejamento institucional são apontadas no Quadro 8.

Quadro 8 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão responsabilidade social da instituição cujo indicador qualitativo foi verificado na AAI 2023.1

| Objetivo Estratégico | Indicador | Recomendação para a ação/política |
|--|--|-----------------------------------|
| Gestão estratégica e desenvolvimento institucional | A atuação dos núcleos de inclusão social, valorização de direitos humanos e de cultura (NEABI, NAPNE e NUARTE) são coerentes com o estabelecido no PDI e no PPP. | Pode ser continuada |
| | A comunicação interna na Unidade que atuou contribui para a interação e eficiência administrativa. | Pode ser continuada |

| | | |
|--|--|----------------------------|
| | A missão, os objetivos, as metas e os valores do IFRN que estão expressos no PDI comunicam-se com as políticas de ensino, de extensão e de pesquisa e traduzem-se em ações institucionais. | Pode ser continuada |
| | As instâncias de apoio ao funcionamento da Instituição (conselhos, colegiados, comissões, reuniões administrativas e pedagógicas) são efetivas na participação da gestão sistêmica. | Pode ser continuada |
| | O planejamento geral é flexível às adequações de acordo com necessidades surgidas no decorrer da execução das ações. | Pode ser continuada |
| | O relacionamento profissional, ético e interpessoal entre gestores, coordenadores e servidores favorece o desenvolvimento das atividades da sua unidade. | Pode ser continuada |
| | As ações da minha Unidade relacionadas ao meio ambiente são coerentes com o estabelecido no PDI e no PPP. | Necessita de aprimoramento |
| | O planejamento estratégico da sua Unidade tem sido eficaz para antecipação de problemas e proposição de soluções. | Pode ser continuada |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

A comunidade acadêmica respondente sugere necessidade de aprimoramento na gestão estratégica e desenvolvimento institucional quanto a promover ações no *Campus* relacionadas ao meio ambiente que estejam coerentes com o estabelecido no PDI e no PPP.

No geral os segmentos da comunidade acadêmica corroboram e concordam com a recomendação gerada apontando as prioridades para o planejamento institucional.

Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade

De acordo com a correlação dos indicadores verificados, demonstrou-se que ações e políticas para proporcionar a comunicação com a sociedade, tendo como objetivo promover a apropriação da institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade, podem ser continuadas como sugere a análise da maioria dos indicadores qualitativos utilizados, exceto quando se verifica a percepção da comunidade do IFRN – *Campus* Pau dos Ferros, quanto a promoção para melhoria da qualidade da educação básica em escolas públicas que demonstra necessidade de aprimoramento para a comunidade acadêmica respondente (Quadro 9).

Quadro 9 – Continuidade das ações/políticas para promover a apropriação da institucionalidade pela comunidade interna e pela sociedade, de acordo com a dimensão comunicação com a sociedade

| Indicador | Recomendação para a ação/política |
|---|-----------------------------------|
| A comunicação do IFRN com a comunidade externa atende à ampla divulgação de informações sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, bem como a existência de mecanismos de transparência institucional e o atendimento ao público. | Pode ser continuada |
| As ações de estágio e programas de aprendizagem, como Jovem Aprendiz, contribuem efetivamente para a formação do estudante e para a articulação entre a teoria e a prática. | Pode ser continuada |
| De forma geral, o IFRN atende às expectativas quanto a satisfação da sociedade em sua região de atuação. | Pode ser continuada |
| O IFRN divulga as ações e políticas institucionais que realiza para a sociedade, traduzindo-se na valorização da memória e das expressões culturais da região onde atua. | Pode ser continuada |
| O IFRN promove ações para melhoria da qualidade da educação básica em escolas públicas. | Necessita de aprimoramento |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Entretanto, ao verificar a percepção por segmento, observou-se que para docentes e ETEP, há necessidade de aprimoramento da comunicação do IFRN com a comunidade externa para divulgação de informações sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, bem como a existência de mecanismos de transparência institucional e o atendimento ao público.

