

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



AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
Relatório 2017
Campus Natal Central

NATAL/RN
2018

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO
GRANDE DO NORTE – IFRN**

REITOR

Wyllys Abel Farkatt Tabosa

DIRETOR GERAL DO CAMPUS NATAL-CENTRAL

José Arnóbio de Araújo Filho

DIRETORA DE ENSINO

Luzimar Barbalho da Silva

DIRETOR ACADÊMICO DE CIÊNCIAS

José Flávio de Freitas

DIRETOR ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL

Alexandre Pereira Spotti

DIRETOR ACADÊMICO DE INDÚSTRIA

Gilson Garcia da Silva

DIRETOR ACADÊMICO DE RECURSOS NATURAIS

João Batista Monteiro de Sousa

DIRETOR ACADÊMICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO

Allyson Amilcar Angelus Freire Soares

DIRETOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Samir Cristino de Souza

DIRETOR DE EXTENSÃO

Luis Antônio Soares de Araujo

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO

Francisco Antônio de Pontes

DIRETORA ATIVIDADES ESTUDANTIS

Frankleide Carlos

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

Matheus Silva Pereira

DIRETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Frederico Augusto Fernandes Silveira

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA CAMPUS NATAL CENTRAL

Ailton Dantas de Lima
Elane Fátima Simões
Erivanda Tavares do Nascimento
Maria da Salete de Souza
Nina Maria da Guia de Sousa Silva
Ulisséia Ávila Pereira
Carlos Eduardo de Lima
Getúlio Dantas da Cruz
Marina Martins de Carvalho
Nalbert Pietro Martins da Costa
Maria das Graças Baracho
João Hélio Costa da Cunha Cavalcanti Júnior
João Lopes de Oliveira Neto
Manoel Alexandre Diniz Limeira Neto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN	14
1.2 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPUS NATAL-CENTRAL	19
2 METODOLOGIA	23
2.1 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	23
3.1.1 EIXO: POLÍTICAS DE GESTÃO	35
3.1.1.1 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Seleção e mobilidade de pessoal	35
3.1.1.2 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Titulação de servidores	37
3.1.1.4 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Carreira de servidores	49
3.1.1.5 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Segurança, saúde e qualidade de vida	50
3.1.1.6 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Gestão funcional de servidores	52
3.1.1.7 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Funcionamento institucional	53
3.1.1.8 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Processos administrativos	55
3.1.1.9 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Gestão orçamentário-financeira	55
3.1.1.10 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Gestão de materiais e compras	56
3.1.2 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA	56
3.1.2.1 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Gestão de obras civis	56
3.1.2.2 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Sustentabilidade ambiental	58
3.1.2.3 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Acessibilidade arquitetônica	59
3.1.2.4 DIMENSÃO: Tecnologia da informação, MACROPROCESSO: Infraestrutura lógica e redes	62
3.1.2.5 DIMENSÃO: Tecnologia da informação, MACROPROCESSO: Sistemas de informação	64
3.1.3.1 DIMENSÃO: Grau de satisfação	65
3.1.4.1 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: GESTOR.	95
3.1.4.2 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS.	95

3.1.4.3 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: ETEP.	96
3.1.4.4 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: DOCENTE.	97
3.1.4.5 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: ESTUDANTES.	98
4 AÇÕES COM BASE NA ANÁLISE	103
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	109

Lista de Figuras

Figura 1 - Comparativo do percentual de respondentes de 2012 a 2017, por segmento	34
Figura 2 – Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal	35
Figura 3 - Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnico-administrativos	36
Figura 4 - Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos.....	37
Figura 5 - Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores	37
Figura 6 - Coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão.....	38
Figura 7 - Coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas	39
Figura 8 - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atuação profissional).....	40
Figura 9 - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo docente (para o cargo/atuação profissional).....	41
Figura 10 - Principais ações para o planejamento - Desenvolvimento de equipes....	41
Figura 11 - Tempo de experiência (anos) fora do magistério	43
Figura 12 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)	43
Figura 13 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)	44
Figura 14 - Tempo de experiência (anos) de gestão educacional.....	44
Figura 15 - Alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional.....	45
Figura 16 - Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes	46
Figura 17 - Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais.....	46
Figura 18 - Adequação do auxílio à capacitação e participação em eventos para o desenvolvimento das atividades.....	46
Figura 19 - Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores.....	48

Figura 20 - Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores.....	48
Figura 21 - Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores	49
Figura 22 - Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida.....	50
Figura 23 - Adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho	51
Figura 24 - Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho	52
Figura 25 - Principais ações para o planejamento - Gestão funcional de servidores	52
Figura 26 - Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional	53
Figura 27 - Adequação do quadro de pessoal terceirizado quanto a: número de servidores e diversidade de funções	54
Figura 28 - Adequação do serviço de segurança	54
Figura 29 - Principais ações para o planejamento - Processos administrativos	55
Figura 30 - Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira	55
Figura 31 - Principais ações para o planejamento - Gestão de materiais e compras	56
Figura 32 - Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis	57
Figura 33 - Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental.....	58
Figura 34 - Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica	59
Figura 35 - Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações	60
Figura 36 - Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações	61
Figura 37 - Adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações	61
Figura 38 - Adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades	62
Figura 39 - Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes.....	63
Figura 40 - Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação	64
Figura 41 - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos	64
Figura 42 - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos	65

Figura 43 - Grau de satisfação - Conselho escolar	65
Figura 44 - Grau de satisfação - Direção Geral	66
Figura 45 - Grau de satisfação - Gabinete	67
Figura 46 - Grau de satisfação – Coord. de comunicação social e eventos	67
Figura 47 - Grau de satisfação - Diretoria de administração	68
Figura 48 - Grau de satisfação - Coord. material e patrimônio	68
Figura 49 - Grau de satisfação - Coord. de laboratórios.....	69
Figura 50- Grau de satisfação - Secretaria acadêmica	69
Figura 51 - Grau de satisfação - ETEP.....	70
Figura 52 - Grau de satisfação - Coord. administração escolar	70
Figura 53 - Grau de satisfação - Biblioteca	71
Figura 54 - Grau de satisfação - Setor de saúde.....	71
Figura 55 - Grau de satisfação - Assistência estudantil.....	72
Figura 56 - Grau de satisfação - Psicologia.....	72
Figura 57 - Grau de satisfação - Conselho superior	73
Figura 58 - Grau de satisfação - Colégio de dirigentes	73
Figura 59 - Grau de satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão.....	74
Figura 60 - Grau de satisfação - Procuradoria jurídica	74
Figura 61 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de ensino.....	75
Figura 62 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de extensão.....	76
Figura 63 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação.....	77
Figura 64 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional	77
Figura 65 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis.....	78
Figura 66 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de pessoas.....	78
Figura 67- Grau de satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação	79
Figura 68 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de administração	79
Figura 69 - Grau de satisfação - Comissão de ética.....	80
Figura 70 - Grau de satisfação - CPA.....	80
Figura 71 - Grau de satisfação - CPPD.....	81
Figura 72 - Grau de satisfação - CIS/PCCTAE	81
Figura 73 - Grau de satisfação - Ouvidoria.....	81

Figura 74 - Grau de satisfação - Coord. multimeios	82
Figura 75 - Grau de satisfação - Dir. de gestão e tecnologia da informação	83
Figura 76 - Grau de satisfação - Dir. de administração de pessoal	83
Figura 77 - Grau de satisfação - Coord. de contratos e convênios.....	84
Figura 78 - Grau de satisfação - Coord. de patrimônio.....	85
Figura 79 - Grau de satisfação - Coord. de limpeza e urbanismo	85
Figura 80 - Grau de satisfação - Coord. de contabilidade e finanças	86
Figura 81 - Grau de satisfação - Coord. de comunicação e segurança.....	86
Figura 82 - Grau de satisfação - Coord. de almoxarifado	87
Figura 83- Grau de satisfação - Coord. de administração da sede e manutenção	87
Figura 84 - Grau de satisfação - Diretoria de ensino	88
Figura 85 - Grau de satisfação - Coord. pedagógica.....	88
Figura 86- Grau de satisfação - Coord. de desporto	89
Figura 87 - Grau de satisfação - Coord. de registros acadêmicos.....	89
Figura 88 - Grau de satisfação - Diretoria de atividades estudantis	90
Figura 89 - Grau de satisfação - Diretoria de extensão	90
Figura 90 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências	91
Figura 91 - Grau de satisfação - Diretoria de pesquisa e inovação	91
Figura 92 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação básica.....	92
Figura 93 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação superior	92
Figura 94- Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de recursos naturais.....	93
Figura 95 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de gestão e tecnologia da informação	93
Figura 96- Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de indústria.....	94
Figura 97 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de construção civil	94

1 INTRODUÇÃO

Este relatório refere-se à autoavaliação do Campus Natal Central do IFRN do ano de 2017. A autoavaliação institucional compreende uma pesquisa coordenada pela Comissão Própria de Avaliação – CPA Central do IFRN, por meio de questionário eletrônico aplicado com os diferentes grupos integrantes desta instituição de Ensino, são eles: gestores, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógica, docentes e estudantes.

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

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

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

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

SINAES		IFRN			
Eixos	Dimensões	Eixos	Dimensões	Macroprocessos	Órgão Sistêmico
Planejamento e avaliação institucional	Planejamento e avaliação	Políticas de desenvolvimento institucional	Gestão estratégica	Função social; Órgãos colegiados e de assessoramento; Transparência e descentralização; Gestão organizacional; Planejamento estratégico; Avaliação institucional; Internacionalização	PRODES, ASERI
	Missão e PDI		Comunicação e eventos	Comunicação interna; Comunicação externa e <i>marketing</i> institucional; Eventos	ASCE
	Responsabilidade social		Governança	Governança administrativa; Governança em tecnologia da informação	AUDGE; DIGTI
Políticas acadêmicas	Comunicação com a sociedade	Políticas acadêmicas e de inovação	Ensino	Acesso discente; Oferta educacional; Administração acadêmica; Processo ensino e aprendizagem; Sistema de bibliotecas; Educação a distância	PROEN
	Políticas para o ensino, pesquisa e extensão		Extensão	Interação com a sociedade; Diálogo com o mundo do trabalho	PROEX
	Políticas de atendimento aos discentes		Pesquisa e inovação	Desenvolvimento científico e tecnológico; Publicações acadêmico-científicas; Empreendedorismo inovador	PROPI
Políticas de gestão	Políticas de pessoal	Políticas de gestão	Atividades estudantis	Assistência social; Assistência à saúde; Formação integral; Representação estudantil	DIGAE
	Organização e gestão da instituição		Gestão de pessoal	Seleção e mobilidade de pessoal; Titulação de servidores; Desenvolvimento de equipes; Carreira dos servidores; Segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho; Gestão funcional de servidores	DIGPE
Infraestrutura	Sustentabilidade financeira	Políticas de infraestrutura	Gestão administrativa	Funcionamento institucional; Processos administrativos; Gestão orçamentário-financeira; Gestão de materiais e compras	PROAD
	Infraestrutura física		Engenharia e infraestrutura	Gestão de obras civis; Sustentabilidade ambiental; Acessibilidade arquitetônica	PROAD
			Tecnologia da informação	Infraestrutura lógica e redes; Sistemas de informação	DIGTI

Assim, foram avaliados o eixo do SINAES “Política de gestão”, que contempla as dimensões “Políticas de pessoal”, “Organização e gestão da instituição” e “Sustentabilidade financeira” e o eixo do SINAES “Infraestrutura física”, com a dimensão “Políticas de infraestrutura”. Esses aspectos são equivalentes ao eixo definido pelo projeto de avaliação institucional do IFRN “Política de gestão”, dimensões: “Gestão de pessoal” e “Gestão administrativa” e ao eixo “Políticas de infraestrutura”, dimensões “Engenharia e infraestrutura” e “Tecnologia da informação”, conforme ilustra a Tabela 1.

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

I. Comissão local por Campus:

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

II. Comissão Central:

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

1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN

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

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

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

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

Ao longo do ano de 2013, a CPA Central se reuniu mensalmente para sistematizar e aprimorar o processo de autoavaliação. Em decorrência da necessidade de

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

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

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

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

15. *Campus* Santa Cruz;
16. *Campus* São Gonçalo do Amarante.

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

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

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

1. *Campus* Apodi;
2. *Campus* Caicó;
3. *Campus* Canguaretama;
4. *Campus* Ceará-Mirim;
5. *Campus* Currais Novos;

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

No ano de 2017, a CPA Central realizou o processo de autoavaliação da instituição. As reuniões aconteceram ordinariamente durante todo o ano, tanto exclusivas da CPA como em conjunto com outros setores como a Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação, Assessoria de Informações e Dados Institucionais (ASINDI) e a Diretoria de Avaliação e Regulação do Ensino (DIARE). Algumas dessas reuniões aconteceram para construção do questionário avaliativo, outras para melhoria no sistema que recebe o questionário, o qual foi disponibilizado para a comunidade de respondentes por três semanas e meia. Assim como em anos anteriores, a aplicação do questionário aconteceu por meio eletrônico, nos 21 *campi* do IFRN e Reitoria, a saber:

1. *Campus* Apodi;
2. *Campus* Caicó;
3. *Campus* Canguaretama;
4. *Campus* Ceará-Mirim;

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

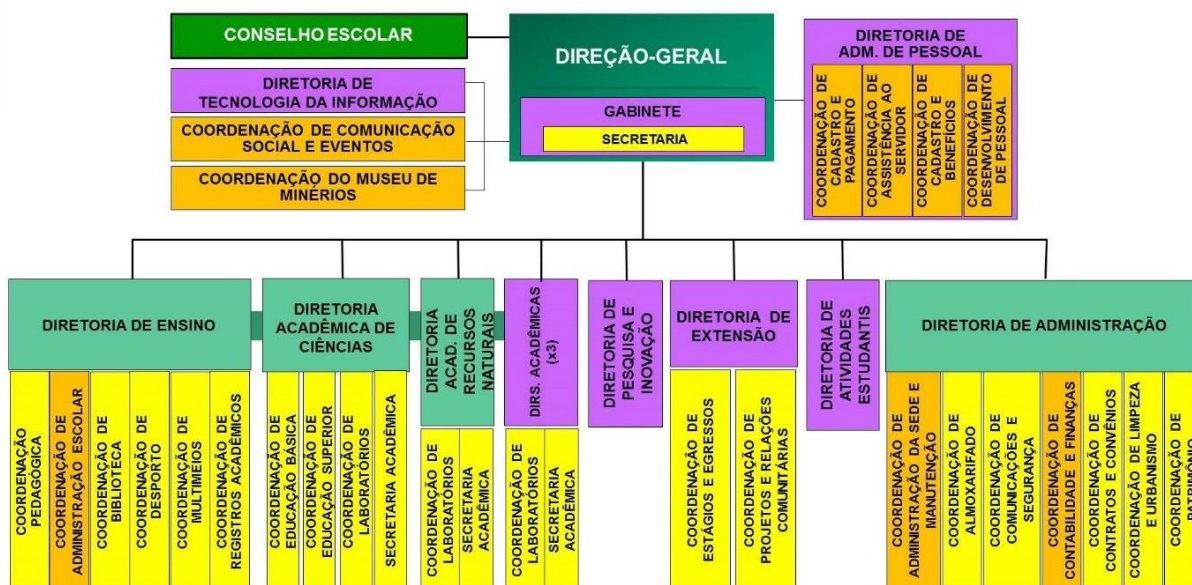
Em 2017, no campus Natal-Central, foi realizado um trabalho de sensibilização a fim de que os sujeitos percebessem a importância e a necessidade de se comprometer em responder ao questionário, via SUAP. Nesse processo, foi solicitado ao Diretor Geral, Diretores Acadêmicos e Equipe Pedagógica que realizassem uma ampla divulgação junto aos servidores e alunos. Além disso, foram enviadas mensagens eletrônicas para a lista de e-mails dos servidores do Campus e colocado um alerta no Sistema Acadêmico para sensibilização dos alunos. Por fim, foi realizada divulgação na “Rádio Corredor”, sistema de som interno que funciona nos horários de intervalo, nos 3 turnos de funcionamento da instituição e nos painéis eletrônicos fixados em algumas áreas de circulação do campus.

1.2 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPUS NATAL-CENTRAL

O Campus Natal-Central situa-se na Av. Sen. Salgado Filho, 1559 - Tirol, Natal - RN, 59015-000, e é o mais antigo dos *campi* do IFRN, com 109 anos de história de criação, tendo sua origem na Escola de Aprendizes Artífices de Natal, criada sob o Decreto de Nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, e a sua instalação ocorrida em janeiro de 1910. Ao longo de sua história, foi assumindo as seguintes denominações: Liceu Industrial de Natal, Lei 378, de 13 de janeiro de 1937, Escola Industrial de Natal, Decreto-lei nº 4.073 de 30 de janeiro de 1942, Escola Industrial Federal do Rio Grande do Norte, Lei nº 4.759, de 20 de agosto de 1965, Escola Técnica Federal do Rio Grande do Norte – ETRN, Portaria Ministerial nº 331, de 16 de junho de 1968, Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte – CEFET, com início do processo a partir da Lei Nº 8.948, de 8 de Dezembro de 1994, concluído em 18 de janeiro de 1999, Decreto sem nº do gov. Fernando Henrique Cardoso. Na sequência da nova institucionalidade da antiga Escola de Aprendizes Artífices, ocorreu, por meio da Lei 11.892/2008, a transformação em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN, que conta hoje com 21 *campi* em diversas cidades do Estado, destacando-se, dentre eles, o Campus Natal Central.

A estrutura organizacional do Campus Natal Central é composta pela Direção Geral, que está vinculada às demais diretorias acadêmicas e administrativas, conforme ilustra a Figura 1.

Figura 1 - Estrutura Organizacional do Campus Natal-Central



Fonte: IFRN (2012)

O campus possui 305 servidores docentes e 212 técnicos-administrativos para atender a demanda de 5.785 alunos matriculados, de acordo com os dados do Sistema Unificado de Administração Pública – SUAP (2017). As ofertas de cursos são de Técnicos de Nível Médio na forma integrada (Ensino Médio e a Educação Profissional contemplados na mesma matriz curricular); Subsequente (alunos que já possuem o Ensino Médio Completo); Cursos Superiores de Graduação Tecnológica, Engenharia e Licenciaturas; e Pós-graduações *Lato Sensu* e *Stricto Sensu* (Mestrado).

As diversas ofertas educacionais do *campus* são de responsabilidade das Diretorias Acadêmicas, identificadas no Quadro 1:

Quadro 1 – Ofertas de Cursos por Diretorias Acadêmicas

DIRETORIA ACADÊMICA	CURSO	FORMA/MODALIDADE
Construção Civil	Técnico de Nível Médio em Edificações	Médio Integrado e Subsequente
	Técnico de Nível Médio em Estradas	Subsequente
	Tecnologia em Construção de Edifícios	Superior
Indústria	Técnico de Nível Médio em Eletrotécnica	Médio Integrado e Subsequente
	Técnico de Nível Médio em Mecânica	Médio Integrado e Subsequente
	Engenharia de Energias Renováveis	Superior
	Técnico de Nível Médio em Petróleo e Gás	Subsequente
Recursos Naturais	Técnico de Nível Médio em Geologia	Médio Integrado
	Técnico de Nível Médio em Mineração	Médio Integrado e Subsequente
	Técnico de Nível Médio em Controle Ambiental	Médio Integrado
	Técnico de Nível Médio em Segurança do Trabalho	Subsequente
	Tecnologia em Gestão Ambiental	Superior
	Especialização em Gestão Ambiental	Pós-Graduação
	Mestrado em Recursos Naturais	Pós-Graduação
Gestão e Informática	Técnico de Nível Médio em Administração	Médio Integrado
	Técnico de Nível Médio em Informática para a Internet	Médio Integrado
	Técnico de Nível Médio em Manutenção e Suporte em Informática	Médio Integrado

	Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas	Superior
	Tecnologia em Redes de Computadores	Superior
	Tecnologia em Comércio Exterior	Superior
	Tecnologia em Gestão Pública	Superior
Ciências	Licenciatura em Matemática	Superior
	Licenciatura em Física	Superior
	Licenciatura em Espanhol	Superior
	Licenciatura em Geografia	Superior
	Mestrado em Educação Profissional	Pós-Graduação
	Mestrado Profissional em Ensino de Física	Pós-Graduação

Fonte: Acadêmico (2017)

Os cursos Técnicos de Nível Médio na forma integrada têm duração de quatro anos, em um sistema seriado anual, sendo os ingressantes alunos oriundos do Ensino Fundamental, cuja formação do Ensino Médio acontece no *campus*, conjuntamente com a formação técnica-profissionalizante. Já na forma Subsequente, em um sistema seriado semestral, os alunos já concluíram o Ensino Médio; por isso, o curso tem duração entre três e quatro semestres. Os Cursos Superiores de Tecnologia, Engenharia e Licenciaturas funcionam em sistema de crédito. Também exigem nível médio concluído e têm duração de seis, dez e oito semestres, respectivamente. Já os cursos de pós-graduação variam de 18 a 24 meses, conforme o curso.

2 METODOLOGIA

2.1 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

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

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

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

Atributo	O que significa	Tipos possíveis
Avaliação aplicável	O indicador é aplicável para que tipo de avaliação	Avaliação operacional dos setores
		Avaliação qualitativa de diretrizes e metas
		Diagnóstico de ações para o planejamento
Tipo do indicador	O indicador é quantitativo ou qualitativo	Quantitativo
		Qualitativo (auto calculados ou não)
Segmento	O indicador deve ser respondido por quais segmentos	Gestor
		ETEP
		Docente
		Técnico
		Estudante
Dimensão institucional	O indicador deve ser respondido por segmentos (técnicos e gestores) vinculados a quais dimensões institucionais	Infraestrutura e Engenharia
		Gestão estratégica
		Gestão administrativa
		Comunicação e Eventos
		Ensino
		Ensino - diretoria acadêmica

		Ensino - apoio acadêmico
		Extensão
		Pesquisa e Inovação
		Atividades Estudantis
		Gestão de Pessoal
		Gestão administrativa - finanças e processos
		Gestão administrativa - materiais e compras
		Tecnologia da Informação
		Governança - administrativa
		Governança - tecnologia da informação
		Reitoria
		<i>Campus</i> EAD
		<i>Campus</i> com Unidade Produtiva
		<i>Campus</i> sem Unidade Produtiva
		Engenharia
		Especialização
		Licenciatura
		Mestrado
		Técnico Integrado
		Técnico Integrado EJA
		Técnico Subsequente
		Tecnologia
		Conceitos enumerados
		Frequência de resposta
		Variáveis numéricas
		Respostas abertas
Unidade administrativa	O indicador é utilizado para avaliar quais unidades e, conseqüentemente, deve ser respondido por respondentes vinculados a quais unidades	
Modalidade	O indicador é utilizado para avaliar quais modalidades/cursos e, conseqüentemente, deve ser respondido por respondentes que atuam em quais modalidades/cursos	
Categorias de resposta ao indicador	Quais são os tipos de resposta para o indicador	

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

Tabela 3 - Categorias de respostas aos indicadores

Categoria de resposta	Descrição	Tipos de variáveis
Conceitos enumerados	Refletem o grau de concordância, discordância ou desconhecimento acerca dos temas abordados	Escala padrão (única escolha) ou Grau de Satisfação
Frequência de resposta	Revelam o grau de importância de um conjunto de aspectos sobre um determinado tema abordado	Única escolha ou múltiplas escolhas
Variáveis numéricas	Subsidiaram o acompanhamento de índices e taxas institucionais	Número inteiro, número decimal ou conjunto de variáveis
Respostas abertas	Possibilitam o detalhamento da opinião do respondente e a análise de conteúdo	Texto longo ou texto curto

Os indicadores do tipo conceito enumerado são definidos com a escala padrão apresentados na Tabela 4 ou Grau de Satisfação apresentada na Tabela 5. Os demais tipos de indicadores são definidos a partir do aspecto ou critério que se propõem a analisar.

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

Padrão	Definição
N/C (desconhece)	Quando o respondente NÃO CONHECE o aspecto avaliado e, portanto, não considera pertinente opinar.
1	Quando o aspecto avaliado NÃO EXISTE (embora devesse existir) na percepção do respondente.
2	Quando o aspecto avaliado existe, mas é INSUFICIENTE na percepção do respondente.
3	Quando o aspecto avaliado existe e é SUFICIENTE/REGULAR na percepção do respondente.

4	Quando o aspecto avaliado é existe e é MUITO BOM na percepção do respondente.
5	Quando o aspecto avaliado existe e é EXCELENTE na percepção do respondente.
N/A (não se aplica)	Quando o aspecto avaliado NÃO SE APLICA ao respondente e, portanto, não deve opinar.

Os padrões N/A e N/C não são contabilizados no cálculo de um eventual índice sintético. Entretanto, requerem uma análise especial, considerando que os indicadores só devem ser aplicados a quem tem propriedade e/ou condições para respondê-los.

