



AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL AUTOAVALIAÇÃO

Relatório Integral | Ano-Base 2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDONÓPOLIS

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO



IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Nome

Universidade Federal de Rondonópolis

Sigla

UFR

CNPJ

35.854.176/0001-95

Código INEP

25352

Órgão de Vinculação

Ministério da Educação

Dirigente

Analy Castilho Polizel de Souza - Reitora

Endereço

Avenida dos Estudantes, 5055

Bairro

Cidade Universitária

Município

Rondonópolis

Estado

Mato Grosso

CEP

78736-900

Telefone

(66) 3410-4084

E-mail

reitoria@ufr.edu.br

Página

www.ufr.edu.br

Universidade Federal de Rondonópolis

— UFR —

Reitoria

Analy Castilho Polizel de Souza

Vice-Reitoria

Antonia Marília Medeiros Nardes

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação

Ronei Coelho de Lima

Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa

Edna Maria Bonfim da Silva

Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis

Claudinéia de Araújo

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Aristides José da Silva Júnior

Pró-Reitoria de Planejamento e Administração

Josemar Ribeiro de Oliveira

Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Jorge Gustavo Fachim Farias

Diretoria da Faculdade de Ciências Aplicadas e Políticas

João Bosco Arbués Carneiro Júnior

Diretoria do Instituto de Ciências Agrárias e Tecnológicas

Niédja Marizze Cezar Alves

Diretoria do Instituto de Ciências Exatas e Naturais

Aristides José da Silva Júnior

Diretoria do Instituto de Ciências Humanas e Sociais

Cecília Fukiko Kamei Kimura

Comissão Própria de Avaliação — CPA —

1. Representantes Docentes (em ordem alfabética)

- Clayton Eduardo Lente da Silva | *Presidente*
- Francisco de Salles Almeida Mafra Filho | *Vice-Presidente*
- Shirley Lopes Maidana de Oliveira
- Thiago Franco Duarte

2. Representantes Técnicos (em ordem alfabética)

- Eliane Aparecida Antunes Fagundes
- Elias Ferreira Silva de Franca
- Leandro Basso Motta
- Tullio Ferreira Melo

3. Representante Discente (em ordem alfabética)

- Maria Eduarda Ribeiro Pereira

Missão da Universidade Federal de Rondonópolis:

Ser uma universidade de excelência em ensino, pesquisa e extensão em todas as áreas do conhecimento, referenciada por padrões internacionais, que contribua para a formação de profissionais e pesquisadores competentes e éticos que possam promover o desenvolvimento sustentável nos biomas cerrado e pantanal e as relações socioculturais e ambientais neles existentes.

SUMÁRIO

1. Introdução	14
1.1. Histórico da Instituição	14
1.2. Sobre a Comissão Própria de Avaliação	16
1.3. Planejamento Estratégico de Avaliação	17
1.4. Sobre o Relatório	18
2. Metodologia	19
2.1. Instrumentos de Coleta de Dados	20
2.2. Público-Alvo	20
2.3. Técnicas de Análise dos Dados	21
3. Desenvolvimento	23
3.1. Eixo 1 - Planejamento e Avaliação Institucional	23
3.2. Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional	30
3.3. Eixo 3 - Políticas Acadêmicas	36
3.4. Eixo 4 - Políticas de Gestão	55
3.5. Eixo 5 - Infraestrutura Física	66
4. Análise dos Dados e das Informações	77
4.1. Eixo 1 - Planejamento e Avaliação Institucional	78
4.2. Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional	80
4.3. Eixo 3 - Políticas Acadêmicas	82
4.4. Eixo 4 - Políticas de Gestão	88
4.5. Eixo 5 - Infraestrutura Física	91
5. Ações Previstas	93
6. Considerações Finais	96
7. Referências	103

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Vista aérea da Universidade Federal de Rondonópolis.	18
Figura 2. Percentual do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação externa de curso.	25
Figura 3. Percentual do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação interna de curso.	26
Figura 4. Percentual do grau de conhecimento das ações de gestão decorrentes das avaliações de curso.	27
Figura 5. Percentual do grau de conhecimento das metas de planos de gestão ou do PDI.	28
Figura 6. Percentual do grau de conhecimento dos trabalhos da CPA.	29
Figura 7. Percentual da percepção das ações de inclusão e/ou responsabilidade social.	33
Figura 8. Percentual da percepção das ações de sustentabilidade ambiental.	34
Figura 9. Percentual da percepção de cumprimento da missão institucional.	35
Figura 10. Percentual da percepção sobre a adequação do PPC.	40
Figura 11. Percentual da percepção sobre políticas de apoio pedagógico e enfrentamento da evasão.	41
Figura 12. Percentual da percepção sobre as ações de incentivo para o desenvolvimento de monitoria/tutoria.	42
Figura 13. Percentual da prcepção sobre a oportunidade de participação na monitoria/tutoria.	43
Figura 14. Percentual da prcepção sobre a divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de monitoria/tutoria.	44
Figura 15. Percentual da percepção sobre as políticas de acompanhamento de projetos de pesquisa.	45
Figura 16. Percentual da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de pesquisa.	46

Figura 17. Percentual da percepção sobre a oportunidade de participação em iniciação científica.	47
Figura 18. Percentual da percepção em relação aos procedimentos de seleção de bolsistas de iniciação científica.....	48
Figura 19. Percentual da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de extensão.....	49
Figura 20. Percentual da percepção em relação à oportunidade de participação em atividades de extensão.....	50
Figura 21. Percentual da percepção da divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de extensão.....	51
Figura 22. Percentual da percepção em relação às políticas de assistência estudantil quanto ao processo de seleção.....	52
Figura 23. Percentual da percepção de incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer.	53
Figura 24. Percentual da percepção quanto à funcionalidade dos canais de comunicação.	54
Figura 25. Percentual da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos acadêmicos e administrativos.....	57
Figura 26. Percentual da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos de trabalho.	58
Figura 27. Percentual da percepção do incentivo da gestão à licença capacitação.....	59
Figura 28. Percentual da percepção do incentivo da gestão à qualificação <i>stricto e lato sensu</i>	60
Figura 29. Percentual da percepção do incentivo da gestão à capacitação oferecida pela própria Universidade.	61
Figura 30. Percentual da percepção quanto a compatibilidade entre a formação acadêmica e o cargo e/ou atividades desenvolvidas.....	62
Figura 31. Percentual da percepção quanto à agilidade de fluxos administrativos.....	63
Figura 32. Percentual da percepção quanto à representatividade da categoria nas instâncias deliberativas.....	64

Figura 33. Percentual da percepção quanto à participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias deliberativas.....	65
Figura 34. Percentual da percepção sobre as políticas de acessibilidade/mobilidade.....	67
Figura 35. Percentual da percepção sobre as políticas de atualização do acervo bibliográfico.....	68
Figura 36. Percentual da percepção sobre as condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos.....	69
Figura 37. Quantitativa da percepção sobre as condições de iluminação e segurança dos espaços físicos.....	70
Figura 38. Percentual da percepção sobre a funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais.....	71
Figura 39. Percentual da percepção sobre a disponibilidade de computadores e acesso à <i>internet</i>	72
Figura 40. Percentual da percepção sobre a disponibilidade de espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social.....	73
Figura 41. Consulta aos docentes sobre o conhecimento de plataforma TIC.....	97
Figura 42. Consulta aos docentes sobre a utilização de plataforma TIC.....	98
Figura 43. Formas virtuais de acesso de discentes de graduação a materiais de estudo.....	99
Figura 44. Disponibilidade dos discentes de graduação para realização de estudos na modalidade EaD.....	100
Figura 45. Formas virtuais de acesso de discentes de pós-graduação a materiais de estudo.....	101
Figura 46. Disponibilidade dos discentes de pós-graduação para realização de estudos na modalidade EaD.....	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Participação por categoria e ano-base considerando apenas o Campus Universitário de Rondonópolis (atual Universidade Federal de Rondonópolis).	21
Tabela 2. Quantitativo do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação externa de curso.	25
Tabela 3. Quantitativo do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação interna de curso.	26
Tabela 4. Quantitativo do grau de conhecimento das ações de gestão decorrentes das avaliações de curso.	27
Tabela 5. Quantitativo do grau de conhecimento das metas de planos de gestão ou do PDI.	28
Tabela 6. Quantitativo do grau de conhecimento dos trabalhos da CPA.	29
Tabela 7. Quantitativo da percepção das ações de inclusão e/ou responsabilidade social.	33
Tabela 8. Quantitativo da percepção das ações de sustentabilidade ambiental.	34
Tabela 9. Quantitativo da percepção de cumprimento da missão institucional.	35
Tabela 10. Quantitativo da percepção sobre a adequação do PPC.	40
Tabela 11. Quantitativo da percepção sobre políticas de apoio pedagógico e enfrentamento da evasão.	41
Tabela 12. Quantitativo da percepção sobre as ações de incentivo para o desenvolvimento de monitoria/tutoria.	42
Tabela 13. Quantitativo da percepção sobre a oportunidade de participação na monitoria/tutoria.	43
Tabela 14. Quantitativo da percepção sobre a divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de monitoria/tutoria.	44
Tabela 15. Quantitativo da percepção sobre as políticas de acompanhamento de projetos de pesquisa.	45

Tabela 16. Quantitativo da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de pesquisa.	46
Tabela 17. Quantitativo da percepção sobre a oportunidade de participação em iniciação científica.....	47
Tabela 18. Quantitativo da percepção em relação aos procedimentos de seleção de bolsistas de iniciação científica.....	48
Tabela 19. Quantitativo da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de extensão.....	49
Tabela 20. Quantitativo da percepção em relação à oportunidade de participação em atividades de extensão.....	50
Tabela 21. Quantitativo da percepção da divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de extensão.....	51
Tabela 22. Quantitativo da percepção em relação às políticas de assistência estudantil quanto ao processo de seleção.....	52
Tabela 23. Quantitativo da percepção de incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer.	53
Tabela 24. Quantitativo da percepção quanto à funcionalidade dos canais de comunicação.....	54
Tabela 25. Quantitativo da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos acadêmicos e administrativos.....	57
Tabela 26. Quantitativo da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos de trabalho.	58
Tabela 27. Quantitativo da percepção do incentivo da gestão à licença capacitação.....	59
Tabela 28. Quantitativo da percepção do incentivo da gestão à qualificação <i>stricto e lato sensu</i>	60
Tabela 29. Quantitativo da percepção do incentivo da gestão à capacitação oferecida pela própria Universidade.....	61
Tabela 30. Quantitativo da percepção quanto à compatibilidade entre a formação acadêmica e o cargo e/ou atividades desenvolvidas.....	62
Tabela 31. Quantitativo da percepção quanto à agilidade de fluxos administrativos.....	63

Tabela 32. Quantitativo da percepção quanto à representatividade da categoria nas instâncias deliberativas.....	64
Tabela 33. Quantitativo da percepção quanto à participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias deliberativas.	65
Tabela 34. Quantitativo da percepção sobre as políticas de acessibilidade/mobilidade.....	67
Tabela 35. Quantitativo da percepção sobre as políticas de atualização do acervo bibliográfico.	68
Tabela 36. Quantitativo da percepção sobre as condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos.....	69
Tabela 37. Quantitativo da percepção sobre as condições de iluminação e segurança dos espaços físicos.....	70
Tabela 38. Quantitativo da percepção sobre a funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais.	71
Tabela 39. Quantitativo da percepção sobre a disponibilidade de computadores e acesso à <i>internet</i>	72
Tabela 40. Quantitativo da percepção sobre a disponibilidade de espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social.	73
Tabela 41. Quantitativo e metragem das salas de aula da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.	74
Tabela 42. Quantitativo e metragem dos laboratórios da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.	74
Tabela 43. Quantitativo e metragem das áreas administrativas da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.....	75
Tabela 44. Quantitativo e metragem dos sanitários da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.	76
Tabela 45. Quantitativo e metragem das áreas de convivência da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.....	76
Tabela 46. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Planejamento e Avaliação Institucional com as respectivas variações no triênio.....	78

Tabela 47. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Planejamento e Avaliação Institucional.....	79
Tabela 48. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Desenvolvimento Institucional com as respectivas variações no triênio.....	80
Tabela 49. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Desenvolvimento Institucional.	81
Tabela 50. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Políticas Acadêmicas com as respectivas variações no triênio.	83
Tabela 51. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Políticas Acadêmicas.	85
Tabela 52. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Políticas de Gestão com as respectivas variações no triênio.	88
Tabela 53. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Políticas de Gestão.	90
Tabela 54. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Infraestrutura Física com as respectivas variações no triênio.	91
Tabela 55. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Infraestrutura Física.....	92

1. INTRODUÇÃO

A avaliação das instituições de ensino superior faz parte do **Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior** (SINAES) e tem por objetivo identificar o perfil e o significado da atuação destas instituições, pautando-se pelos princípios do respeito à identidade e à diversidade. O sistema de avaliação institucional é regulamentado pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004 – que instituiu o SINAES e estabeleceu a criação de Comissão Própria de Avaliação (CPA) em cada instituição de ensino superior, com atribuições de conduzir o processo de autoavaliação, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). O processo avaliativo divide-se em duas modalidades: avaliação externa e autoavaliação (interna), sendo esta última objeto deste relatório. A autoavaliação baseia-se nas diretrizes estabelecidas pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES).

1.1. Histórico da Instituição

A Universidade Federal de Rondonópolis (UFR), criada pela Lei nº 13.637 de 20 de março de 2018, está localizada no Estado de Mato Grosso (MT) – unidade federativa com 141 municípios e população estimada de pouco mais de 3,5 milhões de pessoas¹ – constituído dos biomas Amazônia, Cerrado e Pantanal os quais comportam importantes bacias hidrográficas do Brasil. É a segunda universidade pública federal criada em Mato Grosso. Sua história tem início em 1974, quando os habitantes da cidade de Rondonópolis pleitearam a criação de cursos de ensino superior junto à antiga Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT). Assim, em 31 de março de 1976, foi criado o Centro Pedagógico de Rondonópolis (CPR) vinculado a tal universidade. Com a divisão do Estado de Mato Grosso – efetivada em 1979 – o CPR foi

¹ População estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ano 2020.

incorporado à Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) que havia sido criada em 1970 com sede em Cuiabá. A partir de 1992 o CPR é transformado em Campus Universitário de Rondonópolis (CUR) da UFMT, tendo assim permanecido até 2018. A UFR possui 4 institutos/faculdades, 19 cursos de graduação e 6 programas de pós-graduação *stricto sensu* em nível de mestrado. Tem aproximadamente 4300 estudantes (graduação e pós-graduação *stricto sensu*) e soma 290 docentes efetivos² e 81 técnicos em seu quadro de servidores. Projeta-se como uma instituição que contribui com o desenvolvimento econômico regional, preocupada com a sustentabilidade, com a cultura e com a formação profissional de modo a respeitar e a atender as necessidades de Mato Grosso e da região Centro-Oeste, bem como das demais regiões do Brasil. Encontra-se em fase de transição institucional, tendo sido nomeada como universidade tutora a própria UFMT, da qual foi parte até 2018. Abaixo, a relação dos institutos/faculdades e seus respectivos cursos de graduação e programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Faculdade de Ciências Aplicadas e Políticas (FACAP)

- ✓ Administração (bacharelado)
- ✓ Ciências Contábeis (bacharelado)
- ✓ Ciências Econômicas (bacharelado)

Instituto de Ciências Agrárias e Tecnológicas (ICAT)

- ✓ Engenharia Agrícola e Ambiental (bacharelado)
- ✓ Engenharia Mecânica (bacharelado)
- ✓ Zootecnia (bacharelado)

- ✓ Mestrado em Engenharia Agrícola
- ✓ Mestrado em Gestão e Tecnologia Ambiental

² Além das 290 vagas de docentes efetivos em atividade, a UFR possui 24 cargos vagos.

Instituto de Ciências Exatas e Naturais (ICEN)

- ✓ Ciências Biológicas (bacharelado)
- ✓ Ciências Biológicas (licenciatura)
- ✓ Enfermagem (bacharelado)
- ✓ Matemática (licenciatura)
- ✓ Medicina (bacharelado)
- ✓ Sistemas de Informação (bacharelado)

- ✓ Mestrado em Biociências e Saúde
- ✓ Mestrado Profissional em Matemática em Rede Nacional

Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS)

- ✓ Biblioteconomia (bacharelado)
- ✓ Geografia (licenciatura)
- ✓ História (licenciatura)
- ✓ Letras – Língua Inglesa (licenciatura)
- ✓ Letras – Língua Portuguesa (licenciatura)
- ✓ Pedagogia (licenciatura)
- ✓ Psicologia (bacharelado)

- ✓ Mestrado em Educação
- ✓ Mestrado em Geografia

1.2. Sobre a Comissão Própria de Avaliação

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) prevista na Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, instituída pela Resolução nº 16 de 12 de agosto de 2020 do Conselho Universitário (CONSUNI) da UFR e nomeada pela Portaria nº III de 25 de janeiro de 2021 da Vice-Reitoria da UFR, constitui-se em órgão colegiado

permanente, de natureza deliberativa e normativa, no âmbito dos aspectos avaliativos (acadêmicos e administrativos) e tem por finalidade a implementação do processo interno de avaliação da Universidade, a sistematização e a prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES). A CPA é constituída por representantes de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil organizada, sendo vedada composição que privilegie a maioria absoluta de um dos segmentos. O desenvolvimento de suas atividades dá-se autonomamente em relação ao CONSUNI e aos demais órgãos colegiados da UFR.

1.3. Planejamento Estratégico de Avaliação

A autoavaliação institucional segue rotinas e processos estabelecidos pela CPA a partir do mês de abril de cada ano, findando com a entrega do relatório parcial e/ou integral no mês de março do ano seguinte. Em 2020, a UFR adotou como planejamento estratégico de avaliação o estabelecido pela UFMT, haja vista que até então o processo avaliativo estava vinculado a esta Universidade (a CPA da UFR foi instituída em agosto de 2020). Durante o período de transição, a dinâmica dos trabalhos e a forma de condução do processo avaliativo foram similares aos adotados pela UFMT.

Quanto ao planejamento, destacamos, dentre outras, as seguintes ações: mapeamento de todas as ações acadêmicas desenvolvidas pela instituição; análise do conjunto dessas ações e suas finalidades em consonância com a missão e com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); identificação das causas dos problemas e das deficiências apresentadas pelas unidades acadêmicas e administrativas; fortalecimento das relações de cooperação e de trabalho profissional entre os diversos atores institucionais; melhoria da consciência pedagógica dos corpos docente, técnico e discente da Instituição; efetivação de vínculo da instituição com a

comunidade mato-grossense e regional; estudo da relevância científica e social das atividades propostas no PDI e seus resultados; prestação de contas à sociedade sobre as ações e políticas propostas pela Universidade.

A autoavaliação é um processo cíclico, criativo e renovador de **análise**, **interpretação** e **síntese** das dimensões abordadas que definem a instituição.

1.4. Sobre o Relatório

Este relatório orienta-se na Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 65 de 09 de outubro de 2014 e é apresentado em sua **versão integral**³. Contempla o processo avaliativo referente ao ano de 2020, e discute o conteúdo relativo aos dois relatórios parciais anteriores (anos de 2018 e de 2019), explicitando uma análise global em relação ao PDI e a todos os eixos do instrumento avaliativo, de acordo com as atividades acadêmicas e de gestão. Apresenta, ainda, uma lista de ações de melhoria à Universidade.



Figura 1. Vista aérea da Universidade Federal de Rondonópolis.

³ Apresenta dados coletados no triênio 2018-2020.

2. METODOLOGIA

A metodologia adotada no processo de autoavaliação constituiu-se de elaboração de instrumentos de coleta de dados e aplicação dos mesmos junto aos segmentos docente, técnico e discente, contemplando cinco eixos: *Planejamento e Avaliação Institucional; Desenvolvimento Institucional; Políticas Acadêmicas; Políticas de Gestão; Infraestrutura Física*. A pesquisa foi exploratória, de caráter não obrigatório, e contou com a participação de todos os segmentos da comunidade acadêmica. Foi divulgada nos canais oficiais da UFR bem como em suas redes sociais oficiais. Tanto a metodologia quanto às questões aplicadas foram similares às dos dois anos anteriores, o que possibilitou uma análise evolutiva no triênio. Simultaneamente, foi realizada a sensibilização da comunidade acadêmica através dos canais de comunicação da UFR e reuniões *virtuais* (devido a pandemia da COVID-19) com os gestores, para que auxiliassem na divulgação. A metodologia adotada, como já observado, considerou o planejamento de autoavaliação do triênio adotada pela UFMT, haja vista que nos dois últimos anos-base, a coleta e/ou análise de dados se deu no escopo desta universidade tutora.

O processo de autoavaliação da UFR concebe a avaliação como educativa, na intenção de formar uma cultura de avaliação na instituição. Dessa forma, entende que a comunidade universitária como um todo, bem como a comunidade externa, devem avaliar o desenvolvimento institucional e a efetivação dos resultados das suas ações, programas, projetos e práticas administrativas e acadêmicas, vinculadas ao PDI. A avaliação participativa é observada na metodologia do processo de autoavaliação.

2.1. Instrumentos de Coleta de Dados

Os dados da comunidade interna foram coletados através da plataforma *Google⁴ Formulários* vinculada à conta institucional da UFR. Assim, para participar, era necessário estar conectado à conta de e-mail institucional, evitando assim que terceiros participassem ou que uma pessoa enviasse duas ou mais respostas distintas. Em nenhum momento houve qualquer tipo de identificação dos participantes. Os formulários também identificavam cada uma das categorias (docente, técnico e discente). As questões foram formuladas levando em conta as dez dimensões estabelecidas pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, agrupadas de modo a compor cada um dos cinco eixos citados no início deste capítulo, em conformidade com a Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 65 de 09 de outubro de 2014. Cada formulário trouxe questões que também levaram em conta, além das questões gerais, as especificidades da categoria consultada.

Para operacionalizar o instrumento foi realizado um trabalho conjunto entre CPA, Vice-Reitoria e Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação e Multimeios da UFR. Foram disponibilizados questionários virtuais de pesquisa no sítio eletrônico da UFR e em suas redes sociais oficiais, para coleta de dados sobre a percepção dos respondentes sobre a execução de ações e condições de oferta relativas aos eixos já citados. Houve a sensibilização da comunidade acadêmica através dos canais de comunicação da UFR para participação de tal pesquisa autoavaliativa.

2.2. Público-Alvo

A pesquisa do processo autoavaliativo foi aplicada a cada um dos segmentos da comunidade interna – docentes, técnicos e discentes – tendo

⁴ A UFR possui parceria com a empresa Google e disponibiliza à comunidade acadêmica o produto *G Suite for Education*.

em consideração o ano-base 2020. Não foi aplicada ao público externo devido a situação atípica referente a pandemia da COVID-19.