Além disso, os dados coletados nos segmentos citados sugerem necessidade de aprimoramento da divulgação de ações e políticas institucionais para a sociedade, traduzindo-se na valorização da memória e das expressões culturais da região onde atua a instituição.

Eixo 4 – Políticas de Gestão

Dimensão 5 – Políticas de Pessoal

Em relação às políticas de pessoal da Instituição, as informações presentes no Quadro 10 sugerem que o planejamento institucional deve priorizar, com ações que requerem medidas urgentes, o mapeamento de competências socioemocionais com intuito de alcançar o desenvolvimento institucional; também requer abordagem urgente de processos de mapeamento de competências e escolhas de ações de capacitação após ter as competências mapeadas, tendo em vista os índices obtidos

após os indicadores verificados, demonstrando que há grande desconhecimento na comunidade de servidores docentes, técnicos e da ETEP sobre o mapeamento de competências socioemocionais.

Quadro 10 – Continuidade das ações/políticas para aprimorar a eficiência dos serviços prestados pelos servidores, de acordo com a dimensão políticas de pessoal

| Indicador | Recomendação para a ação/política |
|--|-----------------------------------|
| As políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida dos servidores da minha Unidade são satisfatórias | Pode ser continuada |
| As políticas de desenvolvimento dos servidores do IFRN são adequadas | Pode ser continuada |
| As políticas de pessoal e de carreira do IFRN atendem às necessidades dos servidores | Pode ser continuada |
| As políticas de seleção para afastamento de pós-graduação estão adequadas, consolidadas e instituídas às necessidades dos servidores | Pode ser continuada |
| As reuniões pedagógicas, administrativas e de grupos constituem-se como espaço formativo para os servidores da minha Unidade | Necessita de aprimoramento |
| O IFRN incentiva a participação de docentes em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica (titulação) | Pode ser continuada |
| O instrumento de avaliação de desempenho funcional por mérito é adequado | Pode ser continuada |
| O processo de mapeamento de competências foi realizado pelo IFRN na Unidade em que atuo | Requer medidas urgentes |
| Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados para tratamento de saúde acima de 15 dias vêm sendo realizados de forma satisfatória | Necessita de aprimoramento |
| Os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastados para tratamento de saúde até 15 dias vêm sendo realizados de forma satisfatória | Requer medidas urgentes |
| Os incentivos e auxílios dados pelo IFRN para participação em eventos científicos, técnicos e culturais permitem o desenvolvimento das minhas atividades na Unidade que atuo de forma satisfatória | Pode ser continuada |
| Os processos atuais de afastamento para capacitação por meio de cursos de longa duração entre os servidores técnicos administrativos são exequíveis | Necessita de Aprimoramento |
| Participei de alguma capacitação após ter as competências mapeadas | Requer medidas urgentes |
| Tive minhas competências socioemocionais mapeadas com intuito de alcançar o desenvolvimento enquanto servidor e, por consequência, institucional | Requer medidas urgentes |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Além disso, foram identificados índices de baixa concordância quando verificado se os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastado para tratamento de saúde acima de 15 dias e os atendimentos

relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastado por acidentes ou doenças profissionais vêm sendo realizados de forma insatisfatória, o que também requer ações e políticas urgentes da instituição.

Dando sequência à análise dos dados, sugere-se à instituição priorizar ações e políticas como forma de aprimoramento dos serviços por ela prestados quando considerado o nível de satisfação com as políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida dos servidores e com os atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor.

