

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

NATAL/RN
2017

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

REITOR

Wyllys Abel Farkatt Tabosa

PRÓ-REITOR DE ENSINO

Agamenon Henrique de Carvalho Tavares

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO

Régia Lúcia Lopes

PRÓ-REITOR DE PESQUISA E INOVAÇÃO

Márcio Adriano de Azevedo

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Marcos Antônio de Oliveira

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO

Juscelino Cardoso de Medeiros

DIRETORA DE GESTÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS

Odisseia Carla Pires Gaspareto

DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Auridan Dantas de Araújo

DIRETOR DE GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

André Gustavo Duarte de Almeida

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA CENTRAL

Daniele de Macedo Henrique

Juliana de Medeiros Franco Lima

Daniela Fonseca Vieira de Sant'Anna

Erika Moreira Santos

Leonardo Gomes de Paiva Amorim

Andrezza Costa Marreiros Lima

Maria dos Navegantes dos Santos da Silva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN	13
2 METODOLOGIA	18
2.1 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	18
2.2 TÉCNICAS PARA ANÁLISE DE DADOS	28
3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	29
3.1 ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES	32
3.1.1 EIXO: POLÍTICAS DE GESTÃO	32
3.1.1.1 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Seleção e mobilidade de pessoal	32
3.1.1.2 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Titulação de servidores	34
3.1.1.3 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Desenvolvimento de equipes	37
3.1.1.4 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Carreira de servidores	46
3.1.1.5 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Segurança, saúde e qualidade de vida	47
3.1.1.6 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Gestão funcional de servidores	49
3.1.1.7 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Funcionamento institucional	50
3.1.1.8 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Processos administrativos	52
3.1.1.9 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Gestão orçamentário-financeira	53
3.1.1.10 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Gestão de materiais e compras	54
3.1.2 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA	55
3.1.2.1 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Gestão de obras civis	55
3.1.2.2 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Sustentabilidade ambiental	56
3.1.2.3 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Acessibilidade arquitetônica	57
3.1.2.4 DIMENSÃO: Tecnologia da informação, MACROPROCESSO: Infraestrutura lógica e redes	59
3.1.2.5 DIMENSÃO: Tecnologia da informação, MACROPROCESSO: Sistemas de informação	60

3.1.3 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA (SETORES)	62
3.1.3.1 <i>DIMENSÃO</i> : Grau de satisfação	62
3.1.4 EIXO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS	98
3.1.4.1 <i>DIMENSÃO</i> : CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: GESTOR	98
3.1.4.2 <i>DIMENSÃO</i> : CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: TÉCNICO	100
3.1.4.3 <i>DIMENSÃO</i> : CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: ETEP	104
3.1.4.4 <i>DIMENSÃO</i> : CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: DOCENTE	106
3.1.4.5 <i>DIMENSÃO</i> : CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: ESTUDANTE	109
<u>4 AÇÕES COM BASE NA ANÁLISE</u>	<u>112</u>
<u>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</u>	<u>120</u>

Lista de Figuras

Figura 1 - Comparativo do percentual de respondentes de 2012 a 2016, por segmento	30
Figura 2 – Principais ações para o planejamento - Seleção e mobilidade de pessoal	32
Figura 3 - Satisfação em relação aos processos de remanejamento de servidores docentes e técnico-administrativos	33
Figura 4 - Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos	34
Figura 5 - Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores	34
Figura 6 - Coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão.....	35
Figura 7 - Coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas.....	36
Figura 8 - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo técnico-administrativo (para o cargo/atuação profissional).....	37
Figura 9 - Principais ações institucionais (em serviço) de formação continuada do corpo docente (para o cargo/atuação profissional)	38
Figura 10 - Principais ações para o planejamento - Desenvolvimento de equipes ...	39
Figura 11 - Tempo de experiência (anos) fora do magistério	40
Figura 12 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)	40
Figura 13 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)	41
Figura 14 - Tempo de experiência (anos) de gestão educacional.....	41
Figura 15 - Alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional.....	42
Figura 16 - Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes.....	42
Figura 17 - Adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais.....	43
Figura 18 - Adequação do auxílio à capacitação e participação em eventos para o desenvolvimento das atividades.....	44

Figura 19 - Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores.....	44
Figura 20 - Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores.....	45
Figura 21 - Principais ações para o planejamento - Carreira dos servidores	46
Figura 22 - Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida.....	47
Figura 23 - Adequação dos projetos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho	48
Figura 24 - Adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho	49
Figura 25 - Principais ações para o planejamento - Gestão funcional de servidores	49
Figura 26 - Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional.....	50
Figura 27 - Adequação do quadro de pessoal terceirizado quanto a: número de servidores e diversidade de funções	51
Figura 28 - Adequação do serviço de segurança	51
Figura 29 - Principais ações para o planejamento - Processos administrativos.....	52
Figura 30 - Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira	53
Figura 31 - Principais ações para o planejamento - Gestão de materiais e compras	54
Figura 32 - Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis	55
Figura 33 - Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental	56
Figura 34 - Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica.....	57
Figura 35 - Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações	57
Figura 36 - Adequação dos acessos e circulações quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações	58
Figura 37 - Adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações	58
Figura 38 - Adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades	59
Figura 39 - Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes.....	59
Figura 40 - Principais ações para o planejamento - Sistemas de informação	60
Figura 41 - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos	60

Figura 42 - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos	61
Figura 43 - Grau de satisfação - Conselho escolar	62
Figura 44 - Grau de satisfação - Direção Geral.....	62
Figura 45 - Grau de satisfação - Gabinete	63
Figura 46 - Grau de satisfação – Coord. de comunicação social e eventos.....	63
Figura 47 - Grau de satisfação - Coord. de tecnologia da informação	64
Figura 48 - Grau de satisfação - Coord. de gestão de pessoas	64
Figura 49 - Grau de satisfação - Diretoria de administração	65
Figura 50 - Grau de satisfação - Coord. finanças e contrato.....	65
Figura 51 - Grau de satisfação - Coord. material e patrimônio.....	66
Figura 52 - Grau de satisfação - Coord. serviços gerais e manutenção.....	66
Figura 53 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica	67
Figura 54 - Grau de satisfação - Coord. de laboratórios	67
Figura 55 - Grau de satisfação - Secretaria acadêmica	68
Figura 56 - Grau de satisfação - ETEP	68
Figura 57 - Grau de satisfação - Coordenação de apoio acadêmico	69
Figura 58 - Grau de satisfação - Coord. administração escolar	69
Figura 59 - Grau de satisfação - Biblioteca	70
Figura 60 - Grau de satisfação - Coordenação de atividades estudantis	70
Figura 61 - Grau de satisfação - Setor de saúde.....	71
Figura 62 - Grau de satisfação - Assistência estudantil	71
Figura 63 - Grau de satisfação - Psicologia.....	72
Figura 64 - Grau de satisfação - Coordenação de Pesquisa e Inovação	72
Figura 65 - Grau de satisfação - Coordenação de extensão.....	73
Figura 66 - Grau de satisfação - Coord. de cursos de graduação e pós-graduação.....	73
Figura 67 - Grau de satisfação - Coord. de cursos técnicos e FIC.....	74
Figura 68 - Grau de satisfação - Diretoria de produção de material didático	74
Figura 69 - Grau de satisfação - Coord. de produção de mídia impressa	75
Figura 70 - Grau de satisfação - Coord. de vídeo-produções.....	75
Figura 71 - Grau de satisfação - Coord. de tecnologia de informação e comunicação	76

Figura 72 - Grau de satisfação - Extensão	76
Figura 73 - Grau de satisfação - Pesquisa	77
Figura 74 - Grau de satisfação - Conselho superior	77
Figura 75 - Grau de satisfação - Colégio de dirigentes	78
Figura 76 - Grau de satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão	78
Figura 77 - Grau de satisfação - Procuradoria jurídica.....	79
Figura 78 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de ensino.....	79
Figura 79 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de extensão.....	80
Figura 80 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação.....	80
Figura 81 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional.....	81
Figura 822 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis	81
Figura 833 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de pessoas	82
Figura 844 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação	82
Figura 855 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de administração	83
Figura 866 - Grau de satisfação - Comissão de ética	83
Figura 87 - Grau de satisfação - CPA	84
Figura 888 - Grau de satisfação - CPPD.....	84
Figura 89 - Grau de satisfação - CIS/PCCTAE	85
Figura 90 - Grau de satisfação - Ouvidoria	85
Figura 91 - Grau de satisfação - Diretoria de apoio acadêmico	86
Figura 922 - Grau de satisfação - Coord. multimeios.....	86
Figura 933 - Grau de satisfação - Dir. de gestão e tecnologia da informação.....	87
Figura 94 - Grau de satisfação - Dir. de administração de pessoal.....	87
Figura 95 - Grau de satisfação - Coord. de contratos e convênios	88
Figura 96 - Grau de satisfação - Coord. de patrimônio	88
Figura 97 - Grau de satisfação - Coord. de limpeza e urbanismo	89
Figura 98 - Grau de satisfação - Coord. de contabilidade e finanças.....	89
Figura 99 - Grau de satisfação - Coord. de comunicação e segurança	90
Figura 100 - Grau de satisfação - Coord. de almoxarifado.....	90
Figura 101 - Grau de satisfação - Coord. de administração da sede e manutenção.....	91
Figura 102 - Grau de satisfação - Diretoria de ensino.....	91

Figura 103 - Grau de satisfação - Coord. pedagógica.....	92
Figura 104 - Grau de satisfação - Coord. de desporto	92
Figura 105 - Grau de satisfação - Coord. de registros acadêmicos	93
Figura 106 - Grau de satisfação - Diretoria de atividades estudantis	93
Figura 107 - Grau de satisfação - Diretoria de extensão	94
Figura 108 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências	94
Figura 109 - Grau de satisfação - Diretoria de pesquisa e inovação.....	95
Figura 110 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação básica	95
Figura 111 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação superior.....	96
Figura 112 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de recursos naturais.....	96
Figura 113 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de gestão e tecnologia da informação.....	97
Figura 114 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de indústria.....	97
Figura 115 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de construção civil.....	98

1 INTRODUÇÃO

Este é um relatório final 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, são eles: gestores, técnicos-administrativos, equipes técnico-pedagógicas docentes e estudantes.

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-exploratória, pois visa gerar conhecimento sobre a opinião de diversos públicos acerca das ações desenvolvidas, gerando subsídios para as políticas institucionais e, ainda, um caráter descritivo, pois envolve a classificação, descrição e interpretação dos dados levantados.

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

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

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

SINAES		IFRN			
Eixos	Dimensões	Eixos	Dimensões	Macroprocessos	Órgão Sistêmico
Planejamento e avaliação institucional	Planejamento e avaliação	Políticas de desenvolvimento institucional	Gestão estratégica	Função social; Órgãos colegiados e de assessoramento; Transparência e descentralização; Gestão organizacional; Planejamento estratégico; Avaliação institucional; Internacionalização	PRODES, ASERI
			Desenvolvimento institucional	Missão e PDI	Comunicação interna; Comunicação externa e <i>marketing</i> institucional; Eventos
	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
			Extensão	Interação com a sociedade; Diálogo com o mundo do trabalho	PROEX
	Políticas para o ensino, pesquisa e extensão		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, foi avaliada o eixo do SINAES “Política de gestão”, dimensões “Políticas de pessoal”, “Organização e gestão da instituição” e “Sustentabilidade financeira” e o eixo do SINAES “Infraestrutura física”, dimensão “Políticas de infraestrutura”. Equivalente 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 aprovada pela resolução nº 14/2015-CONSUP, de 12/06/2015, a CPA é composta por uma comissão central, a quem compete a coordenação geral das atividades e por comissões locais em cada Campus do IFRN, conforme segue:

I. Comissão local por Campus:

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

II. Comissão Central:

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

1.1 BREVE HISTÓRICO DAS AUTOAVALIAÇÕES REALIZADAS NO IFRN

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

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

O processo de autoavaliação no IFRN, durante os anos de 2009 e 2010, foi conduzido pela Assessoria de Informações Institucionais e a autoavaliação 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, bem como, na extração dos dados a serem analisados.

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

Durante o ano de 2014, as reuniões da CPA Central permaneceram com periodicidade mensal. O encontro de formação, neste ano, enfatizou a elaboração de questionários diferenciados para o *Campus* EAD – tanto para alunos como para servidores (docentes e técnicos) – para a Reitoria e para a sociedade civil organizada, embora 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 este relatório final pela CPA Central.

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

No ano de 2016, 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. Alguns destas reuniões aconteceram para construção do questionário avaliativo, o qual foi disponibilizado para a comunidade de respondentes por duas semanas e meia. A aplicação do questionário aconteceu por meio eletrônico, nos 21 *campi* do IFRN e reitoria, a saber:

1. *Campus* Apodi;
2. *Campus* Caicó;
3. *Campus* Canguaretama;

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

No ano de 2017, 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). Alguns destas 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

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

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

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

Os indicadores do tipo conceito enumerado são definidos com a escala padrão 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, 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, tivemos que solicitar ao setor de TI da Reitoria uma atualização no nosso 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”, onde 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) e 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
Campi com perfis gerais	<p><u>CONSELHO ESCOLAR</u></p> <p><u>DIREÇÃO GERAL</u></p> <p>Gabinete</p> <p><u>Coord. de comunicação social e evento</u></p> <p><u>Coord. de Tecnologia da Informação</u></p> <p>Coord. de Gestão de Pessoa</p> <p><u>DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO</u></p> <p>Coord. Finanças e contrato</p> <p>Coord. Material e patrimônio</p> <p><u>Coord. Serviços gerais e manutenção</u></p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA</u></p> <p><u>Coord. de laboratórios</u></p> <p><u>Secretaria Acadêmica</u></p> <p><u>ETEP</u></p> <p><u>COORDENAÇÃO DE APOIO ACADÊMICO</u></p> <p><u>Coord. Administração escolar</u></p> <p><u>Biblioteca</u></p> <p><u>COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS</u></p> <p><u>Setor de saúde</u></p> <p><u>Assistência estudantil</u></p> <p><u>Psicologia</u></p> <p><u>COORDENAÇÃO DE PESQUISA E INOVAÇÃO</u></p> <p><u>COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO</u></p>
Campus Natal Central	<u>CONSELHO ESCOLAR</u>

<p><u>DIREÇÃO GERAL</u></p> <p><u>Gabinete</u></p> <p><u>Dir. de gestão e tec. da informação</u></p> <p><u>Coord. de comunicação social e eventos</u></p> <p>Dir. de administração de pessoal</p> <p><u>DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO</u></p> <p>Coord. de contratos e convênios</p> <p>Coord. de patrimônio</p> <p><u>Coord. de limpeza e urbanismo</u></p> <p>Coord. de contabilidade e finanças</p> <p><u>Coord. de comunicação e segurança</u></p> <p>Coord. de almoxarifado</p> <p><u>Coord. de administração da sede e manutenção</u></p> <p><u>DIRETORIA DE ENSINO</u></p> <p><u>Coord. Pedagógica</u></p> <p><u>Coord. de administração escolar</u></p> <p><u>Coord. de biblioteca</u></p> <p><u>Coord. de desporto</u></p> <p><u>Coord. de multimeios</u></p> <p><u>Coord. de registros acadêmicos</u></p> <p><u>Psicologia</u></p> <p><u>DIRETORIA DE ATIVIDADES ESTUDANTIS</u></p> <p><u>Assistência estudantil</u></p> <p><u>Setor de saúde</u></p> <p><u>DIRETORIA DE EXTENSÃO</u></p> <p><u>DIRETORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO</u></p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA DE CIÊNCIAS</u></p>
--

	<p><u>DIRETORIA ACADÊMICA DE RECURSOS NATURAIS</u></p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA DE GESTÃO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO</u></p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA DE INDÚSTRIA</u></p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA DE CONSTRUÇÃO CIVIL</u></p>
<p>Campus Mossoró</p>	<p><u>CONSELHO ESCOLAR</u></p> <p><u>DIREÇÃO GERAL</u></p> <p><u>Coord. de comunicação social e eventos</u></p> <p><u>Coord. de Tecnologia da Informação</u></p> <p>Coord. de Gestão de Pessoas (só servidores)</p> <p><u>DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO</u></p> <p>Coord. de Finanças e contrato</p> <p>Coord. Material e patrimônio</p> <p><u>Coord. Serviços gerais e manutenção</u></p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA</u></p> <p><u>Coord. de laboratórios</u></p> <p><u>Secretaria Acadêmica</u></p> <p><u>ETEP</u></p> <p><u>DIRETORIA DE APOIO ACADÊMICO</u></p> <p><u>Coord. Administração escolar</u></p> <p><u>Coord. Biblioteca</u></p> <p><u>Coord. Multimeios</u></p> <p><u>COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS</u></p> <p><u>Setor de saúde</u></p> <p><u>Assistência estudantil</u></p> <p><u>Psicologia</u></p> <p><u>COORDENAÇÃO DE PESQUISA E INOVAÇÃO</u></p>

	<u>COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO</u>
Campus EaD	<p><u>CONSELHO ESCOLAR</u></p> <p><u>DIREÇÃO GERAL</u></p> <p><u>Gabinete</u></p> <p><u>Extensão</u></p> <p><u>Pesquisa</u></p> <p><u>Assistência estudantil</u></p> <p><u>DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO</u></p> <p>Coord. de Finanças e contrato</p> <p>Coord. Material e patrimônio</p> <p>Coord. Serviços gerais e manutenção</p> <p><u>DIRETORIA ACADÊMICA</u></p> <p><u>Coord. de cursos de graduação e pós-graduação</u></p> <p><u>Coord. de cursos técnicos e FIC</u></p> <p><u>Secretaria Acadêmica</u></p> <p><u>ETEP</u></p> <p><u>DIRETORIA DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO</u></p> <p><u>Coord. de produção de mídia impressa</u></p> <p><u>Coord. de vídeo-produções</u></p> <p><u>COORD. DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO</u></p>
Reitoria	<p><u>CONSELHO SUPERIOR</u></p> <p><u>COLÉGIO DE DIRIGENTES</u></p> <p><u>CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO</u></p> <p>REITORIA – DESCONSIDERADO</p> <p>Procuradoria jurídica</p> <p>PRÓ-REITORIA DE ENSINO</p>

<p>PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO</p> <p>PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO</p> <p>PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL</p> <p>DIRETORIA DE GESTÃO DE ATIVIDADES ESTUDANTIS</p> <p>DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS</p> <p>DIRETORIA DE GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO</p> <p>PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO</p> <p>COMISSÃO DE ÉTICA</p> <p><u>CPA</u></p> <p>CPPD (só docentes)</p> <p>CIS/PCCTAE (só taes)</p> <p><u>OUVIDORIA</u></p>

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 isto, as CPAs locais realizaram visitas às salas de aula, exposições nas reuniões pedagógico-administrativas, foram enviados e-mails para todos os servidores, bem como foram afixados cartazes nos murais dos Campi, utilizaram-se das mídias sociais e 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 estava prevista para o período de uma semana e meia e houve a necessidade de prorrogação do prazo por mais uma semana, pois a participação em alguns segmentos estava insatisfatória.

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, descrição e 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 através do formulário eletrônico, disponibilizado por meio de sistema informatizado institucional, formam uma amostra do tipo voluntária.

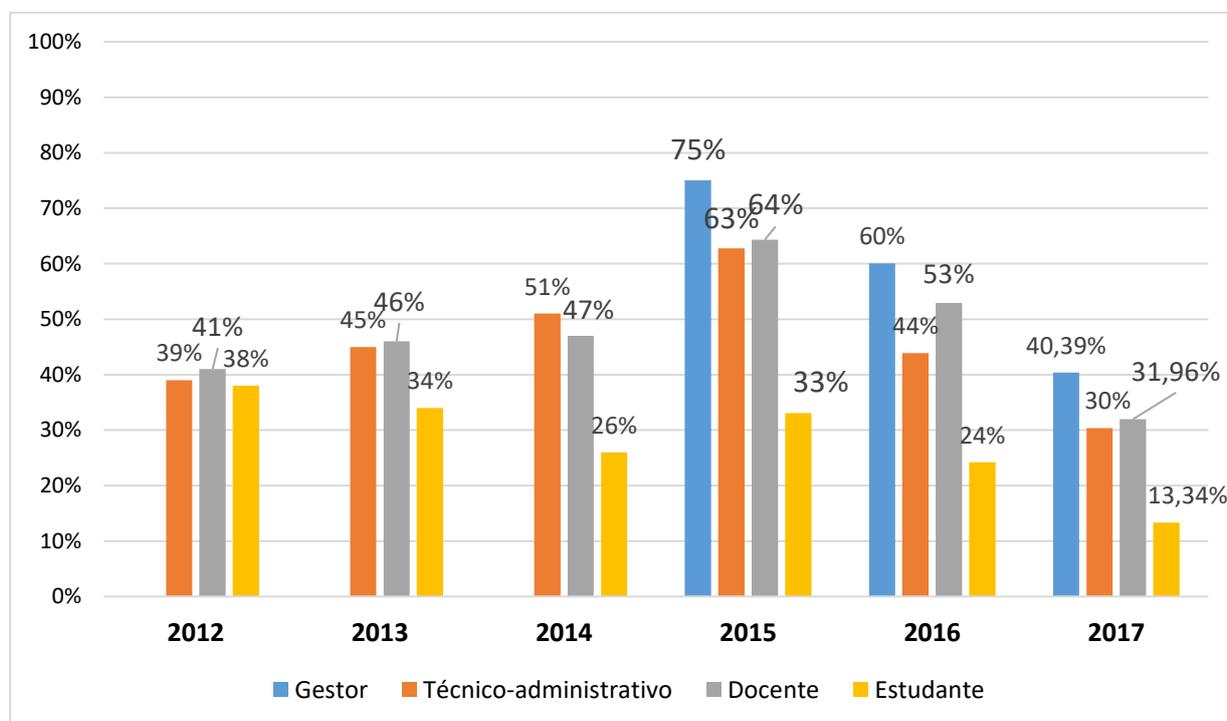
Os instrumentos de avaliação (formulários) foram gerados dinamicamente pelo SUAP, a partir de indicadores cadastrados com atributos primários (aspectos ou critérios de análise e questão perguntada) e com atributos secundários. Assim, o formulário aplicado a um determinado respondente é gerado dinamicamente 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.

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.

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).

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 2016, por segmento



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

Pode-se constatar que houve uma redução na adesão em todos os segmentos, mesmo com a proposta de que o questionário deve ser cada vez mais objetivo e sucinto, além de 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

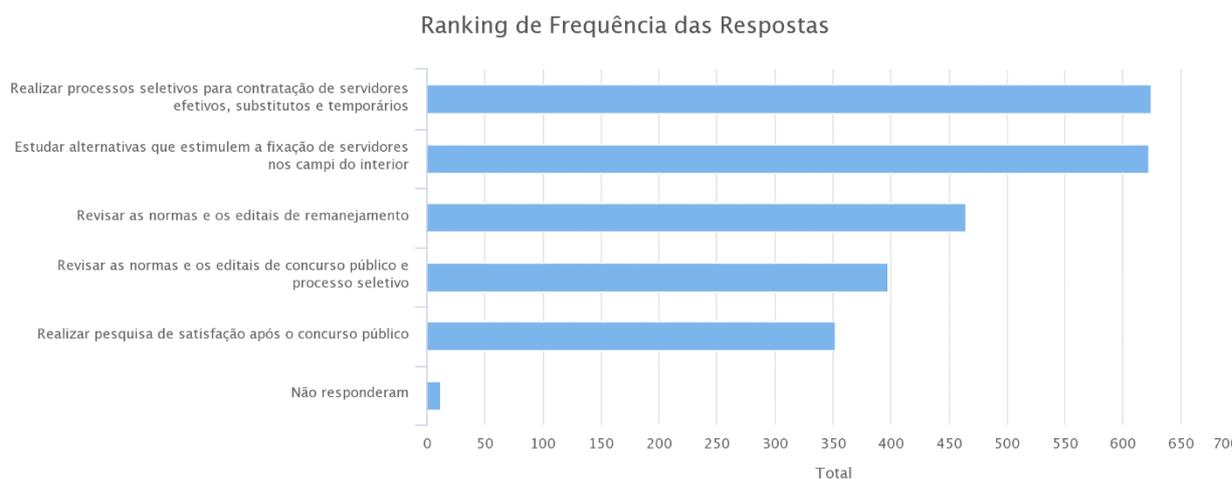
ainda mais a diferença entre os anos, a saber: 28.258 em 2015, 27.711 em 2016 e 31.896 em 2017. É possível que um dos motivos da diminuição da participação deve-se a dificuldade em manter os membros das CPAs, baixa sensibilização, falta de participação dos servidores no processo mesmo que eles estejam cientes da seriedade da autoavaliação, como instrumento relevante para diagnóstico e para o planejamento institucional.

3.1 ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES

3.1.1 EIXO: POLÍTICAS DE GESTÃO

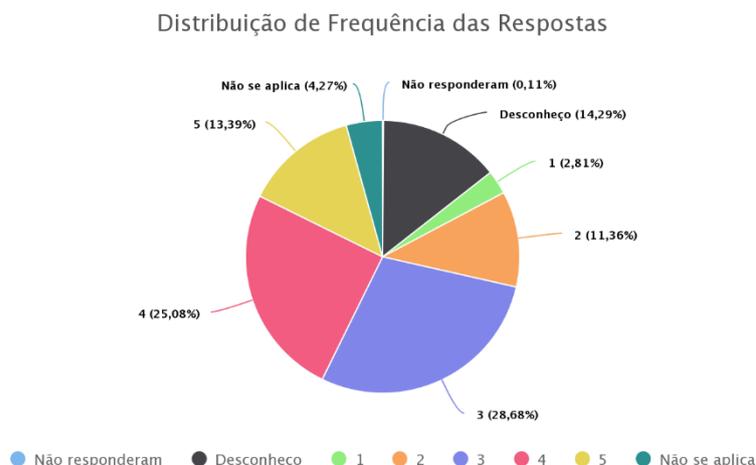
3.1.1.1 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Seleção e mobilidade de pessoal

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



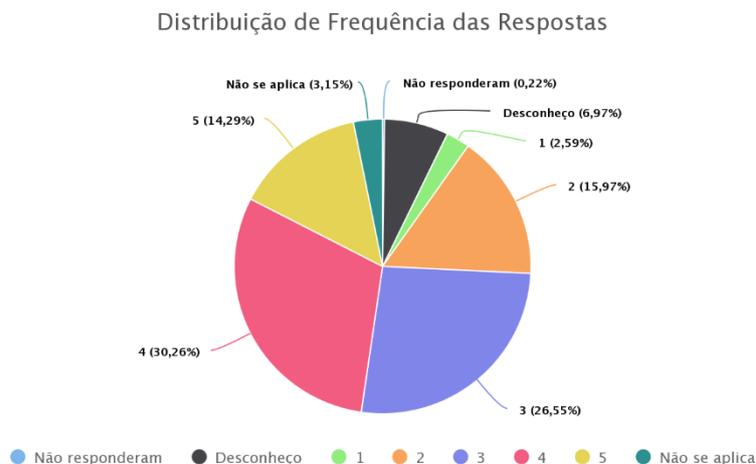
No gráfico acima, pode-se perceber os apontamentos dos respondentes sobre a seleção e mobilidade de pessoal. Nota-se que a preocupação com a realização de processos seletivos para contratação de servidores efetivos, substitutos e temporários aparece na mesma medida da necessidade de estudar alternativas para fixação de servidores nos campi do interior. Isso certamente representa um aspecto a ser considerado pela gestão da instituição. Também importa destacar o interesse dos respondentes pela revisão das normas e editais de remanejamento, o que de certa forma já vem acontecendo e dialoga com a avaliação qualitativa feita pela questão a seguir.

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



Como foi dito acima, o processo de remanejamento normalmente aparece como um assunto importante na avaliação dos servidores e estudantes do IFRN. Pelo gráfico acima, nota-se que a satisfação de mais da metade dos respondentes (representados pelas respostas 3 e 4) acerca dos processos de remanejamento de docentes e técnico-administrativos foi avaliada como suficiente (3) ou muito boa (4). Apesar de termos um bom quantitativo de respondentes satisfeitos com este quesito, o que se pode concluir pela quantidade de respostas 4 e 5 (muito bom e excelente, respectivamente), é preciso destacar também que a quantidade de respostas 2 e 3, que correspondem a regular e insuficiente. Fazendo a comparação, as respostas que demonstram uma avaliação positiva aparecem quase que na mesma medida das que demonstram insatisfação. Portanto, é preciso dar atenção às normas de remanejamento sempre que for preciso que realizar um novo processo, para que tudo ocorra de modo satisfatório para a instituição e para os servidores.