Categoria	Pesquisa Ano-base 2020	Pesquisa⁵ Ano-base 2018
Docente	38%	48%
Técnico	28%	26%
Discente	3%	17%

Tabela 1. Participação por categoria e ano-base considerando apenas o Campus Universitário de Rondonópolis (atual Universidade Federal de Rondonópolis).

2.3. Técnicas de Análise dos Dados

A coleta de dados foi organizada em uma escala de quatro posições com alternativa de o participante indicar não saber responder, sempre com resposta única. Esta escolha foi a estabelecida na última pesquisa realizada pela CPA da UFMT (ano-base 2018). O modelo utilizado foi o de **escala ordinal**, conforme abaixo.

- Insuficiente.
- Suficiente.
- Muito bom.
- Excelente.
- Não sei responder.

Os dados também foram agregados em duas categorias (assim como o relatório parcial ano-base 2018/2019), da maneira abaixo. Para a análise dos dados qualitativos foram apresentadas a **contagem**, acompanhada de seu respectivo valor percentual.

⁵ No relatório 2019 a CPA da UFMT utilizou os dados da pesquisa aplicada em 2018.

- Negativa: insuficiente ou não sei responder.
- Positiva: excelente, muito bom ou suficiente.

3. DESENVOLVIMENTO

O processo autoavaliativo institucional considera **dez dimensões** – estabelecidas pela Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004 – distribuídas nos **cinco eixos** tratados neste capítulo. Conforme estabelecido no PDI, o objetivo último da avaliação interna é a melhoria da qualidade da oferta e do desenvolvimento das atividades-fim da Instituição, no cumprimento da sua missão. Assim, o processo de autoavaliação institucional ao mesmo tempo que aponta as potencialidades e fragilidades da instituição, visa também a compreender o significado do conjunto de suas atividades e a percepção da comunidade acadêmica e comunidade externa quanto ao seu desenvolvimento e ao papel social da UFR. Participaram da pesquisa de autoavaliação institucional 111 docentes, 23 técnicos e 107 discentes.

3.1. Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional

O eixo de Planejamento e Avaliação Institucional trata os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional. Dessa forma, foram verificados os conhecimentos sobre os processos avaliativos e o planejamento institucional, por meio do levantamento das informações referentes às avaliações externa de cursos de graduação realizadas pelo Ministério da Educação, as avaliações internas dos cursos, as metas do PDI, os trabalhos desenvolvidos pela CPA e as ações da gestão em decorrência das avaliações de curso. Referência: Artigo 3º da Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004.

Dimensão VIII – Planejamento e Avaliação.

Conforme o estabelecido no PDI, a avaliação institucional da UFR faz parte da estratégia de gestão. As ações e tomadas de decisão são, por princípio institucional, pautadas na democracia, na ética, na busca de equidade e na aceitação da pluralidade. É nesse sentido que a avaliação institucional se torna um instrumento do planejamento, ao possibilitar a expressão e manifestação dos diversos partícipes da comunidade

acadêmica, quanto aos rumos da gestão e organização acadêmica. O objetivo da avaliação institucional, ao dar voz aos diversos atores presentes no âmbito acadêmico, é enriquecer a compreensão de nossas fragilidades e possibilidades, frente ao cenário regional e nacional e subsidiar tomadas de decisões, proporcionar o redimensionamento e a reorganização dos procedimentos administrativos, em função do objetivo maior proposto em sua missão institucional, alicerçados no PDI.

O alinhamento da avaliação com o planejamento institucional se verifica em várias camadas de atuação: na presença da avaliação, como fase no planejamento de curto prazo das unidades administrativas, na organização da autoavaliação institucional, através da CPA e na criação de unidades no organograma institucional que trabalham diretamente com a avaliação de cursos, sistematização e estudos de indicadores de qualidade, produzidos tanto pelas avaliações externas do MEC, como internamente, a partir da interface de diferentes bases de dados.

É com um viés democrático que a avaliação institucional se coaduna em uma proposta de Universidade aberta à interação com a comunidade e se apresenta numa perspectiva dialógica de desenvolvimento e atuação, abrangendo todos os segmentos envolvidos na efetivação dos resultados institucionais. Portanto, a autoavaliação é educativa e encaminha para o desenvolvimento da autoconsciência das potencialidades, fraquezas, desafios atuais e metas, em relação às práticas administrativas e acadêmicas, aplicadas na execução das políticas instituídas no PDI.

3.1.1. Grau de conhecimento dos indicadores de avaliação externa de curso⁶ realizada pelo MEC (Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE, Conceito Preliminar de Curso - CPC, Índice Geral de Cursos - IGC):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	13	38	30	21	9	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	15	37	24	8	23	107

Tabela 2. Quantitativo do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação externa de curso.

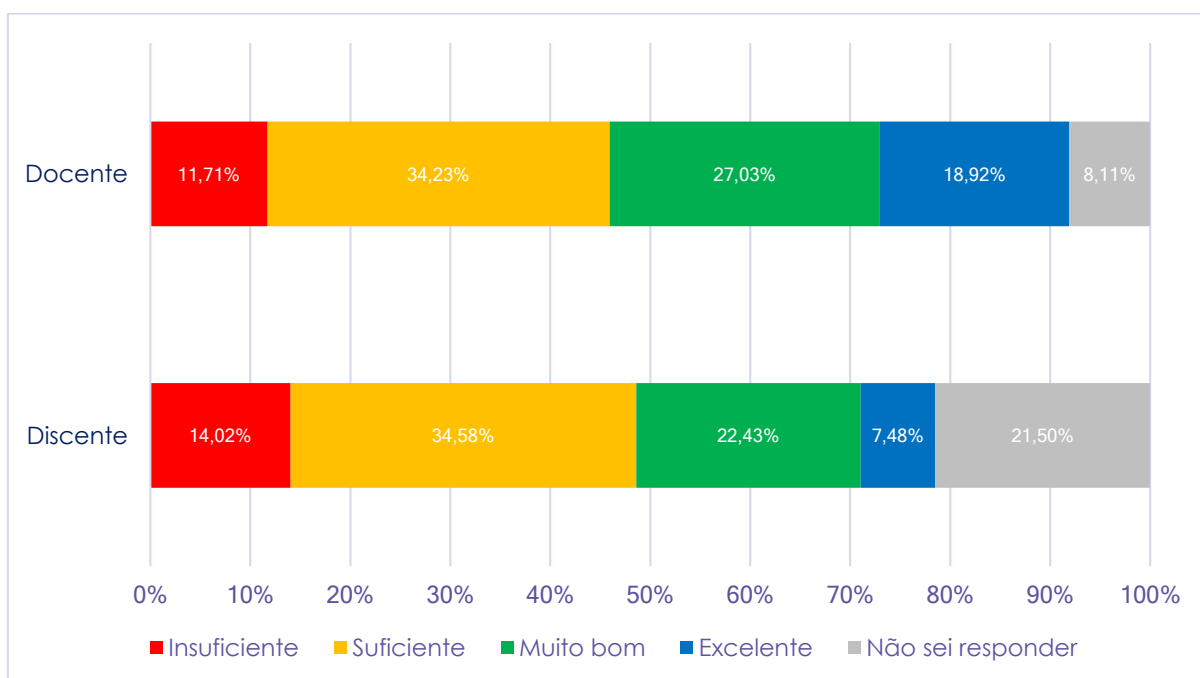


Figura 2. Percentual do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação externa de curso.

⁶ Considerando o curso ao qual o consultado se encontra vinculado.

3.1.2. Grau de conhecimento dos indicadores de avaliação interna de curso⁷ (autoavaliação) realizada pela unidade acadêmica no âmbito do curso:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	17	33	31	19	11	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	16	39	27	10	15	107

Tabela 3. Quantitativo do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação interna de curso.

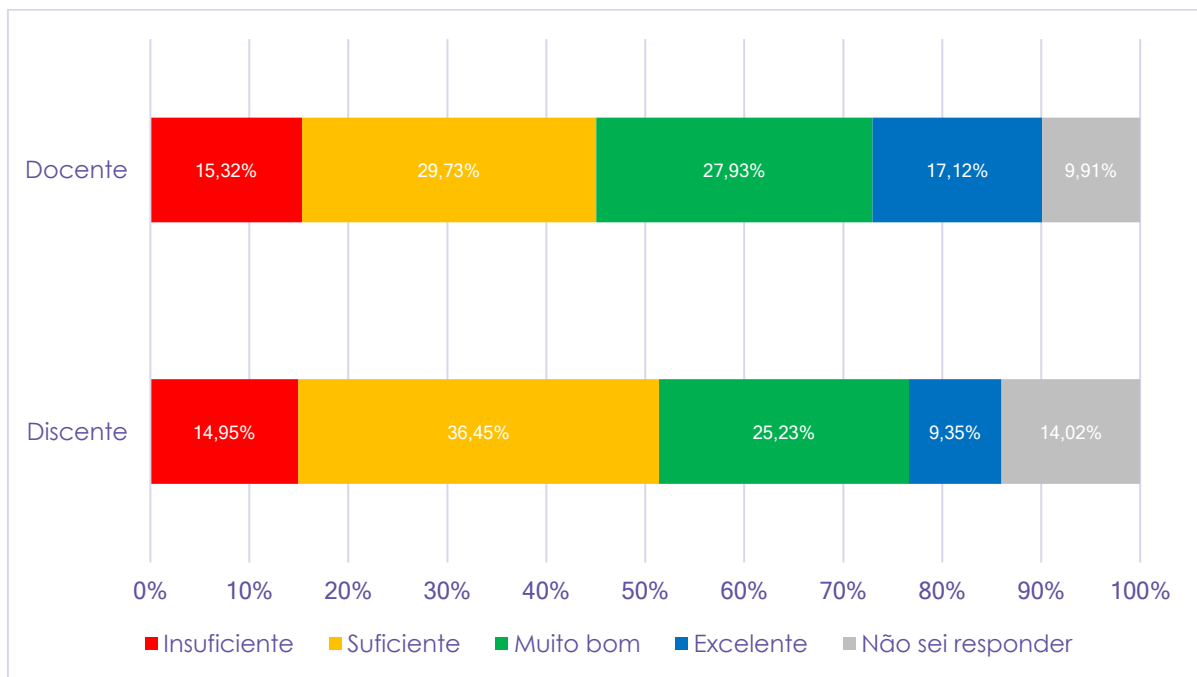


Figura 3. Percentual do grau de conhecimento dos indicadores de avaliação interna de curso.

⁷ Considerando o curso ao qual o consultado se encontra vinculado.

3.1.3. Grau de conhecimento das ações de gestão (coordenação, diretoria e reitoria) decorrentes das avaliações de curso (externa e interna):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	26	44	20	14	7	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	24	33	26	11	13	107

Tabela 4. Quantitativo do grau de conhecimento das ações de gestão decorrentes das avaliações de curso.

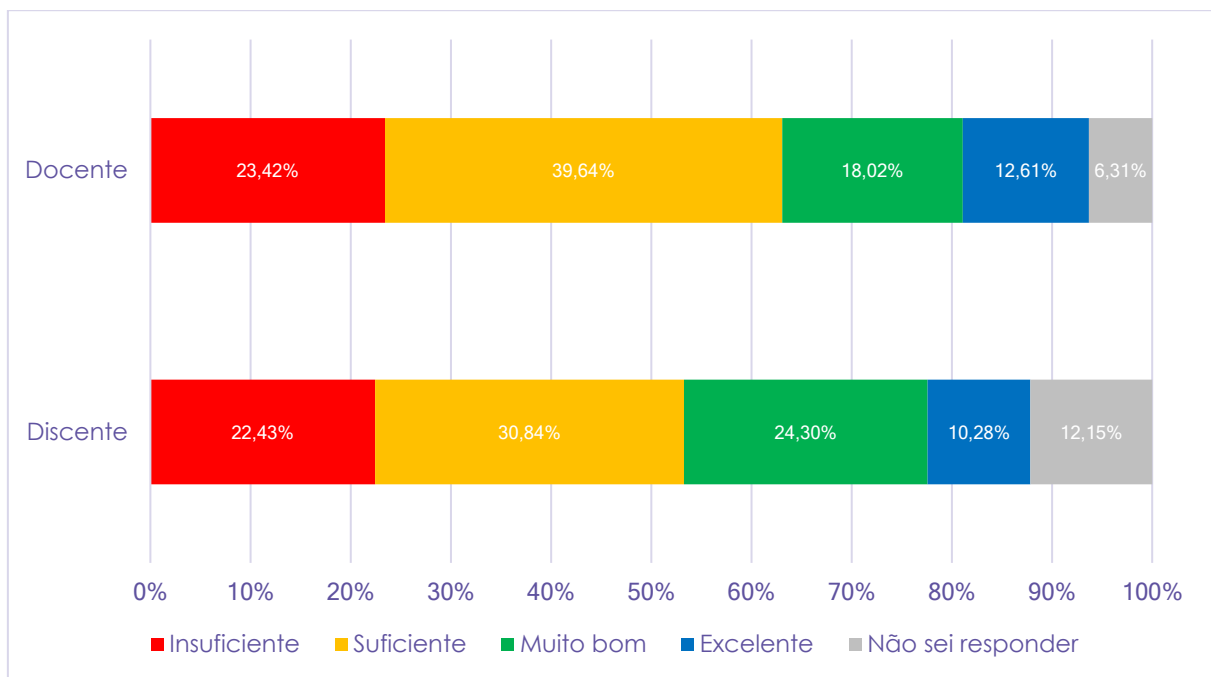


Figura 4. Percentual do grau de conhecimento das ações de gestão decorrentes das avaliações de curso.

3.1.4. Grau de conhecimento das metas constantes nos Planos Anuais de Gestão ou no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	32	48	15	8	8	111
Técnico	8	9	2	1	3	23
Discente	31	33	16	3	24	107

Tabela 5. Quantitativo do grau de conhecimento das metas de planos de gestão ou do PDI.

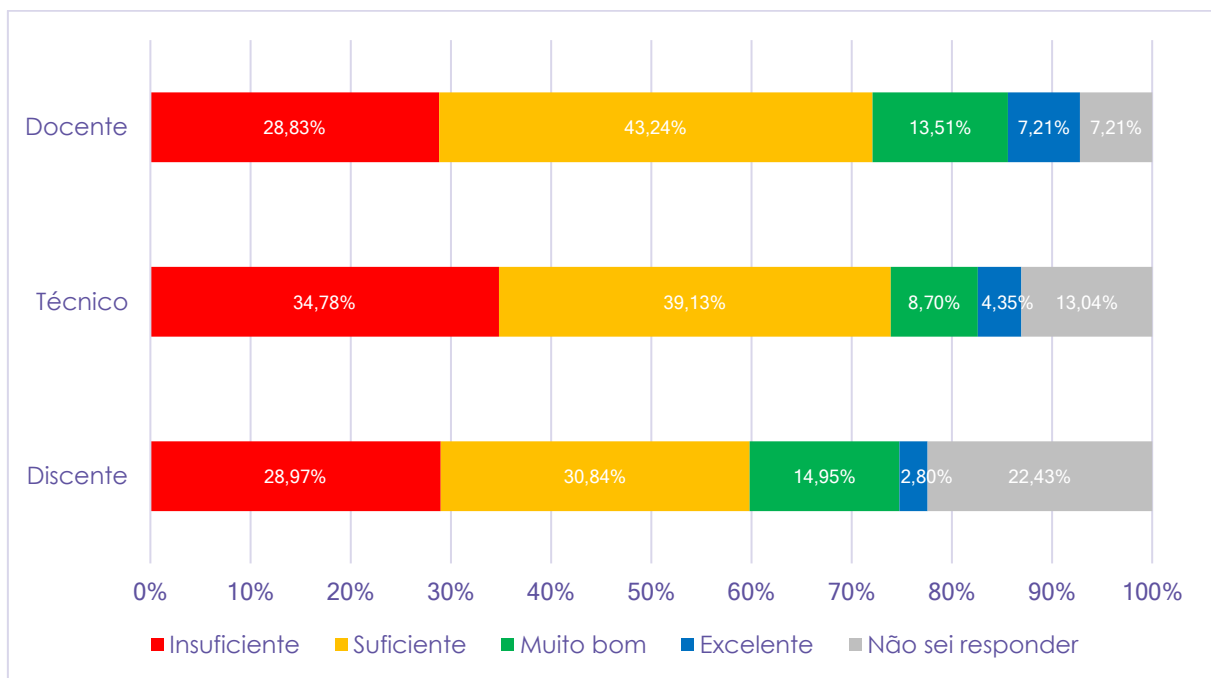


Figura 5. Percentual do grau de conhecimento das metas de planos de gestão ou do PDI.

3.1.5. Grau de conhecimento dos trabalhos desenvolvidos pela Comissão Própria de Avaliação (CPA):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	51	36	9	7	8	111
Técnico	9	7	3	1	3	23
Discente	32	33	18	3	21	107

Tabela 6. Quantitativo do grau de conhecimento dos trabalhos da CPA.

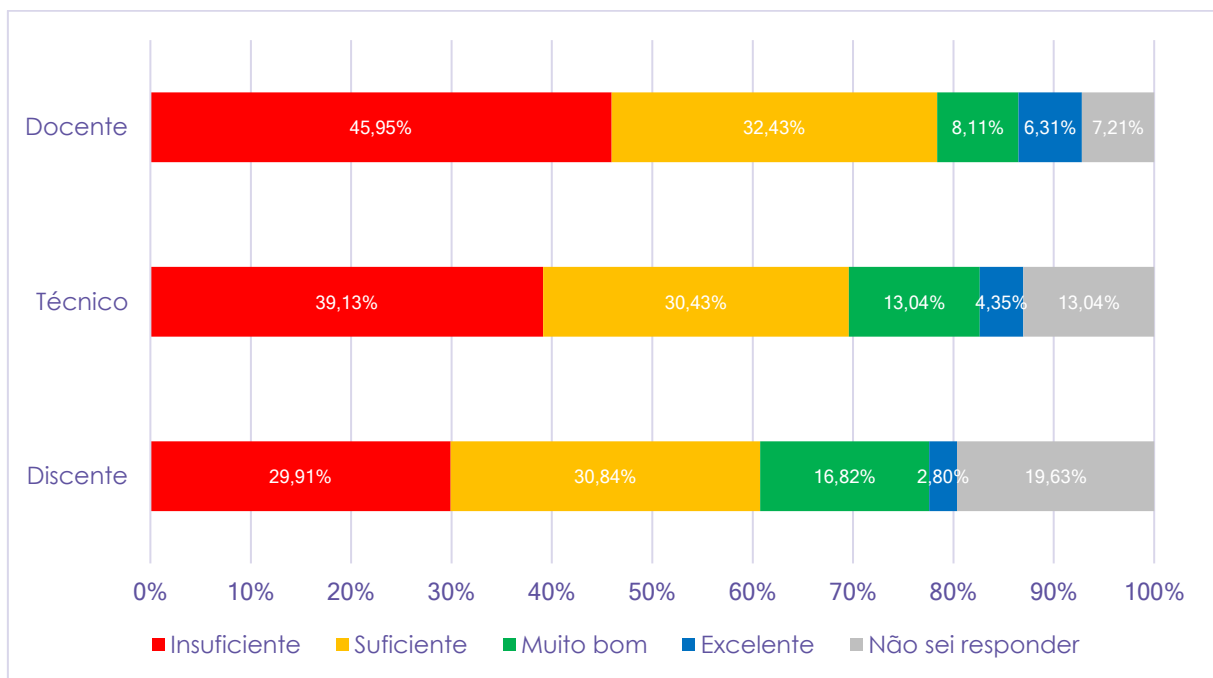


Figura 6. Percentual do grau de conhecimento dos trabalhos da CPA.

3.2. Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional

O eixo de Desenvolvimento Institucional aborda a missão e o PDI, a responsabilidade social da UFR e especialmente a contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural. Referência: Artigo 3º da Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004).

Dimensão I – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Dimensão III – Responsabilidade Social da Instituição.

O PDI considera como missão persistente formar e qualificar profissionais nas diferentes áreas, produzir conhecimentos e inovações tecnológicas e científicas que contribuam significativamente para o desenvolvimento regional e nacional. A partir dessa premissa, configura-se eixo condutor para o processo de avaliação, tanto interna como externa, tomado como base para avaliação crítica e participativa da sociedade sobre a consecução dos objetivos e metas propostos e executados a cada ano. O PDI é um documento construído coletiva e democraticamente, pois conta com a participação de toda a comunidade acadêmica, o que o torna não apenas um documento coletivo, mas um projeto de Universidade participativa. Os planos, programas e projetos estão alicerçados no compromisso social, de forma que toda ação – tanto administrativa quanto acadêmica – transversaliza a missão e os valores presentes no PDI.

Para o bom desenvolvimento institucional, a autoavaliação propõe-se a contribuir na construção de uma totalidade integrada que permite a autoanálise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais efetivamente realizadas, visando a melhoria da qualidade acadêmica. Mede-se o quanto a instituição desenvolveu-se, como também a qualidade dos acertos, as dificuldades encontradas nesse processo de desenvolvimento e, ainda, quanto falta percorrer para consolidação das intenções e proposições institucionais estabelecidas.

Investigou-se na pesquisa de campo o Desenvolvimento Institucional considerando o cumprimento da missão da UFR presente no PDI, articulado às

ações de responsabilidade social no que tange à Inclusão social, desenvolvimento econômico e social, defesa do meio ambiente e promoção cultural e artística.

A responsabilidade social universitária é intrínseca à ideia de Universidade como instituição educacional concebida como bem público e, como tal, a UFR insere-se no processo de desenvolvimento da sociedade como um ente estratégico de produção e divulgação de saberes comprometidos com a resolução de problemas sociais, tanto no que concerne à comunidade universitária, quanto à região em que está inserida, bem como ao país e à sociedade global. Quanto maior for a articulação de suas unidades, dos diversos setores e atores envolvidos na organização administrativa e acadêmica, em um projeto de desenvolvimento social equitativo e sustentável, maior tende a ser o comprometimento com a responsabilidade social de um modo geral.

Considera-se que a capacidade de promover mudanças na sociedade está diretamente relacionada ao estímulo e promoção de valores éticos e de senso crítico na comunidade universitária. Assim, ao assumir sua responsabilidade social, a universidade incumbe-se, também, do compromisso com a formação das futuras gerações. Na UFR, a responsabilidade social não se manifesta apenas no cumprimento de dispositivos legais, mas nos princípios que moldam seu perfil e lhe dá identidade e ainda no planejamento de ações que pressupõem a compreensão da educação como bem público. Ainda em relação à responsabilidade social, destaca-se a criação do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão, comprometido em tornar acessível o ensino, pesquisa e extensão a todos de maneira mais inclusiva possível.