Tabela 5 – Grau de satisfação para os indicadores do tipo conceito enumerado

Padrão	Definição
N/C (desconhece)	Quando o respondente NÃO CONHECE o aspecto avaliado e, portanto, não considera pertinente opinar.
1	Quando o aspecto avaliado como MUITO INSATISFEITO na percepção do respondente.
2	Quando o aspecto avaliado como INSATISFEITO na percepção do respondente.
3	Quando o aspecto avaliado como NEUTRO (nem satisfeito, nem insatisfeito) na percepção do respondente.
4	Quando o aspecto avaliado como SATISFEITO na percepção do respondente.
5	Quando o aspecto avaliado como MUITO SATISFEITO na percepção do respondente.
N/A (não se aplica)	Quando o aspecto avaliado NÃO SE APLICA ao respondente e, portanto, não deve opinar.

Assim como acontece na tabela 4, onde encontramos os padrões de resposta N/A e N/C, na tabela 5 também irão aparecer esses padrões, mas eles não são contabilizados no cálculo de um eventual índice sintético. Entretanto, requerem uma análise especial, considerando que os indicadores só devem ser aplicados a quem tem propriedade e/ou

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

A dificuldade encontrada pela CPA Central para essa avaliação foi o fato de que os *campi* possuem suas particularidades. Em um campus pode existir um determinado setor, já, em outro, esse setor pode não existir. Devido a essa situação, foi necessário solicitar ao setor de TI da Reitoria uma atualização no questionário, considerando os *campi* e seus setores para as questões do tipo Grau de Satisfação.

As questões foram criadas considerando cinco tipos de unidades administrativas: *Campi* com perfis gerais, campus Natal Central, campus Mossoró, campus EaD e Reitoria. Além disso, era preciso identificar os respondentes (servidores ou discentes) para aquelas perguntas. Como exemplo temos o setor de “Coordenação de Gestão de Pessoas”, em que somente os servidores têm acesso ao setor, logo, eles serão o segmento respondente para essa pergunta.

A tabela 6 mostra os cinco tipos de unidade administrativa, assim como os setores que foram avaliados para cada unidade. Setores que estão sublinhados foram respondidos por todos os segmentos (gestores, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógicas, docentes e estudantes), aqueles que não estão sublinhados foram respondidos somente pelos servidores (gestores, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógicas e docentes). Percebe-se que os questionários não foram os mesmo para todos os segmentos, assim como é possível encontrar, dentro do mesmo segmento, questionários diferentes, pois, neste ano, foi levado em conta o campus de lotação do servidor, para que os setores daquele campus fossem avaliados por ele.

Tabela 6 – Unidades administrativas e setores avaliados.

Unidade administrativa	Setores
<i>Campi</i> com perfis gerais	<u>CONSELHO ESCOLAR</u> <u>DIREÇÃO GERAL</u>

Gabinete

Coord. de comunicação social e evento

Coord. de Tecnologia da Informação

Coord. de Gestão de Pessoa

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Coord. Finanças e contrato

Coord. Material e patrimônio

Coord. Serviços gerais e manutenção

DIRETORIA ACADÊMICA

Coord. de laboratórios

Secretaria Acadêmica

ETEP

COORDENAÇÃO DE APOIO ACADÊMICO

Coord. Administração escolar

Biblioteca

COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS

Setor de saúde

Assistência estudantil

Psicologia

COORDENAÇÃO DE PESQUISA E INOVAÇÃO

COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO

CONSELHO ESCOLAR

DIREÇÃO GERAL

**Campus Natal
Central**

Gabinete

Dir. de gestão e tec. da informação

Coord. de comunicação social e eventos

Dir. de administração de pessoal

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Coord. de contratos e convênios

Coord. de patrimônio

Coord. de limpeza e urbanismo

Coord. de contabilidade e finanças

Coord. de comunicação e segurança

Coord. de almoxarifado

Coord. de administração da sede e manutenção

DIRETORIA DE ENSINO

Coord. Pedagógica

Coord. de administração escolar

Coord. de biblioteca

Coord. de desporto

Coord. de multimeios

Coord. de registros acadêmicos

Psicologia

DIRETORIA DE ATIVIDADES ESTUDANTIS

Assistência estudantil

Setor de saúde

DIRETORIA DE EXTENSÃO

DIRETORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO

DIRETORIA ACADÊMICA DE CIÊNCIAS

DIRETORIA ACADÊMICA DE RECURSOS NATURAIS

DIRETORIA ACADÊMICA DE GESTÃO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

DIRETORIA ACADÊMICA DE INDÚSTRIA

DIRETORIA ACADÊMICA DE CONSTRUÇÃO CIVIL

CONSELHO ESCOLAR

DIREÇÃO GERAL

Coord. de comunicação social e eventos

Coord. de Tecnologia da Informação

Coord. de Gestão de Pessoas (só servidores)

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Coord. de Finanças e contrato

Coord. Material e patrimônio

Coord. Serviços gerais e manutenção

DIRETORIA ACADÊMICA

Coord. de laboratórios

Campus Mossoró

Secretaria Acadêmica

ETEP

DIRETORIA DE APOIO ACADÊMICO

Coord. Administração escolar

Coord. Biblioteca

Coord. Multimeios

COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS

Setor de saúde

Assistência estudantil

Psicologia

COORDENAÇÃO DE PESQUISA E INOVAÇÃO

COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO

CONSELHO ESCOLAR

DIREÇÃO GERAL

Campus EaD

Gabinete

Extensão

Pesquisa .

Assistência estudantil

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Coord. de Finanças e contrato

Coord. Material e patrimônio

Coord. Serviços gerais e manutenção

DIRETORIA ACADÊMICA

Coord. de cursos de graduação e pós-graduação

Coord. de cursos técnicos e FIC

Secretaria Acadêmica

ETEP

DIRETORIA DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO

Coord. de produção de mídia impressa

Coord. de vídeo-produções

**COORD. DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO**

CONSELHO SUPERIOR

COLÉGIO DE DIRIGENTES

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

REITORIA – DESCONSIDERADO

Procuradoria jurídica

Reitoria

PRÓ-REITORIA DE ENSINO

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO

**PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL**

DIRETORIA DE GESTÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DIRETORIA DE GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO

COMISSÃO DE ÉTICA

CPA

CPPD (só docentes)

CIS/PCCTAE (só taes)

OUVIDORIA

2.2 TÉCNICAS PARA ANÁLISE DE DADOS

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

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

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

Foi realizado um trabalho de sensibilização, assim como em anos anteriores, a fim de que os sujeitos percebessem a importância e a necessidade de se comprometer em responder ao questionário. Para isso, as CPAs locais realizaram visitas às salas de aula, exposições nas reuniões pedagógico-administrativas. Também foram enviados e-mails para todos os servidores, bem como foram afixados cartazes nos murais dos Campi e foram utilizadas mídias sociais e o portal do IFRN na Internet. Todo esse processo ocorreu nas semanas que antecederam o início da autoavaliação, tendo

prosseguimento até o último dia de aplicação dos questionários. Ainda assim, a disponibilização dos questionários, que estava prevista para o período de uma semana e meia, teve de ter o prazo prorrogado por mais uma semana, pois a participação em alguns segmentos estava insatisfatória.

3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

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

O universo da pesquisa de autoavaliação institucional é formado por todos os discentes, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógicas, docentes e gestores¹. Foram aplicados 31.896 formulários (15,10% a mais que a autoavaliação de 2016), disponibilizados de forma eletrônica via SUAP, para 29.193 discentes (16,78% a mais que a autoavaliação de 2016), 803 técnicos-administrativos, sendo 40 da equipe técnico-pedagógica (6,73% a menos que a autoavaliação de 2016), 1.361 docentes (1,26% a mais que a autoavaliação de 2016), 505 gestores (0,78% a menos que a autoavaliação de 2016), totalizando um universo com 31.896 indivíduos.

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

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

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

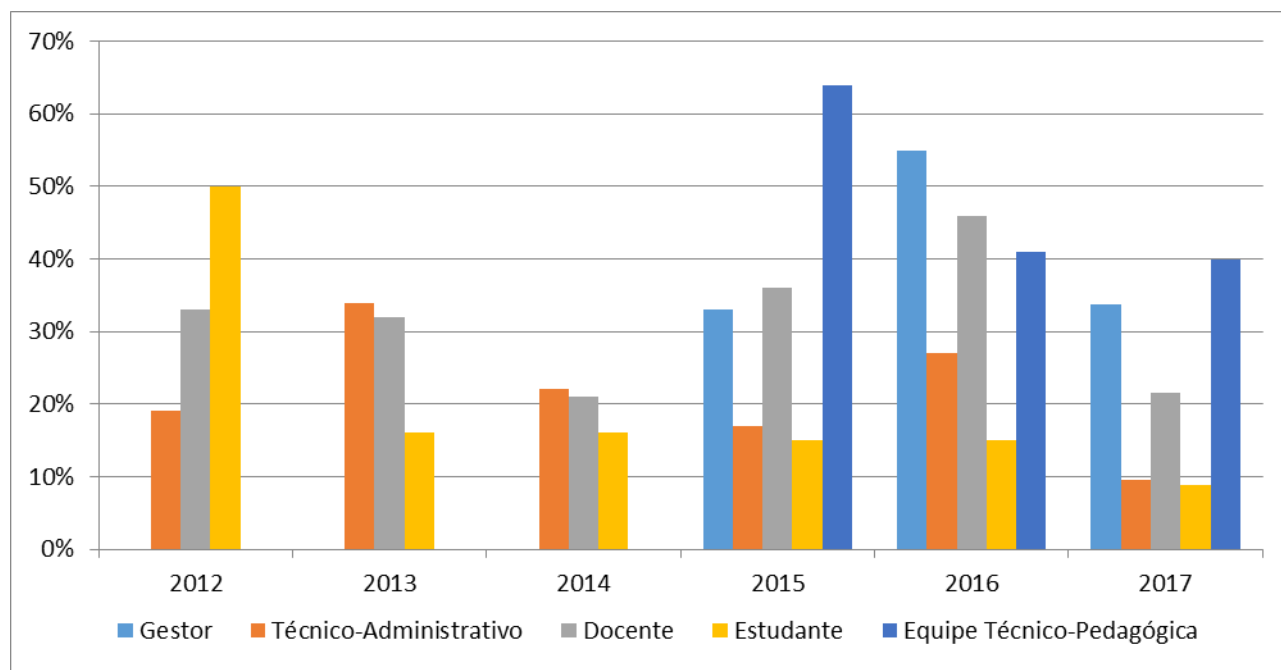
a unidade administrativa de vinculação e em que modalidade/curso atua – e os atributos dos indicadores.

No geral foram registradas respostas para um total de 5.665 questionários, sendo 4.772 estudantes (13,34% do total de matriculados), 435 docentes (31,96% do total dos docentes), 254 técnicos-administrativos (30,34% do total dos técnicos) e 204 gestores (40,39% do total de gestores).

Em relação ao Campus Natal Central - CNAT, responderam ao questionário 742 sujeitos, sendo 21 gestores (34%), 15 técnicos-administrativos (9,5%), 6 ETEP (40%), 61 docentes (21,6%) e 639 estudantes matriculados (8,9%).

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

Figura 1 - Comparativo do percentual de respondentes de 2012 a 2017, por segmento, no Campus Natal Central



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

Constata-se que houve uma redução na participação em todos os segmentos, mesmo com a proposta de que o questionário deve ser cada vez mais objetivo e sucinto. Além disso, houve um prazo maior para os respondentes, se comparado com anos anteriores. Observa-se um aumento significativo no universo de respondentes durante os anos, seguido de um quantitativo menor de questionários que foram respondidos, aumentando ainda mais a diferença entre os anos. Pode-se inferir que um dos principais motivos que contribuiu para essa diminuição no ano de 2017 decorreu do fato de que os questionários foram disponibilizados no SUAP, ao final do ano letivo e início do período de férias.

3.1 ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES

3.1.1 EIXO: POLÍTICAS DE GESTÃO

3.1.1.1 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Seleção e mobilidade de pessoal

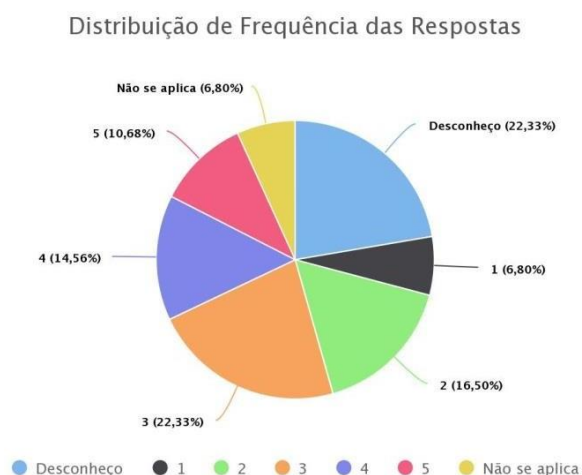
Figura 2 – Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal



A figura 2 expressa as principais ações que influenciaram a gestão no tocante ao planejamento para a seleção e a mobilidade de pessoal. Nesse sentido, mais de 60 % afirmam que foi realizado processo seletivo para admissão de servidores efetivos, substitutos e temporários. Numa proporção menor, mas ainda em torno de mais de 60 % , avaliam que a instituição estudou alternativas para fixação de servidores nos campi do interior, destacando algumas medidas tais como: a revisão das normas e editais de

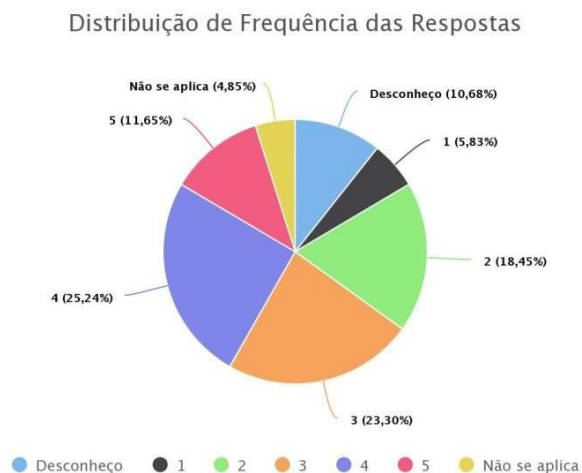
concurso público, que alcançou um escore de mais de 50% de respondentes; mais de 30% admitem que foi realizada pesquisa de satisfação após o concurso público; nos três primeiros itens, mais de 50% dos respondentes avaliaram como positivas as ações desenvolvidas pela gestão.

Figura 3 - Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnico-administrativos



A figura 3 representa o grau de satisfação, por parte dos docentes e técnico-administrativos, em relação ao processo de remanejamento. Os resultados da avaliação, nesse item, apontam que 14,56% dos respondentes desconhecem essa ação na instituição e 6,80% afirmam que essa ação não se aplica. Complementando, 6,80% consideraram que o processo não existe; 16,50% é insuficiente e 22,33% é regular. Quanto ao grau de avaliação considerado muito bom e excelente, os dados da figura expressam que apenas 25,24% apontam esses dois escores para o grau de satisfação quanto ao processo desenvolvido para o remanejamento dos servidores. Desse total, 10,68% avaliam como muito bom e 14,56% excelente. Conclui-se, portanto, que é preciso rever os mecanismos adotados no processo.

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



A análise feita acerca da figura nº 3 é bem semelhante ao da figura nº4, que trata da satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos. Observa-se, portanto, que 10,68% desconhecem os mecanismos que fazem parte desse processo, ao mesmo tempo em que 4,85% atestam que não se aplica. Complementando, 5,85% se colocam como muito insatisfeito, 18,45% insatisfeito e 23,30% foram neutros. Nas categorias de satisfeito foram 25,24% e muito satisfeito 11,65% de forma que o grau de satisfação só foi atingido por 36,89% do total dos respondentes .

3.1.1.2 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Titulação de servidores

Figura 5 - Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores



Na avaliação de principais ações para o planejamento quanto à titulação de servidores, a grande maioria dos respondentes afirmou a necessidade de fomentar a participação de servidores em cursos de pós-graduação para elevação de titulação, seguido da oferta de convênios com outras instituições de ensino a partir de um estudo de demanda que possa direcionar os convênios e intercâmbio de servidores. Além disso, há um dado importante no que tange à elevação da titulação, embora em menos proporção em relação aos demais, que é a participação de técnicos–administrativos em cursos de graduação. Os resultados expressos na figura nº 5 deixam claro que, em nível de pós-graduação, as medidas de ampliação deverão atingir os docentes e técnico administrativos, enquanto que o penúltimo item se destina somente aos técnico administrativos. Isso revela um fato que ainda persiste na instituição: servidores com o Ensino médio.

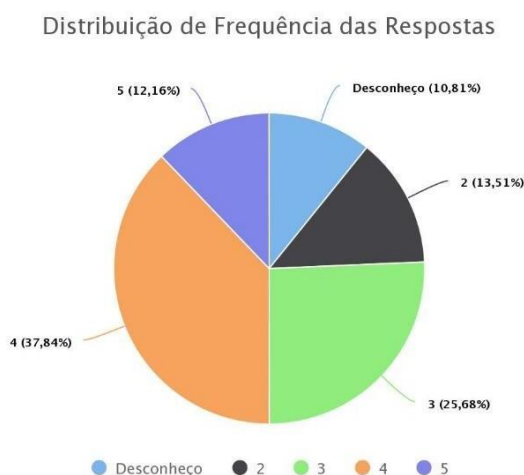
Figura 6 - Coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão



A análise da figura nº 6 permite compreender que os respondentes admitem certa coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão. De um *total de* 30,95 que se colocam como muito satisfeitos e somente satisfeitos, 2,38% são para o primeiro, e 28,57% para o segundo critério de avaliação. Os demais itens avaliados como muito insatisfeito, insatisfeito e ser neutro a essa questão *totalizaram* em 57,14%. O item de desconhecimento dessa coerência atingiu a 9,52%, restando 2,38% dos respondentes que afirmam não se aplicar essa coerência. Diante dos dados apresentados, há a necessidade de o IFRN investir mais na

capacitação destes técnico-administrativos no sentido de não só melhorar o salário, mas também o desempenho da prática pedagógica.

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



No que diz respeito à Coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas, a figura nº 7 se apresenta da seguinte maneira: 10,81% desconhecem a existência de ações que possibilitem essa avaliação e não há registros de percentuais atinentes aos itens *muito insatisfeito* e *não se aplica*. Assim, os resultados da avaliação se apresentam de forma bem diferenciada em relação aos técnicos –administrativos, visto que os itens *insatisfeitos* e *neutros* totalizam em 39,19% e quanto a estarem satisfeitos e muito satisfeitos com a coerência nos três campos de atuação, os resultados assim se expressam: 37,87% estão satisfeitos e 12,16% muito satisfeitos, num total de 50,03%, respectivamente. Esse total se coloca bem mais elevado nos professores do que nos técnicos-administrativos. Mesmo assim, vale a pena observar que 39,19% dos respondentes estão insatisfeitos ou são neutros ao item, o que pode indicar que ainda há necessidade de qualificar melhor o quadro de professores do IFRN, ou pelo menos buscar meios de fazer com que a qualificação que eles já têm possa se refletir diretamente nas atividades desempenhadas na instituição.

1.1.3 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Desenvolvimento de equipes

Figura 8 - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atução profissional)



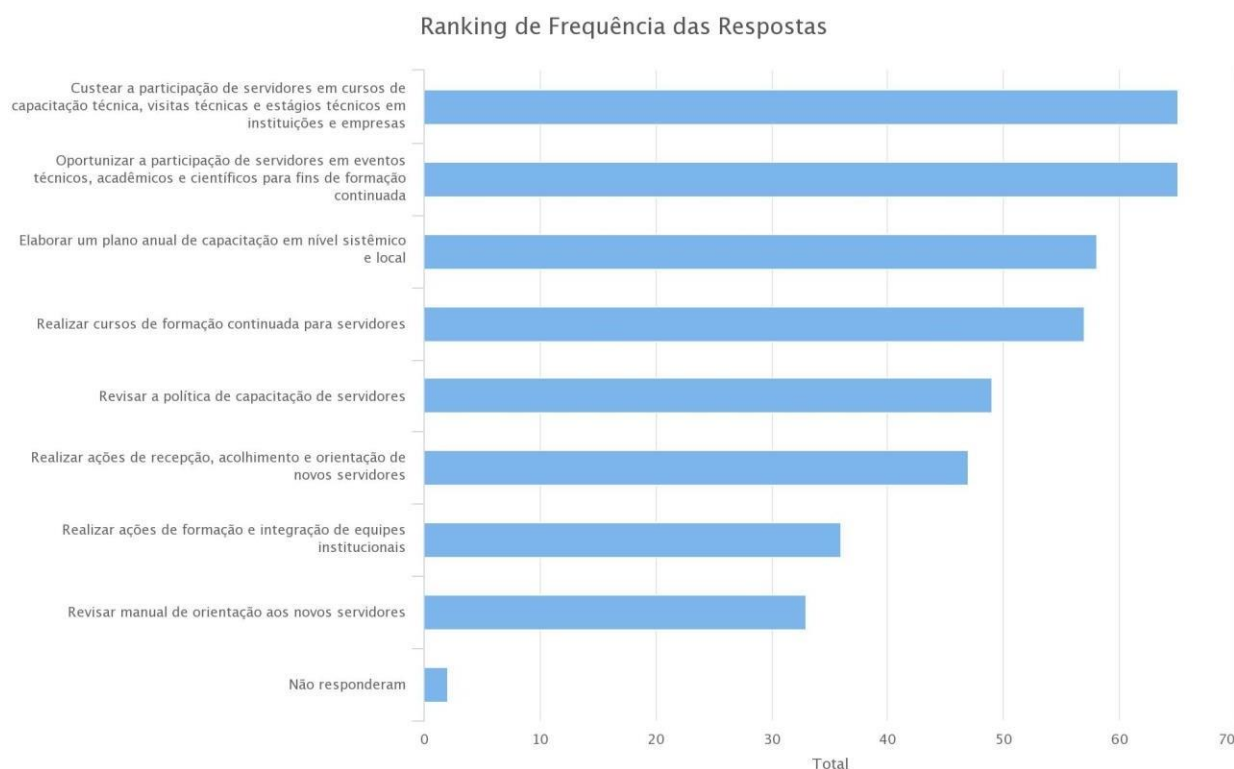
Com base na avaliação das principais ações a serem incluídas no planejamento institucional, em relação à formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atução profissional), a figura nº 8 apresenta um percentual elevado em relação a quatro itens que são fundamentais para a ação : o primeiro e o segundo encontram-se na mesma posição de reivindicação, que é a necessidade de a instituição custear a participação em cursos de técnicos, visitas técnicas e estágios em empresas e instituições e oportunizar aos servidores participação em eventos técnicos, acadêmicos e científicos para fins de formação continuada. Para isso, vem como terceira e quarta sugestão a elaboração de um plano anual de capacitação em nível sistêmico e local e o seguinte a realização de cursos de formação inicial e continuada. Os demais itens que compõem a figura, são complementares a essas quatro ações iniciais já referidas e todas foram contempladas com um avaliação significativa no sentido de reivindicação quanto a ação relativa ao *caput* da figura. Dessa maneira, cabe à Instituição, de posse desses dados e complementados com outros que compõem a avaliação geral, fazer um diagnóstico das necessidades e estabelecer, no seu planejamento sistêmico e local, um calendário de atendimento, respeitando, além de outros fatores, as condições orçamentárias do IFRN.

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



De modo semelhante à análise feita na questão anterior, neste ponto podemos ver a avaliação dos respondentes para a inclusão de ações para o planejamento acerca da formação continuada do docente. Pela visualização da figura nº 9, destacam-se três itens, com maior frequência, que podem contribuir para a formação continuada dos docentes: reuniões de grupos de professores; as reuniões pedagógicas e a realização de cursos e eventos realizados pela diretoria acadêmica de cada campus. Em menor proporção, aparecem a realização de cursos pelas demais diretorias que compõem a estrutura organizacional do IFRN. Os resultados expressos permitem concluir que, nesta avaliação, os docentes demonstraram o desejo de que a instituição invista na formação continuada.

Figura 10 - Principais ações para o planejamento - Desenvolvimento de equipes



Neste quesito, os apontamentos são quase os mesmos apresentados pelo gráfico anterior. Os respondentes assinalaram as mesmas ações como prioridades para o próximo planejamento institucional no tocante ao desenvolvimento de equipes. Houve apenas uma pequena diferença na ordem de apresentação entre a primeira e a segunda respostas mais frequentes. Isso só vem a reforçar a necessidade de que a instituição se dedique a encontrar os meios mais eficazes de proporcionar aos seus servidores oportunidades de capacitação e formação continuada.