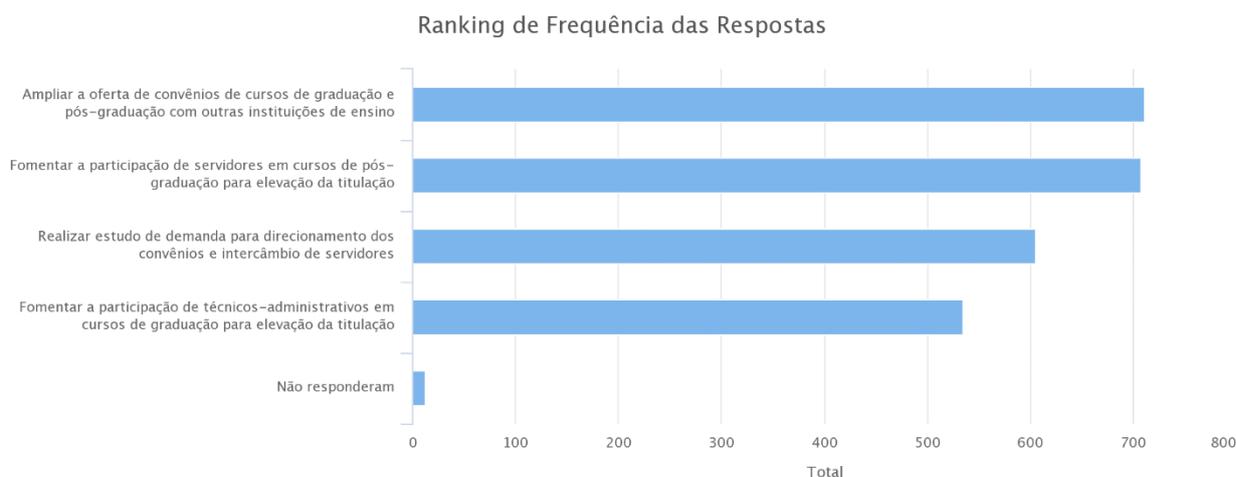
Figura 4 - Satisfação em relação aos concursos públicos para contratação de quadro efetivo de servidores docentes e técnico-administrativos



A análise feita acerca do gráfico anterior é bem semelhante à que se pode fazer sobre as respostas apresentadas no gráfico acima. Mais uma vez, o julgamento da grande maioria dos respondentes se dividiu entre Insuficiente e Regular (respostas 2 e 3) e Muito bom e Excelente (respostas 4 e 5). Outra vez, a incidência considerável de respostas que revelam uma avaliação positiva não pode ocultar a avaliação de um outro grupo significativo de pessoas que apontaram sua insatisfação no que diz respeito à realização de concursos públicos para a contratação de servidores efetivos.

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

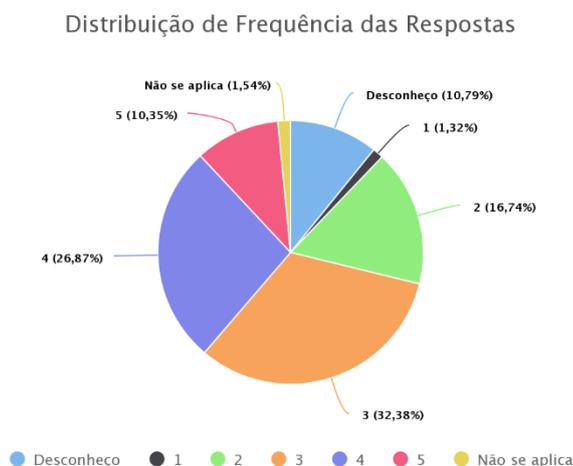
Figura 5 - Principais ações para o planejamento - Titulação de servidores



Neste caso, na avaliação de principais ações para o planejamento quanto à titulação dos servidores, a grande maioria dos respondentes afirmou a necessidade de

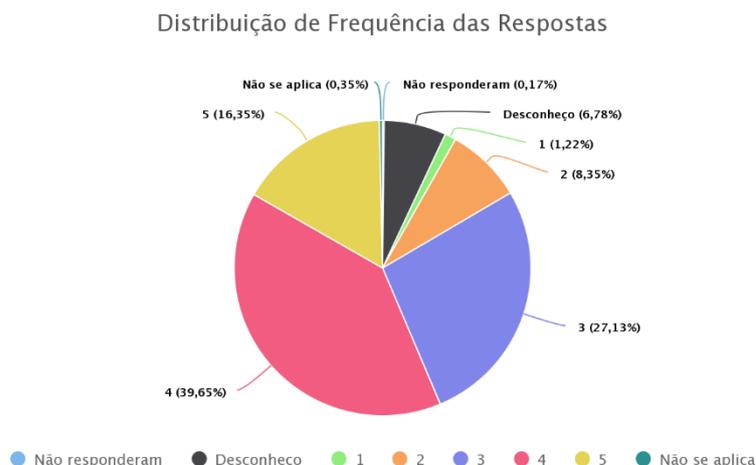
ampliar os convênios com outras instituições para cursos de graduação e pós-graduação e o fomento à participação dos servidores em programas de pós-graduação para a elevação de sua titulação. Estas duas ações certamente também já vêm sendo executadas na instituição, mas a interpretação do gráfico acima permite concluir que se faz necessário reforçá-las a fim de favorecer ainda mais a elevação da titulação dos docentes e técnico-administrativos do IFRN.

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



A análise do gráfico acima permite concluir que cerca de metade dos respondentes avaliaram a coerência entre a qualificação do quadro técnico-administrativo e as atividades de apoio à gestão como Insuficiente ou Regular (respostas 2 e 3), apesar de que uma boa parcela demonstrou satisfação em relação a este quesito (respostas 4 e 5). A partir desta constatação, é possível dizer que os respondentes se preocupam com a qualificação dos servidores que atuam no apoio à gestão e que a instituição precisa investir mais na capacitação destes técnico-administrativos para que a atividade exercida por eles seja a melhor possível.

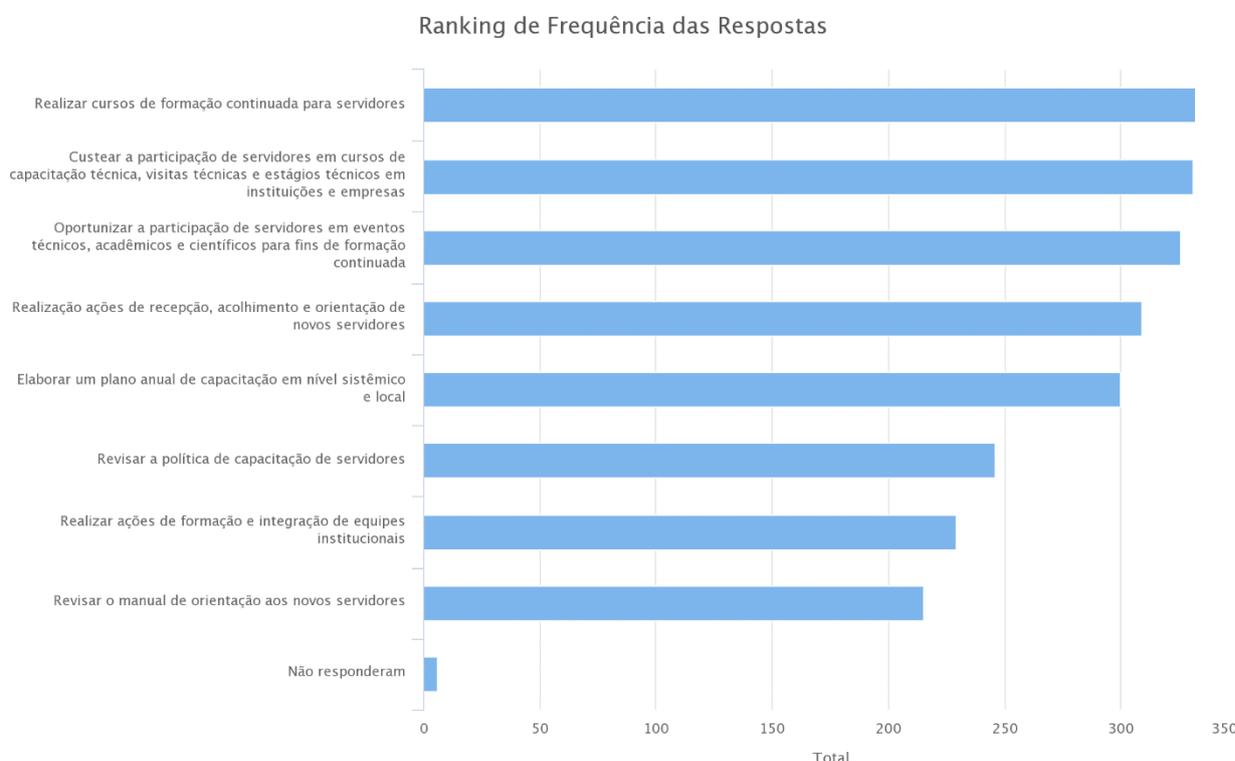
Figura 7 - Coerência entre a qualificação dos professores e as ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas



Neste gráfico, são apresentadas as respostas de uma avaliação qualitativa da coerência entre qualificação do quadro docente do IFRN e as ações realizadas por eles no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão. Pela quantidade superior das respostas 4 e 5 evidenciada na imagem e também, pode-se dizer que a avaliação feita pelos respondentes acerca desta coerência é positiva, ou seja, para a maioria dos que responderam a avaliação o aspecto avaliado foi considerado Muito bom ou Excelente. Mesmo assim, vale a pena observar a quantidade de respondentes que consideram Suficiente/Regular esta relação, 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 tem possa se refletir diretamente nas atividades desempenhadas por eles.

3.1.1.3 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)



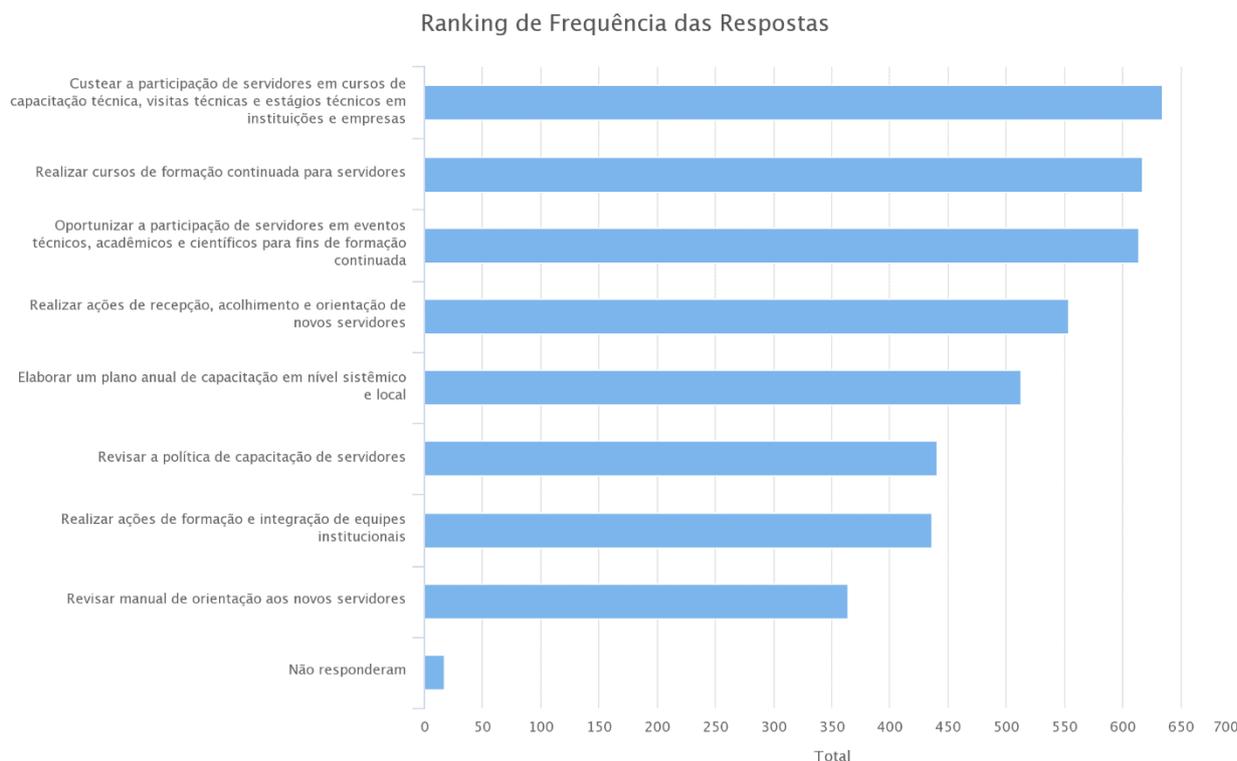
Dentro da avaliação das principais ações a serem incluídas no planejamento institucional, o quesito ilustrado pelo gráfico acima aponta a necessidade de reforçar algumas ações já realizadas pela instituição e implementar outras para favorecer a formação continuada dos professores do quadro docente do IFRN. A realização de reuniões pedagógicas e de grupo, que já fazem parte da rotina institucional, aparece como a principal iniciativa de formação continuada na avaliação dos respondentes, que também sinalizaram a importância de incluir no plano de ação a realização de cursos ou eventos realizados tanto pelas diretorias acadêmicas dos campi, quanto pela Pró-reitoria de Ensino e pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

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 corpo técnico-administrativo. Pela interpretação do gráfico, observando as três respostas com maior frequência, é possível concluir que as ações sugeridas para o planejamento são as de realizar cursos para a formação continuada destes servidores, além de custear e oportunizar a participação dos mesmos em cursos e eventos de capacitação técnica, em visitas técnicas e estágios em outras instituições e empresas. Por tudo isso, fica evidente que, na avaliação daqueles que responderam a avaliação institucional, é preciso desenvolver ações voltadas para a capacitação dos técnico-administrativos do IFRN. Também vale destacar outras ações apontadas como recepção, acolhimento e orientação de novos servidores e a elaboração de um plano anual de capacitação. Tudo isso nos permite concluir que, nesta avaliação, os servidores demonstraram o desejo de que a instituição invista na formação continuada dos técnico-administrativos.

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, apenas com 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

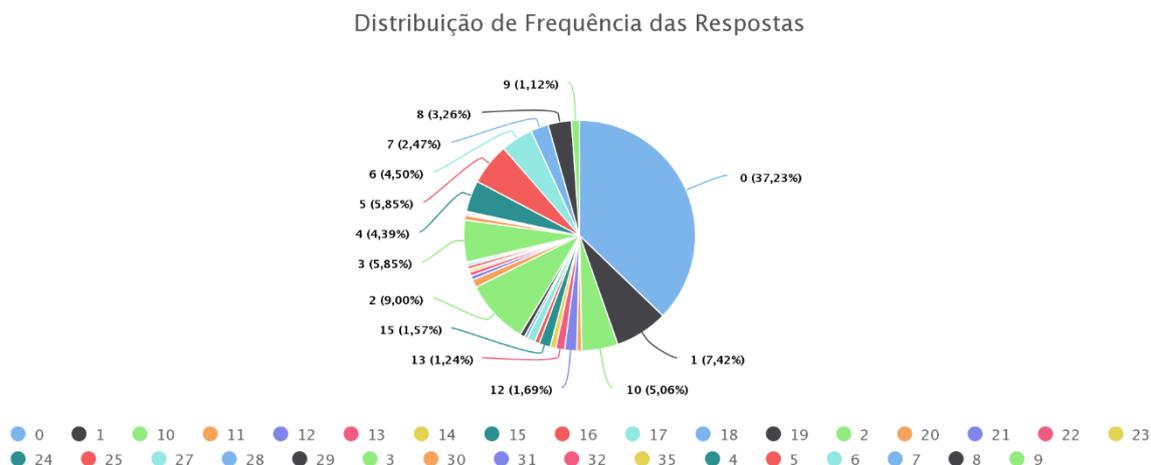


Figura 12 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação básica (inclusive cursos técnicos)

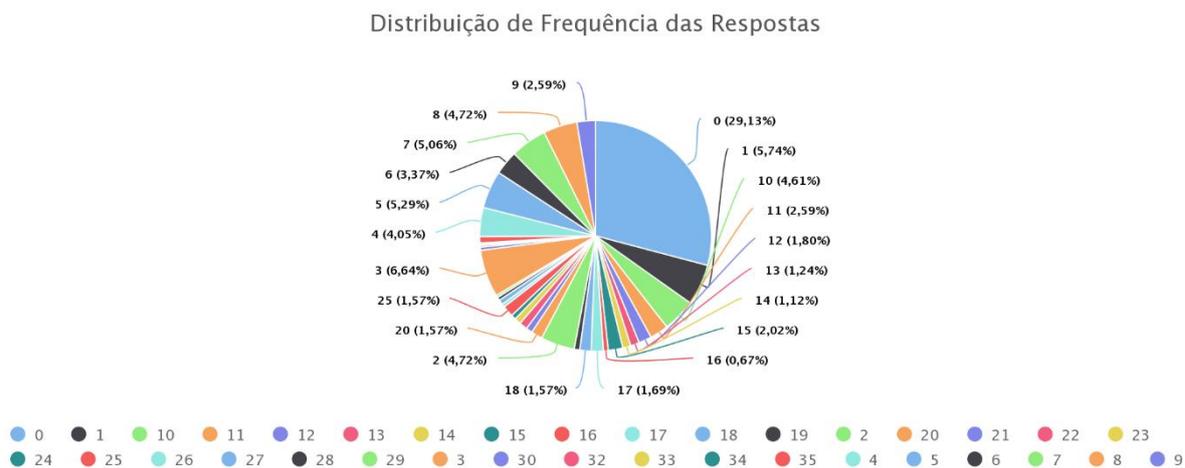


Figura 13 - Tempo de experiência (anos) de magistério na educação superior (graduação e pós-graduação)

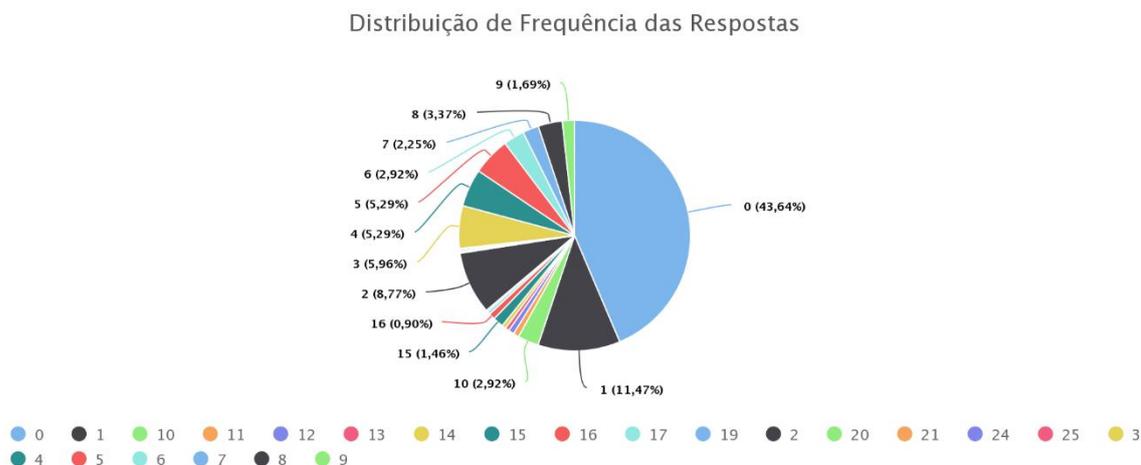
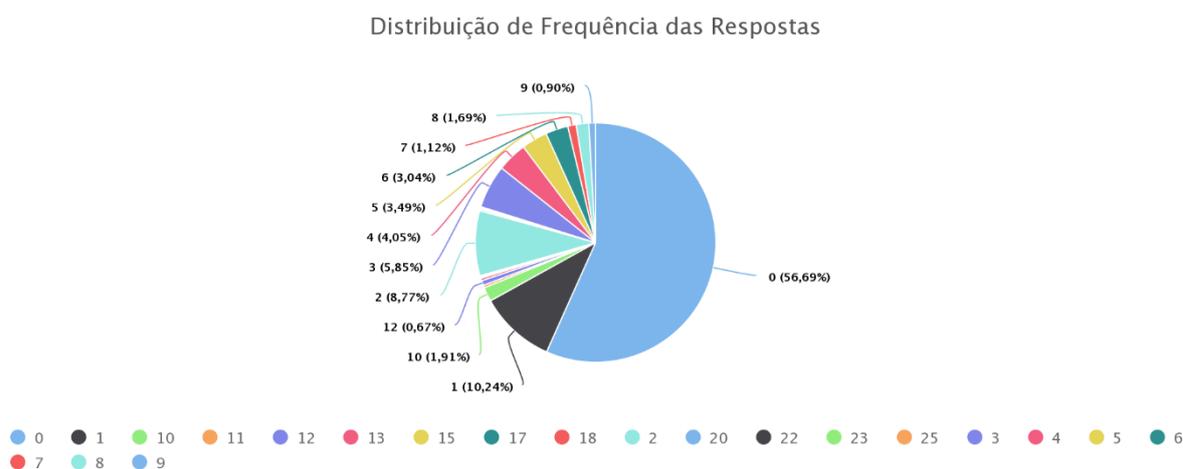
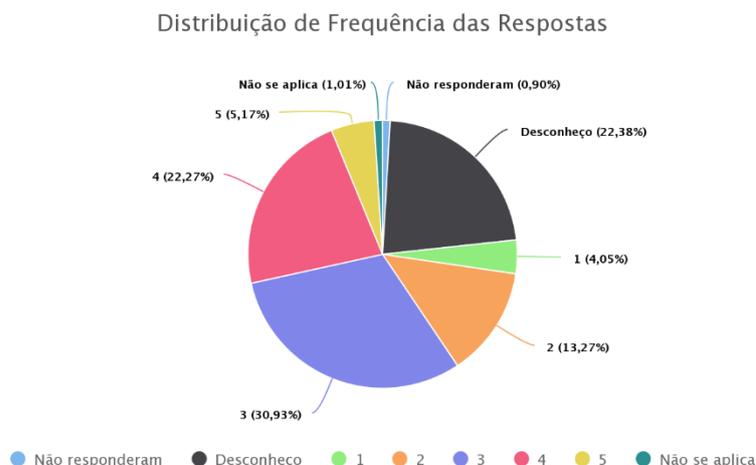


Figura 14 - Tempo de experiência (anos) de gestão educacional



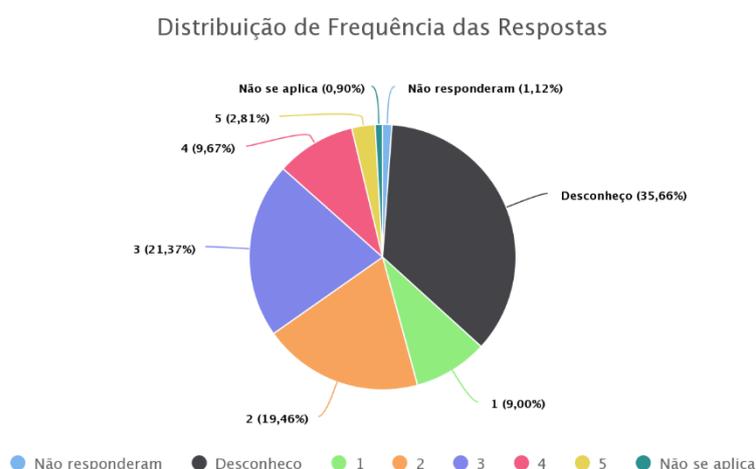
Nas figuras de 11 a 14, temos gráficos direcionados para a caracterização do tempo de experiência profissional dos respondentes, tanto fora do magistério, quanto no magistério da educação básica e educação superior, além de gestão educacional. Nos quatro gráficos, o número 0 (zero) representa a maior parte das 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



No gráfico acima, evidenciamos que apenas pouco mais de 25% dos respondentes avaliaram o alinhamento dos cursos de capacitação à atuação profissional e à necessidade institucional de forma positiva, caracterizando-o como Muito bom ou Excelente (respostas 4 e 5). O que chama a atenção certamente é a quantidade de pessoas que desconhecem este alinhamento, indicando que talvez muitos servidores não reconheçam a existência destes cursos. Também destacamos as respostas 1, 2 e 3, indicando que o aspecto avaliado não existe, é insuficiente ou é regular/suficiente. Portanto, indicamos neste gráfico um item que deve ser tratado com bastante atenção por parte da gestão desta instituição, para que se corrijam as debilidades e esta avaliação possa melhorar nos próximos anos.

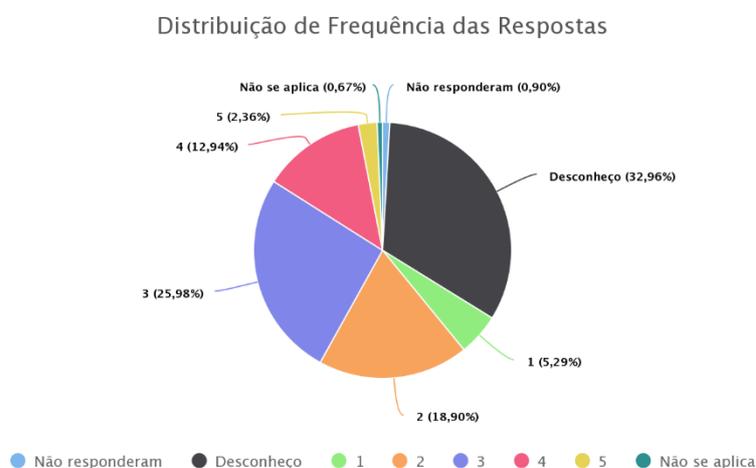
Figura 16 - Adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes



Analisando o gráfico acima, pode-se concluir que estamos diante de mais um aspecto delicado a ser levado em consideração pela gestão da instituição, assim como

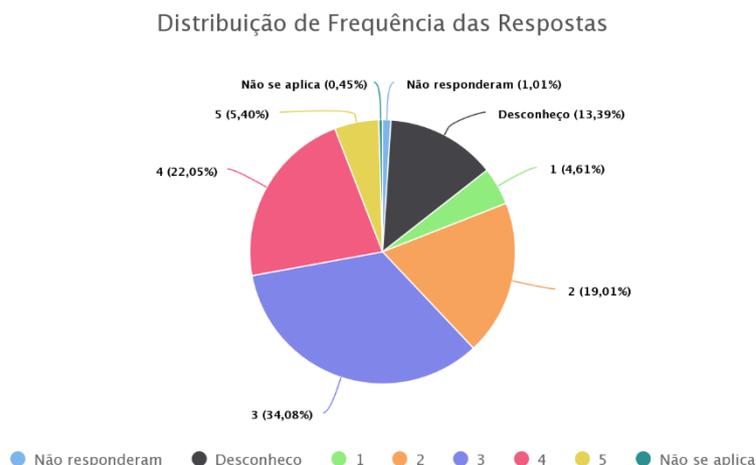
se evidenciou na figura anterior. A maioria dos respondentes desconhece a adequação do programa de integração institucional para servidores ingressantes, o que pode revelar que esta parcela desconhece a própria existência de tal programa. Além disso, somando-se a quantidade de respostas 1, 2 e 3, é possível dizer que praticamente a metade dos respondentes julgaram esta adequação como inexistente, insuficiente e suficiente/regular, o que também representa uma avaliação indesejada deste critério. Pelo que se pode apreender através da interpretação deste gráfico, pode-se afirmar 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



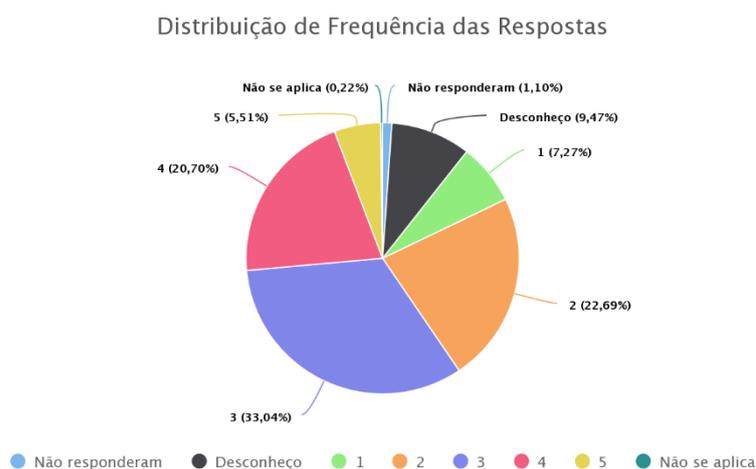
A interpretação deste gráfico permite chegar às mesmas conclusões tiradas acerca do anterior. Ou seja, além de aproximadamente metade dos respondentes terem avaliado a adequação das ações de integração e formação de equipes e coletivos institucionais como sendo inexistente, insuficiente ou suficiente/regular (respostas 1, 2 e 3), também houve um número considerável de pessoas (quase 33%) que afirmaram desconhecer esta adequação tais ações. Esta constatação pode indicar que o IFRN não está realizando de forma eficaz as ações de integração e formação de equipes e coletivos, ou não está dando a visibilidade necessária a elas para que os seus servidores tomem conhecimento das mesmas.