A preocupação com um projeto de sociedade sustentável está presente na política e no plano de sustentabilidade ambiental institucional, tanto quanto na responsabilidade com esse tipo de desenvolvimento, presente no fomento de convênios e acordos para a pesquisa e a produção de conhecimento nessa temática, bem como na representação e posicionamento político da UFR, à frente de várias entidades de

representação de classe e de movimentos sociais, na defesa da preservação do meio ambiente e ocupação justa e socialmente sustentável dos espaços geográficos.

3.2.1. Percepção das ações de inclusão e/ou responsabilidade social da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	28	33	19	14	17	111
Técnico	4	6	7	0	6	23
Discente	18	45	24	10	10	107

Tabela 7. Quantitativo da percepção das ações de inclusão e/ou responsabilidade social.

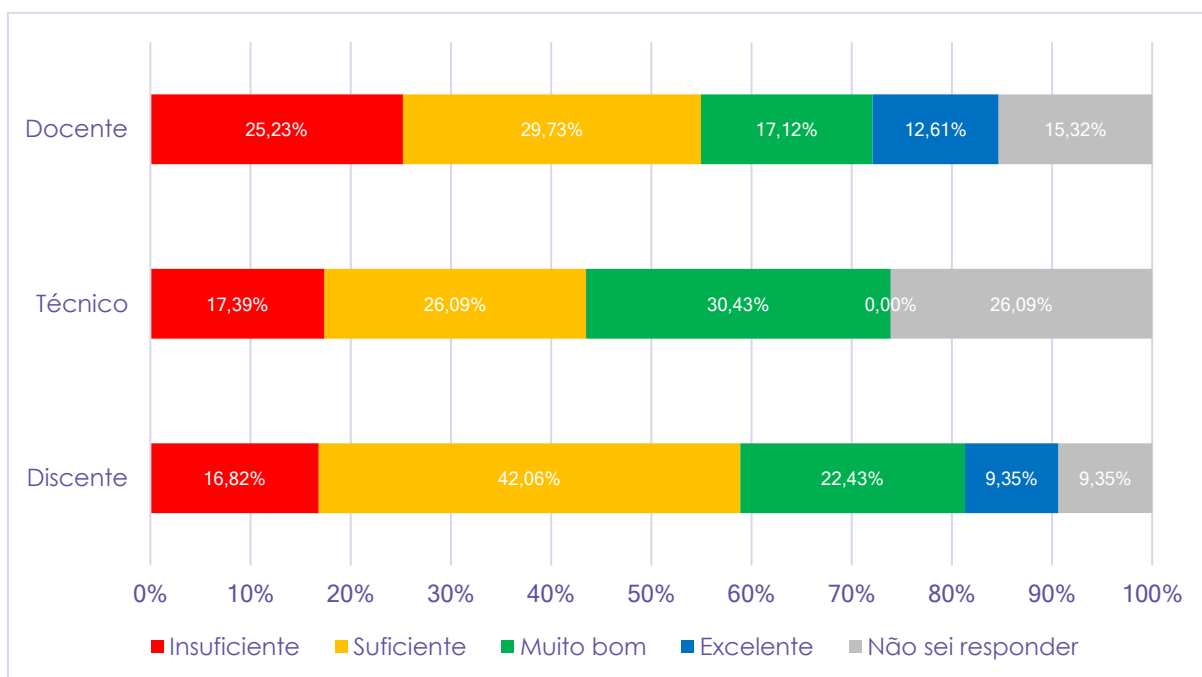


Figura 7. Percentual da percepção das ações de inclusão e/ou responsabilidade social.

3.2.2. Percepção das ações de sustentabilidade ambiental da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	36	27	13	9	26	111
Técnico	4	7	5	1	6	23
Discente	14	39	24	10	20	107

Tabela 8. Quantitativo da percepção das ações de sustentabilidade ambiental.

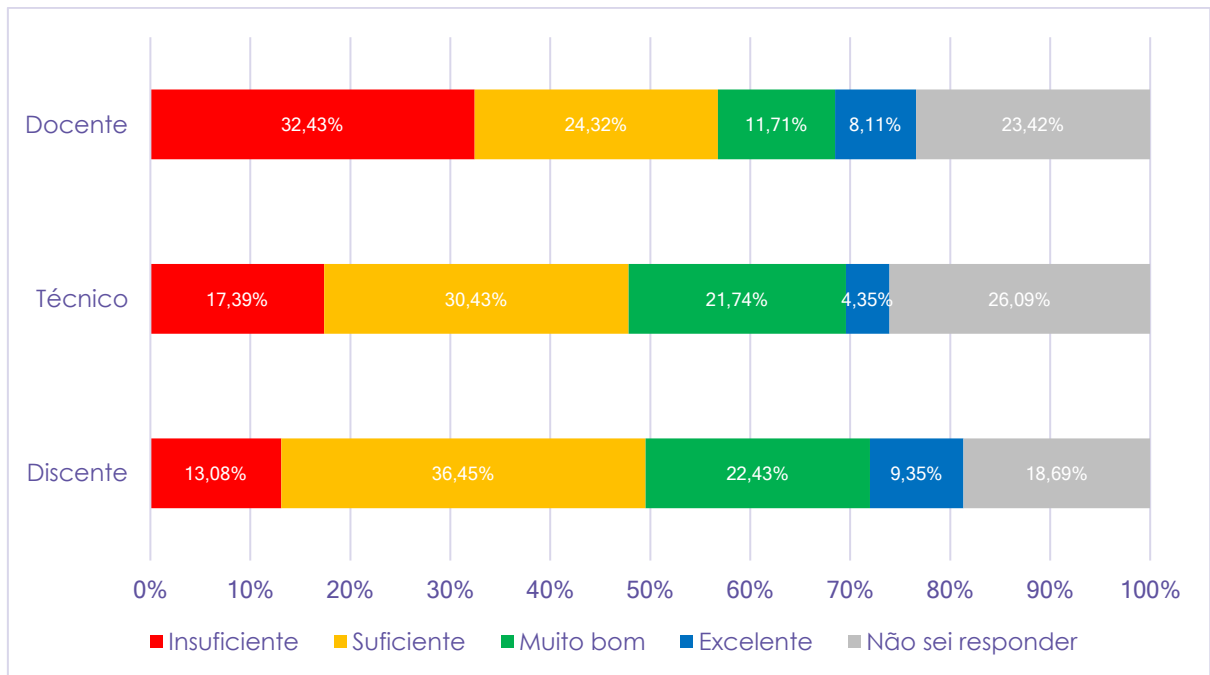


Figura 8. Percentual da percepção das ações de sustentabilidade ambiental.

3.2.3. Percepção das ações da Universidade frente ao cumprimento de sua missão institucional de formação de recursos humanos para o desenvolvimento regional:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	23	37	31	10	10	111
Técnico	1	5	12	1	4	23
Discente	12	36	25	18	16	107

Tabela 9. Quantitativo da percepção de cumprimento da missão institucional.

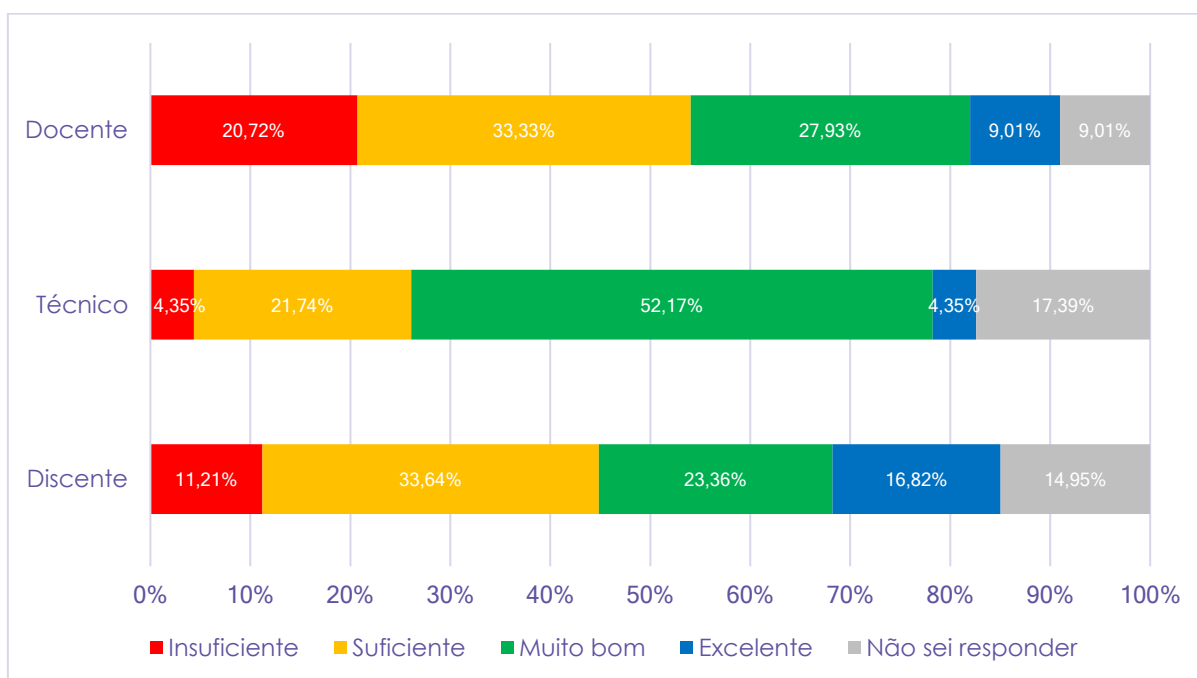


Figura 9. Percentual da percepção de cumprimento da missão institucional.

3.3. Eixo 3 – Políticas Acadêmicas

O eixo de Políticas Acadêmicas trata das políticas para o ensino (graduação e pós-graduação), para a pesquisa e para a extensão, e ainda da relação da comunicação com a sociedade e das políticas de atendimento aos estudantes. Neste contexto, foram avaliados a percepção sobre a atualização de Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC) de graduação, o apoio institucional ao desenvolvimento e acompanhamento de projetos de pesquisa, extensão e monitoria/tutoria, o incentivo institucional e oportunidade de participação nos mesmos, o processo de seleção para destinação de bolsas iniciação científica, extensão, monitoria/tutoria e do programa de assistência estudantil, os canais de comunicação da UFR, as políticas institucionais de apoio pedagógico no auxílio da aprendizagem e no enfrentamento à evasão e o incentivo à participação de eventos culturais, artísticos e de lazer oferecidos pela UFR. Referência: Artigo 3º da Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. **Dimensão II – Políticas para o Ensino (Graduação e Pós-Graduação), a Pesquisa e a Extensão** e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, às bolsas de pesquisa, de monitoria, de tutoria e demais modalidades. **Dimensão IV – Comunicação com a Sociedade. Dimensão IX – Política de Atendimento aos Discentes.**

O Ensino assume um caráter humanista e generalista da graduação, sem descuidar do rigor científico-acadêmico, de modo a formar egressos capazes de atuação profissional competente, comprometida com a cidadania ética e a sustentabilidade socioambiental, autônomos e conscientes de sua responsabilidade na construção de uma sociedade mais igualitária e justa. Dessa forma, se articula à responsabilidade social da UFR. A preparação dos egressos para o mundo do trabalho deve visar a qualificação profissional, na expectativa de superação de carências e suprimento de necessidades econômicas, culturais e de melhoria da qualidade de vida, podendo gerar não somente capital econômico, mas capital cultural e social. Ainda, há o compromisso com a defesa da escola pública em todos os níveis,

apoio à melhoria da qualidade da educação da escola básica pública, sobretudo mediante colaboração mútua e constante dos cursos de licenciaturas com as redes públicas de ensino e o comprometimento com o sucesso acadêmico com quem ingressa na Universidade por meio de políticas afirmativas. O compromisso social verifica-se pelo número expressivo de vagas de acesso por cotas de ações afirmativas e nos programas de acompanhamento, de incentivo à permanência e de acolhimento desenvolvidos pela UFR.

O papel da Pesquisa e da Pós-Graduação configura-se não apenas como produção científica e técnica, mas entende que sua presença deve causar efeitos positivos na formação e no desenvolvimento qualitativo da região, os quais não podem ser expressos somente na melhoria dos índices e em dados estatísticos, mas na materialização de sua relevância social. Um indicativo da inserção e da relevância social pode ser expresso na conexão entre os programas de pós-graduação e as escolas de Educação Básica da região. Outro indicativo é a formação de profissionais altamente especializados para atuarem em áreas estratégicas para o desenvolvimento econômico socialmente justo e ambientalmente sustentável, da conservação e preservação de seus biomas naturais, com suas respectivas riquezas da fauna, da flora e mineral, bem como do reconhecimento e da difusão cultural dos diferentes grupos sociais. Mais um indicativo de inserção é a realização de ações conjuntas entre os programas de pós-graduação e os movimentos sociais populares, implicando em políticas afirmativas para o acesso, permanência e sucesso de grupos sociais tradicionalmente ausentes da universidade em virtude de desigualdades sociais e normalizações culturais. A inserção implica, ainda, em transferência de tecnologia para o desenvolvimento da economia solidária, da agroecologia e da produção de alimentos em larga escala, mas com responsabilidade sócio e ambientalmente orientadas.

As pesquisas desenvolvidas em parceria com o setor produtivo, com o intuito de gerar produtos e bens com impacto econômico regional e nacional, promovendo o desenvolvimento sustentável, o empreendedorismo e o

enfrentamento às desigualdades sociais também estão alinhadas ao compromisso social institucional.

A Extensão possui o papel de fomentar a interação e a interlocução, em via de mão dupla, entre a universidade e a sociedade. Nesta perspectiva, a responsabilidade social manifesta-se no desenvolvimento de programas e projetos culturais, esportivos e de interação, que, ao socializar o conhecimento produzido academicamente, enriquecem-se com o impacto e resposta social frente ao diálogo de saberes. Neste sentido, o apoio à produção artística e cultural e a defesa do patrimônio e memória cultural, também são funções sociais assumidas pela Universidade e que se manifestam em diversas ações e espaços institucionais, como teatros, auditórios, formação do Coral Universitário e do Núcleo da Terceira Idade, bem como em diversos projetos de extensão que promovem o ensino e o acesso a bens culturais do município, região e do próprio país. O esporte e a vivência estudantil, estimulados por ações e espaços de práticas desportivas, também contribuem para a inserção social da comunidade interna e externa da UFR.

A inclusão, acessibilidade e sustentabilidade socioambiental também são focos de ações institucionais para a realização de seu papel social através das políticas acadêmicas. A política de inclusão institucionalizada, com o enfrentamento das diversas impossibilidades de acessibilidade, seja atitudinal, metodológica, digital, comunicacional, arquitetônica ou pedagógica, demonstra o comprometimento com o respeito à diversidade e o combate às diversas formas de discriminação.

Destacam-se dentre as políticas para o ensino de graduação o projeto *Formação Complementar Docente para o Ensino Remoto* e o projeto *Acolhida Digital Discente* (ambos muito úteis no período da pandemia da COVID-19), bem como a promoção de diversos cursos sobre Ambientes Virtuais de Aprendizagem e parcerias para utilização de ferramentas para o ensino remoto.

Cumprindo o estabelecido no PDI, vale destacar que a Universidade encontra-se em processo de normatização da curricularização da extensão

no âmbito dos cursos de graduação e a criação de seu Projeto Político Institucional (PPI).

Quanto às políticas para a pesquisa e para a pós-graduação, a Universidade tem realizado no período de transição institucional a elaboração de instruções normativas, minutas e resoluções, a elaboração do Cadastro de Informações Institucionais (CADI) da UFR no Diretório de Instituições do CNPq, a elaboração do cadastro no Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil DGP/CNPq, o cadastro de grupos de pesquisas da UFR, a implantação do Programa Institucional de Iniciação Científica e de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação da UFR (composto por comitês e comissões internas e externas), a composição de comitê assessor de pós-graduação, pesquisa e inovação tecnológica composto por professores das diferentes áreas de conhecimento do CNPq, a composição do comitê externo do Programa de Iniciação Científica composto por professores doutores, na maioria bolsistas em produtividade em pesquisa das diferentes áreas de conhecimento do CNPq, envolvendo várias instituições de ensino superior, a celebração do termo de cooperação técnica para bolsas de iniciação científica e tecnológica junto à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Mato Grosso (FAPEMAT), dentre outras ações, as quais destacamos as afirmativas para estudantes que ingressam no ensino superior da UFR por meio da modalidade de renda dentro da Política de Ações Afirmativas (Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012) e/ou assistidos pelo Programa Nacional de Assistência Estudantil (Pnaes) da Supervisão de Assistência Estudantil da UFR. Destaca-se ainda o registro da UFR como Instituição de Ciência e Tecnologia na Secretaria Estadual de Ciência, Tecnologia e Inovação de Mato Grosso, a criação da vitrine tecnológica da UFR, a criação do portfólio tecnológico da UFR, a criação do espaço de inovação da UFR para a futura *webrádio* e a elaboração de edital para apoio à criação de Empresa Junior na UFR.

3.3.1. Atualização, inovação e compatibilidade do Projeto Pedagógico de Curso (PPC) com o mercado de trabalho:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	17	39	27	25	3	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	20	39	26	11	11	107

Tabela 10. Quantitativo da percepção sobre a adequação do PPC.

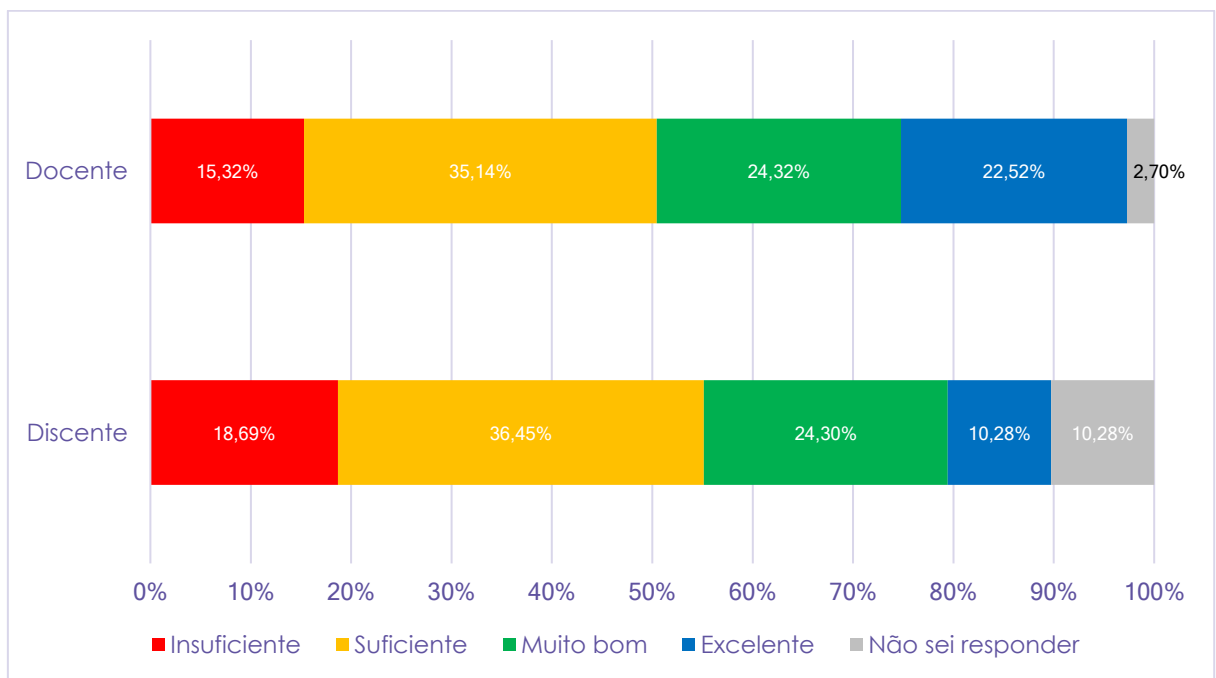


Figura 10. Percentual da percepção sobre a adequação do PPC.

3.3.2. Percepção em relação às políticas institucionais de apoio pedagógico no auxílio da aprendizagem e no enfrentamento de evasão estudantil (monitoria e tutoria):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	41	38	21	6	5	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	28	41	22	8	8	107

Tabela 11. Quantitativo da percepção sobre políticas de apoio pedagógico e enfrentamento da evasão.

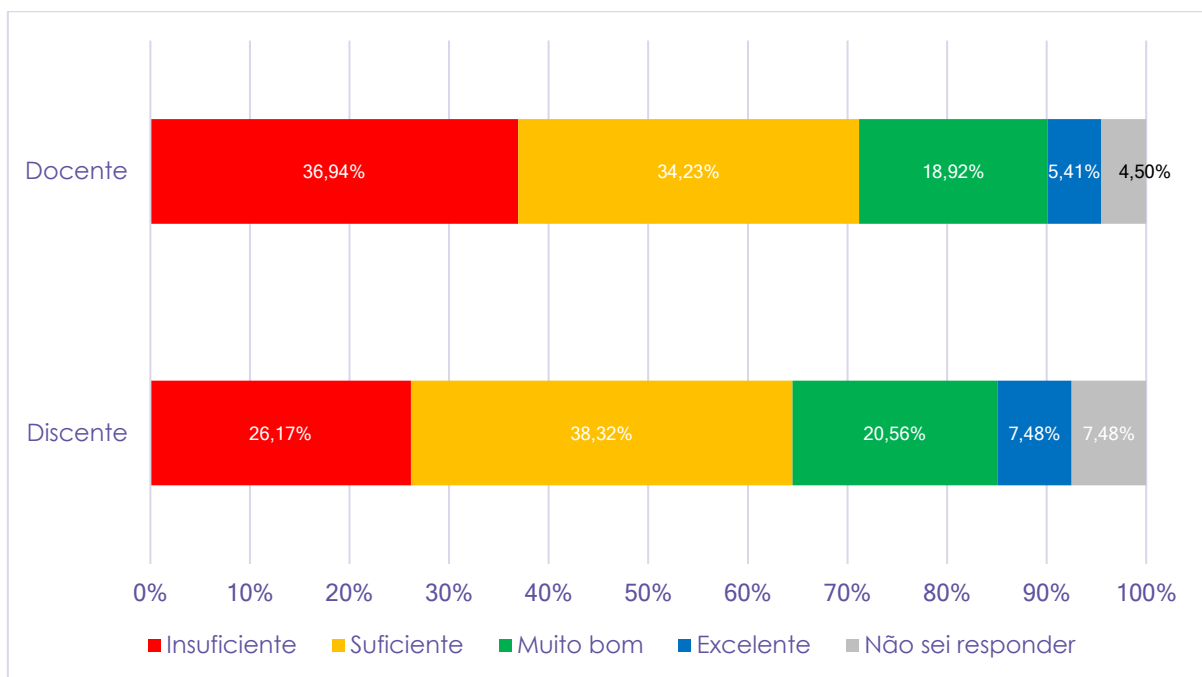


Figura 11. Percentual da percepção sobre políticas de apoio pedagógico e enfrentamento da evasão.

