



**MINISTÉRIO DE EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FARROUPILHA  
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO  
NÚCLEO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

**RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO  
UNIDADE REITORIA  
ANO BASE 2017**

**CICLO 2015-2017**

**Relatório Integral**

**Reitoria**



**Comissão Própria  
de Avaliação**  
Instituto Federal  
Farroupilha

Santa Maria, abril de 2018.

# **1. INTRODUÇÃO**

## **1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO IFFar**

A Reitoria do Instituto Federal Farroupilha (IFFar) participa pela segunda vez no processo de autoavaliação institucional desenvolvido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA). A primeira participação ocorreu ao final do ano de 2016 e a atual ocorreu em junho de 2017 quando todos os servidores da Reitoria puderam responder ao questionário de avaliação institucional. Na primeira edição, a participação da Reitoria foi representada pelos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e neste segundo processo foram incluídos os servidores docentes com o objetivo de propiciar a participação de todos servidores que atuam na unidade de Santa Maria-RS.

A sede administrativa do IFFar é composta por quatro Pró-Reitorias: de Administração, de Ensino, de Extensão e de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação. À Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) compete planejar, desenvolver, controlar e avaliar a execução das políticas de ensino homologadas pelo Conselho Superior (CONSUP) e promover ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

À Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PRPPGI) compete propor, planejar, desenvolver, articular, controlar e avaliar a execução das políticas de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação homologadas pelo Conselho Superior e, a partir de orientações do Reitor(a), coordenar os processos de edição de publicações técnico-científicas e promover ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

À Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) compete planejar, desenvolver, controlar e avaliar as políticas de extensão, de integração e de intercâmbio da Instituição com o setor produtivo e a sociedade em geral, homologadas pelo Conselho Superior, bem como promover ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

À Pró-Reitoria de Administração (PROAD) compete planejar, desenvolver, controlar e avaliar a administração orçamentária, financeira do IFFar, executar o planejamento nos níveis tático e operacional, elaborar os projetos de infraestrutura, executar as licitações, executar os contratos e a realizar outras atividades delegadas pelo Reitor(a).

À Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRDI) compete promover a integração entre a Reitoria e os campi e o desenvolvimento dos servidores, coordenar os processos de planejamento estratégico e a avaliação institucional; de sistematização de dados, informações e de procedimentos institucionais, disponibilizando-os na forma de conhecimento estratégico, planejar e coordenar as atividades relacionadas à gestão de pessoas, à tecnologia da informação, bem como outras atividades delegadas pelo Reitor(a).

Conforme a Resolução nº 059/2016 que disciplina a constituição, o funcionamento e as competências da Comissão Própria de Avaliação estão previstas no Art. 11 da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 e regulamentada pela Portaria Ministerial nº 2051, de 09 de julho de 2004.

De acordo com o Art. 6º, a CPA tem a composição de dois representantes da Reitoria, sendo um docente e um técnico-administrativo em educação, cinco representantes do corpo docente do quadro efetivo, cinco representantes do corpo

técnico-administrativo em educação do quadro efetivo, três representantes discentes e dois representantes da sociedade civil. A presidência é exercida por um membro escolhido entre os componentes da comissão, independente da unidade de lotação. Na presente gestão, a mesma é representada pelo servidor, professor Rodrigo Almeida.

## **2. METODOLOGIA**

A autoavaliação foi realizada na unidade Reitoria com todos os servidores que atuam na unidade (TAEs e docentes) e adotou uma metodologia participativa, buscando trazer para o âmbito das discussões, opiniões de forma aberta e cooperativa, na qual os sujeitos envolvidos expressaram suas ideias com relação aos cinco eixos que contemplam as dez dimensões dispostas no Art. 3º da Lei 10.861/2004 que institui o SINAES.

Os instrumentos de avaliação são questionários específicos para cada segmento, de acordo com as dez dimensões estipuladas pelo Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES e abre espaço para sugestões e avaliações espontâneas. Na Reitoria, optou-se por aplicar um único questionário e unificando os participantes como categoria de servidores Reitoria.

Para a organização e a estruturação da autoavaliação institucional foi considerada uma gama de indicadores de desempenho, contendo aspectos qualitativos e quantitativos, os quais serão continuamente reavaliados e readequados, para tornar o processo de avaliação mais eficaz e significativo para a Instituição.

Após a coleta de dados foi realizada a tabulação por meio eletrônico e, na sequência, a análise estatística que permitiu a descrição e a avaliação das generalizações obtidas a partir dessas informações. Cabe destacar que o instrumento de avaliação foi aplicado neste processo por meio do sistema informatizado, com o suporte da Coordenação Geral de Tecnologia da Informação do IFFar, sendo o mesmo utilizado nos processos de autoavaliação dos anos 2014 e 2015 e 2016-2017.

As etapas do processo de autoavaliação na unidade Reitoria foram encaminhadas pelos servidores Ana Denize Grassi Padilha e Leandro Felipe Aguiar Freitas, membros da CPA, conforme cronograma definido pelos membros da CPA institucional e, em consenso com Coordenação de Avaliação Institucional (CAIN). Assim, no período de 03/05/2017 a 05/05/2017 ocorreu a formatação e revisão dos questionários. Após análise foi realizada a atualização do sistema dos questionários pelo setor de Tecnologia da Informação TI, no período de 08/05 a 29/06/2017. Logo após, a CPA e CAIN realizaram “teste” dos questionários em conjunto com a TI. A sensibilização do período de autoavaliação ocorreu em todos os campi e na Reitoria através da divulgação no sítio institucional, via e-mail para servidores e por meio de cartazes afixados nos prédios. A geração de senhas ocorreu nos dias 01 e 02/06/2017 e a aplicação dos questionários em todas as unidades aconteceu no período de 05/06 a 30/06/2017.

No período de 21 e 22 de junho de 2017 foi realizado o Seminário de Avaliação Institucional e o Encontro de Núcleos de Autoavaliação do IFFar. O evento ocorreu no auditório da Reitoria em Santa Maria, contando com palestras, mesa redonda,

dinâmicas de grupo, planejamento e avaliação institucional do PDI, bem como relatos de experiências, entre outras ações da CPA.

A tabulação e o envio dos dados aos núcleos foi realizado pela CPA institucional e pela CAIN no período de 03/07 a 07/07/2017. O período de 10/07/2017 a 25/08/2017 foi destinado à produção dos relatórios e planejamento de ações a partir dos resultados da autoavaliação em todos os campi. A análise dos dados e elaboração do relatório final dos cursos superiores ficou a critério da CPA, no período de 01/09/2017 a 16/10/2017.

A análise e elaboração dos relatórios dos cursos técnicos foi realizada pelos núcleos de todos os campi no período de 16/10 a 31/10/2017. A Semana de autoavaliação foi realizada por todas as unidades e reitoria no período de 22 a 26/09/2017. A última etapa do cronograma, que compete à inserção do relatório no sistema foi realizada pela pesquisadora Institucional juntamente com a CAIN e, está prevista para fevereiro de 2018.

### **3. RESULTADOS DA PESQUISA**

Na sequência, são apresentados os dados e as informações da autoavaliação pertinentes à unidade administrativa, de acordo com a Lei nº 10.861/2004. Os dados desta pesquisa foram obtidos a partir das respostas dos 88 servidores que responderam voluntariamente ao questionário utilizado como instrumento do presente processo de autoavaliação institucional.

#### **3.1. SEGMENTO SERVIDORES DA UNIDADE REITORIA**

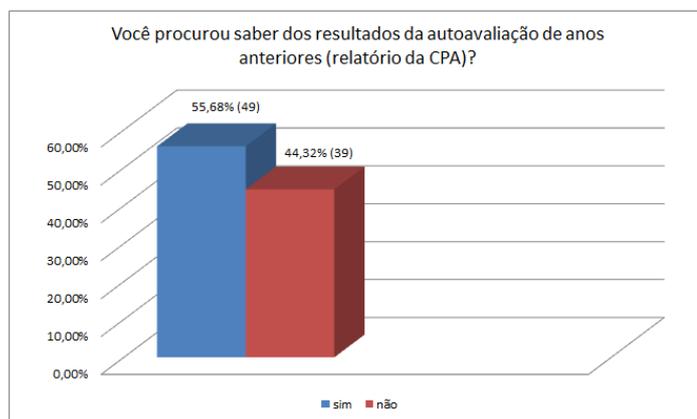
##### **3.1.1. Eixo 1 – Planejamento e avaliação institucional**

###### **3.1.1.1. Dimensão VIII – Planejamento e avaliação**

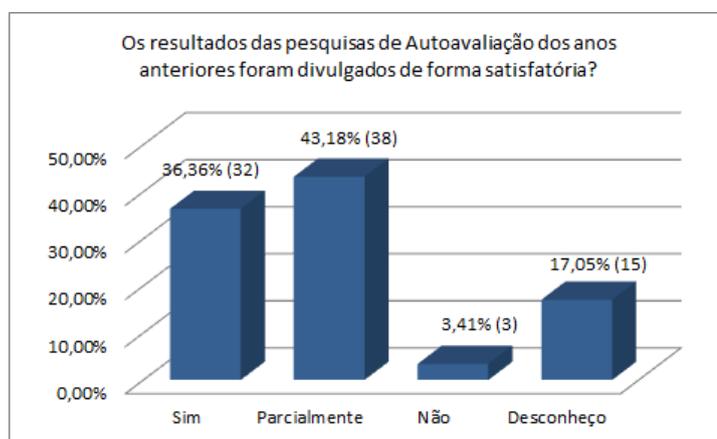
A dimensão VIII abrange planejamento e avaliação acerca da avaliação institucional. Nessa temática, foi perguntado aos servidores sobre o conhecimento dos resultados das avaliações institucionais e como avaliam a atuação da CPA. Cerca da metade dos servidores procuraram conhecer os resultados dos anos anteriores. Sobre a divulgação dos resultados, consideraram satisfatória ou parcialmente satisfatória.