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



Quanto à adequação do auxílio à capacitação e 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), apesar de verificarmos que cerca de 19% dos respondentes consideraram este aspecto como Insuficiente (resposta). Sabe-se que o país passa por um período de cortes no orçamento destinado às instituições de ensino e, por isso, torna-se ainda mais desafiador para o IFRN planejar da melhor forma possível a concessão deste auxílio.

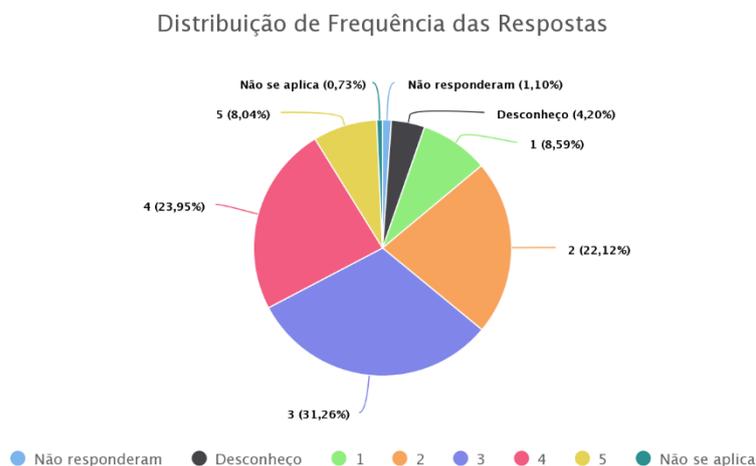
Figura 19 - Adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores



A avaliação do aspecto representado pelo gráfico acima, pela quantidade de respostas 3, 4 e 5 (cerca de 60% do total), pode ser considerada positiva. Ou seja, a adequação das reuniões administrativas como espaço formativo para os servidores figura nesta avaliação, na opinião dos respondentes, como suficiente/regular, muito boa

ou excelente. No entanto, vale a pena destacar também que quase todos os outros avaliaram negativamente este aspecto, dos quais 22% o consideram insuficiente (resposta 2).

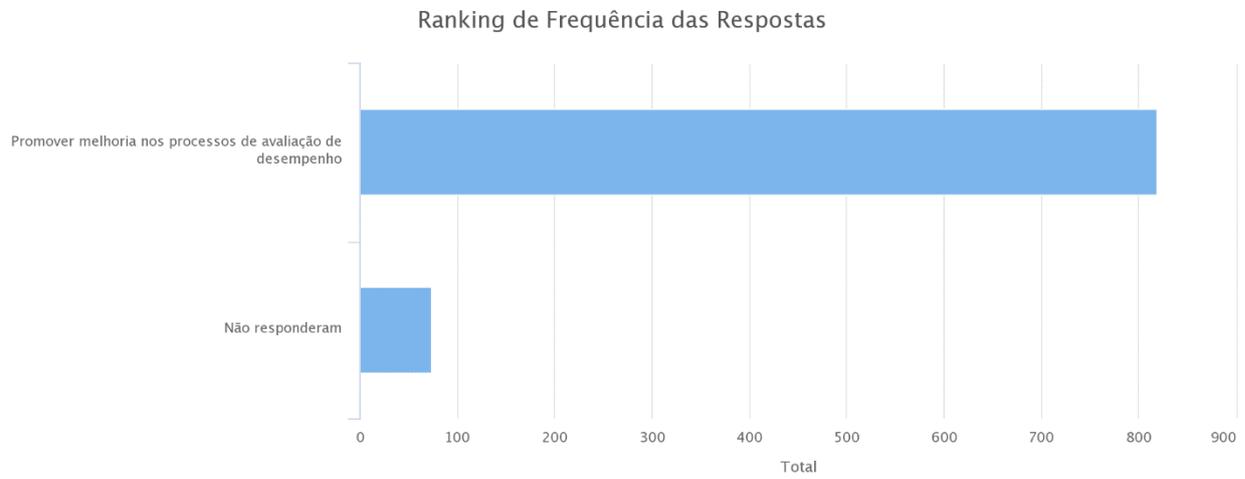
Figura 20 - Adequação das reuniões pedagógicas e de grupos como espaço formativo para os professores



Assim como a adequação das reuniões administrativas foi bem avaliada pelos respondentes, no gráfico acima podemos ver que as reuniões pedagógicas e de grupo também receberam uma boa avaliação por parte daqueles que responderam a avaliação, o que se percebe pelo somatório das respostas 3, 4 e 5 (suficiente/regular, muito bom e excelente), que ultrapassa os 60% do total de respostas. Outra coincidência é a quantidade de pessoas que avaliaram como insuficiente o aspecto em questão, que dessa vez também passou dos 22%. Pode-se concluir que ainda é preciso melhorar um pouco a realização destas reuniões, para que elas funcionem de fato como espaço formativo para os servidores.

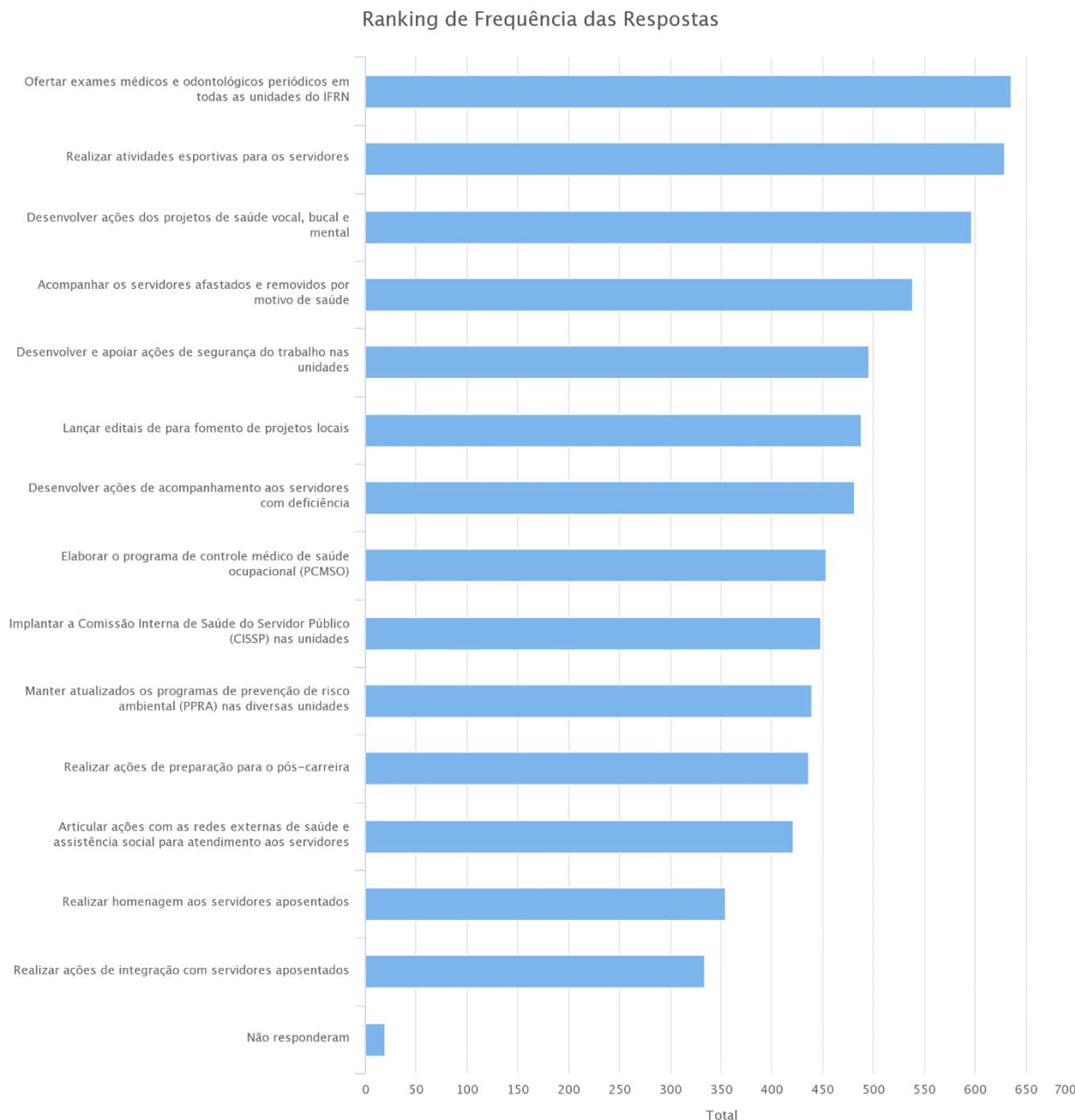
3.1.1.4 DIMENSÃO: Gestão de pessoal, MACROPROCESSO: Carreira de servidores

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



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

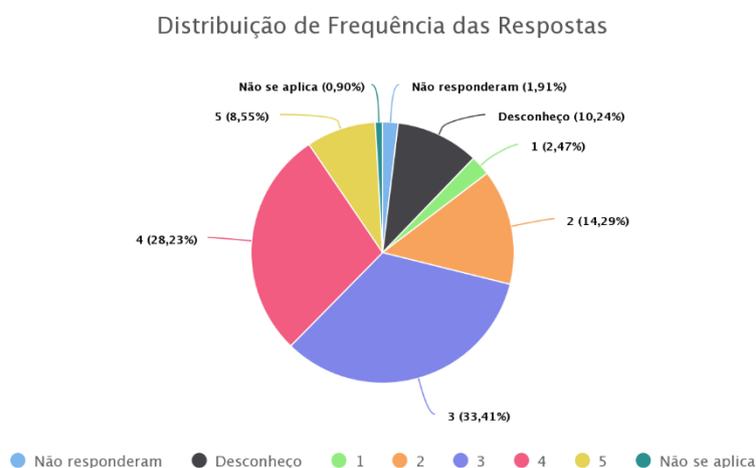
Figura 22 - Principais ações para o planejamento - Segurança, saúde e qualidade de vida



Na questão representada pelo gráfico acima, que faz parte da avaliação de principais ações para o planejamento, foram apresentadas como opção de resposta várias ações que podem ser realizadas para promover segurança, saúde e qualidade de vida dos servidores. Tais ações foram apontadas pelos próprios gestores do IFRN como possibilidades do que pode ser feito neste sentido. Pela análise do gráfico, percebe-se um grande equilíbrio entre as respostas mais frequentes, destacando-se as três

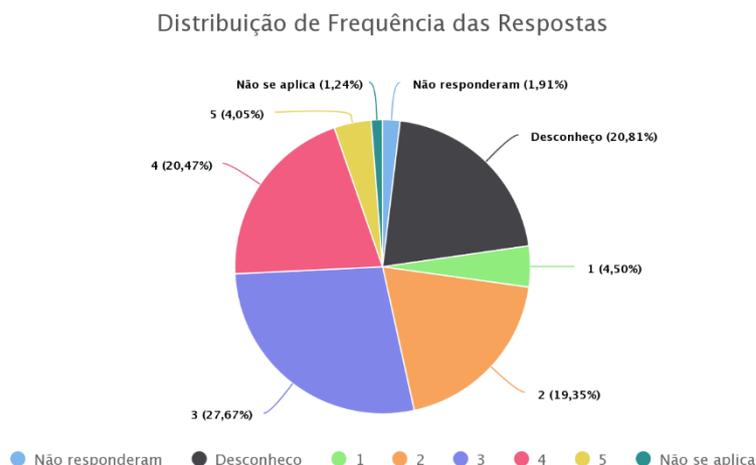
primeiras, que são: ofertar exames médicos e odontológicos de forma periódica em todos os campi, realizar atividades esportivas para os servidores e desenvolver ações dos projetos de saúde vocal, bucal e mental. Sabe-se que tais ações já são realizadas amplamente em todo o instituto, portanto os apontamentos presentes na avaliação servem para reforçar a importância delas e a necessidade de que sejam ampliadas e repetidas, a fim de melhorar as condições de vida e trabalho de todos os servidores. Também vale a pena ressaltar a quarta resposta mais frequente nesta questão, que representa uma ação ainda pouco desenvolvida pela instituição: acompanhamento dos servidores afastados e removidos por motivo de saúde. Este 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



Felizmente, o aspecto representado pelo gráfico acima traz a informação de que os projetos desenvolvidos pela instituição destinados à promoção da saúde e qualidade de vida 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). Obviamente o percentual de cerca de 15% de respostas 2 (insuficiente) e aproximadamente 10% de respondentes que desconhecem a adequação destes projetos deve ser considerado para que se busquem meios de aperfeiçoar este aspecto.

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



Neste aspecto, também percebemos um bom percentual de respostas que demonstram uma avaliação positiva da adequação dos projetos de promoção à segurança no trabalho, mas também temos dados preocupantes através da frequência de respostas *desconheço*, *não existe* e *insuficiente*. É preciso verificar se tais projetos estão ocorrendo de forma satisfatória e se estão recebendo a visibilidade necessária para a satisfação dos servidores desta instituição.

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

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

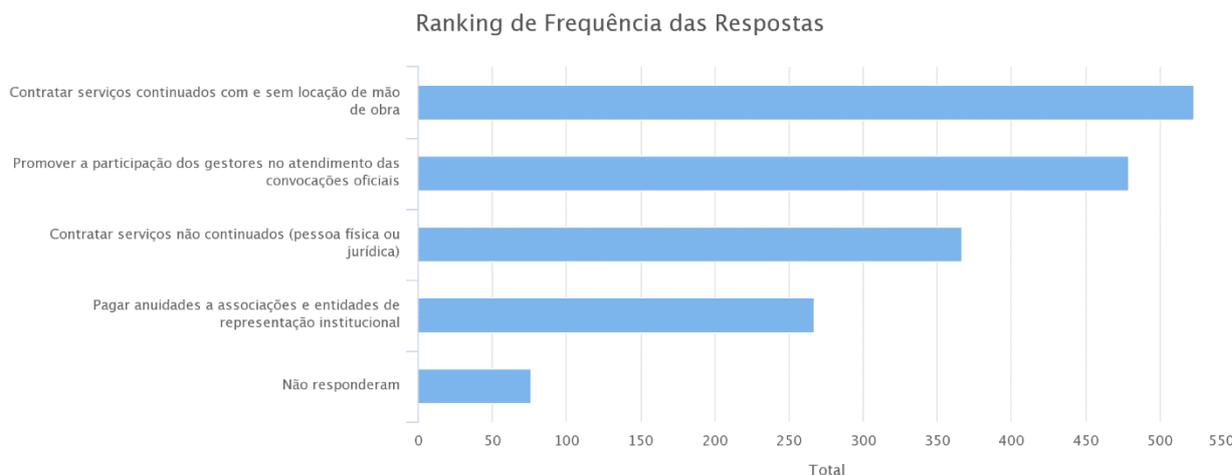


Dentro da avaliação de principais ações para o planejamento, o aspecto apresentado acima diz respeito à gestão funcional dos servidores. Como principal apontamento feito pelos servidores respondentes nesta avaliação, percebe-se a

necessidade de digitalizar e registrar as pastas funcionais dos servidores ativos no SUAP. Em seguida, aparece a sugestão dos respondentes de conceder ajuda de custo para moradia e auxílio-moradia de servidores, o que ainda não ocorre no IFRN e talvez possa ser avaliado como uma alternativa para a gestão funcional dos servidores.

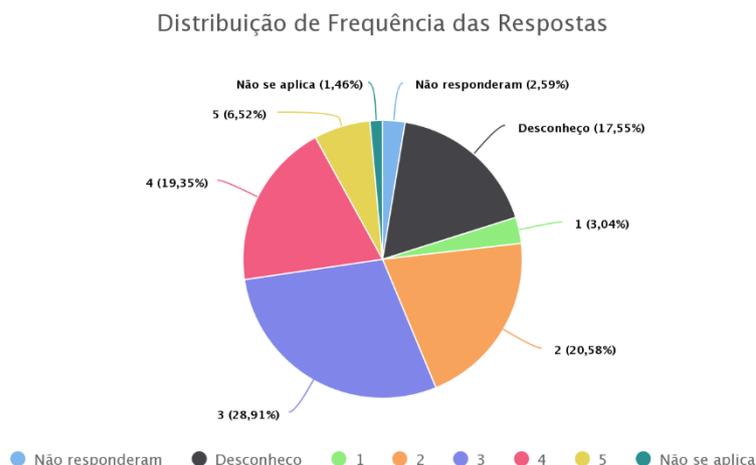
3.1.1.7 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Funcionamento institucional

Figura 26 - Principais ações para o planejamento - Funcionamento institucional



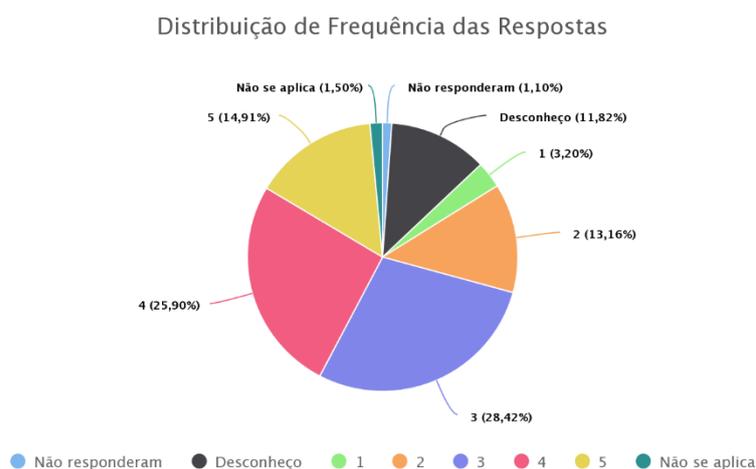
A questão acima fez parte da avaliação de diagnóstico de ações para o planejamento e, dentre as opções de resposta apresentadas ao público respondente, aquela que aparece com maior frequência é a contratação de serviços continuados com e sem locação de mão de obra. A interpretação desta informação nos permite afirmar que existe a preocupação dos servidores 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 na questão representada pelo gráfico acima é certamente muito importante para o funcionamento institucional: a adequação do quadro de pessoal terceirizado. Como se pode observar na figura, cerca de 50% dos respondentes avaliaram este quesito como suficiente/regular ou muito bom (respostas 3 e 4). No entanto, ainda há de se observar que mais de 17% desconhecem esta 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 desta autoavaliação.

Figura 28 - Adequação do serviço de segurança

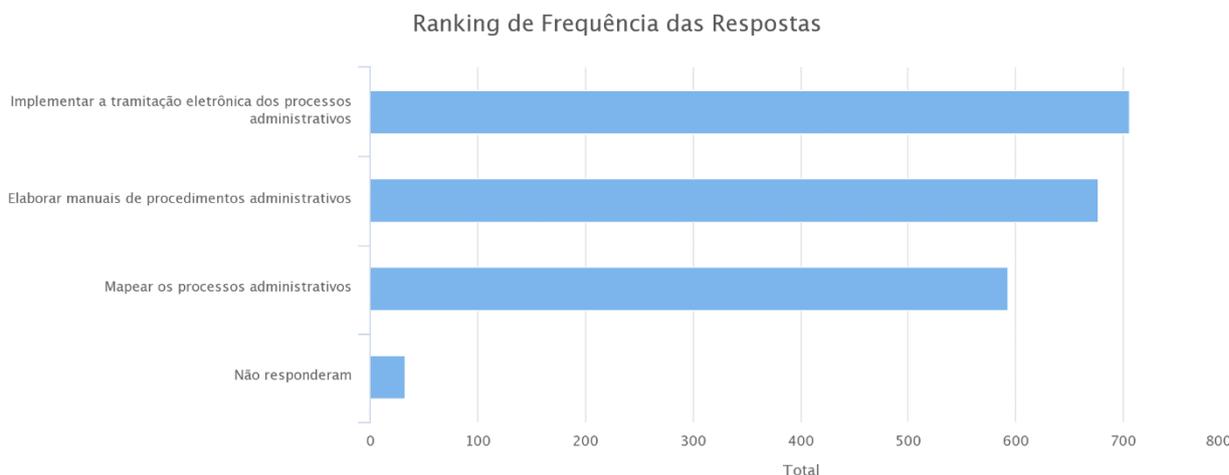


Na avaliação qualitativa de diretrizes e metas, o aspecto representado pela figura acima foi avaliado positivamente por parte da maioria dos respondentes. Quase 70% das respostas apontam satisfação em maior ou menor grau quanto à adequação do serviço de segurança do IFRN, somando-se as respostas 3, 4 e 5 (suficiente/regular, muito bom

e excelente). Certamente, este serviço vem sendo realizado na instituição com a qualidade esperada por boa parte dos servidores.

3.1.1.8 DIMENSÃO: Gestão administrativa, MACROPROCESSO: Processos administrativos

Figura 29 - Principais ações para o planejamento - Processos administrativos



No tocante aos processos administrativos, entre as ações sugeridas pelos servidores do IFRN na questão ilustrada aqui, aquela que foi apontada com maior frequência pelos respondentes diz respeito a uma ação já realizada atualmente: a implementação da tramitação eletrônica dos processos 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

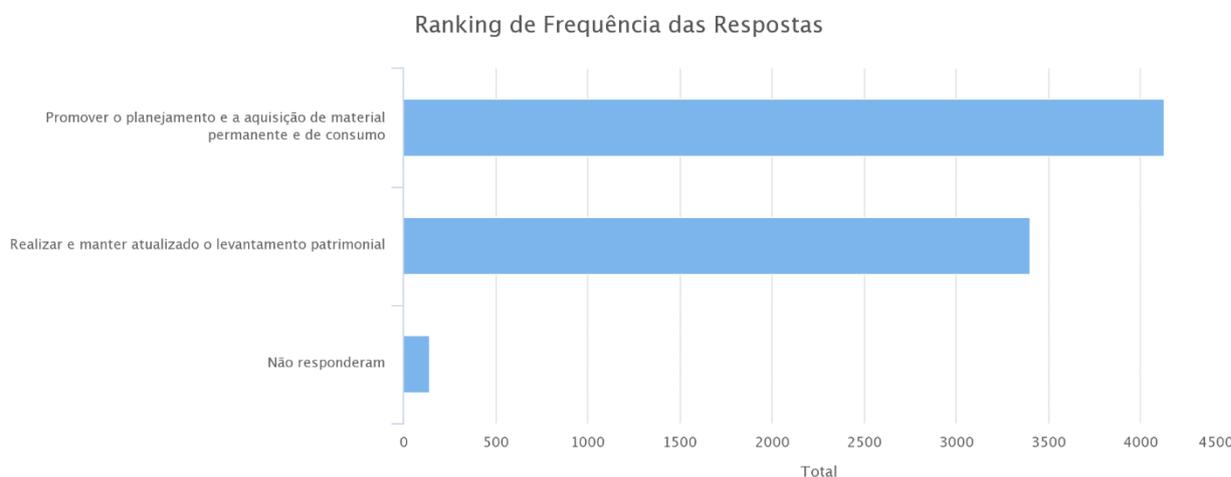
Figura 30 - Principais ações para o planejamento - Gestão orçamentário-financeira



Ainda dentro da avaliação de ações para o planejamento, o gráfico acima apresenta a avaliação feita pelos respondentes acerca da gestão orçamentário-financeira. Dentre os apontamentos que se podem observar aqui, os mais frequentes nas respostas foram: estabelecer metas e parâmetros para os gastos institucionais e manter reserva técnica de recursos para situações emergenciais. Pela interpretação do gráfico, pode-se concluir que as principais preocupações dos servidores para o planejamento institucional nesta área dizem respeito ao uso correto dos recursos financeiros, tanto para planejar direito os gastos, quanto para não deixar faltar dinheiro para o futuro.

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

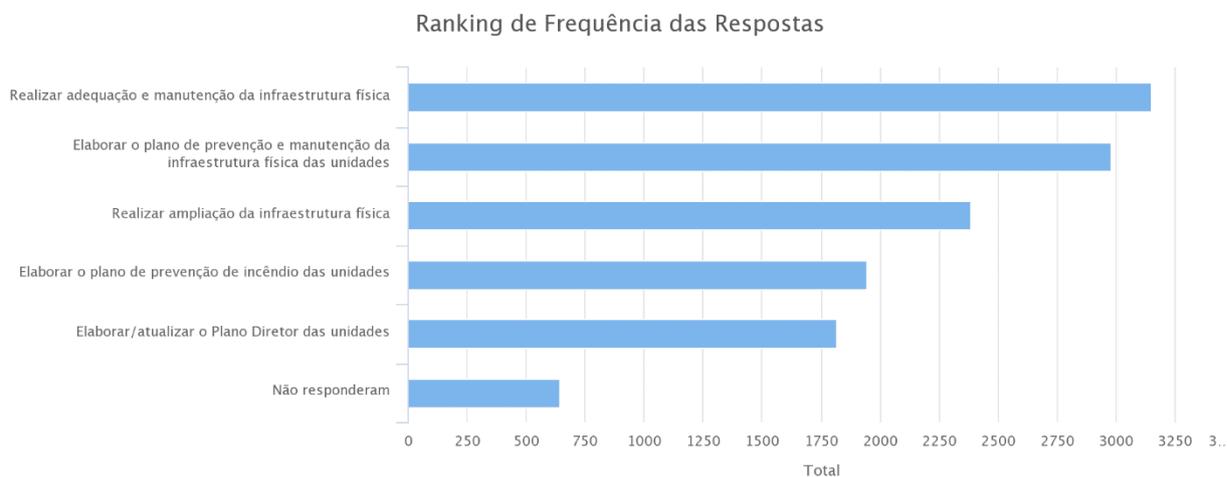


Neste último aspecto avaliado dentro do eixo de Políticas de Gestão, a maioria dos respondentes assinalou a promoção de planejamento e aquisição de material permanente e de consumo como sendo a ação prioritária para o próximo plano de ações institucionais. Além dessa, também aparece a realização e a atualização do levantamento patrimonial da instituição.