3.3.3. Percepção em relação às ações de incentivo institucional para o desenvolvimento de monitoria/tutoria:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	33	41	19	10	8	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	22	42	23	6	14	107

Tabela 12. Quantitativo da percepção sobre as ações de incentivo para o desenvolvimento de monitoria/tutoria.

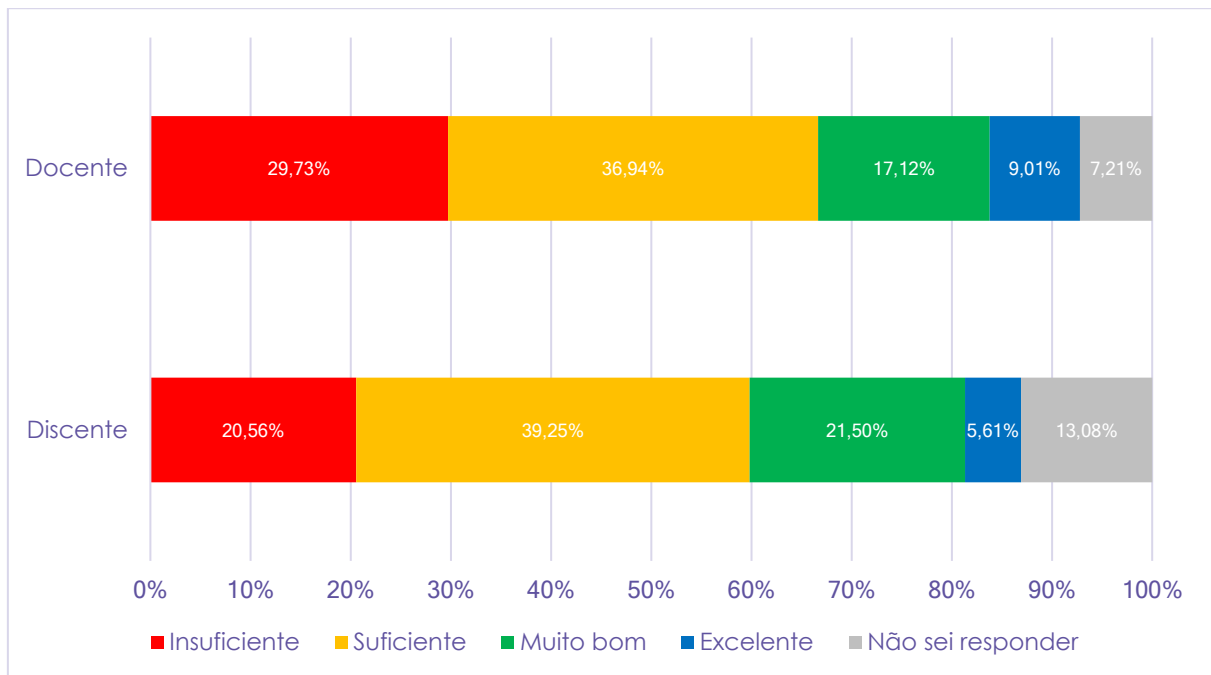


Figura 12. Percentual da percepção sobre as ações de incentivo para o desenvolvimento de monitoria/tutoria.

3.3.4. Percepção em relação à oportunidade de participação na monitoria/tutoria:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	20	38	27	10	12	107

Tabela 13. Quantitativo da percepção sobre a oportunidade de participação na monitoria/tutoria.

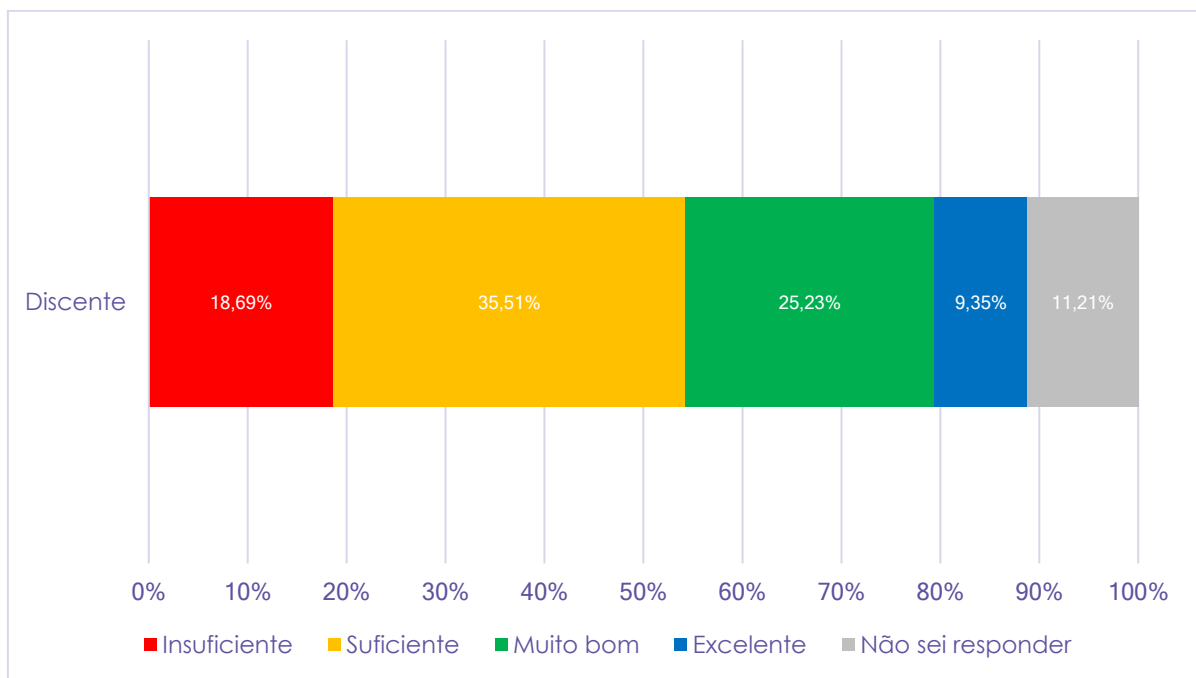


Figura 13. Percentual da percepção sobre a oportunidade de participação na monitoria/tutoria.

3.3.5. Percepção sobre a divulgação, transparência e disponibilidade dos procedimentos de seleção para destinação de bolsas de monitoria/tutoria:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	22	36	21	20	12	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	32	40	19	9	7	107

Tabela 14. Quantitativo da percepção sobre a divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de monitoria/tutoria.

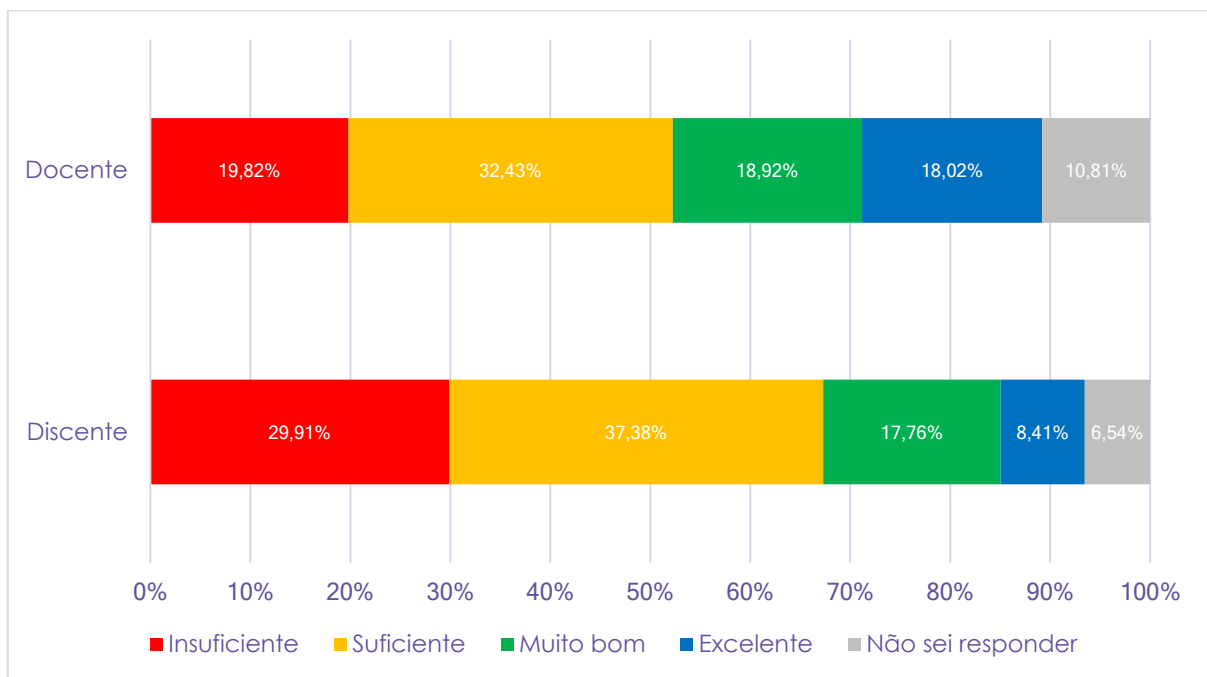


Figura 14. Percentual da percepção sobre a divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de monitoria/tutoria.

3.3.6. Percepção sobre as políticas institucionais de organização e acompanhamento de projetos de pesquisa:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	21	37	32	12	9	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	15	36	21	10	25	107

Tabela 15. Quantitativo da percepção sobre as políticas de acompanhamento de projetos de pesquisa.

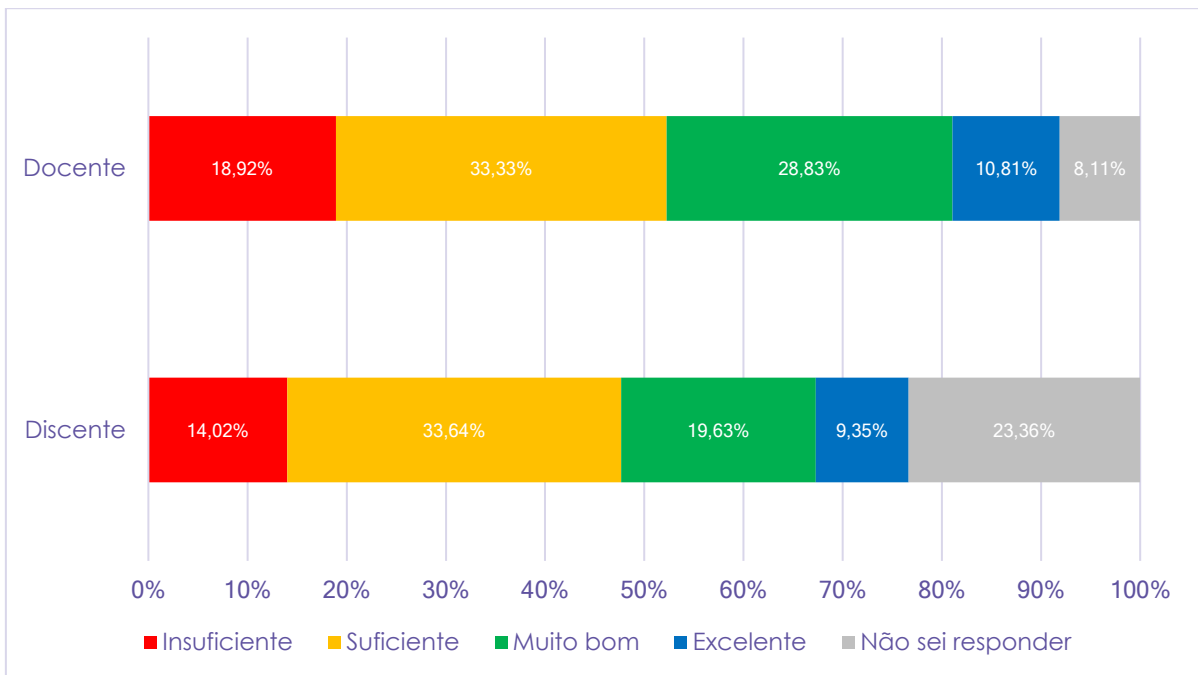


Figura 15. Percentual da percepção sobre as políticas de acompanhamento de projetos de pesquisa.

3.3.7. Percepção das ações de incentivo institucional para o desenvolvimento de projetos de pesquisa:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	47	33	19	7	5	111
Técnico	6	7	4	1	5	23
Discente	26	34	13	13	21	107

Tabela 16. Quantitativo da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de pesquisa.

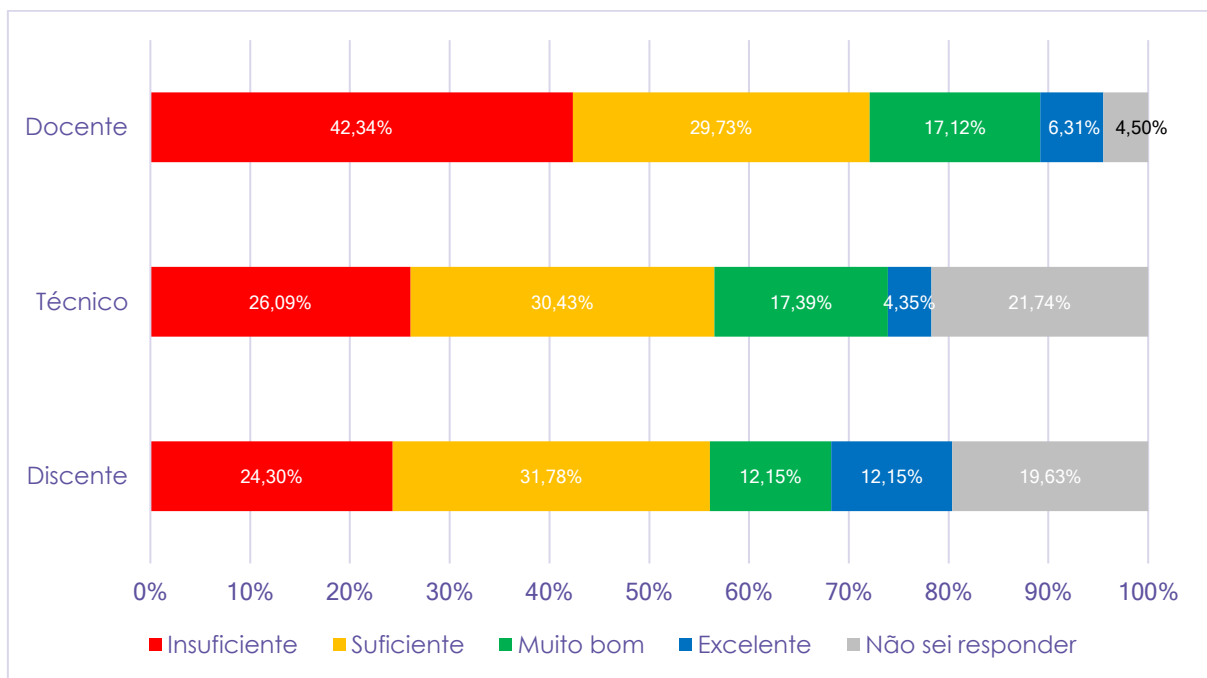


Figura 16. Percentual da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de pesquisa.

3.3.8. Percepção sobre a oportunidade de participação em projetos de iniciação científica:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	33	35	14	13	12	107

Tabela 17. Quantitativo da percepção sobre a oportunidade de participação em iniciação científica.

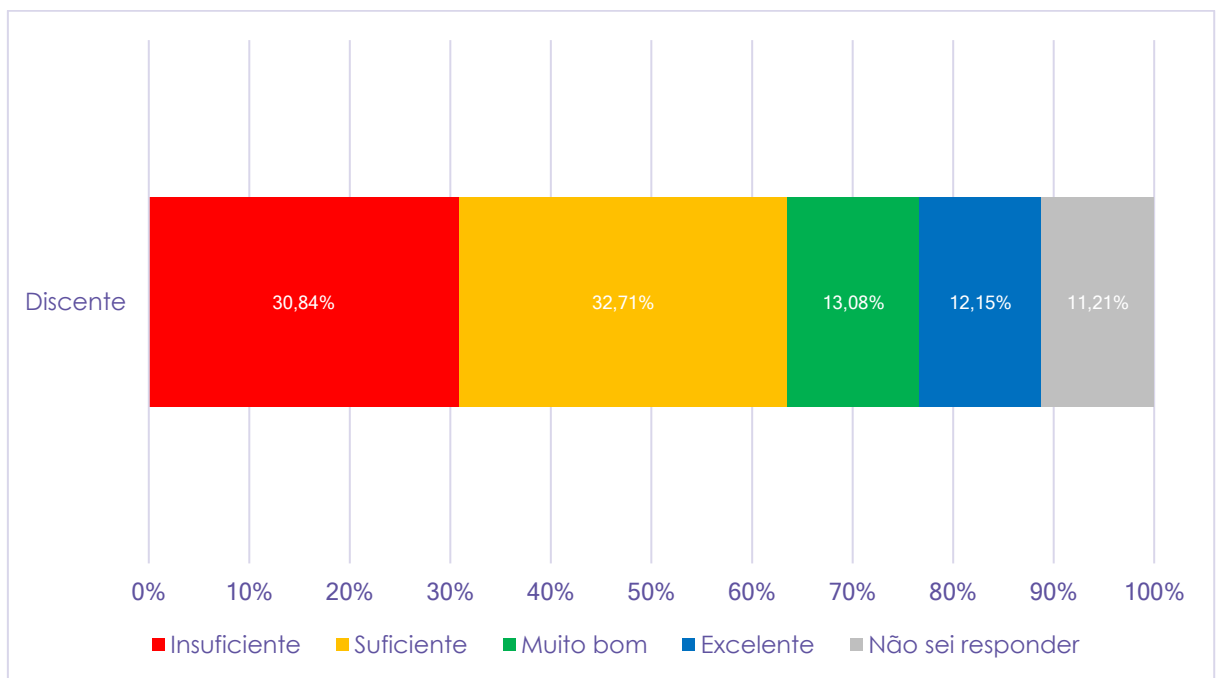


Figura 17. Percentual da percepção sobre a oportunidade de participação em iniciação científica.

3.3.9. Percepção em relação à divulgação, transparência e disponibilidade dos procedimentos de seleção para destinação de bolsas de iniciação científica:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	24	44	24	9	10	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	32	30	20	9	16	107

Tabela 18. Quantitativo da percepção em relação aos procedimentos de seleção de bolsistas de iniciação científica.

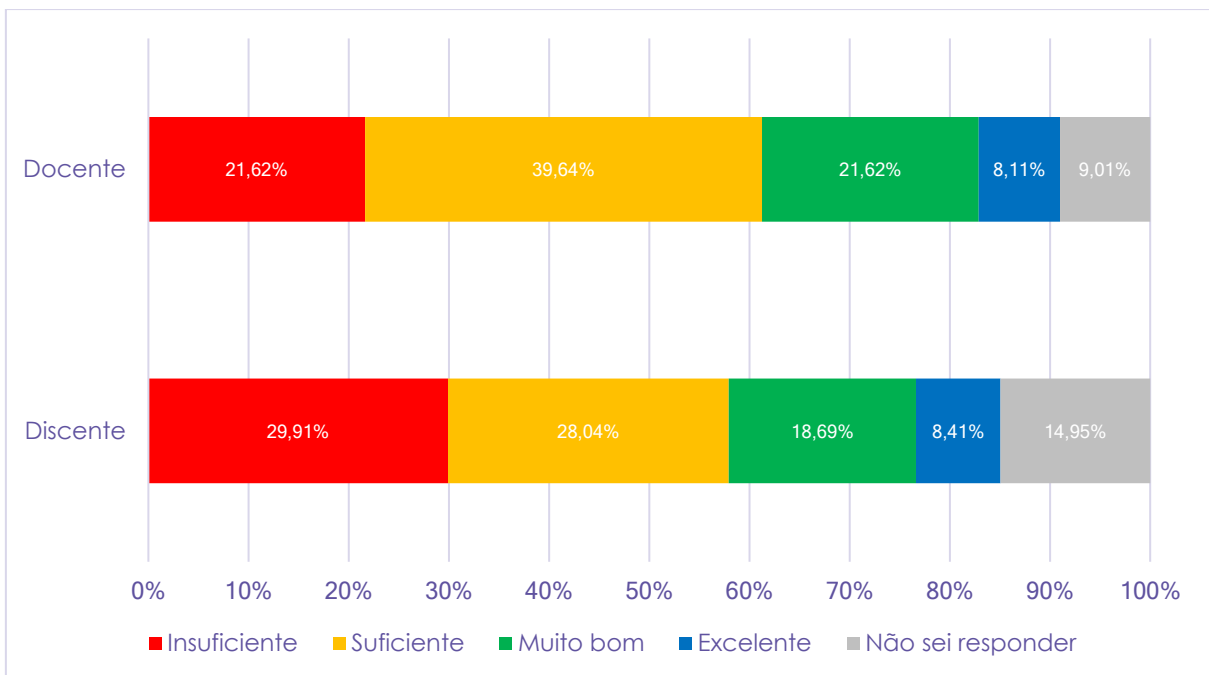


Figura 18. Percentual da percepção em relação aos procedimentos de seleção de bolsistas de iniciação científica.

3.3.10. Percepção das ações de incentivo institucional para o desenvolvimento de projetos de extensão:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	31	36	21	7	16	111
Técnico	6	8	2	1	6	23
Discente	25	33	18	9	22	107

Tabela 19. Quantitativo da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de extensão.

