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

CAICÓ/RN
2018

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

REITOR

Wyllys Abel Farkatt Tabosa

DIRETOR GERAL

Alexandro Diógenes Barreto

DIRETOR ACADÊMICO

Ricardo Rodrigues da Silva

DIRETOR ADMINISTRATIVO

Samir de Carvalho Costa

COORDENADORA DE EXTENSÃO

Simone Carla Pereira da Silva

COORDENADOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Max Miller da Silveira

COORDENADOR DE ATIVIDADES ESTUDANTIS

Gladson José de Azevedo

COORDENADORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ana Paula Dantas Ferreira

COORDENADOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Tiago de Lima Wanderley

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA LOCAL

Alexandre Vieira Beltrão

Adriana Assis de Aquino

Elania Hortins Dantas

Layla de Brito Mendes

Moroni Neres Vieira

Simone Carla Pereira da Silva

Suely Soares da Nóbrega

"Se você estivesse levando a sério as
minhas brincadeiras de dizer verdades,
você teria ouvido muitas verdades
que insisto em dizer brincando."

Charles Chaplin

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 08
1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN 12
2 METODOLOGIA 17
2.1 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO 17
2.2 TÉCNICAS PARA ANÁLISE DE DADOS 21
3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS 22
3.1 GESTÃO FUNCIONAL 24
3.1.1 POLÍTICAS DE GESTÃO 24
3.1.1.1 GESTÃO DE PESSOAL 24
3.1.1.1.1 SELEÇÃO E MOBILIDADE DE PESSOAL 24
3.1.1.1.1.1 PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - SELEÇÃO E MOBILIDADE DE PESSOAL 24
3.1.1.1.2 SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AOS PROCESSOS DE REMANEJAMENTO DE SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS 25
3.1.1.1.3 SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA CONTRATAÇÃO DE QUADRO EFETIVO DE SERVIDORES DOCENTES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS 25
3.1.1.2 TITULAÇÃO DE SERVIDORES 26
3.1.1.2.1 PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - TITULAÇÃO DE SERVIDORES 26
3.1.1.2.2 COERÊNCIA ENTRE A QUALIFICAÇÃO DO QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E AS ATIVIDADES DE APOIO À GESTÃO 27
3.1.1.2.3 COERÊNCIA ENTRE A QUALIFICAÇÃO DOS PROFESSORES E AS AÇÕES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DESENVOLVIDAS 27
3.1.1.3 DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES 28
3.1.1.3.1 PRINCIPAIS AÇÕES INSTITUCIONAIS (EM SERVIÇO) DE FORMAÇÃO CONTINUADA DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (PARA O CARGO/ATUAÇÃO PROFISSIONAL). 28
3.1.1.3.2 PRINCIPAIS AÇÕES INSTITUCIONAIS (EM SERVIÇO) DE FORMAÇÃO CONTINUADA DO CORPO DOCENTE (PARA O CARGO/ATUAÇÃO PROFISSIONAL) 29
3.1.1.3.3 PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES 30
3.1.1.3.4 TEMPO DE EXPERIÊNCIA (ANOS) FORA DO MAGISTÉRIO 30
3.1.1.3.5. TEMPO DE EXPERIÊNCIA (ANOS) DE MAGISTÉRIO NA EDUCAÇÃO BÁSICA (INCLUSIVE CURSOS TÉCNICOS) 31
3.1.1.3.6. TEMPO DE EXPERIÊNCIA (ANOS) DE MAGISTÉRIO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR (GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO) 32
3.1.1.3.7. TEMPO DE EXPERIÊNCIA (ANOS) DE GESTÃO EDUCACIONAL 33
3.1.1.3.8. ALINHAMENTO DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO À ATUAÇÃO PROFISSIONAL E À NECESSIDADE INSTITUCIONAL 34

3.1.1.3.9. ADEQUAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO INSTITUCIONAL PARA SERVIDORES INGRESSANTES 35
3. 1.1.3.10. ADEQUAÇÃO DAS AÇÕES DE INTEGRAÇÃO E FORMAÇÃO DE EQUIPES E COLETIVOS INSTITUCIONAIS 36
3.1.1.3.11. ADEQUAÇÃO DO AUXÍLIO À CAPACITAÇÃO E PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES 37
3.1.1.3.12. ADEQUAÇÃO DAS REUNIÕES ADMINISTRATIVAS COMO ESPAÇO FORMATIVO PARA OS SERVIDORES. 38
3.1.1.3.13. ADEQUAÇÃO DAS REUNIÕES PEDAGÓGICAS E DE GRUPOS COMO ESPAÇO FORMATIVO PARA OS PROFESSORES 39
3.1.1.4. CARREIRA DOS SERVIDORES 39
3.1.1.4.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - CARREIRA DOS SERVIDORES 39
3.1.1.5. SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA 40
3.1.1.5.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA 40
3 .1.1.5.2. ADEQUAÇÃO DOS PROJETOS DE PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 41
3.1.1.5.3. ADEQUAÇÃO DOS PROJETOS DE PROMOÇÃO À SEGURANÇA NO TRABALHO 41
3.1.1.6. GESTÃO FUNCIONAL DE SERVIDORES 42
3.1.1.6.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - GESTÃO FUNCIONAL DE SERVIDORES 42
3.1.2. GESTÃO ADMINISTRATIVA 43
3.1.2.1. FUNCIONAMENTO INSTITUCIONAL 43
3.1.2.1.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - FUNCIONAMENTO INSTITUCIONAL 43
3.1.2.1.2. ADEQUAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL TERCEIRIZADO QUANTO A: NÚMERO DE SERVIDORES E DIVERSIDADE DE FUNÇÕES 44
3.1.2.1.3. ADEQUAÇÃO DO SERVIÇO DE SEGURANÇA 45
3.1.2.2. PROCESSOS ADMINISTRATIVOS 45
3.1.2.2.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - PROCESSOS ADMINISTRATIVOS 45
3.1.2.3. GESTÃO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA 46
3.1.2.3.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - GESTÃO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA 46
3.1.2.4. GESTÃO DE MATERIAIS E COMPRAS 47
3.1.2.4.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - GESTÃO DE MATERIAIS E COMPRAS 47
3.2 POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA 48
3.2.1. ENGENHARIA E INFRAESTRUTURA 48
3.2.1.1. GESTÃO DE OBRAS CIVIS 48

3.2.1.1.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - GESTÃO DE OBRAS CIVIS 48
3.2.1.2. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL 49
3.2.1.2.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL 49
3.2.1.3. ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA 50
3.2.1.3.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA 50
3.2.1.3.2. ADEQUAÇÃO DAS ÁREAS DE USO COMUM (AUDITÓRIO, BIBLIOTECA, ÁREAS DE VIVÊNCIA, ETC.) QUANTO A ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA E SINALIZAÇÕES 51
3.2.1.3.3. ADEQUAÇÃO DOS ACESSOS E CIRCULAÇÕES QUANTO À ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA E SINALIZAÇÕES 51
3.2.1.3.4. ADEQUAÇÃO DOS AMBIENTES PEDAGÓGICOS (SALAS DE AULA, LABORATÓRIOS, ETC.) QUANTO À ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA E SINALIZAÇÕES 51
3.2.2. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO 52
3.2.2.1. INFRAESTRUTURA LÓGICA E REDES 52
3.2.2.1.1. ADEQUAÇÃO DO SISTEMA DE INTERNET E WI-FI PARA O DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES 52
3.2.2.1.2. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - INFRAESTRUTURA LÓGICA E REDES 53
3.2.2.2. SISTEMAS DE INFORMAÇÃO 53
3.2.2.2.1. PRINCIPAIS AÇÕES PARA O PLANEJAMENTO - SISTEMAS DE INFORMAÇÃO 53
3.2.2.2.2. ADEQUAÇÃO DOS MÓDULOS SUAP EM USO PARA ATENDIMENTO AOS PROCESSOS ACADÊMICOS 54
3.2.2.2.3. ADEQUAÇÃO DOS MÓDULOS SUAP EM USO PARA ATENDIMENTO AOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS 55
4. POLÍTICA DE INFRAESTRUTURA - SETORES (GRAUS DE SATISFAÇÃO) 56
4.1. Considerações Iniciais 56
4.2. Gráficos 58
5. CONTRIBUIÇÕES GERAIS (AVALIAÇÃO COMPLEMENTAR). 70
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 71

1. INTRODUÇÃO

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

Seu objetivo é avaliar diversos aspectos e indicadores que compõem as dimensões institucionais articuladas às dimensões estabelecidas pelo 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 é constituída por eixos e dimensões que se relacionam com o funcionamento pedagógico-administrativo institucional (diretrizes do PPP, metas do PDI e do Plano de Ação anual) e com o processo ensino e aprendizagem (desenvolvimento dos estudantes e desempenho didático docente).

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

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

SINAES		**IFRN**			
Eixos	**Dimensões**	**Eixos**	**Dimensões**	**Macroprocessos**	**Órgão Sistêmico**
Planejamento e avaliação institucional	Planejamento e avaliação	**Políticas de desenvolvimento institucional**	Gestão estratégica	Função social; Órgãos colegiados e de assessoramento; Transparência e descentralização; Gestão organizacional; Planejamento estratégico; Avaliação institucional; Internacionalização	PRODES, ASERI
Desenvolvimento institucional	Missão e PDI		Comunicação e eventos	Comunicação interna; Comunicação externa e *marketing* 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
			Pesquisa e inovação	Desenvolvimento científico e tecnológico; Publicações acadêmico-científicas; Empreendedorismo inovador	PROPI

	Políticas de atendimento aos discentes		Atividades estudantis	Assistência social; Assistência à saúde; Formação integral; Representação estudantil	DIGAE
Políticas de gestão	Políticas de pessoal	**Políticas de gestão**	Gestão de pessoal	Seleção e mobilidade de pessoal; Titulação de servidores; Desenvolvimento de equipes; Carreira dos servidores; Segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho; Gestão funcional de servidores	DIGPE
	Organização e gestão da instituição		Gestão administrativa	Funcionamento institucional; Processos administrativos; Gestão orçamentário-financeira; Gestão de materiais e compras	PROAD
	Sustentabilidade financeira				
Infraestrutura	Infraestrutura física	**Políticas de infraestrutura**	Engenharia e infraestrutura	Gestão de obras civis; Sustentabilidade ambiental; Acessibilidade arquitetônica	PROAD
			Tecnologia da informação	Infraestrutura lógica e redes; Sistemas de informação	DIGTI

Este ano foram avaliados o eixo do SINAES “Política de Gestão” (dimensões “Política de pessoal” e “Gestão administrativa”) e o eixo “Infraestrutura” (dimensões “Engenharia e Infraestrutura” e “Tecnologia da Informação”), conforme a Tabela 1.

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

I. Comissão local por Campus:

a) 2 (dois) representantes dos docentes efetivos e 2 (dois) suplentes;
b) 1 (um) representante dos técnicos-administrativos e 1 (um) suplente;
c) 1 (um) representante da Equipe Técnico Pedagógica e 1 (um) suplente;
d) 1 (um) representante dos discentes da Educação Superior e 1 (um) suplente;
e) 1 (um) representante dos discentes da Educação Profissional Técnica de nível Médio e 1 (um) suplente; e
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; e
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 n° 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. Já 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. A nomeação dos novos membros ocorreu muito próxima ao prazo máximo de envio do relatório ao Ministério da Educação – MEC e isso inviabilizou 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. Essa segmentação 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 reuniu-se 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 naquele 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. Contudo, esses questionários não tenham foram disponibilizados para a sociedade civil organizada por falta de preparação do ambiente no SUAP.

Assim, a autoavaliação foi realizada por meio da disponibilização de questionários aos docentes, discentes e técnico-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 o relatório final do ano de 2014, pela CPA Central.

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

Por sua vez, desde 2013, a **CPA Local - *Campus* Caicó** reúne-se semanalmente para organizar o processo de autoavaliação. A comissão participou das ações supracitadas da CPA Central, naquele ano.

Durante o ano de 2014, as reuniões da CPA Local - *Campus* Caicó permaneceram com periodicidade semanal. Nessas reuniões, foram abordadas estratégias para a aplicação do questionário e análise dos dados, bem como, a socialização dos resultados com o Colégio Gestor e com a comunidade acadêmica, a fim de contribuir com a construção do planejamento anual do *Campus.*

No ano de 2015, sob nova gestão, a CPA Local realizou o processo de autoavaliação da instituição nos mesmos moldes da CPA Central upracitados. A aplicação do questionário foi realizada nos laboratórios, de acordo com cronograma organizado junto aos docentes.

Diante do cenário acima, a CPA Local - *Campus* Caicó aguardou as instruções da CPA Central, numa expectativa de alterações do instrumento avaliativo. Ressalta-se,

aqui, a minimização do papel das CPAs locais na elaboração dos questionários. Nesse Ínterim, foi realizada a sensibilização e a aplicação dos questionários à comunidade acadêmica. Estes, criticados pela linguagem não acessível, principalmente aos discentes. Além disso, a comunidade acadêmica considerou o instrumento longo, repetitivo e confuso, induzindo o respondente a interpretações ambíguas, uma vez que não era possível compreender se os itens apresentavam ações que o IFRN realizava ou se eram aspectos em que o IFRN tinha que melhorar.