3.1.2 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA

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

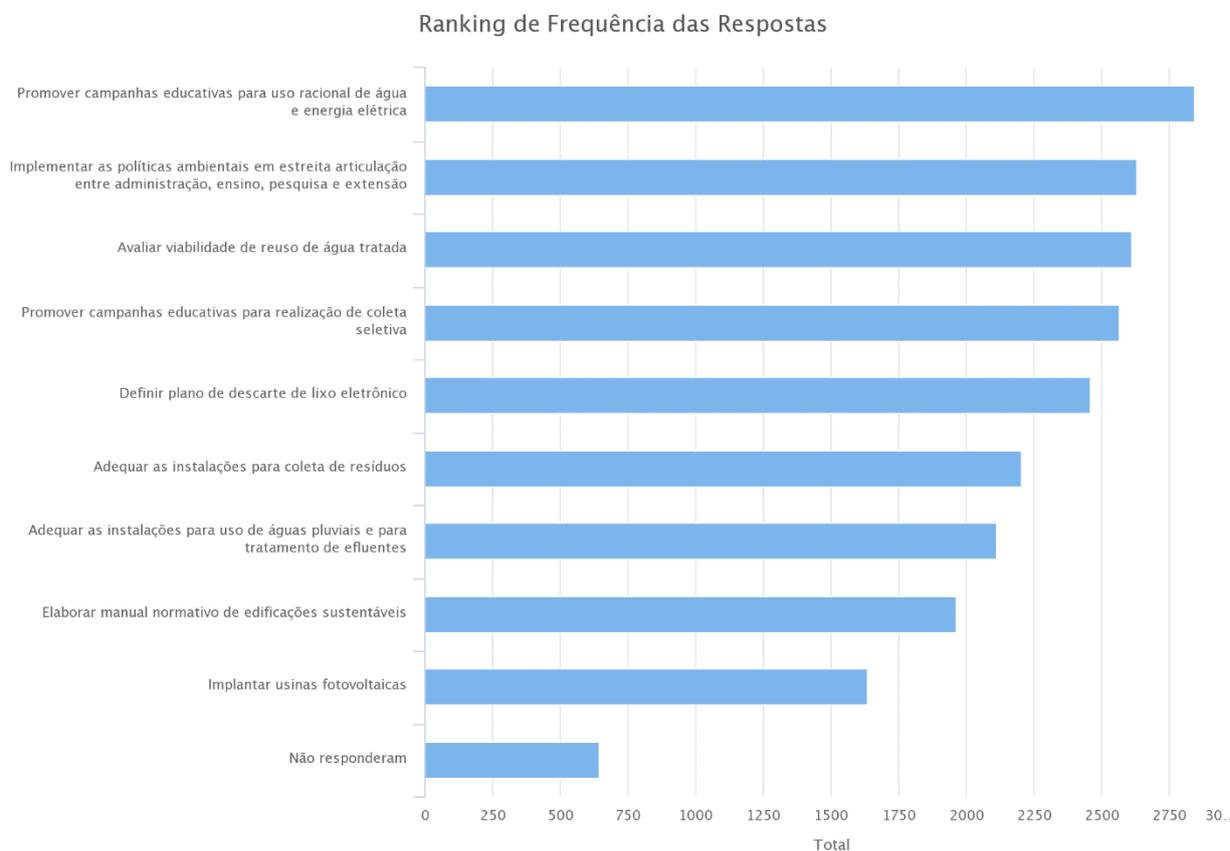
Figura 32 - Principais ações para o planejamento - Gestão de obras civis



Em relação a gestão de obras civis os dados apresentados na Figura 32 mostram que a maioria dos respondentes acreditam que seja necessário realizar adequação e manutenção da infraestrutura física. De fato as estruturas físicas dos campi são muito boas, porém é necessário a manutenção e adequação de alguns mais antigos.

3.1.2.2 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Sustentabilidade ambiental

Figura 33 - Principais ações para o planejamento - Sustentabilidade ambiental



A Figura 33 confirma a situação atual de crise ambiental que vivemos em nosso país e a preocupação de toda população, não sendo diferente a opinião da sociedade acadêmica do nosso instituto. A promoção de campanhas em relação a racional da água e energia elétrica foi o principal ponto sugerido pelo respondentes, assim como a reutilização da água e a realização de coleta seletiva. A instalação de placas solares em algumas unidades de nosso instituto é a prova maior dessa preocupação.

3.1.2.3 DIMENSÃO: Engenharia e infraestrutura, MACROPROCESSO: Acessibilidade arquitetônica

Figura 34 - Principais ações para o planejamento - Acessibilidade arquitetônica

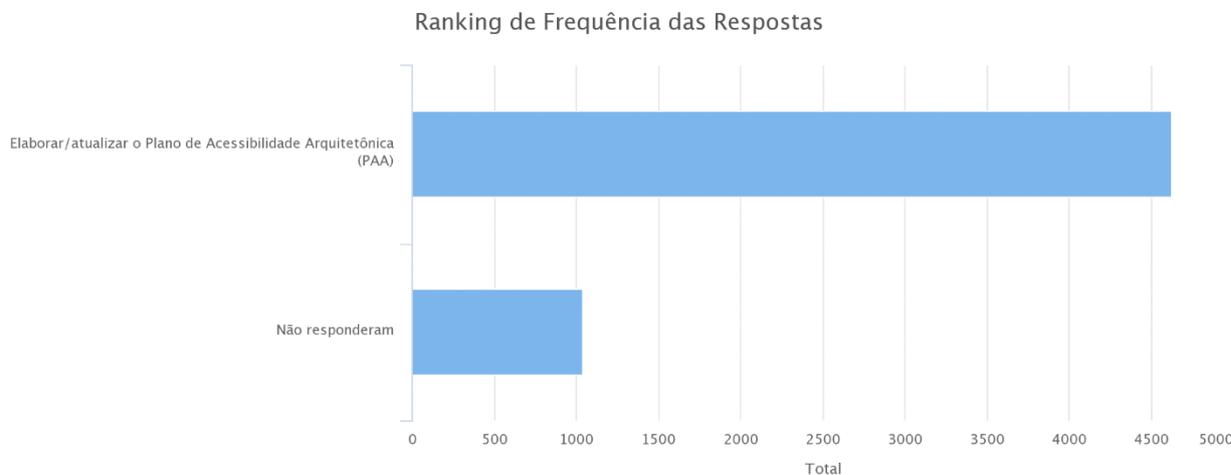
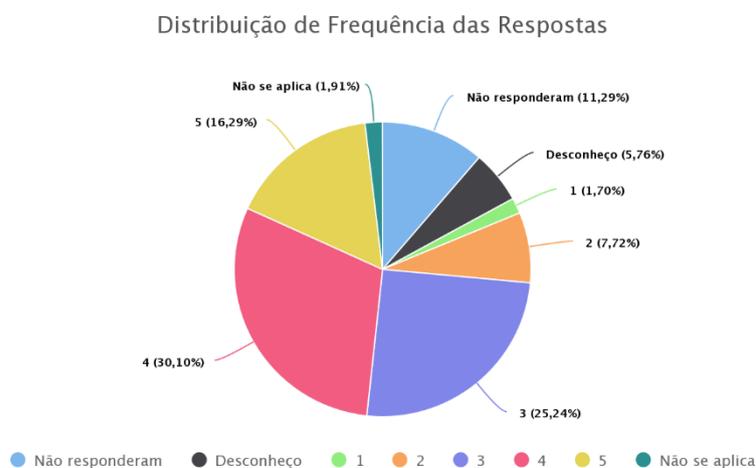
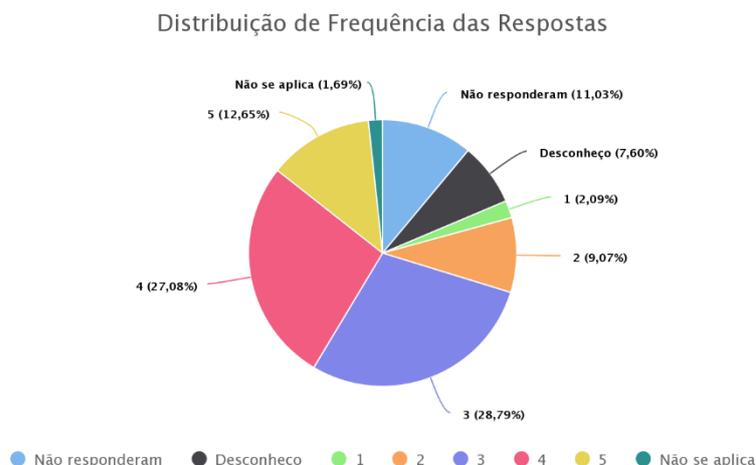


Figura 35 - Adequação das áreas de uso comum (auditório, biblioteca, áreas de vivência, etc.) quanto a acessibilidade arquitetônica e sinalizações



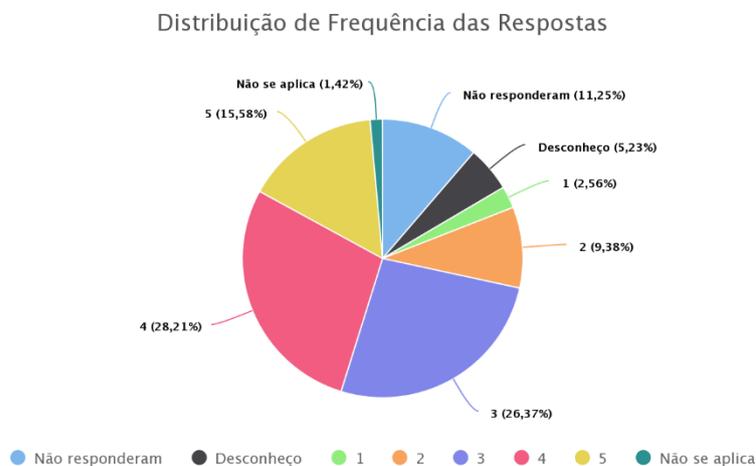
A Figura 35 nos mostra que aproximadamente 46% (30% muito bom e 16% excelente) dos respondentes acreditam que a acessibilidade arquitetônica e sinalizações das áreas de uso comum são adequadas, 25% acham que são regular ou suficiente e apenas 7% acham que é insuficiente e que portanto, precisa melhorar.

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, em torno de 39% dos respondentes acham que são adequados e aproximadamente 28% é regular ou suficiente. Em torno de 9% acreditam que essa adequação seja insuficiente.

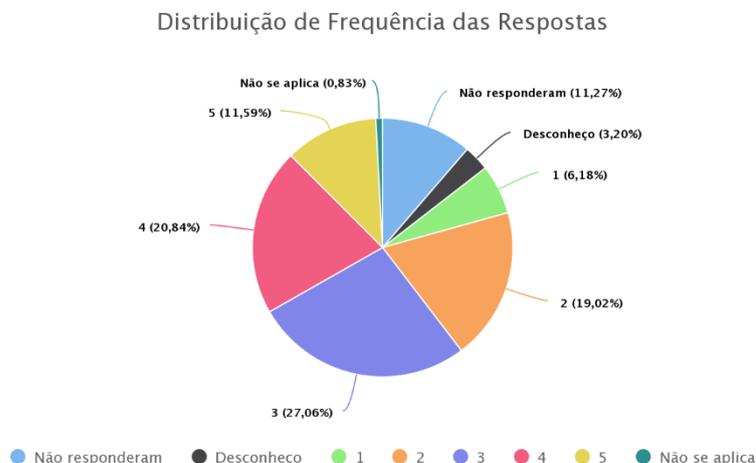
Figura 37 - Adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações



A adequação dos ambientes pedagógicos (salas de aula, laboratórios, etc.) quanto à acessibilidade arquitetônica e sinalizações apresentado na Figura 37 foi bem avaliada pelos respondentes, sendo em torno de 40% satisfeitos e aproximadamente 26% consideraram regular ou suficiente.

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 a necessidade de adequação do sistema de internet e wi-fi para o desenvolvimento de atividades, a Figura 38 mostra quase 20% de insatisfação dos respondentes, um percentual considerável quando compara-se com as respostas anteriores

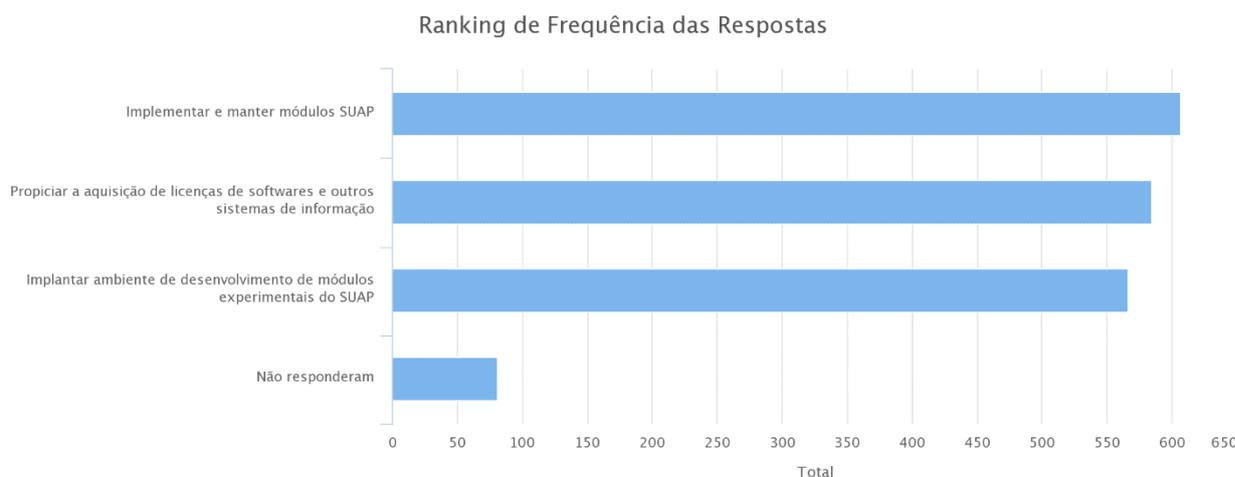
Figura 39 - Principais ações para o planejamento - Infraestrutura lógica e redes



A Figura 39 mostra a participação dos respondentes quanto às ações para o planejamento relacionado a infraestrutura lógica e de redes. A maior parte acredita que seja de extrema importância melhorar a velocidade de acesso à internet. E de fato, ano após ano o instituto se preocupa com isso e vem implementando melhorias.

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 mostra dados sobre as principais ações para o planejamento relacionadas a sistemas de informação, os respondentes acreditam que melhorias em relação ao módulo SUAP e aquisição de licença de softwares e outros sistemas de informação são importantes para a melhoria do Instituto.

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

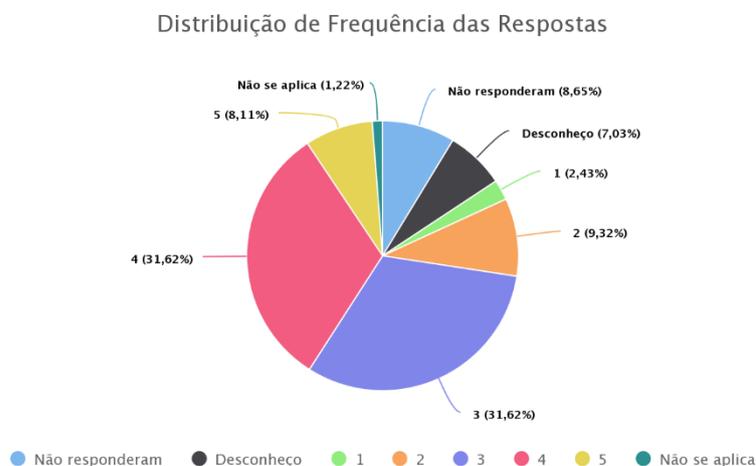
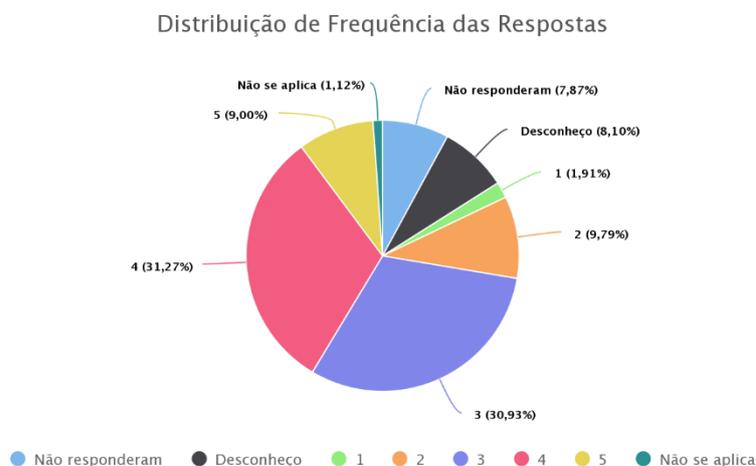


Figura 42 - Adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos administrativos

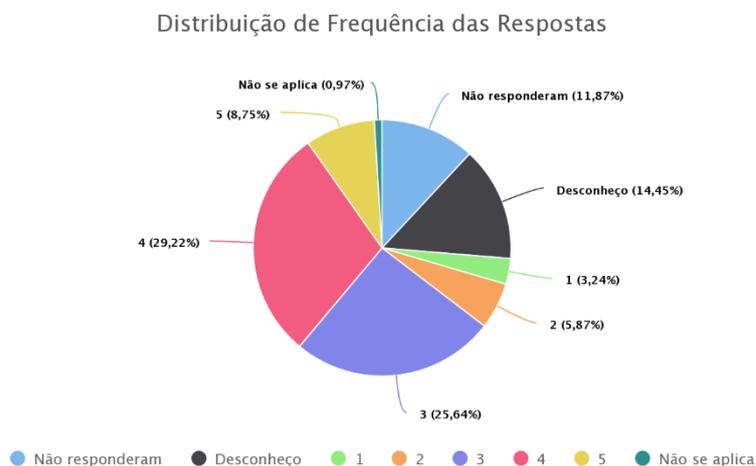


As figuras 41 e 42 apresentam dados sobre adequação dos módulos SUAP em uso para atendimento aos processos acadêmicos e administrativos, respectivamente. Os resultados foram bem similares, mostrando que em torno de 40% dos respondentes acreditam que essas adequações são muito boas ou excelente e que aproximadamente 30% dessa adequação é considerada regular ou suficiente. Em torno de 10% acreditam que essa adequação seja insuficiente.

3.1.3 EIXO: POLÍTICAS DE INFRAESTRUTURA (SETORES)

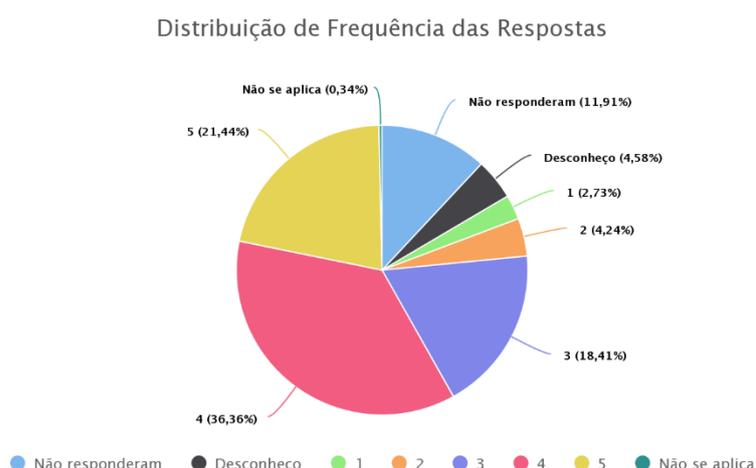
3.1.3.1 DIMENSÃO: Grau de satisfação

Figura 43 - Grau de satisfação - Conselho escolar



O grau de satisfação do conselho escolar apresentado na Figura 43, mostra que a grande maioria dos respondentes estão satisfeitos com o setor, porém aproximadamente 14% desconhece o trabalho desenvolvido pelo conselho escolar, sendo assim necessário uma maior divulgação junto à comunidade acadêmica.

Figura 44 - Grau de satisfação - Direção Geral



As Figuras 44 e 45 apresentam o grau de satisfação da direção geral e do gabinete, ambos foram muito bem avaliados, confirmando elevado grau de satisfação dos respondentes.

Figura 45 - Grau de satisfação - Gabinete

Distribuição de Frequência das Respostas

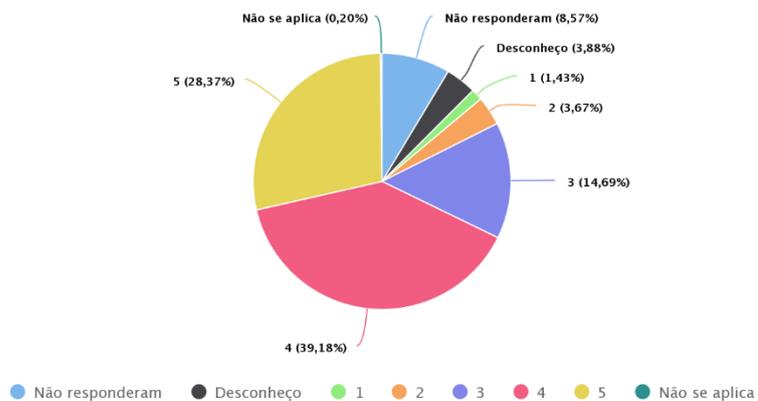


Figura 46 - Grau de satisfação – Coord. de comunicação social e eventos

Distribuição de Frequência das Respostas

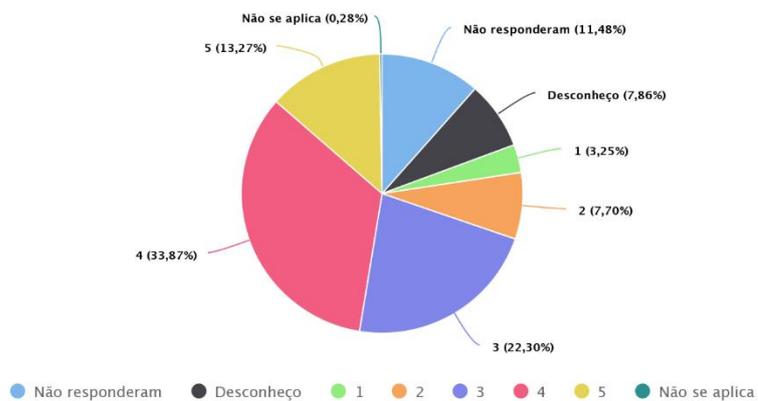
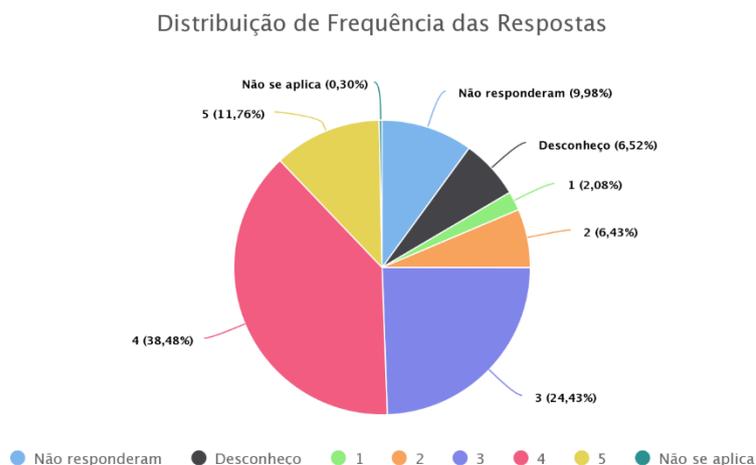


Figura 47 - Grau de satisfação - Coord. de tecnologia da informação



As Figuras 46 e 47 apresentam o grau de satisfação da coord. De comunicação social e de eventos e da coord. de tecnologia da informação, ambos foram muito bem avaliados, confirmando elevado grau de satisfação dos respondentes.

Figura 48 - Grau de satisfação - Coord. de gestão de pessoas

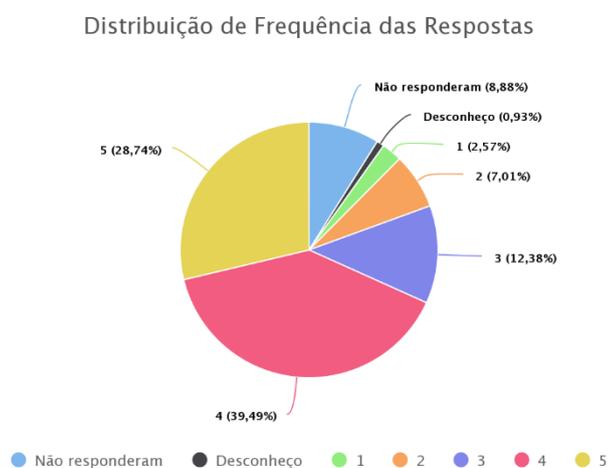
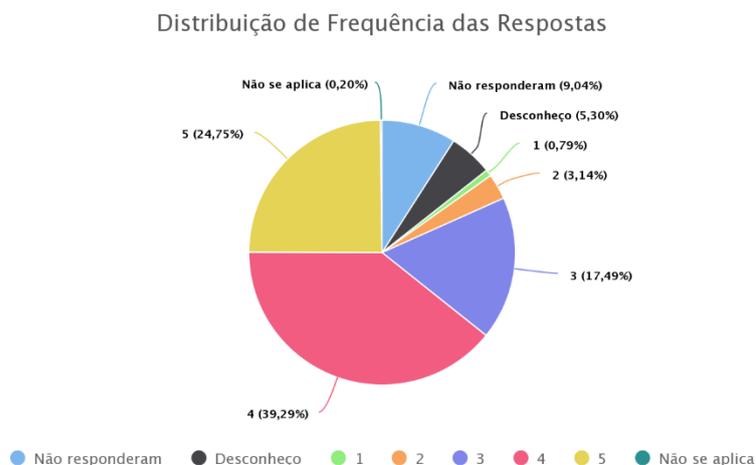


Figura 49 - Grau de satisfação - Diretoria de administração



As Figuras 48 e 49 apresentam o grau de satisfação da coord. de gestão de pessoas e da diretoria de administração, ambos foram muito bem avaliados, confirmando elevado grau de satisfação dos respondentes.

Figura 50 - Grau de satisfação - Coord. finanças e contrato

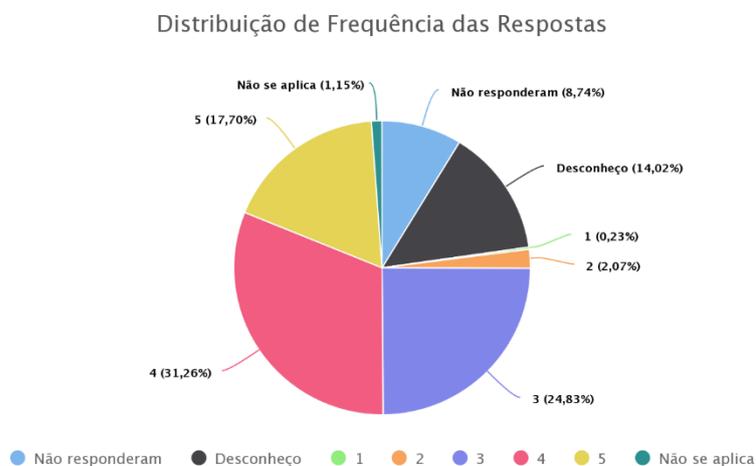
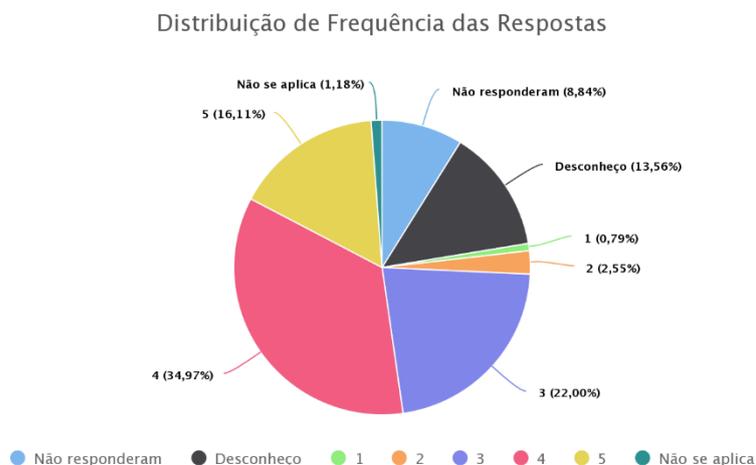


Figura 51 - Grau de satisfação - Coord. material e patrimônio



O grau de satisfação do coord. de finanças e contrato, e coord. de material e patrimônio apresentados nas Figuras 50 e 51, mostram que a grande maioria dos respondentes estão satisfeitos com o setor, porém aproximadamente 14% desconhecem os trabalhos desenvolvidos pelas coord. de finanças e contrato, e coord. de material e patrimônio, sendo assim necessário uma maior divulgação junto à comunidade acadêmica para estes setores.