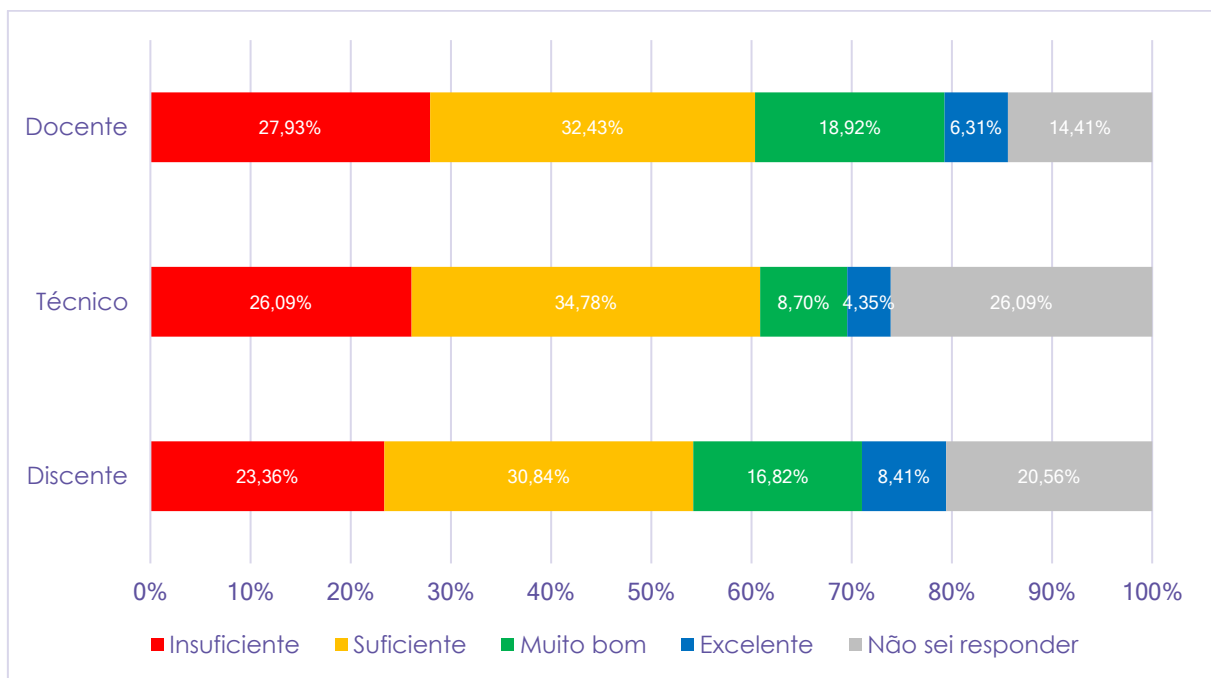


Figura 19. Percentual da percepção das ações de incentivo para o desenvolvimento de extensão.

3.3.11. Percepção em relação à oportunidade de participação em atividades de extensão:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	-	-	-	-	-	-
Técnico	7	7	3	1	5	23
Discente	25	33	19	11	19	107

Tabela 20. Quantitativo da percepção em relação à oportunidade de participação em atividades de extensão.

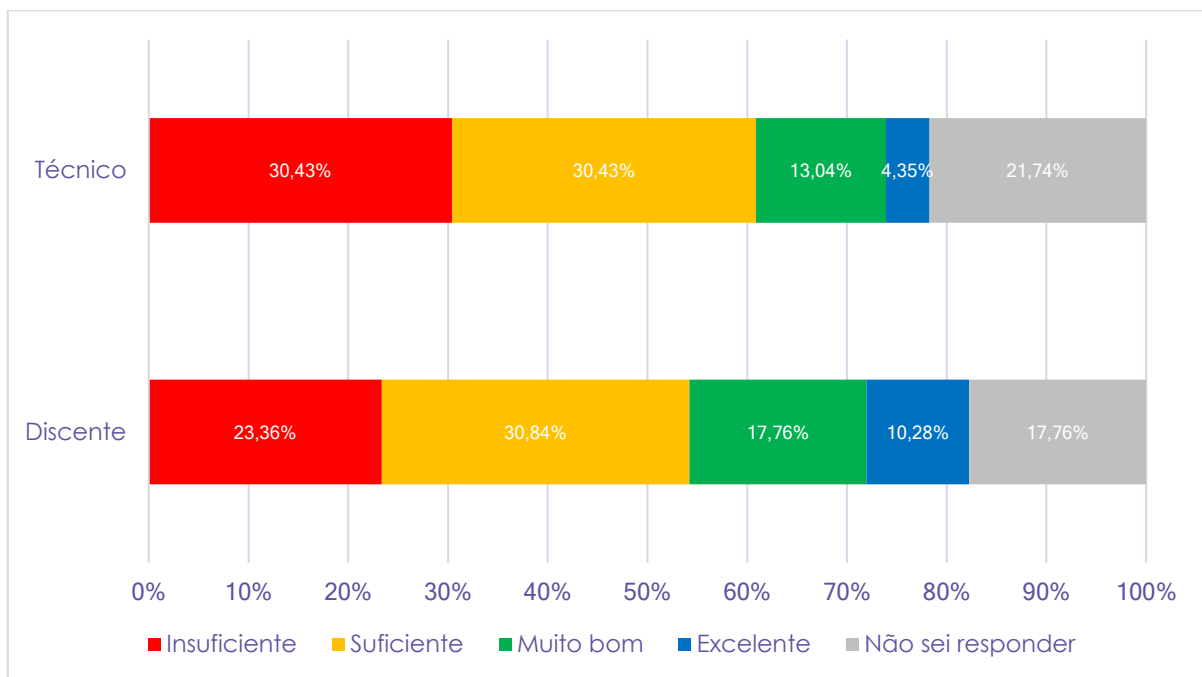


Figura 20. Percentual da percepção em relação à oportunidade de participação em atividades de extensão.

3.3.12. Percepção em relação à divulgação, transparência e disponibilidade dos procedimentos de seleção para destinação de bolsas de extensão:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	20	37	21	9	24	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	31	32	17	7	20	107

Tabela 21. Quantitativo da percepção da divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de extensão.

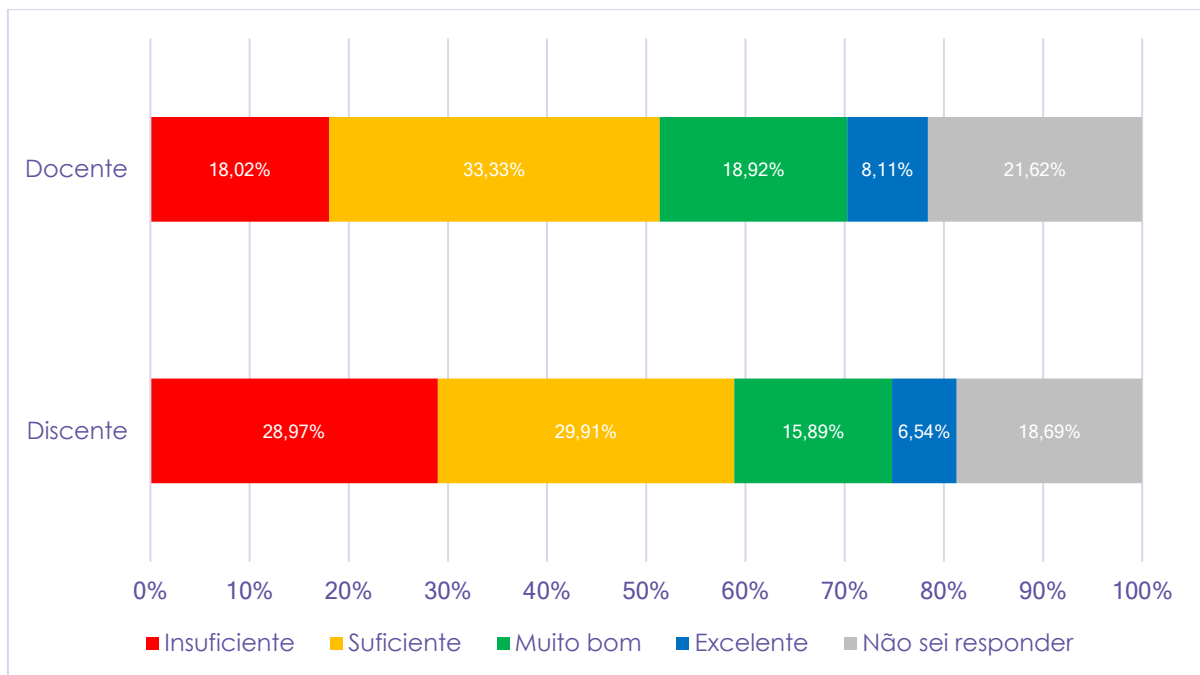


Figura 21. Percentual da percepção da divulgação, transparência e disponibilidade de bolsas de extensão.

3.3.13. Percepção em relação às políticas de assistência estudantil, quanto ao processo de seleção do programa:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	-	-	-	-	-	-
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	21	39	20	11	16	107

Tabela 22. Quantitativo da percepção em relação às políticas de assistência estudantil quanto ao processo de seleção.

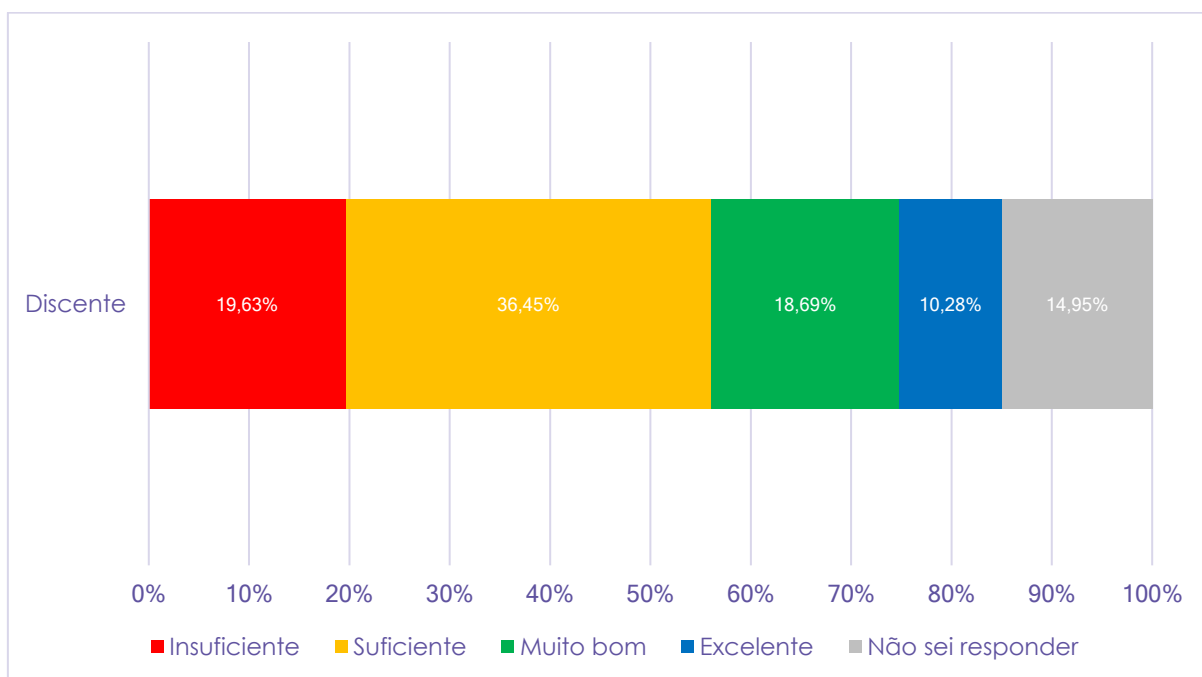


Figura 22. Percentual da percepção em relação às políticas de assistência estudantil quanto ao processo de seleção.

3.3.14. Percepção de incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	50	31	9	8	13	111
Técnico	6	8	3	1	5	23
Discente	29	36	14	11	17	107

Tabela 23. Quantitativo da percepção de incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer.

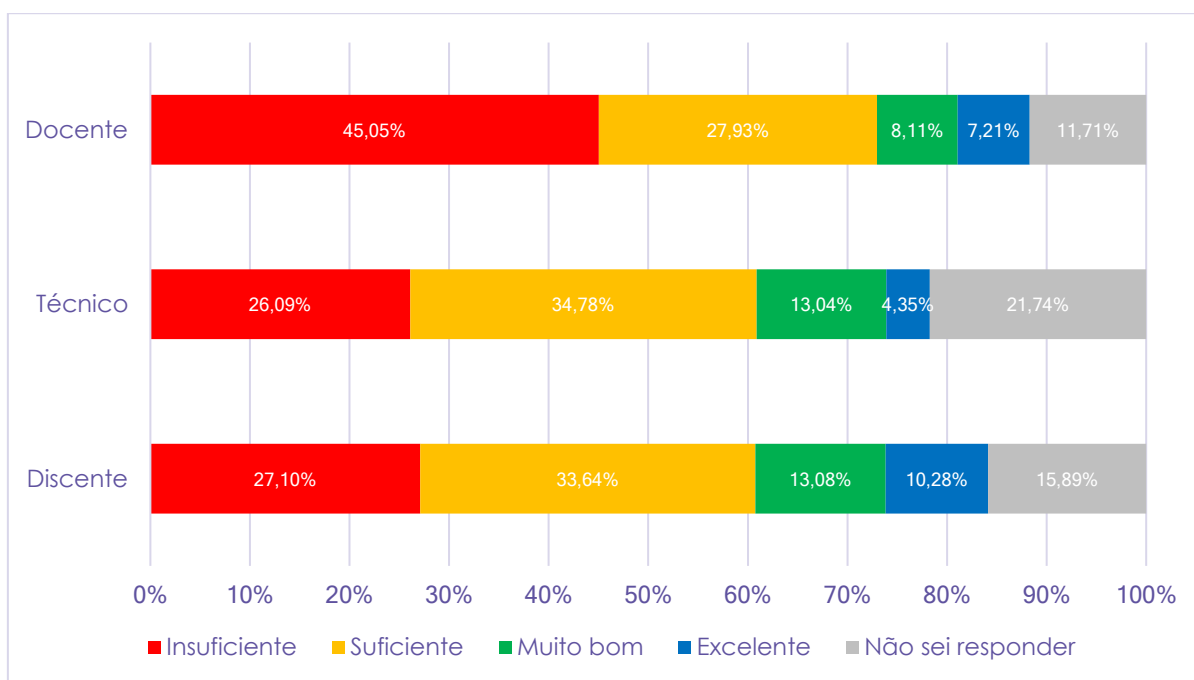


Figura 23. Percentual da percepção de incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer.

3.3.15. Percepção quanto à funcionalidade dos canais de comunicação da Universidade (página institucional, redes sociais oficiais, correios eletrônicos institucionais, telefones institucionais e sistemas internos de comunicação):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	22	39	33	17	0	111
Técnico	1	7	13	2	0	23
Discente	17	30	31	24	5	107

Tabela 24. Quantitativo da percepção quanto a funcionalidade dos canais de comunicação.

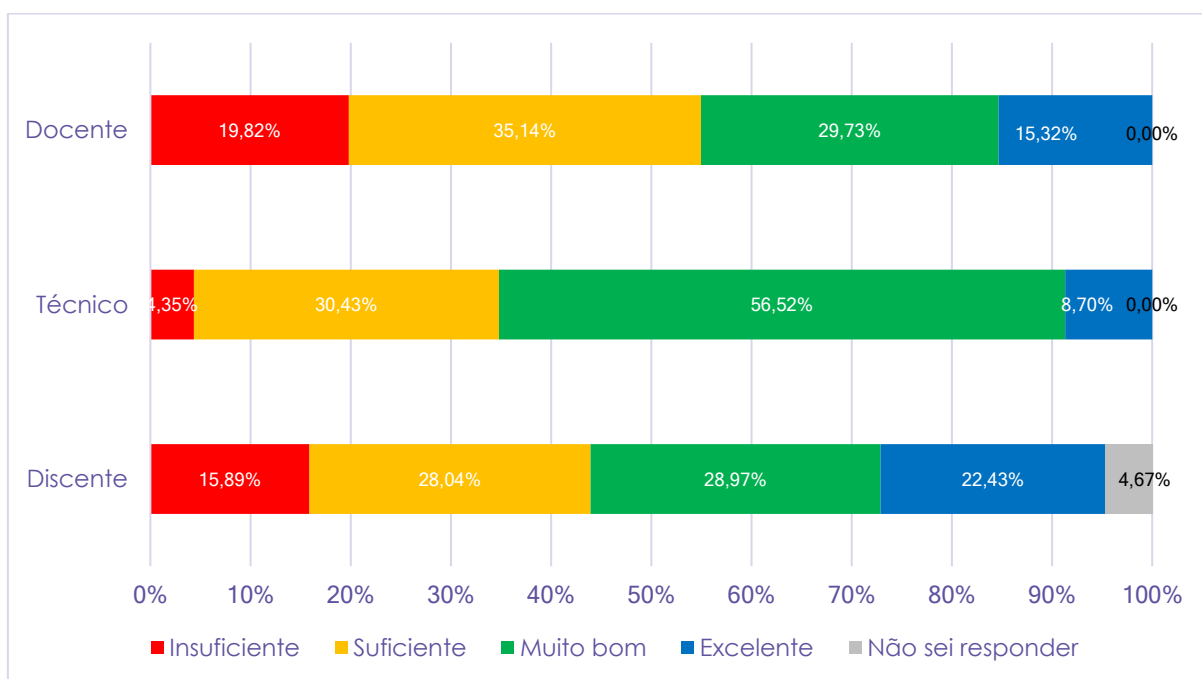


Figura 24. Percentual da percepção quanto à funcionalidade dos canais de comunicação.

3.4. Eixo 4 – Políticas de Gestão

O eixo Políticas de Gestão trata das políticas de pessoal, analisa o aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e as condições de trabalho e, adicionalmente, verifica a organização e gestão da instituição. Assim, considera-se a distribuição de encargos didáticos e administrativos, o incentivo à capacitação e à qualificação profissional, a compatibilidade das atividades desenvolvidas com a formação e cargo e/ou atividade profissional, a agilidade dos fluxos administrativos, a representatividade e atuação nos Conselhos Superiores, Congregações e Colegiados e a integração entre as unidades acadêmicas e administrativas. Referência: Artigo 3º da Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. **Dimensão V – Políticas de Pessoal**, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho. **Dimensão VI – Organização e Gestão da Instituição**, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. **Dimensão X – Sustentabilidade Financeira**, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

Os processos de gestão institucional na UFR consideram a autonomia e a representatividade dos órgãos gestores e colegiados e garante a participação dos docentes, técnicos, discentes e sociedade civil com regulamentação do mandato dos membros que compõe os seguintes órgãos colegiados: Conselho Universitário (CONSUNI), Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE), Congregações de Institutos/Faculdades e Colegiados de Cursos. A UFR tem como prática a tomada de decisões a partir de órgãos colegiados. Assim, os processos de gestão são planejados em função do cumprimento de sua missão, a qual incorpora a dimensão social na produção e divulgação de conhecimento, tanto no ensino, quanto na pesquisa e na extensão. As ações institucionais, manifestas em seus processos de gestão, estão alinhadas, estrategicamente, ao compromisso com a inclusão social, o

desenvolvimento econômico, social, cultural e à perspectiva da defesa dos ecossistemas e ao seu impacto no ambiente interno e externo.

A UFR desenvolve trabalhos em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) da UFMT para desenhar os processos de trabalho e trâmites processuais das demandas administrativas de pessoal no período de transição institucional. Destacam-se os convênios firmados com instituições bancárias para realização de pagamento com a nova unidade pagadora, o trabalho em conjunto com o Comitê da COVID-19 do município de Rondonópolis para a elaboração do Plano de Contingência da UFR, o desenvolvimento de comunicação visual para prevenção da COVID-19 na Universidade, a realização de testes PCR e monitoramento dos casos suspeitos de COVID-19 dentre os servidores, a caracterização do perfil dos servidores da UFR (em fase de tabulação dos dados), a divisão do banco de servidores UFR/UFMT, a avaliação das demandas de professores para atendimento aos encargos didáticos, a demanda junto ao MEC para novas contratações, a elaboração de editais para composição de força de trabalho, a preparação para realização do primeiro concurso público da UFR, o planejamento para execução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Grande parte dos processos ainda continua sendo executada pela SGP/UFMT.

3.4.1. Percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos acadêmicos e administrativos:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	24	40	22	20	5	111
Técnico	-	-	-	-	-	-
Discente	-	-	-	-	-	-

Tabela 25. Quantitativo da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos acadêmicos e administrativos.

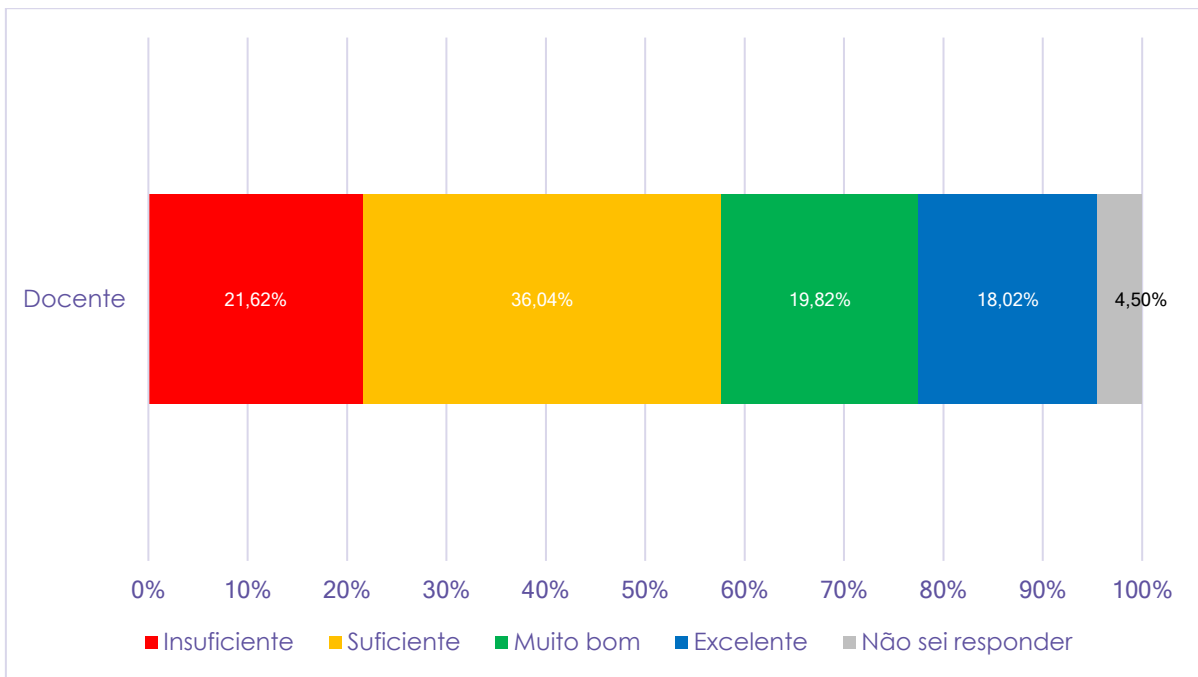


Figura 25. Percentual da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos acadêmicos e administrativos.

3.4.2. Percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos de trabalho:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	-	-	-	-	-	-
Técnico	7	9	3	1	3	23
Discente	-	-	-	-	-	-

Tabela 26. Quantitativo da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos de trabalho.