Foi disponibilizado um questionário para a sociedade civil, os empresários e os pais. Apesar de a CPA Local organizar um cronograma para aplicação e alimentação dos dados no SUAP, estes não foram contabilizados em virtude de problemas técnicos no sistema.

No ano de 2016, o número de questões em relação ao ano de 2015 diminuiu, mas o instrumento permaneceu indutivo, com linguagem complexa. Houve sensibilização junto à comunidade, organização de cronograma para os discentes responderem nos laboratórios de informática e incentivo aos servidores para registrarem suas contribuições.

No ano de 2017, a quantidade de questões foi ainda menor que no ano anterior, mas o instrumento permaneceu ineficiente, embora com linguagem mais simples. Houve sensibilização junto à comunidade acadêmica e organização de cronograma para os discentes responderem nos laboratórios de informática.

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, técnico-administrativos, equipes técnico-pedagógicas, docentes e estudantes.

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

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

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

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

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

Tabela 3 - Categorias de respostas aos indicadores

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

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

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

Padrão	Definição
N/C (desconhece)	Quando o respondente NÃO CONHECE o aspecto avaliado e, portanto, não considera pertinente opinar.
1	Quando o aspecto avaliado NÃO EXISTE (embora devesse existir) na percepção do respondente.
2	Quando o aspecto avaliado existe mas é INSUFICIENTE na percepção do respondente.
3	Quando o aspecto avaliado existe e é SUFICIENTE/REGULAR na percepção do respondente.
4	Quando o aspecto avaliado 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. A alta frequência de respostas desses tipos, em particular a resposta N/C, enseja, portanto, um destaque para aprofundamento pela gestão para questões que, provavelmente, não estão bem divulgadas ou ações em que a necessária transparência não está a contento.

Foi realizado um trabalho de sensibilização a fim de que os sujeitos percebessem a importância e a necessidade de se comprometer em responder ao questionário. Para isso, as CPAs locais realizaram visitas às salas de aula, exposição nas reuniões pedagógico-administrativas, enviaram e-mails para todos os servidores, bem como afixaram cartazes nos murais dos *Campi* e utilizaram as mídias sociais e portal do IFRN na *Internet* para a divulgação do instrumento avaliativo. Todo esse processo ocorreu nas semanas que antecederam o início da autoavaliação, tendo prosseguimento até o último dia de aplicação dos questionários, na última semana de novembro de 2017.

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

2.2 TÉCNICAS PARA ANÁLISE DE DADOS

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

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

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

3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa teve a intenção de caráter descritivo-exploratória. O universo da pesquisa de autoavaliação institucional é formado por todos os discentes, técnico-administrativos, equipes técnico-pedagógicas, docentes e gestores[1]. Dos possíveis 1.299 respondentes (20% a mais que a autoavaliação de 2016), disponibilizados de forma eletrônica via SUAP, para 1189 discentes, 29 técnicos-administrativos (mesmo percentual que a autoavaliação de 2016), 56 docentes, 22 gestores, 03 membros da Equipe Técnico-pedagógica, totalizando um universo com 1.299 indivíduos.

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

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

Foram registradas respostas para um total de 523 questionários, sendo 464 estudantes (10% a menos em relação ao ano anterior), 31 docentes (24% a mais que no ano anterior) e 15 técnicos-administrativos (15% a mais que no ano anterior), 12 gestores (20% a menos que no ano anterior) e um membro da ETEP.

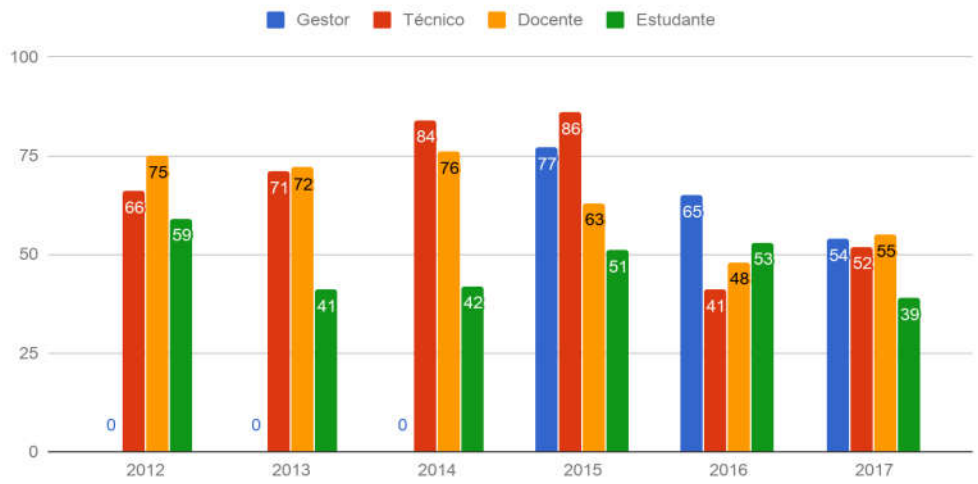
A Figura 1 sistematiza a evolução de respondentes (IFRN, todos os *campi*), nas edições de 2012 a 2016, com a finalidade de reflexionar quanto à conscientização da

[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.

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 2016, por segmento

Fonte: Elaborado pela CPA Local - Caicó, com dados da pesquisa de autoavaliação institucional 2016, disponível no SUAP.



Pode-se constatar que houve uma redução na adesão dos gestores, provavelmente em virtude da falta de periodicidade das reuniões do colégio gestor, como ocorria até 2016. Quanto à redução no percentual de estudantes, um dos motivos deve-se ao fato de que, após a experiência negativa da autoavaliação do ano anterior, a comunidade acadêmica criou expectativas de melhora do instrumento, o que, entretanto, não se concretizou. Apesar de ter diminuído o número de questões em relação ao ano de 2016, o instrumento permaneceu indutivo, o que provavelmente desmotivou os respondentes a colaborarem para mais uma autoavaliação que tem se mostrado incapaz

de fornecer dados que possam contribuir com o planejamento institucional de fato, sendo, assim, ineficiente.

3.1 Gestão funcional

1. Políticas de gestão

3.1.1. Gestão de Pessoal

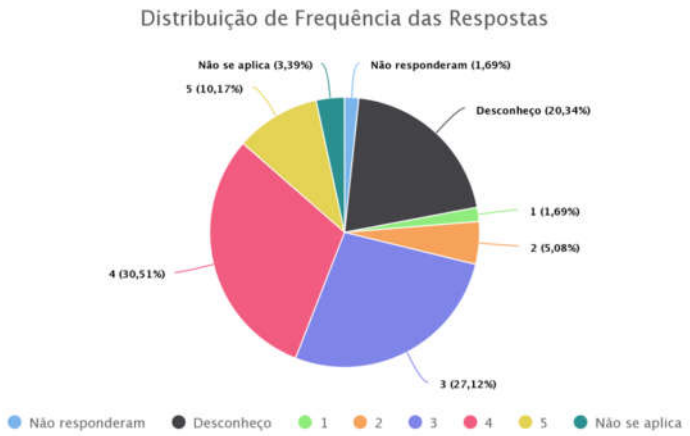
3.1.1.1. Seleção e mobilidade de pessoal

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



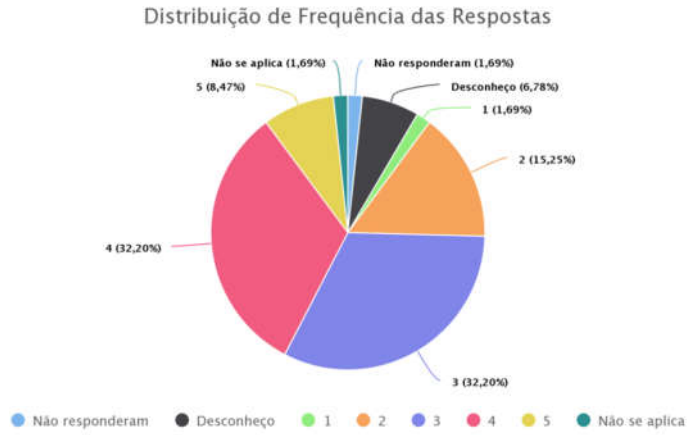
Por meio da análise do gráfico acima, pode-se perceber que a maioria dos respondentes aponta a necessidade de se estudar alternativas que estimulem a fixação dos servidores nos campi do interior e que a instituição deve realizar processos seletivos para contratação de servidores efetivos, substitutos e temporários.

3.1.1.1.2. Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnicos administrativos



Observou-se que, quanto à satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnicos administrativos, cerca de 60% dos servidores respondentes está parcialmente satisfeito.

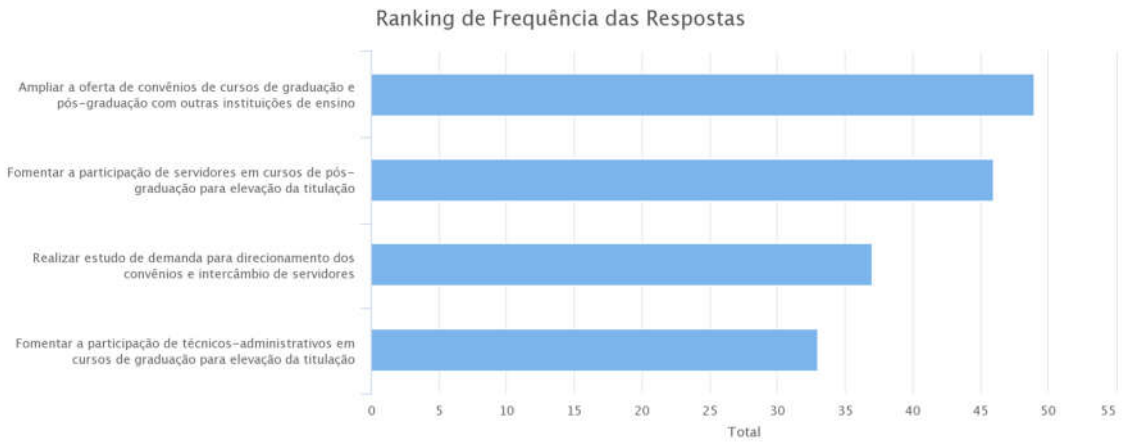
3.1.1.1.3. Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnicos administrativos



Percebe-se que, com relação à satisfação em relação aos concursos públicos para contratação do quadro efetivo de servidores docentes e técnicos administrativos, pouco mais de 60% afirmaram estar parcialmente satisfeitos.

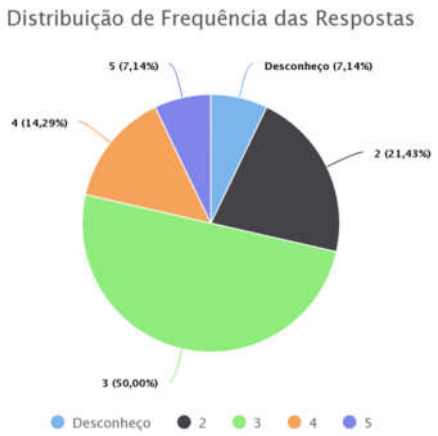
3.1.1.2. Titulação de servidores

3.1.1.2.1. Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores



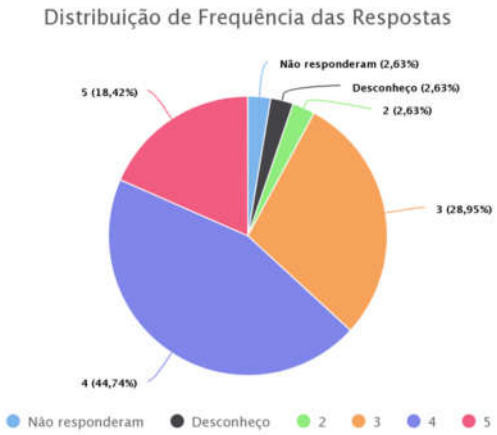
Com relação à titulação dos servidores, a maioria dos respondentes indicou como importante a atenção da instituição nesse item, pois eles apontaram a necessidade de se ampliar a oferta de convênios de cursos de graduação e pós-graduação com outras instituições de ensino e de fomento quanto à participação de servidores em cursos de pós-graduação, para elevação da titulação.

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



A maioria exata dos respondentes indicou como parcialmente coerente a relação entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades desenvolvidas quanto ao apoio à gestão.

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



Quanto à análise da coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas por eles, a maioria dos respondentes afirmou que essas relações estão parcialmente de coerentes.

3.1.1.3. Desenvolvimento de equipes

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

Diante das respostas, verifica-se que um número significativo de servidores considera a recepção, acolhimento e orientação de novos servidores a principal ação realizada com os técnicos-administrativos. Este fato pode ser um indicativo de que, no decorrer do andamento das atividades do servidor, ele perceba a diminuição de ações no tocante à formação institucional. Por outro lado, a revisão do manual de orientação aos novos técnicos administrativos foi a ação menos assinalada na pesquisa. Ou seja, apesar do acolhimento aos novos servidores ocorrer de forma satisfatória, a orientação em relação aos seus direitos e deveres ainda é falha, já que o manual que descreve os processos administrativos, principalmente de benefícios, auxílios, licenças, afastamentos, está desatualizado.