Ao serem perguntados sobre como observam as ações da gestão em relação aos apontamentos dos relatórios de autoavaliação, cerca da metade considera que há consideração dos apontamentos, enquanto outra metade não considera ou desconhece.

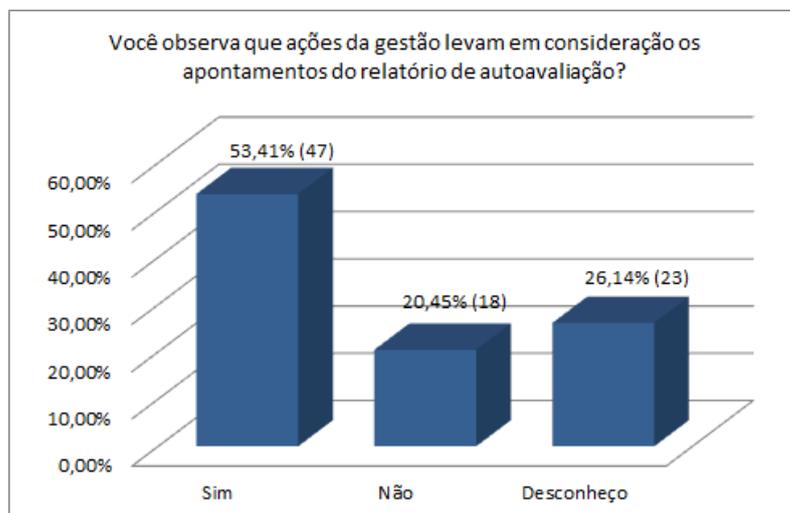
Sobre a atuação da CPA, os servidores a avaliam como; boa a excelente na unidade Reitoria, sendo ruim para 1% dos participantes, apresentados nos Gráficos 1, 2, 3 e 4.



**Gráfico 1** – Busca de conhecimento dos resultados anteriores da CPA



**Gráfico 2** – Divulgação dos resultados anteriores da CPA



**Gráfico 3** – Consideração dos resultados de autoavaliação nas decisões da gestão.

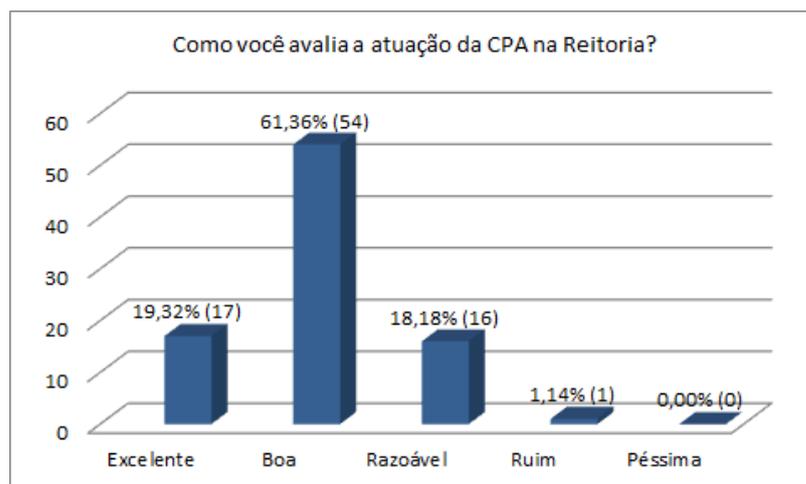


Gráfico 4 – Avaliação da atuação da CPA na unidade Reitoria

### 3.1.2. Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional

#### 3.1.2.1. Dimensão I – Missão e plano de desenvolvimento institucional

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Farroupilha tem por missão promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, a Autoavaliação Institucional procurou questionar os servidores sobre como eles percebem essa busca por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da inovação tecnológica do IFFar.

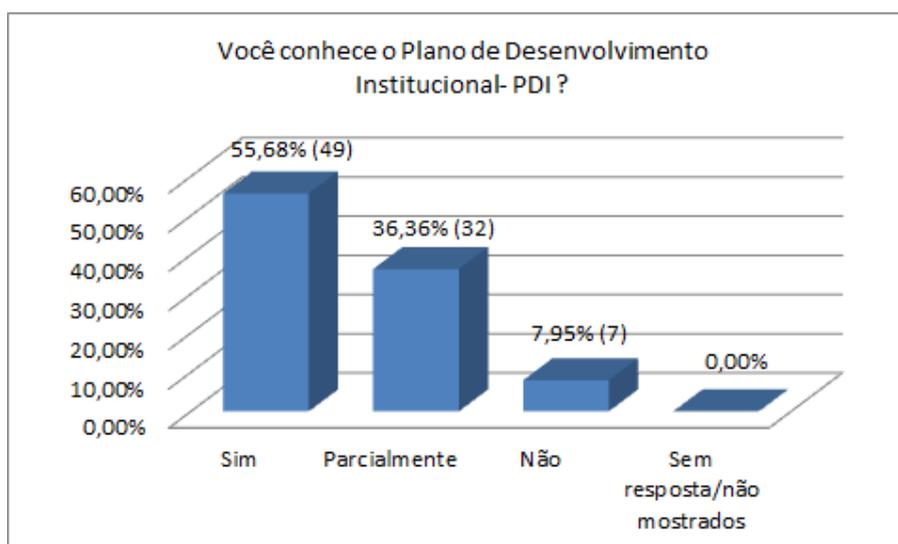
Na Tabela 1, observa-se as respostas obtidas a partir da percepção dos servidores quanto às perspectivas descritas no cumprimento da missão. Assim, evidencia-se um equilíbrio, sobressaindo-se o ensino. Quanto à inovação tecnológica no cumprimento da missão do IFFar, observa-se o desconhecimento por 16% dos servidores e 17% acredita que há pouca contribuição.

Pode-se considerar que há uma possível dificuldade de identificação das ações de inovação tecnológica. Quanto ao conhecimento do Plano de Desenvolvimento Institucional, Gráfico 5, observa-se predominantemente que há amplo conhecimento do documento, embora alguns o conheçam parcialmente. Os servidores que desconhecem representam menos de 10%.

**Tabela 1** – Contribuição do Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica no cumprimento da missão do IFFar

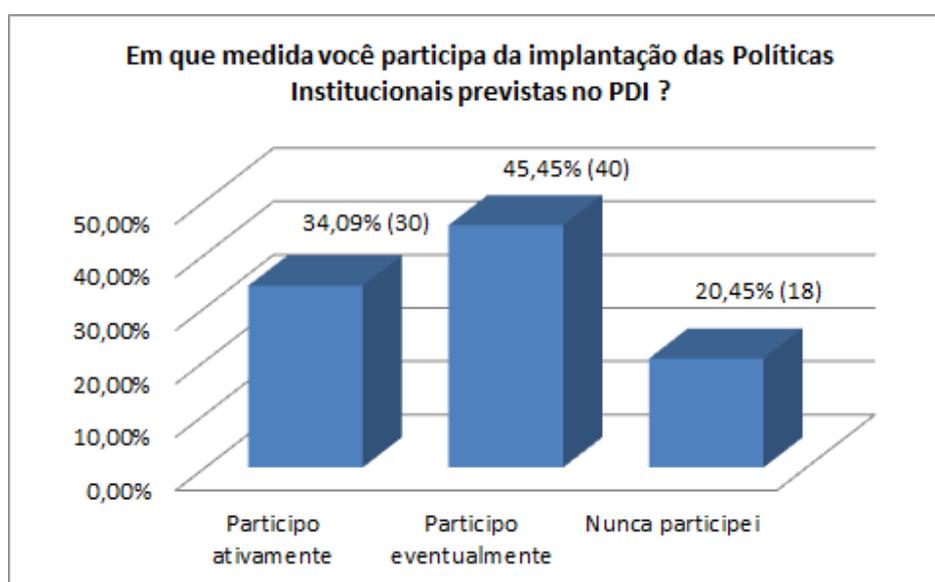
6. (Dim.1) Em que medida Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica contribuem para o cumprimento da missão do Instituto Federal Farroupilha? Missão: “Promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável.				
Resposta	Ensino	Pesquisa	Extensão	Inovação Tecnológica
Pouco (A2)	(1) 1,14%	(5) 5,68%	(5) 5,68%	(15) 17,05%

Médio (A3)	(14) 15,91%	(38) 43,18%	(42) 47,73%	(32) 36,36%
Muito (A4)	(67) 76,14%	(37) 42,05%	(33) 37,50%	(27) 30,68%
Desconheço (A5)	(6) 6,82%	(8) 9,09%	(8) 9,09%	(14) 15,91%