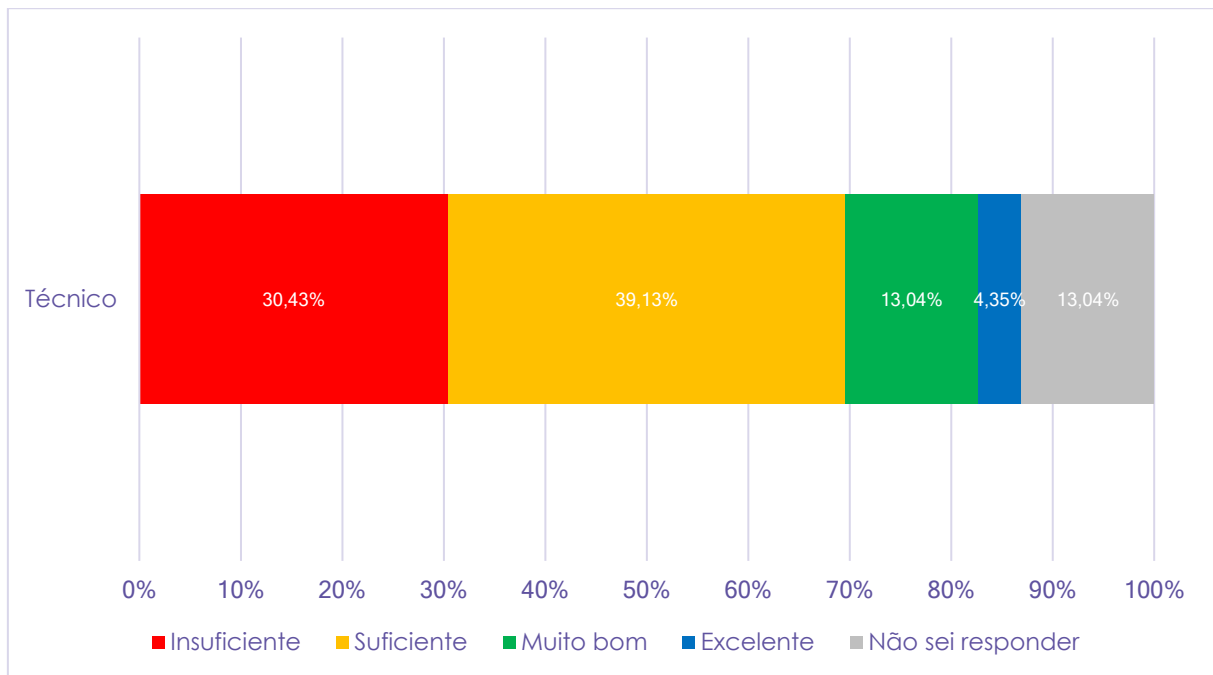


Figura 26. Percentual da percepção de transparência e equidade do processo de distribuição de encargos de trabalho.

3.4.3. Percepção do incentivo da gestão quanto à licença capacitação:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	39	33	16	8	15	111
Técnico	4	8	5	1	5	23
Discente	-	-	-	-	-	-

Tabela 27. Quantitativo da percepção do incentivo da gestão à licença capacitação.

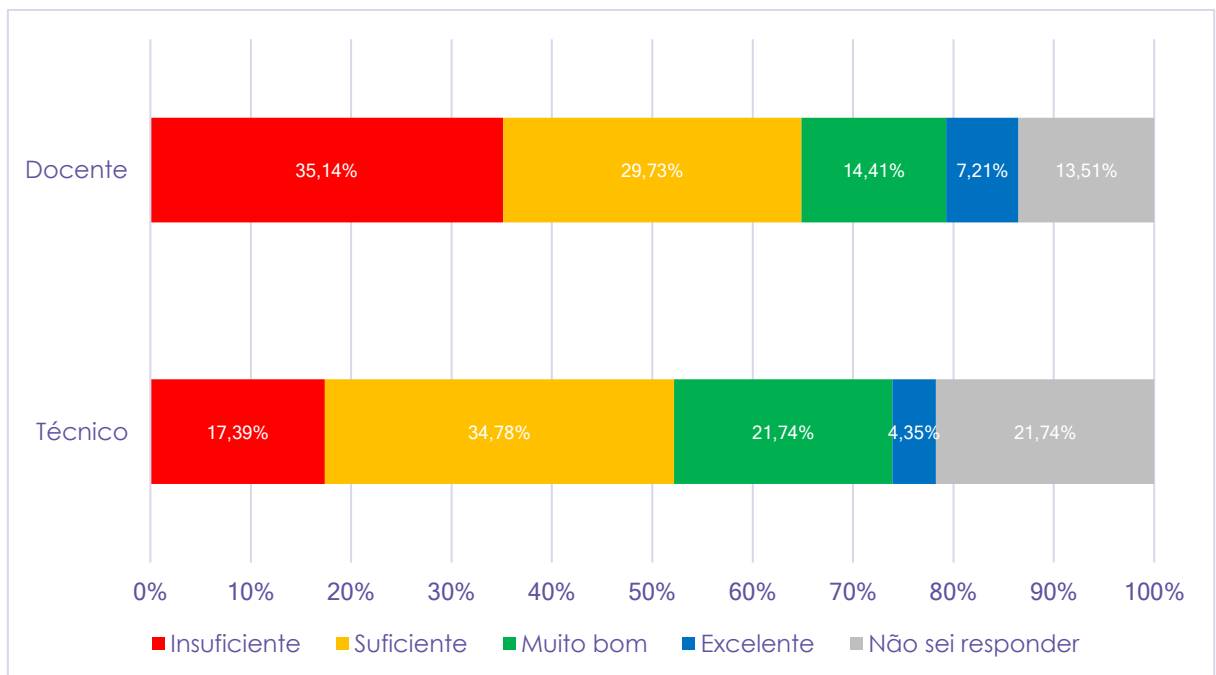


Figura 27. Percentual da percepção do incentivo da gestão à licença capacitação.

3.4.4. Percepção do incentivo da gestão quanto à qualificação *stricto* e *lato sensu*:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	25	39	18	14	15	111
Técnico	6	8	5	1	3	23
Discente	-	-	-	-	-	-

Tabela 28. Quantitativo da percepção do incentivo da gestão à qualificação *stricto* e *lato sensu*.

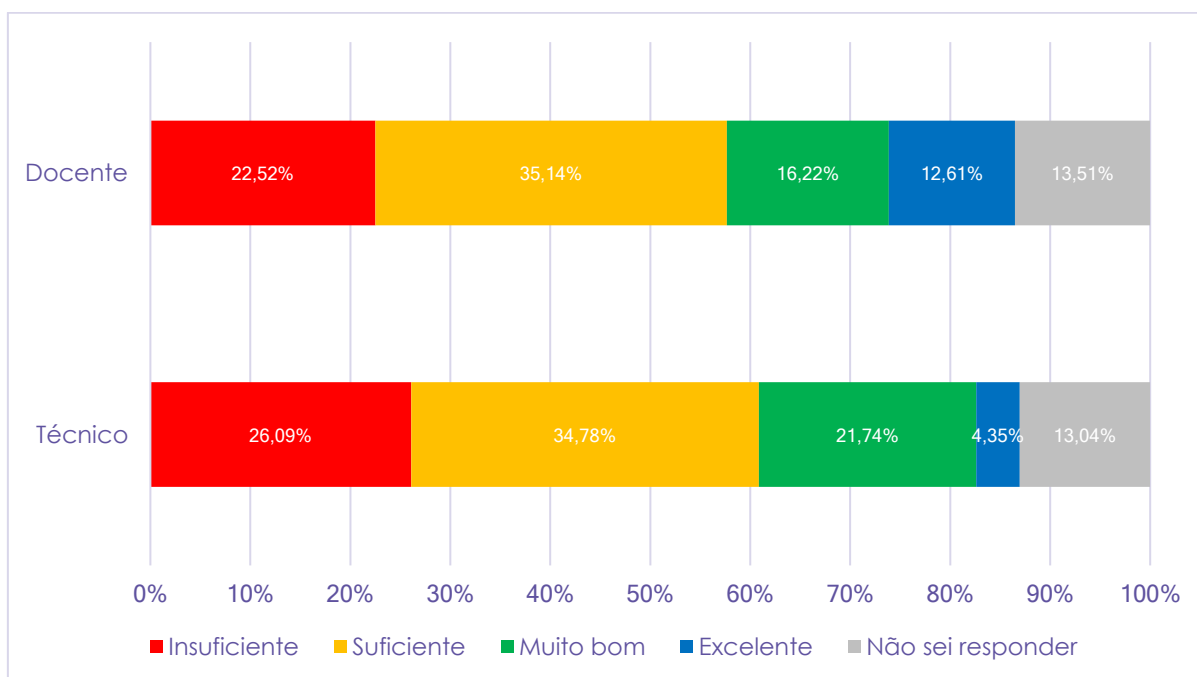


Figura 28. Percentual da percepção do incentivo da gestão à qualificação *stricto* e *lato sensu*.

3.4.5. Percepção do incentivo da gestão quanto à capacitação oferecida pela própria Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	-	-	-	-	-	-
Técnico	7	8	5	1	2	23
Discente	-	-	-	-	-	-

Tabela 29. Quantitativo da percepção do incentivo da gestão à capacitação oferecida pela própria Universidade.

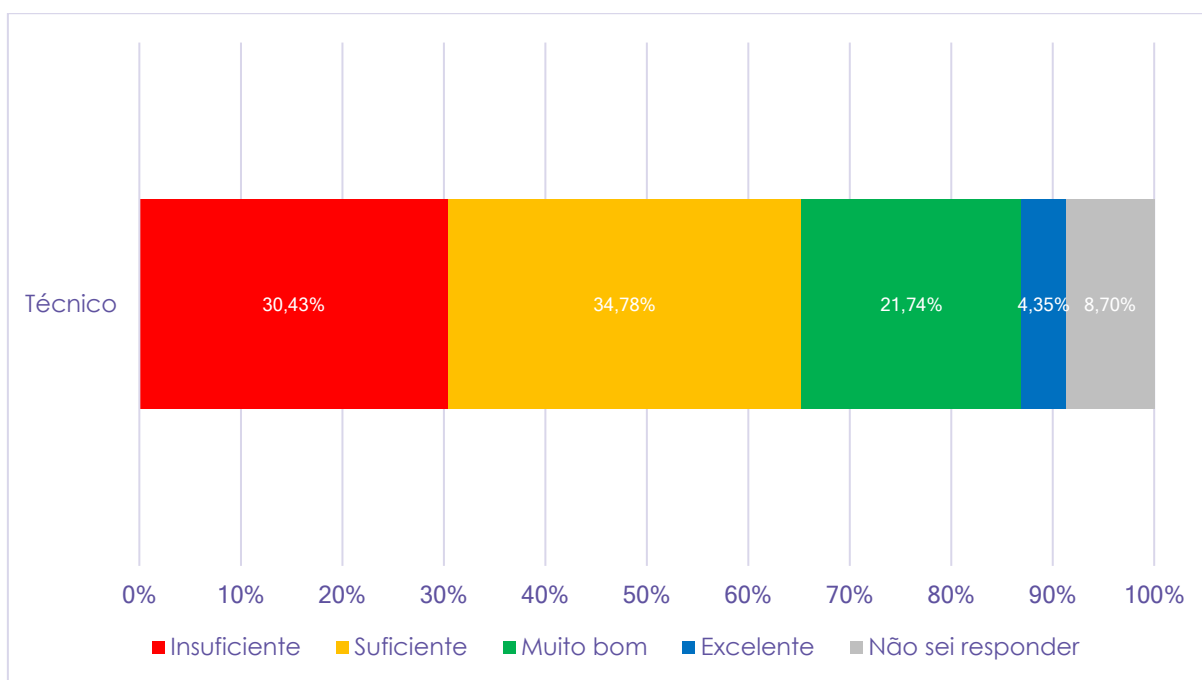


Figura 29. Percentual da percepção do incentivo da gestão à capacitação oferecida pela própria Universidade.

3.4.6. Percepção quanto à compatibilidade entre a formação acadêmica e o cargo que ocupa e/ou as atividades que desenvolve na Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	1	25	30	53	2	111
Técnico	2	8	7	5	1	23
Discente	-	-	-	-	-	-

Tabela 30. Quantitativo da percepção quanto à compatibilidade entre a formação acadêmica e o cargo e/ou atividades desenvolvidas.

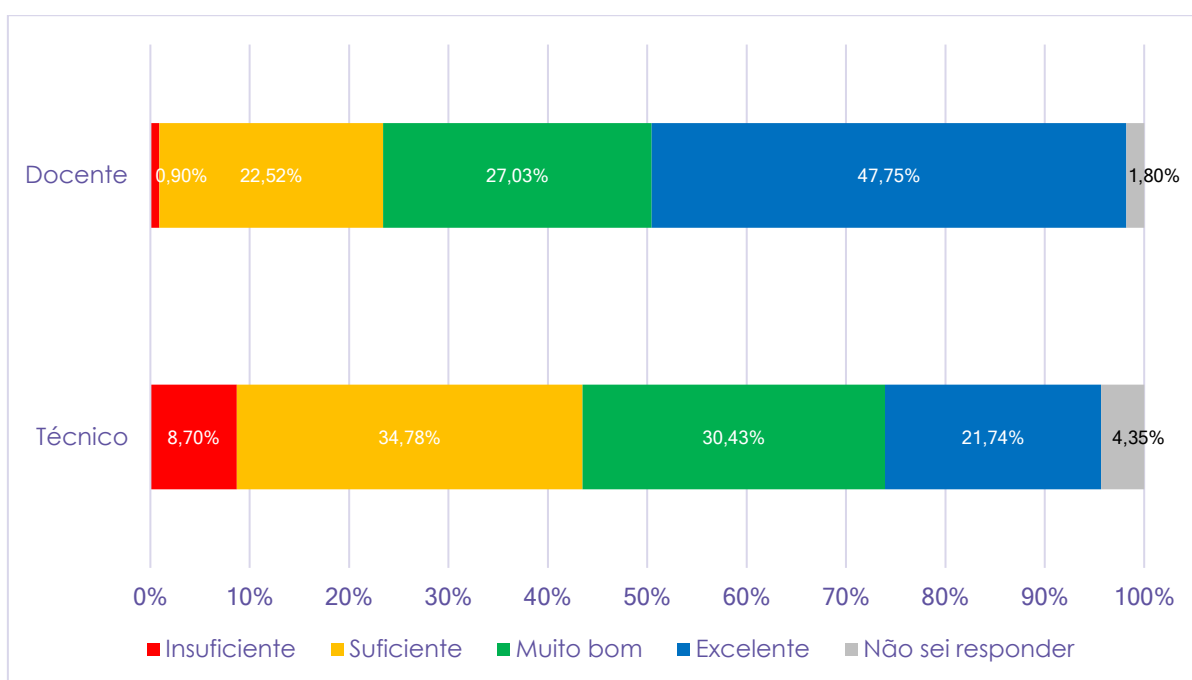


Figura 30. Percentual da percepção quanto à compatibilidade entre a formação acadêmica e o cargo e/ou atividades desenvolvidas.

3.4.7. Percepção quanto à agilidade de fluxos administrativos na Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	30	43	23	13	2	111
Técnico	5	10	6	0	2	23
Discente	18	44	26	6	13	107

Tabela 31. Quantitativo da percepção quanto à agilidade de fluxos administrativos.

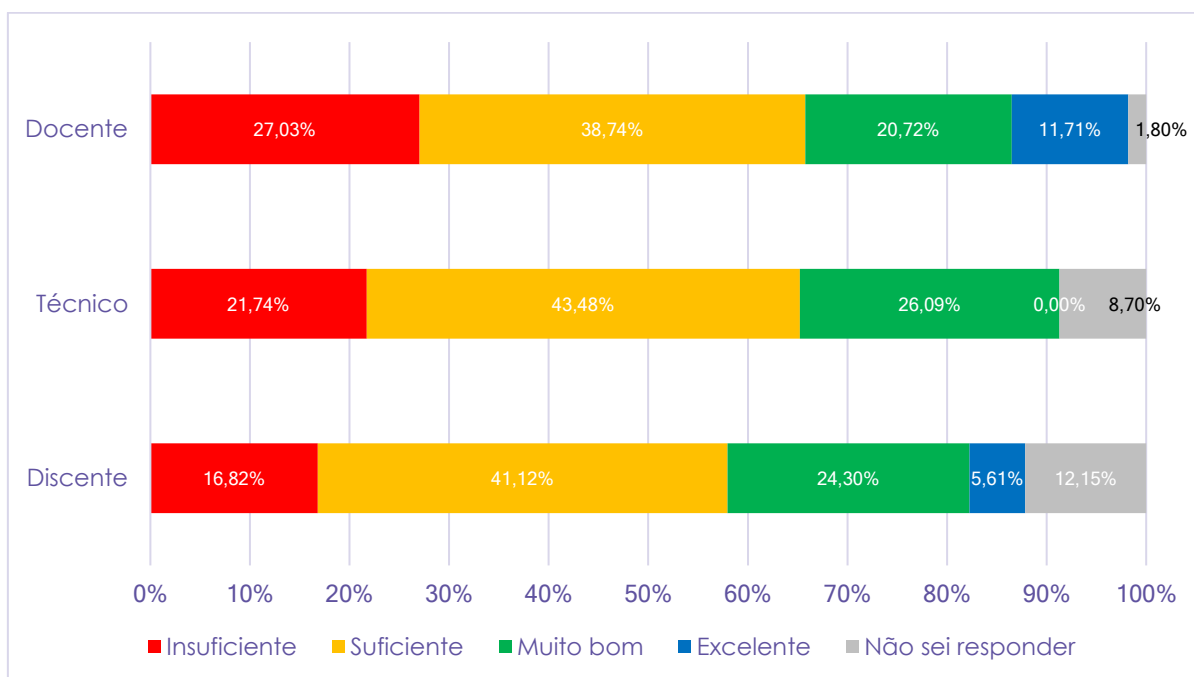


Figura 31. Percentual da percepção quanto à agilidade de fluxos administrativos.

3.4.8. Percepção quanto à representatividade da categoria nas instâncias deliberativas da Universidade (Conselhos Superiores, Congregação, Colegiado e outros):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	11	52	25	20	3	111
Técnico	7	9	5	1	1	23
Discente	18	39	23	7	20	107

Tabela 32. Quantitativo da percepção quanto à representatividade da categoria nas instâncias deliberativas.

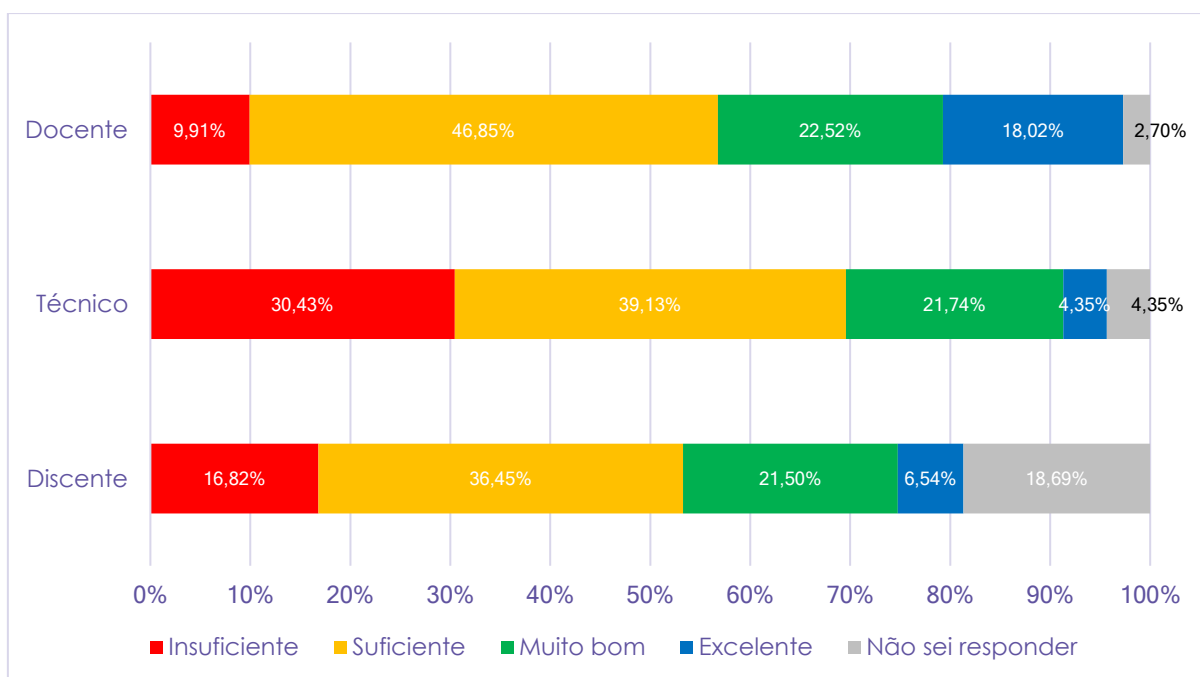


Figura 32. Percentual da percepção quanto à representatividade da categoria nas instâncias deliberativas.

3.4.9. Percepção quanto à participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias deliberativas da Universidade (qualidade da participação, acesso às pautas, atas e documentações correlatas etc.):

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	23	45	22	12	9	111
Técnico	9	7	6	0	1	23
Discente	16	35	23	5	28	107

Tabela 33. Quantitativo da percepção quanto à participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias deliberativas.

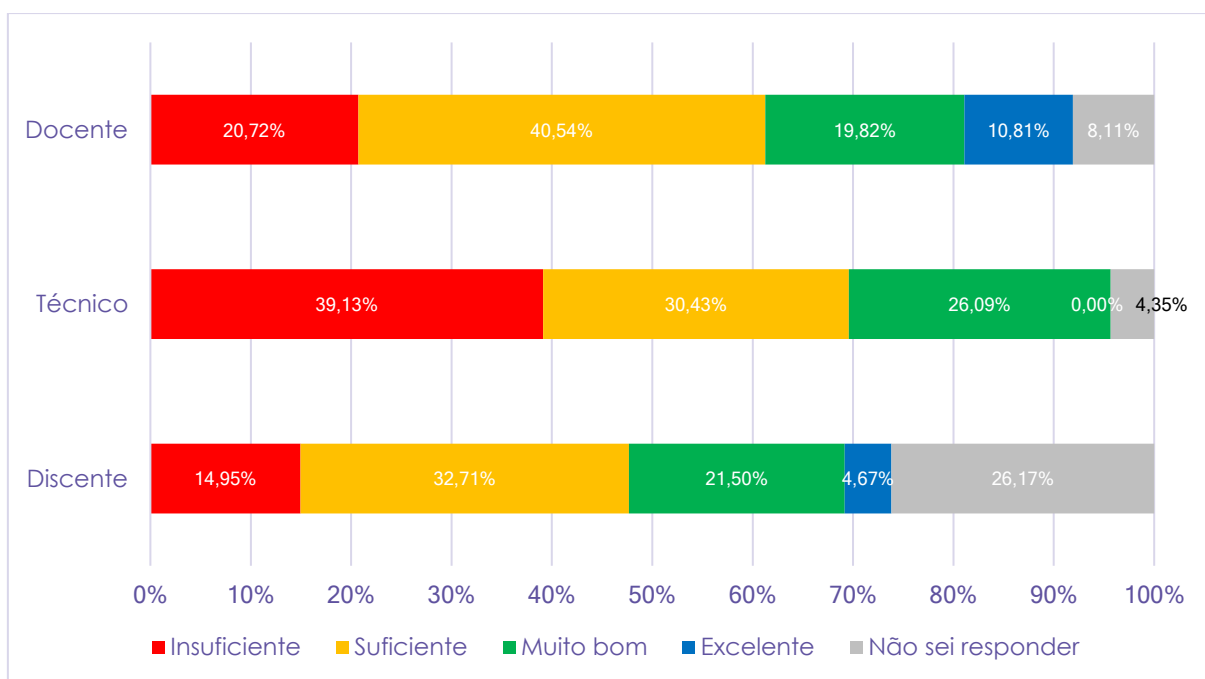


Figura 33. Percentual da percepção quanto à participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias deliberativas.