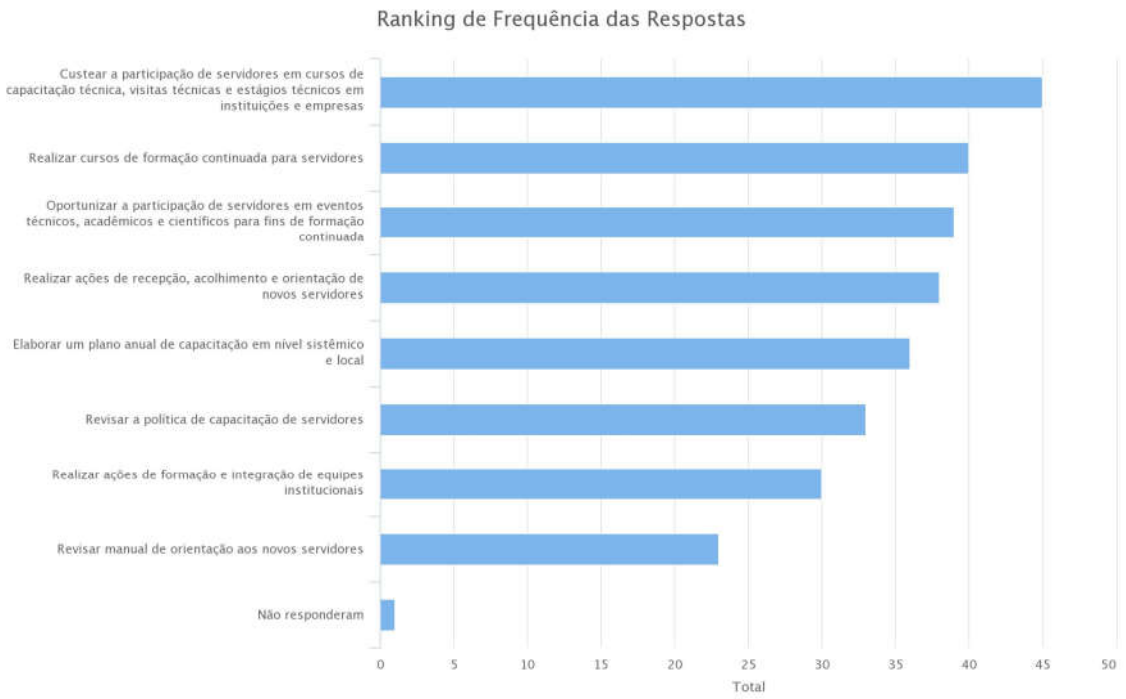


3.1.1.3.2. Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo docente (para o cargo/atuação profissional)



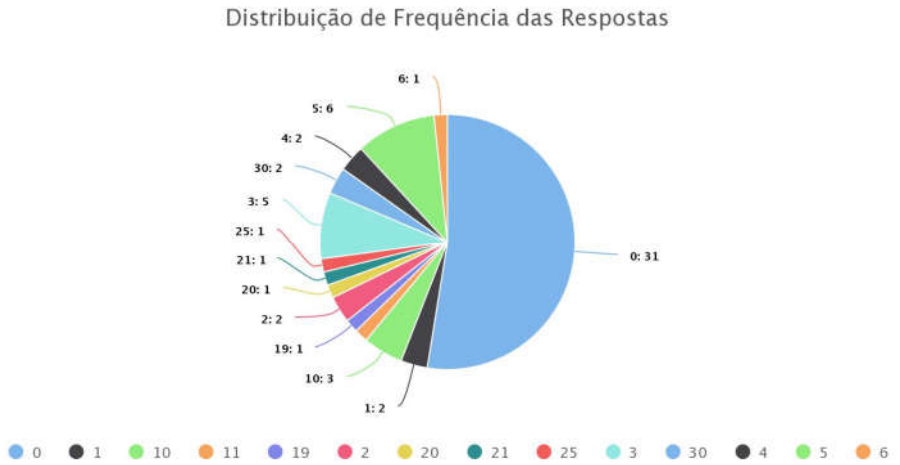
Com vistas à formação docente, percebe-se que a maioria dos participantes considera a reunião pedagógica como a principal ação institucional de formação continuada do corpo docente. Justifica-se esse resultado pela frequência semanal dos servidores e pela participação efetiva da pedagogia nesse processo. Percebe-se, também, que cursos e eventos organizados pelos setores mais próximos dos professores são mais vistos do que aqueles que não têm relação direta no fluxograma organizacional com esta categoria funcional. Desta forma, sugere-se uma melhor articulação entre setores para que se obtenha um resultado satisfatório nas capacitações e na formação docente cada vez mais ampla.

3.1.1.3.3. Principais ações para o planejamento - Desenvolvimento de equipes



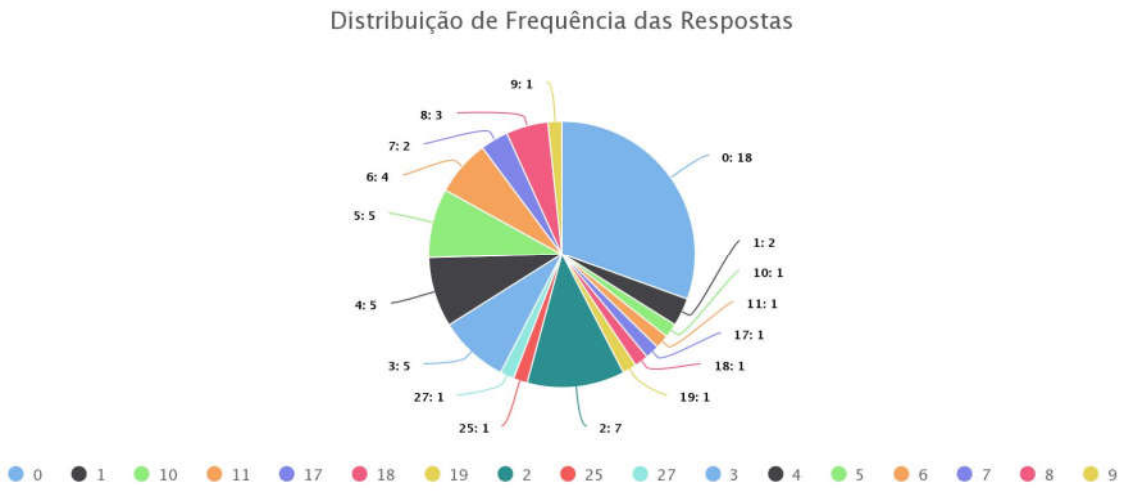
De acordo com os resultados do gráfico acima, parece haver um apelo maior dos servidores do *campus* Caicó por uma política de capacitação que os incentive a buscar o aperfeiçoamento de sua prática no ambiente de trabalho.

3.1.1.3.4. Tempo de experiência (anos) fora do magistério



Por meio desse gráfico, conclui-se que mais da metade dos respondentes possui menos de um ano de experiência fora do magistério e que poucos servidores apresentam mais de 20 anos de experiência fora do magistério. Este resultado já era esperado, já que 90% dos professores do IFRN são contratados com dedicação exclusiva, o que os impossibilita de exercer outra atividade fora da instituição. A vantagem deste resultado é que se subentende que os docentes ingressantes têm um perfil fortalecido com relação à formação didática. Porém, como se trata de uma escola de ensino técnico, a experiência fora do magistério apresenta-se como um diferencial na transmissão do conhecimento. É importante salientar, também, que professores licenciados dificilmente terão experiência fora do magistério, o que requer uma divisão deste gráfico em professores atuantes na área básica e na técnica para uma melhor análise do resultado final.

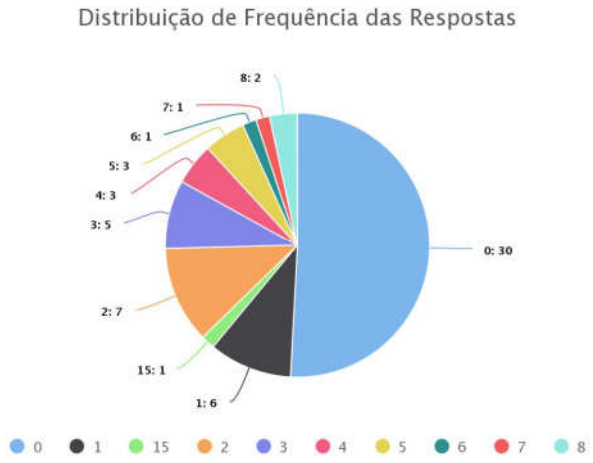
3.1.1.3.5. Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)



De acordo com o gráfico acima, a maioria dos professores tem mais de um ano de experiência de magistério na educação básica, corroborando o argumento do item anterior com relação ao perfil dos profissionais ingressantes no IFRN. Porém, ainda há uma quantidade significativa de docentes que apresentam menos de um ano de

experiência de magistério, enfatizando a importância da formação docente suplementar nos primeiros anos de seu ingresso no IFRN.

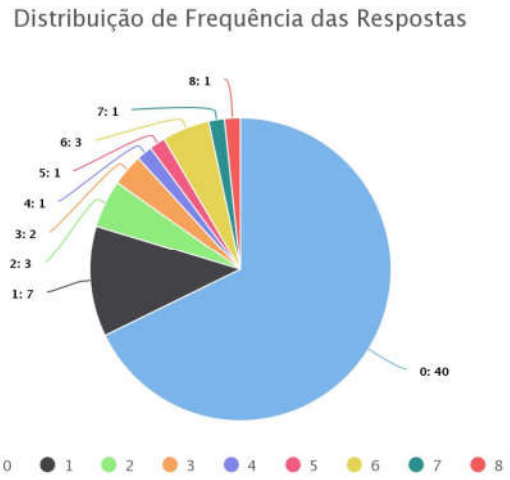
3.1.1.3.6. Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)



A análise do gráfico demonstra que cerca de metade dos docentes tem menos de um ano de experiência no magistério na educação superior e a outra metade apresenta experiência na área. Esse resultado é bastante positivo se levarmos em consideração que o IFRN possui ensino superior e poderá oportunizar aqueles professores que não apresentam essa experiência a realizar atividades neste nível de ensino.

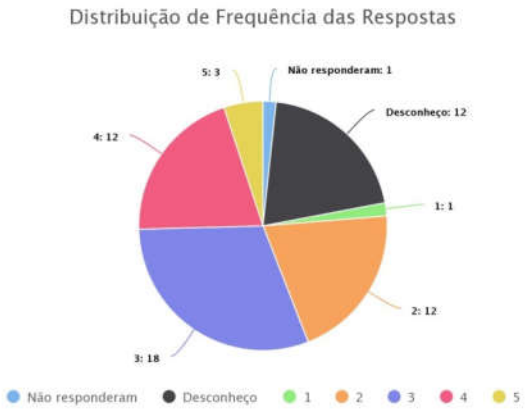
.

3.1.1.3.7. Tempo de experiência (anos) de gestão educacional



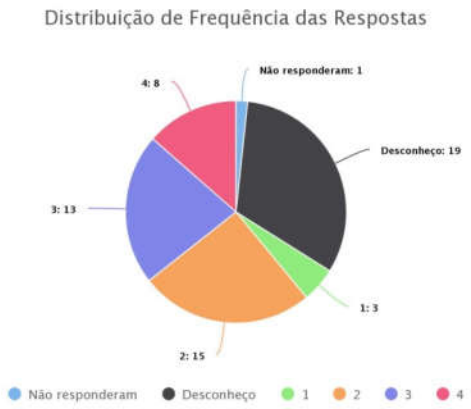
Observou-se que 67% dos servidores respondentes têm menos de um ano de experiência em gestão educacional e 11% tem apenas um ano. Tendo em vista que a atuação em gestão educacional é uma área muito específica da administração, e que os servidores técnicos administrativos, em sua maioria, são de áreas aversas a essa, esse resultado já era esperado. Contudo, sugere-se um maior incentivo à formação nessa área, a fim de aperfeiçoar cada vez mais esses servidores a desempenhar suas atividades de maneira mais eficaz.

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



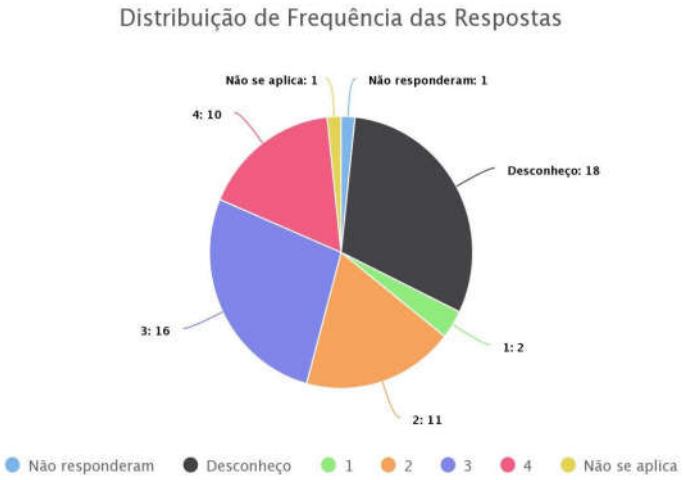
De acordo com o gráfico, 20% dos servidores desconhecem essa questão no *Campus.* Comenta-se ainda que 20% consideraram o alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional ineficiente e 20%, boa. Pode-se inferir que há necessidade de divulgação desses dados à comunidade acadêmica no que se refere aos cursos de capacitação alinhados à atuação profissional e à necessidade institucional.