Os índices de concordância também sugerem medidas de aprimoramento quando analisadas as políticas de pessoal e de carreira do IFRN; as reuniões pedagógicas, administrativas e de grupos constituem-se como espaço formativo para os servidores; atendimentos relacionados aos serviços de atenção à saúde do servidor afastado para tratamento de saúde até 15 dias e processos atuais de afastamento para capacitação por meio de cursos de longa duração entre os servidores técnicos administrativos são exequíveis

Em contraste ao observado, para a maioria da comunidade respondente, as ações e políticas que buscam aprimorar a eficiência dos serviços prestados pelos servidores verificadas por processos, como o incentivo à participação de docentes em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica (titulação), podem ser continuadas. Assim como as políticas de desenvolvimento dos servidores do IFRN, no geral, apresentaram altos índices de concordância, o instrumento de avaliação de desempenho funcional por mérito também é adequado para a comunidade consultada e podem ser continuados.

Salienta-se que o segmento de estudantes não foi consultado durante a autoavaliação institucional nesta dimensão devido aos objetivos versarem apenas sobre o dia a dia de servidores.

Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição

Em relação à Organização e Gestão da Instituição, as informações presentes no Quadro 11 sugerem que o planejamento institucional para atingir seu objetivo de implantar a Política de Gestão de Riscos deve priorizar publicizar as ações para efetivação das Políticas de Gestão de Riscos assim como incrementar os instrumentos para a execução desta política, tendo em vista que índices de satisfação

obtidos após indicadores verificados demonstram significativo desconhecimento das ações realizadas na comunidade acadêmica respondente, demandando ações urgentes.

Quadro 11 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão organização e gestão da instituição com objetivos estratégicos

| Objetivo estratégico | Indicador | Recomendação para a ação/política |
|--|---|--|
| Implantar a Política de Gestão de Riscos | O IFRN realiza ações para implementação de Políticas de Gestão de Riscos. | Requer Medidas Urgentes |
| | Os instrumentos para a execução da Política de Gestão de Riscos são satisfatórios. | Requer Medidas Urgentes |
| Implementar a Gestão de Processos | A estrutura organizacional da sua Unidade permite a realização efetiva das atividades profissionais que você desenvolve. | Pode ser continuada |
| | As ações da gestão em relação à estrutura organizacional, execução dos projetos institucionais e cumprimentos dos objetivos, na sua Unidade, são coerentes e transparentes. | Pode ser continuada |
| | Os procedimentos de avaliação institucional são eficientes para a identificação de problemas e reorganização de novas ações. | Pode ser continuada |
| | A implementação da gestão de processos tem um impacto positivo na melhoria das atividades e resultados da Unidade em que atuo no IFRN. | Pode ser continuada |
| | As demandas da comunidade escolar são atendidas de forma padronizadas pelas diversas Unidades do IFRN. | Necessita de Aprimoramento |
| | Possuo conhecimento dos principais documentos normativos (estatuto; regimento geral; regimento interno da Unidade; organização didática). | Necessita de Aprimoramento |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

Em contraste ao observado, para a maioria da comunidade respondente, as ações e políticas que buscam implementar a Gestão de Processos são os maiores índices de concordância e/ou conhecimento. Entretanto, a comunidade respondente demanda a necessidade de aprimoramento das ações, por parte do IFRN, que demonstrem padrões de atendimento as demandas da comunidade escolar e um percentual significativo dos respondentes sugere aprimoramento na publicização dos principais documentos normativos (estatuto; regimento geral; regimento interno da Unidade; organização didática).

Após aplicação da pesquisa sobre a dimensão Organização e Gestão da Instituição se evidencia que diversas políticas e ações adotadas podem ser

continuadas. Devido ao reconhecimento da comunidade acadêmica que demonstra satisfação com a estrutura organizacional da instituição permitindo a realização efetiva das atividades profissionais; além disso, as ações da gestão em relação à estrutura organizacional, execução dos projetos institucionais e cumprimentos dos objetivos são coerentes e transparentes; os respondentes demonstram concordância que os procedimentos de avaliação institucional são eficientes para a identificação de problemas e reorganização de novas ações.

Os segmentos respondentes assinalam que para implantar a Política de Gestão de Riscos requer medidas urgentes, ações básicas, pois o índice de desconhecimento após indicadores verificados, atingiu 51% e 52% na comunidade, respectivamente.

Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

Em relação ao aspecto Sustentabilidade Financeira, as informações presentes no Quadro 12, sugerem que o planejamento institucional deve priorizar ações para ampliar a captação de recursos extraorçamentários e garantir a eficiência do gasto público.

Quadro 12 – Continuidade das ações/políticas para atender a dimensão sustentabilidade financeira com objetivos estratégicos específicos

| Objetivo Estratégico | Indicador | Recomendação para a ação/política |
|---|---|--|
| Ampliar a captação de recursos extraorçamentários | Recursos financeiros advindos de fontes extraorçamentárias têm sido importantes para a execução de projetos no IFRN. | Pode ser continuada |
| | A implantação do Escritório de Projetos no IFRN tem possibilitado a orientação aos servidores para captação de recursos externos públicos e/ou privados. | Requer Medidas Urgentes |
| Garantir a eficiência do gasto público | A execução de gastos com contratos continuados (Água, Energia, Manutenção e Serviços Gerais) tem sido eficaz para a realização de atividades imprescindíveis para o funcionamento da Unidade em que atuo no IFRN. | Pode ser continuada |
| | A alocação e priorização de recursos para custeios (manutenção) têm atendido adequadamente às necessidades da sua Unidade no IFRN. | Necessita de Aprimoramento |
| | A alocação e priorização de recursos para investimentos (aquisições e inovação) na Instituição têm atendido adequadamente às necessidades da sua Unidade no IFRN | Necessita de Aprimoramento |

| | | |
|--|---|----------------------------|
| | A priorização de recursos para gastos com pessoal (capacitação, contratação de professores substitutos, visitantes, estagiários) têm atendido adequadamente às necessidades da sua Unidade no IFRN. | Necessita de Aprimoramento |
| | Conheço as iniciativas da Unidade em que atuo para geração de energia renovável. | Necessita de Aprimoramento |
| | O desenvolvimento de políticas no IFRN prioriza o gasto corrente por discente (orçamento da unidade/alunos) como norteador para melhoria institucional. | Necessita de Aprimoramento |
| | O planejamento orçamentário da minha Unidade é transparente, participativo, contribui para sua sustentabilidade financeira | Necessita de Aprimoramento |
| | Os resultados dos atos administrativos (por exemplo os relatórios de gestão etc.) são socializados, assim como as devidas soluções são discutidas na minha unidade no IFRN. | Necessita de Aprimoramento |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

A comunidade acadêmica, ao ser consultada, sugere que sejam tomadas medidas urgentes para orientação aos servidores para captação de recursos externos públicos e/ou privados resultando na implantação do Escritório de Projetos no *Campus* Pau dos Ferros do IFRN. A comunidade demonstra concordância que recursos financeiros advindos de fontes extraorçamentárias têm sido importantes para a execução de projetos no *Campus*.

A percepção da comunidade acadêmica sobre o objetivo de garantir a eficiência do gasto público sugere que o planejamento institucional necessita ser aprimorado em diversos contextos para atender às necessidades da instituição quanto à alocação e priorização de recursos para custeios (manutenção); alocação e priorização de recursos para investimentos (aquisições e inovação); priorização de recursos para gastos com pessoal (capacitação, contratação de professores substitutos, visitantes, estagiários); e quanto à percepção que o desenvolvimento de políticas no IFRN – *Campus* Pau dos Ferros, prioriza o gasto corrente por discente (orçamento da unidade/alunos) como norteador para melhoria institucional, além dos contextos citados, se faz necessário aprimorar as ações quanto à publicização das iniciativas para geração de energia renovável por unidade da Instituição.