**Gráfico 5** – Conhecimento do PDI pelos servidores

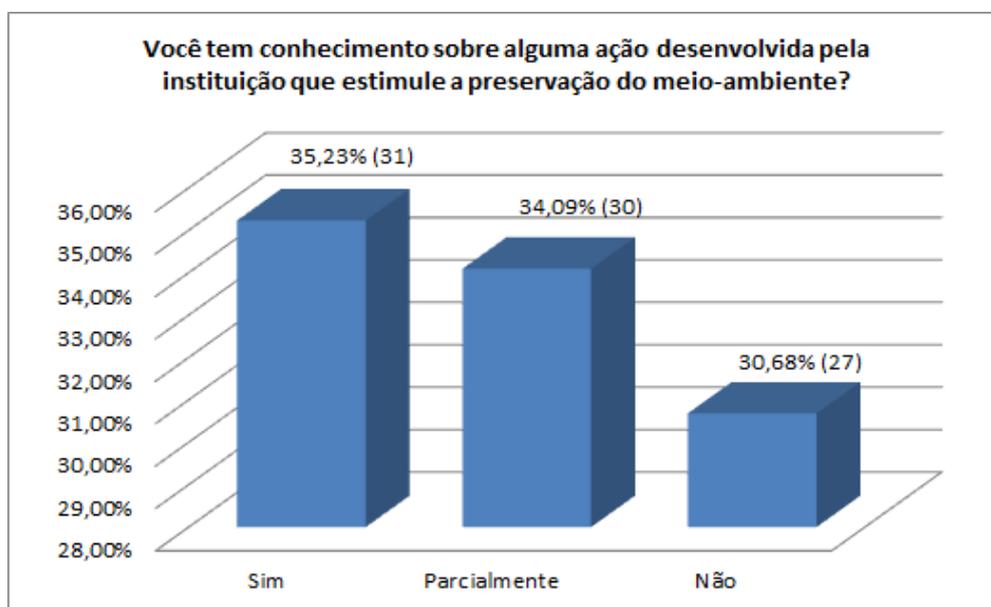
Perguntados da participação nas políticas institucionais previstas na implantação do PDI, observa-se que a grande maioria participa ativamente ou eventualmente na implantação das mesmas, Gráfico 6.



**Gráfico 6** – Participação dos servidores na implantação do PDI



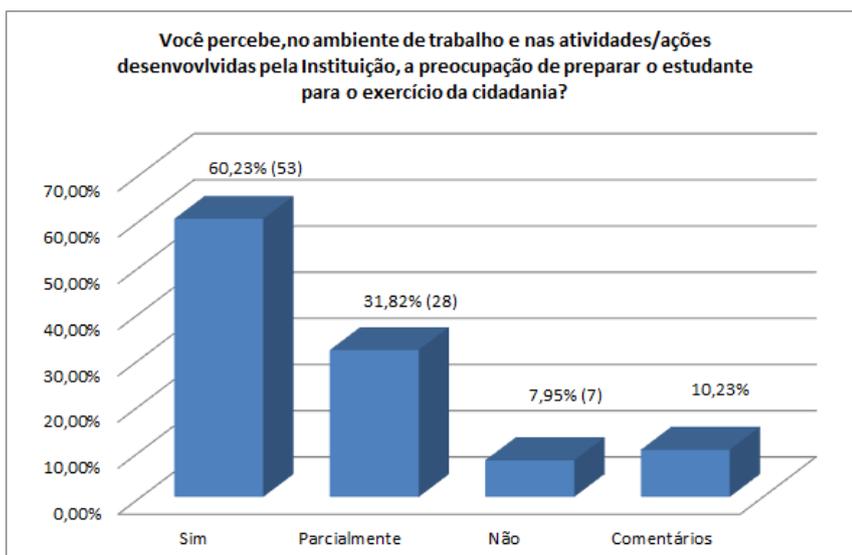
	s	s	s		os		
Sim	(69) 78,41%	(46) 52,27%	(51) 57,95%	(57) 64,77%	(58) 65,91%	(47) 53,41%	(47) 53,41%
Parcialmente	(14) 15,91%	(29) 32,95%	(30) 34,09%	(24) 27,27%	(24) 27,27%	(21) 23,86%	(18) 20,45%
Não	(2) 2,27%	(6) 6,82%	(4) 4,55%	(4) 4,55%	(4) 4,55%	(7) 7,95%	(8) 9,09%
Desconheço os cursos oferecidos pela instituição	0,00%	(3) 3,41%	0,00%	0,00%	0,00%	(5) 5,68%	(5) 5,68%
Não sei responder	(3) 3,41%	(4) 4,55%	(3) 3,41%	(3) 3,41%	(2) 2,27%	(8) 9,09%	(10) 11,36%



**Gráfico 8** – Conhecimento sobre ações institucionais de preservação do meio-ambiente.

**Tabela 3** – Respeito às diferenças

12. (Dim.3) A Instituição tem atitude ética e de respeito com relação à(s) diferenças:					
Resposta	[Sexuais]	Étnicas	[Religiosas]	[Políticas]	[Condição Social]
Sim (A1)	(76) 86,36%	(73) 82,95%	(67) 76,14%	(64) 72,73%	(74) 84,09%
Não (A2)	(3) 3,41%	(2) 2,27%	(1) 1,14%	(5) 5,68%	(1) 1,14%
Desconheço (A3)	(9) 10,23%	(13) 14,77%	(20) 22,73%	(19) 21,59%	(13) 14,77%



**Gráfico 9** – Conhecimento sobre ações institucionais de preservação do meio-ambiente.

Os comentários referentes à preocupação de preparar o estudante para o exercício da cidadania foram os seguintes:

- a) Por estar lotada na Reitoria, não tenho contato com os alunos, bem como as políticas desenvolvidas para este fim;
- b) Incentivo dado aos estudantes a participarem, como eleitores e candidatos, dos pleitos realizados pela Instituição;
- c) Como atuo na reitoria não tenho pleno conhecimento da preparação dos estudantes;
- d) São ações mais isoladas, pessoalizadas, eu diria. Em geral, o principal critério para a definição de ações ainda é materialista;
- e) A escolha para criação de cursos, por exemplo, têm demonstrado que não há certa preocupação com o exercício da cidadania da sociedade em geral, público-alvo do IFs, visto que muitos cursos são criados considerando as formações específicas dos docentes;
- f) Faltam cursos de Licenciatura, por exemplo; Sim quando abrange educação ambiental, gênero, PPIs, PPSs, estágios, iniciação científica;
- g) Esse ponto precisa ser aprimorado; Considerando que sou lotada no ambiente administrativo da Reitoria não vislumbro atividades relacionadas aos alunos;
- h) Acho algumas atitudes da gestão atual tendenciosas.

### **3.1.3. Eixo 3 – Políticas acadêmicas**

#### **3.1.3.1. Dimensão II – Políticas para ensino, pesquisa e extensão**

De acordo com os dados coletados, observa-se que os servidores conhecem as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela instituição, destacando-se maior conhecimento das atividades de Ensino, conforme Gráfico 10.

Os principais meios pelo quais acessam essas informações são, na seguinte ordem: e-mail institucional, sítio institucional e materiais de divulgação das Pró-reitorias, conforme ilustra o Gráfico 11.

Entre as ferramentas de comunicação, os servidores afirmam que o e-mail institucional é a ferramenta mais eficiente, seguido pelo material digital e impresso.

Ainda, os participantes comentam o acesso ao conhecimento das atividades da instituição por meio das demandas que lhes chegam ao seu setor, assim como cartazes e divulgação no Facebook.