3.1.1.3.9. Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes



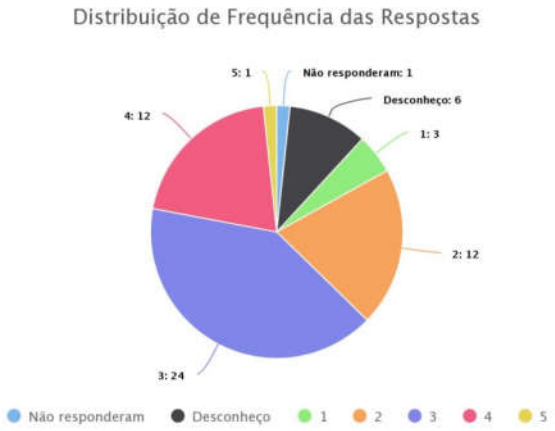
Neste ponto, destaca-se que 32% dos servidores desconhecem esse programa, havendo a necessidade de implementação de ações de integração institucional para servidores ingressantes.

1.1.3.10. Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais



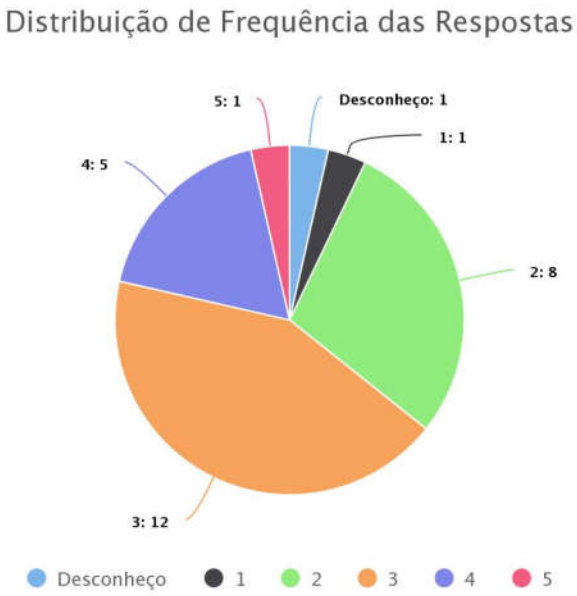
O gráfico evidencia que 30% da comunidade acadêmica desconhece essas ações e 44% as consideraram regular e bom. Neste aspecto, observou-se que durante o ano de 2017 essas ações foram desenvolvidas pela Comissão do Projeto Qualidade de Vida mediante sugestões dos servidores. Assim, há necessidade de mais servidores se envolverem nas atividades de integração desenvolvidas no *Campus.*

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



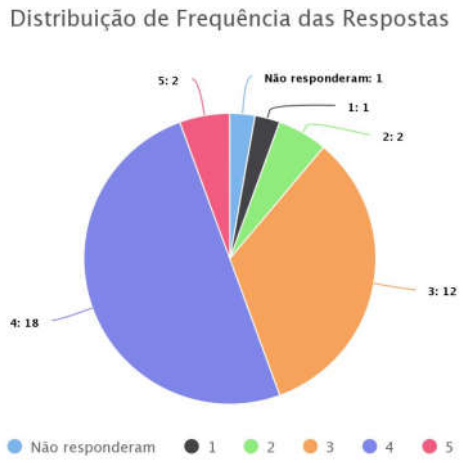
Dos servidores respondentes, 40% consideraram regular essa questão. Para gestão do auxílio à capacitação e participação em eventos, há uma comissão que, baseada em critérios elaborados a partir da consulta entre os servidores, tomam as decisões. Esses critérios são passíveis de reelaboração.

3.1.1.3.12. Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores.



Quanto às reuniões administrativas, 43% dos servidores as avaliaram como regular. Isso mostra que há necessidade de criar estratégias que possam inserir a comunidade acadêmica de forma mais dinâmica nesses espaços formativos.

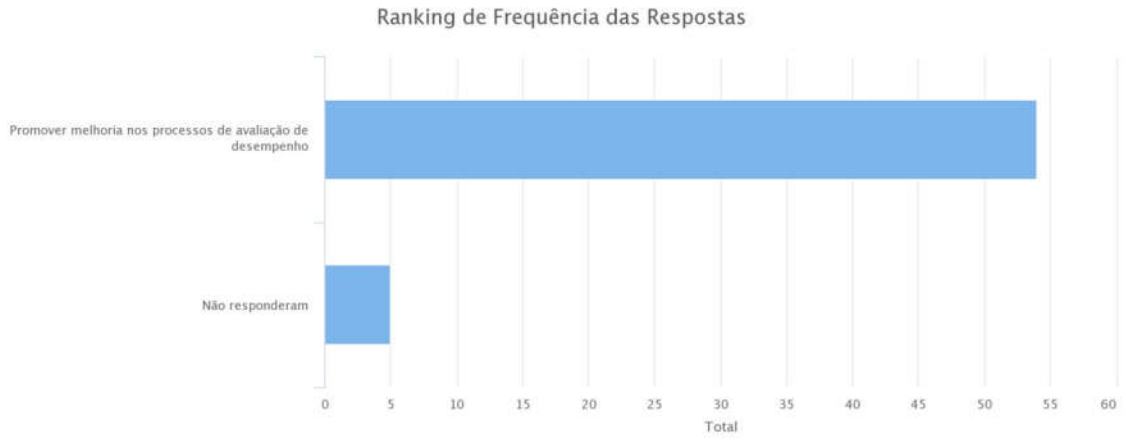
3.1.1.3.13. Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores



Nesta afirmativa, observa-se que 55% dos servidores consideraram adequadas as reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo e 33% as avaliam como regular. No planejamento das reuniões pedagógicas, os docentes sugeriram temáticas que atendessem às necessidades relacionadas ao processo de ensino e de aprendizagem, partindo de suas experiências em sala de aula, de assuntos e encaminhamentos dos conselhos de classe e de ações formativas oriundas dessas discussões nas reuniões.

3.1.1.4. Carreira dos Servidores

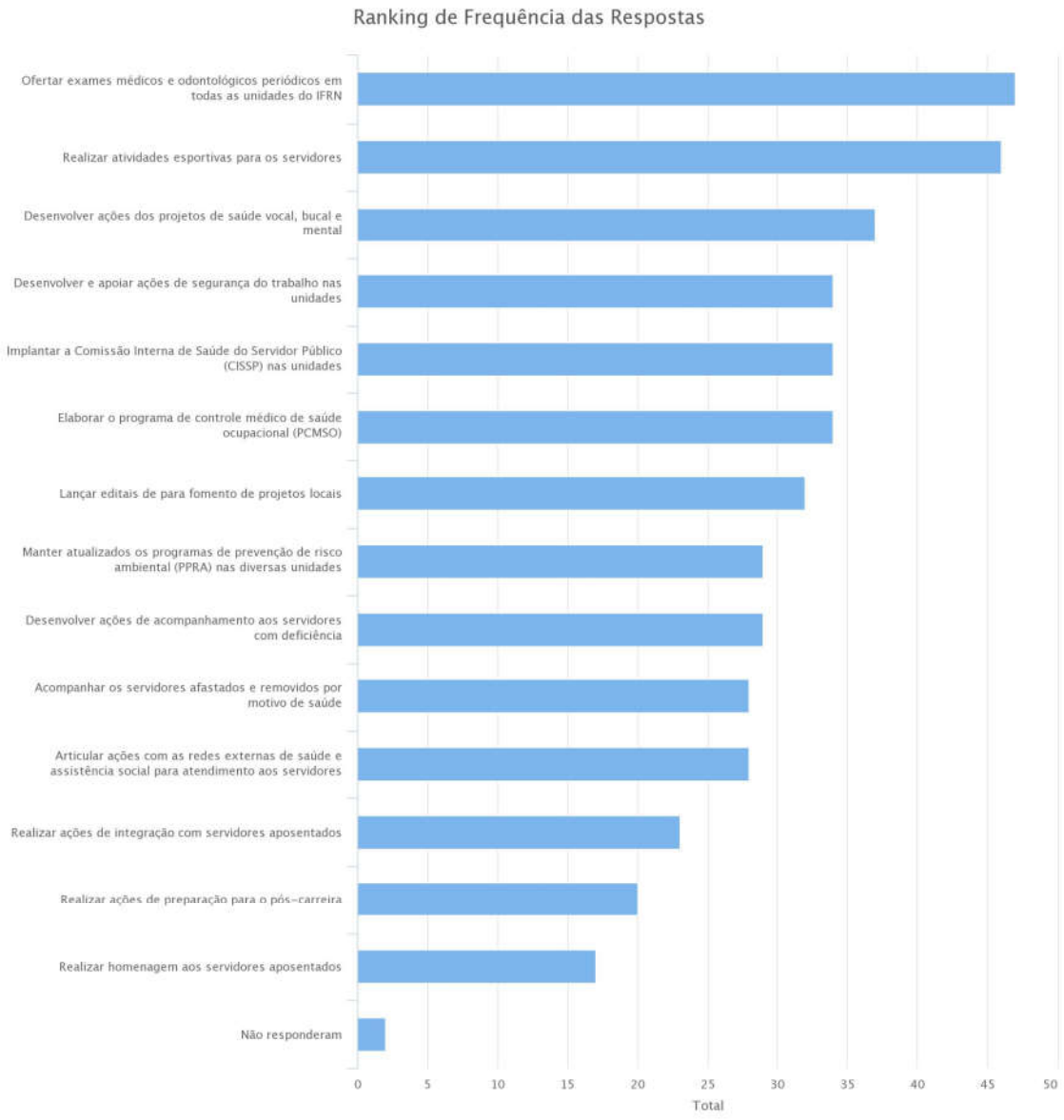
3.1.1.4.1. Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores



91,52 % dos servidores apontam a necessidade do Campus promover melhoria nos processos de avaliação de desempenho. Faz-se necessária a discussão dos padrões avaliativos com os servidores do campus.

3.1.1.5. Segurança, saúde e qualidade de vida

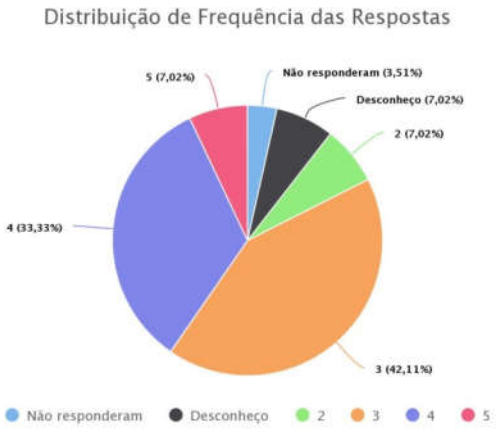
3.1.1.5.1. Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida



A maioria dos respondentes considera importante a oferta de exames médicos e odontológicos periódicos em todas as unidades do IFRN. Boa parte também considera a necessidade da realização de atividades esportivas para os servidores, do

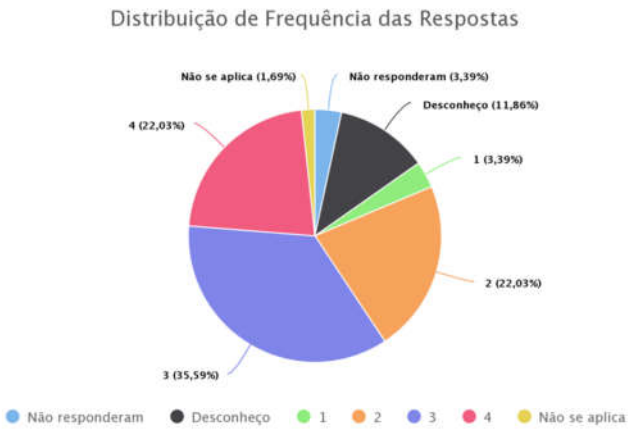
desenvolvimento e apoio de ações de segurança do trabalho nas unidades, da implantação de comissão interna da Saúde do Servidor Público (CISSP) nas unidades, da elaboração de programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) e do lançamento de editais para o fomento de projetos locais.

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



Quase a metade dos respondentes considera as adequações dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho como regular. Contudo, é elevada a quantidade de pessoas (40,33%) que estão satisfeitas com esse item.

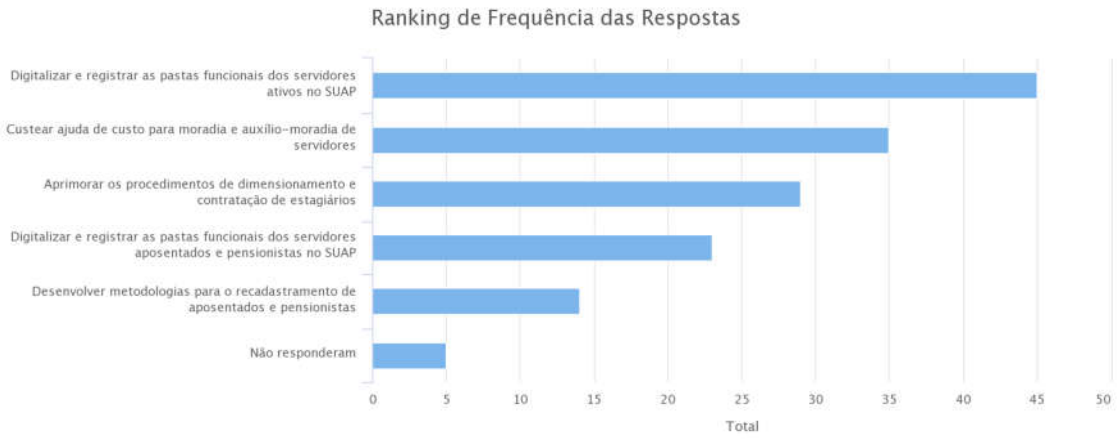
3.1.1.5.3 Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho



Grande parte dos servidores (57,62%) considera adequados os projetos de promoção à segurança no trabalho. Contudo, ainda é grande a quantidade de pessoas que os avaliou como bom, regular ou que não os conhece (37,79%). Esses dados sugerem que sejam realizadas mais atividades nessa área e que elas sejam ainda mais divulgadas.