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

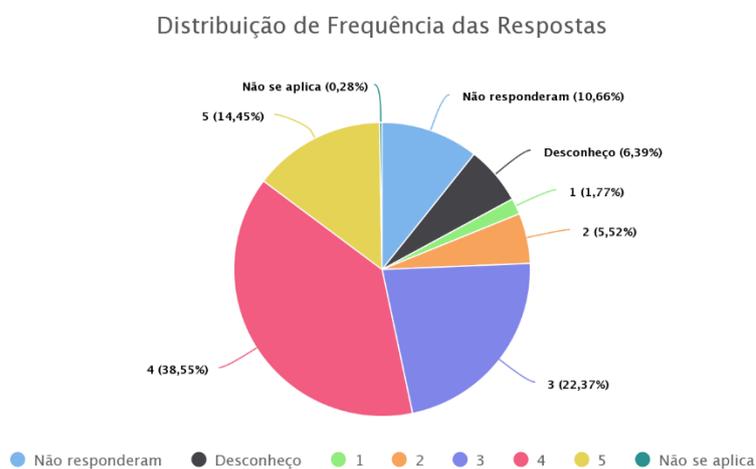
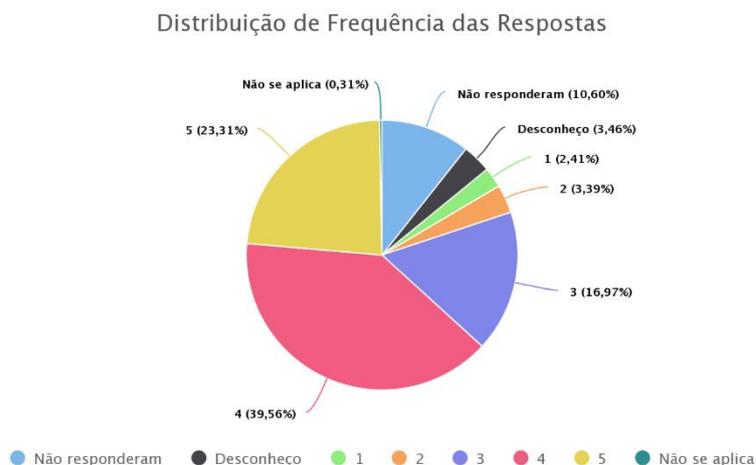


Figura 53 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica



As Figuras 52 e 53 mostram que os respondentes estão muito satisfeitos em relação ao trabalho desenvolvido pela coord. serviços gerais e manutenção e diretoria acadêmica; apresentando mais de 50% de satisfação entre muito bom e excelente.

Figura 54 - Grau de satisfação - Coord. de laboratórios

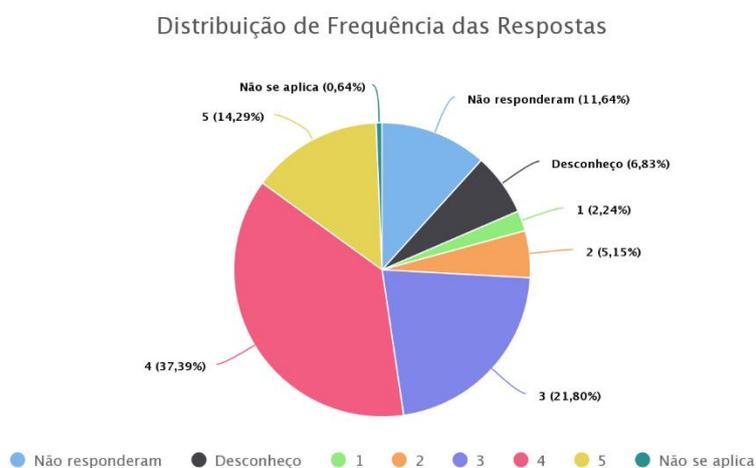
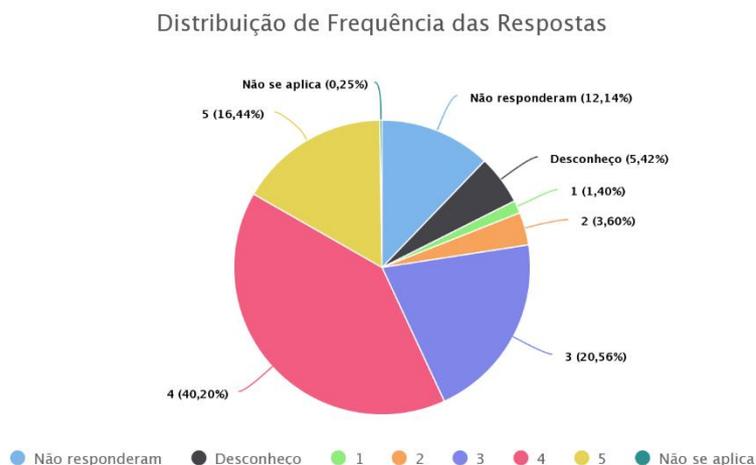
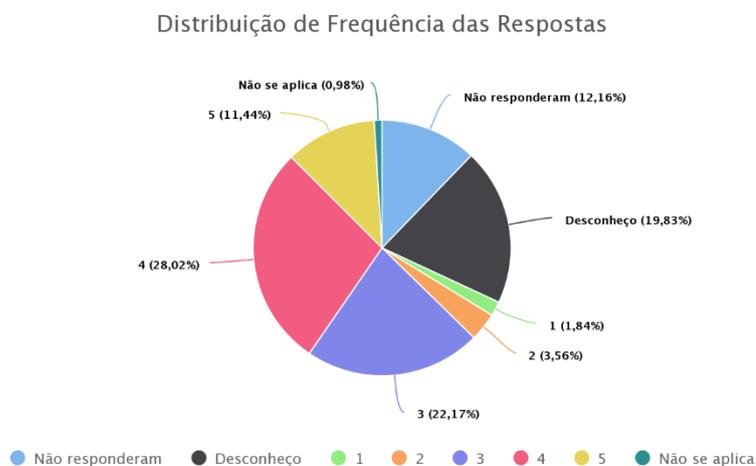


Figura 55 - Grau de satisfação - Secretaria acadêmica



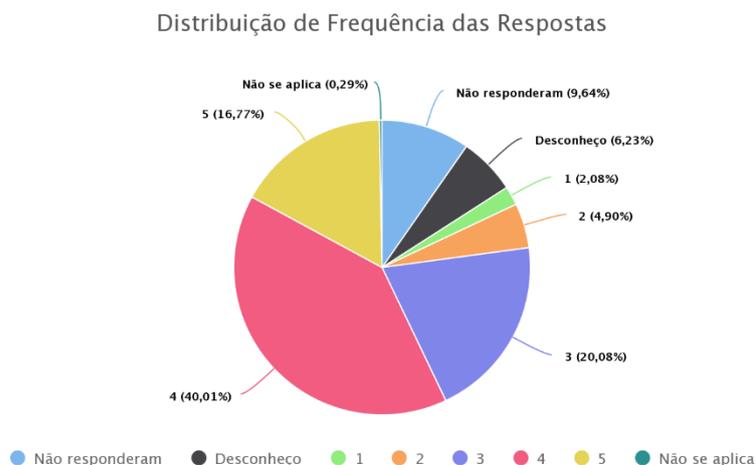
As Figuras 54 e 55 mostram que os respondentes estão muito satisfeitos em relação ao trabalho desenvolvido pela coord. de laboratórios e secretaria acadêmica, apresentando mais de 50% de satisfação entre muito bom e excelente.

Figura 56 - Grau de satisfação - ETEP



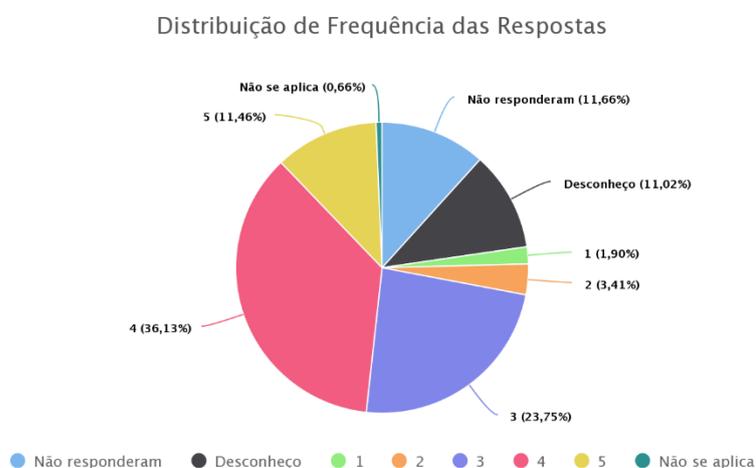
O grau de satisfação em relação a ETEP, apresentado na Figura 56, demonstrou um elevado grau de satisfação em relação ao serviço oferecido, porém mostra que quase 20% dos respondentes desconhecem o trabalho desenvolvido por este setor, sendo necessário ampla divulgação do trabalho desenvolvido por este setor ou até mesmo explicar o que significa a sigla, pois alguns conhecem o trabalho desenvolvido, mas não sabe o que significa a sigla.

Figura 57 - Grau de satisfação - Coordenação de apoio acadêmico



A Figura 57 apresenta dados de grau de satisfação em relação a coordenação de apoio acadêmico, onde mais 50% dos respondentes avaliaram o setor como muito bom ou excelente e apenas pouco menos de 5% avaliaram como insuficiente. Aproximadamente 6% desconhece o setor ou o trabalho desenvolvido nele.

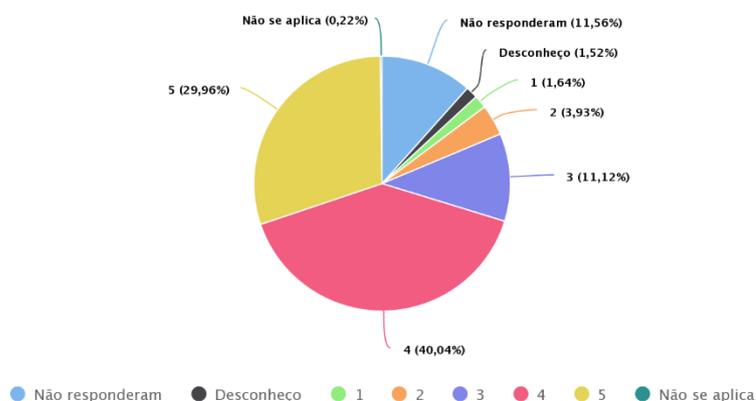
Figura 58 - Grau de satisfação - Coord. administração escolar



A Figura 58 apresenta dados de grau de satisfação em relação a coordenação de administração escolar, onde pouco menos de 50% dos respondentes avaliaram o setor como muito bom ou excelente e aproximadamente 3% avaliaram como insuficiente. Aproximadamente 11% desconhece o setor ou o trabalho desenvolvido nele.

Figura 59 - Grau de satisfação - Biblioteca

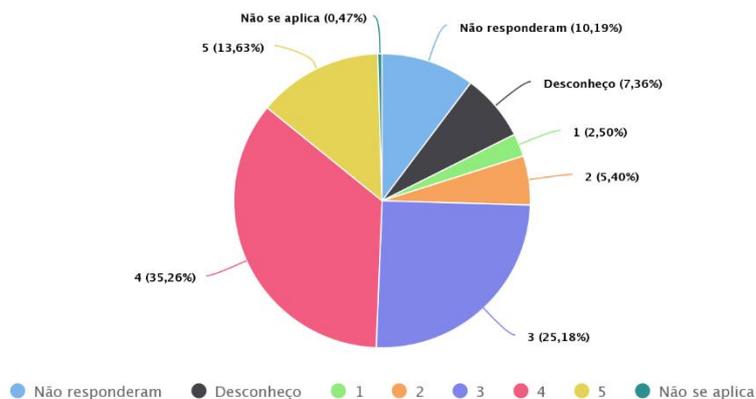
Distribuição de Frequência das Respostas



Em relação ao grau de satisfação da biblioteca, setor avaliado na Figura 59, os respondentes se mostram muito satisfeitos, sendo aproximadamente 70% avaliado como muito bom ou excelente.

Figura 60 - Grau de satisfação - Coordenação de atividades estudantis

Distribuição de Frequência das Respostas



A Figura 60 apresenta dados de grau de satisfação em relação a coordenação de atividades estudantis, onde aproximadamente 50% dos respondentes avaliaram o setor como muito bom ou excelente e aproximadamente 5% avaliaram como insuficiente. Aproximadamente 7% desconhece o setor ou o trabalho desenvolvido nele.

Figura 61 - Grau de satisfação - Setor de saúde

Distribuição de Frequência das Respostas

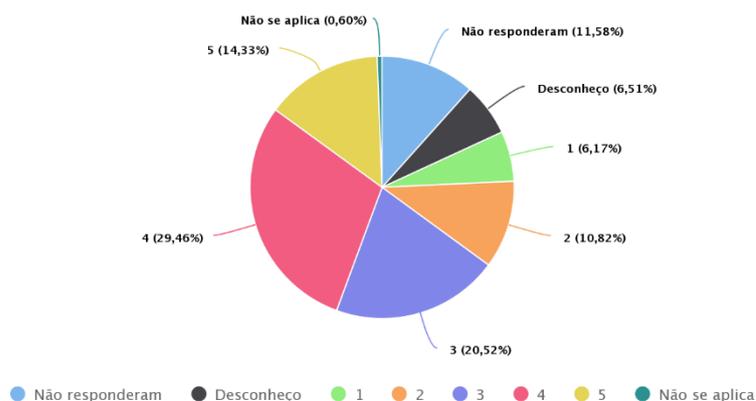
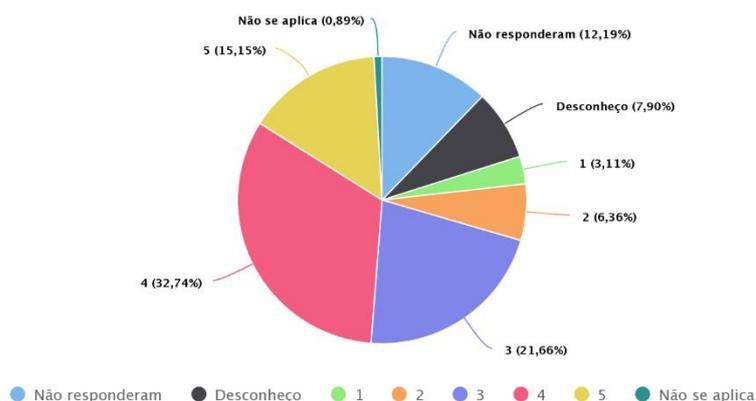


Figura 62 - Grau de satisfação - Assistência estudantil

Distribuição de Frequência das Respostas



As Figuras 61 e 62 apresentam graus de satisfação em relação ao setor de saúde e assistência estudantil. Estes setores foram bem avaliados pelos respondentes somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Sendo o setor de assistência estudantil tendo aproximadamente 8% de desconhecimento.

Figura 63 - Grau de satisfação - Psicologia

Distribuição de Frequência das Respostas

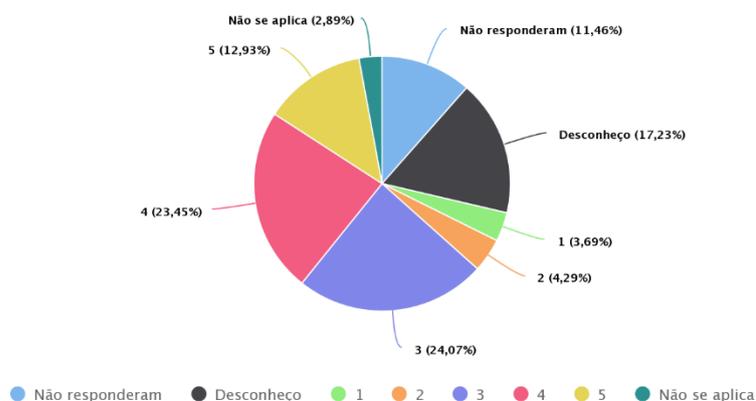
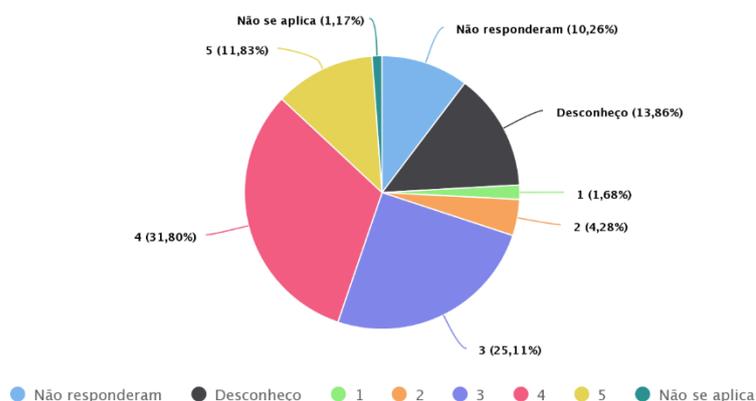


Figura 64 - Grau de satisfação - Coordenação de Pesquisa e Inovação

Distribuição de Frequência das Respostas



As Figuras 63 e 64 mostram dados referentes ao grau de satisfação dos setores de psicologia e coordenação de pesquisa e inovação, somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de respondentes que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles, sendo aproximadamente 17% e 14%, respectivamente.

Figura 65 - Grau de satisfação - Coordenação de extensão

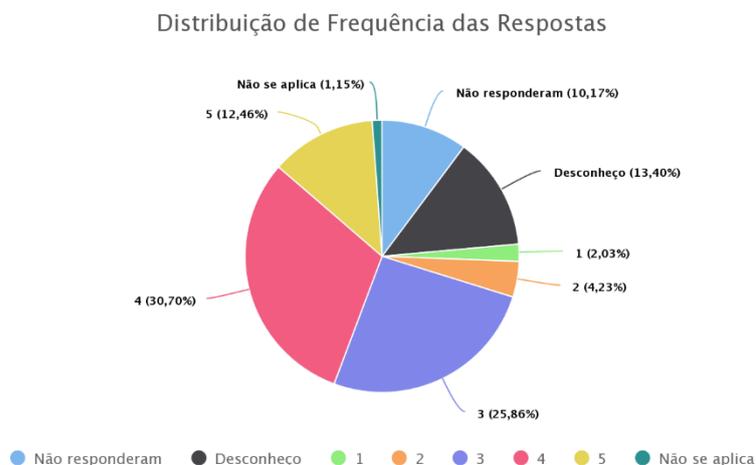
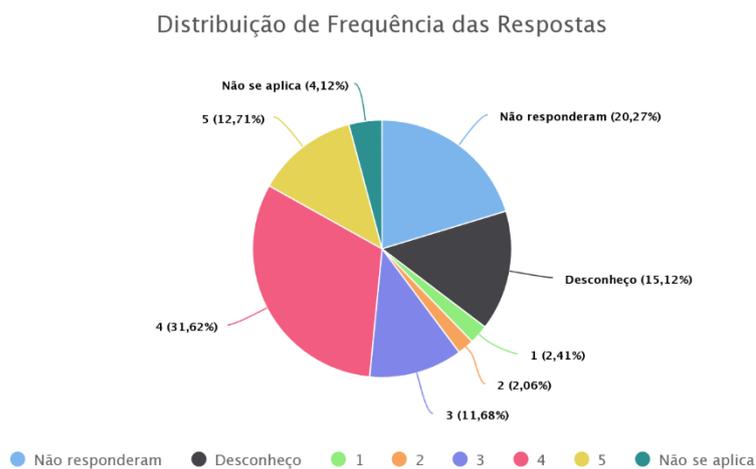


Figura 66 - Grau de satisfação - Coord. de cursos de graduação e pós-graduação



As Figuras 65 e 66 mostram dados referentes ao grau de satisfação dos setores de coord. de extensão e coord. de graduação e pós-graduação, somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de respondentes que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles, sendo aproximadamente 13% e 15%, respectivamente. Para a coord. de graduação e pós-graduação gráfico ainda apresentou 4% de não aplicabilidade, pois em alguns campi existe apenas o ensino técnico.

Figura 67 - Grau de satisfação - Coord. de cursos técnicos e FIC

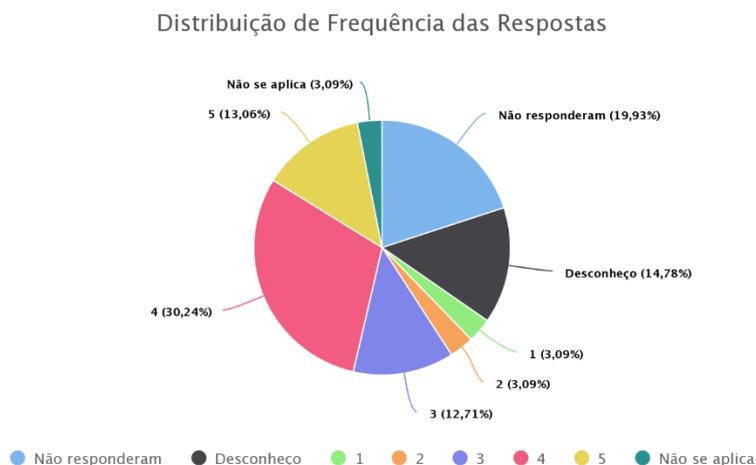
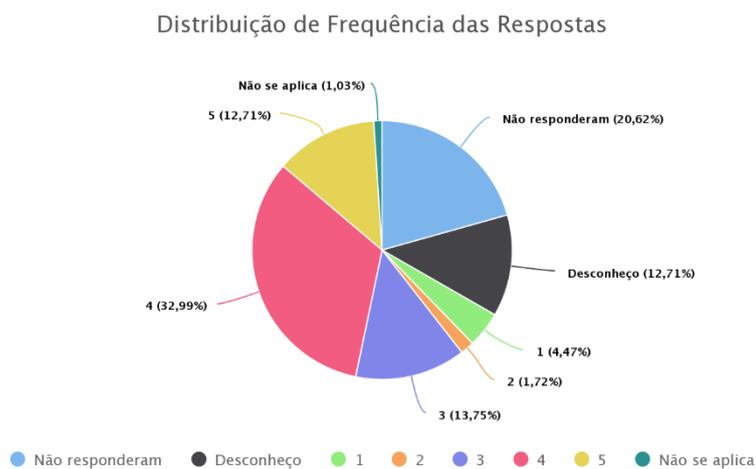


Figura 68 - Grau de satisfação - Diretoria de produção de material didático



As Figuras 67 e 68 mostram dados referentes ao grau de satisfação dos setores de coord. de cursos técnicos e FIC, e diretoria de produção de material didático somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de não respondentes, sendo aproximadamente 20% nos dois casos, esse dado provavelmente pela falta de conhecimento sendo confirmado pelo elevado percentual de respondentes que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles, sendo aproximadamente 14% e 12%, respectivamente.

Figura 69 - Grau de satisfação - Coord. de produção de mídia impressa

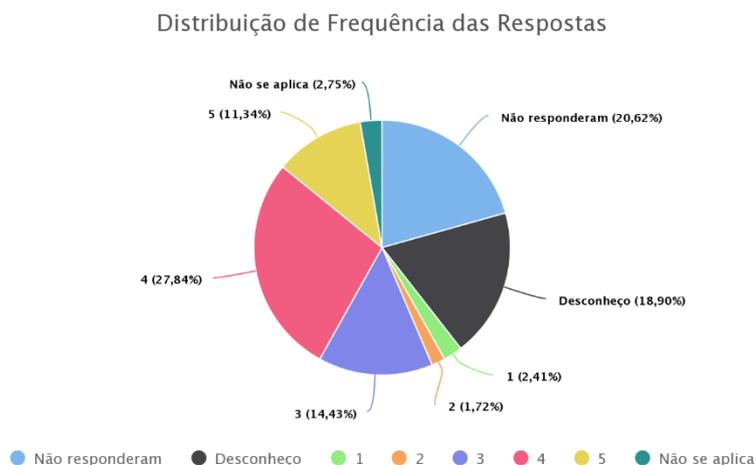
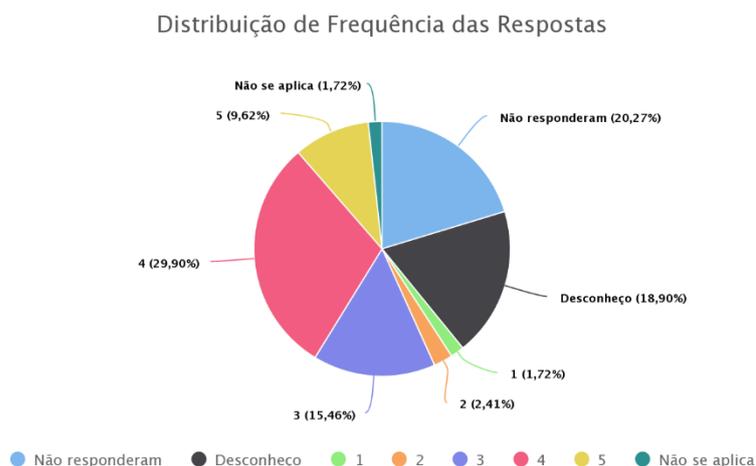


Figura 70 - Grau de satisfação - Coord. de vídeo-produções



As Figuras 69 e 70 mostram dados referentes ao grau de satisfação dos setores de produção de mídia impressa e coord. de vídeo-produções, somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de respondentes que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles, sendo aproximadamente 20% para os dois casos. Para a coord. de graduação e pós-graduação gráfico ainda apresentou 4% de não aplicabilidade, pois em alguns campi existe apenas o ensino técnico.

Figura 71 - Grau de satisfação - Coord. de tecnologia de informação e comunicação

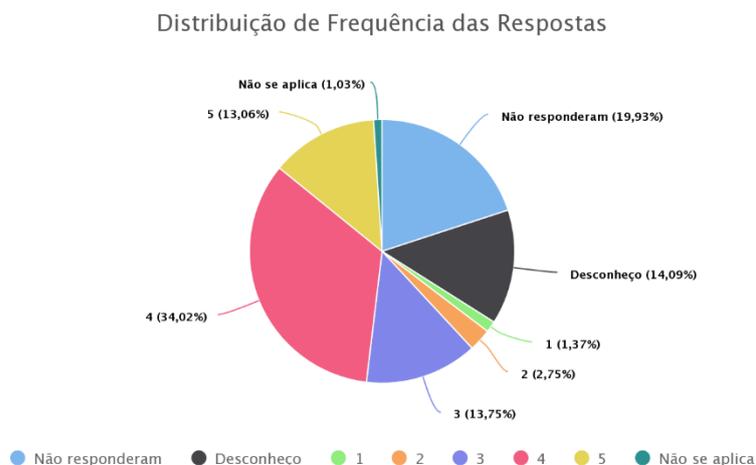
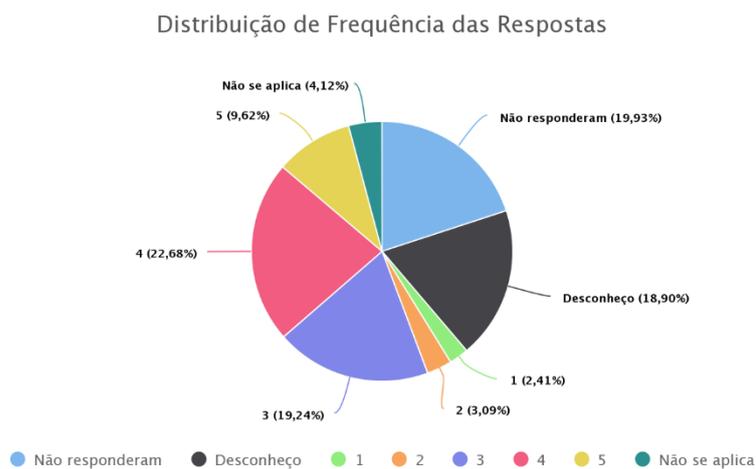


Figura 72 - Grau de satisfação - Extensão



As Figuras 71 e 72 mostram os resultados relacionados ao grau de satisfação da coord. de tecnologia de informação e comunicação, e extensão, respectivamente. Ambas as Figuras apresentam elevado percentual de desconhecimento dos setores aqui analisados, sendo assim necessário uma maior divulgação junto à comunidade acadêmica.