3.5. Eixo 5 – Infraestrutura Física

O eixo Infraestrutura Física trata a adequação da acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a atualização do acervo da biblioteca, as condições de limpeza e manutenção, iluminação e segurança dos espaços físicos, a funcionalidade dos sistemas virtuais, a disponibilidade de computadores e acesso à *internet*, os espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social. Referência: Artigo 3º da Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. **Dimensão VII – Infraestrutura Física**, especialmente a de ensino, de pesquisa e de extensão, biblioteca, recursos de informação e comunicação.

3.5.1. Percepção sobre as políticas de acessibilidade/mobilidade no atendimento às necessidades de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida na Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	48	27	15	2	19	111
Técnico	12	6	3	1	1	23
Discente	24	35	15	7	26	107

Tabela 34. Quantitativo da percepção sobre as políticas de acessibilidade/mobilidade.

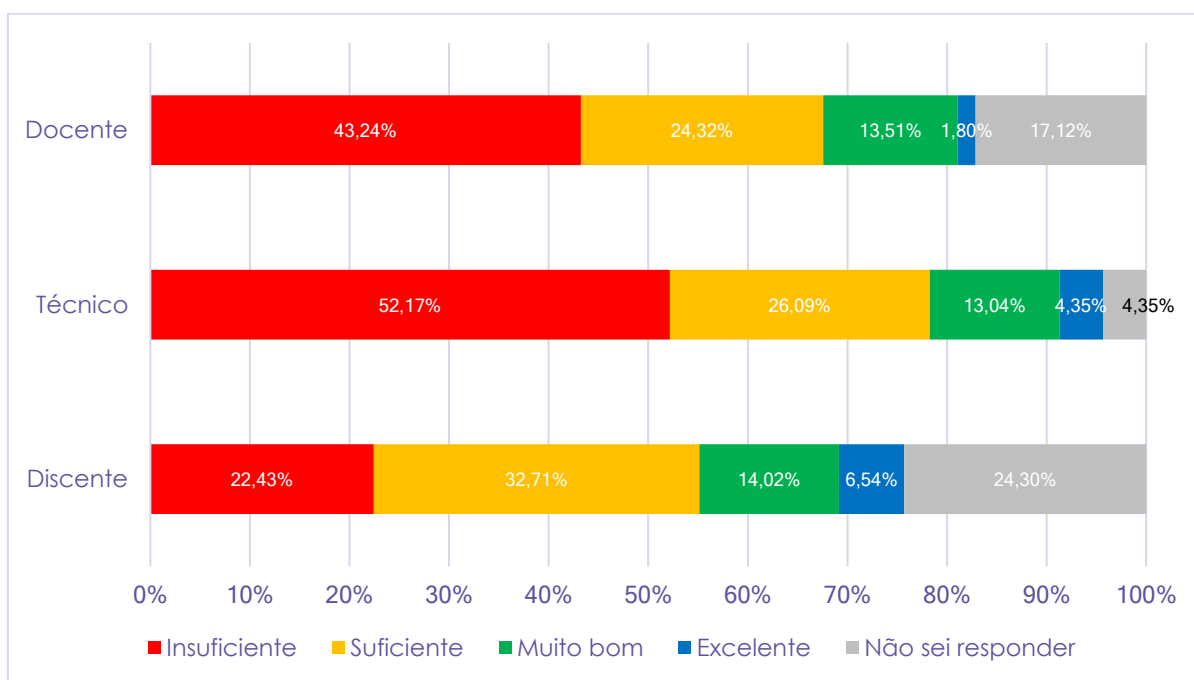


Figura 34. Percentual da percepção sobre as políticas de acessibilidade/mobilidade.

3.5.2. Percepção sobre as políticas de atualização do acervo bibliográfico da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	31	42	15	11	12	111
Técnico	3	11	4	0	5	23
Discente	20	33	20	10	24	107

Tabela 35. Quantitativo da percepção sobre as políticas de atualização do acervo bibliográfico.

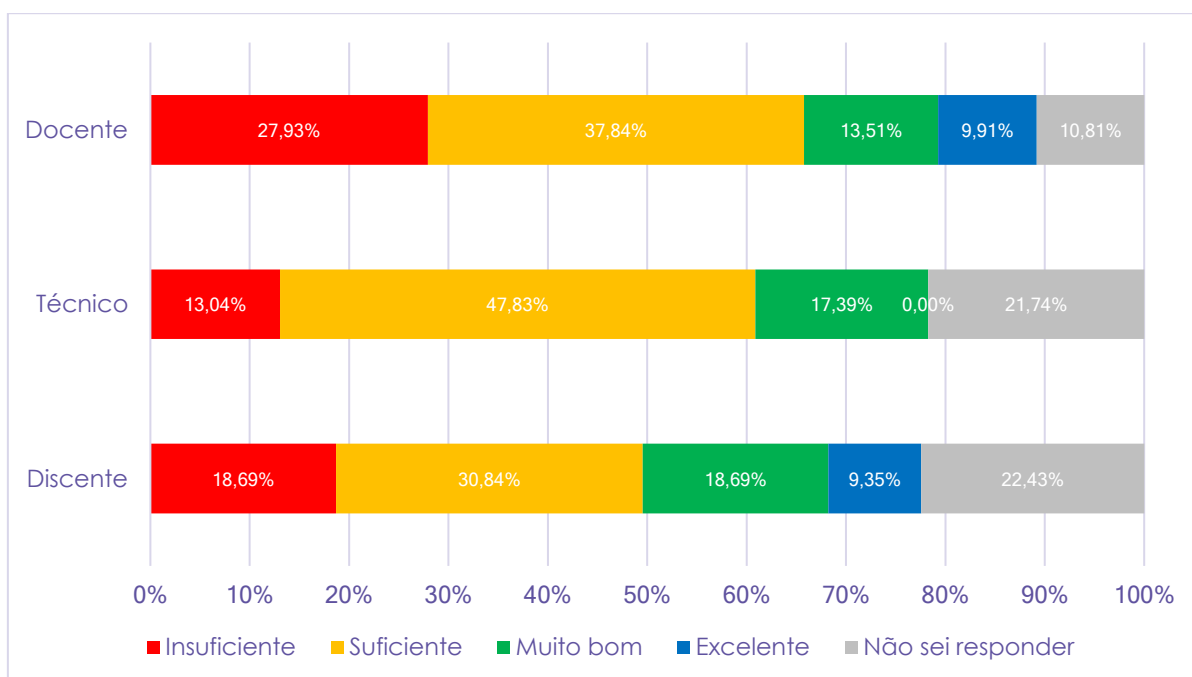


Figura 35. Percentual da percepção sobre as políticas de atualização do acervo bibliográfico.

3.5.3. Percepção sobre as condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	19	40	37	12	3	111
Técnico	2	6	12	3	0	23
Discente	11	25	34	21	16	107

Tabela 36. Quantitativo da percepção sobre as condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos.

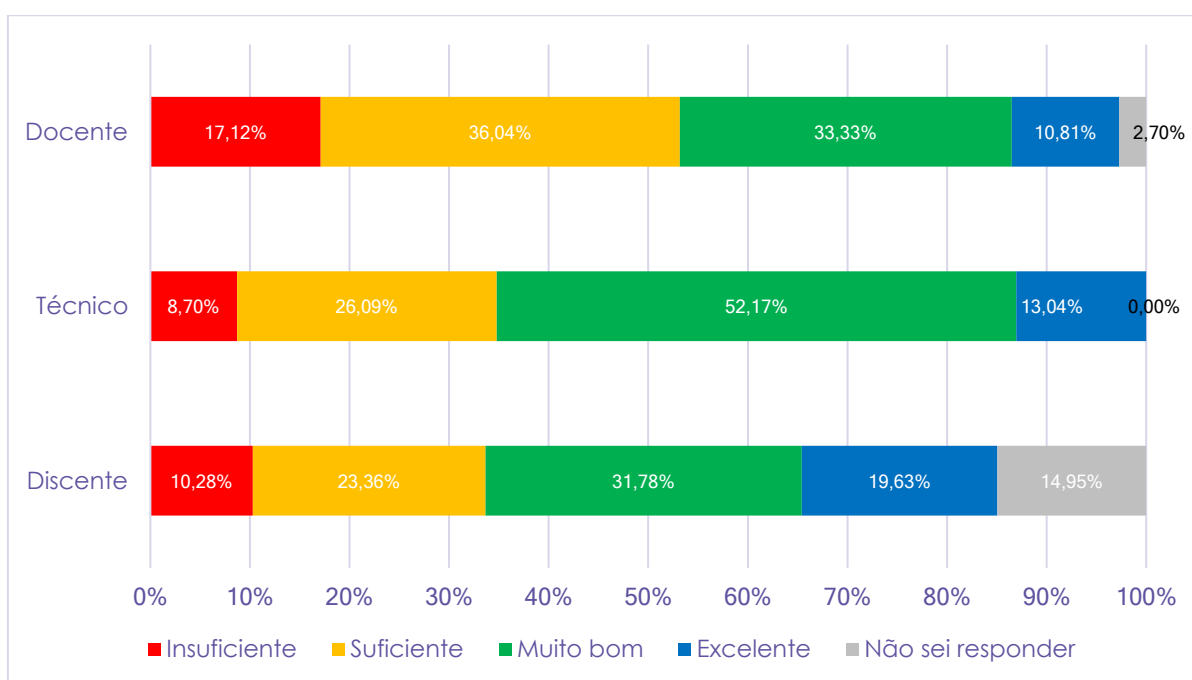


Figura 36. Percentual da percepção sobre as condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos.

3.5.4. Percepção sobre as condições de iluminação e segurança dos espaços físicos da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	36	48	13	11	3	111
Técnico	4	11	5	3	0	23
Discente	26	37	18	8	18	107

Tabela 37. Quantitativo da percepção sobre as condições de iluminação e segurança dos espaços físicos.

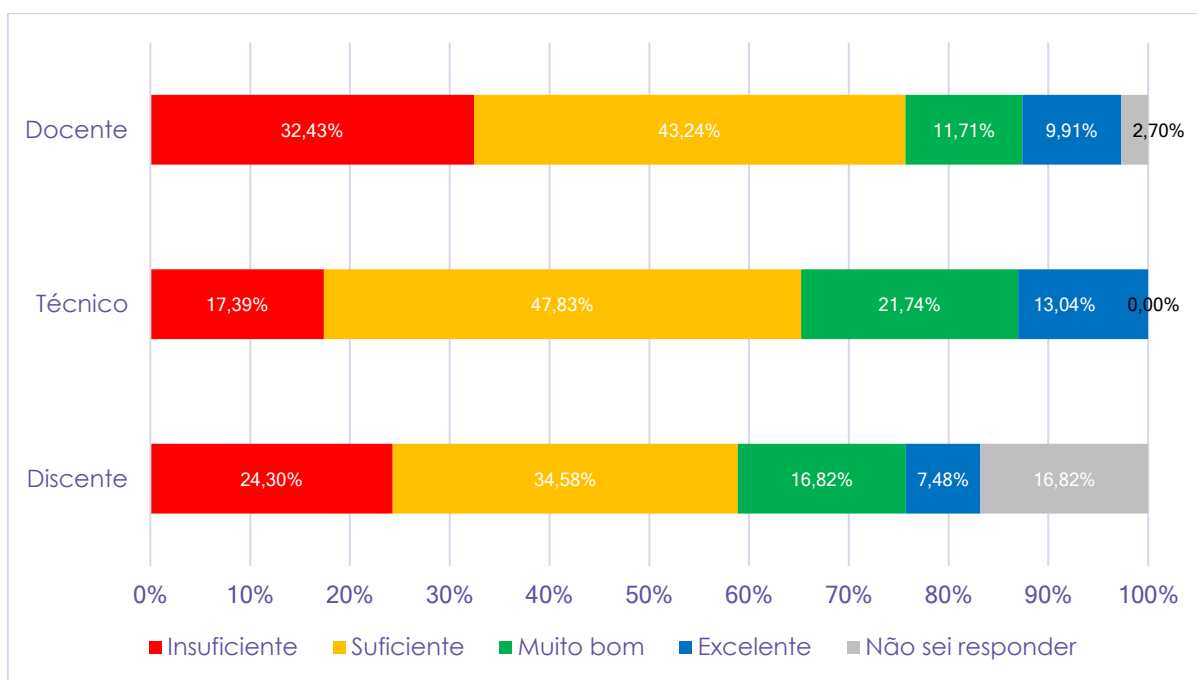


Figura 37. Quantitativa da percepção sobre as condições de iluminação e segurança dos espaços físicos.

3.5.5. Percepção sobre a funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais utilizados na Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	26	47	27	10	1	111
Técnico	4	7	10	1	1	23
Discente	15	51	27	7	7	107

Tabela 38. Quantitativo da percepção sobre a funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais.

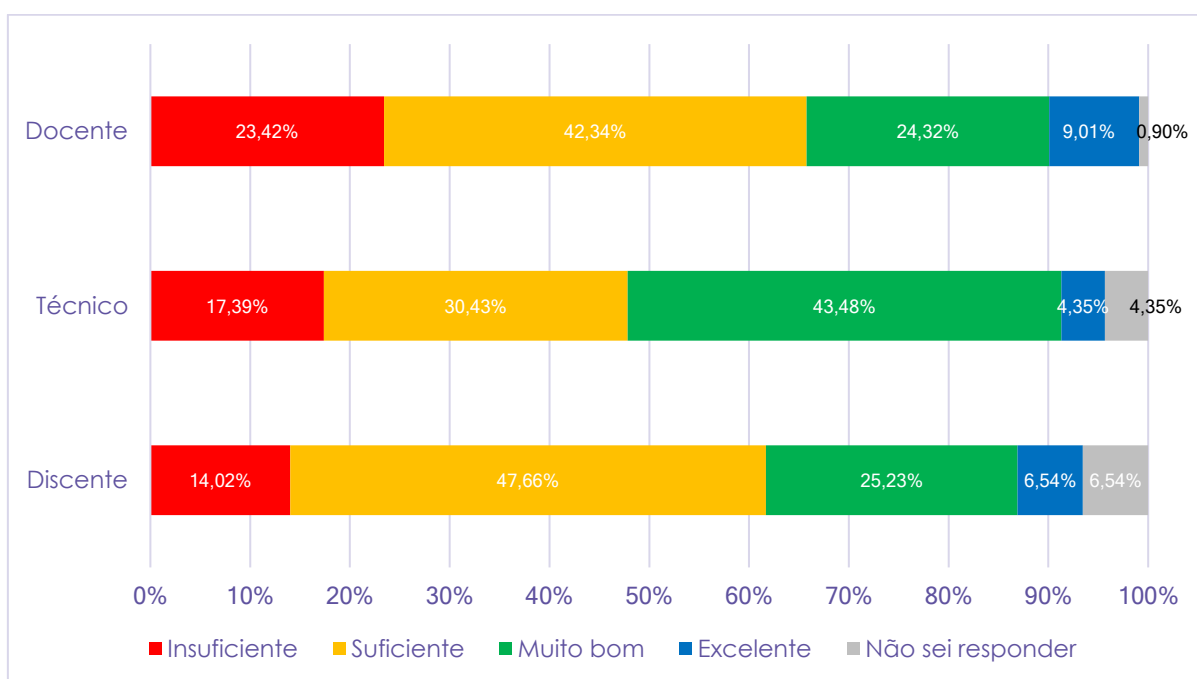


Figura 38. Percentual da percepção sobre a funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais.

3.5.6. Percepção sobre a disponibilidade de computadores e acesso à *internet* da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	48	37	13	8	5	111
Técnico	4	11	5	2	1	23
Discente	28	36	17	5	21	107

Tabela 39. Quantitativo da percepção sobre a disponibilidade de computadores e acesso à *internet*.

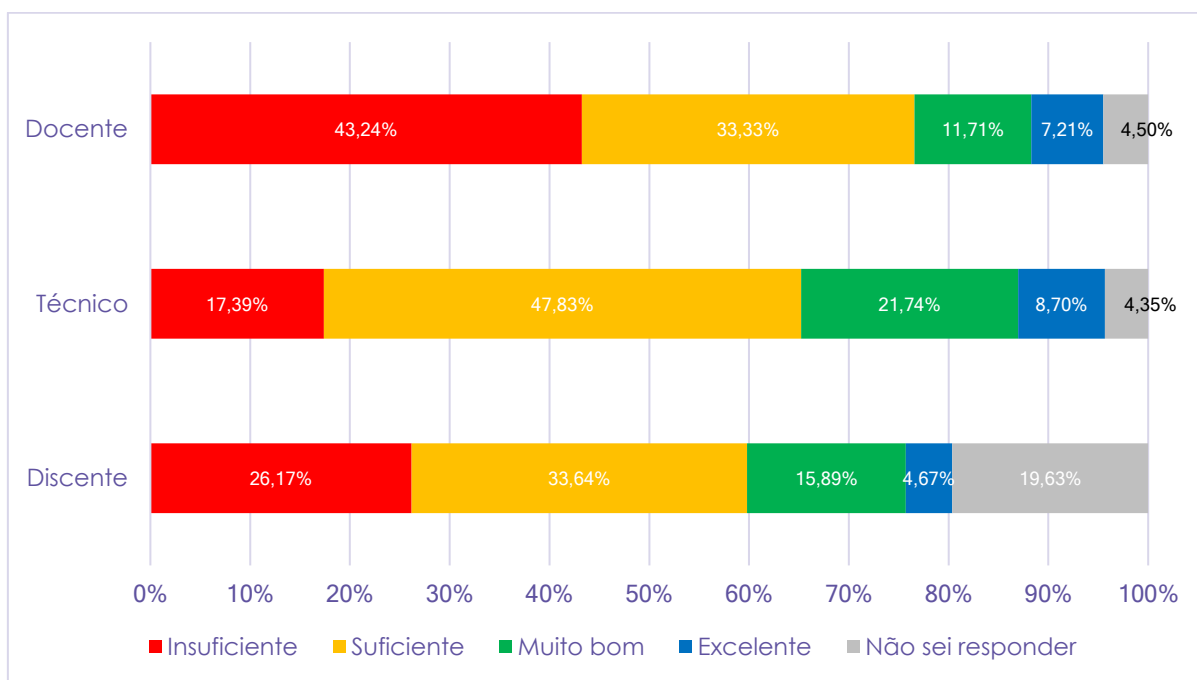


Figura 39. Percentual da percepção sobre a disponibilidade de computadores e acesso à *internet*.

3.5.7. Percepção sobre a disponibilidade de espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social da Universidade:

Categoria	Insuficiente	Suficiente	Muito bom	Excelente	Não sei responder	Total
Docente	66	20	7	5	13	111
Técnico	10	6	4	0	3	23
Discente	42	29	12	8	16	107

Tabela 40. Quantitativo da percepção sobre a disponibilidade de espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social.

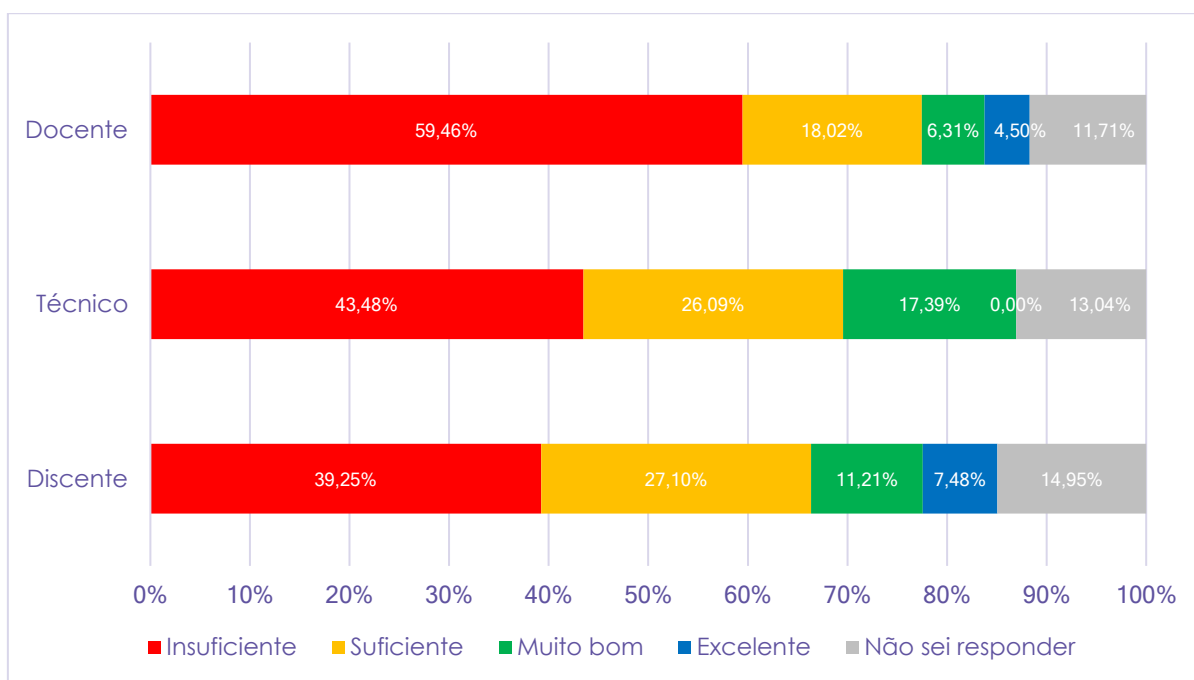


Figura 40. Percentual da percepção sobre a disponibilidade de espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social.