3.1.1.6. Gestão funcional de servidores

3.1.1.6.1. Principais ações para o planejamento - Gestão funcional de servidores

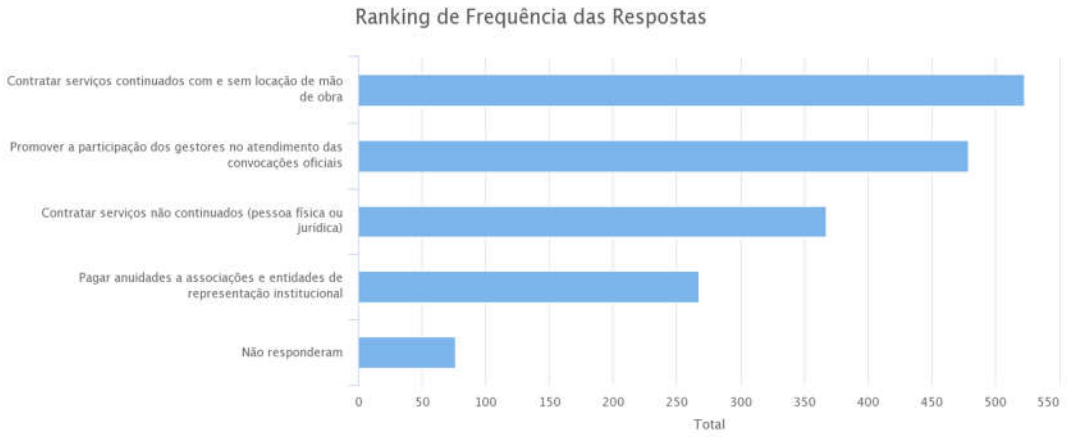


A maioria dos respondentes considera a necessidade de digitalizar e registrar as pastas funcionais dos servidores ativos no SUAP, de custear ajuda de custo para auxílio moradia de servidores e de aprimorar os procedimentos de dimensionamento e contratação de estagiário.

3.1.2. Gestão Administrativa

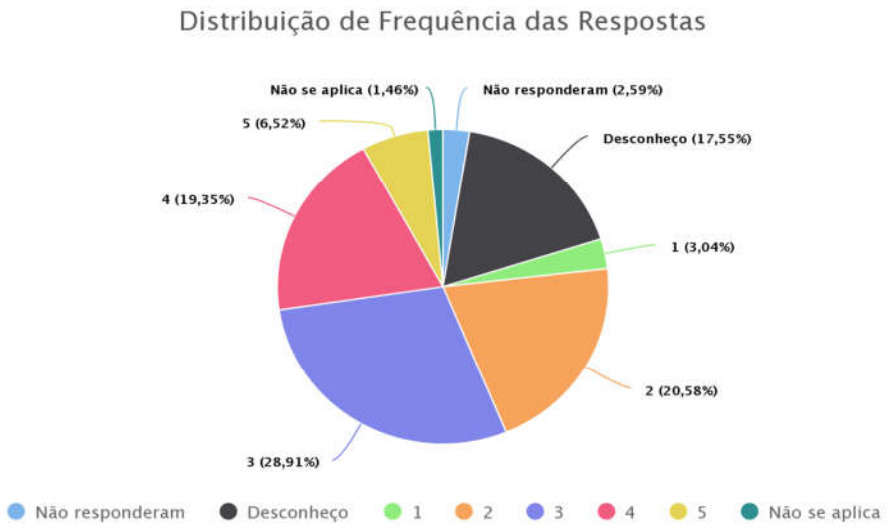
3.1.2.1. Funcionamento institucional

3.1.2.1.1. Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional



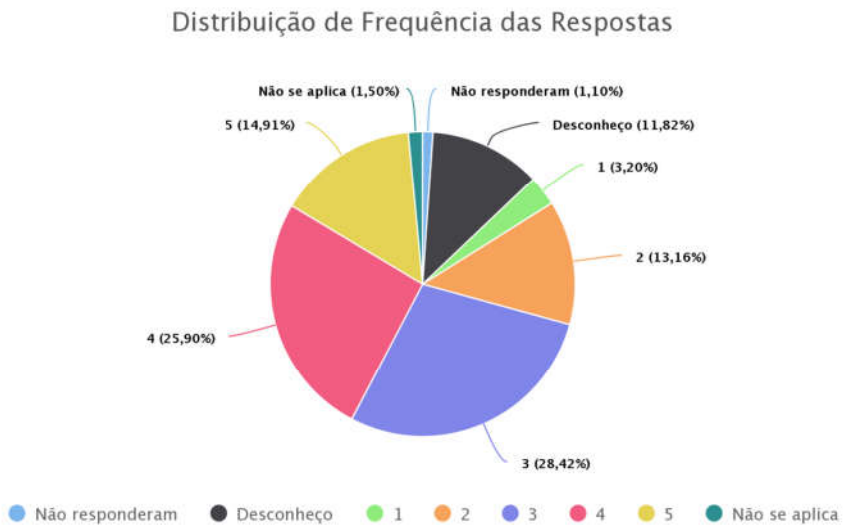
De acordo com o gráfico acima, verifica-se que grande parte dos respondentes acreditam que a principal ação institucional a ser desenvolvida no âmbito do funcionamento se refere a contratação de serviços continuados com e sem locação de mão de obra. Esse resultado reflete a identificação de tarefas executadas por empresas contratadas como sendo imprescindíveis ao bom funcionamento do instituto.

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



Quanto ao quadro de terceirizados, 28,91% dos avaliadores o consideram regular. Deve-se ser observado que um percentual significativo de 20,58% o avaliam como ruim, mostrando uma insatisfação quanto a esse quesito. No entanto, esse quantitativo de servidores é determinado por meio de um estudo em que se toma por base a área de extensão e atuação de cada servidor.

3.1.2.1.3. Adequação do serviço de segurança

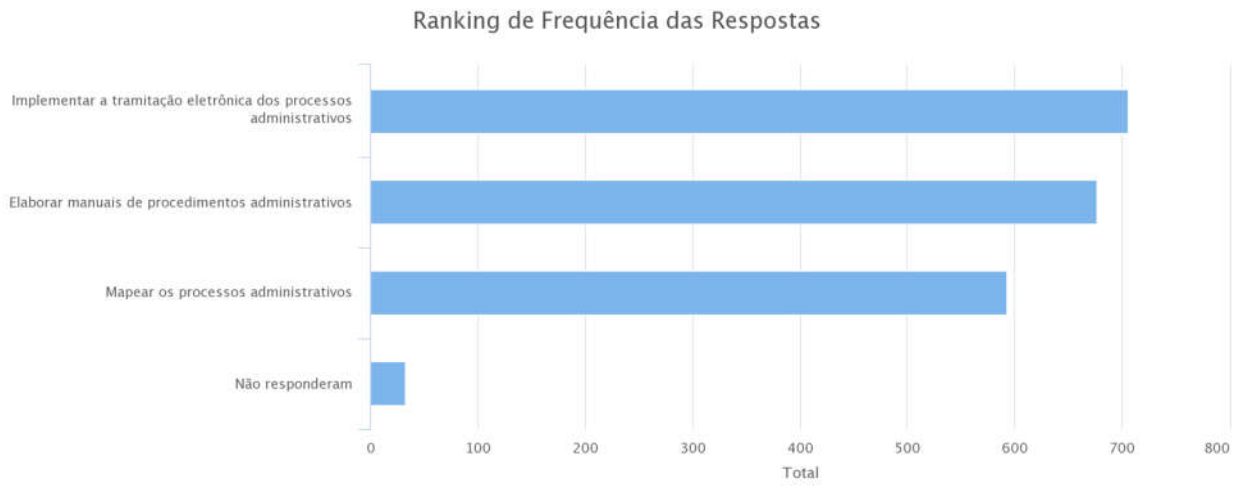


Neste item, 28,42% dos avaliadores consideraram o serviço de segurança como regular, e 25,90% como bom.

3.1.2.2. Processos administrativos

3.1.2.2.1. Principais ações para o planejamento - Processos administrativos

Pela análise do gráfico acima, a maioria dos respondentes mostra a intenção na implementação dos processos administrativos e na elaboração de manual de



procedimentos administrativos. Isso revela, por parte dos respondentes, uma busca na estruturação de um padrão nos procedimentos administrativos.

3.1.2.3. Gestão orçamentário-financeira

3.1.2.3.1. Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira



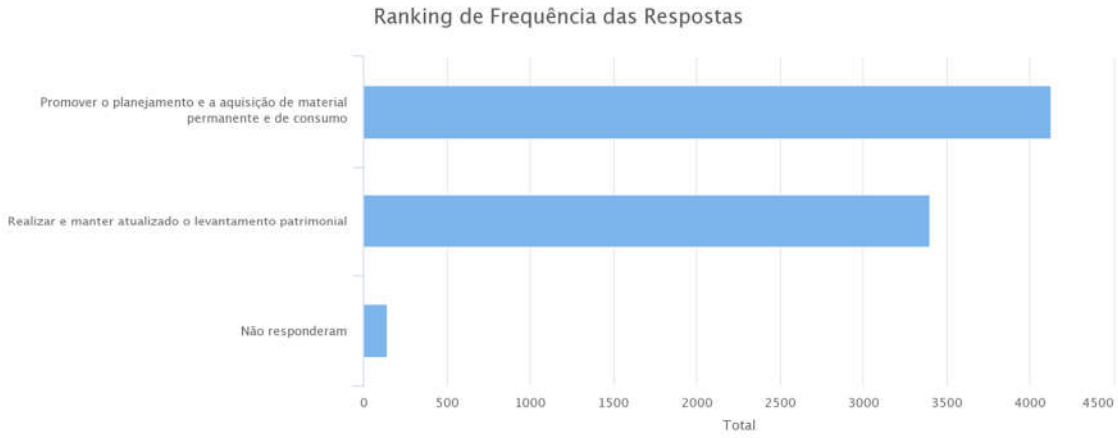
O item de maior frequência de resposta, estabelecer metas e parâmetros para os gastos institucionais, já faz parte do planejamento institucional do IFRN.

A pouca divulgação das metas e parâmetros utilizados nos gastos institucionais influenciam diretamente a percepção dos respondentes neste aspecto, pois verifica-se

que esses valores já se encontram delimitados, porém não são de conhecimento de toda comunidade escolar.

3.1.2.4. Gestão de materiais e compras

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



A análise do gráfico evidencia a importância do planejamento na aquisição dos materiais de consumo e permanente, seguido da realização do levantamento patrimonial já existente.

3.2. Políticas de infraestrutura

3.2.1. Engenharia e infraestrutura

3.2.1.1. Gestão de obras civis

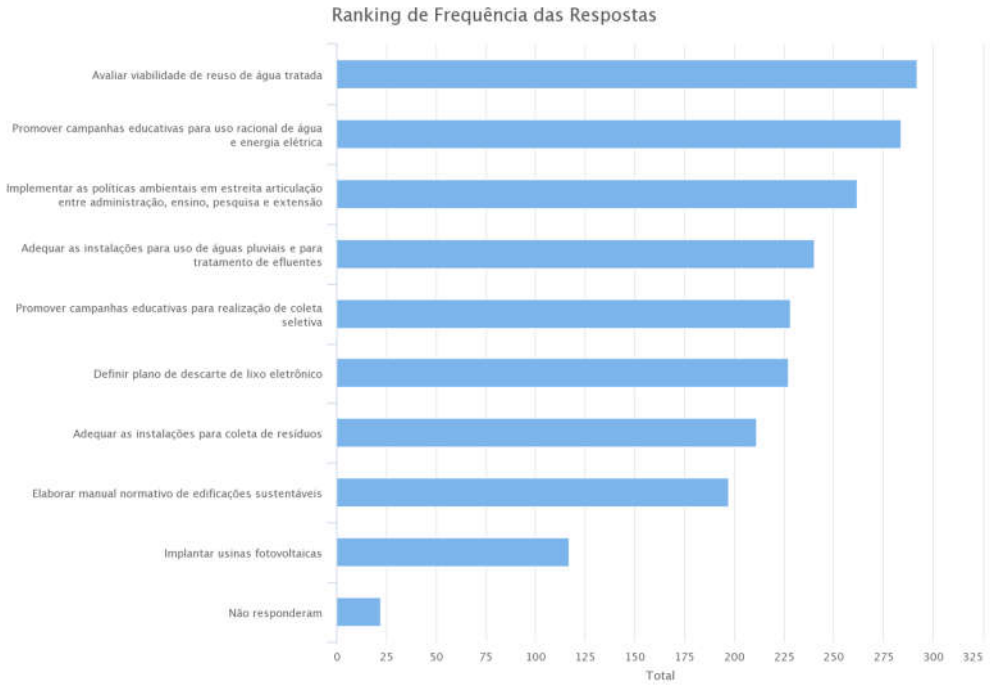
3.2.1.1.1. Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis



Pelo resultado apresentado no gráfico do item 2.1.1.1, é de interesse maior dos respondentes a atenção dada à adequação, manutenção, prevenção e ampliação da infraestrutura física das unidades, nessa ordem de prioridades.