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

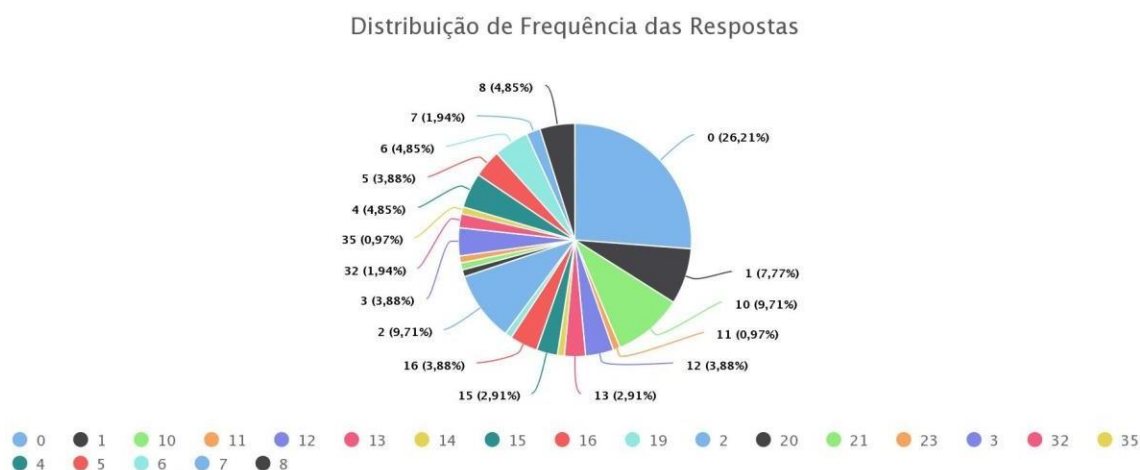


Figura 12 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)

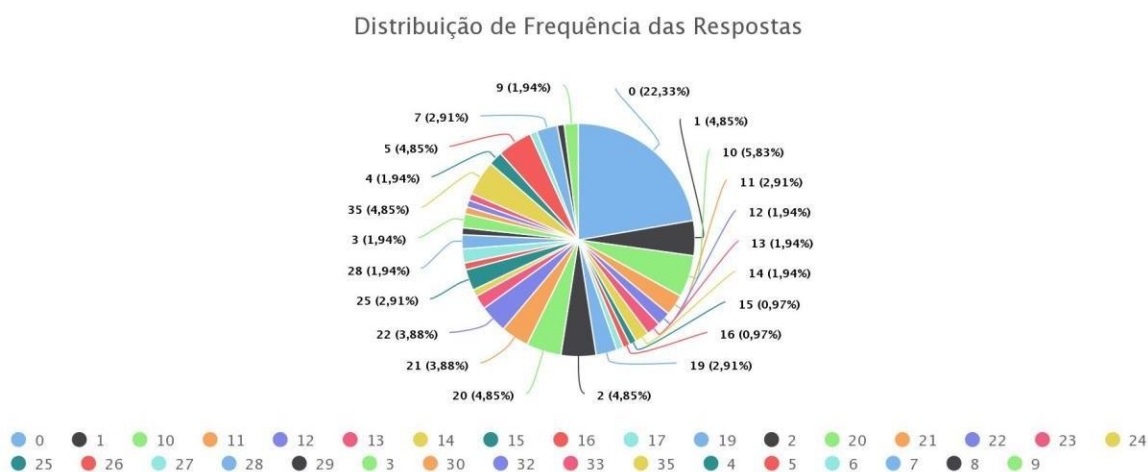


Figura 13- Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)

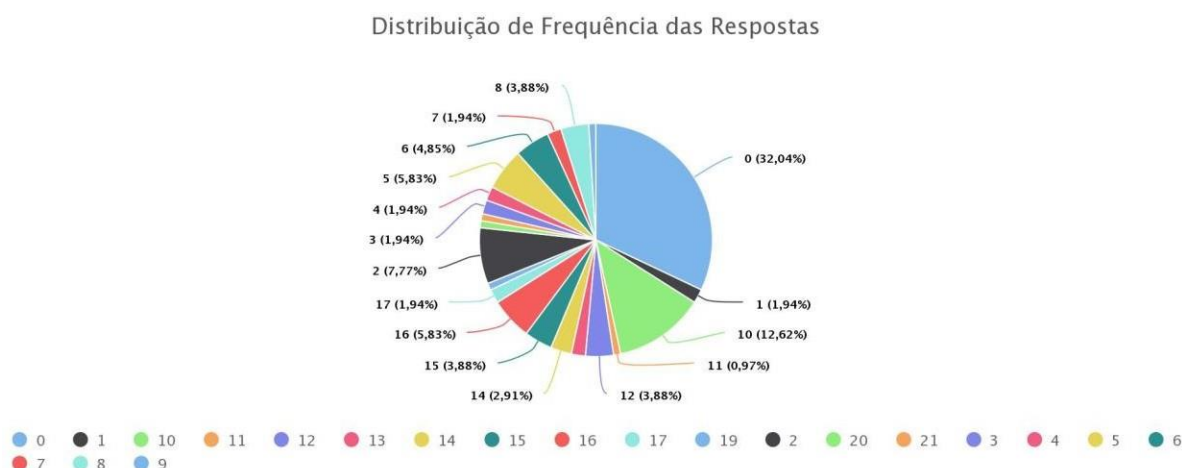
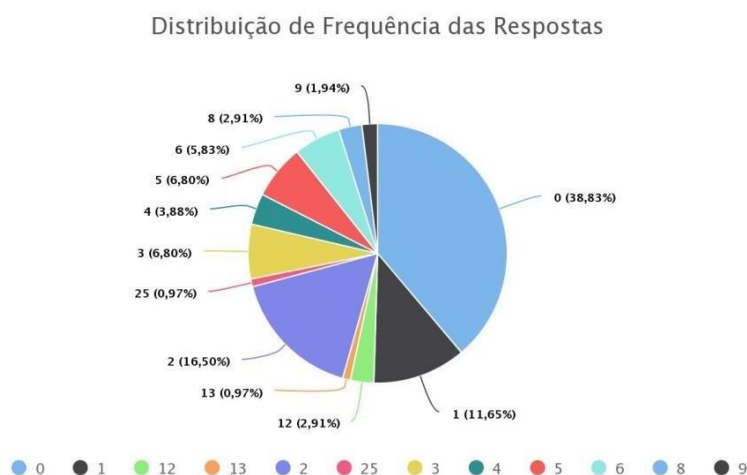
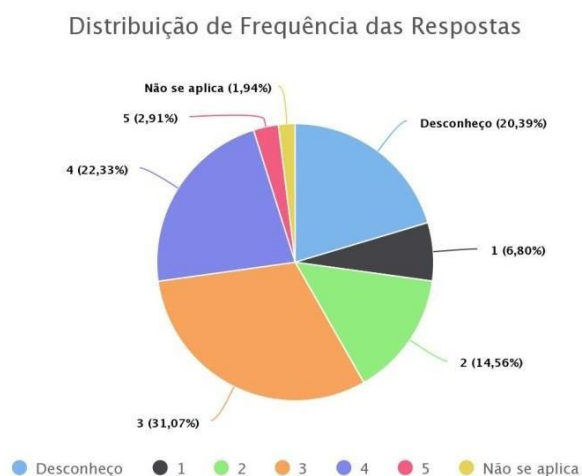


Figura 14 - Tempo de experiência (anos) de gestão educacional



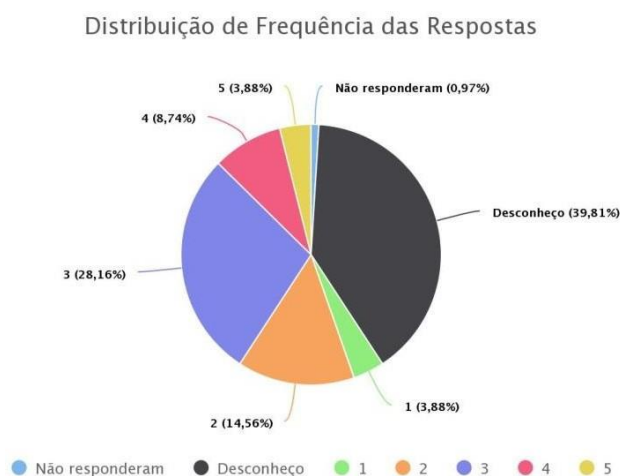
Nas figuras de nº 11 a 14, os gráficos são direcionados para a caracterização do tempo de experiência profissional dos servidores respondentes, tanto fora do magistério, quanto no magistério da educação básica e educação superior, além de gestão educacional. Nos quatro gráficos, o número 0 (zero) representa o maior percentual nas respostas, o que provavelmente se deve ao fato de que não foram apenas os docentes, o que explicaria a indicação de nenhum tempo de experiência no magistério da educação básica e superior nos gráficos das figuras 12 e 13.

Figura 15 - Alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional



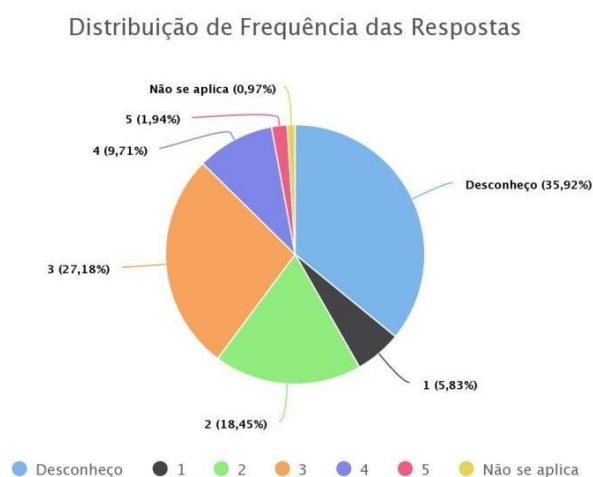
Na figura nº 15 ficou evidenciado que sobre o alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional, apenas, 2,91% dos respondentes avaliaram que estavam muito satisfeitos. Quanto ao item de satisfação, se amplia em relação ao primeiro para 22,33%. Seguindo a interpretação da figura, 33,31% colocam-se neutro nessa avaliação. Esse dado é complementado com o item seguinte sobre o grau de satisfação em que os servidores responderam desconhecer e atribuíram um percentual de 20,39%, seguido de 31,07% para a condição de ser neutro sobre a questão perguntada. Além disso, 21,36 % colocam-se como insatisfeitos e muito insatisfeito. Por fim, 20,39% desconhecem o alinhamento dos cursos entre a capacitação recebida e a necessidade institucional. Alguns elementos precisam ficar claros para os servidores: as necessidades que a instituição percebe em relação à capacitação dos servidores no que diz respeito ao desempenho da prática pedagógica; os mecanismos de capacitação ofertados pela instituição em relação a essas lacunas percebidas e as necessidades individuais dos servidores. Esses elementos devem fazer parte do planejamento sistêmico e local de capacitação de servidores da instituição. Portanto, esse item deve ser tratado com bastante atenção por parte da gestão desta instituição, no sentido de que, nas próximas avaliações, esse quadro seja revertido.

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



Analisando a figura nº 16, pode-se concluir que estamos diante de mais um aspecto delicado a ser levado em consideração pela gestão da instituição, assim como se evidenciou na figura anterior. A maioria dos respondentes, 39,81%, desconhece a adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes, o que pode revelar que essa parcela desconhece a própria existência de tal programa. Além disso, somando-se a quantidade de respostas 1, 2 e 3, é possível dizer que praticamente a metade dos respondentes julgou essa adequação como inexistente, insuficiente e suficiente/regular, o que também representa uma avaliação indesejada desse critério. O que se pode apreender por meio da visualização da figura é que o IFRN precisa dispensar mais atenção à integração dos servidores ingressantes na instituição.

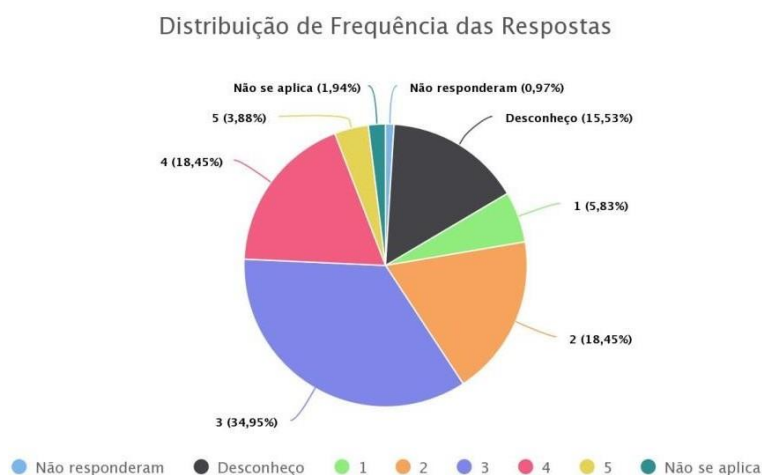
Figura 17- Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais



A figura nº 17, sobre a adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais, expressa as mesmas conclusões feitas acerca da figura

anterior, que tratava da adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes. Nos itens 1,2 e 3, mais de 50% dos respondentes avaliaram como inexistente, insuficiente ou suficiente/regular essa ação, seguido de 35,92% que desconhecem e, apenas, 6,65% avaliaram a ação como excelente e muito boa. Esse resultado indica que o IFRN não está realizando, de forma eficaz, as ações de integração e formação de equipes e coletivos, ou não está dando-lhes a visibilidade necessária para que os seus servidores tomem conhecimento de tais ações.

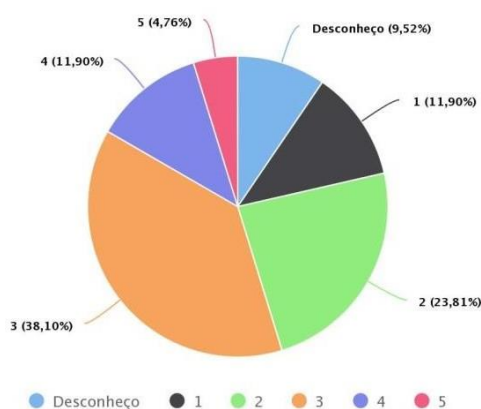
Figura 18 - Adequação do auxílio à capacitação e participação em eventos para o desenvolvimento das atividades



Quanto à adequação do auxílio à capacitação e à participação em eventos para o desenvolvimento das atividades, pode-se afirmar que a avaliação dos respondentes foi positiva, levando em consideração a frequência de respostas 3, 4 e 5 (suficiente/regular, muito bom e excelente), que chegou a um total de mais de 50%, apesar de 15,53% desconhecerem a ação. Em se tratando da ação em si, para os anos subsequentes esta se torna mais desafiadora diante dos cortes orçamentários, cabendo ao IFRN planejar da melhor forma possível a concessão desse auxílio.

Figura 19 - Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores

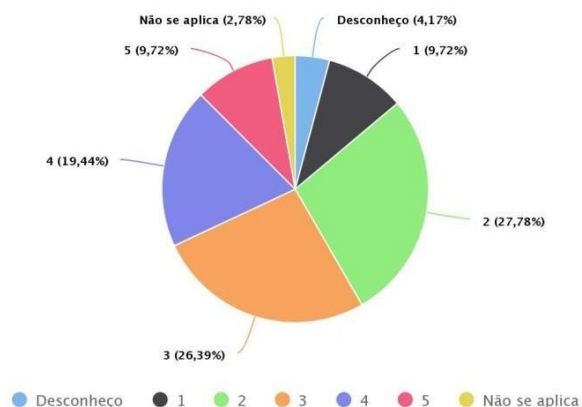
Distribuição de Frequência das Respostas



A avaliação do aspecto representado pela figura nº19, que diz respeito à adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores, apresenta como resultado o dado de que mais de 50% consideram a ação excelente, muito boa e suficiente regular (itens 3, 4 e 5); enquanto 23,81% consideram insuficiente e 11,90% afirmam que essa ação não existe na instituição. Ressalta-se, ainda, o desconhecimento por parte de 9,52%.

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

Distribuição de Frequência das Respostas



No tocante à figura nº 20, que destaca as reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores, a avaliação é de que sua adequação foi positiva, pois, pelo somatório das respostas 3, 4 e 5 (suficiente/regular, muito bom e excelente), é revelado que se ultrapassou 50 %, totalizando em 55,45%. Contudo, 27,78% ainda consideram a ação como insuficiente, o que leva a concluir que ainda é preciso melhorar

a realização dessas reuniões, para que elas funcionem e contribuam, de fato, como espaço formativo para os servidores.

3.1.1.4 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Carreira de servidores

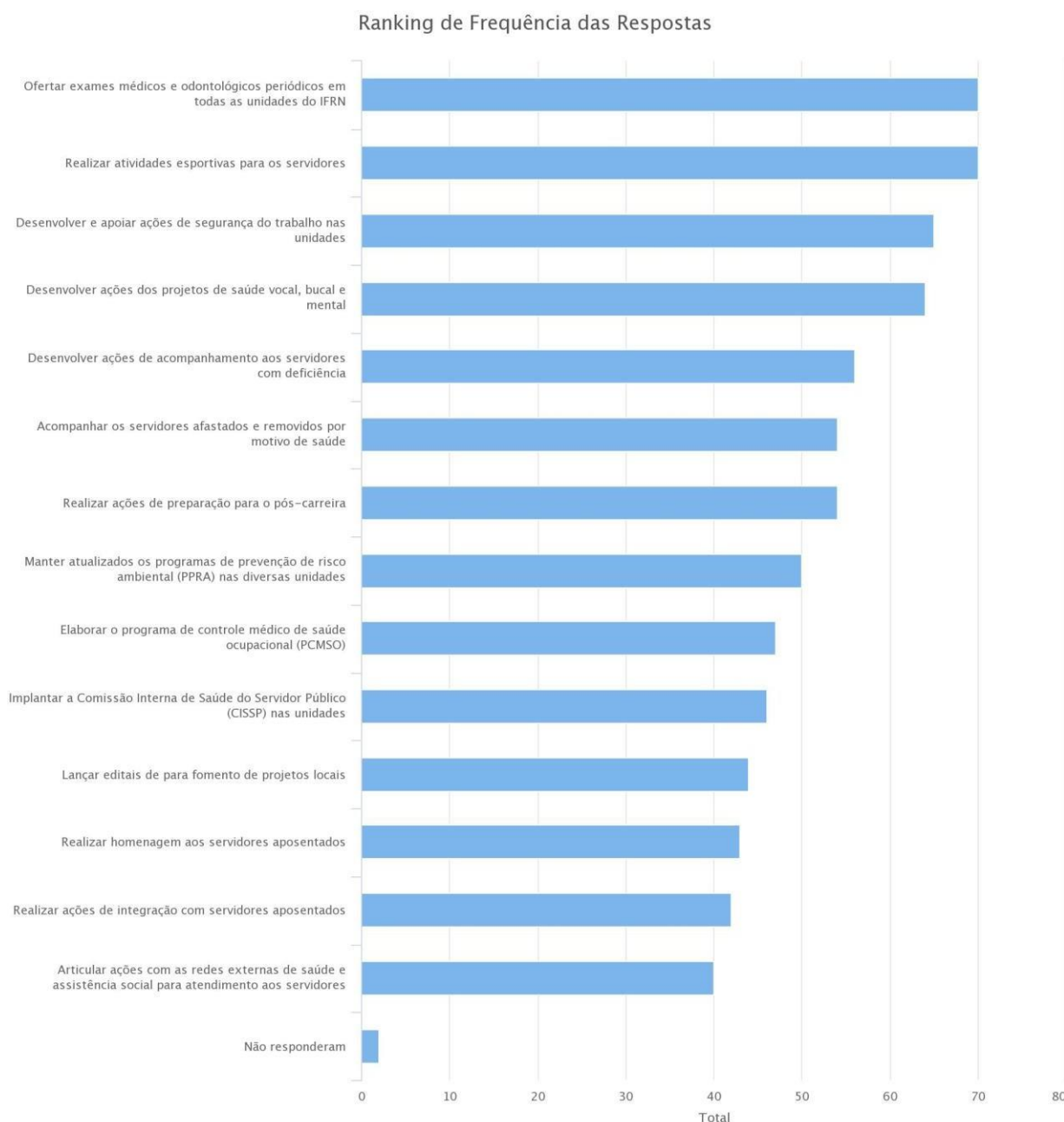
Figura 21- Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores



A figura nº21 expressa a avaliação em um indicador: promoção da melhoria nos processos de avaliação do desempenho. Os respondentes, num percentual de 90%, são de acordo que esse processo seja melhorado.

3.1.1.5 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Segurança, saúde e qualidade de vida

Figura 22 - Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida



No tocante às principais ações para o planejamento voltado para a saúde do servidor, a figura 22 expressa várias ações que podem ser realizadas em prol de promover segurança, saúde e qualidade de vida. Os resultados assim se apresentam: 70%, dos respondentes avaliaram como positivo desenvolver e ofertar exames médicos e odontológicos, em todas as unidades de ensino, e realizar atividades esportivas; 65% apoiaram as ações de segurança do trabalho nas unidades e as ações de saúde vocal, bucal e mental. Em menor percentual, encontram-se avaliadas as ações voltadas para o acompanhamento aos servidores com deficiência; os servidores afastados por motivo de

doença; ações pós-carreira; além de outras ações que contribuam para a segurança, a saúde e a qualidade de vida do servidor .

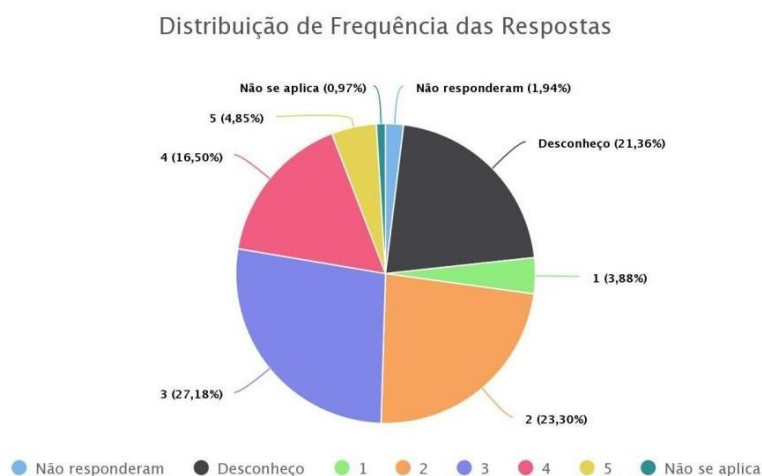
Sabe-se que tais ações já são realizadas amplamente em todo o instituto; portanto os apontamentos presentes na avaliação servem para reforçar a importância delas e a necessidade de que sejam ampliadas e assistidas, a fim de melhorar as condições de vida e o trabalho de todos os servidores. Também vale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

Figura 23- Adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho



O aspecto representado pela figura nº 23 traz a informação de que os projetos desenvolvidos pela instituição, destinados à promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores, foram bem avaliados por cerca de 70% dos respondentes, o que se pode perceber pela quantidade de respostas 3, 4 e 5 (suficiente/regular, muito bom e excelente). Mesmo assim, cerca de 20% avaliam insuficiente as ações ofertadas, e aproximadamente 10% de respondentes desconhecem a adequação desses projetos para atingir o objetivo em relação as ações que promovam a saúde e a qualidade de vida do servidor no trabalho. Esses dados de “insuficiente” e, principalmente, de desconhecimento precisam ser trabalhados pela instituição em duas vertentes: uma no sentido de diagnosticar o grau de insuficiência da ação; e a outra no sentido de dar conhecimento das adequações realizadas aos projetos que direcionam as ações voltadas para o bem estar dos servidores.

Figura 24 - Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho



Quanto à Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho, 48,53% dos respondentes avaliaram como regular, muito bom e excelente; enquanto 23,30% perceberam a ação como insuficiente e 21,36% desconhecem. Esses dois aspectos seguem o mesmo sentimento expresso na figura nº 23, o que sugere o encaminhamento feito nos resultados da respectiva figura no sentido de dar a visibilidade necessária.

3.1.1.6 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Gestão funcional de servidores

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



Em relação à avaliação das principais ações para o planejamento, o aspecto apresentado diz respeito à gestão funcional dos servidores. Como principal apontamento feito pelos servidores respondentes nesta avaliação, percebe-se a necessidade de digitalizar e registrar as pastas funcionais dos servidores ativos no SUAP. Esse item revelou mais de 90% de frequência. Em seguida, aparece a mesma ação voltada para

os aposentados, seguida do aprimoramento dos procedimentos para a contratação dos estagiários. Um percentual abaixo de 40% avalia a necessidade para ajuda de custo para moradia e auxílio-moradia de servidores, bem como a definição de metodologias para o recadastramento dos aposentados. Em síntese, trata-se da avaliação de mecanismos de cadastramento de servidores ativos, aposentados e estagiários.

3.1.1.7 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Funcionamento institucional

Figura 26 - Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional



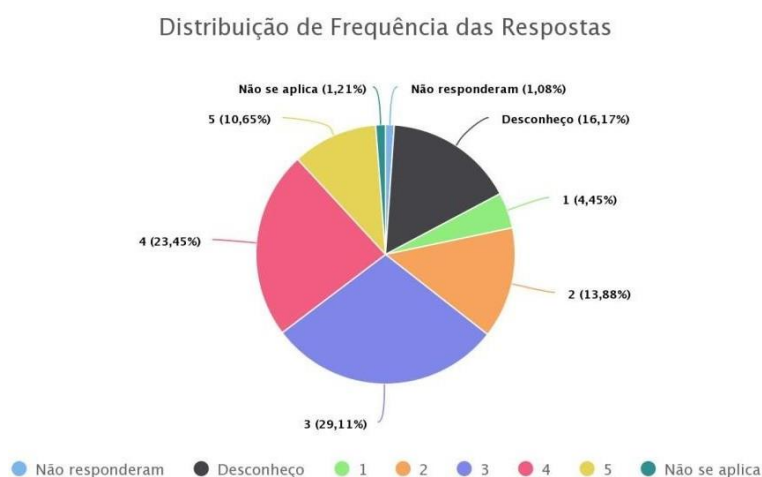
A figura nº 26 expressa as principais ações para o planejamento do funcionamento institucional e, dentre as opções de resposta apresentadas ao público respondente, aquelas que aparecem com maior frequência, com mais de 50%, são a participação dos gestores no atendimento das convocações oficiais e a contratação de serviços continuados com e sem locação de mão de obra. A interpretação dessa informação nos permite afirmar que existe a preocupação dos servidores com a visibilidade da instituição e com a manutenção dos serviços realizados na instituição para que ela permaneça funcionando com a qualidade evidenciada até hoje.