A pesquisa evidencia que a comunidade sugere aprimoramento no planejamento orçamentário para torná-lo cada vez mais transparente, participativo, contribuindo para sustentabilidade financeira da instituição, o que coaduna com a

necessidade de aprimorar a socialização dos resultados dos atos administrativos (por exemplo os relatórios de gestão etc.), assim como as devidas soluções serem discutidas na instituição. Em contraste, a comunidade apresenta percepção que as ações para execução de gastos com contratos continuados (Água, Energia, Manutenção e Serviços Gerais) têm sido eficazes para a realização de atividades imprescindíveis e por isso podem ser continuadas no *Campus Pau dos Ferros* do IFRN.

No geral os diversos segmentos da comunidade acadêmica coadunam entre si a percepção geral da instituição para ampliar a captação de recursos extraorçamentários e garantir a eficiência do gasto público, recomendando medidas prioritárias para o planejamento institucional no mesmo contexto analisado.

Considerando o objetivo de ampliar a captação de recursos extraorçamentários, a percepção dos segmentos dos servidores docentes e técnicos diverge da percepção da comunidade respondente, sugerindo a necessidade de aprimoramento das ações realizadas no contexto de recursos financeiros advindos de fontes extraorçamentárias para a execução de projetos no *Campus Pau dos Ferros* do IFRN.

Destaca-se que a menor percepção de continuidade das políticas para alocação e priorização de recursos para investimentos (aquisições e inovação) na Instituição são obtidas no segmento docente que sugere aprimoramento das ações para garantir a eficiência do gasto público.

AÇÕES PROPOSTAS

A partir das demandas identificadas no processo de Autoavaliação Institucional 2023, apresentamos os seguintes itens como sugestões e apontamentos para aprimoramento das atividades acadêmicas e de gestão da instituição, apresentadas de acordo com as Dimensões previstas pelo SINAES, como pode ser observado no Quadro 13.