Figura 73 - Grau de satisfação - Pesquisa

Distribuição de Frequência das Respostas

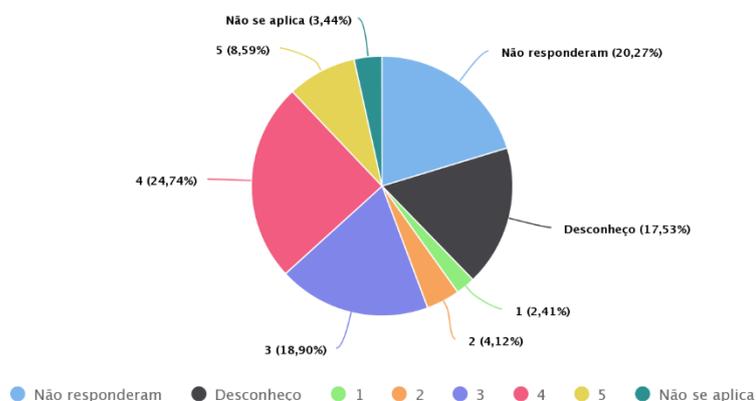
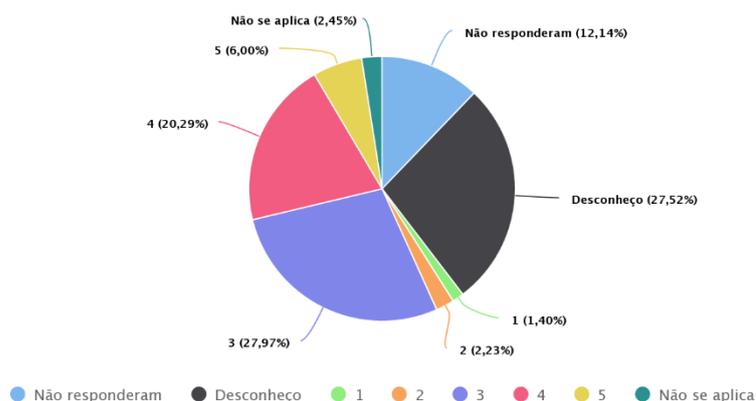


Figura 74 - Grau de satisfação - Conselho superior

Distribuição de Frequência das Respostas



Os resultados de grau de satisfação da pesquisa e do conselho superior apresentados nas Figuras 73 e 74, respectivamente, mostram que os respondentes estão satisfeitos com os setores avaliados, porém apresentaram elevado percentual de desconhecimento e também de não respondentes, sendo necessário uma maior divulgação.

Figura 75 - Grau de satisfação - Colégio de dirigentes

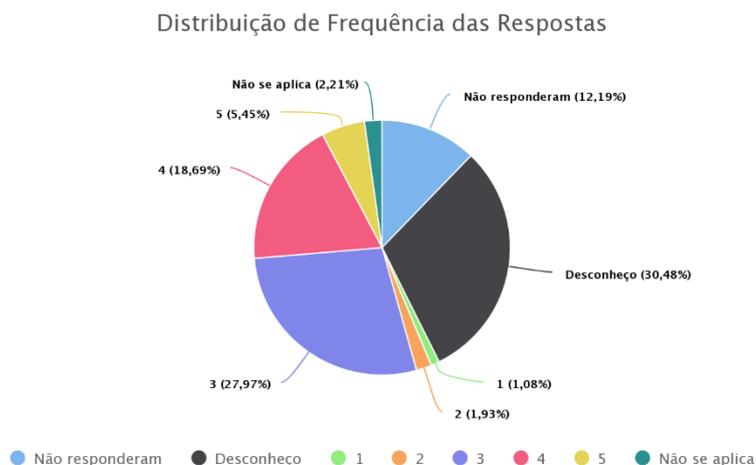
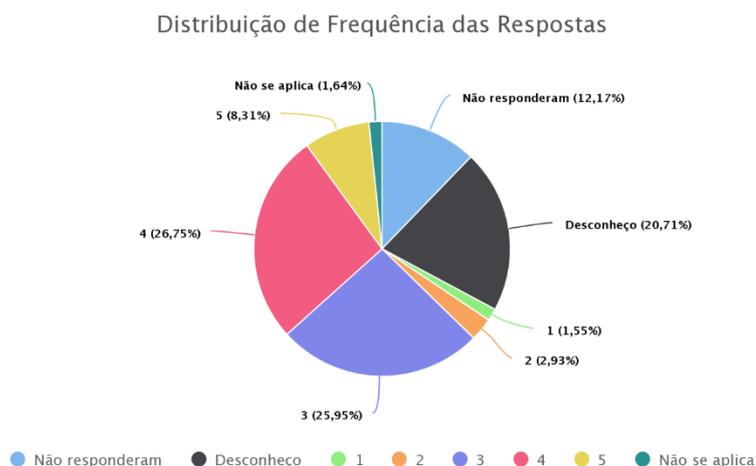
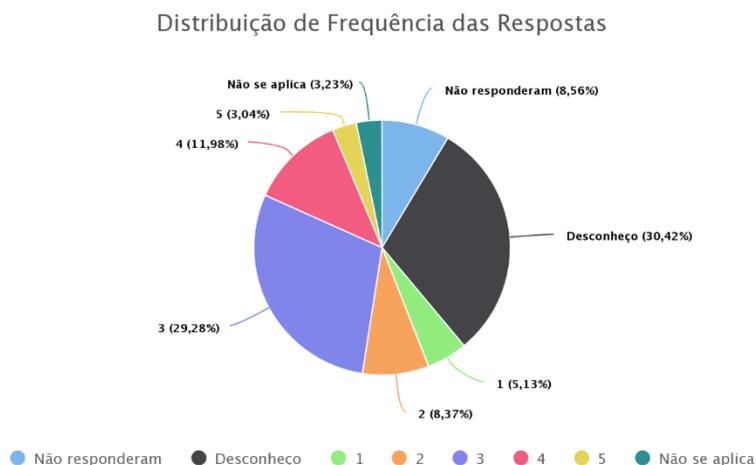


Figura 76 - Grau de satisfação - Conselho de ensino, pesquisa e extensão



As Figuras 75 e 76 mostram dados referentes ao grau de satisfação dos setores de Colégio de dirigentes e Conselho de ensino, pesquisa e extensão, somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de respondentes que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles, sendo aproximadamente 30% para colégio de dirigentes e 20% para Conselho de ensino, pesquisa e extensão. Ainda como resultado a ser analisado os setores apresentaram 12% de não respondentes, confirmando a falta de conhecimentos dos respondentes em relação a estes setores.

Figura 77 - Grau de satisfação - Procuradoria jurídica



A Figura 77 apresenta dados sobre grau de satisfação da procuradoria jurídica, mostrando elevado percentual de aproximadamente 30% de desconhecimento sobre este setor, e em função disso baixo percentual de satisfação, não porque o setor foi mal avaliado, mas sim pela falta de conhecimento.

Figura 78 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de ensino

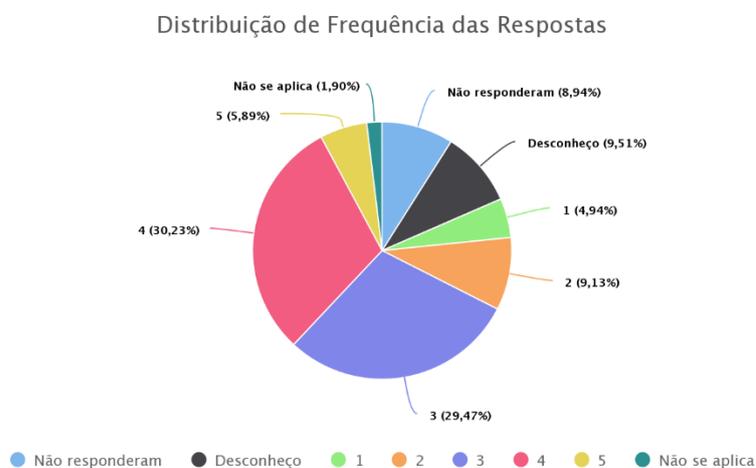
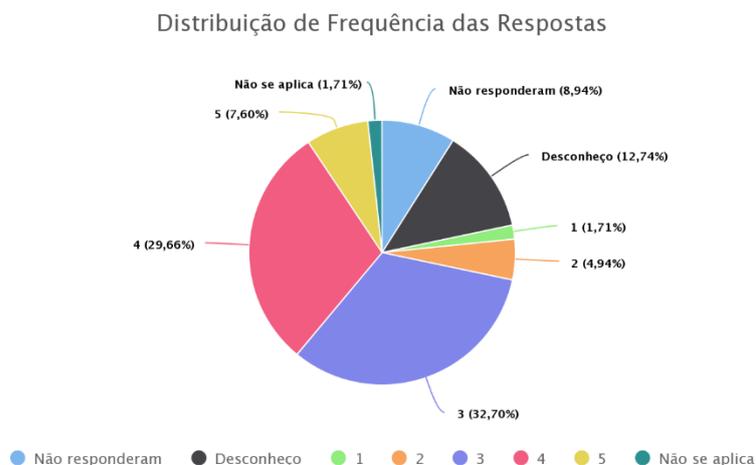
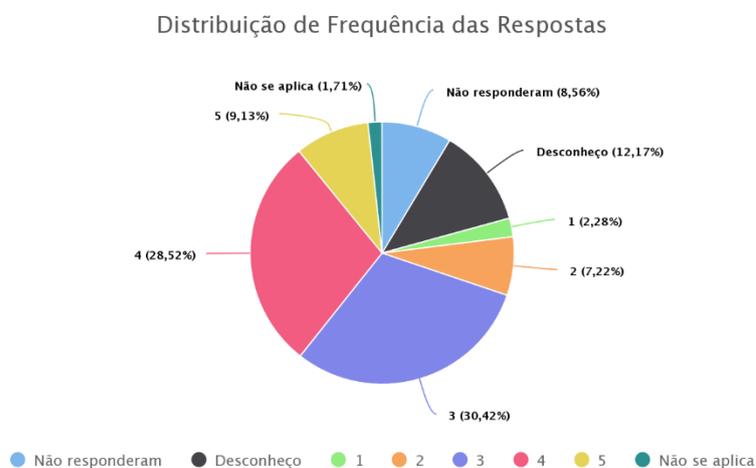


Figura 79 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de extensão



As Figuras 78 e 79 mostram dados referentes ao grau de satisfação dos setores de Pró-reitoria de ensino e Pró-reitoria de extensão, somando mais de 50 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente, aproximadamente 8% de não respondentes e 12% que desconhecem o setor analisado.

Figura 80 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de pesquisa e inovação



A avaliação do grau de satisfação da Pró-reitoria de pesquisa e inovação apresentada na Figura 80, mostra que mais de 28% dos respondentes acreditam que o trabalho desenvolvido por este setor seja muito bom, aproximadamente 9% avaliaram como excelente e em torno de 30% como regular-suficiente.

Figura 81 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional

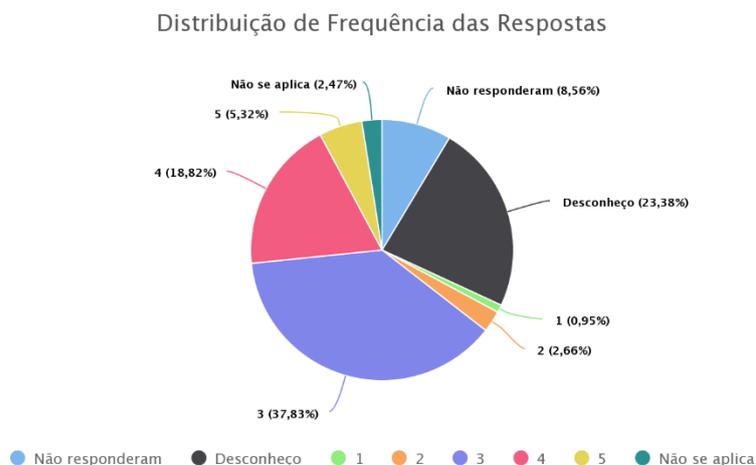
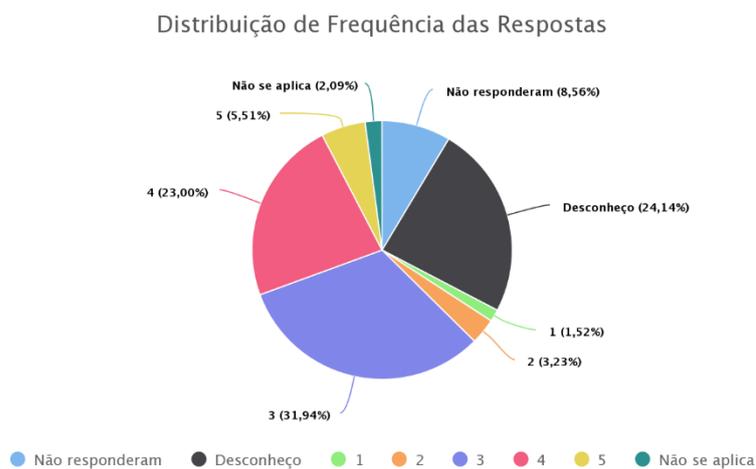


Figura 822 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de atividades estudantis



As Figura 81 e 82 apresentam o grau de satisfação dos respondentes quanto ao trabalho desenvolvido pela Pró-reitoria de planejamento e desenvolvimento institucional e Diretoria de gestão de atividades estudantis. Observa-se elevado percentual de desconhecimento para os dois setores, em torno de 24%.

Figura 833 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de pessoas

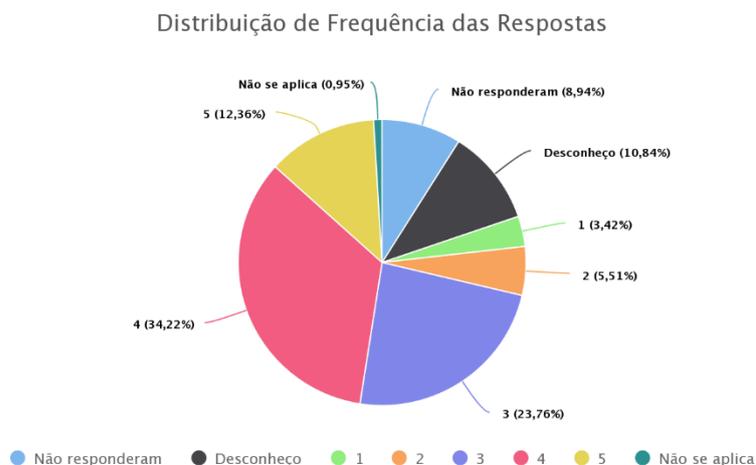
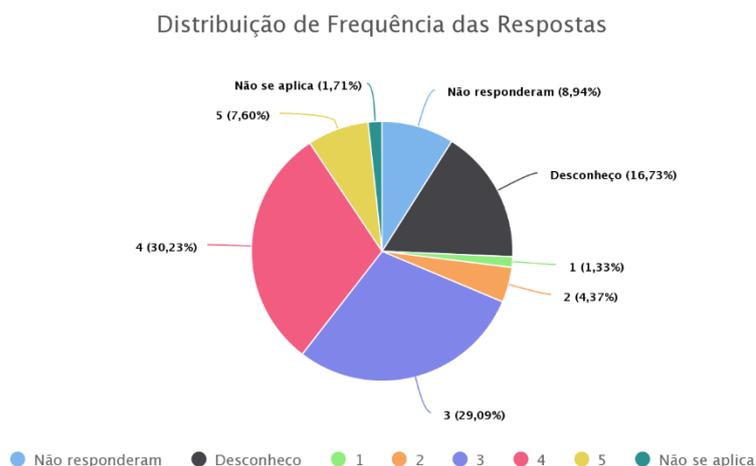


Figura 844 - Grau de satisfação - Diretoria de gestão de tecnologia da informação



Nas Figuras 83 e 84 tanto a Diretoria de gestão de pessoas como a Diretoria de gestão de tecnologia da informação foram muito bem avaliadas pelos respondentes, porém a diretoria de gestão de tecnologia da informação apresentou percentual de desconhecimento maior que a diretoria de gestão de pessoas, talvez por ser um setor que não trabalha diretamente com pessoas e os respondentes não conheçam muito bem.

Figura 855 - Grau de satisfação - Pró-reitoria de administração

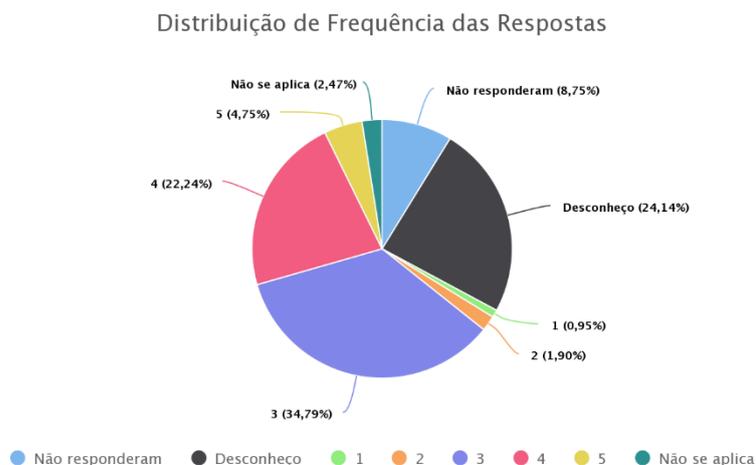
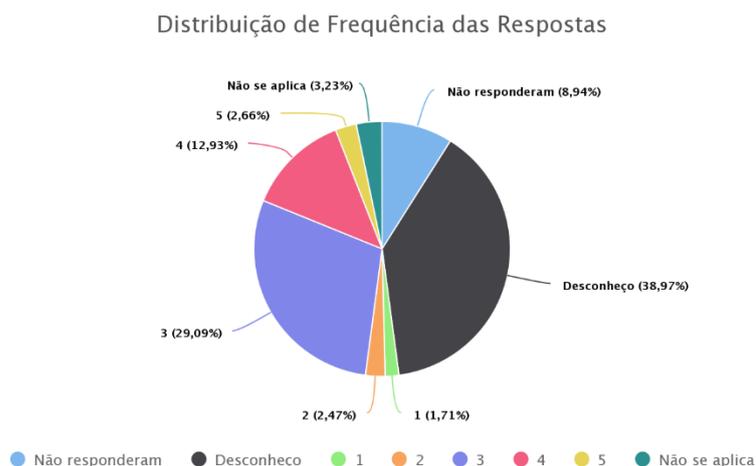


Figura 866 - Grau de satisfação - Comissão de ética



As Figuras 85 e 86 mostram o grau de satisfação dos respondentes em relação aos setores de Pró-reitoria de administração e Comissão de ética, o que chama muito atenção é o elevado percentual de desconhecimento da comissão de ética, sendo em torno de 39%. O ideal é que este trabalho seja divulgado e melhor compreendido por toda população acadêmica, porém apesar do elevado percentual de desconhecimentos, os dois setores foram bem avaliados.

Figura 87 - Grau de satisfação - CPA

Distribuição de Frequência das Respostas

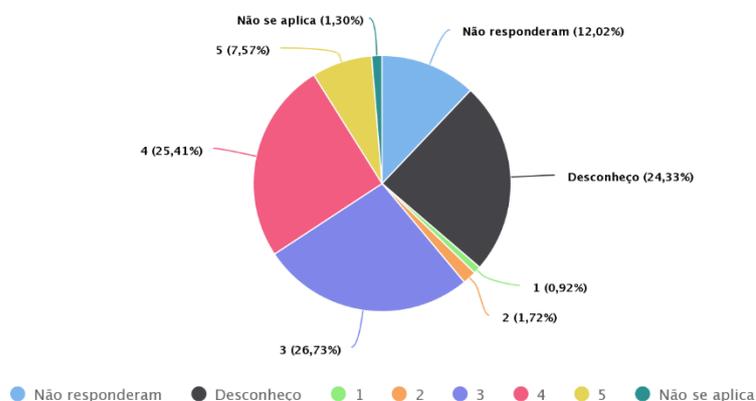


Figura 888 - Grau de satisfação - CPPD

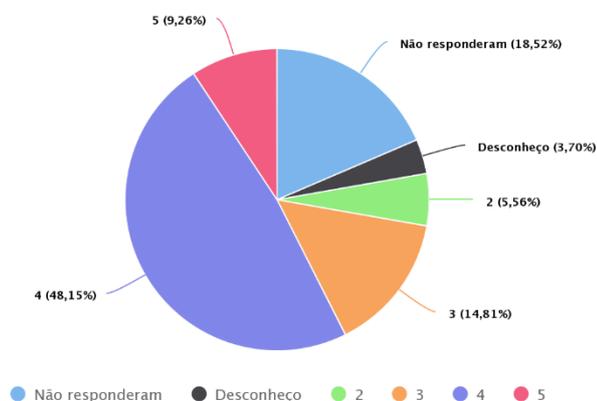
Distribuição de Frequência das Respostas



O grau de satisfação da CPA e CPPD estão apresentados nas Figuras 87 e 88, mostrando que o grau de satisfação em relação a CPPD está excelente. Já a CPA foi bem avaliada também, porém apresenta elevado percentual de desconhecimento (24%), sendo assim necessário mais campanhas de sensibilização para comunidade acadêmica.

Figura 89 - Grau de satisfação - CIS/PCCTAE

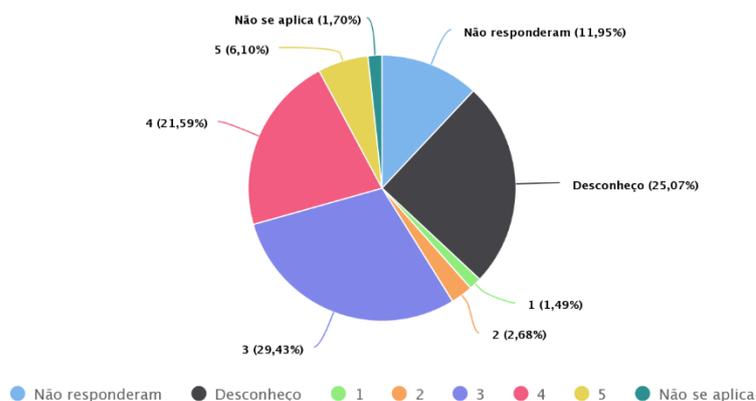
Distribuição de Frequência das Respostas



A Figura 89 apresenta o Grau de satisfação do CIS/PCCTAE, para este setor não teve percentual para excelente, somente aproximadamente 9% avaliou como muito bom e em torno de 48% em regular-suficiente, 14% dos respondentes acreditam que o trabalho desenvolvido por este setor é insuficiente e aproximadamente 5% que não existe.

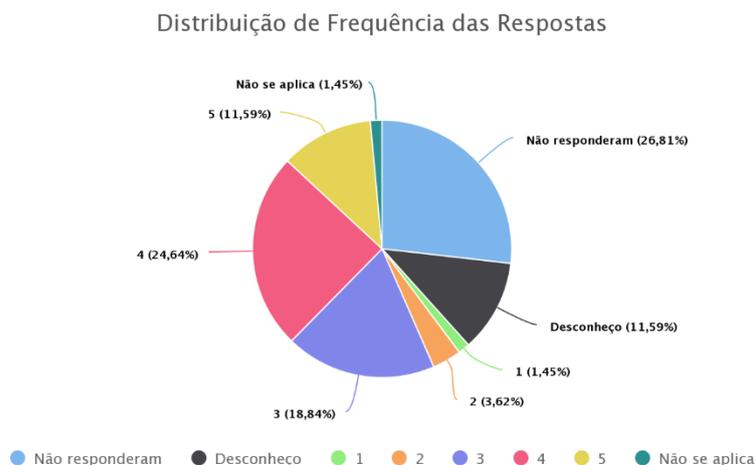
Figura 90 - Grau de satisfação - Ouvidoria

Distribuição de Frequência das Respostas



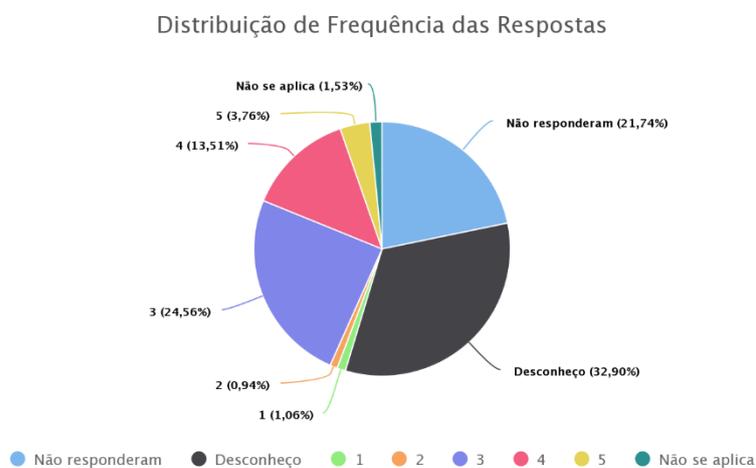
O grau de satisfação dos respondentes em relação a ouvidoria, Figura 90, apresenta um elevado grau de desconhecimento (25%), mas aproximadamente 58% dos respondentes acreditam que o trabalho é bem desenvolvido, sendo 6% excelente, em torno de 21% muito bom e 29% regular-suficiente.

Figura 91 - Grau de satisfação - Diretoria de apoio acadêmico



A Figura 91 mostra elevado percentual de não respondentes (aproximadamente 26%) quanto ao grau de satisfação da diretoria de apoio acadêmico e 11% de não conhecimento do setor.

Figura 922 - Grau de satisfação - Coord. multimeios



O setor de coordenação de multimeios avaliado na Figura 92 teve mais de 50% de respondentes que não responderam ou desconhecem o setor.

Figura 933 - Grau de satisfação - Dir. de gestão e tecnologia da informação

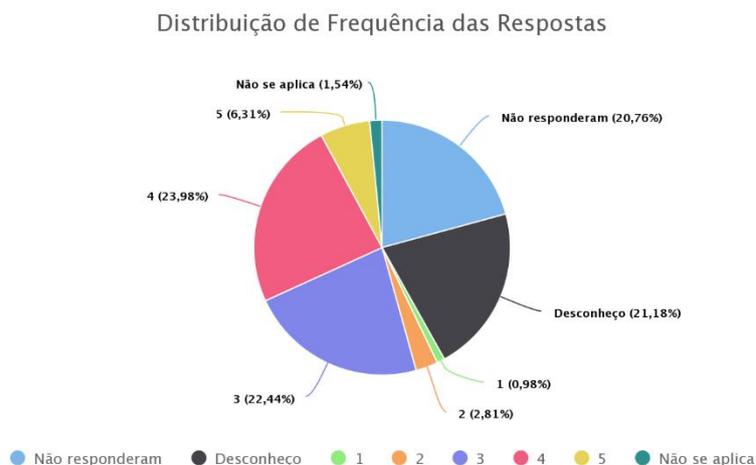
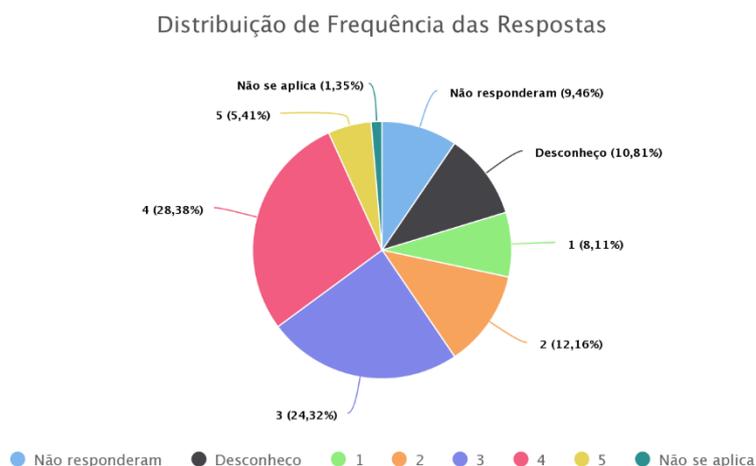


Figura 94 - Grau de satisfação - Dir. de administração de pessoal



A diretoria de gestão e tecnologia da informação e a Diretoria de administração de pessoal foram avaliadas nas Figuras 93 e 94, respectivamente. Os dados obtidos em relação à dir. de gestão e tecnologia da informação apresentaram que 21% dos respondentes não conhecem este setor ou o trabalho desenvolvido por ele. Em relação à dir. de administração pessoal o dado que chama mais a atenção é o percentual de aproximadamente 8% dos respondentes acharem que o trabalho desenvolvido por este setor é insuficiente, esta avaliação pode ser por achar que tem poucos servidores no setor para atender a demanda.