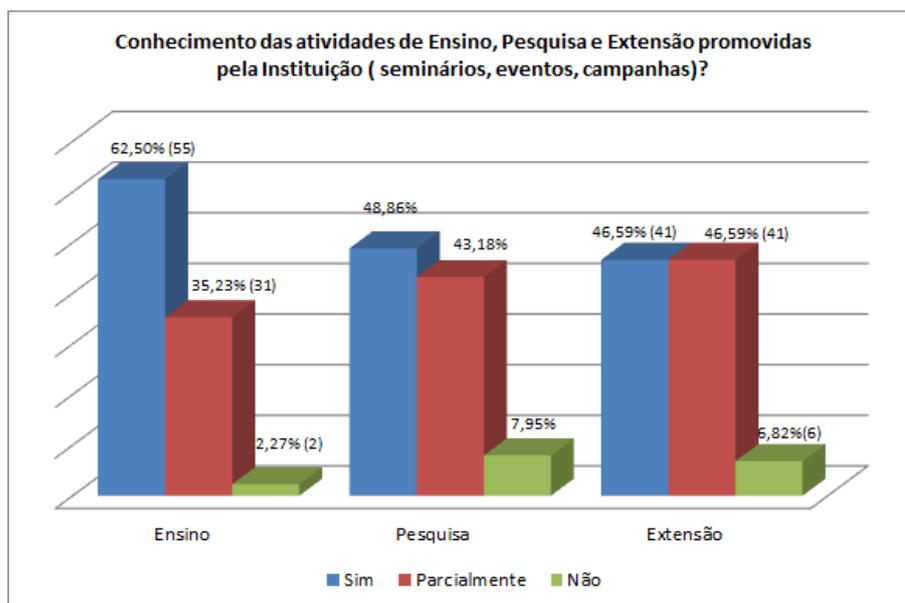


Gráfico 10 – Conhecimento das atividades institucionais

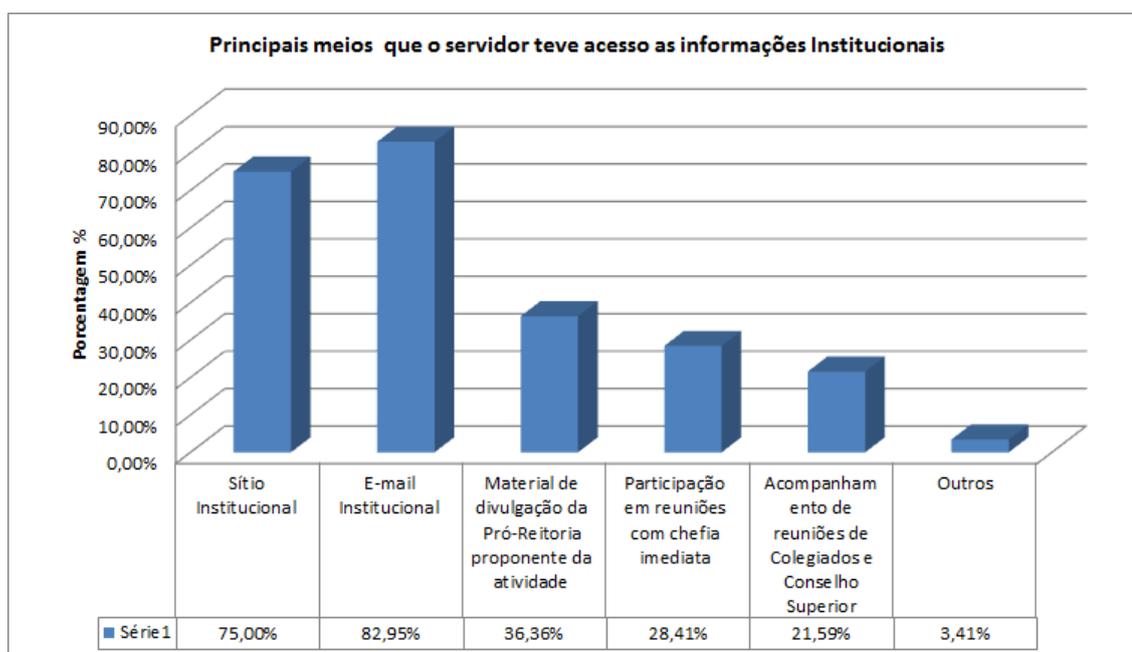
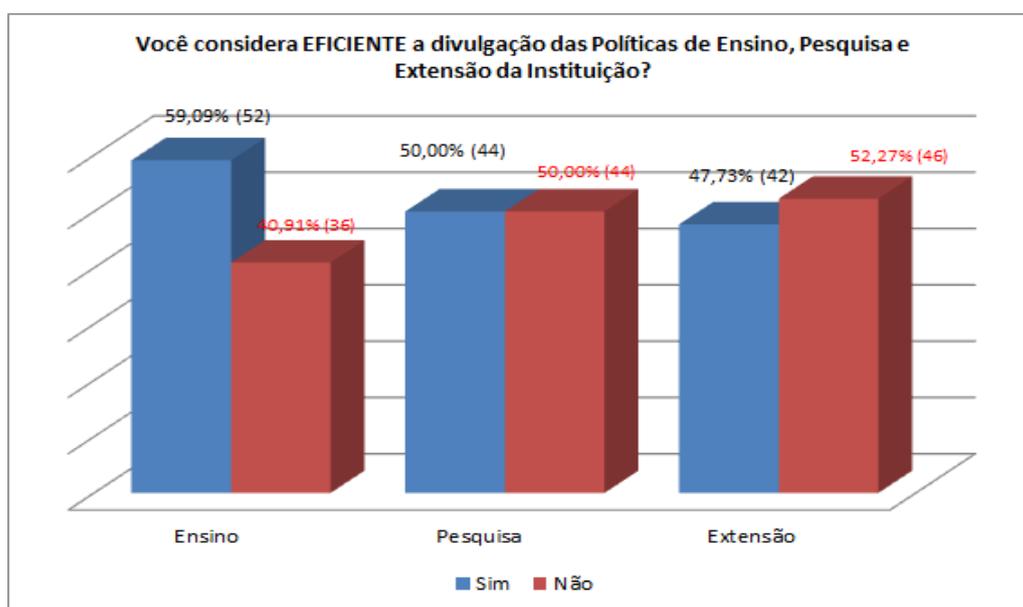


Gráfico 11 – Meios de acesso às informações institucionais

Sobre a efetividade da divulgação das políticas de ensino, pesquisa e extensão, percebe-se que os servidores consideram a divulgação das políticas de ensino mais eficiente. Enquanto isso, a divulgação das políticas de pesquisa e extensão são ineficientes para metade dos servidores, conforme destaca o Gráfico 12.



**Gráfico 12** – Eficiência da divulgação das Políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão

Em relação a participação dos servidores em atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração e Desenvolvimento desenvolvidos pela instituição, observa-se participação de cerca de metade dos servidores nas ações, sendo que os eventos de Ensino obtém maior número de participantes, conforme apresenta a Tabela 4.

**Tabela 4** – Participação nas atividades institucionais

17. (Dim.2) Como você avalia a sua participação em atividades (seminários, eventos, projetos, capacitações) de Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração e Desenvolvimento desenvolvidas pela Instituição?					
Resposta	[Ensino]	[Pesquisa]	[Extensão]	[Administração]	[Desenvolvimento]
Nunca participei. (A1)	(15) 17,05%	(26) 29,55%	(26) 29,55%	(15) 17,05%	(11) 12,50%
Nunca participei, mas gostaria de participar. (A2)	(8) 9,09%	(23) 26,14%	(27) 30,68%	(11) 12,50%	(14) 15,91%
Participei, pelo menos, uma vez. (A3)	(22) 25,00%	(13) 14,77%	(14) 15,91%	(25) 28,41%	(25) 28,41%
Participei mais de uma vez. (A4)	(17) 19,32%	(15) 17,05%	(9) 10,23%	(19) 21,59%	(23) 26,14%
Participo regularmente. (A5)	(26) 29,55%	(11) 12,50%	(12) 13,64%	(18) 20,45%	(15) 17,05%

Abrangendo-se o tema qualificação, os servidores afirmam interesse em se qualificar, conforme Tabela 5, destacando-se as formas de ingressos em doutorado e mestrado.

Sobre cursos oferecidos pela instituição, os servidores possuem maior interesse pelos cursos de mestrado para sua qualificação, seguidos dos cursos de graduação e especialização, conforme ilustra a Tabela 6.

**Tabela 5 – Interesse em qualificação**

18. (Dim.2) Você tem interesse em realizar qualificação na forma de:	
Resposta	Porcentagem
Técnicos (A1)	0,00%
Graduação (A6)	1,14%
Especialização (A2)	(5) 5,68%
Mestrado (A3)	(36) 40,91%
Doutorado (A4)	(37) 42,05%
Não pretendo continuar meus estudos. (A5)	(9) 10,23%
Sem resposta	0,00%
Não mostrados	0,00%

**Tabela 6 – Avaliação dos cursos oferecidos como atrativos aos servidores**

19. (Dim.2) Você considera que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para os servidores?				
Resposta	Técnicos	Graduação	Especialização	Mestrado
Sim (A1)	(30) 34,09%	(37) 42,05%	(34) 38,64%	(46) 52,27%
Parcialmente (A2)	(20) 22,73%	(26) 29,55%	(26) 29,55%	(24) 27,27%
Não (A3)	(15) 17,05%	(6) 6,82%	(10) 11,36%	(6) 6,82%
Desconheço (A4)	(10) 11,36%	(9) 10,23%	(8) 9,09%	(3) 3,41%
Sem resposta	(13) 14,77%	(10) 11,36%	(10) 11,36%	(9) 10,23%

Quanto à participação dos servidores em projetos de ensino, pesquisa e extensão, menos da metade dos participantes já foi convidado a participar de algum projeto, sendo que cerca da metade destes tem interesse em participar das ações desenvolvidas pela instituição, conforme ilustra a Tabela 7.

Sobre a participação dos servidores em projetos de ensino, pesquisa e extensão, cerca de 20% dos servidores participa de algum projeto, o que evidencia um expressivo número de servidores que não tem participado de qualquer projeto dentro do âmbito de Ensino, Pesquisa ou Extensão. Considerando os que não participam, observa-se o interesse por vir participar em cerca de metade destes servidores.

**Tabela 7 – Servidores convidados para projetos institucionais**

20. (Dim.2) Você já foi convidado a participar de projetos de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvidos na instituição?			
Resposta	Ensino	Pesquisa	Extensão
Sim (A1)	(33) 37,50%	(28) 31,82%	(30) 34,09%
Não (A2)	(39) 44,32%	(39) 44,32%	(36) 40,91%

Não, porém tenho interesse (A3)	(16) 18,18%	(21) 23,86%	(22) 25,00%
---------------------------------	-------------	-------------	-------------

**Tabela 8** – Servidores que participam de projetos institucionais

21. (Dim.2) Você tem participado de algum projeto de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão desenvolvido na instituição?			
Resposta	Ensino	Pesquisa	Extensão
Sim (A1)	(19) 21,59%	(16) 18,18%	(14) 15,91%
Não (A2)	(50) 56,82%	(48) 54,55%	(46) 52,27%
Não, porém tenho interesse (A3)	(19) 21,59%	(24) 27,27%	(28) 31,82%

Sobre a participação dos servidores em pesquisas e atividades de extensão e sua opinião sobre o atendimento destas às demandas sociais e regionais, verifica-se que grande parte dos servidores da reitoria não participa de pesquisas e/ou atividades de extensão, conforme apresenta a Tabela 8.

Entre os que participam, observa-se o entendimento que as pesquisas atendem às referidas demandas Tabelas 9 e 10.