3.2.1.2. Sustentabilidade ambiental

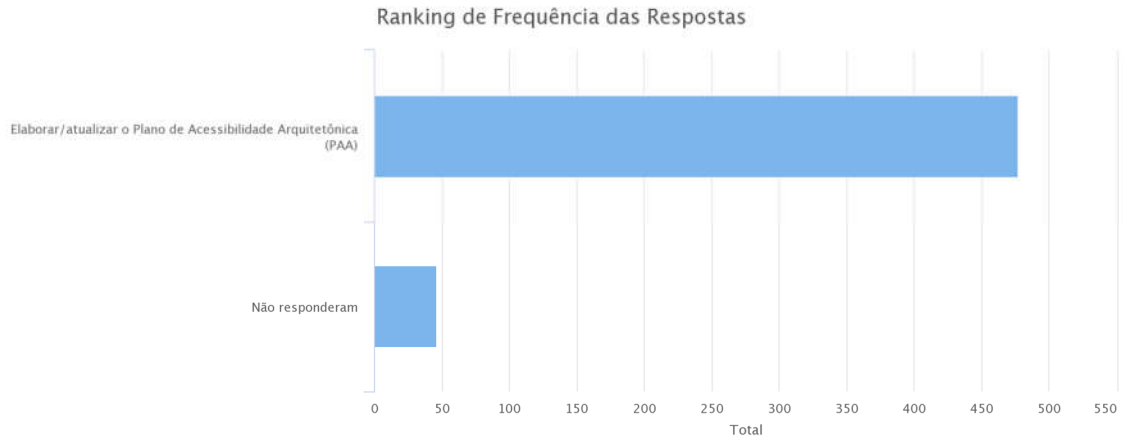
3.2.1.2.1. Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental



De acordo com o resultado observado no gráfico acima, pode-se verificar uma preocupação maior no que diz respeito aos problemas relacionados à disponibilidade de água. As principais ações para o planejamento apontadas pelos respondentes foram o reuso de água tratada e a promoção de campanhas educativas para o uso racional do recurso.

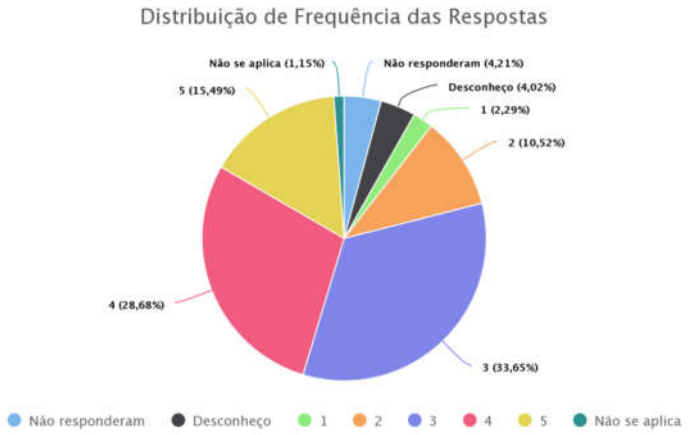
3.2.1.3. Acessibilidade arquitetônica

3.2.1.3.1. Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica



De acordo com o resultado exibido pelo gráfico acima, a grande maioria dos respondentes concorda que o item sugerido como principal ação para o planejamento em acessibilidade arquitetônica é válido, qual seja, elaborar e atualizar um plano.

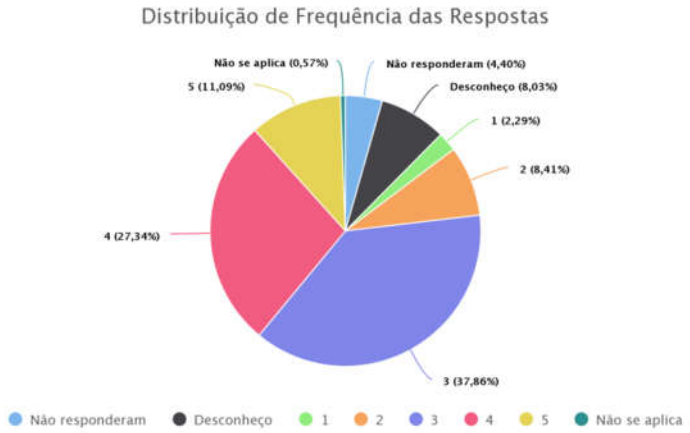
3.2.1.3.2. Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações



A análise do gráfico do item 2.1.3.2 sugere que, embora quase a metade dos respondentes (44,17%) tenham declarado altos níveis de satisfação quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações em áreas de uso comum, ainda é elevado o

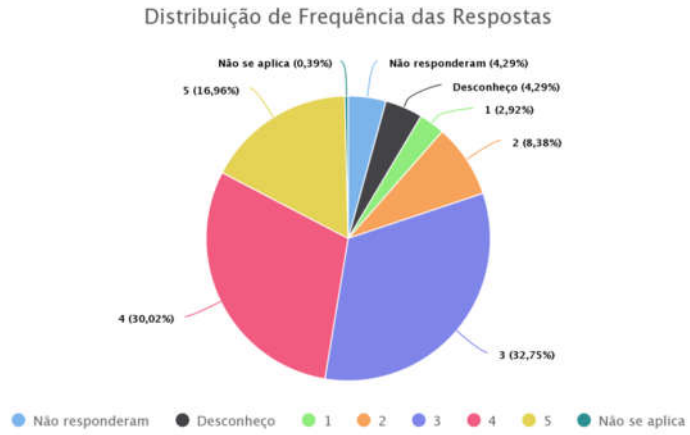
percentual de pessoas (33,65%) que consideram esse identificador como regular, resultado que inspira atenção para planejamento.

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



A análise deste gráfico é similar ao que foi feito no item que o precede, com mínimas e irrisórias diferenças nos percentuais das respostas.

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



A análise do gráfico deste item 2.1.3.4 é similar ao que foi feito no item que o precede, com mínimas e irrisórias diferenças nos percentuais das respostas.

3.2.2. Tecnologia da informação

3.2.2.1. Infraestrutura lógica e redes

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



Pelo gráfico apresentado no item 2.2.1.1, a maioria dos respondentes informou que a velocidade da internet é o item principal de melhoramento, Apesar das constantes melhorias na velocidade de Internet do campus, os itens como a implementação e manutenção dos serviços de tecnologia da informação e a aquisição de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação foram os mais votados também.

Sugere-se também um maior conhecimento sobre a contratação para manutenção e garantia do Datacenter (Central de dados), já que esses serviços são os principais para o armazenamento de todas as informações da instituição (SUAP, dados de integração com outras instituições, governo etc).

3.2.2.1.2. Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes



No gráfico apresentado no item 2.2.1.2, considera-se a mesma análise apresentada no item 2.2.1.1.

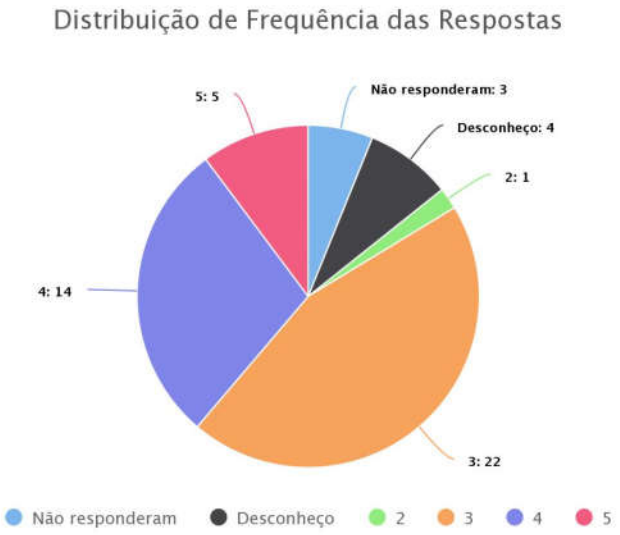
3.2.2.2. Sistemas de informação

3.2.2.2.1. Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação



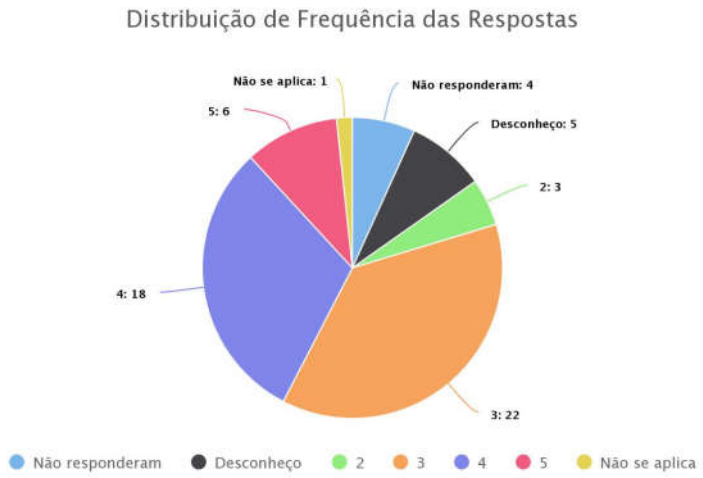
Segundo o gráfico acima, a maior preocupação dos respondentes é a aquisição de softwares nas diversas áreas de conhecimento como meio de melhoria dos recursos didáticos das disciplinas. O gráfico também apresenta certa satisfação dos usuários na utilização do sistema SUAP. Percebe-se que os respondentes estão sugerindo a implementação e a manutenção dos módulos SUAP.

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



Segundo o gráfico, grande porcentagem dos respondentes está satisfeita com o módulo do SUAP para processos acadêmicos. No entanto, existe uma porcentagem que apresenta satisfação razoável.

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



O gráfico acima apresenta uma alta satisfação dos respondentes com relação aos módulos do SUAP para processos administrativos na instituição.

4. Política de Infraestrutura - setores (Graus de Satisfação)

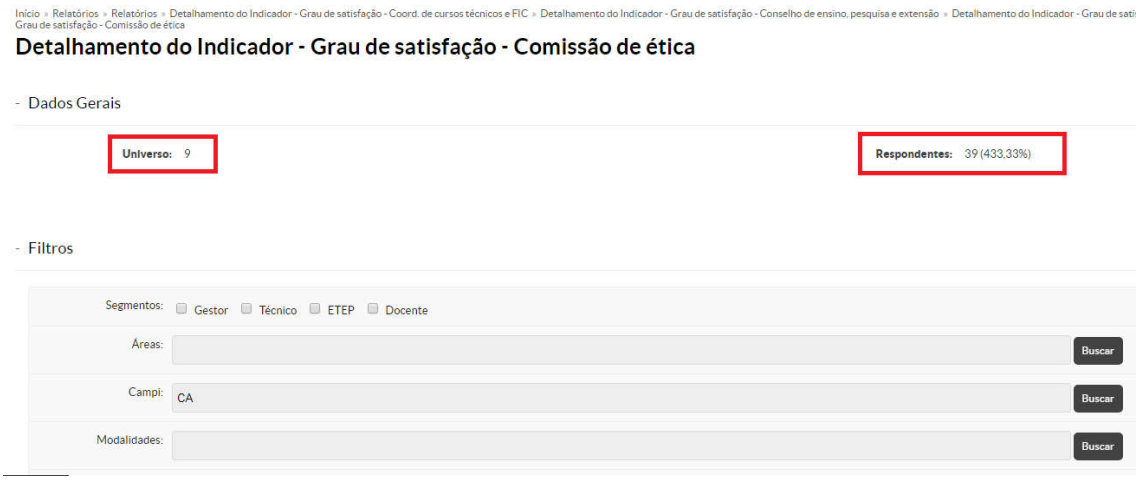
4.1. Considerações Iniciais

Apresentam-se, a seguir, os gráficos disponibilizados no SUAP que deveriam caracterizar os Graus de Satisfação sobre a Política de Infraestrutura no *campus* Caicó. As informações lidas nesses gráficos são os resultados de um quantitativo de respondentes que, em princípio, representam as opiniões dos servidores e discentes do IFRN-Caicó, de forma geral. Contudo, a CPA-Local sentiu-se na obrigação de tecer essas considerações iniciais, bem como o fez com igual rigor para as análises de todos os gráficos e resultados do presente relatório, a fim de evidenciar a relutância com que eles foram inseridos.

Para ilustrar nossos motivos, citamos algumas das recorrentes incongruências encontradas nos resultados da pesquisa: A figura XX relata que, dentro de um universo de 2 (dois) sujeitos, os quais foram os únicos a responder o indicador-título, foram contabilizadas 3 (três) respostas, um quantitativo de 150%. Essa, no entendimento da Comissão Local, é uma condição impossível se ocorrer de acordo com a metodologia estabelecida para a ferramenta avaliativa.



Da mesma forma, para endossar o nosso parecer, a figura a seguir apresenta o mesmo problema, em outro indicador, com um percentual de respondentes ainda mais discrepante da realidade (433,33%).