Figura 95 - Grau de satisfação - Coord. de contratos e convênios

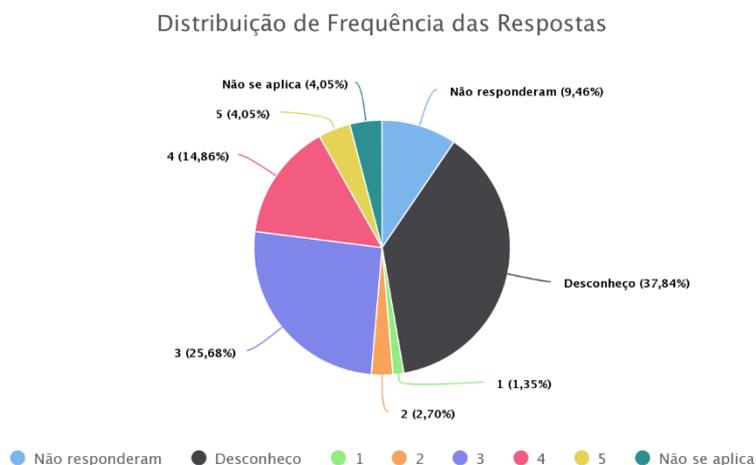
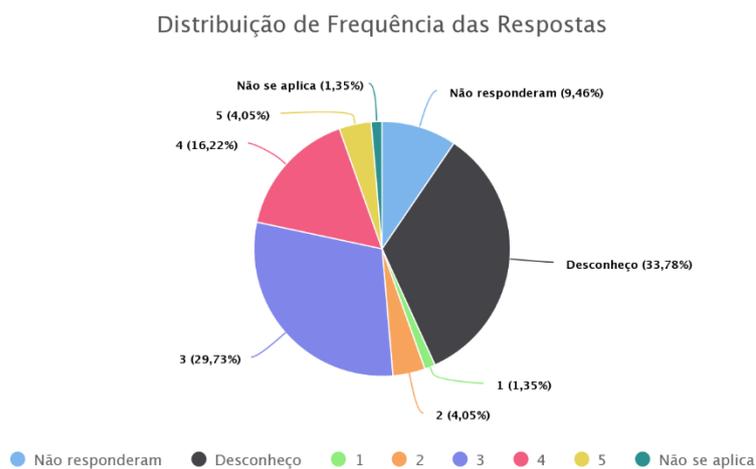
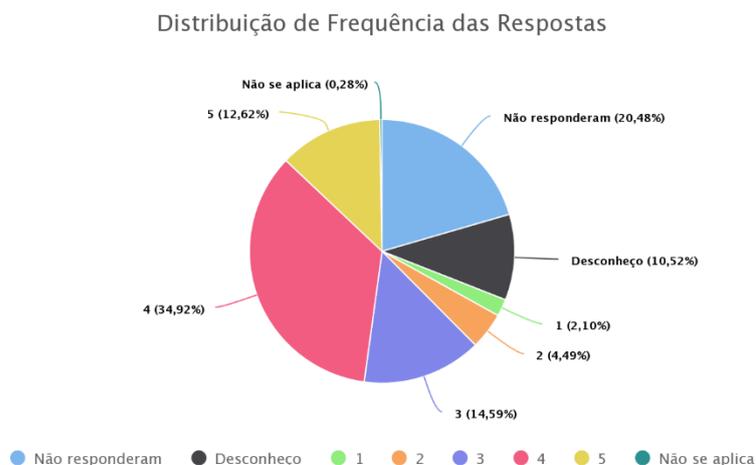


Figura 96 - Grau de satisfação - Coord. de patrimônio



As Figuras 95 e 96 mostram o grau de satisfação da coord. de contratos e convênios, e coord. de patrimônio, respectivamente. Para os dois setores o percentual de desconhecimento dos respondentes juntamente com o de não respondentes somam quase 50%.

Figura 97 - Grau de satisfação - Coord. de limpeza e urbanismo



A Figura 97 mostra o grau de satisfação para a coord. de limpeza e urbanismo apresentando elevado grau de satisfação (acima de 50%), porém mais de 20% não responderam.

Figura 98 - Grau de satisfação - Coord. de contabilidade e finanças

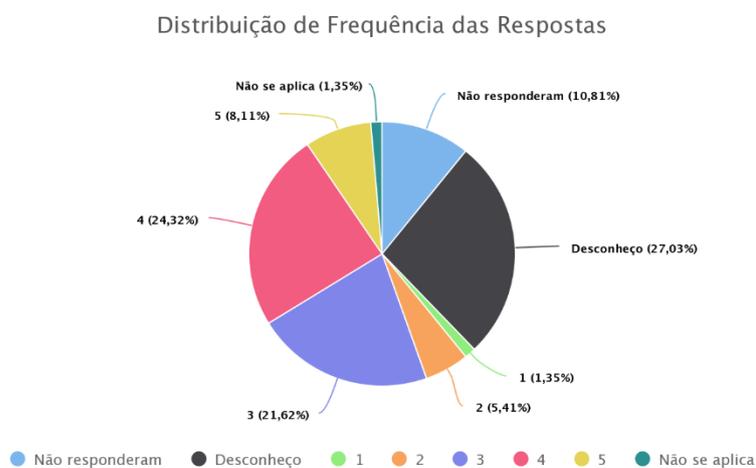


Figura 99 - Grau de satisfação - Coord. de comunicação e segurança

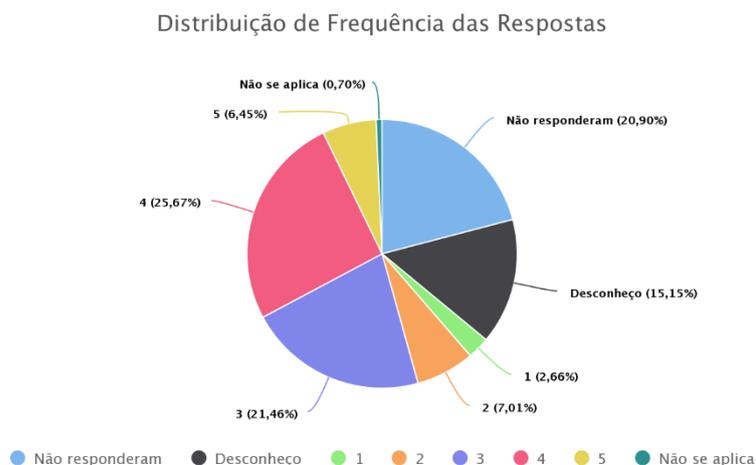
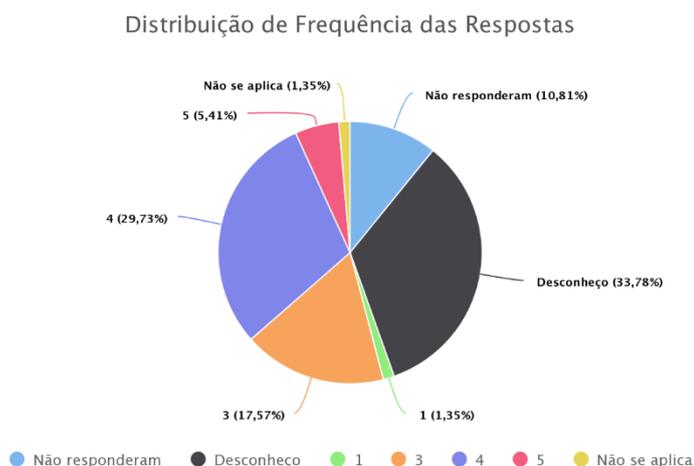


Figura 100 - Grau de satisfação - Coord. de almoxarifado



Os dados sobre o grau de satisfação dos setores Coord. de contabilidade e finanças, Coord. de comunicação e segurança, Coord. de almoxarifado, estão apresentados nas Figuras 98, 99 e 100, respectivamente. O setor de coord. de contabilidade e finanças apresentou elevado percentual de não respondentes, talvez pelo fato de não conhecer bem o setor. A Figura 100 apresentou elevado percentual de respondentes que desconhecem o setor ou a atividade desenvolvida nele, aproximadamente 33%.

Figura 101 - Grau de satisfação - Coord. de administração da sede e manutenção

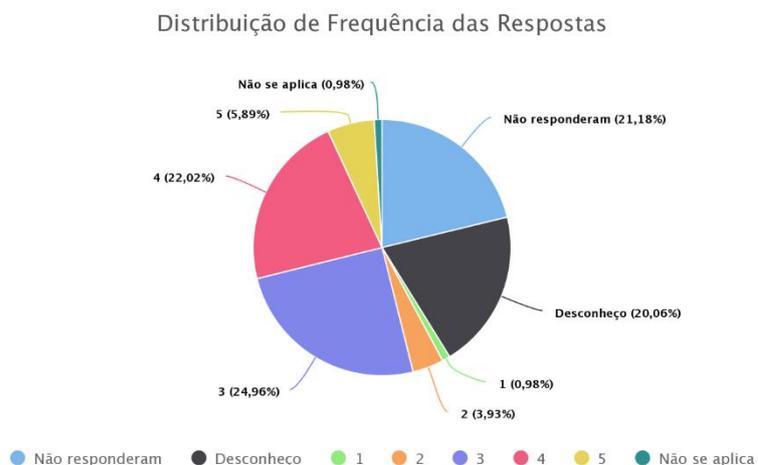


Figura 102 - Grau de satisfação - Diretoria de ensino

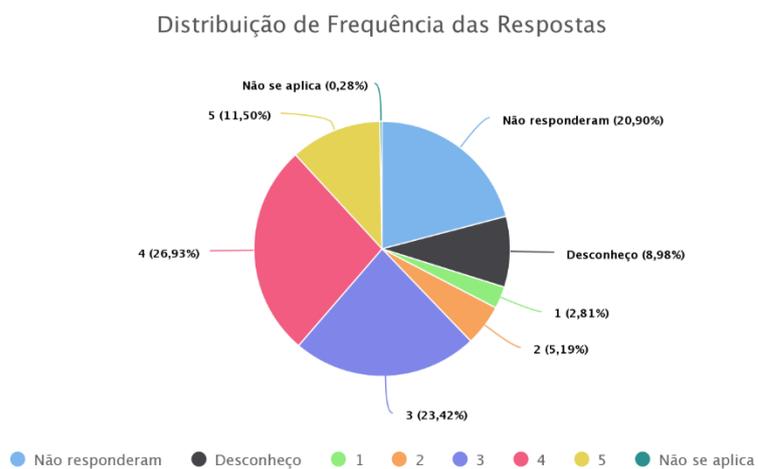


Figura 103 - Grau de satisfação - Coord. pedagógica

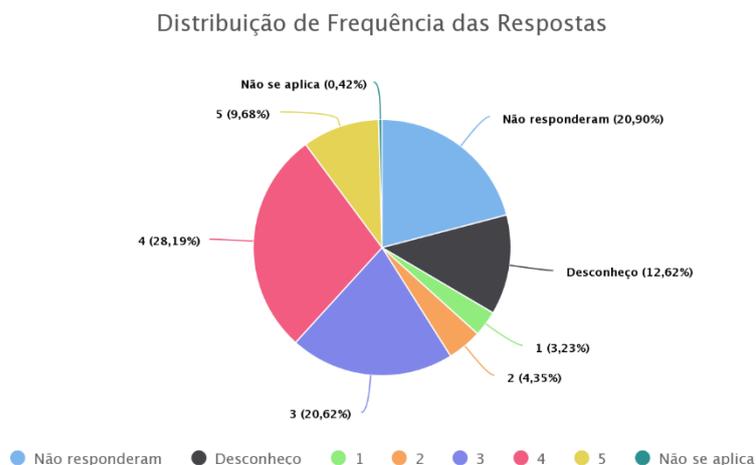
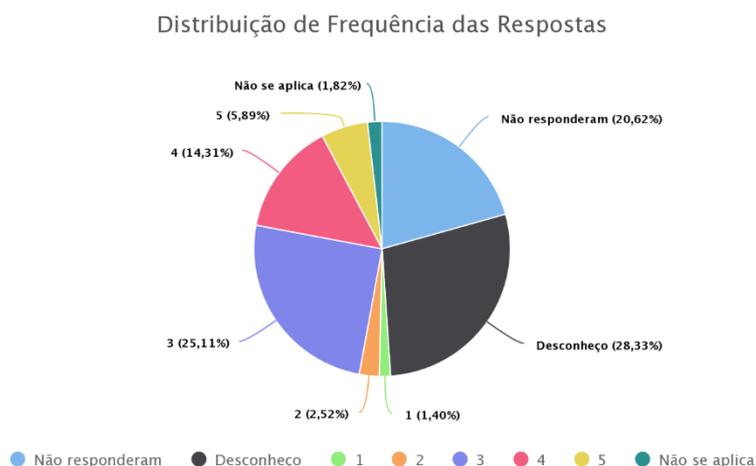


Figura 104 - Grau de satisfação - Coord. de desporto



As Figuras 101, 102, 103 e 104 mostram o grau de satisfação para os setores de Coord. de administração da sede e manutenção, Diretoria de ensino, Coord. pedagógica e Coord. de desporto, respectivamente. A Figura 104 apresentou elevado percentual de desconhecimento e de não respondentes, totalizando aproximadamente 50%. E todas as Figuras mostram que os setores avaliados apresentaram aproximadamente 20% de não respondentes.

Figura 105 - Grau de satisfação - Coord. de registros acadêmicos

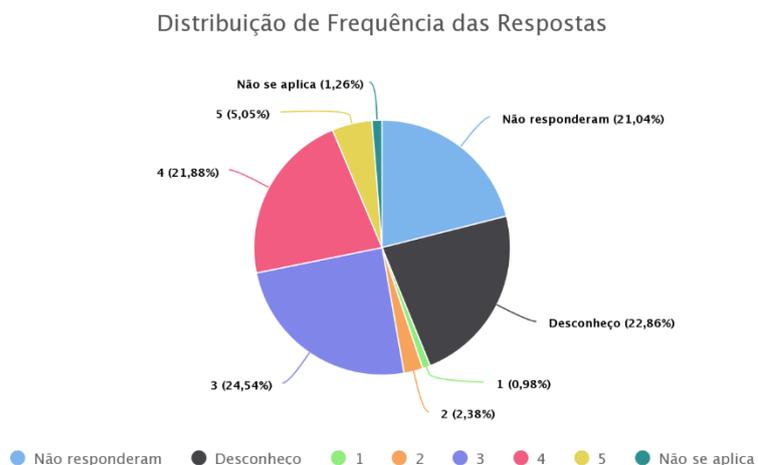


Figura 106 - Grau de satisfação - Diretoria de atividades estudantis

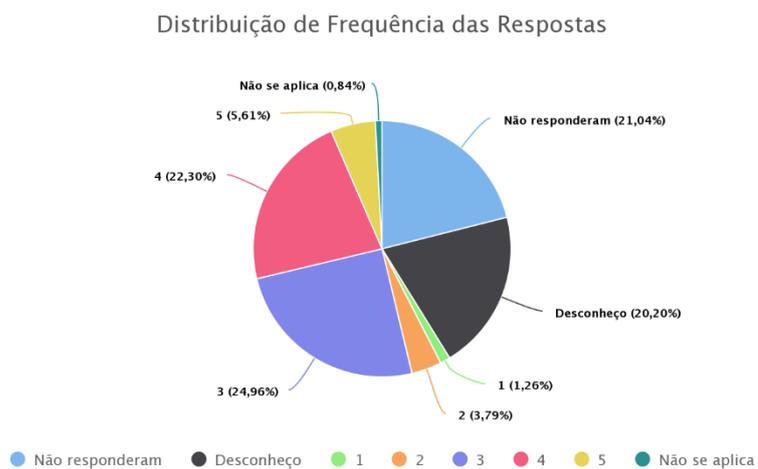


Figura 107 - Grau de satisfação - Diretoria de extensão

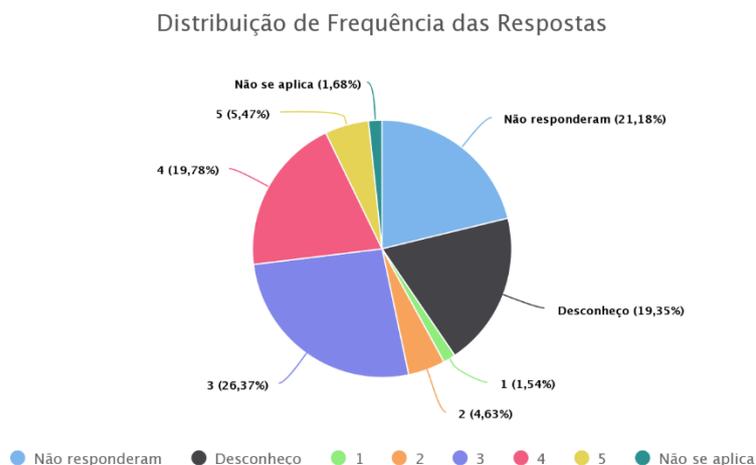
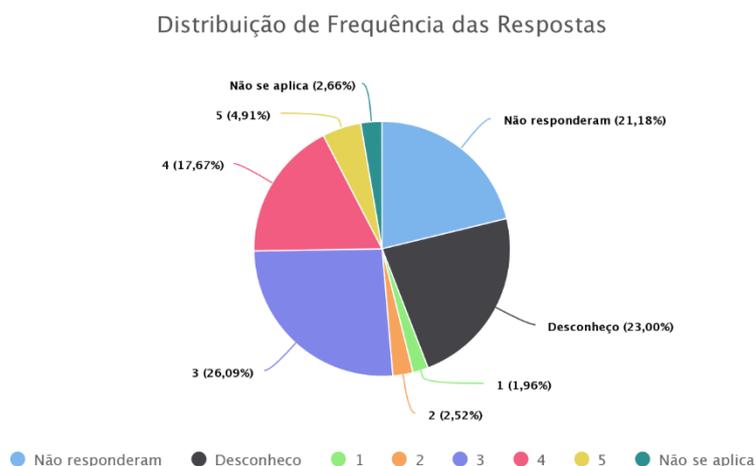


Figura 108 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências



As Figuras 105, 106, 107 e 108 mostram os resultados relacionados ao grau de satisfação da Coord. de registros acadêmicos, Diretoria de atividades estudantis, Diretoria de extensão, Diretoria acadêmica de ciências, respectivamente. Os dados apresentados para estes setores são bem similares, somando mais de 40 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de não respondentes, sendo aproximadamente 20% em todos os casos, esse dado provavelmente pela falta de conhecimento sendo confirmado pelo elevado percentual de respondentes que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles.

Figura 109 - Grau de satisfação - Diretoria de pesquisa e inovação

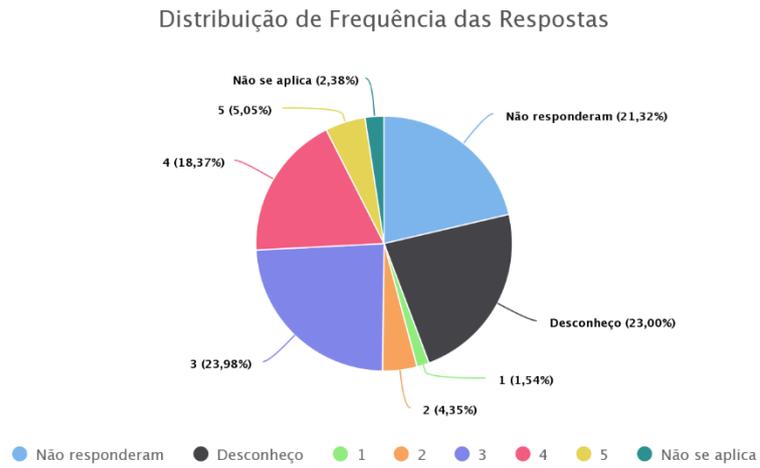


Figura 110 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação básica

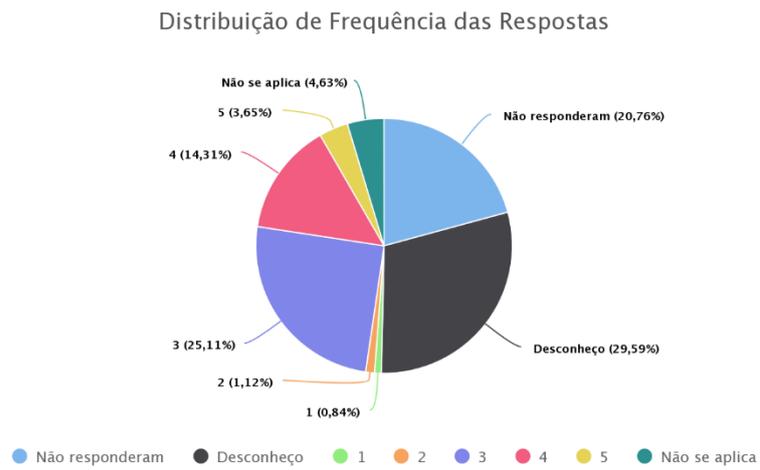


Figura 111 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação superior

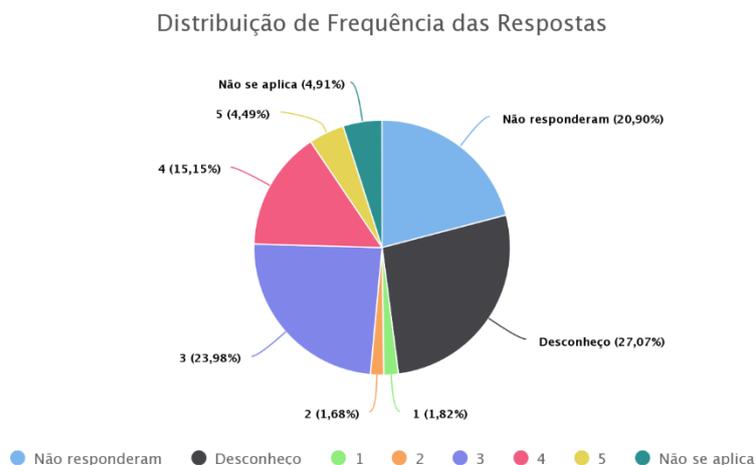
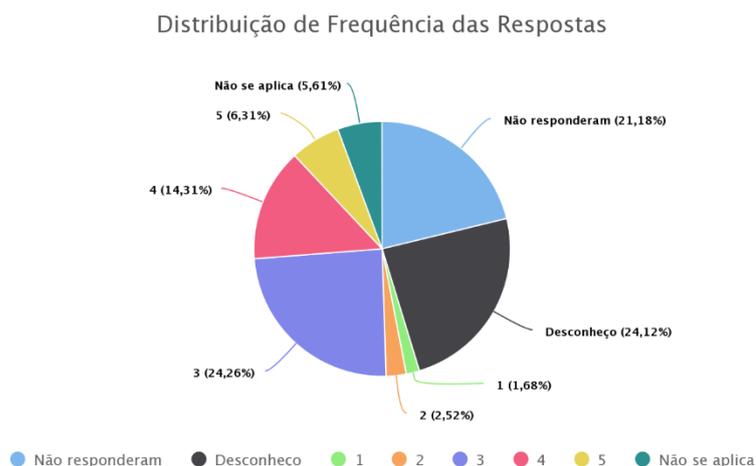


Figura 112 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de recursos naturais



As Figuras 109, 110, 111 e 112 mostram os resultados relacionados ao grau de satisfação da Diretoria de pesquisa e inovação, Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação básica, Diretoria acadêmica de ciências - Coord. de educação superior, Diretoria acadêmica de recursos naturais, respectivamente. Os dados apresentados para estes setores são bem similares, somando mais de 40 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de não respondentes, sendo aproximadamente 20% em todos os casos, esse dado provavelmente pela falta de conhecimento sendo confirmado pelo elevado percentual de respondentes (aproximadamente 45%) que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles.

Figura 113 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de gestão e tecnologia da informação

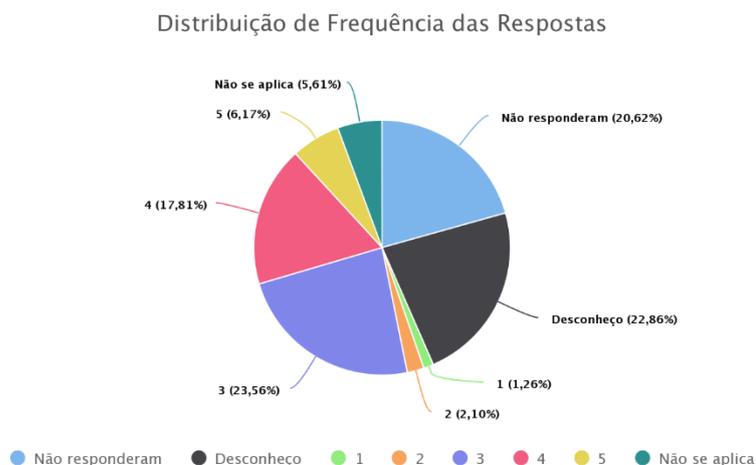


Figura 114 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de indústria

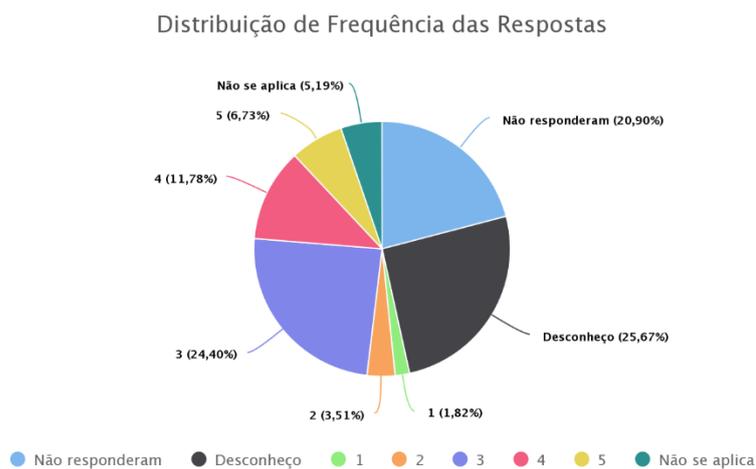
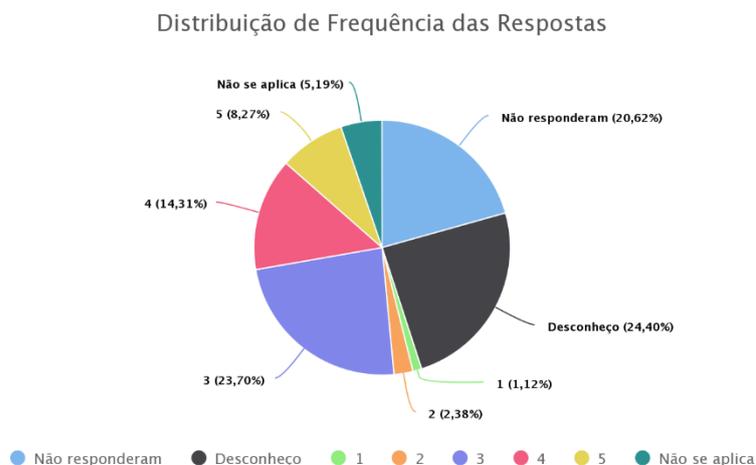


Figura 115 - Grau de satisfação - Diretoria acadêmica de construção civil



As Figuras 113, 114 e 115 mostram os resultados relacionados ao grau de satisfação da Diretoria acadêmica de gestão e tecnologia da informação, Diretoria acadêmica de indústria, Diretoria acadêmica de construção civil, respectivamente. Os dados apresentados para estes setores são bem similares, somando mais de 40 % entre muito bom, excelente e regular-suficiente. Porém deve-se atenção ao elevado percentual de não respondentes, sendo aproximadamente 20% em todos os casos, esse dado provavelmente pela falta de conhecimento sendo confirmado pelo elevado percentual de respondentes (aproximadamente 45%) que não conhecem os setores ou o trabalho desenvolvido por eles.

3.1.4 EIXO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS

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

Principais pontos mencionados pelos gestores nos últimos três anos, no indicador Outras Contribuições para melhoria do funcionamento do IFRN.

1. Gestão de pessoas

- Regularizar todas as transferências entre Campi, tanto de docentes como de técnicos-administrativos, extinguindo variáveis subjetivas de escolha, as quais beneficiam os sujeitos que têm relações pessoais de maior proximidade com os gestores.