**Tabela 9** – atendimentos às demandas sociais e regionais pelas pesquisas

22. (Dim.2) Caso você realize pesquisa, ela visa a atender as demandas sociais e regionais?	
Resposta	Porcentagem
Sim (A1)	(22) 25,00%
Parcialmente (A2)	(8) 9,09%
Não (A3)	(2) 2,27%
Desconheço (A4)	(2) 2,27%
Não realizo pesquisa. (A5)	(54) 61,36%

**Tabela 10** – atendimentos às demandas sociais e regionais pelas atividades de extensão

23. (Dim.2) Caso você realize atividade de extensão, ela visa a atender as demandas sociais e regionais da sociedade?	
Resposta	Porcentagem
Sim (A1)	(26) 29,55%
Parcialmente (A2)	(5) 5,68%
Não (A3)	(1) 1,14%
Desconheço (A4)	(4) 4,55%
Não realizo atividades de extensão. (A5)	(52) 59,09%

Os servidores avaliam os cursos oferecidos pela instituição como conhecidos, pelo menos em parte, pela comunidade. Em relação às ações institucionais, consideram parcialmente eficiente a disseminação destas ações.

**Tabela 11 – Avaliação da comunicação institucional**

24. (Dim.2) Avalie os itens a seguir:				
Resposta	Sim	Parcialmente	Não	Desconheço
a) Os cursos oferecidos pela instituição são conhecidos pela comunidade?	(25) 28,41%	(50) 56,82%	(7) 7,95%	(6) 6,82%
b) É eficiente a disseminação das ações institucionais na sociedade?	(14) 15,91%	(49) 55,68%	(19) 21,59%	(6) 6,82%
c) O sítio institucional é eficiente como ferramenta de comunicação?	(19) 21,59%	(46) 52,27%	(22) 25,00%	1,14%
d) O e-mail institucional é eficiente como ferramenta de comunicação?	(47) 53,41%	(33) 37,50%	(7) 7,95%	(1) 1,14%
e) O material impresso é eficiente como ferramenta de comunicação?	(18) 20,45%	(52) 59,09%	(11) 12,50%	(7) 7,95%
f) O material digital é eficiente como ferramenta de comunicação?	(29) 32,95%	(47) 53,41%	(6) 6,82%	(6) 6,82%

Frente ao questionamento quanto ao nível de conhecimento a respeito das políticas de atendimento aos discentes, observou-se que há conhecimento razoável sobre as Políticas de Assistência Estudantil, ações inclusivas, diversidade e inclusão, bem como sobre a Resolução CONSUP nº 027/2015 – formas de ingresso de estudantes e Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC. Dos servidores pesquisados, menos da metade dizem desconhecer o programa de acompanhamento de egressos (PIAE) e o programa de segurança alimentar e nutricional para os discentes. Também apontaram saber da existência da maioria das políticas de atendimento aos discentes, representados na Tabela 12.

**Tabela 12 – Conhecimento das Políticas de Atendimento aos Discentes**

25. (Dim.2) Avalie o seu nível de conhecimento a respeito das Políticas de Atendimento aos discentes:				
Resposta	Desconheço (A1)	Sei da existência (A2)	Conheço razoavelmente (A3)	Conheço bastante (A4)
a) Política de Assistência Estudantil do IFFar	(11) 12,50%	(18) 20,45%	(46) 52,27%	(13) 14,77%
b) Política de Ações Inclusivas do IFFar	(8) 9,09%	(24) 27,27%	(42) 47,73%	(14) 15,91%
c) Política de diversidade e inclusão do IFFar]	(11) 12,50%	(31) 35,23%	(33) 37,50%	(13) 14,77%
d) Resolução CONSU 027/2015 – formas de ingresso de estudantes	(18) 20,45%	(14) 15,91%	(36) 40,91%	(20) 22,73%
e) Regulamento de acessibilidade virtual/comunicacional	(18) 20,45%	(36) 40,91%	(24) 27,27%	(10) 11,36%
f) Regulamento de Atendimento especial especializado	(24) 27,27%	(33) 37,50%	(23) 26,14%	(8) 9,09%

g) Programa de Incentivo à extensão (PIIEX)	(26) 29,55%	(33) 37,50%	(12) 13,64%	(17) 19,32%
h) Programa de acompanhamento de egressos (PIAE)	(38) 43,18%	(26) 29,55%	(14) 15,91%	(10) 11,36%
i) Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC	(9) 10,23%	(30) 34,09%	(31) 35,23%	(18) 20,45%
j) Programa de segurança alimentar e nutricional	(30) 34,09%	(36) 40,91%	(15) 17,05%	(7) 7,95%
k) Programa de promoção da cultura, esporte e lazer	(35) 39,77%	(27) 30,68%	(18) 20,45%	(8) 9,09%
l) Programa de apoio didático-pedagógico	(31) 35,23%	(24) 27,27%	(24) 27,27%	(9) 10,23%

### 3.1.3.2. Dimensão IV – Comunicação com a sociedade

Os servidores consideram que sua relação com seus colegas é boa a excelente. De forma semelhante, consideram a relação entre os demais servidores e como boa e com sua chefia imediata como boa a excelente, conforme apresenta a Tabela 13.

**Tabela 13** – Relacionamento dos servidores

26. (Dim.4) Avalie os itens a seguir:			
Resposta	a) Como você avalia a sua relação com os seus colegas?	b) Como você avalia o relacionamento dos servidores entre si?	c) Como você avalia a sua relação com sua chefia imediata?
Excelente (A1)	(25) 28,41%	(1) 1,14%	(30) 34,09%
Boa (A2)	(55) 62,50%	(52) 59,09%	(43) 48,86%
Razoável (A3)	(8) 9,09%	(28) 31,82%	(12) 13,64%
Ruim (A4)	0,00%	(6) 6,82%	(2) 2,27%
Péssima (A5)	0,00%	(1) 1,14%	(1) 1,14%

### 3.1.3.3. Dimensão IX – Política de atendimento aos discentes

Diante do questionamento sobre o relacionamento entre os servidores na Reitoria, os participantes avaliam que o relacionamento entre si favorece o desenvolvimento das atividades profissionais e/ou acadêmicas, na Tabela 14.

**Tabela 14** – Relação do relacionamento entre os servidores e o desenvolvimento de atividades

27. (Dim.9) O relacionamento entre os servidores, na Reitoria, favorece o desenvolvimento das atividades profissionais e/ou acadêmicas?	
Resposta	Porcentagem

Sim (A1)	(33) 37,50%
Parcialmente (A2)	(45) 51,14%
Não (A3)	(10) 11,36%

### 3.1.4. Eixo 4 – Políticas de gestão

#### 3.1.4.1. Dimensão V – Políticas de pessoal

Sobre ações que visem à integração dos servidores, a maioria dos participantes tem conhecimento. Nos comentários, os itens mais citados são cursos, seminários e eventos em geral, conforme destaca a Tabela 15 e comentários.

**Tabela 15** – Conhecimento de ações que visem à integração entre servidores

28. (Dim.5) Você tem conhecimento de alguma ação concreta que vise à integração entre servidores para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades profissionais?	
Resposta	Porcentagem
Sim (A1)	(26) 29,55%
Parcialmente (A2)	(29) 32,95%
Não (A3)	(33) 37,50%

Os comentários registrados referentes ao questionamento de alguma ação concreta que vise à integração entre servidores para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades profissionais, foram as seguintes:

- a) Ginástica laboral, iniciada nesta semana; jogos dos servidores;
- b) Cumprimento e responsabilidade nas atividades que devem ser desenvolvidas;
- c) Seminários de acolhimento, atividades sociais; recentemente teve início o projeto de ginástica laboral na reitoria; esta ação TALVEZ favoreça a integração de servidores;
- d) Como é muito recente, ainda não temos resultados concretos;
- e) PID; eventos, palestras, programações alusivas a dias comemorativos; reitoria Itinerante;
- f) Ginástica laboral;
- g) Eventos, seminários, cursos e reuniões;
- h) Seminários e capacitações que estão ocorrendo nos últimos anos;
- i) Seminários integrados, reunião, entre pró- reitorias que é bastante frágil;
- j) Reuniões com a reitora;
- k) Curso de gestores AVA;
- l) Precisa ser aprimorado;
- m) Ginástica laboral;

- n) Por parte da gestão atualmente não há;
- o) As ações de integração entre os servidores da reitoria são promovidas pelos próprios servidores;
- p) Eventos em datas especiais.

A avaliação da escolha das coordenações da Reitoria é adequada para um pouco mais que metade dos servidores enquanto que outra parcela considera a escolha inadequada, representados na Tabela 16.