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



O aspecto avaliado referente à adequação do quadro de pessoal terceirizado talvez seja algo complexo para a atual conjuntura. Como se pode observar na figura nº 27, 47,57% dos respondentes avaliaram esse quesito como suficiente/regular, muito bom e excelente (respostas 3, 4 e 5). No entanto, ainda há de se observar que 25,24% desconhecem essa adequação, e mais de 20% consideram-na insuficiente, o que pode sinalizar a necessidade de rever a adequação dos terceirizados quanto ao número e à diversidade de funções, pelo menos na opinião de uma parcela dos respondentes dessa autoavaliação.

Figura 28 - Adequação do serviço de segurança



Na figura nº28, em relação à adequação do serviço de segurança, que é um serviço de contrato terceirizado, 29,11% respondentes avaliaram como regular; 23,45 % como muito bom; e 10,65% como excelente (respostas 4 e 5). 13,88% consideram a

ação insuficiente. Chama a atenção o percentual de 16,17% que ainda desconhecem essa ação na instituição.

3.1.1.8 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Processos administrativos

Figura 29 - Principais ações para o planejamento - Processos administrativos



Entre os processos administrativos constantes na figura nº29, os respondentes avaliaram, em mais de 70%, duas ações que são: implementar a tramitação eletrônica e mapear os processos administrativos. Pouco menos de 70% foi atribuída a elaboração de manuais com procedimentos administrativos. Isso demonstra que a instituição já está empreendendo esforços para aperfeiçoar a sua gestão administrativa.

3.1.1.9 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Gestão orçamentário-financeira

Figura 30 - Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira



Ainda dentro da avaliação de ações para o planejamento, a figura nº30 apresenta a avaliação feita pelos respondentes acerca da gestão orçamentário-financeira. Entre os apontamentos que se pode observar, os mais frequentes nas respostas foram: estabelecer metas e parâmetros para os gastos institucionais, com mais de 80% de frequência. A segunda ação, que é manter reserva técnica de recursos para situações emergenciais, obteve mais de 65%. Pela interpretação da figura, pode-se concluir que as principais preocupações dos servidores para o planejamento institucional nessa área dizem respeito ao uso correto dos recursos financeiros.

3.1.1.10 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Gestão de materiais e compras

Figura 31 - Principais ações para o planejamento - Gestão de materiais e compras



Quanto aos gastos com matérias e compras, os respondentes avaliaram como positivo o planejamento em relação à aquisição de material permanente e de consumo e à manutenção do levantamento patrimonial da instituição atualizado. Esses aspectos, avaliados em uma frequência alta, denota a preocupação com o patrimônio institucional.

3.1.2 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA

3.1.2.1 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Gestão de obras civis

Figura 32 - Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis

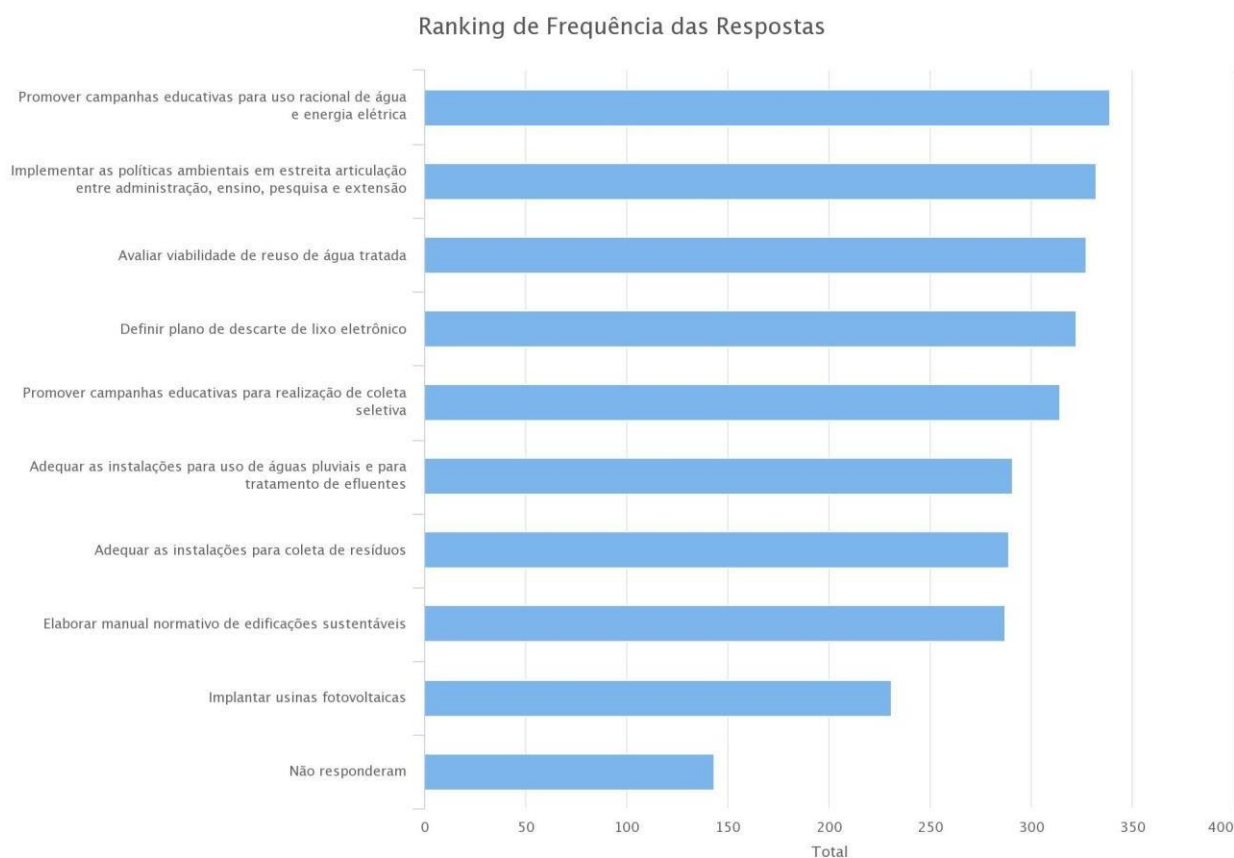


Valor	Frequência	%
Realizar adequação e manutenção da infraestrutura física	405	54,58
Elaborar o plano de prevenção e manutenção da infraestrutura física das unidades	376	50,67
Elaborar/atualizar o Plano Diretor das unidades	276	37,19
Elaborar o plano de prevenção de incêndio das unidades	257	34,63
Realizar ampliação da infraestrutura física	232	31,26
Não responderam	143	19,27

Em relação à gestão de obras civis, os dados apresentados na figura 32 evidenciam que significativa parcela, mais de 50%, dos respondentes, percebe ser necessário realizar adequação e manutenção da infraestrutura física, assim como, elaborar um plano de prevenção e manutenção da infraestrutura física das unidades. Em seguida, vem a necessidade de elaboração/atualização do plano diretor e a ampliação da infraestrutura física. É relevante destacar que uma parcela significativa dos participantes deixou de responder à questão.

3.1.2.2 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Sustentabilidade ambiental

Figura 33 - Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental



Valor	Frequência	%
Promover campanhas educativas para uso racional de água e energia elétrica	339	45,68
Implementar as políticas ambientais em estreita articulação entre administração, ensino, pesquisa e extensão	332	44,74
Avaliar viabilidade de reuso de água tratada	327	44,07
Definir plano de descarte de lixo eletrônico	322	43,39
Promover campanhas educativas para realização de coleta seletiva	314	42,31
Adequar as instalações para uso de águas pluviais e para tratamento de efluentes	291	39,21
Adequar as instalações para coleta de resíduos	289	38,94
Elaborar manual normativo de edificações sustentáveis	287	38,67
Implantar usinas fotovoltaicas	231	31,13
Não responderam	143	19,27

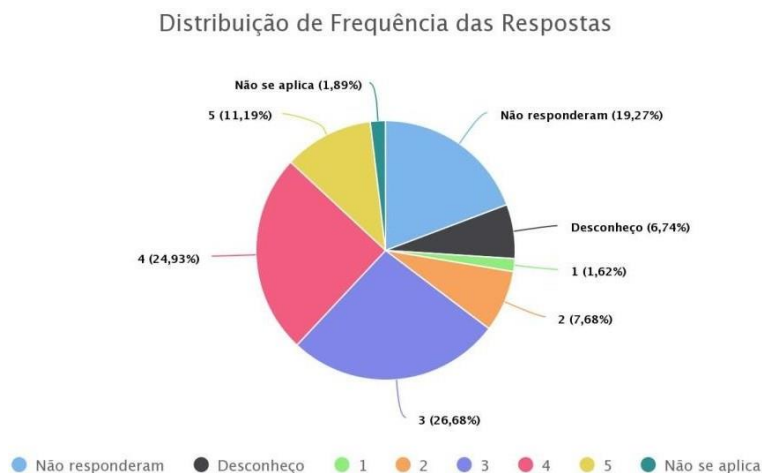
Na figura 33, observa-se que a promoção de campanhas educativas para o uso racional de água e de energia elétrica foi a ação de sustentabilidade ambiental mais sugerida pelos respondentes. Na ordem decrescente da frequência de sugestões dessas ações, temos a implementação das políticas ambientais devidamente articulada entre as esferas administrativa, do ensino, da pesquisa e da extensão. A possibilidade de reutilização da água tratada, a definição de um plano de descarte do lixo eletrônico e a promoção de campanhas educativas para a realização de coleta seletiva foram pontos que também tiveram uma frequência de sugestão em torno de 42%. A adequação das instalações para uso de águas pluviais e para a coleta de resíduos, assim como a proposta de elaboração de um manual de edificações sustentáveis, tiveram uma frequência de respostas entre 38% a 39%. A implantação de usinas fotovoltaicas ficou com uma frequência um pouco acima de 30%.

3.1.2.3 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Acessibilidade arquitetônica

Figura 34 - Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica

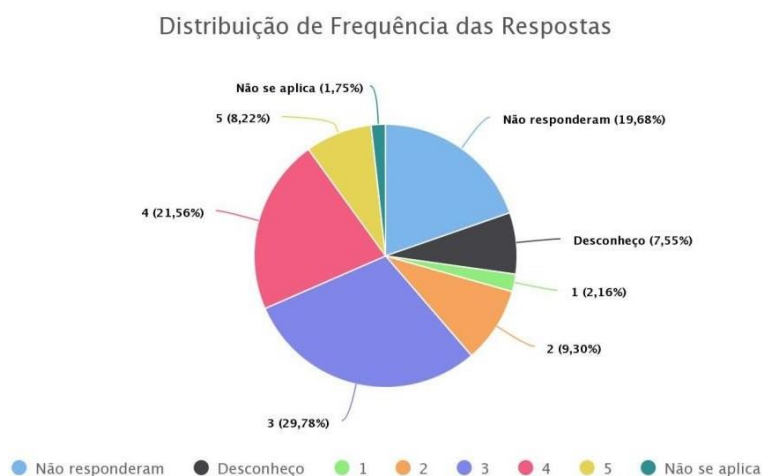


Figura 35 - Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações



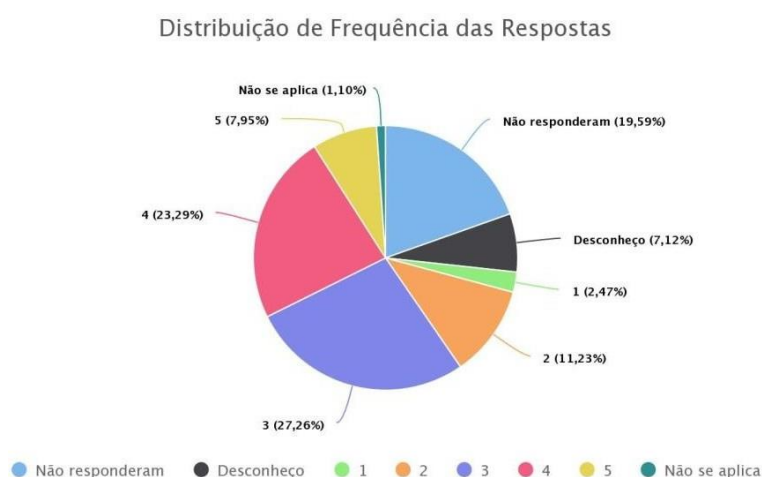
A elaboração e a atualização do Plano de Acessibilidade Arquitetônica (PAA) foi referendada por uma parcela significativa de respondentes. No que condiz à adequação da acessibilidade arquitetônica e da sinalização nas áreas de uso comum do CNAT (auditório, biblioteca, áreas de vivências, etc), a figura 35 evidencia que apenas 11,19% dos respondentes consideram excelente essa adequação e sinalização; 24,93% consideram essas adequações muito boas; 26,68% declaram que as adequações são regulares e 7,68%, as consideram como insuficientes. 1,62% as consideraram inexistentes. 1,89% se consideraram inaptos para opinar sobre essa questão e 6,74% afirmaram desconhecer o aspecto avaliado. 19,27% dos participantes deixaram de responder a essa questão.

Figura 36 - Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações



A figura 36 mostra que, em relação a adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações, cerca de 30% dos respondentes consideram que são adequados, e aproximadamente 30% as percebem como regular ou suficiente. 9,30% acreditam que essa adequação é insuficiente. 1,75% se consideraram inaptos para opinar, e 7,55% afirmaram desconhecer o item avaliado. Mais uma vez, uma média de 20% dos participantes deixou de responder a essa questão.

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

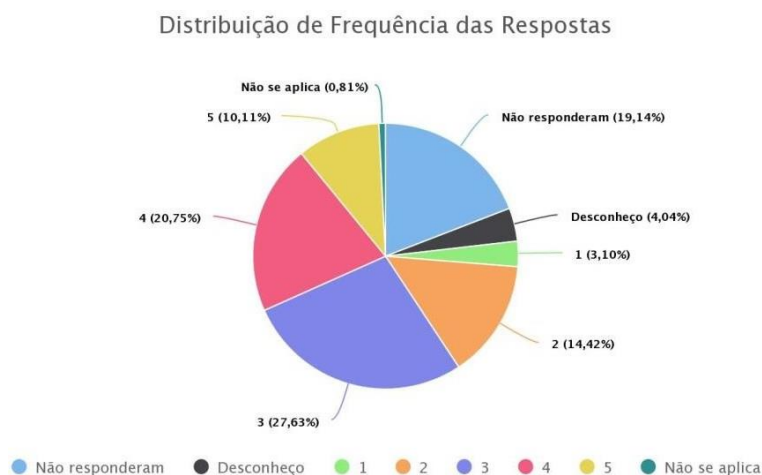


A adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações apresentado na figura 37 foi bem avaliada por cerca de 30% dos respondentes; 27,26% a consideraram regular ou suficiente; 11,23% afirmaram que a adequação era insuficiente; 7,12% disseram que

desconheciam o item avaliado; e 19,59% dos participantes deixaram de responder à questão.

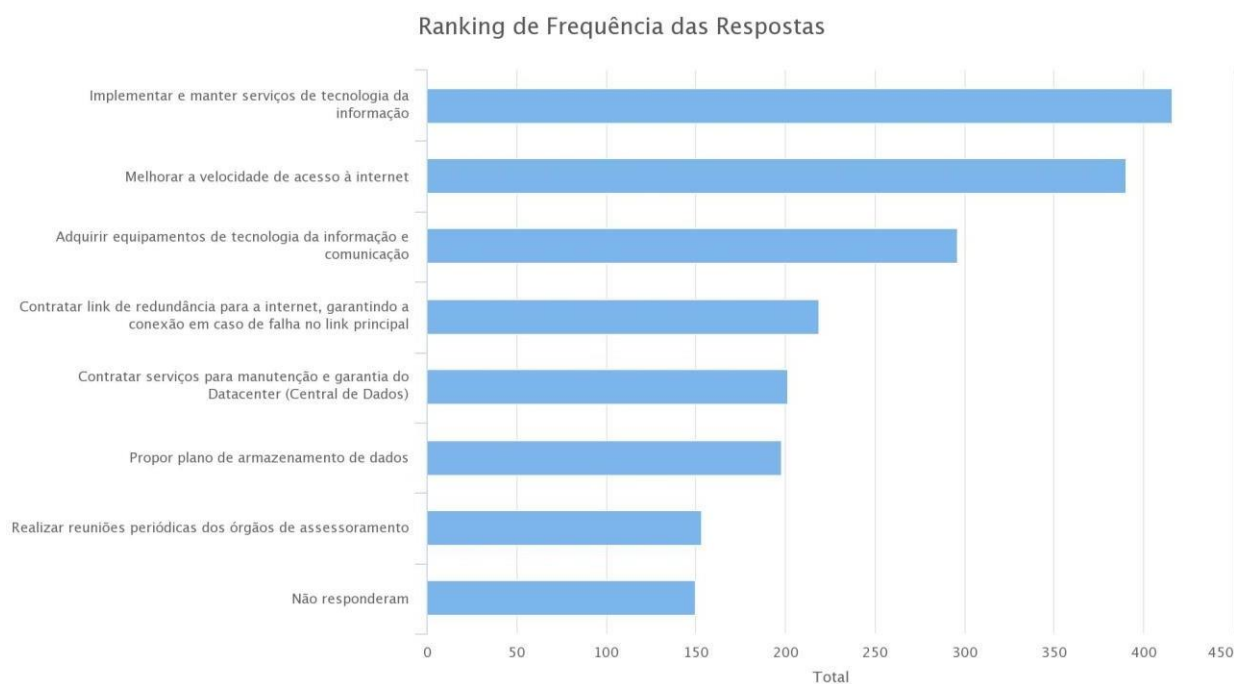
3.1.2.4 DIMENSÃO: Tecnologia da informação, MACROPROCESSO: Infraestrutura lógica e redes

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



Em relação à adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades, a figura 38 aponta que 27,63% dos respondentes consideram essa adequação como suficiente ou regular; 20,75% a consideram muito boa e 10,11% como excelente. No entanto 14,42% a julgam insuficiente. Destaca-se que 19,14% dos participantes não responderam à questão.

Figura 39 - Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes



A figura 39 demonstra a participação dos respondentes no que condiz às ações para o planejamento relacionado à infraestrutura lógica e de redes. A maior parte declara ser necessária a implementação e a manutenção dos serviços de tecnologia da informação, bem como a melhoria da velocidade de acesso à internet. A aquisição de equipamentos de TI também foi bem enfatizada, sendo seguida pela contratação de serviços especializados voltados para a melhoria do funcionamento da rede.

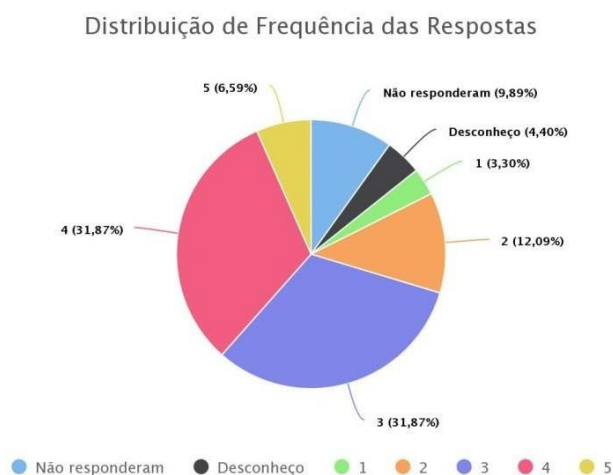
3.1.2.5 DIMENSÃO: Tecnologia da informação, MACROPROCESSO: Sistemas de informação

Figura 40 - Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação



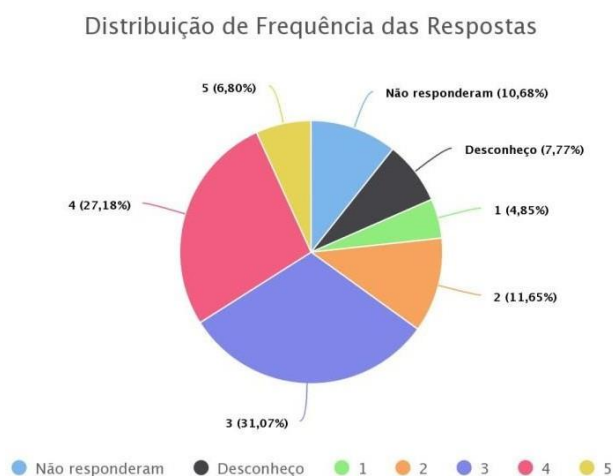
A figura 40 evidencia as principais ações para o planejamento, relacionadas aos sistemas de informação. Os respondentes apontam a aquisição de licenças de softwares e outros sistemas de informação, assim como a implementação de melhorias em relação ao desenvolvimento de módulos SUAP como importantes ações para constar no planejamento do Instituto.

Figura 41- Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos



A figura 41 apresenta dados sobre adequações dos módulos SUAP, em uso, para atendimento aos processos acadêmicos. Os resultados demonstram que quase 40% dos respondentes julgam essas adequações como muito boas ou excelentes; e 31,87% as julgam regular ou suficiente; 12,09% afirmaram que essas adequações são insuficientes; 9,89% deixaram de responder; e 4,40% desconheciam esse aspecto.

Figura 42 - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos

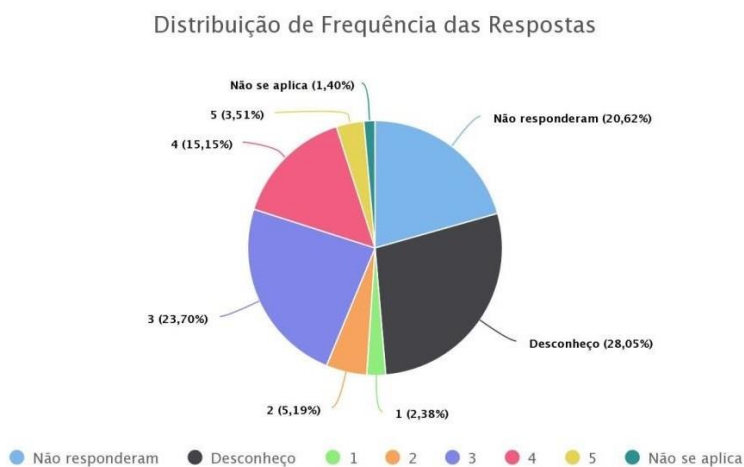


No que concerne às adequações dos módulos SUAP, em uso, para atendimento aos processos administrativos, os resultados foram similares, mostrando que 33,98 % dos respondentes consideram essas adequações como muito boas ou excelentes; e 31,07% as julgam como regulares ou suficientes; 11,65%% acreditam que essas adequações sejam insuficientes; 10,68% deixaram de responder e 7,77% afirmaram desconhecer esse item.

3.1.3 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA (SETORES)

3.1.3.1 DIMENSÃO: Grau de satisfação

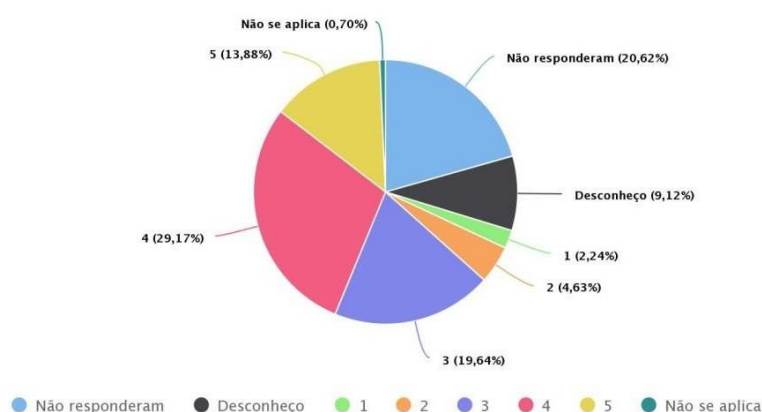
Figura 43 - Grau de satisfação - Conselho escolar



O grau de satisfação do conselho escolar, apresentado na figura 43, evidencia que 28,05% dos respondentes afirmam desconhecer esse conselho ou suas ações. Isso nos leva a presumir que falta divulgação das atividades desse colegiado. 18,66% dos respondentes dizem estar satisfeitos com o conselho; 23,70% optaram pela neutralidade em suas respostas; 7,57% demonstraram insatisfação; 1,40% não se considera apto para opinar. Destaca-se que 20,62% dos participantes não responderam sobre esse aspecto.