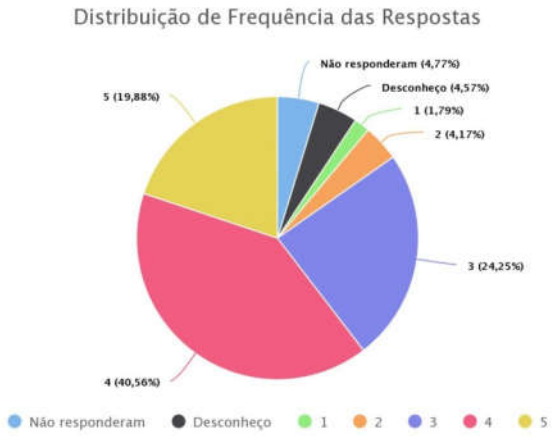
Um terceiro exemplo que desqualifica os resultados desta, assim chamada, etapa complementar da avaliação, encontra-se no irrisório valor de representatividade no número de respondentes. A figura abaixo comprova um quantitativo irrelevante para ser levado em consideração como representação de um *campus*, quando num universo de 1.016 sujeitos apenas 25 contemplaram o item.



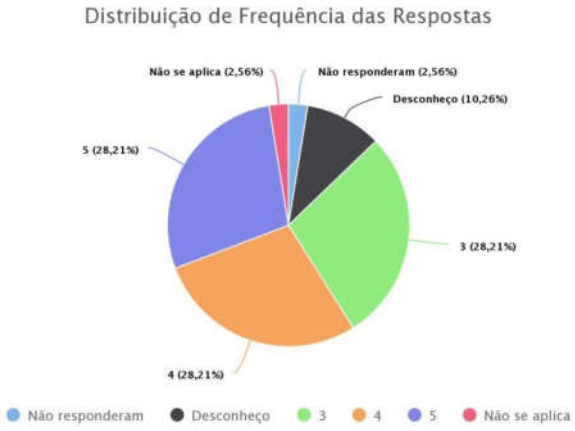
Não obstante, segue-se a apresentação dos gráficos.

4.2. Gráficos

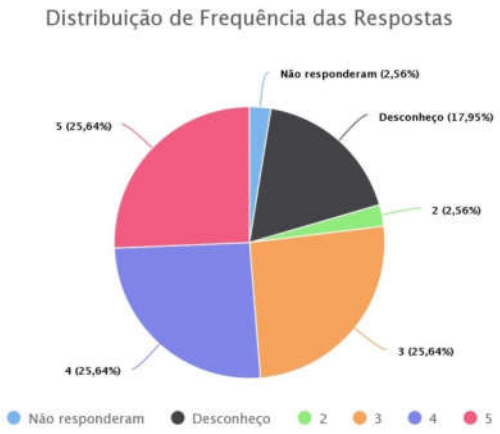
Coordenação de Laboratórios



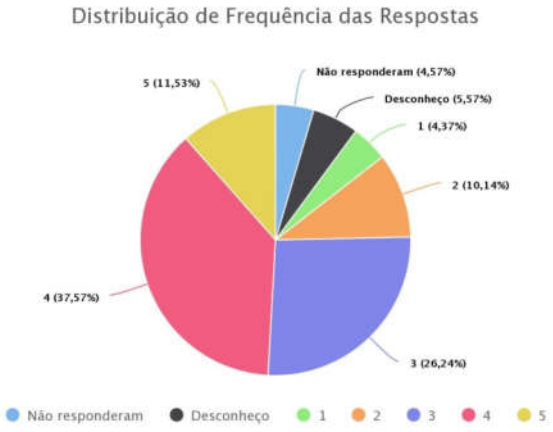
Coordenação de Finanças e contratos



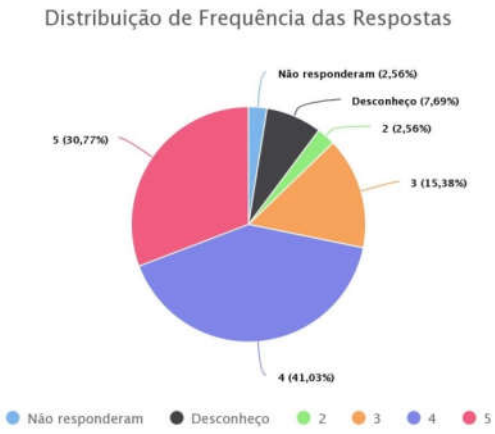
Coordenação de Material e Patrimônio



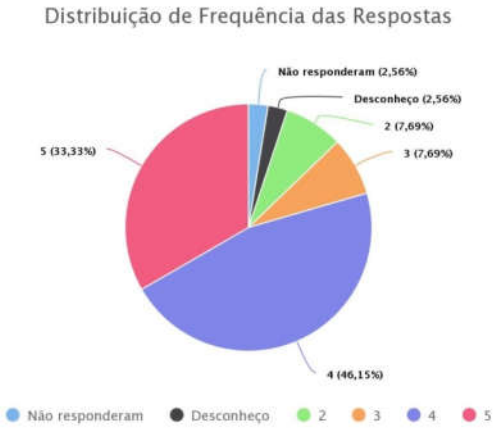
Coordenação de Serviços Gerais e Manutenção



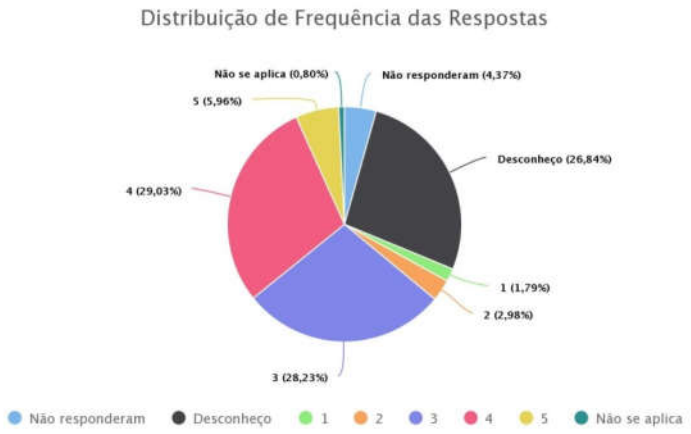
Diretoria de Administração



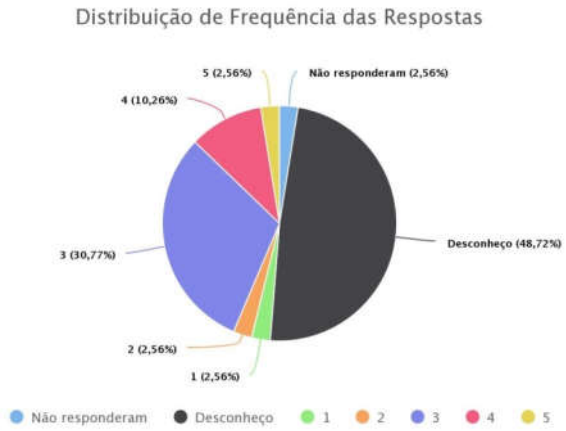
Gabinete



Ouvidoria

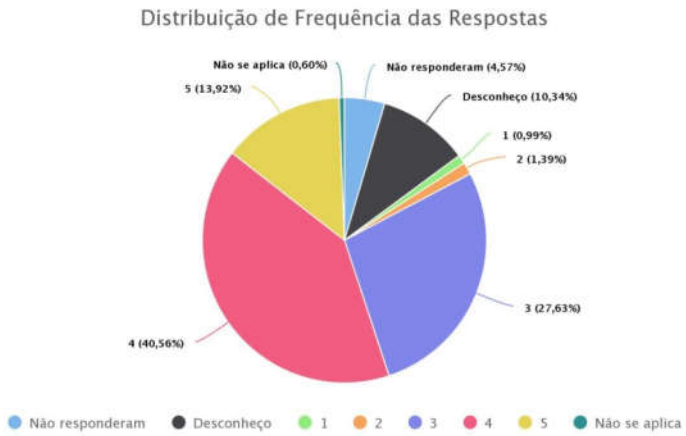


Procuradoria Jurídica

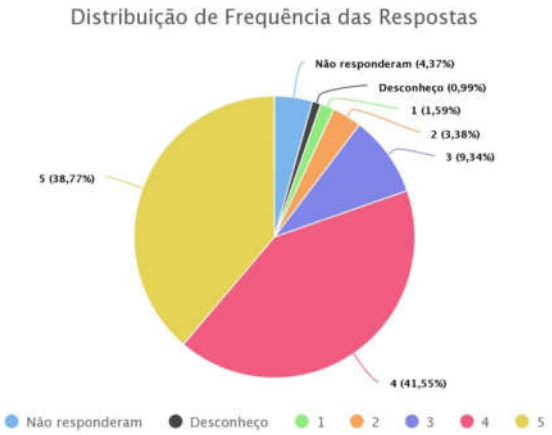


Com relação à satisfação expressa pelos respondentes, identifica-se, no gráfico acima, que aproximadamente 48% da amostra não conhece o trabalho desempenhado pela Procuradoria Jurídica. Justifica-se este resultado provavelmente pelo fato de este setor está na última escala consultiva de tomada de decisões dos atos administrativos. Além disso, não existe nenhum campus que possua fisicamente uma procuradoria jurídica, o que faz com que os alunos (grande parte dos respondentes) não tenham o conhecimento de sua existência e importância.

Secretaria Acadêmica



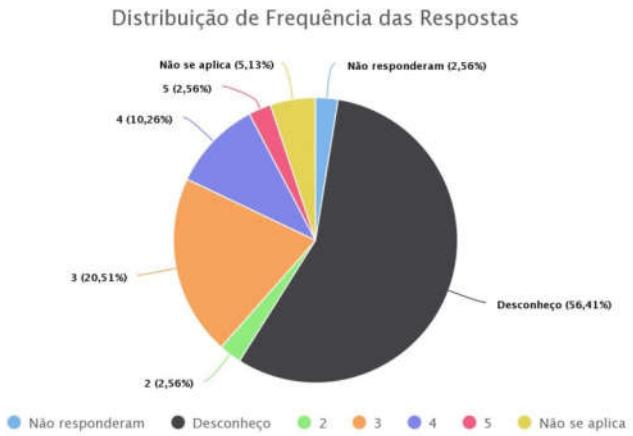
Biblioteca



Coordenação de Cursos de Graduação e Pós-Graduação

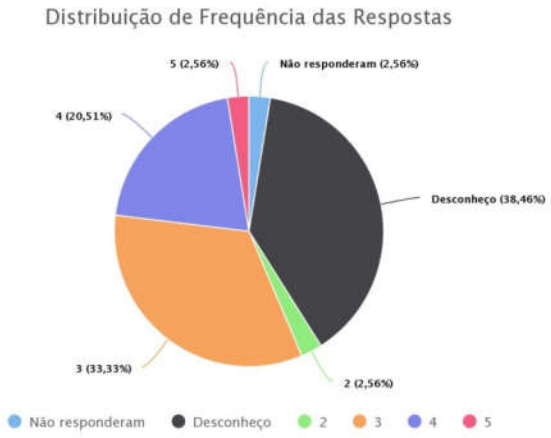
Apesar dos resultados para o *Campus* Caicó apresentarem um universo de 1163 pessoas, o total de respondentes foi nulo. Vale destacar que o *Campus* possui, atualmente, e desde 2016, dois cursos de graduação, quando foi aberta a primeira turma do curso de *Design* de Moda. Também o curso de Licenciatura em Física era esperado ser avaliado neste indicador.

Comissão de Ética

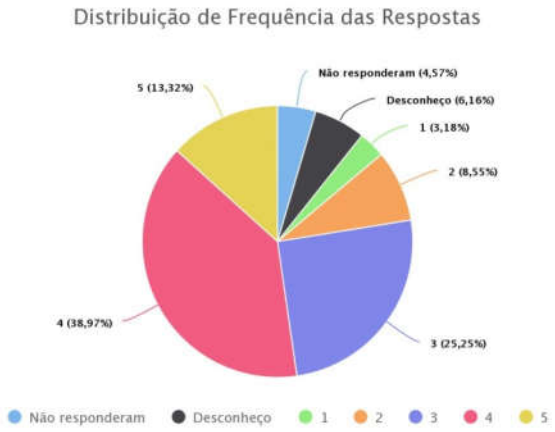


É importante notar que mais da metade dos respondentes (grupo que não incluiu os discentes) afirma desconhecer a existência de tal comissão. Entretanto, o mesmo relatório, de onde o gráfico acima foi extraído, contabiliza 39 respondentes para um universo de 9 (nove). Isso dá descrédito aos resultados exibidos no gráfico.