Quadro 13 – Ações propostas a partir da análise dos dados – 2023

| Ano | Dimensão | Ações |
|------|--------------------------|--|
| 2023 | 5 - Políticas de Pessoal | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniões Pedagógicas carecem de momentos formativos. Deveria haver maior foco no baixo desempenho de alunos e turmas, com discussões que articulem estratégias para melhorar o aprendizado. <ol style="list-style-type: none"> (a) Definir um calendário anual de reuniões pedagógicas com temas relevantes, abordando questões como estratégias de ensino, inclusão, avaliação, e práticas pedagógicas inovadoras. 2. Ampliar as dimensões do projeto de qualidade de vida, promovendo mais oportunidades de atividades e equilíbrio com as demandas institucionais. <ol style="list-style-type: none"> (a) Realizar um diagnóstico inicial para identificar as principais necessidades e demandas dos servidores relacionadas à qualidade de vida. (b) Organizar eventos sociais, culturais e esportivos, como caminhadas, jogos, palestras, e oficinas, para promover a interação e o fortalecimento dos laços entre os servidores. (c) Implementar campanhas de saúde que incluam: Check-ups periódicos, Palestras sobre nutrição, prevenção de doenças e hábitos saudáveis, Incentivos à prática regular de atividades físicas, como aulas de yoga ou ginástica laboral (d) Criar um canal de comunicação para que os servidores possam acessar apoio psicológico e emocional, incluindo grupos de apoio e orientações sobre saúde mental (e) Propor a flexibilização de horários de trabalho para que os servidores possam participar de atividades voltadas à saúde e bem-estar, sem comprometer suas responsabilidades profissionais. 3. Ampliar e melhorar os incentivos à capacitação dos servidores do IFRN, tanto docentes quanto técnicos-administrativos, promovendo o desenvolvimento contínuo de competências, especialmente para funções de gestão e liderança. <ol style="list-style-type: none"> (a) Realizar um diagnóstico para identificar as necessidades de capacitação dos servidores, por meio de questionários, entrevistas e reuniões. (b) Oferecer a possibilidade de flexibilização de horários de trabalho para que os servidores possam participar das capacitações sem comprometer suas funções |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>(c) Destinar recursos financeiros para custear a participação dos servidores em cursos, eventos e atividades de capacitação</p> <p>(d)</p> <p>4. Atualizar o mapeamento de competências dos servidores do IFRN e garantir sua aplicação prática no desenvolvimento e gestão de pessoal.</p> <p>(a) Aumentar a oferta de cursos e treinamentos voltados para capacitação técnica e desenvolvimento de habilidades de gestão e liderança.</p> <p>(b) Permitir que servidores possam dedicar parte do expediente à capacitação, conciliando com suas atividades regulares.</p> <p>(c) Priorizar capacitações que preencham lacunas de competências identificadas no mapeamento de pessoal.</p> <p>5. Fortalecer o acompanhamento da saúde dos servidores do IFRN, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e humanizado.</p> <p>(a) Implementar um sistema de acompanhamento regular da saúde dos servidores afastados por questões de saúde, incluindo teleconsultas e avaliações periódicas.</p> <p>(b) Disponibilizar médicos peritos nos campi para realizar perícias e avaliações de saúde, facilitando o acesso dos servidores a esses serviços sem a necessidade de deslocamento.</p> <p>(c) Criar programas de apoio psicológico e emocional, oferecendo suporte a servidores que enfrentam problemas de saúde mental, além de promover campanhas de conscientização sobre a importância da saúde mental.</p> <p>(d) Promover atividades que estimulem o bem-estar, como exercícios físicos, pausas ativas e workshops sobre saúde e qualidade de vida.</p> <p>(e) Rever as normativas sobre afastamento para tratamento de saúde, buscando maior celeridade e objetividade nos processos.</p> |
| | <p>6 - Organização e Gestão da Instituição</p> | <p>1) Comunicação e Transparência</p> <p>(a) Melhorar a comunicação entre direção e alunos, possibilitando um canal para que os estudantes possam expressar preocupações e sugestões.</p> <p>(b) Aumentar a transparência nas ações da gestão, informando sobre a destinação dos recursos da instituição.</p> <p>2) Inclusão e Diversidade</p> <p>(a) Necessidade de avanços nas políticas de inclusão, além de ações limitadas a acessibilidade física.</p> <p>(b) A importância de contratação de profissionais especializados e maior suporte para as demandas de estudantes com necessidades educacionais específicas.</p> <p>3) Organização Acadêmica</p> <p>(a) Revisão do PDI para evitar a redução de turmas no Ensino Médio Integrado, garantindo que o Ensino Superior não seja desassistido.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>(b) Sugerir uma melhor organização do calendário e horários das aulas para evitar sobrecarga.</p> <p>4) Participação e Feedback</p> <p>(a) Incentivar momentos de diálogo entre alunos e professores para discutir a organização das aulas.</p> <p>(b) O feedback das avaliações deve ser apresentado e discutido nas reuniões pedagógicas.</p> <p>5) Sugestões Adicionais</p> <p>(a) Propor mais bolsas de estudo para alunos.</p> <p>(b) Implementar projetos de robótica e outras atividades extracurriculares.</p> <p>(c) Discutir a possibilidade de lanche para alunos no turno noturno e melhorar as opções de alimentação.</p> <p>6) Questões Gerais</p> <p>(a) Burocratização dos processos e dificuldade na padronização de procedimentos.</p> <p>(b) Necessidade de acesso facilitado a documentos regimentais e normativos da instituição.</p> |