Figura 44 - Grau de satisfação - Direção Geral

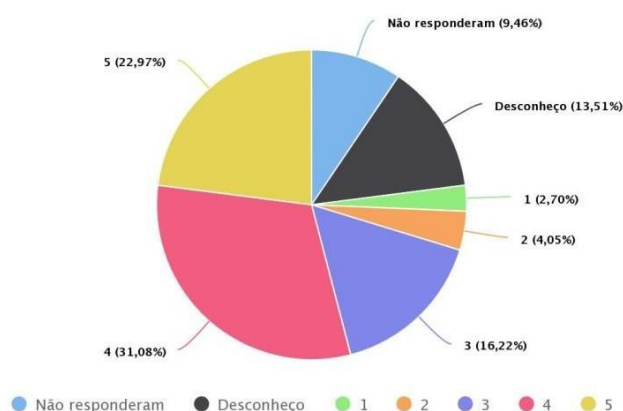
Distribuição de Frequência das Respostas



No que condiz ao grau de satisfação com o trabalho desenvolvido pela Direção Geral do CNAT demonstrado na figura 44, destaca-se que 43,05% dos participantes assinalaram que se encontram satisfeitos com o setor. 19,64% se declaram neutros; 6,87% se declaram insatisfeitos e 9,12% disseram que desconheciam esse item. 0,70% não se considera apto para opinar. 20,62% dos participantes não responderam a esse aspecto.

Figura 45 - Grau de satisfação - Gabinete

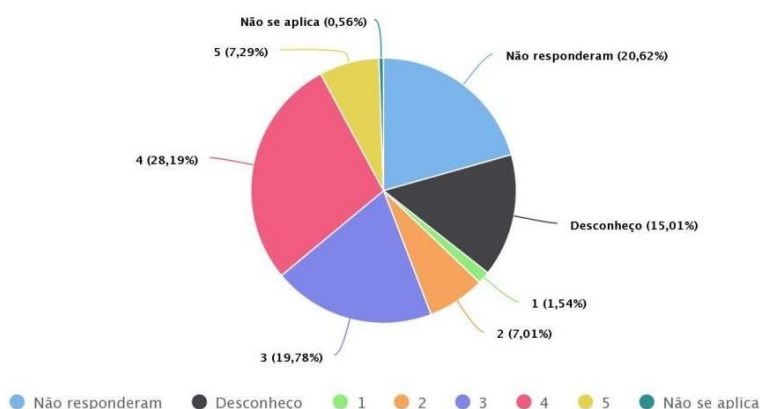
Distribuição de Frequência das Respostas



No quesito grau de satisfação com o trabalho desenvolvido pelo Gabinete da Direção, evidenciado na figura 45, mais de 50% dos respondentes afirmam estar satisfeitos com o trabalho; 16,22% optaram por manterem-se neutros nesse quesito; 6,75% demonstraram insatisfação; 9,46% não quiseram responder; e 13,51% afirmam desconhecer o setor ou suas ações.

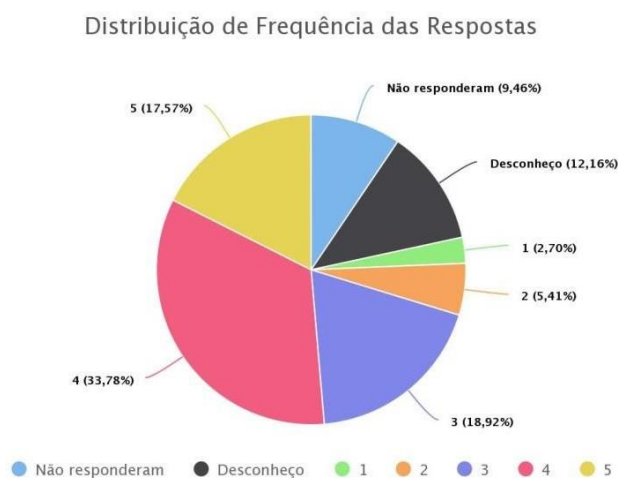
Figura 46 - Grau de satisfação – Coord. de comunicação social e eventos

Distribuição de Frequência das Respostas



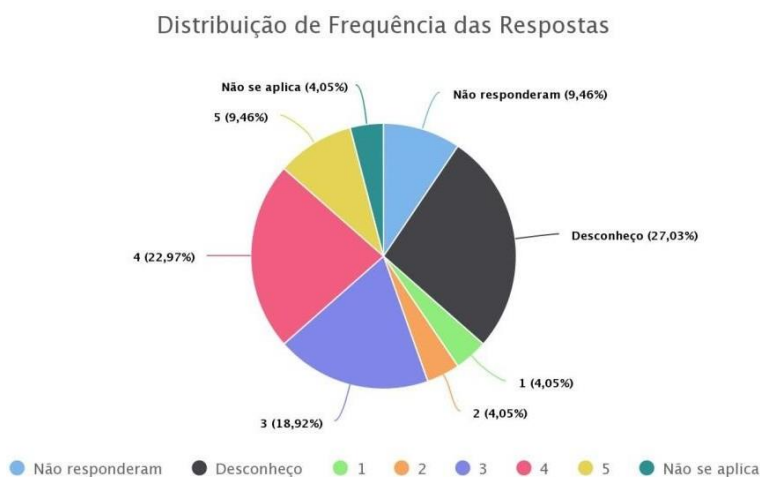
O grau de satisfação em relação à Coordenação de Comunicação Social e Eventos, destacado na figura 46, mostra que 35,48% dos respondentes estão satisfeitos com esse setor; 19,78% optaram pela neutralidade; 8,55% consideram-se insatisfeitos e 15,01% afirmaram desconhecer as atividades do setor. Esse percentual de desconhecimento deve ser considerado, uma vez que se trata do setor responsável pela comunicação do campus. Novamente, 20,62% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 47 - Grau de satisfação - Diretoria de administração



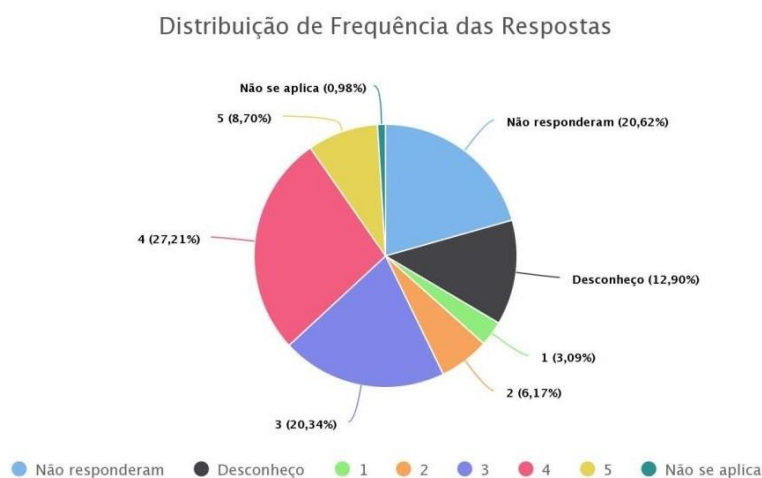
Concernente ao grau de satisfação com a Diretoria de Administração, figura 47, temos 51,35% dos respondentes se declarando satisfeitos com essa diretoria; 18,92% elegeram a neutralidade; 8,11% estão insatisfeitos; 12,16% afirmam desconhecer o setor; e 9,42% deixaram de responder.

Figura 48- Grau de satisfação - Coord. material e patrimônio



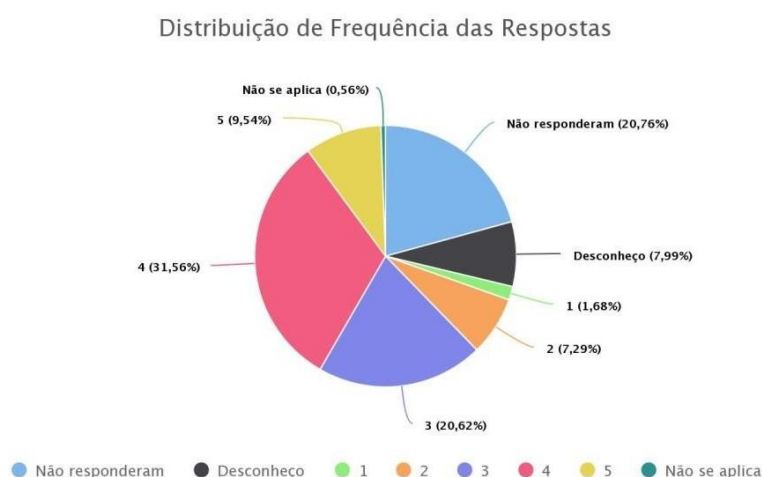
A figura 48, relativa ao grau de satisfação com a Coord. de Material e Patrimônio do CNAT, evidencia que 32,43% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos com o setor; 18,92% escolheram a neutralidade; 8,10% sentem-se insatisfeitos; 4,0% não se consideram aptos a responder. Ressalta-se que 27,03% afirmaram desconhecer o setor. Tal percentual pode ter sido alto devido à peculiaridade das atividades desenvolvidas pelo setor, as quais não atingem todo o contingente de participantes. 9,46% não responderam à questão.

Figura 49 - Grau de satisfação - Coord. de laboratórios



A figura 49 apresenta o grau de satisfação em relação à Coordenação de Laboratórios, em que 35,91% dos respondentes expressam estarem satisfeitos com a coordenação; 20,34% optaram pela neutralidade; 9,26% se declaram insatisfeitos e 12,90% afirmam desconhecer as atividades do setor. 20,62% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 50 - Grau de satisfação - Secretaria acadêmica

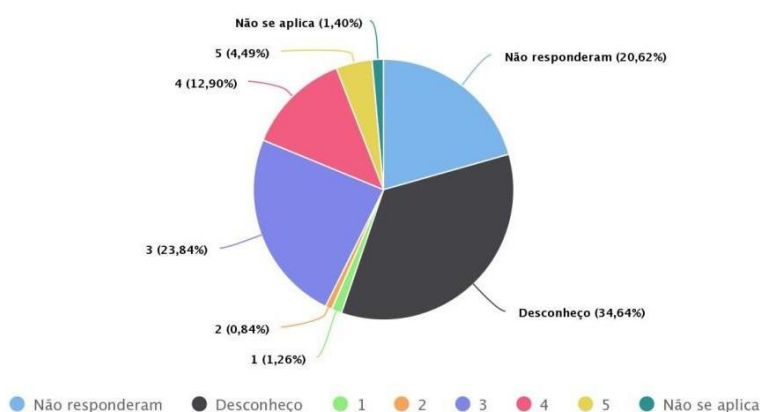


O grau de satisfação com relação às Secretarias Acadêmicas, evidenciado na figura 50, demonstra que 41,1% dos respondentes estão satisfeitos com esse setor; 20,62% decidiram pela neutralidade; 8,97% consideram-se insatisfeitos e 7,99% afirmaram desconhecer as atividades do setor; 20,76% dos participantes não responderam a esse item. Ressalta-se que a avaliação dessas secretarias, sem especificar a Diretoria Acadêmica a qual as secretarias estão vinculadas, dificultam a

análise desse grau de satisfação, uma vez que o CNAT tem cinco Diretorias Acadêmicas, cada uma com o seu serviço de secretaria.

Figura 51 - Grau de satisfação - ETEP

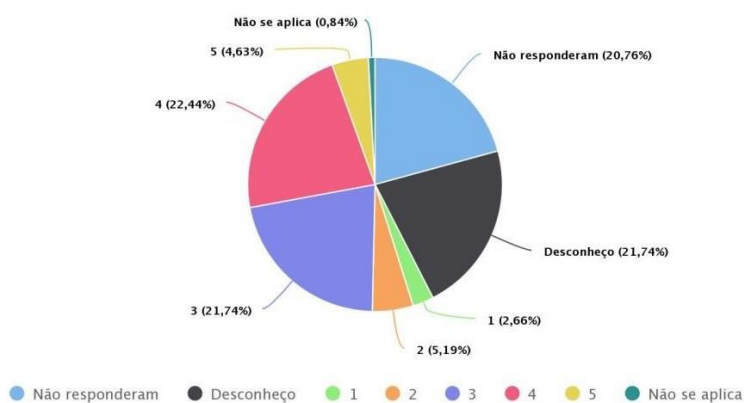
Distribuição de Frequência das Respostas



O grau de satisfação com relação a Equipe Técnico Pedagógica - ETEP, apresentado na figura 51, demonstra que 17,39% dos respondentes afirmam estar satisfeitos com o trabalho desenvolvido pela equipe; 2,10% disseram estar insatisfeitos; 23,84% optaram pela neutralidade ao responder esse item e 34,64% afirmaram desconhecer esse trabalho. Este último percentual merece uma investigação maior para compreender o motivo desse desconhecimento. 20,62% dos participantes não responderam a esse aspecto.

Figura 52 - Grau de satisfação - Coord. administração escolar

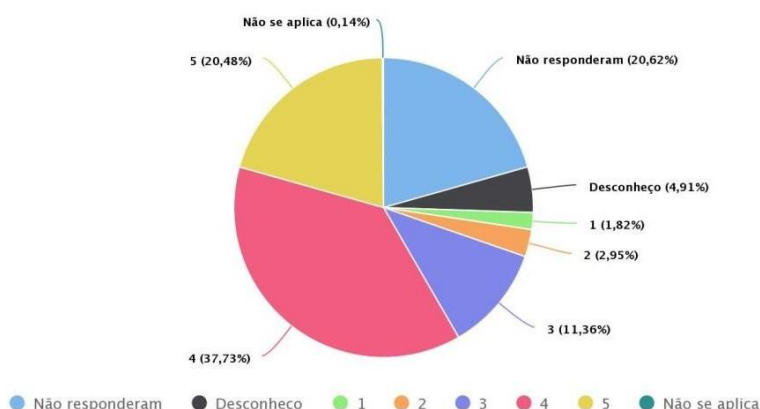
Distribuição de Frequência das Respostas



A figura 52 apresenta dados de grau de satisfação com relação à Coordenação de Administração Escolar, em que 27,07% dos respondentes afirmaram estarem satisfeitos com a coordenação; 21,74% optaram pela neutralidade; 7,85% demonstraram insatisfação e 21,74% desconhecem o setor ou o trabalho desenvolvido nele. 20,76% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 53 - Grau de satisfação - Biblioteca

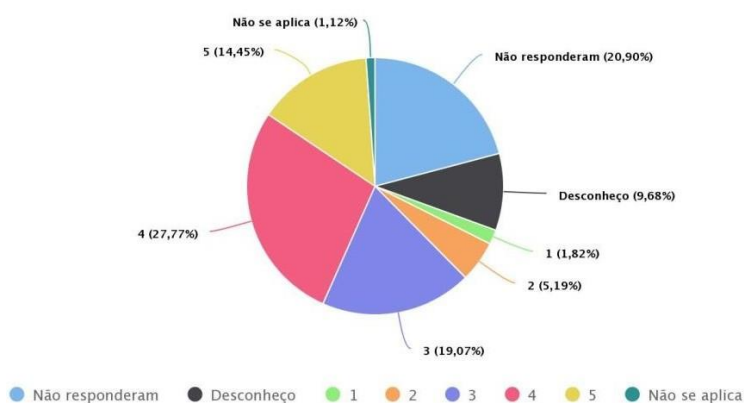
Distribuição de Frequência das Respostas



Em relação ao grau de satisfação com o setor Biblioteca, avaliado na figura 53, destaca-se que 58,21% dos respondentes se declararam satisfeitos com o trabalho do setor. Trata-se de um percentual bastante significativo; 11,36% elegeram a neutralidade; 4,77% demonstraram insatisfação; e apenas 4,91% afirmaram desconhecer o setor. 20,62% dos participantes não responderam a esse ponto.

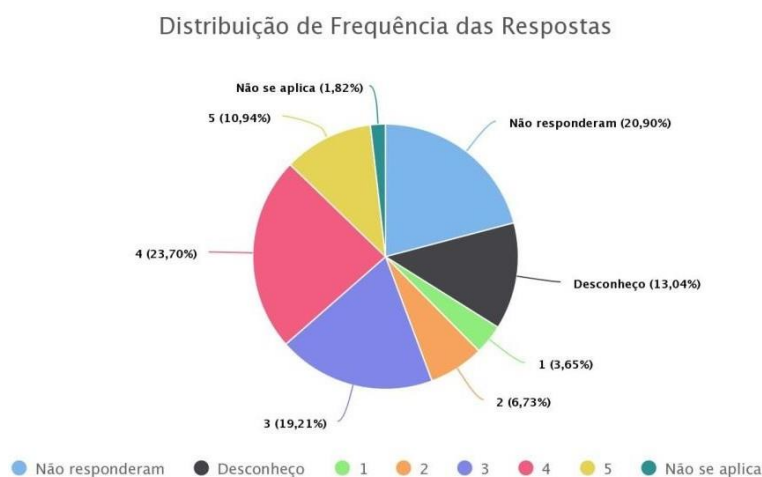
Figura 54 - Grau de satisfação - Setor de saúde

Distribuição de Frequência das Respostas



A figura 54 apresenta dados relacionados ao grau de satisfação com o setor de Saúde do CNAT. Sobre esse aspecto, 42,22% dos respondentes afirmam estarem satisfeitos com o setor; 19,07% decidiram pela neutralidade; 7,01% consideram-se insatisfeitos; e 9,68% afirmam desconhecer o setor ou o trabalho por ele desenvolvido mesmo. 20,90% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 55 - Grau de satisfação - Assistência estudantil



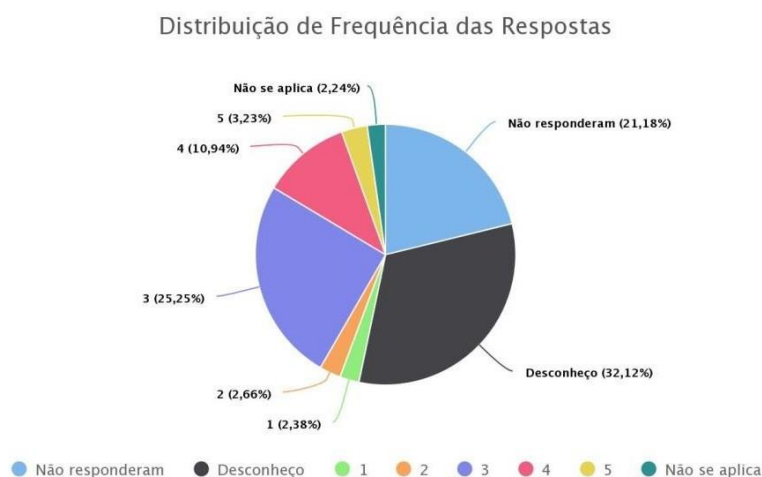
Na figura 55, destaca-se o grau de satisfação com relação ao setor de Assistência Estudantil. Sobre esse aspecto, 34,64% dos respondentes se dizem satisfeitos; 19,21% escolheram a neutralidade; 10,38% colocam-se como insatisfeitos; 13,04% afirmam desconhecer o setor ou seu serviço; e 1,82% não se consideram aptos para opinar sobre esse item. 20,90% dos participantes deixaram sem resposta essa questão.

Figura 56- Grau de satisfação - Psicologia



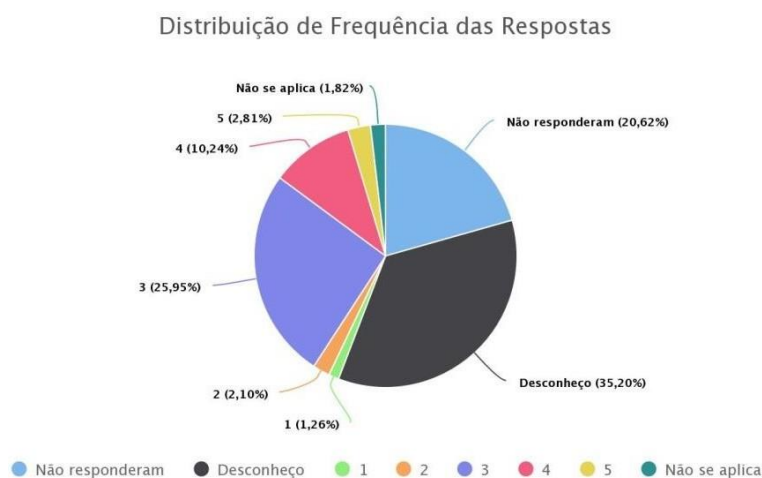
No que se refere ao grau de satisfação em relação ao setor de Psicologia, 18,84% dos respondentes declararam-se satisfeitos com o setor; 25,81% optaram pela neutralidade; 5,33% se mostraram insatisfeitos; 26,23% afirmam desconhecer as atividades do setor e 2,38% não se consideram aptos para responder sobre esse ponto. 20,34% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 57- Grau de satisfação - Conselho superior



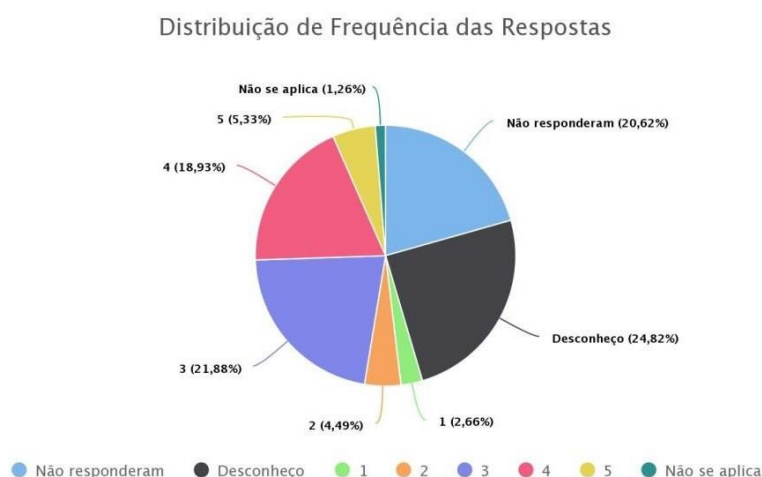
O resultado relativo ao grau de satisfação com o conselho superior, apresentado na figura 57, mostra que 14,17% dos respondentes estão satisfeitos com este conselho; 25,25% decidiram pela neutralidade; 5,04% afirmam estar insatisfeitos; 2,24% não se consideram aptos para responder a este ponto e 32,12% dos participantes declararam desconhecer o Conselho Superior. É salutar investigar o motivo do alto índice de desconhecimento desse colegiado. 21,18% dos participantes deixaram de responder a esse tópico.

Figura 58 - Grau de satisfação - Colégio de dirigentes



A figura 58 evidencia dados relativos ao grau de satisfação com o Colégio de Dirigentes do CNAT. Sobre esse aspectos, apenas 13,05% dos respondentes se mostraram satisfeitos com o colegiado; 25,95% optaram pela neutralidade; 3,36% demonstraram insatisfação; 1,82% não se consideram aptos para responder à questão. Chama a atenção 35,20% dos respondentes afirmarem desconhecer as atividades deste colegiado, o que requer uma análise mais aprofundada. 20,62% optaram por não responder à questão.

Figura 59- Grau de satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão



No que condiz ao grau de satisfação com o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, demonstrado na figura 59, temos 24,26% dos respondentes declarando-se satisfeitos; 21,88% afirmaram ser neutros; 7,15% consideram-se insatisfeitos; 24,82%

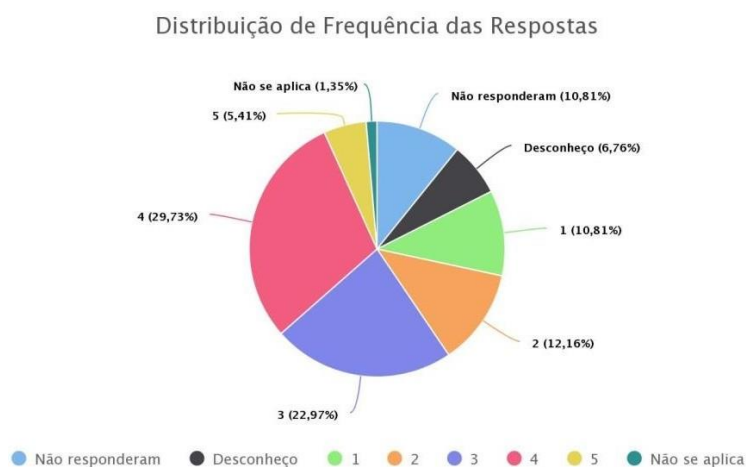
declararam desconhecer o conselho e 1,26% não se consideram aptos para responder à questão. 20,62% dos participantes não responderam a esse ponto.