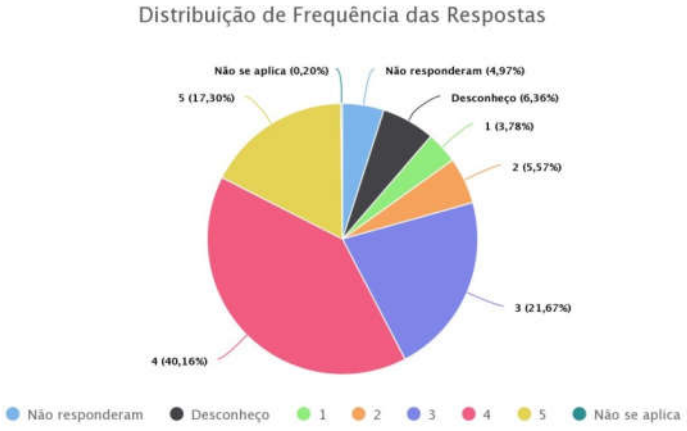
Diretoria de gestão de atividades estudantis



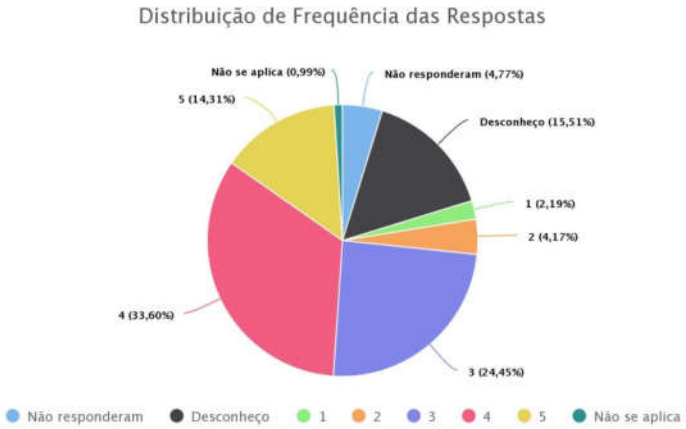
Coordenação de comunicação social e eventos



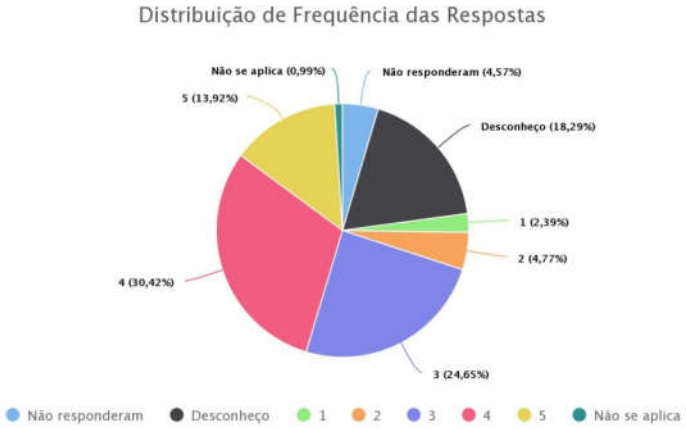
Assistência estudantil



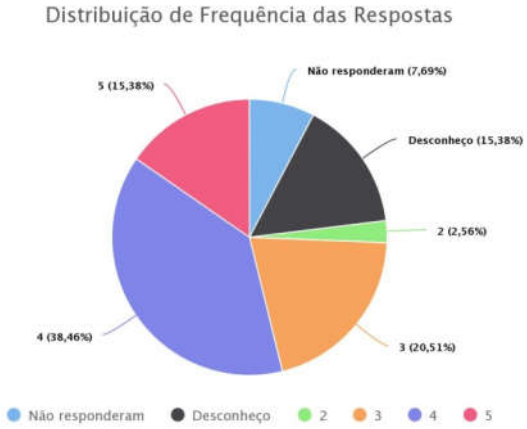
Coordenação de Pesquisa e Inovação



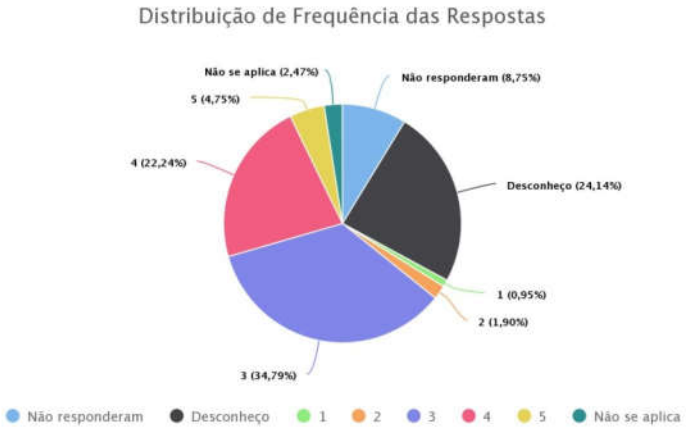
Coordenação de Extensão



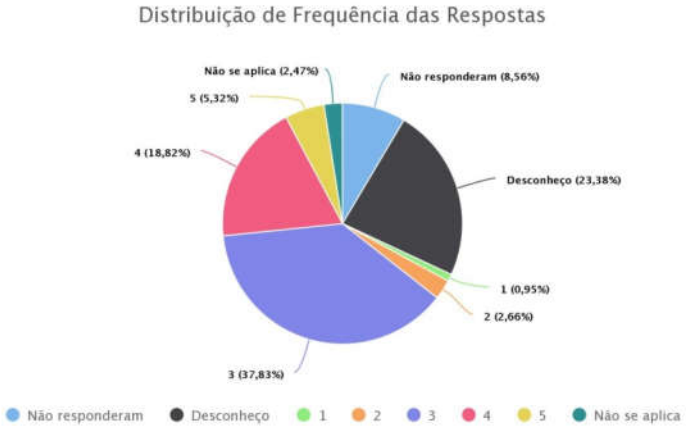
Diretoria de Gestão de Pessoas



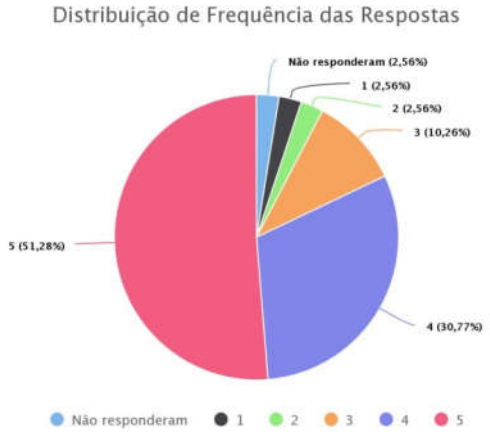
Pró-reitoria de Administração



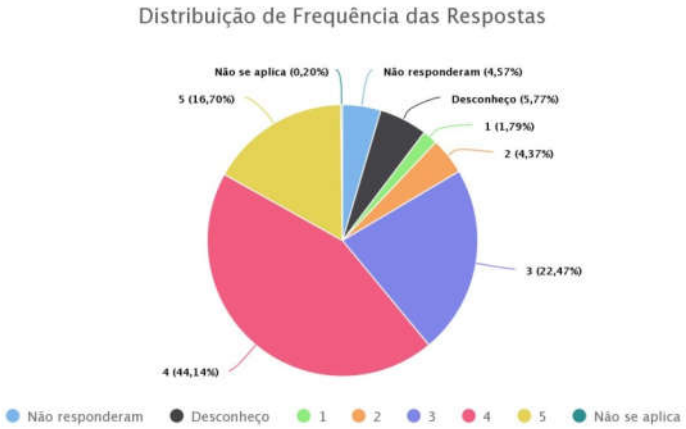
Pró-reitoria de Planejamento e desenvolvimento institucional



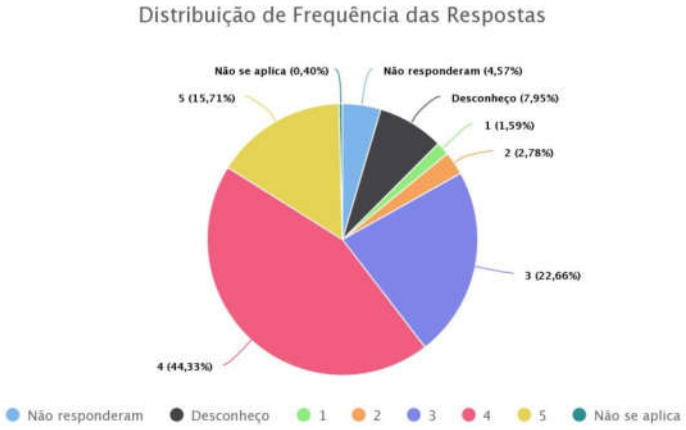
Coordenação de Gestão de Pessoas



Coordenação de apoio acadêmico



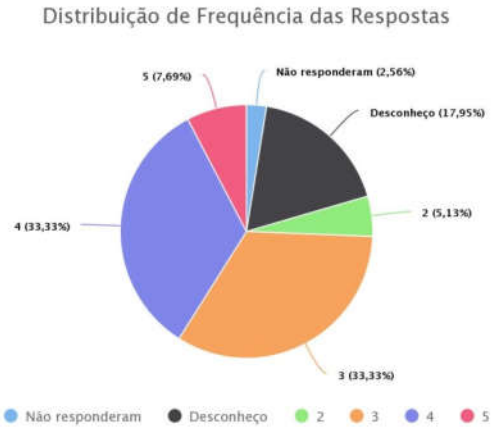
Coordenação de administração escolar



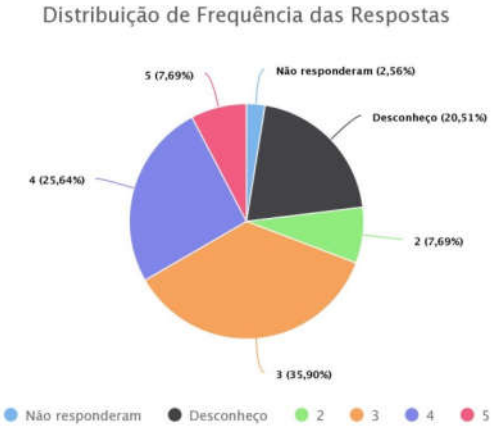
Pró-reitoria de ensino



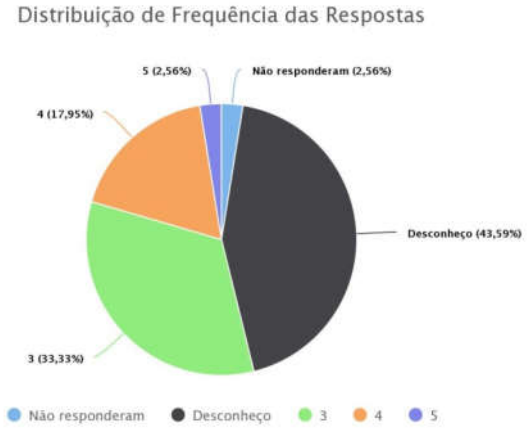
Pró-reitoria de extensão



Pró-reitoria de pesquisa e inovação

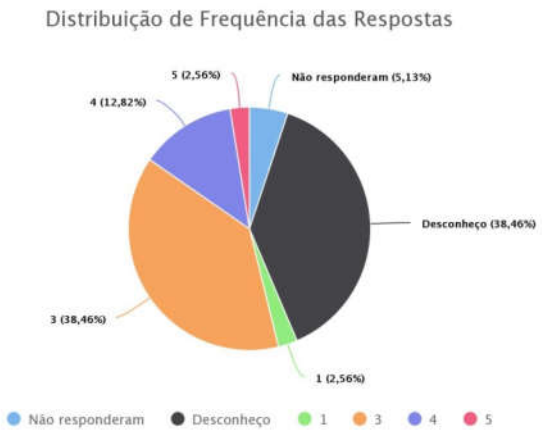


Pró-reitoria de planejamento e de desenvolvimento institucional



Observa-se, pelo gráfico, que uma expressiva parte dos respondentes, 43,59%, desconhece a pró-reitora de desenvolvimento institucional. Contudo, a maioria mostrou-se satisfeita.

Pró-reitoria de administração



Observa-se, pelo gráfico, que uma expressiva parte dos respondentes, 38,46%, desconhece a pró-reitora de desenvolvimento institucional. Contudo, a maioria mostrou-se satisfeita.

5. Contribuições Gerais (Avaliação Complementar).

O quantitativo de respostas às Contribuições Gerais, pedidas na Avaliação Complementar 2017, está muito aquém do esperado, em comparação aos dados da avaliação inicial, apresentados ao longo do presente documento. Isso é uma consequência da opção que a Comissão local tomou de não desprender toda a logística necessária para reconduzir servidores e estudantes aos laboratórios do Instituto, a fim de responder às duas questões pedidas em adendo. Uma vez que esse deslocamento demanda muito tempo e esforço cooperativo, decidimos não executar a tarefa, haja vista que ela já fora feita uma vez para contemplar a mesma avaliação há tão pouco tempo. Como decisão final da CPA Caicó, dirimimos a análise das contribuições apresentadas por julgamos ser este percentual muito irrisório para ser tomado como representativo do *campus*. Numa próxima ação, com um instrumento adequado e apresentado em tempo hábil e definitivo, voltaremos a tomar parte do que lhe couber.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados apresentados e análises realizadas, percebe-se que a Autoavaliação 2017 mais uma vez não cumpriu seu papel, pois o instrumento utilizado gerou, novamente, dados inconsistentes, confusos e que não representam, na totalidade, a realidade vivenciada no *Campus,* comprometendo a Autoavaliação Institucional do último corrente.

Por essa razão, permaneceu a dificuldade na elaboração do Relatório Final, que segundo a Comissão Local, ocorreu em função de diversos entraves em todas as etapas do processo de autoavaliação institucional.

Na etapa de elaboração do instrumento, novamente, a CPA local não teve participação ativa nesse processo, uma vez que o questionário manteve a mesma estrutura do ano anterior, embora com o número menor de questões.

Na etapa de aplicação do questionário 2017, houve a sensibilização e mobilização da comunidade acadêmica para respondê-lo. Contudo, foi identificado que a estrutura desse questionário, como ocorrido a partir de 2015, continuou a induzir a avaliação dos respondentes, comprometendo, assim, os seus resultados.

Durante a elaboração do presente relatório, a CPA local encontrou as mesmas dificuldades relatadas no ano anterior.