**Tabela 16** – Avaliação da escolha das coordenações

29. (Dim. 5) Como você avalia a forma de escolha das coordenações de setor na Reitoria?	
Resposta	Porcentagem
Adequada (A1)	(48) 54,55%
Inadequada (A2)	(40) 45,45%

Os comentários referentes a como você avalia a forma de escolha das coordenações de setor na Reitoria, foram as seguintes:

- a) Em partes;
- b) Em alguns casos. Algumas pessoas estão em coordenações e não desenvolvem as ações necessárias prejudicando o desenvolvimento da instituição, mesmo assim permanecem no setor. Entendo que às vezes existe uma dificuldade para resolver essa questão: por exemplo, a falta de recursos humanos. Por esse motivo às vezes a escolha acaba inadequada;
- c) Muitas das escolhas são efetuadas por interesses políticos. Percebo de alguns coordenadores falta de capacidade técnica e qualificação para desempenhar a função;
- d) Plenamente adequadas: formação, perfil e alinhamento a gestão;
- e) Deveria ter uma alternativa parcial;
- f) Totalmente sem critérios, sem preparo prévio do servidor para atuar como gestor;
- g) Além de a maioria dos coordenadores serem professores, pois precisam de CD ou FG para permanecerem na Reitoria;
- h) Na minha visão, há certa "pessoalidade" (em alguns casos). Cargos que são destinados a servidores que "precisam" estar em SM ou que ficaram "sem bolsa", funções cedidas por "sobra" de FG, etc.;
- i) Um pequeno exemplo da desproporcionalidade está na PROAD, onde uma Direção tem 4 servidores, sendo 2 coordenadores e 1 diretora, enquanto que a outra Direção absorve todo trabalho restante. Creio que deveria haver no mínimo mais uma Direção na PROAD;
- j) Desconheço;

- k) Acho que não estou apta a responder;
- l) Mas não foi uma boa estratégia extinguir a Coordenação de Seleção;
- m) Desconheço a forma como são escolhidos os coordenadores, e em alguns casos, o servidor que está frente de uma coordenação, não possui conhecimentos suficientes para atuar;
- n) Acredito que a reitoria precise de cargos de confiança e pessoas capazes. Penso ser uma ilusão eleição para tudo;
- o) Precisa ser aprimorada;
- p) Existem muitas coordenações em uma direção, enquanto que outras coordenações tem mais trabalho e responsabilidade que umas direções;
- q) Já que é uma escolha "de confiança do gestor";

Em relação ao fomento à qualificação por meio do PIIQP, mais da metade dos servidores avaliam como suficiente, conforme apresenta a Tabela 17 e comentários.

**Tabela 17** – Avaliação do fomento à qualificação dos servidores pelo PIIQP

30. (Dim. 5) Você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à Qualificação Profissional (PIIQP), é suficiente?	
Resposta	Porcentagem
Sim (A1)	(51) 57,95%
Não (A3)	(19) 21,59%
Desconheço (A4)	(18) 20,45%
Comentários	(4) 4,55%

Os comentários referentes a como você considera que o fomento financeiro que apoia a qualificação dos servidores de educação formal (realizados dentro do país), nomeado como Programa Institucional de Incentivo à qualificação profissional foram os seguintes:

- a) Outros institutos apoiam de maneira mais efetiva, custeando o valor integral de formações (especializações, mestrados e doutorados) cursadas em instituições privadas;
- b) Não é suficiente ou não há transparência do WS quantitativo existente;
- c) O valor tem sido insuficiente para a compra de materiais necessários para a qualificação;
- d) Deveria ter disponível mais recurso, pois servidor capacitado trabalha com mais interesse e informação, e se não mexe tanto com seu bolso (investimento), melhor;

Os servidores consideram o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição de forma satisfatória na sua maioria. Avaliam

as políticas de qualidade de vida dos servidores insuficientes ou desconhecem, sendo que apenas 16% consideram suficientes, conforme apresenta as Tabelas 18 e 19, respectivamente.

**Tabela 18** – Nível de satisfação com o desempenho de suas funções

31. (Dim.5) Como você considera o seu nível de satisfação com o desempenho das suas funções profissionais na instituição?	
Resposta	Porcentagem
Satisfeito(a) (A1)	(50) 56,82%
Não estou satisfeito(a) nem insatisfeito(a) (A2)	(29) 32,95%
Insatisfeito(a) (A3)	(9) 10,23%

**Tabela 19** – Avaliação das políticas de qualidade de vida dos servidores

32. (Dim.5) Como você avalia as políticas que objetivam ampliar a qualidade de vida dos servidores na instituição?	
Resposta	Porcentagem
Suficientes (A1)	(14) 15,91%
Insuficientes (A2)	(54) 61,36%
Desconheço tais políticas (A3)	(20) 22,73%

Os participantes afirmam predominantemente que o número de servidores em seu setor ou coordenação é insuficiente diante das necessidades que se apresentam. Sobre a capacitação dos servidores, consideram parcialmente satisfatórias as políticas e os incentivos à qualificação. No que tange à carreira profissional, os servidores em maioria não se sentem atendidos e valorizados, conforme destaca as Tabelas 20 e 21, respectivamente.

**Tabela 20** – Avaliação do número de servidores em relação às necessidades que se apresentam

33. (Dim.5) Os servidores que atendem o setor e/ou coordenação onde você atua na Reitoria são em número suficiente diante das necessidades que se apresentam?		
Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim	19	(19) 21,59%
Não	69	(69) 78,41%

**Tabela 21** – Avaliação das políticas de capacitação, fomento e valorização dos servidores

34. (Dim.5) Avalie os itens a seguir:			
Resposta	a) As políticas para a capacitação dos servidores são satisfatórias?	b) As políticas para o incentivo à qualificação dos servidores (graduação, pós-graduação, mestrado, etc...) são satisfatórias?	c) Com relação à sua carreira profissional, você considera que os servidores têm sido atendidos e valorizados?

Sim (A1)	(21) 23,86%	(34) 38,64%	(15) 17,05%
Parcialmente (A2)	(47) 53,41%	(40) 45,45%	(42) 47,73%
Não (A3)	(20) 22,73%	(14) 15,91%	(31) 35,23%

### 3.1.4.2. Dimensão VI – Organização e gestão da instituição

Os servidores predominantemente buscam se informar das decisões pelas instâncias superiores, sendo o sítio institucional, o e-mail e as resoluções e instruções normativas os recursos mais utilizados para se informarem. Sobre a existência de espaço para contribuírem em ações da gestão, avaliam que há um espaço parcialmente, conforme mostra a Tabela 22.

**Tabela 22** – Existência de espaço para contribuição em ações da gestão

35. (Dim.6) Existe espaço para os servidores contribuírem com a sua opinião para a efetivação de ações que competem à gestão da instituição?	
Resposta	Porcentagem
Sim	(28) 31,82%
Parcialmente	(43) 48,86%
Não	(17) 19,32%

**Tabela 23** – Nível de busca das informações deliberadas pelas instâncias superiores da instituição

36. (Dim.6) Você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?	
Resposta	Porcentagem
Sim (A1)	(57) 64,77%
Parcialmente (A2)	(28) 31,82%
Não (A3)	(3) 3,41%

**Tabela 24** – Meio de informação utilizado para conhecimento de decisões das instâncias superiores

37. (Dim.6) Por meio de que recursos você procura se informar das decisões tomadas pelas instâncias superiores da Instituição?	
Resposta	Porcentagem
Sítio Institucional	(68) 77,27%
Resoluções/Instruções Normativas aprovadas	(57) 64,77%
E-mail Institucional	(60) 68,18%
Participação em reuniões com chefia imediata	(42) 47,73%
Acompanhamento de reuniões de Colegiados e Conselho Superior	(47) 53,41%

Não procuro me informar sobre as decisões tomadas pelas instâncias superiores da instituição	(2) 2,27%
--	-----------

Os servidores avaliam a gestão da instituição como boa considerando eficiência e democracia. No aspecto da receptividade dos gestores quanto à demandas, consideram boa, enquanto a as devolutivas apresentadas pelos gestores às essas demandas são consideradas predominantemente de nível razoável.

**Tabela 25** – Avaliação da gestão da instituição

38. (Dim.6) Com relação à gestão da instituição, avalie os itens abaixo, considerando os seguintes critérios:				
Resposta	a) A eficiência	b) A democracia]	c) A receptividade dos gestores quanto às demandas é	d) As devolutivas apresentadas pelos gestores quanto às demandas
Excelente(s)	(9) 10,23%	(13) 14,77%	(15) 17,05%	(6) 6,82%
Boa(s)	(58) 65,91%	(38) 43,18%	(38) 43,18%	(29) 32,95%
Razoável(is)	(16) 18,18%	(30) 34,09%	(26) 29,55%	(37) 42,05%
Ruim(ins)	(4) 4,55%	(6) 6,82%	(7) 7,95%	(9) 10,23%
Péssima(s)	(1) 1,14%	(1) 1,14%	(2) 2,27%	(7) 7,95%

### 3.1.4.3. Dimensão X – Sustentabilidade financeira

Os servidores concordam com a distribuição orçamentária de forma parcial e acreditam que a publicização das informações relativas à administração pode melhorar. Ainda, citam que as comissões de assessoramento podem receber atenção para obtenção de reserva financeira específica, conforme apresenta a Tabela 26 e seus comentários.

**Tabela 26** – Concordância com a distribuição orçamentária institucional

40. (Dim.10) Você concorda com a distribuição orçamentária no Instituto Federal Farroupilha?	
Resposta	Porcentagem
Sim	(29) 32,95%
Parcialmente	(35) 39,77%
Não	(4) 4,55%
Desconheço	(20) 22,73%

Todos os comentários referente a pergunta, se concorda com a distribuição orçamentária no Instituto Federal Farroupilha, foram os seguintes:

- a) Penso que em muitas vezes tem um investimento grande em eventos internos/reuniões de servidores, que poderia ser investido para os alunos;

- b) Acredito que falta publicização de informações relacionadas à administração de forma clara e popular a quem não é da área;
- c) Da mesma forma que algumas questões merecem reserva de recurso específica, penso que as comissões de assessoramento também poderiam ter essa atenção, a exemplo da CPA. Inclusive, consta no PDI que haveria recurso para tal;
- d) Somente conheço a matriz orçamentária EAD e rede e-tec. Gostaria de saber de forma geral e mais transparente.

**Tabela 27**– Avaliação de satisfação dos recursos orçamentários diante das necessidades estabelecidas

41. (Dim.10) Diante das necessidades estabelecidas no planejamento da Reitoria, você considera que os recursos orçamentários destinados são satisfatórios?	
Resposta	Porcentagem
Sim	(12) 13,64%
Parcialmente	(41) 46,59%
Não	(19) 21,59%
Desconheço	(16) 18,18%

### 3.1.5. Eixo 5 – Infraestrutura física

#### 3.1.5.1. Dimensão VII – Infraestrutura

Os servidores avaliam os itens de infraestrutura relativos às condições de trabalho predominantemente como razoável a bom. O item mobiliário, especificamente cadeiras, é o que difere desta tendência, sendo considerado ruim por uma significativa parcela dos servidores, conforme apresenta a Tabela 28.