Figura 60- Grau de satisfação - Procuradoria jurídica



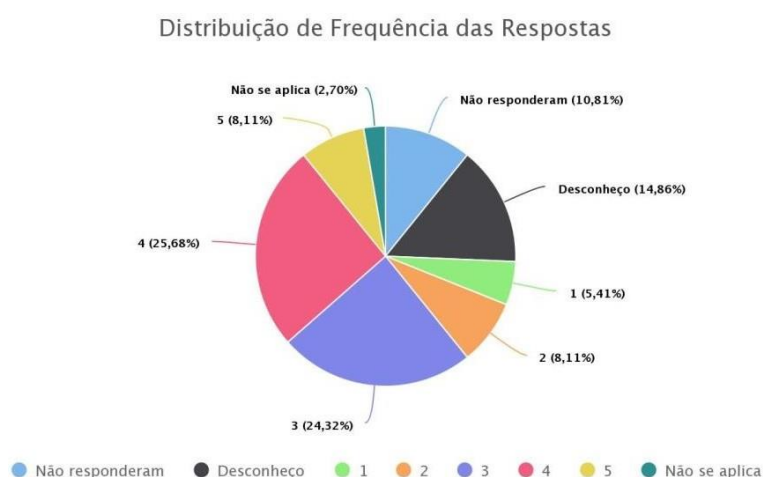
O resultado concernente ao grau de satisfação com a procuradoria Jurídica, apresentado na figura 60, mostra que 20,27% dos respondentes estão satisfeitos com esse setor, ao mesmo tempo que 21,62% afirmaram estarem insatisfeitos. Esses dados merecem ser analisados de forma mais aprofundada pelo setor. 18,92% dos respondentes decidiram pela neutralidade; 4,05% não se consideram aptos para responder ao ponto; e 25,68% dos participantes declararam desconhecer o setor ou suas atividades. Apenas 9,46% dos participantes deixaram de responder esse tópico, percentual que se diferencia da média em torno dos 20% aferidos na maioria das questões.

Figura 61- Grau de satisfação - Pró-reitoria de ensino



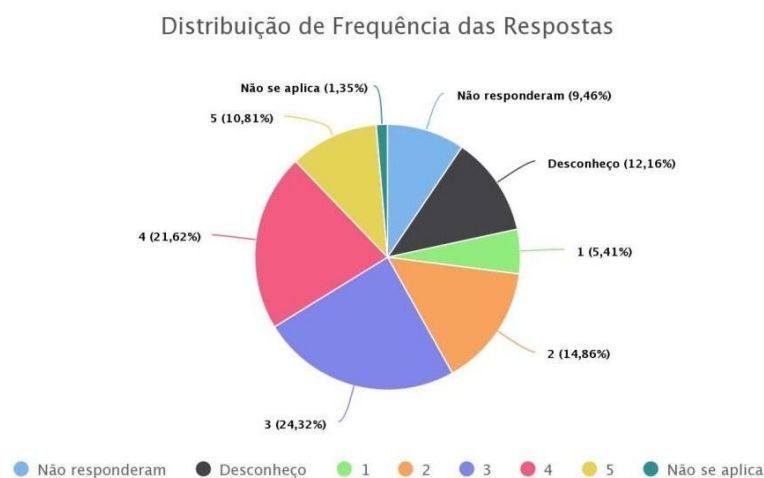
A figura 61 evidencia dados relativos ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de Ensino do IFRN. Sobre esse aspecto, 35,14% dos respondentes se mostraram satisfeitos com esse setor; 22,97% optaram pela neutralidade; 22,97% evidenciaram a sua insatisfação; 1,35% não se consideram aptos para responder; 6,76% dos respondentes afirmaram desconhecer as atividades desta Pró-reitoria e 10,81% optaram por não responder à questão.

Figura 62- Grau de satisfação - Pró-reitoria de extensão



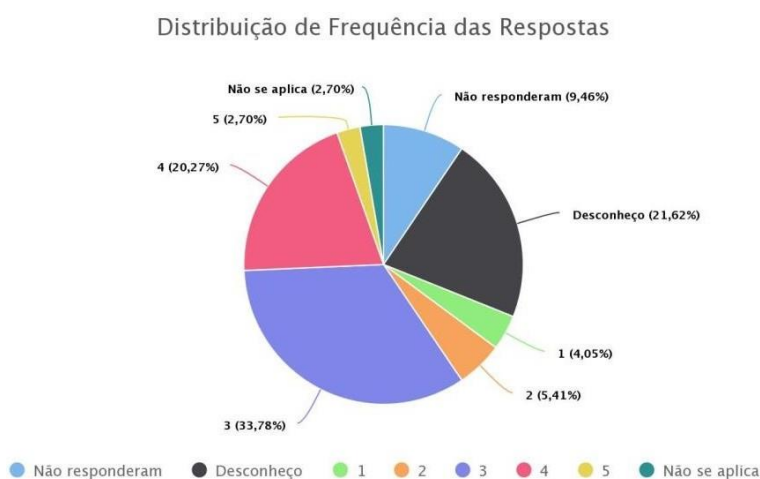
O resultado referente ao grau de satisfação com Pró-reitoria de Extensão do IFRN, apresentado na figura 62, mostra que 33,79% dos respondentes estão satisfeitos com essa Pró-reitoria; 24,32% decidiram pela neutralidade; 13,52% afirmam estar insatisfeitos; 2,70% não se consideram aptos para responder a esse ponto e 14,86% dos participantes declararam desconhecer o setor. 10,81% dos participantes deixaram de responder a esse tópico.

Figura 63 Grau de satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação



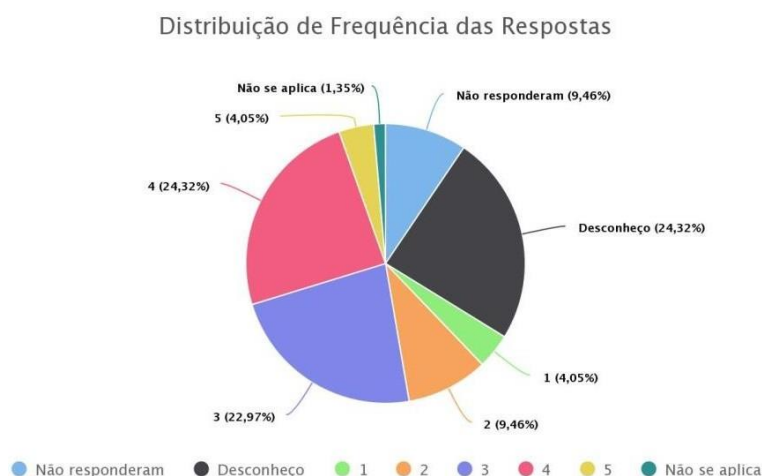
A figura 63 evidencia dados relativos ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação do IFRN. Sobre esse aspecto, 32,43% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a Pró-reitoria; 24,32% optaram pela neutralidade; 20,27% demonstraram a sua insatisfação; 1,35% não se consideram aptos para responder; 12,16% dos respondentes afirmam desconhecer as atividades da Pró-reitoria e 9,46% decidiram não responder a esse tópico.

Figura 64- Grau de satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional



O resultado referente ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional, apresentado na figura 64, evidencia que 22,97% dos respondentes estão satisfeitos com esse setor; 33,78% dos respondentes decidiram pela neutralidade; 9,46% estão insatisfeitos; 2,70% não se consideram aptos para responder a este aspecto e 21,62% dos participantes declararam desconhecer o setor ou suas atividades. 9,46% dos participantes deixaram de responder a esse tópico.

Figura 65- Grau de satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis



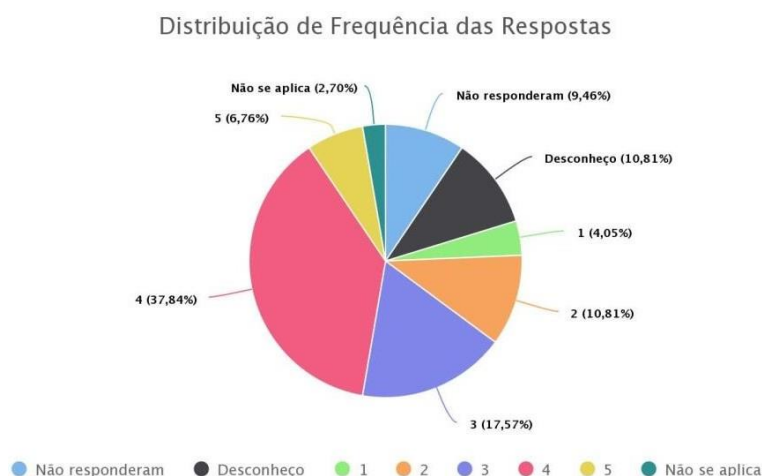
A figura 65 evidencia dados relativos ao grau de satisfação com a Diretoria de gestão de atividades estudantis. Sobre esse aspecto, 28,37% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a Diretoria; 22,97% optaram pela neutralidade; 13,51% demonstraram a sua insatisfação; 1,35% não se consideram aptos para responder; 24,32% dos respondentes afirmaram desconhecer as atividades da diretoria e 9,46% optaram por não responder a esse tópico.

Figura 66- Grau de satisfação - Diretoria de gestão de pessoas



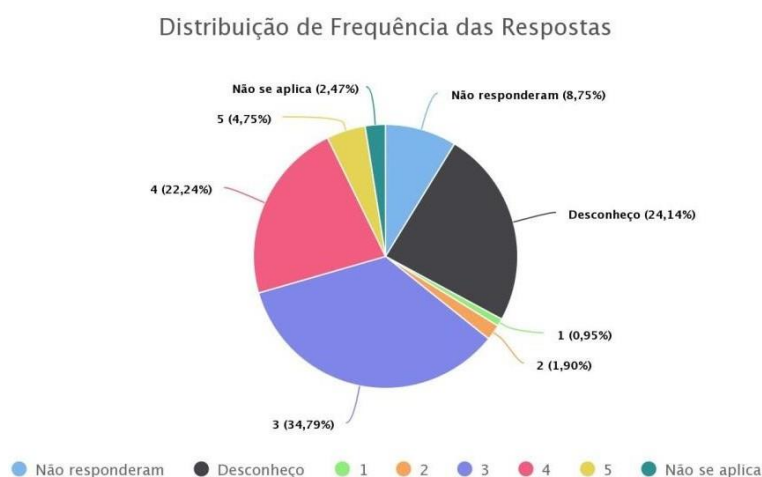
A figura 66 evidencia dados relativos ao grau de satisfação com a Diretoria de gestão de pessoas do CNAT. Sobre esse aspecto, 37,84% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a diretoria; 22,97% optaram pela neutralidade; 22,97% demonstraram insatisfação; apenas 6,76% dos respondentes afirmaram desconhecer as atividades dessa diretoria e 9,46% optaram por não responder à questão.

Figura 67 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação



No que se refere ao grau de satisfação em relação a Diretoria de gestão de tecnologia da informação, 44,6% dos respondentes declararam-se satisfeitos com o setor; 17,57% optaram pela neutralidade; 14,86% se mostraram insatisfeitos; 10,81% afirmam desconhecer as atividades do setor e 2,70% não se consideram aptos para responder a esse ponto. 9,46% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 68- Grau de satisfação - Pró-reitoria de administração



A figura 68 destaca dados relativos ao grau de satisfação com a Pró-reitoria de administração. Sobre esse aspecto, 26,99% dos respondentes se mostraram satisfeitos com o setor; 34,79% optaram pela neutralidade; 2,85% demonstraram insatisfação; 2,47% não se consideram aptos para responder esse item; 24,14% dos respondentes afirmaram desconhecer as atividades dessa diretoria. 9,46% optaram por não responder à questão. É importante evidenciar os altos índices de neutralidade e desconhecimento com relação a essa Pró-reitoria.

Figura 69- Grau de satisfação - Comissão de ética

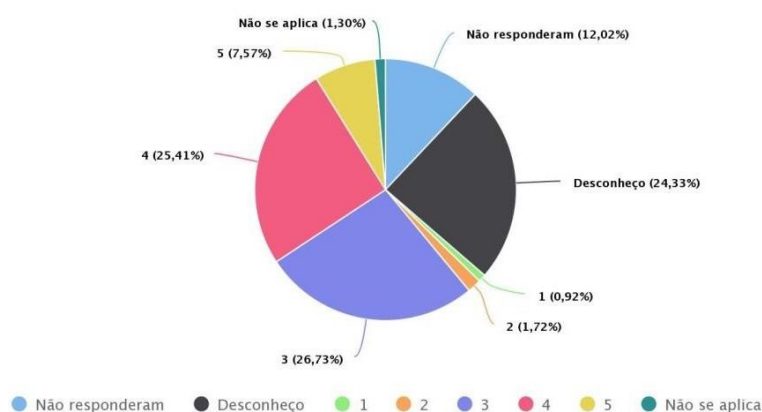
Distribuição de Frequência das Respostas



O resultado referente ao grau de satisfação com a Comissão de ética do IFRN, apresentado na figura 69, evidencia que 15,59% dos respondentes estão satisfeitos com esse setor; 29,09% dos participantes decidiram pela neutralidade; 4,18% estão insatisfeitos; 3,23% não se consideram aptos para responder a este aspecto e 38,97% dos participantes declararam desconhecer o setor ou suas atividades. 8,94% dos participantes deixaram de responder ao tópico. Mais uma vez destacam-se os altos índices de neutralidade e desconhecimento em relação a essa Comissão.

Figura 70- Grau de satisfação - CPA

Distribuição de Frequência das Respostas

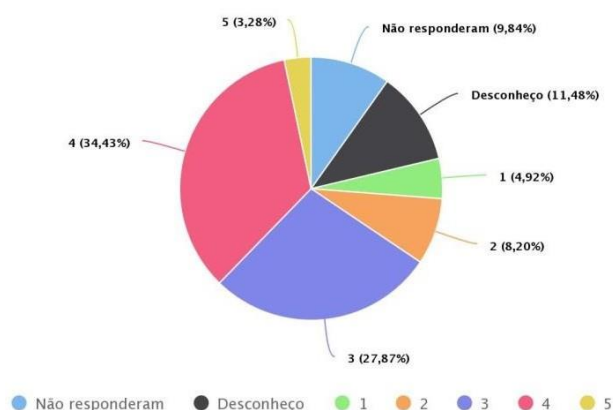


A figura 70 evidencia dados relativos ao grau de satisfação com a Comissão Permanente de Avaliação – CPA. Sobre esse aspecto, 32,98% dos respondentes se mostraram satisfeitos com essa Comissão; 26,73% optaram pela neutralidade; 2,64% demonstraram insatisfação; 1,30% não se consideram aptos a responder; 24,33% dos

participantes afirmaram desconhecer as atividades dessa diretoria e 12,02% optaram por não responder à questão.

Figura 71- Grau de satisfação - CPPD

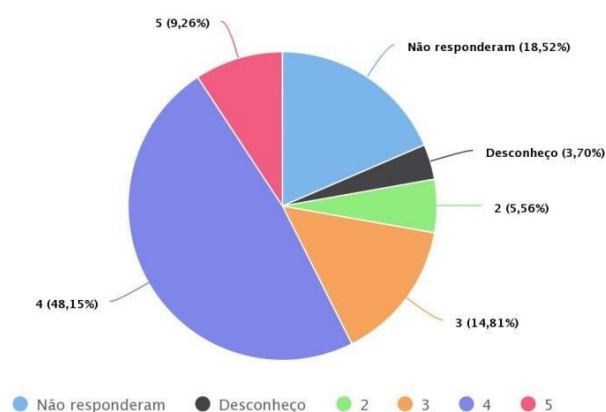
Distribuição de Frequência das Respostas



A figura 71 mostra os dados relativos ao grau de satisfação com a Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD. Sobre esse aspecto, 37,71% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a Comissão; 27,87% decidiram pela neutralidade; 13,12% demonstraram insatisfação; 11,48% dos participantes afirmaram desconhecer as atividades dessa Comissão e 9,84% optaram por não responder a esse tópico.

Figura 72- Grau de satisfação - CIS/PCCTAE

Distribuição de Frequência das Respostas

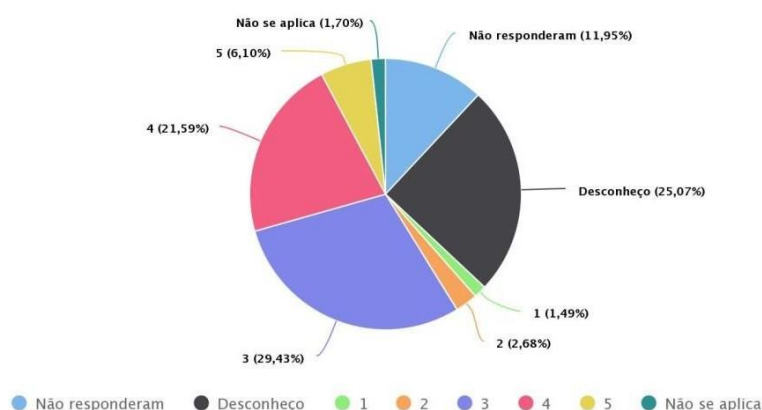


O resultado referente ao grau de satisfação com a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos-Administrativos em Educação

do IFRN, apresentado na figura 72, evidencia que 57,41% dos respondentes estão satisfeitos com a comissão; 14,81% dos participantes decidiram pela neutralidade; 5,56% estão insatisfeitos; apenas 3,70% dos participantes declararam desconhecer a comissão ou suas atividades. 18,52% dos participantes deixaram de responder este tópico. Destaca-se que mais de 50% dos respondentes demonstraram satisfação com a comissão avaliada.

Figura 73- Grau de satisfação - Ouvidoria

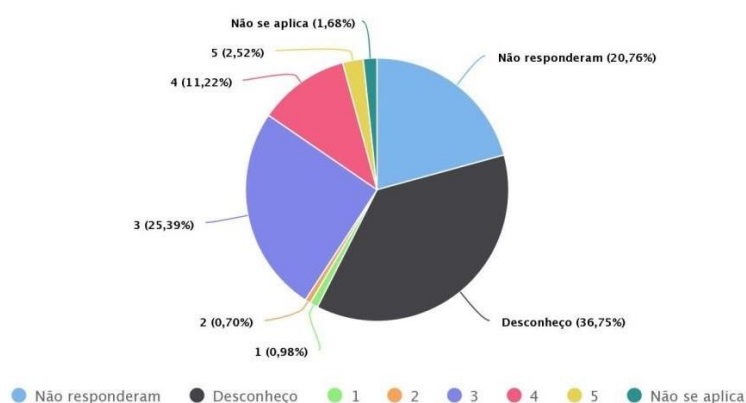
Distribuição de Frequência das Respostas



O grau de satisfação dos respondentes com relação à Ouvidoria, apresentado na figura 73, demonstra que 27,69% dos respondentes estão satisfeitos com o órgão, 29,43% elegeram a neutralidade; 4,17% se colocam como insatisfeitos; 1,70% não se acham aptos para opinar e 25,07% afirmam desconhecer o órgão. 11,95% dos participantes não responderam.

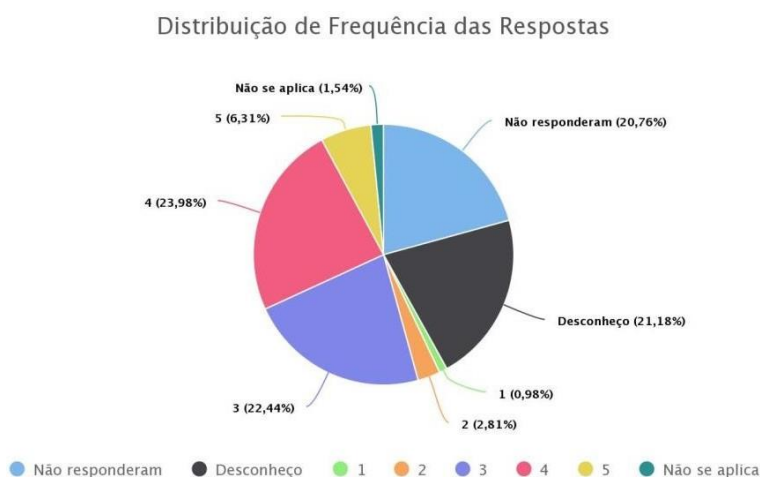
Figura 74- Grau de satisfação - Coord. multimeios

Distribuição de Frequência das Respostas



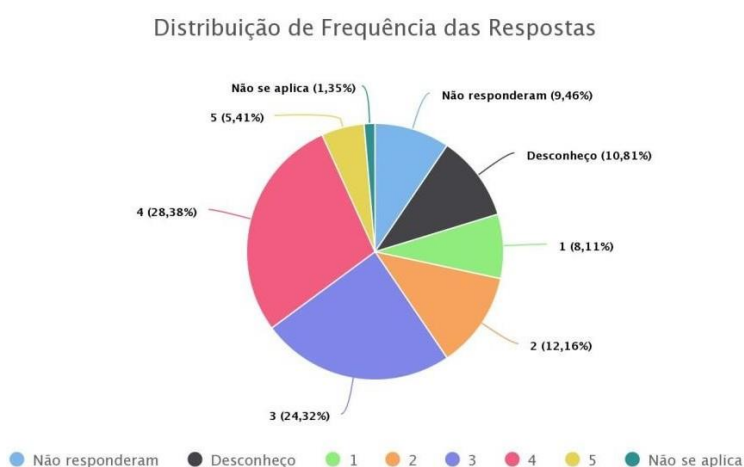
A figura 74 evidencia dados referentes ao grau de satisfação com a Coordenação de Multimeios. Sobre esse aspecto, 13,74% dos respondentes se mostraram satisfeitos; 25,39% optaram pela neutralidade; 1,68% declaram-se insatisfeitos; 1,68% não se consideram aptos para responder; 36,75% afirmaram desconhecer a coordenação e 20,76% dos participantes não responderam.

Figura 75- Grau de satisfação - Dir. de gestão e tecnologia da informação



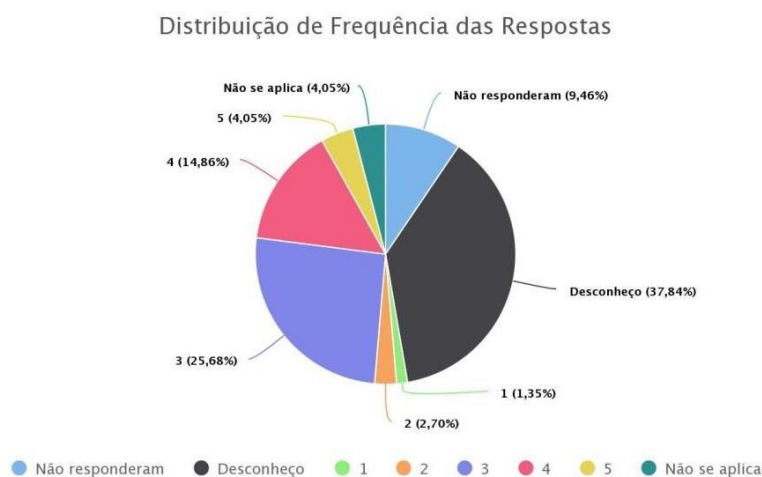
O grau de satisfação com a Diretoria de gestão e tecnologia da informação do CNAT, apresentados na figura 75, demonstra que 30,29% dos respondentes estão satisfeitos com a Diretoria; 22,44% optaram pela neutralidade; 3,79% estão insatisfeitos; 21,18% afirmam desconhecer a diretoria ou seu trabalho e 20,76% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 76- Grau de satisfação - Dir. de administração de pessoal



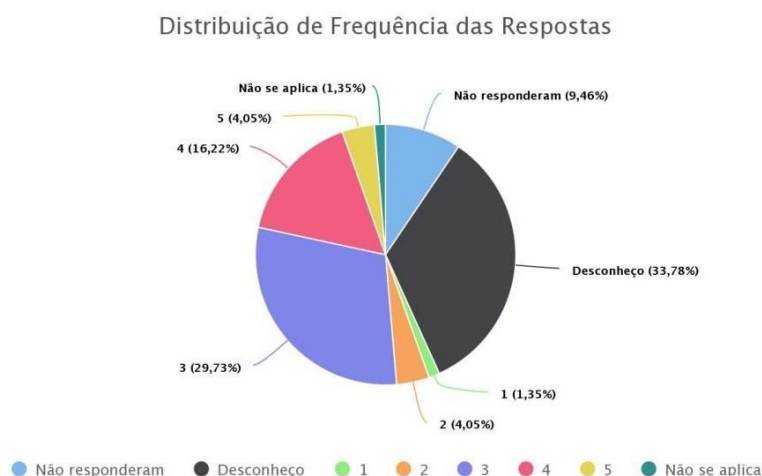
A figura 76 destaca o grau de satisfação em relação a Diretoria de Administração de Pessoal. Sobre esse aspecto, 33,79% dos respondentes estão satisfeitos com a Diretoria; 24,32% optaram pela neutralidade; 20,27% estão insatisfeitos; 1,35% não se consideram aptos para responder; 10,81% afirmam desconhecer a diretoria ou seu trabalho e 9,46% dos participantes não responderam.

Figura 77 - Grau de satisfação - Coord. de contratos e convênios



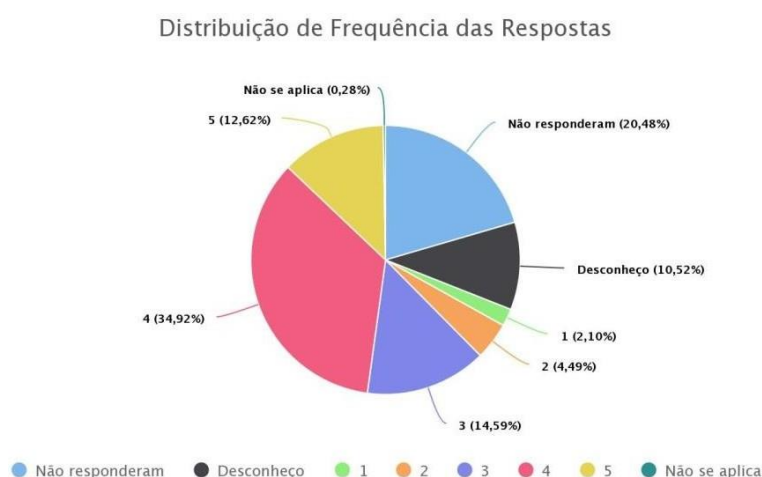
A figura 77 demonstra o grau de satisfação em relação a Coordenação de contratos e convênios. Sobre esse aspecto, 18,91% dos respondentes estão satisfeitos com a coordenação; 25,68% optaram pela neutralidade; 4,05% estão insatisfeitos; 4,05% não se consideram aptos para responder; 37,84% afirmam desconhecer a diretoria ou seu trabalho e 9,46% dos participantes não responderam ao item. Temos, mais uma vez, um alto grau de desconhecimento em relação a um setor do CNAT.