| | <p>10 - Sustentabilidade Financeira</p> | <p>1) Implementar um Escritório de Projetos no IFRN para apoiar e gerenciar projetos institucionais.</p> <p>(a) Estabelecer uma estrutura dedicada à coordenação, planejamento, execução e monitoramento de projetos institucionais, acadêmicos, de pesquisa e extensão.</p> <p>(b) Oferecer suporte técnico e administrativo aos servidores na elaboração de projetos, garantindo conformidade com os editais e alinhamento com as políticas institucionais.</p> <p>(c) Promover capacitações periódicas para servidores e alunos sobre metodologias de gestão de projetos, com foco em planejamento, monitoramento e avaliação de resultados.</p> <p>(d) Facilitar a busca por editais e oportunidades de financiamento externo, otimizando a captação de recursos para projetos inovadores e de impacto social.</p> <p>(e) Implementar um sistema de acompanhamento transparente dos projetos em andamento, com relatórios de progresso e resultados acessíveis à comunidade acadêmica.</p> <p>2) Implementar um Sistema de Gestão Transparente e Participativa de Gastos no IFRN</p> <p>a) Disponibilizar de forma acessível à comunidade acadêmica um relatório periódico detalhado dos gastos do campus, com informações claras sobre as despesas em infraestrutura, alimentação, transporte, projetos e outros setores.</p> <p>b) Realizar audiências públicas semestrais ou reuniões abertas com a presença de gestores, servidores e alunos para discutir</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>a alocação do orçamento, priorizando as áreas de maior necessidade.</p> <p>c) Criar uma plataforma digital de monitoramento em tempo real dos gastos institucionais, permitindo que servidores e alunos acompanhem como os recursos estão sendo utilizados e quais projetos estão em andamento.</p> <p>d) Implementar um sistema de consulta periódica à comunidade acadêmica para identificar as prioridades de investimento, garantindo que os recursos sejam direcionados para áreas que mais impactem o bem-estar e a qualidade das atividades educacionais e administrativas.</p> |
| | 8 - Planejamento e Avaliação | 1. Publicizar com toda comunidade acadêmica o Plano de Atividades Anual, construído a partir dos resultados da autoavaliação institucional. |
| | 1 - Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional | <p>1) Ampliar e Diversificar as Oportunidades de Mobilidade Internacional para Todas as Áreas de Conhecimento</p> <p>a) Incentivar a participação de docentes e técnicos administrativos em programas de intercâmbio, congressos e capacitações internacionais, com a criação de editais regulares e transparentes que facilitem o acesso a essas oportunidades.</p> <p>b) Criar um fundo específico para financiar a participação de servidores em programas internacionais, aliviando o custo pessoal e facilitando a experiência de troca acadêmica e profissional.</p> <p>2. Fortalecer a Divulgação e a Transparência das Oportunidades de Internacionalização</p> <p>a) Criar um portal unificado e acessível para divulgação de editais, intercâmbios, congressos e oportunidades de cooperação internacional, com informações detalhadas sobre prazos, critérios e benefícios.</p> <p>b) Realizar encontros regulares (virtuais e presenciais) para esclarecer as opções de mobilidade internacional, com a participação de ex-alunos e servidores que já participaram de intercâmbios, compartilhando suas experiências.</p> <p>c) Fortalecer os programas de intercâmbio para alunos e servidores, criando um fluxo contínuo de cooperação entre o IFRN e instituições internacionais, promovendo o enriquecimento acadêmico e cultural</p> <p>3. Incentivar a Realização e Participação em Eventos Internacionais no IFRN</p> <p>a) Facilitar a participação de docentes, técnicos e alunos em eventos internacionais, por meio da criação de programas de auxílio financeiro e de um sistema de orientação para ajudar na inscrição, preparação e logística.</p> <p>b) Ampliar as parcerias com instituições internacionais para coorganizar eventos de relevância acadêmica e cultural, promovendo intercâmbio de conhecimento e a colaboração entre pesquisadores e estudantes de diferentes partes do mundo.</p> <p>c) implementar uma estratégia contínua de divulgação de eventos internacionais relevantes para todas as áreas acadêmicas,</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | utilizando plataformas digitais e sessões informativas presenciais para engajar a comunidade acadêmica. |
| | 3 - Responsabilidade Social da Instituição | . Programa de Sustentabilidade – Reuso de Água e Economia de Energia Elétrica a) Promover campanhas internas de conscientização sobre a importância da economia de água e de práticas sustentáveis no dia a dia. b) Incentivar projetos acadêmicos e de extensão focados em soluções para o reuso de água e a economia de energia elétrica, como parte da formação prática dos estudantes. c) Projetos Permanentes de Sustentabilidade Iniciativas de longo prazo, como o reuso de água, a economia de energia, e a gestão de resíduos, devem ser previstas no PDI, e operacionalizadas no PPP por meio de atividades pedagógicas. |