**Tabela 28** – Avaliação da infraestrutura em relação às condições de trabalho

46. Avalie os itens de infraestrutura relativos às condições de trabalho:					
	Inexistente (s) ou em quantidade insuficiente	Ruim(ins)	Razoável(is)	Bom(a)(s)	Excelente(s)
a) Iluminação	(5) 5,68%	(18) 20,45%	(21) 23,86%	(42) 47,73%	(2) 2,27%
b) Mobiliário (cadeiras)	(6) 6,82%	(27) 30,68%	(24) 27,27%	(24) 27,27%	(7) 7,95%
c) Mobiliário (mesas)	(4) 4,55%	(10) 11,36%	(31) 35,23%	(35) 39,77%	(8) 9,09%
d) Mobiliário (armários)	(11) 12,50%	(11) 12,50%	(29) 32,95%	(34) 38,64%	(3) 3,41%
e) Mobiliário (gaveteiros)	(17) 19,32%	(8) 9,09%	(23) 26,14%	(34) 38,64%	(6) 6,82%
f) Computadores	(2) 2,27%	(6) 6,82%	(25) 28,41%	(40) 45,45%	(15) 17,05%
g) Impressoras	(12) 13,64%	(10) 11,36%	(16) 18,18%	(43) 48,86%	(7) 7,95%

h) Material de expediente	(4) 4,55%	(8) 9,09%	(19) 21,59%	(50) 56,82%	(7) 7,95%
i) Material de higiene e limpeza	(3) 3,41%	(4) 4,55%	(21) 23,86%	(56) 63,64%	(4) 4,55%

#### 4. DIAGNÓSTICO DAS PERGUNTAS ABERTAS

Os questionários, deste segundo processo de autoavaliação contemplou questões objetivas, sendo algumas abertas para comentários, e ao final um espaço específico para comentários livres. O objetivo foi possibilitar que o servidor pudesse contribuir com informação, comentário (complemento de alguma resposta anterior), sugestão ou crítica para melhoria da Reitoria e/ou da instituição.

Assim, observou-se alguns tópicos comuns nos comentários registrados, com destaque para problemas de infraestrutura. Nesse tópico, foi citado a restrição de espaço físico, superlotação de algumas salas e o mobiliário inadequado, quebrado ou inexistente, especialmente cadeiras. Dentre outros temas levantados, foi sugerido melhora nas ações que contemplem a qualidade de vida do servidor, aprimoramento na escolha de chefias, maior atenção às habilidades e competências individuais dos servidores, maior valorização dos servidores, melhor transparência no acompanhamento de solicitações de compras, entre outros temas, como reformulações de questões do instrumento de pesquisa. Abaixo, seguem todos os comentários recebidos dos participantes:

- a) A distribuição dos servidores nas salas é ruim. Existem salas com superlotação de servidores;
- b) O espaço físico é pequeno; deveria haver uma melhor distribuição dos servidores, observando as atividades e demandas dos setores; determinadas atividades exigem um nível constante de concentração, que não é possível se dentro da mesma sala trabalham outras pessoas que precisam diariamente fazer reuniões e atender os colegas de outras unidades;
- c) Qualidade de vida do servidor;
- d) Sugiro que seja implementada uma Política de Qualidade de Vida para os servidores. A instituição ainda está muito atrasada neste sentido;
- e) Questão 18 - eu gostaria de continuar meus estudos fazendo mestrado e também, outra graduação e especialização, contudo, não é possível marcar mais de uma opção;
- f) na questão 18 acredito que ficou de fora a questão do pós-Doutorado. Pois existem servidores que pretendem se qualificar fazendo um pós-doutorado;
- g) A gestão precisa estar mais atenta às ocorrências da Reitoria. É preciso que a gestão tome conhecimento e aja. Exemplo disso são as péssimas condições de alguns dos locais de trabalho, com mobiliário e materiais de trabalho completamente insuficientes para a realização das atividades que a própria gestão demanda. A gestão também precisa estar consciente de que algumas decisões relacionadas à lotação de servidores e escolha de chefias

geram insatisfação geral. A quantidade de docentes em cargos de coordenação é muito alta, considerando ainda que não há salas de aula na reitoria. Deveria ser dado maior espaço para os TAEs, nestes casos. Também há chefias que não tem condições de ocupar o cargo ou que precisam de capacitação para lidar de forma mais respeitável com os subordinados.

- h) Necessidade de compra de mobiliário URGENTE para a Reitoria. As cadeiras estão quebradas, gerando dores nas costas e na cervical. Não há mesas e armários suficientes.
- i) Particularmente não acho o formulário tão extenso, mas como muitas pessoas reclamam disso, talvez fosse interessante dividi-lo em 2 blocos e enviá-lo separadamente (p. ex., a cada 2 meses). Após cada questão, seria interessante ter um espaço para sugestão de reformulação. Acredito que o questionário ainda tenha problemas com a falta de clareza e coesão. Há muitas questões relacionadas a ações/projetos de ensino, pesquisa e extensão. Na Reitoria, sabemos que isso é restrito. Essas questões ficaram confusas.
- j) Gostaria de parabenizar a iniciativa e comentar sobre duas questões, na Questão 10, falta a opção sobre os Cursos Superiores de Tecnologia (graduação diferente do bacharelado e na licenciatura). A Questão 44 ficou um tanto confusa a ideia de participação no processo seletivo dos cursos superiores, visto que nossos cursos, exceto Licenciatura em Educação do Campo, utilizam 100% do ingresso pelo SISU. Abraço.
- k) As cadeiras oferecidas para o trabalho não são ruins, mas péssimas. Não existe ergonomia na reitoria. Apesar de um bom trabalho ser realizado pela doutora Cristine, não há condições nenhuma de saúde do servidor, muito pela falta de infraestrutura para que ela desenvolva seu trabalho corretamente. Não existe programas de capacitação na reitoria. Cabe ao servidor, escolher cursos para tentar se qualificar. A DGP peca e muito nesse ponto.
- l) No setor que trabalho, se faz muito diante das condições que temos. Cadeiras quebradas, falta de mobiliário, sala dividida entre dois setores com atividades distintas, que acaba atrapalhando o rendimento do setor. Porém, mesmo assim, o que se tem, são colegas competentes que tentam manter o trabalho da melhor forma possível. Para ilustrar, há solicitações de materiais de EPI e mobiliário a mais de 1 ano, nada foi conseguido até o momento, ora o fornecedor do Pregão está inabilitado, ora o fornecedor não tem interesse de entregar, e outros trâmites burocráticos que se repetem. Também não há um retorno do que foi feito com as solicitações que são enviadas ao setor de compras. Essas situações desmotivam, e, creio que, se melhor tratadas, teríamos um rendimento ainda maior.
- m) Principal problema está no distanciamento entre o prédio principal e o prédio do NEAD.
- n) Deveria haver um levantamento, por setor, das atividades desenvolvidas e demanda de servidores para atendê-las. Em algumas situações, percebo que

o servidor não está sendo valorizado pelo seu talento e conhecimento, e conseqüentemente, não está devidamente atendendo as atividades, conforme sua competência.

- o) Prezados colegas, pensando na cultura EAD e no futuro processo de Institucionalização acredito que os alunos EAD possam ter a oportunidade de responder ao questionário discente da CPA. Obrigada
- p) Evidencia-se que, em diversas situações os chefes (alta administração) não reconhece nem valoriza o trabalho dos seus colaboradores/servidores.
- q) Como sugestões: Necessidade de implantar um bebedouro com água mineral em cada Pró-reitoria. Necessidades de promoções de atividades de promoção à saúde dos servidores, principalmente ao que se refere à saúde mental do trabalhador. É imprescindível que a instituição promova ações relacionadas à saúde mental dos estudantes, principalmente na disponibilidade de profissionais da área da psicologia para os campi que ainda não possuem esse profissional.
- r) A infraestrutura e mobiliário da reitoria devem ser tratados com a mesma importância que tem os campi da Instituição, pois, servidores trabalham todo o dia em condições piores do que alunos que assistem aula em algumas horas. O prédio da reitoria deveria ser construído com projeto próprio para garantir melhores adequações de todos os setores envolvidos.
- s) Na minha opinião deveria haver uma política de seleção (PIQPE, e outros) de pessoal para a participação em cursos (Especialização, mestrados) mais transparente, melhor orientada, e que valoriza-se os servidores com mais tempo de serviço nas suas áreas pertinentes, bem como não a não participação de servidores que estão em estágio probatório e ou redistribuídos, pois ninguém pode "prever" futuramente qual será a contribuição deste servidor ao Instituto.

## **5. ANÁLISE DAS TENDÊNCIAS POR EIXO E POR SEGMENTO**

A partir dos dados e informações coletadas pela pesquisa de autoavaliação na unidade Reitoria, segue análise das tendências representativas de cada eixo a partir das respostas do questionário.

### **5.1. ANÁLISE DAS TENDÊNCIAS DO EIXO I – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

Observa-se que sobre os resultados anteriores de avaliações institucionais, 56% dos servidores procurou tomar conhecimento enquanto que na pesquisa anterior a esta (de 2016), 35% dos participantes afirmou ter procurado se informar quanto aos resultados. De forma semelhante, as respostas dos servidores mostram maior nível de satisfação quanto à divulgação dos resultados, sendo 21% e 36% os percentuais que avaliaram como satisfatória a divulgação em 2016 e 2017, respectivamente.