Figura 78 - Grau de satisfação - Coord. de patrimônio



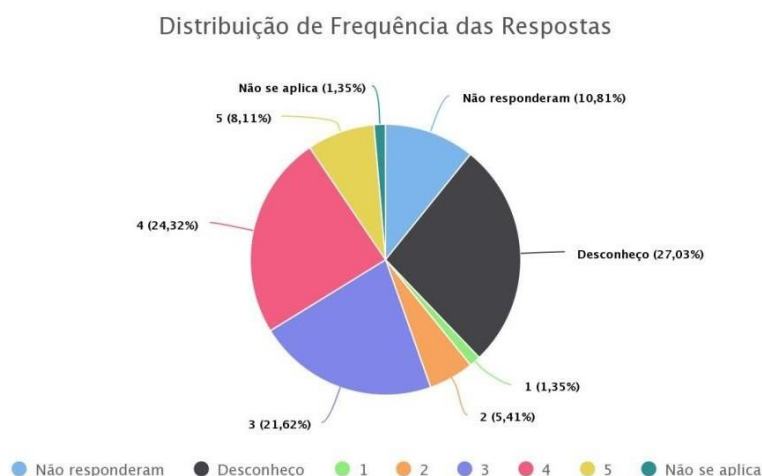
Em relação à figura 78, a qual evidencia o grau de satisfação em relação Coordenação de Patrimônio, temos 20,27% dos respondentes demonstrando satisfação com o setor; 29,73% decidindo pela neutralidade; 5,4% declarando-se insatisfeitos; 1,35% não se consideraram aptos para responder; 33,78% desconhecem a coordenação e 9,46% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 79 - Grau de satisfação - Coord. de limpeza e urbanismo



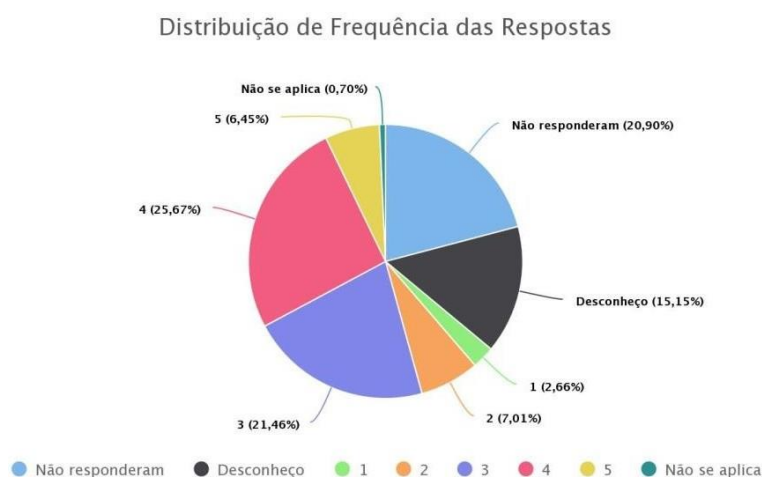
A figura 79 evidencia dados referentes ao grau de satisfação com a Coordenação de Limpeza e Urbanismo. Sobre esse aspecto, 47,54% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a coordenação; 14,59% optaram pela neutralidade; 0,28% não se consideram aptos a responder o item; 6,59% afirmaram estar insatisfeitos e 10,52% desconhecem a coordenação. 20,48% dos participantes não responderam à questão.

Figura 80- Grau de satisfação - Coord. de contabilidade e finanças



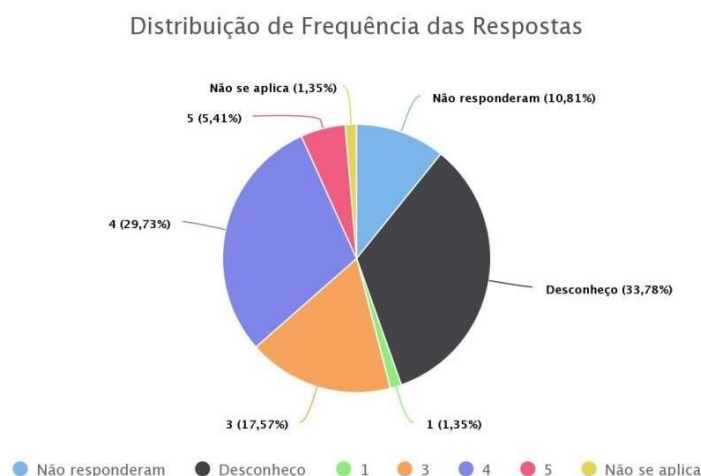
A figura 80, relativa ao grau de satisfação com a Coordenação de Contabilidade e Finanças, evidencia que 32,43% dos respondentes demonstraram satisfação com a coordenação; 21,62% optaram pela neutralidade; 1,35% não se consideram aptos para responder ao item; 6,76% afirmaram estar insatisfeitos e 27,03% desconhecem a coordenação. 10,81% dos participantes não responderam à questão.

Figura 81 - Grau de satisfação - Coord. de comunicação e segurança



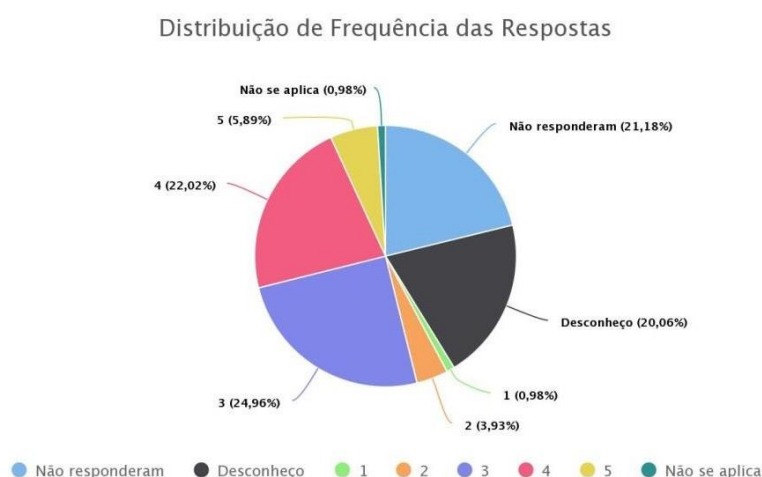
Os dados sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Comunicação e Segurança, apresentados na figura 81, demonstram que 32,12% dos respondentes estão satisfeitos com a coordenação; 21,46% optaram pela neutralidade; 0,70% não se consideram aptos a responder; 9,67% afirmam estar insatisfeitos e 15,15% desconhecem a coordenação ou seu trabalho. 20,90% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 82 - Grau de satisfação - Coord. de almoxarifado



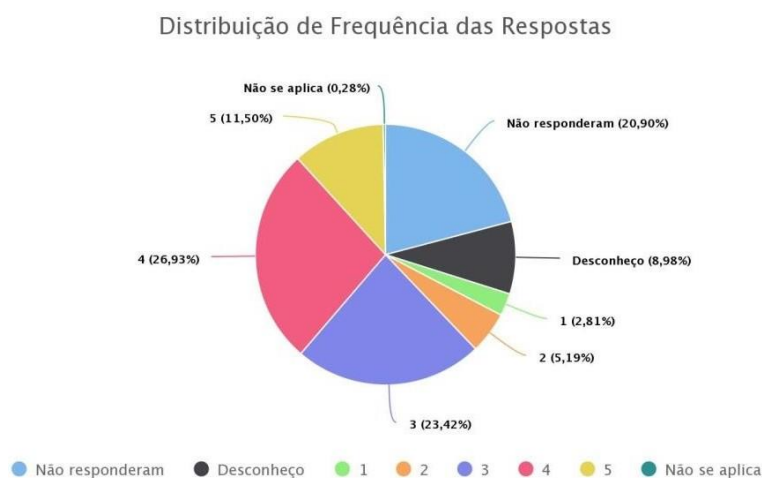
A figura 82, relativa ao grau de satisfação com a Coordenação de Almoxarifado, destaca que 35,14% dos respondentes demonstraram satisfação com a coordenação; 17,57% optaram pela neutralidade; 1,35% não se consideram aptos para responder ao item; 1,35% afirmaram estar insatisfeitos e 33,78% desconhecem a coordenação. 10,81% dos participantes não responderam ao tópico.

Figura 83 - Grau de satisfação - Coord. de administração da sede e manutenção



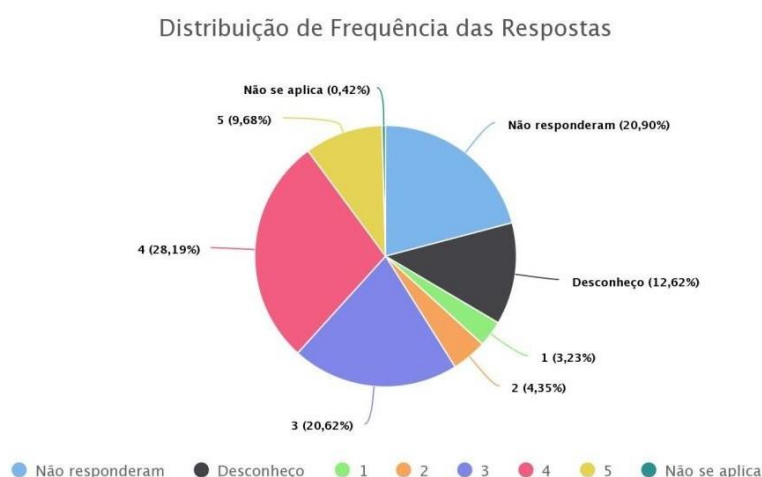
No que condiz ao grau de satisfação com a Coordenação de Administração da Sede e Manutenção, evidenciado na figura 83, temos 27,91% dos respondentes satisfeitos com a coordenação; 24,96% afirmaram ser neutros; 4,91% demonstraram insatisfação; 0,28% não se consideram aptos a responder; 20,06% disseram desconhecer o setor e 21,18% dos participantes não responderam a esse ponto.

Figura 84 - Grau de satisfação - Diretoria de ensino



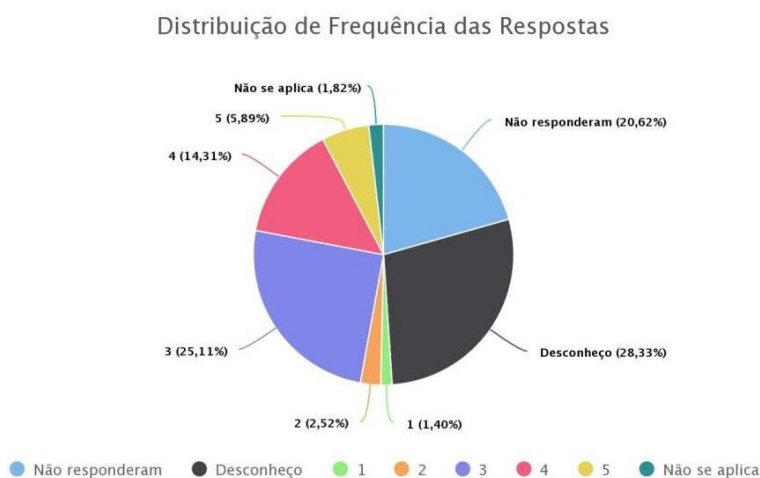
Os dados sobre o grau de satisfação com a Diretoria de Ensino, apresentados na figura 84, demonstram que 38,43% dos respondentes estão satisfeitos com essa diretoria; 23,42% optaram pela neutralidade; 0,28% não se consideram aptos a responder; 8% afirmam estar insatisfeitos e 8,98% afirmam que desconhecem a diretoria ou seu trabalho. 20,90% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 85 - Grau de satisfação - Coord. pedagógica



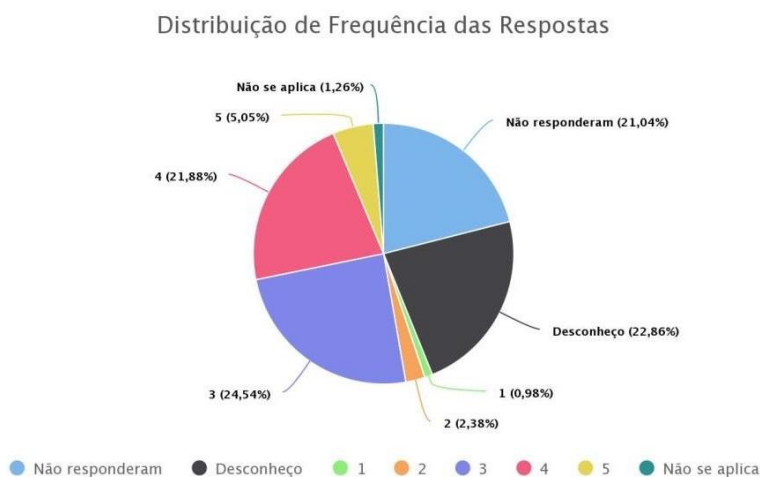
A figura 85 evidencia dados referentes ao grau de satisfação com a Coordenação Pedagógica. Sobre esse aspecto, 37,87% dos respondentes se mostraram satisfeitos com o setor; 20,62% elegeram a neutralidade; 0,42% não se consideram aptos a responder; 7,58% afirmaram estar insatisfeitos e 12,62% desconhecem a coordenação ou o seu trabalho. 20,90% dos participantes não responderam a essa questão.

Figura 86 - Grau de satisfação - Coord. de desporto



A figura 86 apresenta dados referentes ao grau de satisfação com a Coordenação de Desportos. Sobre esse aspecto, 20,20% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a coordenação; 25,11% optaram pela neutralidade; 1,82% não se consideram aptos a responder; 3,92% afirmaram estar insatisfeitos e 28,33% disseram desconhecer a coordenação ou o seu trabalho. 20,62% dos participantes não responderam a essa questão.

Figura 87- Grau de satisfação - Coord. de registros acadêmicos



Os dados sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Registros Acadêmicos, apresentados na figura 87, demonstram que 26,93% dos respondentes estão satisfeitos com essa coordenação; 24,54% optaram pela neutralidade; 1,26% não se consideram aptos a responder; 3,36% afirmam estar insatisfeitos e 22,86% afirmam que desconhecem a coordenação ou o seu trabalho. 21,04% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 88 - Grau de satisfação - Diretoria de atividades estudantis



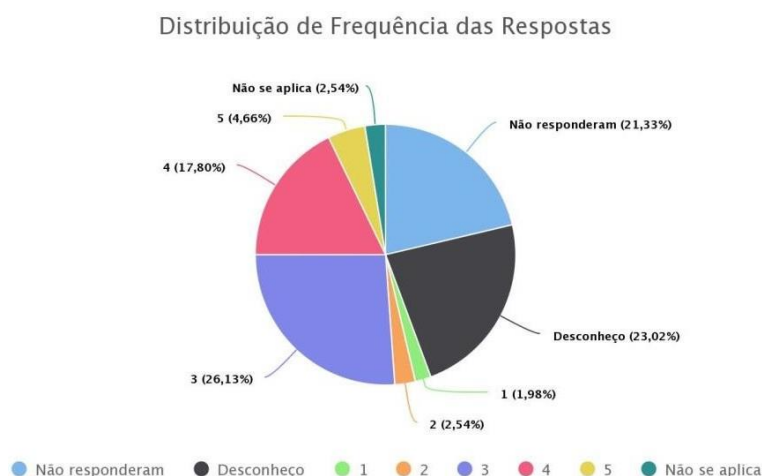
A figura 88 apresenta dados referentes ao grau de satisfação com a Diretoria de Atividades Estudantis do CNAT. Sobre esse aspecto, 27,91% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a diretoria; 24,96% optaram pela neutralidade; 0,84% não se consideram aptos a responder; 5,05% afirmaram estar insatisfeitos e 20,20% disseram desconhecer a diretoria ou o seu trabalho. 21,04% dos participantes não responderam a essa questão.

Figura 89 - Grau de satisfação - Diretoria de extensão



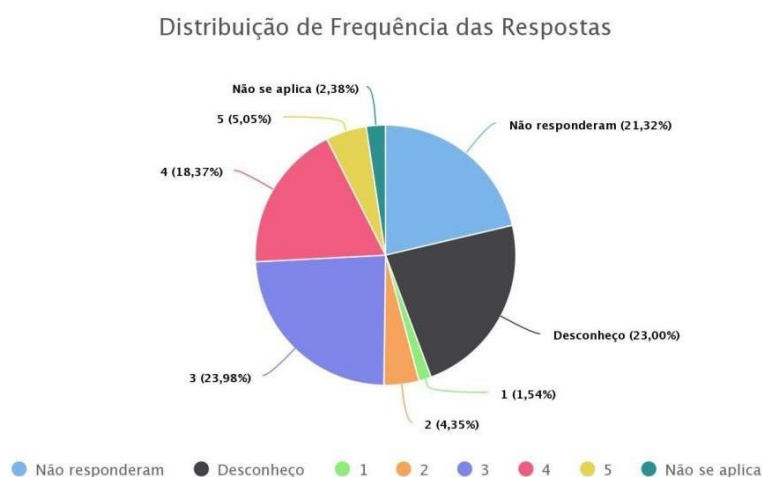
No que condiz ao grau de satisfação com a Diretoria de Extensão, evidenciado na figura 89, temos 25,25% dos respondentes demonstrando-se satisfeitos com o setor; 26,37% afirmaram ser neutros; 1,68% não se consideram aptos a responder; 6,17% afirmaram estar insatisfeitos; 19,35% disseram desconhecer o setor e 21,18% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 90 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências



A figura 90 apresenta dados referentes ao grau de satisfação com a Diretoria Acadêmica de Ciências. Sobre esse aspecto, 22,46% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a diretoria; 26,13% optaram pela neutralidade; 2,54% não se consideram aptos a responder; 4,52% afirmaram estar insatisfeitos e 23,02% disseram desconhecer a diretoria ou o seu trabalho. 21,33% dos participantes não responderam a essa questão.

Figura 91 - Grau de satisfação - Diretoria de pesquisa e inovação



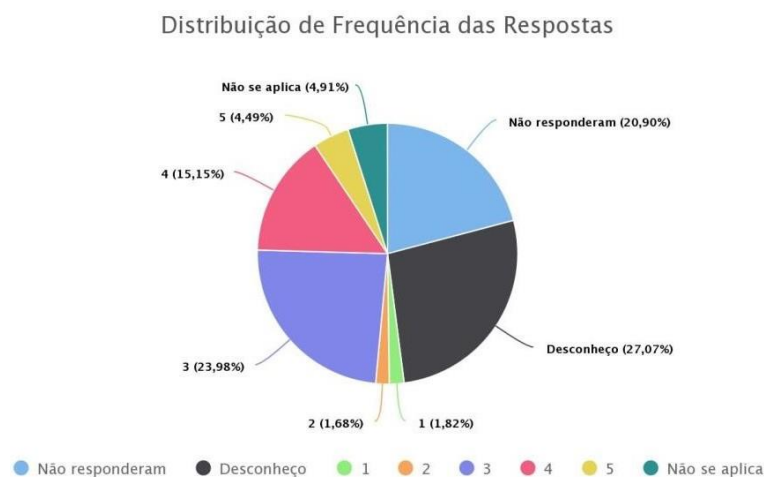
A figura 91 apresenta dados relacionados ao grau de satisfação com a Diretoria de Pesquisa e Inovação. Sobre esse aspecto, 23,42% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a diretoria; 23,98% optaram pela neutralidade; 2,28% não se consideram aptos a responder; 5,89% afirmaram estar insatisfeitos e 23,00% disseram desconhecer a diretoria ou o seu trabalho. 21,32% dos participantes não responderam a este ponto.

Figura 92- Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação básica



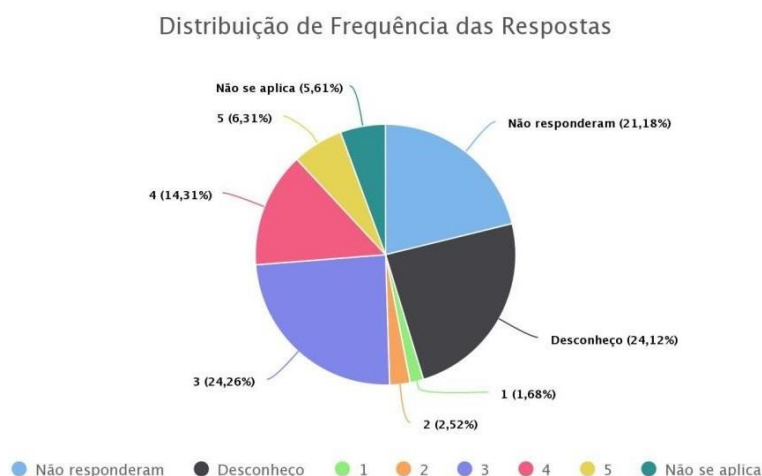
Os dados sobre o grau de satisfação com a Coordenação de Educação Básica da Diretoria Acadêmica de Ciências, apresentados na figura 92, demonstram que 17,96% dos respondentes estão satisfeitos com a coordenação; 25,11% optaram pela neutralidade; 1,96% afirmam estar insatisfeitos; 25,59% afirmam que desconhecem a coordenação ou o seu trabalho e 4,63% não se acham aptos a responder. 20,76% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 93 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação superior



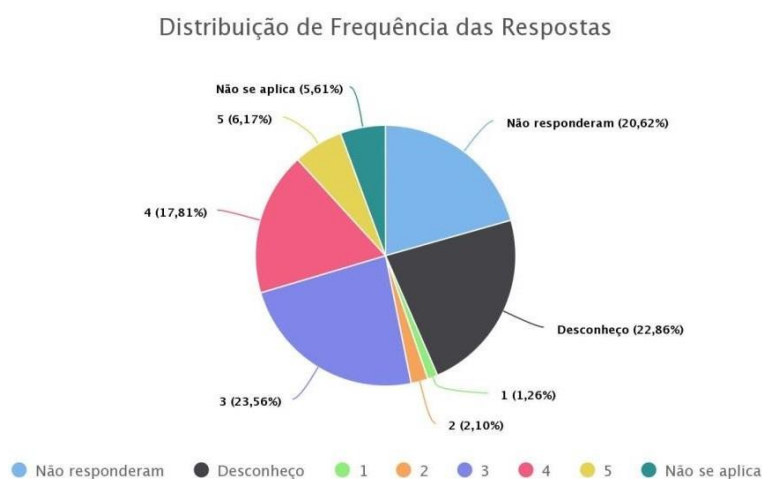
No que condiz ao grau de satisfação com a Coordenação de Educação Superior da Diretoria Acadêmica de Ciências, evidenciado na figura 93, temos 19,64% dos respondentes afirmando estar satisfeitos com a coordenação; 23,98% decidiram pela neutralidade; 3,5% dizem estar insatisfeitos; 4,91% não se acham aptos a responder; 27,07% afirmam desconhecer a coordenação e 20,90% dos participantes não responderam ao tópico.

Figura 94 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de recursos naturais



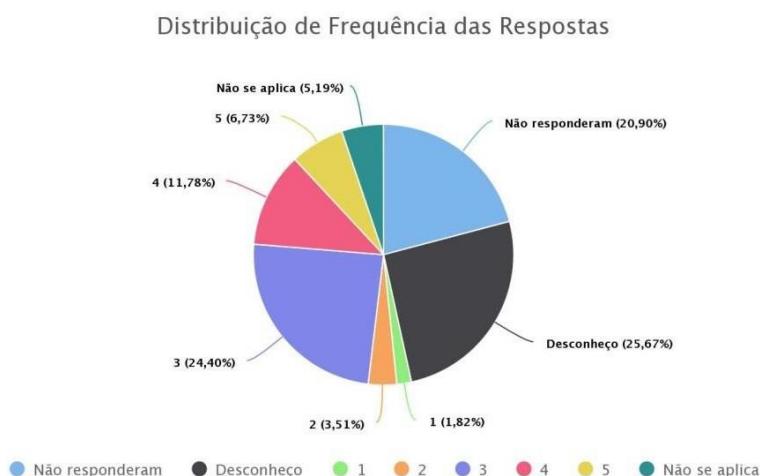
Os dados sobre o grau de satisfação com a Diretoria Acadêmica de Recursos Naturais, apresentados na figura 94, demonstram que 20,62% dos respondentes estão satisfeitos com a diretoria; 24,26% optaram pela neutralidade; 4,20% afirmam estar insatisfeitos; 24,12% afirmam que desconhecem a diretoria ou o seu trabalho e 5,61% não se acham aptos a responder. 21,18% dos participantes não responderam a esse item.