- Investir na capacitação técnica e especializada dos servidores técnicos-administrativos, através de cursos de educação não formal, para o bom desempenho da sua atividade laboral, específica no seu setor de trabalho.
- Promover cursos de capacitação para docentes e técnicos voltados ao atendimento de alunos com deficiência (auditiva, visual, etc).
- Promover cursos de desenvolvimento das habilidades sociais para técnicos-administrativos e docentes, cuja finalidade é aprimorar as relações interpessoais.
- Divulgar publicamente o horário dos docentes.
- Estabelecer estratégias que garantam a participação dos professores nas reuniões pedagógicas
- Promover consultas e discussões sobre o ponto eletrônico e o banco de horas.

2. Infraestrutura

- Aprimorar a segurança dos Campi, aumentando o monitoramento eletrônico e capacitando o pessoal de portaria para ser mais criterioso com o controle de pessoas na entrada.
- Equipar os laboratórios das disciplinas de Ensino Médio, tais como Matemática, Física e Biologia.
- Melhorar banheiros e espaços de convivência destinados a docentes e técnicos
- Adquirir cadeiras e mesas ergonomicamente corretas.

3. Gestão administrativa e financeira

- Distribuir com mais transparência e equidade os recursos financeiros entre os Campi.
- Efetivar o planejamento participativo, de modo que todos os servidores possam participar dele.
- Desenvolver estratégias para que a comunidade possa acompanhar a execução do planejamento

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Criar monitorias para disciplinas do Ensino Médio.

- Ofertar cursos noturnos em todos os campi a fim de atender ao público que trabalha durante o dia todo.
- Criar um programa de acompanhamento de egressos.
- Atualizar a Organização Didática.
- Valorizar a prática de atividades esportivas pelos alunos, investindo em estrutura e funcionamento.
- Estimular a publicação de livros escritos pelos servidores,
- Ampliar o acervo das bibliotecas

5.Assistência Estudantil

Não houveram contribuições.

3.1.4.2 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: TÉCNICO

Principais pontos mencionados pelos técnicos-administrativos, nos últimos três anos, no indicador Outras Contribuições, para melhoria do funcionamento do IFRN.

1.Gestão de pessoas

- Criar documentos que estabeleçam as competências de cada setor, bem como a descrição de cargos de cada servidor
- Oficializar uma nova política de mudança de servidor de um campus para outro, de modo que todas as alterações de lotação sejam exclusiva e rigorosamente baseadas nos remanejamentos
- Investir na capacitação técnica dos servidores técnicos-administrativos, através de cursos de educação não formal, relacionados com as especificidades do setor de trabalho.
- Capacitar gestores e servidores para ações de planejamento
- Promover cursos de desenvolvimento das habilidades sociais para técnicos-

administrativos e docentes, cuja finalidade é aprimorar as relações interpessoais

- Aumentar a oferta de cursos de Graduação, Mestrado e Doutorado para servidores técnicos-administrativos
- Fortalecer a política de capacitação, oportunizando afastamento para capacitação por parte dos técnicos
- Aperfeiçoar o instrumento de avaliação dos servidores técnicos-administrativos, pois da forma como acontecem hoje as progressões estão acontecendo com muito atraso e prejudicando o servidor
- Revisar o atual modo de compensação dos débitos na carga horária, de forma a tornar possível completar as horas antes ou depois do dia em que ficou o déficit
- Desenvolver uma política mais eficiente de qualidade de vida, ampliando a oferta de modalidades esportivas e horários para os servidores, bem como criando ações que estimulam a prática diária da atividade física.

2. Infraestrutura

- Desenvolver no SUAP um espaço para o planejamento participativo, com vistas a tornar o processo mais democrático.
- Aprimorar a segurança dos Campi, aumentando o monitoramento eletrônico e capacitando o pessoal de portaria para ser mais criterioso com o controle de pessoas na entrada.
- Equipar os laboratórios das disciplinas de Ensino Médio, tais como Matemática, Física e Biologia.
- Construir residências universitárias.
- Revitalizar os espaços de convivência dos servidores.
- Adequar-se à Lei de Acessibilidade, nº 13.146, de 06 de julho de 2015.
- Melhorar o funcionamento das redes sem fio, bem como da rede interna.

- Construir espaços de repouso e guarda-volumes para alunos e servidores
- Melhorar a sinalização nos campi para facilitar a localização, o acesso e o deslocamento dentro dos campi
- Reformar e modernizar a estrutura das bibliotecas
- Tornar os campi mais autossustentáveis, construindo caixas d'água para captação de água pluvial e adquirindo mais unidades fotovoltaicas para absorver energia solar.
- Desenvolver estratégias para economia de energia
- Melhorar as áreas de cantina e refeitório

3. Gestão administrativa e financeira

- Efetivar o planejamento participativo, de modo que todos os servidores possam participar dele.
- Desenvolver ações que possibilitem todos os servidores acompanharem a execução do planejamento.
- Criação de um canal de comunicação direto no site da instituição que sirva para informar demandas que poderão ser incluídas no planejamento institucional
- Estabelecer maior transparência na hora de divulgar informações acerca de orçamento e investimentos
- Aprimorar os planos de segurança de cada *campi*, aumentando o número de vigilantes e instalando portas com detectores de metais
- Melhorar os canais de comunicação do IFRN
- Investir mais recursos na modalidade de ensino a distância
- Desenvolver mais as ações de responsabilidade ambiental
- Adquirir cadeiras e mesas ergonomicamente corretas

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Capacitar os todos os servidores (docentes e técnicos) para o tratamento aos estudantes com necessidades especiais
- Promover com efetividade ações sociais para inclusão plena de alunos com deficiência.
- Desenvolver ações voltadas para saúde mental dos alunos, com vistas a diminuir o número de doenças e afastamentos da sala de aula
- Ofertar cursos noturnos em todos os campi a fim de atender ao público que trabalha durante o dia todo
- Criar um programa de acompanhamento de egressos
- Atualizar a Organização Didática
- Valorizar a prática de atividades esportivas pelos alunos, investindo em estrutura e funcionamento
- Comprometer-se com o cumprimento rigoroso das normas disciplinares.
- Atualizar o acervo da biblioteca.
- Criar incubadoras em todos os *campi*.
- Permitir que os técnicos-administrativos desenvolvam pesquisa e extensão, com o devido reconhecimento e remuneração pelo trabalho.
- Promover cursos, disciplinas e ações que desenvolvem a capacidade empreendedora nos alunos e comunidade interna e externa.
- Ampliar a oferta dos cursos de pós-graduação.
- Realizar ações de acompanhamento de estágio.

5. Assistência Estudantil

- Ampliar a quantidade de bolsas estudantis.

- Aprimorar a estrutura e o atendimento do setor de saúde de cada campus, de modo que todos os alunos, em todos os turnos, sejam atendidos.

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

Os principais pontos observados pela ETEP, nos últimos três anos, no indicador Outras Contribuições.

1.Gestão de pessoas

- Respeitar os remanejamentos e instituí-lo como única via possível de mudança definitiva de servidores entre campi
- Capacitar os gestores em assuntos como saúde mental e relacionamentos interpessoais
- Reforçar a capacitação para servidores
- Manter a equipe da ETEP com pelo menos 4 servidores.

2.Infraestrutura

- Construir espaços de descanso para os alunos que passam o dia na escola
- Aprimorar os acessos à escola para garantir o bem estar das pessoas com deficiência
- Melhorar a infraestrutura e limpeza dos banheiros destinados aos estudantes
- Melhorar os laboratórios de uma forma geral, pois neles existem entulhos e equipamentos obsoletos
- Construir espaços adequados para que o estudante tenha atividades educativas nos momentos que não estão em aula, como: esportes, atividades artísticas, leitura, poesia, entre outras

- Investir na infraestrutura de ambientes de estudos para os alunos usufruírem no turno inverso as aulas regulares
- Aprimorar a sinalização de toda a Instituição
- Construir de um novo auditório com capacidade para 400 pessoas, acolhendo os pais na reunião e na apresentação do teatro.

3. Gestão administrativa e financeira

- Repensar ponto eletrônico, sobretudo na questão do banco/ compensação de horas
- Ter reuniões periódicas com os técnicos administrativos por turno com a gestão dos campi para socializar ações e ouvir os servidores
- Realizar de forma sistemática, reuniões com a comunidade para acompanhar e avaliar a implementação das ações planejadas.

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Estimular as atividades esportivas, estruturando as equipes, garantindo treinos regulares e participação em torneios
- Promover cursos de capacitação docente voltados ao atendimento de alunos com deficiência (auditiva, visual, etc).
- Desenvolver estratégias para não deixar os alunos sem aula nos casos de falta de professor
- Garantir a reposição das aulas não ministradas
- Efetivar os centros de aprendizagem
- Ofertar curso de libras para alunos e servidores.

5. Assistência Estudantil

- Estabelecer parcerias com as prefeituras para garantir o transporte escolar

- Motivar e estimular os estudantes para serem monitores, através da criação de bolsas

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

Os principais pontos observados pelos docentes, nos últimos três anos, no indicador Outras Contribuições.

1.Gestão de pessoas

- Aprimorar a política de capacitação dos servidores, buscando ampliar convênios com instituições nacionais e estrangeiras
- Capacitar gestores no âmbito de recursos humanos
- Criar cursos de aperfeiçoamento pedagógico para os professores
- Garantir que as mudanças de servidores entre os campi se darão apenas via remanejamento
- Ampliar o atendimento psicológico aos servidores
- Estruturar espaços e desenvolver ações que incentivem os servidores à prática da atividade física regular

2.Infraestrutura

- Estruturar espaços de convivência e estudo para servidores.
- Melhorar as instalações elétricas e de adaptação de tomadas
- Ampliar os horários das gráficas dos campi
- Estruturar salas individuais para os professores
- Fazer manutenção mais frequente dos aparelhos de ar condicionado e dos projetores multimídia/cabos nas salas de aula.

- Criar armários para cada aluno guardar seu material
- Ampliar o acervo da biblioteca
- Construir áreas de convivência para alunos
- Estruturar área de repouso para os alunos que passam o dia na escola
- Implantação de laboratórios de linguagens.
- Melhorar a segurança nos campi e realizar convênio com a Polícia Militar para programas de rondas constantes
- Ampliar quantidade e melhorar a estrutura dos laboratórios, tanto da área técnica como das disciplinas do Ensino Médio Básico
- Gerir com maior eficiência consumo de energia elétrica
- Aumentar os dispositivos de segurança em áreas abertas como campos de futebol e piscinas (cercas elétricas adequadas, alarmes, etc.)
- Melhorar o acesso para os cadeirantes e pessoas com dificuldade de locomoção a todos os locais dentro de cada campi
- Estimular a publicação de livros escritos pelos servidores, com ou sem a participação do corpo discente.

3. Gestão administrativa e financeira

- Flexibilizar as normas do ponto eletrônico, sobretudo no tocante ao pagamento de horas
- Tornar público o planejamento e prestar contas das ações efetivamente realizadas ao final de cada ano
- Estimular os momentos de interação entre os participantes da CPA dos diferentes campi
- Estabelecer um tempo máximo de participação de docentes e técnico-

administrativos em Cargos de Direção e Funções Gratificadas

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Criar um calendário de eventos extracurriculares visando aumentar a participação dos alunos em todos eventos, bem como evitar choques de programações e horários
- Desenvolver uma cultura de planejamento estratégico e integrador entre as áreas técnicas e propedêutica
- Desenvolver ações que possam levar o estudante a entender sua importância dentro dos espaços educacionais, que eles possam se ver como agentes transformadores sociais em suas comunidades, valorizando as atividades desenvolvidas pelo Instituto
- Desenvolver mais ações de extensão com propostas de integração do Campus com a comunidade, projetos que tenham mais vivências com as escolas e outras instituições com finalidades de troca de experiência, diálogos e formação
- Promover cursos de formação sobre educação inclusiva
- Contextualizar os projetos integradores de uma maneira que fique mais clara a questão da interdisciplinaridade nestes projetos
- Levar os projetos integradores para a comunidade escolar, além dos muros da instituição
- Aproveitar os espaços escolares para expor obras de alunos e de artistas locais
- Estimular a prática esportiva através da estruturação de equipes treinos regulares e sistematizados
- Aprimorar o acompanhamento pedagógico de professores e alunos no tocante às questões da educação inclusiva
- Ampliar e melhorar as reuniões pedagógicas

- Pensar estratégias de monitoramento de repetência e evasão por parte dos alunos, a fim de evitar essas situações recorrentemente

5.Assistência Estudantil

- Melhorar a ajuda financeira ao aluno
- Ofertar mais bolsas de Iniciação Científica, a fim de contribuir com o processo formativo do alunado
- Criar bolsas de monitoria

3.1.4.5 DIMENSÃO: CONTRIBUIÇÕES GERAIS, INDICADOR: OUTRAS CONTRIBUIÇÕES, SEGMENTO: ESTUDANTE

A seguir listamos as considerações mais frequentes, no espaço destinado para perguntas abertas, nos últimos três anos, no indicador Outras Contribuições, apontadas pelos estudantes.

1.Gestão de pessoas

- Criar canais de comunicação entre aluno e gestão para que os discentes possam relatar os problemas que acontecem em sala de aula (falta de professor, desinteresse de professor, assédios morais, etc).
- Promover eventos de integração entre os estudantes, sobretudo para otimizar o processo de inclusão dos discentes com necessidades especiais

2.Infraestrutura

- Ampliar o espaço físico da biblioteca e o seu acervo
- Investir na banda de música da escola para fazer apresentações dentro e fora do campus.
- Criar mais áreas de lazer e locais de descanso e convivência para os alunos

- Melhorar a rede de internet
- Adquirir armários para alunos
- Construir dormitórios para alunos que vem de outras cidades
- Melhorar a estrutura dos laboratórios
- Melhorar a acessibilidade para alunos com deficiências

3. Gestão administrativa e financeira

- Melhorar a Segurança dos campi
- Melhorar a limpeza da escola: salas de aula, áreas comuns e banheiros
- Ampliar as bolsas de Pesquisa e Extensão
- Incluir no SUAP a opção de trancar disciplinas sem ter a necessidade de ir no apoio acadêmico
- Aumentar a quantidade de monitores nos laboratórios de informática
- Melhorar a cantina (higiene, preços, atendimento e produtos ofertados)

4. Ensino, Pesquisa e Extensão

- Estimular os docentes a disponibilizarem para os alunos apostilas e listas de exercícios que extrapolem os livros didáticos.
- Aprimorar a condições de acompanhamento dos alunos com necessidades especiais
- Garantir a reposição das aulas que os professores faltam
- Promover para os alunos mais cursos de educação não formal, tais como Curso de Inglês, Curso de LIBRAS, etc.
- Investir nas equipes esportivas dos campi, garantindo treinos regulares, sistematizados, eficientes e participação em torneios estaduais e federais

- Ampliar as aulas de campo e visitas técnicas
- Ampliar a oferta dos estágios
- Adquirir material atualizado para as aulas de campo
- Aumentar o número de alunos monitores, garantindo que todas as disciplinas, tanto as do currículo básico como as técnicas, sejam contempladas com monitores.
- Garantir o funcionamento dos Centros de Aprendizagem
- Oficializar ações de intercâmbio de conhecimento com outras instituições estaduais e nacionais
- Ampliar as horas de aula nos laboratórios
- Aprimorar o acompanhamento acadêmico dos alunos durante a elaboração do TCC.

5. Assistência Estudantil

- Aumentar a oferta de merenda, de modo que todos os alunos, de todos os níveis de ensino e de todos os horários, tenham acesso
- Melhorar a qualidade e diversidade da merenda
- Buscar parcerias para garantir o transporte escolar.
- Ampliar as bolsas e programas ofertados pela Assistência Estudantil (auxílio alimentação, bolsa de iniciação profissional, auxílio transporte)
- Criar bolsas de monitoria
- Organizar os horários do setor de saúde, de modo que haja profissionais para atender urgências sempre que precisar.

4 AÇÕES COM BASE NA ANÁLISE

Solicitar de cada Pró-reitoria e Diretorias Sistêmicas políticas que contemplem os pontos mais citados pelos respondentes nos últimos três anos, a saber:

1) Ensino

- Criar monitorias para disciplinas do Ensino Médio
- Ofertar cursos noturnos em todos os campi a fim de atender ao público que trabalha durante o dia todo
- Criar um programa de acompanhamento de egressos
- Atualizar a Organização Didática
- Aumentar a oferta de cursos de Graduação, Mestrado e Doutorado para servidores técnicos-administrativos
- Capacitar os todos os servidores (docentes e técnicos) para o tratamento aos estudantes com necessidades especiais
- Promover com efetividade ações sociais para inclusão plena de alunos com deficiência.
- Desenvolver ações voltadas para saúde mental dos alunos, com vistas a diminuir o número de doenças e afastamentos da sala de aula
- Valorizar a prática de atividades esportivas pelos alunos, investindo em estrutura e funcionamento
- Estimular as atividades esportivas, estruturando as equipes, garantindo treinos regulares e participação em torneios
- Desenvolver estratégias para não deixar os alunos sem aula nos casos de falta de professor
- Garantir a reposição das aulas não ministradas
- Efetivar os centros de aprendizagem
- Ofertar curso de libras para alunos e servidores.
- Criar um calendário de eventos extracurriculares visando aumentar a participação dos alunos em todos eventos, bem como evitar choques de programações e horários
- Desenvolver uma cultura de planejamento estratégico e integrador entre as áreas técnicas e propedêutica

- Estimular a prática esportiva através da estruturação de equipes treinos regulares e sistematizados
- Aprimorar o acompanhamento pedagógico de professores e alunos no tocante às questões da educação inclusiva
- Ampliar e melhorar as reuniões pedagógicas
- Pensar estratégias de monitoramento de repetência e evasão por parte dos alunos, a fim de evitar essas situações recorrentemente
- Aumentar a quantidade de monitores nos laboratórios de informática
- Estimular os docentes a disponibilizarem para os alunos apostilas e listas de exercícios que extrapolem os livros didáticos.
- Aprimorar a condições de acompanhamento dos alunos com necessidades especiais
- Garantir a reposição das aulas que os professores faltam
- Ampliar as aulas de campo e visitas técnicas
- Adquirir material atualizado para as aulas de campo
- Aumentar o número de alunos monitores, garantindo que todas as disciplinas, tanto as do currículo básico como as técnicas, sejam contempladas com monitores.
- Aprimorar o acompanhamento acadêmico dos alunos durante a elaboração do TCC.

2) Extensão

- Aproximar o IFRN às comunidades locais
- Estimular professores e técnicos para participarem de projetos de extensão
- Criar incubadoras em todos os campi.
- Permitir que os técnicos-administrativos desenvolvam extensão, com o devido reconhecimento e remuneração pelo trabalho.
- Promover cursos, disciplinas e ações que desenvolvem a capacidade empreendedora nos alunos e comunidade interna e externa.
- Desenvolver mais ações de extensão com propostas de integração do Campus com a comunidade, projetos que tenham mais vivências com as escolas e outras instituições com finalidades de troca de experiência, diálogos e formação

- Promover cursos de formação sobre educação inclusiva
- Levar os projetos integradores para a comunidade escolar, além dos muros da instituição
 - Ampliar as bolsas de Extensão
 - Promover para os alunos mais cursos de educação não formal, tais como Curso de Inglês, Curso de LIBRAS, etc.
 - Ampliar a oferta dos estágios

3) Pesquisa e Inovação

- Ampliar as bolsas de pesquisa
- Estimular professores e técnicos para participarem de projetos de pesquisa
- Permitir que os técnicos-administrativos desenvolvam pesquisa, com o devido reconhecimento e remuneração pelo trabalho.
- Ampliar as bolsas de Pesquisa

4) Gestão estratégica

- Criar documentos que estabeleçam as competências de cada setor, bem como a descrição de cargos de cada servidor
 - Efetivar o planejamento participativo, de modo que todos os servidores possam participar dele.
 - Incluir no SUAP a opção de trancar disciplinas sem ter a necessidade de ir no apoio acadêmico

5) Comunicação e eventos

- Realizar mais eventos e atividades sócio culturais
- Desenvolver uma política mais eficiente de qualidade de vida, ampliando a oferta de modalidades esportivas e horários para os servidores, bem como criando ações que estimulam a prática diária da atividade física.
 - Melhorar os canais de comunicação do IFRN

- Estruturar espaços e desenvolver ações que incentivem os servidores à prática da atividade física regular

6) Gestão administrativa

- Distribuir com mais transparência e equidade os recursos financeiros entre os Campi.
- Efetivar o planejamento participativo, de modo que todos os servidores possam participar dele.
- Desenvolver estratégias para que a comunidade possa acompanhar a execução do planejamento
- Revisar o atual modo de compensação dos débitos na carga horária, de forma a tornar possível completar as horas antes ou depois do dia em que ficou o déficit
- Desenvolver ações que possibilitem todos os servidores acompanharem a execução do planejamento.
- Criação de um canal de comunicação direto no site da instituição que sirva para informar demandas que poderão ser incluídas no planejamento institucional
- Estabelecer maior transparência na hora de divulgar informações acerca de orçamento e investimentos
- Investir mais recursos na modalidade de ensino a distância
- Repensar ponto eletrônico, sobretudo na questão do banco/ compensação de horas
- Ter reuniões periódicas com os técnicos administrativos por turno com a gestão dos campi para socializar ações e ouvir os servidores
- Realizar de forma sistemática, reuniões com a comunidade para acompanhar e avaliar a implementação das ações planejadas.
- Garantir que as mudanças de servidores entre os campi se darão apenas via remanejamento
- Estruturar salas individuais para os professores
- Flexibilizar as normas do ponto eletrônico, sobretudo no tocante ao pagamento de horas

- Tornar público o planejamento e prestar contas das ações efetivamente realizadas ao final de cada ano
- Estimular os momentos de interação entre os participantes da CPA dos diferentes campi
- Estabelecer um tempo máximo de participação de docentes e técnico-administrativos em Cargos de Direção e Funções Gratificadas
- Adquirir armários para alunos
- Melhorar a limpeza da escola: salas de aula, áreas comuns e banheiros

7) Engenharia e infraestrutura

- Aprimorar a segurança dos Campi, aumentando o monitoramento eletrônico e capacitando o pessoal de portaria para ser mais criterioso com o controle de pessoas na entrada. Revisar o atual modo de compensação dos débitos na carga horária, de formar a tornar possível completar as horas antes ou depois do dia em que ficou o déficit
- Equipar os laboratórios das disciplinas de Ensino Médio, tais como Matemática, Física e Biologia.
- Melhorar banheiros e espaços de convivência destinados a docentes e técnicos
- Adquirir cadeiras e mesas ergonomicamente corretas.
- Aprimorar a segurança dos Campi, aumentando o monitoramento eletrônico e capacitando o pessoal de portaria para ser mais criterioso com o controle de pessoas na entrada.
- Equipar os laboratórios das disciplinas de Ensino Médio, tais como Matemática, Física e Biologia.
- Construir residências universitárias.
- Revitalizar os espaços de convivência dos servidores.
- Adequar-se à Lei de Acessibilidade, nº 13.146, de 06 de julho de 2015.
- Construir espaços de repouso e guarda-volumes para alunos e servidores
- Melhorar a sinalização nos campi para facilitar a localização, o acesso e o deslocamento dentro dos campi
- Desenvolver estratégias para economia de energia
- Melhorar as áreas de cantina e refeitório

- Desenvolver mais as ações de responsabilidade ambiental
- Construir espaços de descanso para os alunos que passam o dia na escola
- Aprimorar os acessos à escola para garantir o bem estar das pessoas com deficiência
- Melhorar a infraestrutura e limpeza dos banheiros destinados aos estudantes
- Melhorar os laboratórios de uma forma geral, pois neles existem entulhos e equipamentos obsoletos
- Construir espaços adequados para que o estudante tenha atividades educativas nos momentos que não estão em aula, como: esportes, atividades artísticas, leitura, poesia, entre outras
- Investir na infraestrutura de ambientes de estudos para os alunos usufruírem no turno inverso as aulas regulares
- Aprimorar a sinalização de toda a Instituição
- Estruturar espaços de convivência e estudo para servidores.
- Melhorar as instalações elétricas e de adaptação de tomadas
- Estruturar salas individuais para os professores
- Fazer manutenção mais frequente dos aparelhos de ar condicionado e dos projetores multimídia/cabos nas salas de aula.
- Construir áreas de convivência para alunos
- Estruturar área de repouso para os alunos que passam o dia na escola
- Implantação de laboratórios de linguagens.
- Melhorar a segurança nos campi e realizar convênio com a Polícia Militar para programas de rondas constantes
- Gerir com maior eficiência consumo de energia elétrica
- Aumentar os dispositivos de segurança em áreas abertas como campos de futebol e piscinas (cercas elétricas adequadas, alarmes, etc.)
- Melhorar o acesso para os cadeirantes e pessoas com dificuldade de locomoção a todos os locais dentro de cada campi
- Investir na banda de música da escola para fazer apresentações dentro e fora do campus.
- Criar mais áreas de lazer e locais de descanso e convivência para os alunos

- Construir dormitórios para alunos que vem de outras cidades

8) Atividades estudantis

- Ampliar a quantidade de bolsas estudantis.
- Aprimorar a estrutura e o atendimento do setor de saúde de cada campus, de modo que todos os alunos, em todos os turnos, sejam atendidos.
- Ampliar o quantitativo de almoço para os alunos
- Ofertar uma maior variedade de alimentos na merenda
- Ampliação dos programas da assistência estudantil
- Estabelecer parcerias com as prefeituras para garantir o transporte escolar
- Motivar e estimular os estudantes para serem monitores, através da criação de bolsas
- Melhorar a ajuda financeira ao aluno
- Ofertar mais bolsas de Iniciação Científica, a fim de contribuir com o processo formativo do alunado
- Criar bolsas de monitoria
- Aumentar a oferta de merenda, de modo que todos os alunos, de todos os níveis de ensino e de todos os horários, tenham acesso
- Melhorar a qualidade e diversidade da merenda
- Buscar parcerias para garantir o transporte escolar.
- Ampliar as bolsas e programas ofertados pela Assistência Estudantil (auxílio alimentação, bolsa de iniciação profissional, auxílio transporte)
- Organizar os horários do setor de saúde, de modo que haja profissionais para atender urgências sempre que precisar.

9) Gestão de pessoal

- Capacitar docentes e técnicos voltados ao atendimento de alunos com deficiência (auditiva, visual, etc)
- Promover cursos de desenvolvimento das habilidades sociais para técnicos-administrativos e docentes, cuja finalidade é aprimorar as relações interpessoais.
- Divulgar publicamente o horário dos docentes.

- Estabelecer estratégias que garantam a participação dos professores nas reuniões pedagógicas
 - Promover consultas e discussões sobre o ponto eletrônico e o banco de horas.
 - Investir na capacitação técnica dos servidores técnicos-administrativos, através de cursos de educação não formal, relacionados com as especificidades do setor de trabalho.
 - Promover cursos de desenvolvimento das habilidades sociais para técnicos-administrativos e docentes, cuja finalidade é aprimorar as relações interpessoais
 - Aperfeiçoar o instrumento de avaliação dos servidores técnicos-administrativos, pois da forma como acontecem hoje as progressões estão acontecendo com muito atraso e prejudicando o servidor
 - Respeitar os remanejamentos e instituí-lo como única via possível de mudança definitiva de servidores entre campi
 - Capacitar os gestores em assuntos como saúde mental e relacionamentos interpessoais
 - Reforçar a capacitação para servidores
 - Manter a equipe da ETEP com pelo menos 4 servidores.
 - Aprimorar a política de capacitação dos servidores, buscando ampliar convênios com instituições nacionais e estrangeiras
 - Capacitar gestores no âmbito de recursos humanos
 - Criar cursos de aperfeiçoamento pedagógico para os professores
 - Ampliar o atendimento psicológico aos servidores
 - Criar canais de comunicação entre aluno e gestão para que os discentes possam relatar os problemas que acontecem em sala de aula (falta de professor, desinteresse de professor, assédios morais, etc).
 - Promover eventos de integração entre os estudantes, sobretudo para otimizar o processo de inclusão dos discentes com necessidades especiais

10) Tecnologia da informação

- Melhorar o funcionamento das redes sem fio, bem como da rede interna.
- Melhorar a rede de internet

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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