Fonte: Quadro elaborado a partir dos dados disponíveis no módulo de Avaliação Integrada do SUAP/IFRN (2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório é o terceiro do triênio 2021-2023, constitui-se como um relatório integral e lança luz sobre a percepção da comunidade acadêmica acerca dos Eixos 4, 1 e 2 do SINAES, os quais envolveram Políticas de Gestão, Planejamento e Avaliação Institucional e Desenvolvimento Institucional no IFRN. Em todas as fases do ciclo avaliativo, o processo de autoavaliação institucional contemplou indicadores que se relacionava com metas do PDI do IFRN.

Sobre a Responsabilidade Social da Instituição, o relatório aponta de forma positiva a visão da comunidade sobre a continuidade das ações e políticas para elevar a permanência e o êxito dos discentes, bem como fortalece as políticas inclusivas e afirmativas quanto à diversidade, aos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico e social. E aponta a redução do uso de água e energia elétrica em todas as unidades do IFRN.

Com relação à Comunicação com a Sociedade, a avaliação foi positiva, com destaque para a ampla divulgação sobre o ensino, a extensão, a pesquisa e inovação, a transparência institucional e o atendimento ao público. Outro destaque foi de que o IFRN atende às expectativas quanto à satisfação da sociedade em sua região de atuação.

Em relação à Política de Pessoal, conclui-se que há pontos positivos no processo avaliativo como: a adequação das políticas de desenvolvimento dos servidores, o incentivo à participação de docentes em programas de pós-graduação para obtenção de qualificação acadêmica e que é adequado o instrumento de avaliação de desempenho funcional por mérito. Porém, foram apontadas necessidades de aprimoramento: melhoria na política de assistência e qualidade de vida do servidor, adequação da seleção para afastamento dos servidores de pós-graduação, melhorias nas reuniões pedagógicas quanto a se tornarem espaços formativos. Nesta mesma dimensão observou-se com recomendações de medidas urgentes o mapeamento de competências para todas as unidades e o desdobramento de capacitações após as competências mapeadas.

Sobre a Organização e Gestão da Instituição, recomenda-se a padronização dos processos nas unidades do IFRN, e como medida urgente a ser adotada para implementação de Política de Gestão de Risco.

Ao que se investigou sobre Sustentabilidade Financeira, dos 10 indicadores

quantitativos, a comunidade sinaliza a necessidade de realizar medidas urgentes em 70% deles, todos associados ao objetivo estratégico do PDI de Garantir a Eficiência do Gasto Público. Diante do exposto, recomenda-se que a instituição se atente para a adoção de medidas que convirjam com as compras sustentáveis, partindo da implantação do Plano de Logística Sustentável do IFRN, seguindo a tendência nacional dos órgãos públicos.

E, por fim, conclui-se que a instituição apresentou, de forma geral, uma avaliação positiva, mas há muito a ser feito no tocante à Política de Pessoal, Sustentabilidade Financeira, Planejamento e Avaliação. E, mais ainda, torna-se urgente a manutenção da Comissão Própria de Avaliação, recomendação apontada nos últimos relatórios da autoavaliação. É imprescindível a garantia da escolha democrática defendida institucionalmente, mas promovendo uma renovação parcial periódica e preservando um núcleo técnico, sistêmico e permanente, vinculado ao planejamento estratégico institucional, de modo a preservar a *expertise* alcançada em relação aos processos de autoavaliação.

Espera-se que, para o próximo ciclo (2024-2026), a CPA alcance em seu processo avaliativo os egressos e garanta a atuação dos membros da comunidade externa nas comissões Central e em todas as comissões Locais, a fim de avançarmos, todos imbuídos pela excelência e superação dos desafios.