Figura 95 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de gestão e tecnologia da informação



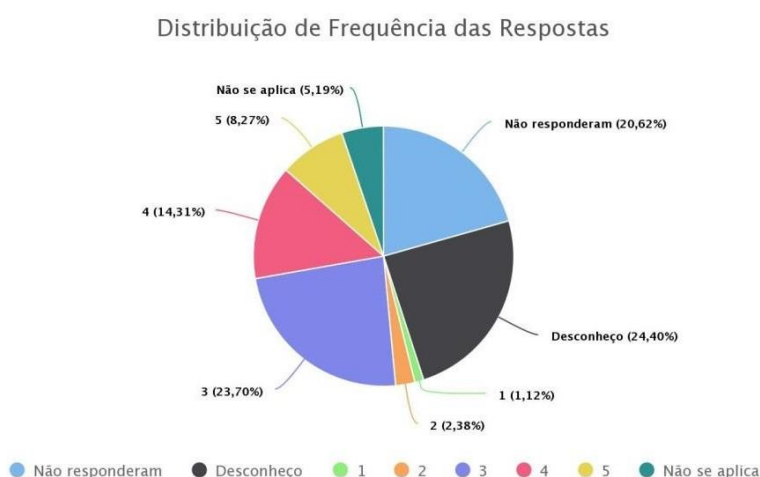
A figura 95 apresenta dados relacionados ao grau de satisfação com a Diretoria Acadêmica de Gestão e Tecnologia da Informação. Sobre esse aspecto, 23,98% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a diretoria; 23,56% optaram pela neutralidade; 3,36% afirmaram estar insatisfeitos; 5,61% não se consideram aptos a responder e 22,86% disseram desconhecer a diretoria ou o seu trabalho. 20,62% dos participantes não responderam a esse ponto.

Figura 96 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de indústria



A figura 96 apresenta dados relacionados ao grau de satisfação com a Diretoria Acadêmica de Indústria. Sobre esse aspecto, 18,51% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a diretoria; 24,40% optaram pela neutralidade; 5,33% afirmaram estar insatisfeitos; 5,19% não se acham aptos a responder e 25,67% disseram desconhecer a diretoria ou o seu trabalho. 20,90% dos participantes não responderam a esse ponto.

Figura 97 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de construção civil



No que condiz ao grau de satisfação com a Diretoria Acadêmica de Construção Civil, evidenciado na figura 97, temos 22,58% dos respondentes afirmando estar satisfeitos com a diretoria; 23,70% decidiram pela neutralidade; 3,50% revelaram estar insatisfeitos; 5,19% não se consideram aptos a responder e 24,40% afirmam desconhecer a diretoria. 20,62% dos participantes não responderam a esse tópico.

3.1.4 EIXO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS

3.1.4.1 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: GESTOR.

1. Gestão de pessoas

- Sem registro de contribuições.

2. Infraestrutura

- Sem registro de contribuições.

3. Gestão administrativa e financeira

- Sem registro de contribuições.

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Sem registro de contribuições.

5. Assistência Estudantil

- Sem registro de contribuições.

3.1.4.2 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS.

1. Gestão de pessoas

- Planejar e implementar cursos específicos para o quadro de técnicos-administrativos.
- Distribuir melhor o número de estagiários e bolsistas.

2. Infraestrutura

- Sem registro de contribuições.

3. Gestão administrativa e financeira

- Apresentar com mais clareza o planejamento institucional, uma vez que este necessita de ser mais divulgado e implementado de maneira participativa.
- Dar retorno relativo às ações contempladas e não contempladas no planejamento institucional.
- Destinar verba exclusiva para inclusão e acessibilidade.

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Implantar o funcionamento do turno noturno para os cursos superiores de tecnologia.
- Revisar os horários de funcionamento dos cursos para melhor atender às necessidades da demanda.

5. Assistência Estudantil

- Promover, com efetividade, ações sociais para inclusão plena de alunos com deficiência.
- Acompanhar os alunos a fim de que possa ser amenizado o problema da evasão. Para isso, devem ser desenvolvidas ações integradas entre os diversos setores do Instituto e as famílias.

3.1.4.3 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: ETEP.

1. Gestão de pessoas

- Sem registro de contribuições.

2. Infraestrutura

- Sem registro de contribuições.

3. Gestão administrativa e financeira

- Sem registro de contribuições.

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Sem registro de contribuições.

5. Assistência Estudantil

Sem registro de contribuições.

3.1.4.4 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: DOCENTE.

1. Gestão de pessoas

- Implantar política de capacitação para os servidores nas Diretorias Acadêmicas, por meio de regulamentação institucional, de modo a proporcionar benefícios para todos.

2. Infraestrutura

- Sem registro de contribuições.

3. Gestão administrativa e financeira

- Inserir, no planejamento do CNAT, ações/programas de melhorias que favoreçam o diálogo com as esferas governamentais, a iniciativa privada, os agentes de financiamento nacionais e internacionais, dentre outros.
- Otimizar o instrumento de coleta de informações da avaliação institucional, tornando-o menor e mais simples de responder, permitindo ao respondente se aprofundar apenas nas áreas que julgar ter contribuições efetivas ao processo de avaliação.
- Publicar melhor os resultados da avaliação institucional, bem como as ações tomadas, relativas aos encaminhamentos apresentados no relatório.
- Melhorar a comunicação sobre o que foi planejado e realizado no CNAT.
- Criar ações para aperfeiçoar o funcionamento das diretorias acadêmicas.
- Realizar planejamento que garanta margens para contingências e flexibilidades, proporcionando condições para que se faça eficaz ao longo do período para o qual está programado.

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Envolver docentes, alunos e profissionais especializados na discussão e implementação de ações relativas ao *marketing* institucional, reforçando todos os serviços oferecidos à sociedade pela Instituição.
- Realizar exposições profissionais para estimular os alunos.
- Realizar pesquisa de mercado para oferta de cursos.
- Elaborar um planejamento por área, como, por exemplo: se há uma especificidade na área de Arte, então, seria pertinente que os professores de Arte tivessem momentos de planejamento.

5. Assistência Estudantil

- Sem registro de contribuições.

3.1.4.5 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES. SEGMENTO: ESTUDANTES.

1. Gestão de pessoas

- Realizar concurso público em que sejam destinadas vagas para as áreas de gestão, contemplando inclusive o Tecnólogo em Gestão Pública.

2. Infraestrutura

- Solucionar o problema da falta de pessoal no “**Assisão**”, porque isso está prejudicando os alunos.
- Alterar o horário de limpeza dos banheiros e vestiários do CNAT. Esses espaços estão sendo limpos pela equipe responsável, nos horários dos intervalos quando há maior procura e necessidade de uso destes espaços.
- Construir banheiros nas Diretorias.
- Melhorar a limpeza dos banheiros (colocar sabão para os alunos lavarem as mãos).
- Melhorar a disposição dos equipamentos nos laboratórios de informática.

- Disponibilizar um lugar fora da biblioteca para os alunos estudarem.
- Melhorar o serviço de internet do Campus, ou seja, melhorar a rede *wifi*.
- Melhorar a qualidade da água dos bebedouros, pois está com a cor meio marrom, avermelhada (como se fosse barro), e o gosto é horrível (parece que contém cola de cano).
- Colocar alguns ventiladores na oficina da DIACIN.
- Criar um espaço de descanso para os alunos que passam o dia inteiro na Instituição, ou seja, praticamente moram no CNAT.
- Analisar melhor a disposição final do lixo do CNAT. Como futura Técnica em Controle Ambiental, vejo a irregularidade e a falta de controle desse lixo. Aprendemos, tanto isso, nas salas de aulas e, infelizmente, não é tão bem aplicado.
- Agilizar o processo de manutenção dos computadores, pois muitas vezes precisamos entrar em 3 ou 4 computadores para podermos ter acesso e isso demora muito tempo.
- Construir um teto verde nas rosquinhas, com trepadeiras, conectando cada árvore.
- Criar área livre com mesas para estudo e um lugar com redes para o descanso nos tempos livres.
- Criar uma área de lazer, voltada aos alunos que sofrem de ansiedade, entre outras coisas.
- Realizar a revitalização do espaço do gramado, ao lado da DIAREN e do NIT, para o convívio social, uma vez que o espaço não está sendo utilizado, adequadamente. Provavelmente, se tornará, seguindo esse ritmo, mais um lugar destinado a despejo de entulhos do CNAT.
- Investir em áreas, de extrema necessidade, como a estrutura predial de blocos do Campus Natal-Central.
- Colocar mais funcionário para trabalhar na Biblioteca Central.
- Reformar os banheiros dos alunos.
- Renovar os equipamentos dos laboratórios da DIACIN, principalmente dos laboratórios de eletrônica e de circuitos elétricos.
- Revitalizar as rosquinhas e o Ginásio do CNAT.

3. Gestão administrativa e financeira

- Ampliar o serviço de segurança do Campus, com relação à fiscalização, pois, devido ao grande fluxo de pessoas que transitam pelo CNAT todos os dias, há necessidade de revisão do plano de segurança. Para isso, poderia ser pensada uma nova maneira de assegurar a proteção dos docentes, alunos e demais usuários do Campus.
- Atribuir mais importância aos alunos, pois nos estacionamentos sempre há vagas e o setor da portaria sempre fala que não há. Isso causa vários constrangimentos. E o pior é que muitas dessas vagas são preenchidas por pessoas que nem estudam no CNAT. Simplesmente, deixam guardados os carros e vão trabalhar em outros estabelecimentos, enquanto quem realmente precisa da vaga fica lá fora, por irresponsabilidade e má administração do estacionamento.
- Melhorar a comunicação entre os setores e informar melhor os servidores, professores e alunos sobre as regras do Campus.
- Abrir novamente a distribuição das diárias de alimentação para os alunos, pois se estraga muita comida no Campus. Dar um prato de comida para uma pessoa que tem fome, não custaria nada.
- Implementar melhor o processo de identificação de funcionários, alunos e demais usuários na entrada do Instituto.
- Agilizar os processos impetrados pelos alunos.
- Acompanhar e dar encaminhamentos quanto ao processo de registro feito pelos alunos, com relação às faltas dos professores que não comparecem às aulas e não avisam, assim como não remarcam as aulas.
- Fiscalizar melhor o controle de acesso e nas dependências do Instituto.
- Realizar um melhor controle dos funcionários nas secretarias onde eles atuam, principalmente, na DIAREN. Não deixar exclusivamente as secretarias a cargo dos estagiários e bolsistas.
- Realizar capacitação para o pessoal terceirizado do guarda-volumes da Biblioteca Central, para que tratem melhor as pessoas e manejem, adequadamente, os materiais guardados.

- Acrescentar ao planejamento das Diretorias Acadêmicas mais viagens de campo.

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Ampliar o contato dos alunos que não apresentam deficiências com aqueles que são deficientes. Apesar de a Instituição acolhê-los bem, ainda há uma certa restrição do contato por parte de alguns alunos que não apresentam deficiência. Isso ajudaria bastante esses alunos terem um olhar mais ampliado com a realidade das pessoas especiais.
- Ampliar os projetos integradores em todas as Diretorias.
- Ofertar as disciplinas obrigatórias no turno normal de estudo dos alunos.
- Possibilitar aos alunos o estudo de conteúdos do ensino fundamental inclusive nos CAP's.
- Acompanhar melhor os alunos que possuem dificuldades em algumas disciplinas.
- Divulgar os resultados obtidos pelos alunos que realizaram estágio.
- Cobrar dos professores e coordenadores melhor comunicação com os alunos, bem como maior utilização do SUAP.
- Melhorar a entrega de material didático aos alunos.
- Possibilitar também o estudo dos conteúdos em pequenas apostilas que estejam de acordo com as ementas. Isso facilitaria os estudos, como também o trabalho dos docentes.
- Realizar, de forma eficaz, o acompanhamento acadêmico com relação à elaboração do TCC dos alunos dos Cursos Técnicos Integrados.
- Realizar concurso que não se restrinja ao cargo de gestão para Bacharéis em Administração, pois o CNAT oferta o curso de Tecnologia em Gestão Pública.
- Criar núcleos de pesquisa no Curso de Tecnologia em Gestão Pública.
- Realizar palestras sobre os cursos e suas atribuições.
- Revisar os planos de ensino, como, por exemplo, de Informática. Elaborar um plano de ensino que articule a teoria articulada à prática, ou seja, voltado para o que se pode fazer na prática como Gestor Público.

- Realizar a contagem de horas quando inserida as atividades curriculares no SUAP. A porcentagem para palestras deveria aumentar a carga horária por semestre.
- Desenvolver mais atividades práticas no planejamento das disciplinas.
- Ofertar esportes com diversidade de horários.
- Investir em material didático único que abranja as disciplinas mais importantes para a nossa formação, e não apenas aquelas dos livros do FNDE.
- Realizar debates sobre *bullying* (fato que acontece bastante em nosso Instituto).
- Melhorar a comunicação e a atenção aos alunos deste campus.
- Realizar mais eventos voltados aos cursos superiores.
- Fornecer informação e incentivar a prática profissional junto aos alunos.
- Melhorar a comunicação entre as diretorias e os alunos.
- Melhorar a articulação dos horários das disciplinas oferecidas.
- Incentivar mais a elaboração e implementação de projetos de extensão que conectem os alunos à comunidade.
- Ampliar nos cursos tecnólogos as aulas práticas, as visitas técnicas e a pesquisa, para que os alunos possam ter maior contato com a realidade vivida da sua futura profissão.
- Flexibilizar mais as disciplinas dos cursos de graduação, os requisitos de conclusão de curso (Atividades Complementares) e os horários das disciplinas em que os alunos foram reprovados.
- Realizar palestras sobre o curso e suas atribuições.
- Maior respeito dos professores, principalmente, para os alunos que estudam à noite, pois muitos professores faltam e os alunos ficam sem aulas.
- Colocar aulas aos sábados, pela manhã, para as turmas dos cursos subsequentes, porque alguns alunos trabalham durante a semana.
- Ter CAP após às 18 horas para os alunos dos cursos subsequentes, porque alguns trabalham pela manhã.

5. Assistência Estudantil

- Realizar mais ações sociais fora dos horários de aula dos alunos, pois muitas ações são realizadas durante o dia, e os alunos que estudam à noite não podem participar porque muitos trabalham e não têm como vir para atividades durante o dia.
- Solicitar às Assistentes Sociais que sejam mais empáticas e compreensivas com os alunos e parem de julgá-los tanto.
- Promover mais ações de promoção à saúde e ações solidárias.
- Melhorar o lanche, pois comer bolacha quatro vezes por semana é terrível.
- Realizar uma avaliação mais consistente das reais necessidades dos alunos e ter uma maior aproximação das assistentes sociais com os alunos que recorrem às ações de auxílio.

4 AÇÕES COM BASE NA ANÁLISE

A Comissão Própria de Avaliação do Campus Natal-Central destaca as seguintes demandas como prioridade para serem implementadas nas diversas áreas avaliadas.

1) Ensino:

- Realizar mais aulas de campo e aulas práticas, além das visitas técnicas.
- Implantar o funcionamento do turno noturno para os cursos de tecnologia.
- Acompanhar e dar encaminhamentos quanto ao processo de registro feito pelos alunos com relação às faltas dos professores que não comparecem às aulas e não avisam aos alunos, assim como não remarcam as aulas.
- Ampliar o contato dos alunos que não apresentam deficiências com os alunos deficientes.
- Possibilitar aos alunos o estudo de conteúdos do ensino fundamental, inclusive nos CAP's.
- Acompanhar melhor os alunos que possuem dificuldades em algumas disciplinas.
- Cobrar dos professores e coordenadores melhor comunicação com os alunos, bem como maior utilização do SUAP.

- Realizar, de forma eficaz, o acompanhamento acadêmico com relação à elaboração do TCC dos alunos dos Cursos Técnicos Integrados.
- Inserir mais atividades práticas no planejamento das disciplinas.
- Ofertar esportes com diversidade de horários.
- Realizar debates sobre *bullying*, fato que acontece bastante em nosso Instituto.
- Realizar mais eventos voltados aos cursos superiores.
- Ampliar nos cursos tecnólogos as aulas práticas, as visitas técnicas e a pesquisa, para que os alunos possam ter maior contato com a realidade vivida da sua futura profissão.
- Ter CAP, após às 18 horas para os alunos dos cursos subsequentes porque alguns trabalham pela manhã.
- Realizar mais ações sociais para os alunos fora dos seus horários de aula, pois muitas ações são realizadas durante o dia e os alunos que estudam à noite ficam excluídos.
- Melhorar a comunicação e a atenção aos estudantes deste Campus.
- Realizar mais o controle dos funcionários nas secretarias onde eles atuam, principalmente, na DIAREN. Não deixar, exclusivamente, as secretarias a cargo dos estagiários e bolsistas.

2) Extensão:

- Aproximar o IFRN das comunidades locais.
- Realizar e fortalecer parcerias entre empresa-Instituto.
- Realizar mais atividades internas socioculturais e técnico-científicas, além de fortalecer a EXPOTEC.
- Estimular professores e técnicos para participarem de projetos de extensão.
- Realizar exposições profissionais para estimular os alunos.
- Realizar pesquisa de mercado para oferta de cursos.
- Envolver docentes, alunos e profissionais especializados na discussão e implementação de ações visando o *marketing* institucional, reforçando todos os serviços oferecidos à sociedade pela Instituição.
- Maior incentivo a projetos de extensão que conectem os alunos à comunidade.

3) Pesquisa e Inovação:

- Incentivar a participação em eventos externos de pesquisa.
- Criar núcleos de pesquisa no Curso de Tecnólogo em Gestão Pública.
- Fortalecer o apoio financeiro à capacitação e à participação em eventos.

4) Gestão estratégica:

- Garantir a participação de todos os segmentos nas tomadas de decisões institucionais.
- Incentivar os segmentos escolares a participarem das ações do Campus, além de garantir a transparência das ações, principalmente, com as devolutivas.
- Fortalecer os colegiados a fim de que possam ser reconhecidos pela comunidade escolar, principalmente, o Conselho Escolar.
- Promover o planejamento para aquisição de material permanente e de consumo.
- Realizar campanhas educativas para o uso da água, energia elétrica e coleta seletiva.
- Elaborar e atualizar o Plano de Acessibilidade Arquitetônica (PAA).

5) Comunicação e eventos:

- Publicizar as ações do Campus em maior escala.
- Implementar *marketing* estratégico com divulgação das ações e demandas do Campus para a comunidade.
- Realizar mais eventos e atividades socioculturais.
- Melhorar a comunicação sobre o que foi planejado e realizado no CNAT.

6) Gestão administrativa:

- Garantir a manutenção adequada dos espaços escolares: banheiros, salas de aula e laboratórios.
- Garantir a higienização dos banheiros.
- Ter transparência no planejamento com devolutiva das ações realizadas.
- Melhorar a segurança no Campus, por meio de controle de acesso, assim como nas suas dependências.

- Garantir o funcionamento dos setores durante o turno noturno, a fim de atender às demandas da comunidade também nesse turno.
- Garantir a participação de todos os segmentos da comunidade escolar no planejamento institucional.
- Realizar a adequação, prevenção e manutenção da infraestrutura física.
- Melhorar a sinalização existente no Campus.
- Melhorar a adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula e laboratórios).
- Destinar verba exclusiva para inclusão e acessibilidade.
- Publicar melhor os resultados da avaliação institucional, bem como as ações tomadas, relativas aos encaminhamentos apresentados no relatório.
- Melhorar a comunicação sobre o que foi planejado e realizado no CNAT.
- Solucionar o problema da falta de pessoal no **Assisão** porque isso está prejudicando os alunos.
- Disponibilizar mais funcionário na Biblioteca Central.
- Ampliar o serviço de segurança do Campus com relação à fiscalização.
- Assegurar mais vagas para os alunos no estacionamento.
- Implementar melhor o processo de identificação de servidores, estudantes e demais usuários na entrada do Instituto.
- Agilizar os processos que são impetrados pelos alunos.
- Realizar a capacitação do pessoal terceirizado do guarda-volumes da Biblioteca Central, para tratarem melhor as pessoas e o manejo dos materiais guardados.

7) Engenharia e infraestrutura:

- Criar e aperfeiçoar as áreas de lazer e convivência para descanso e atividades recreativas.
- Aprimorar a acessibilidade do Campus, principalmente, quanto aos pisos e portas, e sua sinalização.
- Fiscalizar e melhorar o estacionamento.
- Alterar o horário de limpeza dos banheiros e vestiários do CNAT.
- Construir banheiros nas Diretorias.
- Melhorar à disposição dos equipamentos nos laboratórios de informática.

- Melhorar o serviço de internet do campus, ou seja, melhorar a rede *wifi* do Campus.
- Colocar ventiladores na oficina da DIACIN.
- Tomar melhor providência quanto à disposição final do lixo do CNAT.
- Agilizar o processo de manutenção dos computadores.
- Construir um teto verde nas rosquinhas com trepadeiras, conectando cada árvore.
- Realizar a revitalização do espaço do gramado ao lado da DIAREN e do NIT, para o convívio social.
- Reformar os banheiros dos alunos.
- Renovar os equipamentos dos laboratórios da DIACIN, principalmente, dos laboratórios de eletrônica e de circuitos elétricos.
- Revitalizar as rosquinhas e o Ginásio do CNAT.

8) Atividades estudantis:

- Ofertar maior variedade de alimentos na merenda.
- Ampliar os programas de assistência estudantil, por meio do aumento de fichas para almoço.
- Promover com efetividade ações sociais para inclusão plena de alunos com deficiência.
- Promover mais ações de promoção à saúde e ações solidárias.
- Realizar uma avaliação mais consistente das reais necessidades dos alunos.
- Promover uma maior aproximação das assistentes sociais com os alunos que recorrem às ações de benefício social.

9) Gestão de pessoal:

- Ampliar o plano de capacitação para os docentes e técnicos-administrativos.
- Priorizar ações de formação que integrem o ensino, a pesquisa e a extensão.
- Priorizar os diagnósticos das necessidades elencadas pelos técnicos-administrativos quanto à atuação profissional.
- Investir na formação continuada dos docentes a ser realizada nos espaços das reuniões de grupo e reuniões pedagógicas.

- Dispensar mais atenção à integração dos servidores ingressantes, por meio de diversos mecanismos de formação.
- Fiscalizar as faltas de servidores.
- Realizar avaliação sistemática de docentes e técnicos-administrativos por parte dos alunos.
- Ter mais preocupação com a saúde mental de alunos e servidores.
- Ampliar as políticas de qualificação/capacitação dos servidores nas Diretorias Acadêmicas.
- Realizar concurso público em que sejam destinadas vagas para as áreas de gestão, inclusive para o Tecnólogo em Gestão Pública.
- Em relação ao item saúde, segurança e qualidade de vida do servidor, melhorar o acompanhamento dos servidores que estão afastados de suas funções.
- Investir mais na divulgação dos projetos de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho.
- Digitalizar o registro das pastas funcionais dos servidores ativos no SUAP.
- Adequar o quadro de pessoal terceirizado quanto ao número de servidores e diversidade de funções.

10) Tecnologia da Informação:

- Aprimorar a distribuição da internet sem fio e da rede.
- Aperfeiçoar o sistema SUAP para inserção de informações.
- Melhorar o módulo SUAP, em relação aos processos administrativos.
- Digitalizar o registro das pastas funcionais dos servidores ativos no SUAP.
- Implementar e manter os serviços de TI, além da melhoria da velocidade de acesso à internet.
- Aquisição de licenças de softwares e outros sistemas de informação.
- Melhorar o serviço de internet do Campus, ou seja, melhorar a rede *wifi*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação institucional busca o fortalecimento da identidade institucional, desvelada no seu projeto político-pedagógico e demais documentos, assim como a melhoria da organização institucional ao expressar um olhar analítico e crítico sobre a Instituição, de forma integrada entre gestão administrativa e acadêmica.

Diante disso, este relatório contempla a sistematização dos resultados dessa avaliação, de caráter formativo e participativo. Ou seja, a análise entre o planejado e o executado institucionalmente, assim como a análise crítica dos resultados obtidos, em termos de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e administrativa, compreendidas como essenciais à elaboração dos planos e projetos do Campus Natal-Central.

Nesta perspectiva, a Comissão Própria de Avaliação almeja que os resultados dessa avaliação possibilitem à Instituição o desencadeamento de ações imprescindíveis, no sentido de definição, redefinição e implementação de suas políticas. Assim, socializará os resultados da referida avaliação em reuniões formais e informais com a coletividade institucional, abrindo espaços para diálogos e encaminhamentos.

Além disso, essa Comissão entende que a análise de tais resultados implicará um processo de tomada de decisões que possam contribuir para a formalização de compromissos da Instituição frente às questões explicitadas neste relatório.

Compreende, também, que o total de respondentes ao questionário a ser aplicado no ano letivo de 2019 deve ser ampliado, pois este instrumento se constitui em elemento fundamental para a explicitação dos pontos e contrapontos para a melhoria da Instituição como instância social de formação. Para isso, faz-se necessária a participação efetiva da sua coletividade institucional nesta atividade que faz parte do processo de acompanhamento e avaliação das políticas e das práticas institucionais.

Portanto, destacamos que as atribuições da CPA Central e CPA Local necessitam de ser melhor socializadas nesta Instituição pública de educação científica, profissional e tecnológica.