Sobre a efetividade da avaliação institucional, cerca de metade dos participantes (53%) avaliaram que a gestão considera os apontamentos nas suas ações, sendo que no ano anterior essa foi a opinião de 12% dos participantes. Em relação à atuação da CPA da Reitoria, observa-se a avaliação como boa, sendo ruim para apenas 1%. Vale ressaltar que a atuação da CPA na Reitoria é recente, pois anteriormente somente os campi participavam da pesquisa de avaliação institucional.

## **5.2. ANÁLISE DAS TENDÊNCIAS DO EIXO II – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

Observa-se que a missão da Instituição de “promover a educação profissional, científica e tecnológica, pública, por meio do ensino, pesquisa e extensão, com foco na formação integral do cidadão e no desenvolvimento sustentável é considerada na medida de muito a média interação, para o cumprimento da missão pelo Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica.

Percebe-se que há desconhecimento (16%) e outros que avaliam como pouca (17%) a contribuição da inovação tecnológica no cumprimento da missão do IFFar.

Quanto ao conhecimento do PDI (Plano de desenvolvimento Institucional) a grande maioria dos servidores tem conhecimento da ferramenta e afirmaram conhecer entre sim e parcialmente.

Referente a que medida o servidor participa da implantação das políticas institucionais, menos da metade dos servidores diz participar ativamente da implantação da referidas ações.

Os servidores pesquisados consideram que os cursos oferecidos pela instituição são atrativos para a comunidade, com destaque para os cursos técnicos integrados, subsequentes e superiores de tecnologia e bacharelados.

As ações desenvolvidas pela instituição que promovem a preservação do meio-ambiente são conhecidas pela grande maioria dos servidores, apenas 30.68% declaram não conhecer.

A grande maioria dos servidores considera que a instituição tem atitude ética e de respeito com relação às diferenças sexuais, étnicas, religiosas, políticas e condição social para com a comunidade acadêmica a qual atende na área de abrangência de suas unidades.

Os servidores percebem na grande maioria de sim a parcialmente no ambiente de trabalho e nas ações desenvolvidas pela instituição a preocupação de preparar o estudante para o exercício da cidadania.

## **5.3. ANÁLISE DAS TENDÊNCIAS DO EIXO III – POLÍTICAS ACADÊMICAS**

Sobre as políticas acadêmicas, os servidores opinaram sobre as ações desenvolvidas pelo instituto. Primeiramente, responderam sobre as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão promovidas pela Instituição (seminários, eventos acadêmicos, campanhas). Percebe-se um amplo conhecimento das atividades, com

destaque para as de Ensino, enquanto que o maior desconhecimento (8%) é das atividades de Pesquisa.

A divulgação e conhecimento dessas atividades também foi avaliado, e assim pode se verificar que o e-mail institucional é a ferramenta de maior alcance para essa finalidade e na sequência, o site institucional. Questionados sobre a eficiência das divulgações das políticas de ensino, pesquisa e extensão da instituição, cerca de metade dos servidores avaliam como eficiente e outra metade como ineficiente a divulgação.

Os servidores também avaliaram sua participação em atividade de Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração e Desenvolvimento da instituição. Mais da metade dos servidores participam das atividades de Ensino e Administração, enquanto que mais da metade dos servidores nunca participou de atividades de Pesquisa, Extensão e Desenvolvimento, sendo que há um interesse maior por começar a participar das atividades de Extensão e Pesquisa por parte dos servidores.

Em relação ao interesse em capacitação, observa-se expressiva alteração nas respostas obtidas desde a última pesquisa em 2016, quando o maior interesse era mestrado seguido de doutorado. As respostas atuais indicam que o maior interesse é doutorado seguido por mestrado, o que pode indicar um aumento na qualificação dos servidores, os quais mostram maior interesse nos cursos do IFFar no nível mais alto oferecido pela instituição, o mestrado.

Sobre os projetos desenvolvidos no âmbito de Ensino, Pesquisa e Extensão, cerca de  $\frac{1}{3}$  dos servidores foi convidado a participar de algum. Verifica-se que participação dos servidores é maior nos projetos de Ensino e que o maior interesse, dentre os que não tem participado, é atuar em projetos de Extensão e Pesquisa, nessa ordem. Dos que participam de pesquisa ou atividade de extensão, a grande maioria acredita que a ação visa ao atendimento de demandas sociais e regionais da sociedade.

Com relação à comunicação institucional, os servidores puderam avaliar alguns tópicos quanto à divulgação. A partir dos resultados, observa-se que os servidores consideram como parcialmente eficiente a comunicação dos cursos oferecidos à sociedade e as ações institucionais na sociedade. Novamente, o e-mail institucional aparece como a ferramenta de comunicação mais eficiente, seguida pelo material digital, pelo sítio institucional e pelo material impresso, nessa ordem. Ressalta-se uma melhora na comunicação institucional a partir do resultado de 2016, quando a divulgação dos cursos oferecidos à comunidade foi respondida por cerca de 35% como não eficiente ou desconhecida, sendo atualmente essa parcela é equivalente a 15%.

As políticas de atendimento ao discente são conhecidas pela maior parte dos servidores, sendo essas: política de assistência estudantil; de ações inclusivas; de diversidade e inclusão; e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC. Há ainda outras não tanto disseminadas e desconhecidas por uma parcela entre 20 e 30%, as quais correspondem à Resolução nº 027/2015 do CONSUP – formas de ingresso de estudantes; o regulamento de acessibilidade virtual/comunicacional; o regulamento de atendimento especial especializado; o PIIEX (Programa de Incentivo à Extensão); o PIAE (Programa de acompanhamento de egressos); o Programa de segurança alimentar e nutricional; o Programa de promoção da cultura, esporte e lazer; e o Programa de apoio didático-pedagógico. Diante dos

resultados de algumas políticas específicas que são desconhecidas por quase metade dos servidores da Reitoria, cabe mencionar que algumas são mais recentes, como o PIAE (desconhecido por 43%), por exemplo, enquanto que há várias políticas que possuem ações desenvolvidas apenas nos campi, o que auxilia na compreensão dos números.

#### **5.4. ANÁLISE DAS TENDÊNCIAS DO EIXO IV – POLÍTICAS DE GESTÃO**

Referente às políticas de pessoal, o conhecimento de ações concretas que visem a integração entre os servidores para que seja favorecido o desenvolvimento de atividades profissionais é de conhecimento da grande maioria dos pesquisados. Os comentários sugerem que seja favorecido o desenvolvimento de atividades de integração e saúde laboral para os servidores.

A forma de escolha das coordenações de setor na reitoria são avaliadas como adequadas e inadequada pela metade dos servidores. Da mesma forma a metade dos servidores consideram que o fomento financeiro que apoia a qualificação de educação formal, programa PIIQP é suficiente como incentivo a qualificação profissional. A metade dos servidores afirma estar satisfeito com o desempenho das suas funções profissionais na Instituição, e cerca de 43,18% diz não estar satisfeito e insatisfeito, afirmam predominantemente que o número de servidores em seu setor ou coordenação é insuficiente diante das necessidades que se apresentam.

#### **5.5. ANÁLISE DAS TENDÊNCIAS DO EIXO V – INFRAESTRUTURA**

Sobre infraestrutura de trabalho, os servidores avaliam como razoável a bom a maioria dos itens. Percebe-se apenas como ruim especificamente os item cadeiras em mobiliário, o qual é avaliado como ruim, inexistente ou insuficiente por uma parcela de 38% e razoável por 27%, número próximo ao último resultado, quando metade dos servidores avaliou a categoria como ruim ou péssimo. Há também relatos dos servidores de usarem cadeiras parcialmente danificadas ocasionando dores durante a atividade laboral.

Sobre o espaço físico, os participantes comentam sobre distribuição de servidores nas salas a avaliando como ruim, o que ocasiona salas com superlotação. Nesse sentido, sugerem melhorar a distribuição dos servidores e considerar a necessidade de atividades que demandam maior concentração para execução, o que é dificultado nos espaços com muitos servidores e atendimento ao público externo.

### **6. PROPOSTAS DA GESTÃO DA INSTITUIÇÃO PARA SANAR AS FRAGILIDADES APONTADAS NA AUTOAVALIAÇÃO E FORTALECER AS POTENCIALIDADES**

<b>FRAGILIDADES</b>	<b>AÇÕES PROPOSTAS PARA SANAR</b>
Sobrecarga de trabalho, número insuficiente de	

servidores para as demandas.	
Falta de política de ações voltadas à qualidade de vida dos servidores e poucos cursos de capacitação	
Falta de reconhecimento e valorização do trabalho dos seus colaboradores/servidores	
Local de trabalho com limitação de estrutura, de espaço e com mobiliário insuficiente e/ou inadequado	
Ausência de publicização clara das ações administrativas referentes à aplicação da matriz orçamentária e acompanhamento das solicitações de compra	

<b>POTENCIALIDADES</b>	<b>AÇÕES PROPOSTAS PARA FORTALECER</b>
Políticas de capacitação voltadas para os servidores por segmento	
Disseminação das ações institucionais do IFFar na sociedade	
Responsabilidade social da Instituição, contribuição para o desenvolvimento social e econômico da região.	
Atitude ética e de respeito com relação à condição social, etnia, diferenças sexuais, religião e política nas ações institucionais	