Salas de Aula		
Local	Quantidade	Área (m²)
Bloco A	21	1.126,65
Bloco B	7	392,00
Bloco C	15	956,25
Bloco D	10	656,20
Bloco E	12	882,76
Anexo 1 – Bloco C	2	102,90
Anexo 2 – Bloco C	3	126,84
Total	70	4.243,60

Tabela 41. Quantitativo e metragem das salas de aula da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.

Laboratórios		
Local	Quantidade	Área (m²)
Bloco A	13	658,49
Bloco B	5	404,66
Bloco D	20	1.126,68
Bloco E	14	1.123,49
NUPEC	13	550,06
Engenharia Mecânica	10	655,32
Engenharia Agrícola e Ambiental	3	43,37
Tecnologia e Gestão Ambiental	3	56,05
Metabolismo Animal	2	134,98
Climatologia	2	87,43
Ovinos e Caprinos	17	46,87
Total	102	4.887,40

Tabela 42. Quantitativo e metragem dos laboratórios da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.

Áreas Administrativas		
Local	Quantidade	Área (m²)
Bloco A	23	370,83
Bloco B	21	350,61
Bloco D	25	121,57
Bloco E	6	56,39
Biblioteca Central	26	1.772,70
Restaurante Universitário	25	659,92
Cantinas	4	69,10
Área de Convivência	10	667,92
Guarita	3	39,92
Casa de Vegetação	5	197,12
Total	148	4.306,08

Tabela 43. Quantitativo e metragem das áreas administrativas da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.

Sanitários		
Local	Quantidade	Área (m²)
Bloco A	11	52,33
Bloco B	6	83,40
Bloco C	4	34,44
Bloco D	10	58,94
Bloco E	4	21,74
NUPEC	4	33,95
Lab. Engenharia Mecânica 1	3	51,47
Lab. Engenharia Mecânica 2	4	33,95
Lab. Engenharia Agrícola e Ambiental	4	15,60
Lab. Tecnologia e Gestão Ambiental	1	5,55



Lab. Metabolismo Animal	1	5,46
Lab. Climatologia	2	5,25
Lab. Ovinos e Caprinos	2	4,49
Centro de Vivência Acadêmica	4	28,67
NEATI	2	28,79
Restaurante Universitário	5	23,54
STI	2	9,80
CELIG	4	23,54
Alojamento de Motoristas	1	2,70
Guarita	1	2,01
Quadra Poliesportiva	2	49,82
Biblioteca Central	4	35,98
Total	81	611,42

Tabela 44. Quantitativo e metragem dos sanitários da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.

Áreas de Convivência		
Local	Quantidade	Área (m²)
Bloco A	4	1.000,98
Bloco B	1	276,25
Bloco D	1	329,35
Bloco E	1	910,00
NEATI	2	28,79
Quadra Poliesportiva	1	1.040,00
Total	10	3.585,37

Tabela 45. Quantitativo e metragem das áreas de convivência da UFR. Fonte: PDI 2019-2023.

4. ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES

A seguir apresentamos uma análise de percepção **positiva** dada pela soma da quantidade de respostas *suficiente*, *bom* e *excelente* e de percepção **negativa** dada pela soma da quantidade de respostas *insuficiente* e *não sei responder*, por eixo e questão avaliada, com os dados coletados na última pesquisa com a comunidade acadêmica (ano de 2018) e na atual (ano de 2020) – esta última apresentada no capítulo anterior. Na análise foram realizadas algumas considerações sobre as **potencialidades** e **fragilidades** institucionais verificadas. A variação no triênio 2018-2020 está indicada como positiva  e negativa .



4.1. Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional

Item	Percepção	Docentes			Técnicos			Discentes		
		2018	2020		2018	2020		2018	2020	
Conhecimento de indicadores de avaliação externa de curso	Positiva	84,7%	80,2%	↓	-	-	-	58,9%	64,5%	↑
	Negativa	15,3%	19,8%		-	-		41,1%	35,5%	
Conhecimento de indicadores de avaliação interna de curso	Positiva	78,8%	74,8%	↓	-	-	-	61,6%	71,0%	↑
	Negativa	21,2%	25,2%		-	-		38,4%	29,0%	
Conhecimento de ações de gestão decorrentes das avaliações de curso	Positiva	-	70,3%	-	-	-	-	49,6%	65,4%	↑
	Negativa	-	29,7%		-	-		50,4%	34,6%	
Conhecimento das metas constantes nos planos de gestão e no PDI	Positiva	64,2%	64,0%	↓	50,0%	52,2%	↑	48,1%	48,6%	↑
	Negativa	35,8%	36,0%		50,0%	47,8%		51,9%	51,4%	
Conhecimento dos trabalhos desenvolvidos pela CPA	Positiva	52,6%	46,8%	↓	55,0%	47,8%	↓	44,3%	50,5%	↑
	Negativa	47,4%	53,2%		45,0%	52,2%		55,7%	49,5%	

Tabela 46. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Planejamento e Avaliação Institucional com as respectivas variações no triênio.

Potencialidades:

Ano-base 2020

- Conhecimento satisfatório entre os docentes e entre os discentes de indicadores de avaliação externa de curso;
- Conhecimento satisfatório entre os docentes e entre os discentes de indicadores de avaliação interna de curso;
- As ações de gestão decorrentes das avaliações (externa e interna) de curso foram consideradas suficientes entre os docentes e entre os discentes;
- Conhecimento satisfatório entre os docentes e entre os técnicos das metas constantes nos planos de gestão e no PDI;
- Conhecimento satisfatório entre os discentes dos trabalhos desenvolvidos pela CPA.

Fragilidades:

Ano-base 2020

- Conhecimento insatisfatório entre os discentes das metas constantes nos planos de gestão e no PDI;
- Conhecimento insatisfatório entre os docentes e entre os técnicos dos trabalhos desenvolvidos pela CPA.
- Tendência de queda (variação negativa) em cinco itens avaliados em pelo menos uma das três categorias.

Item	Ano	Menos Satisfeito ←		Mais Satisfeito →	
Conhecimento de indicadores de avaliação externa de curso	2018	Discentes		Docentes	
	2020	Discentes		Docentes	
Conhecimento de indicadores de avaliação interna de curso	2018	Discentes		Docentes	
	2020	Discentes		Docentes	
Conhecimento de ações de gestão decorrentes das avaliações de curso	2018	Discentes			
	2020	Discentes		Docentes	
Conhecimento das metas constantes nos planos de gestão e no PDI	2018	Discentes	Técnicos	Docentes	
	2020	Discentes	Técnicos	Docentes	
Conhecimento dos trabalhos desenvolvidos pela CPA	2018	Discentes	Docentes	Técnicos	
	2020	Docentes	Técnicos	Discentes	

Tabela 47. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Planejamento e Avaliação Institucional.

4.2. Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional

Item	Percepção	Docentes			Técnicos			Discentes		
		2018	2020		2018	2020		2018	2020	
Conhecimento de ações de inclusão e/ou responsabilidade social	Positiva	71,5%	59,5%	↓	95,0%	56,5%	↓	70,3%	73,8%	↑
	Negativa	28,5%	40,5%		5,0%	43,5%		29,7%	26,2%	
Conhecimento de ações de sustentabilidade ambiental	Positiva	40,1%	44,1%	↑	40,0%	56,5%	↑	58,9%	68,2%	↑
	Negativa	59,9%	55,9%		60,0%	43,5%		41,1%	31,8%	
Conhecimento de ações frente ao cumprimento da missão institucional	Positiva	70,1%	70,3%	↑	90,0%	78,3%	↓	76,1%	73,8%	↓
	Negativa	29,9%	29,7%		10,0%	21,7%		23,9%	26,2%	

Tabela 48. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Desenvolvimento Institucional com as respectivas variações no triênio.

Potencialidades:

Ano-base 2020

- Conhecimento satisfatório entre os docentes, técnicos e discentes das ações de inclusão e/ou responsabilidade social;
- Conhecimento satisfatório entre os técnicos e discentes das ações de sustentabilidade ambiental;
- Conhecimento satisfatório entre os docentes, técnicos e discentes das ações frente ao cumprimento da missão institucional.

Fragilidades:

Ano-base 2020

- Conhecimento insatisfatório entre os docentes das ações de sustentabilidade ambiental.
- Tendência de queda (variação negativa) em quatro itens avaliados em pelo menos uma das três categorias.

Item	Ano	Menos Satisfeito ← Mais Satisfeito →		
Conhecimento de ações de inclusão e/ou responsabilidade social	2018	Discentes	Docentes	Técnicos
	2020	Técnicos	Docentes	Discentes
Conhecimento de ações de sustentabilidade ambiental	2018	Técnicos	Docentes	Discentes
	2020	Docentes	Técnicos	Discentes
Conhecimento de ações frente ao cumprimento da missão institucional	2018	Docentes	Discentes	Técnicos
	2020	Docentes	Discentes	Técnicos

Tabela 49. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Desenvolvimento Institucional.

4.3. Eixo 3 – Políticas Acadêmicas

Item	Percepção	Docentes			Técnicos			Discentes		
		2018	2020		2018	2020		2018	2020	
Atualização, inovação e compatibilidade do PPC e mercado de trabalho	Positiva	87,6%	82,0%	↓	-	-	-	70,1%	71,0%	↑
	Negativa	12,4%	18,0%		-	-		29,9%	29,0%	
Políticas de apoio pedagógico e combate à evasão	Positiva	44,5%	58,6%	↑	-	-	-	54,6%	66,4%	↑
	Negativa	55,5%	41,4%		-	-		45,4%	33,6%	
Incentivo para o desenvolvimento de monitoria/tutoria	Positiva	64,2%	63,1%	↓	-	-	-	57,3%	66,4%	↑
	Negativa	35,8%	36,9%		-	-		42,7%	33,6%	
Oportunidade de participação na monitoria/tutoria	Positiva	-	-	-	-	-	-	68,5%	70,1%	↑
	Negativa	-	-		-	-		31,5%	29,9%	
Divulgação, transparência e disponibilidade na seleção de bolsas monitoria/tutoria	Positiva	68,6%	69,4%	↑	-	-	-	56,3%	63,6%	↑
	Negativa	31,4%	30,6%		-	-		43,7%	36,4%	
Políticas de organização e acompanhamento de projetos de pesquisa	Positiva	77,4%	73,0%	↓	-	-	-	-	62,6%	-
	Negativa	22,6%	27,0%		-	-		-	37,4%	
Incentivo para o desenvolvimento de projetos de pesquisa	Positiva	44,5%	53,2%	↑	-	52,2%	-	-	56,1%	-
	Negativa	55,5%	46,8%		-	47,8%		-	43,9%	
Oportunidade de participação em projetos de iniciação científica	Positiva	-	-	-	-	-	-	60,8%	57,9%	↓
	Negativa	-	-		-	-		39,2%	42,1%	
Divulgação, transparência e disponibilidade na seleção de bolsas iniciação científica	Positiva	66,4%	69,4%	↑	-	-	-	53,3%	55,1%	↑
	Negativa	33,6%	30,6%		-	-		46,7%	44,9%	
Incentivo para o desenvolvimento de projetos de extensão	Positiva	46,7%	57,7%	↑	80,0%	47,8%	↓	-	56,1%	-
	Negativa	53,3%	42,3%		20,0%	52,2%		-	43,9%	
Oportunidade de participação em atividades de extensão	Positiva	-	-	-	80,0%	47,8%	↓	60,5%	58,9%	↓
	Negativa	-	-		20,0%	52,2%		39,5%	41,1%	
Divulgação, transparência e disponibilidade na seleção de bolsas de extensão	Positiva	62,8%	60,4%	↓	-	-	-	53,3%	52,3%	↓
	Negativa	37,2%	39,6%		-	-		46,7%	47,7%	
Políticas de assistência estudantil, processo de seleção	Positiva	-	-	-	-	-	-	52,4%	65,4%	↑
	Negativa	-	-		-	-		47,6%	34,6%	
Incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer	Positiva	44,5%	43,2%	↓	65,0%	52,2%	↓	64,1%	57,0%	↓
	Negativa	55,5%	56,8%		35,0%	47,8%		35,9%	43,0%	

Funcionalidade dos canais de comunicação	Positiva	56,2%	80,2%	↑	95,0%	95,7%	↑	65,4%	79,4%	↑
	Negativa	43,8%	19,8%		5,0%	4,3%		34,6%	20,6%	

Tabela 50. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Políticas Acadêmicas com as respectivas variações no triênio.

Potencialidades:

Ano-base 2020

- Conhecimento satisfatório entre os docentes e discentes quanto à atualização, inovação e compatibilidade do PPC com o mercado de trabalho;
- Conhecimento satisfatório entre os docentes e discentes das ações de apoio pedagógico e combate à evasão;
- Conhecimento satisfatório entre os docentes e discentes quanto ao incentivo de desenvolvimento de monitoria/tutoria;
- Oportunidade satisfatória entre os discentes quanto à participação na monitoria/tutoria;
- Percepção satisfatória entre os docentes e discentes quanto à divulgação, transparência e disponibilidade no processo de seleção de bolsas de monitoria/tutoria;
- Conhecimento satisfatório entre os docentes e discentes das políticas de organização e acompanhamento de projetos de pesquisa;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto ao incentivo para o desenvolvimento de projetos de pesquisa;
- Percepção satisfatória entre os discentes quanto à oportunidade de participação em projetos de iniciação científica;
- Percepção satisfatória entre os docentes e discentes quanto à divulgação, transparência e disponibilidade no processo de seleção de bolsas de iniciação científica;
- Percepção satisfatória entre os docentes e discentes quanto ao incentivo para o desenvolvimento de projetos de extensão;

- Percepção satisfatória entre os discentes quanto à oportunidade de participação em atividades de extensão;
- Percepção satisfatória entre os docentes e discentes quanto à divulgação, transparência e disponibilidade no processo de seleção de bolsas de extensão;
- Percepção satisfatória entre os discentes quanto a políticas de assistência estudantil, seu processo de seleção;
- Percepção satisfatória entre os técnicos e discentes quanto ao incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto à funcionalidade dos canais de comunicação;

Fragilidades:

Ano-base 2020

- Percepção insatisfatória entre os discentes quanto ao incentivo para o desenvolvimento de projetos de extensão;
- Percepção insatisfatória entre os discentes quanto à oportunidade de participação em atividades de extensão;
- Percepção insatisfatória entre os docentes quanto ao incentivo para participação em atividades culturais, artísticas e de lazer.
- Tendência de queda (variação negativa) em doze itens avaliados em pelo menos uma das três categorias.

Item	Ano	Menos Satisfeito	Mais Satisfeito
		←	→
Atualização, inovação e compatibilidade do PPC e mercado de trabalho	2018	Discentes	Docentes
	2020	Discentes	Docentes
Políticas de apoio pedagógico e combate à evasão	2018	Docentes	Discentes
	2020	Docentes	Discentes

Incentivo para o desenvolvimento de monitoria/tutoria	2018	Discentes		Docentes
	2020	Docentes		Discentes
Oportunidade de participação na monitoria/tutoria	2018	Discentes		
	2020	Discentes		
Divulgação, transparência e disponibilidade na seleção de bolsas monitoria/tutoria	2018	Discentes		Docentes
	2020	Discentes		Docentes
Políticas de organização e acompanhamento de projetos de pesquisa	2018	Docentes		
	2020	Discentes		Docentes
Incentivo para o desenvolvimento de projetos de pesquisa	2018	Docentes		
	2020	Técnicos	Docentes	Discentes
Oportunidade de participação em projetos de iniciação científica	2018	Discentes		
	2020	Discentes		
Divulgação, transparência e disponibilidade na seleção de bolsas iniciação científica	2018	Discentes		Docentes
	2020	Discentes		Docentes
Incentivo para o desenvolvimento de projetos de extensão	2018	Docentes		Técnicos
	2020	Técnicos	Discentes	Docentes
Oportunidade de participação em atividades de extensão	2018	Discentes		Técnicos
	2020	Técnicos		Discentes
Divulgação, transparência e disponibilidade na seleção de bolsas de extensão	2018	Discentes		Docentes
	2020	Discentes		Docentes
Políticas de assistência estudantil, processo de seleção	2018	Discentes		
	2020	Discentes		
Incentivo à participação em eventos culturais, artísticos e de lazer	2018	Docentes	Discentes	Técnicos
	2020	Docentes	Técnicos	Discentes
Funcionalidade dos canais de comunicação	2018	Docentes	Discentes	Técnicos
	2020	Discentes	Docentes	Técnicos

Tabela 51. Categoria menos e mais satisfeita segundo os itens consultados em Políticas Acadêmicas.

Anos-base 2018 e 2019

Com relação à Dimensão II – Políticas para o Ensino, as avaliações promovidas pela CPA visam a identificar o perfil da instituição e o significado de sua atuação quanto à política para o ensino, a pesquisa, a pós-

graduação, a extensão e as respectivas formas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria, de tutoria e demais modalidades. Observando o relatório de 2019, nota-se que a maioria da comunidade acadêmica considerou como positiva a atualização do projeto político pedagógico dos cursos de graduação. A avaliação positiva dos docentes foi superior a 87% e dos discentes superior a 70%. Sobre a pesquisa, a maioria dos docentes (55,5%) considerou que o apoio da instituição ao desenvolvimento de projetos de pesquisa é insuficiente. Entretanto, os procedimentos de acompanhamento dos projetos aprovados foram considerados adequados pela grande maioria. Os procedimentos de seleção de bolsistas e oportunidade de participação em iniciação científica foram considerados positivos pela maior parte da comunidade acadêmica envolvida. Com relação à extensão, as oportunidades de participação foram consideradas positivas pelos técnicos e discentes. Entretanto, a maior parte dos docentes considerou que o incentivo da instituição em desenvolver projetos de extensão ainda é insatisfatório. Quanto à seleção de bolsistas e à destinação das bolsas de extensão, tanto os docentes quanto os discentes consideram como positivo o processo de seleção. Quanto ao incentivo institucional, processo de seleção e oportunidades de participação no programa de monitoria, todos os segmentos envolvidos avaliaram como positivo. Avaliando o relatório de 2019, a CPA pontuou que há necessidade de melhorar o apoio da instituição ao desenvolvimento de projetos de pesquisa e necessidade de melhorar a gestão dos processos de destinação de bolsas de extensão.

Com relação à Dimensão IV – Comunicação com a Sociedade, foi concluído, mais uma vez, que a Universidade precisa avançar em seus canais de comunicação. Com índices semelhantes, em 2018, docentes (30,96%), técnicos (24,22%) e discentes (32,63%) consideraram insuficientes as ações de tais veículos. Os números alcançados nesta pesquisa eram semelhantes aos obtidos no ano anterior. Assim, como ressaltado àquela época, não apenas no relatório de autoavaliação institucional, mas também no relatório de acompanhamento das metas do PDI, faz-se necessário um

acompanhamento dos canais de comunicação, assim como sua modernização, tornando-os mais atrativos, intuitivos e fáceis de acessar, promovendo a comunicação rápida e eficiente tanto entre os diversos setores e categorias da comunidade acadêmica, quanto estreitando os laços com a sociedade. No ano seguinte, de 2019, os canais de comunicação da Universidade com a sociedade foram, para 56,2% dos docentes, positivos, e para 43,8%, foram considerados negativos. O segmento discente foi um pouco mais otimista, avaliando em 65,4% de forma positiva e 34,6% de forma negativa. Vale ressaltar aqui que, para o segmento dos técnicos, apenas 5% avaliaram de forma negativa, sendo que para os demais a comunicação era adequada. Destaca-se também que, os estudantes, em sua maioria, relataram na pesquisa anterior ter dificuldades de continuar os estudos após o ingresso na Universidade. As principais dificuldades identificadas pelos discentes foram os problemas financeiros e as metodologias do ensino dos professores.

4.4. Eixo 4 – Políticas de Gestão

Item	Percepção	Docentes			Técnicos			Discentes		
		2018	2020		2018	2020		2018	2020	
Transparência e equidade na distribuição de encargos acadêmicos e administrativos	Positiva	71,5%	73,9%	↑	-	-	-	-	-	-
	Negativa	28,5%	26,1%		-	-		-	-	
Transparência e equidade na distribuição de encargos de trabalho	Positiva	-	-	-	40,0%	56,5%	↑	-	-	-
	Negativa	-	-		60,0%	43,5%		-	-	
Incentivo da gestão para licença capacitação	Positiva	71,5%	51,4%	↓	75,0%	60,9%	↓	-	-	-
	Negativa	28,5%	48,6%		25,0%	39,1%		-	-	
Incentivo da gestão para qualificação <i>stricto</i> e <i>lato sensu</i>	Positiva	75,2%	64,0%	↓	80,0%	60,9%	↓	-	-	-
	Negativa	24,8%	36,0%		20,0%	39,1%		-	-	
Incentivo da gestão para capacitação oferecida pela própria universidade	Positiva	-	-	-	100%	60,9%	↓	-	-	-
	Negativa	-	-		0,0%	39,1%		-	-	
Compatibilidade entre formação acadêmica e atividade ou cargo	Positiva	86,1%	97,3%	↑	90,0%	87,0%	↓	-	-	-
	Negativa	13,9%	2,7%		10,0%	13,0%		-	-	
Agilidade dos fluxos administrativos	Positiva	65,0%	71,2%	↑	85,0%	69,6%	↓	61,8%	71,0%	↑
	Negativa	35,0%	28,8%		15,0%	30,4%		38,2%	29,0%	
Representatividade da categoria nas instâncias deliberativas	Positiva	86,1%	87,4%	↑	70,0%	65,2%	↓	61,5%	64,5%	↑
	Negativa	13,9%	12,6%		30,0%	34,8%		38,5%	35,5%	
Participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias	Positiva	70,1%	71,2%	↑	80,0%	56,5%	↓	54,6%	58,9%	↑
	Negativa	29,9%	28,8%		20,0%	43,5%		45,4%	41,1%	

Tabela 52. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Políticas de Gestão com as respectivas variações no triênio.

Potencialidades:

Ano-base 2020

- Percepção satisfatória entre os docentes quanto à transparência e equidade na distribuição de encargos acadêmicos e administrativos;
- Percepção satisfatória entre os técnicos quanto à transparência e equidade na distribuição de encargos de trabalho;

- Percepção satisfatória entre os docentes e técnicos quanto ao incentivo da gestão à licença capacitação;
- Percepção satisfatória entre os docentes e técnicos quanto ao incentivo da gestão à qualificação *stricto e lato sensu*;
- Percepção satisfatória entre os técnicos quanto ao incentivo da gestão à capacitação oferecida pela própria universidade;
- Percepção satisfatória entre os docentes e técnicos quanto à compatibilidade entre a formação acadêmica e o cargo que ocupa e/ou as atividades que desenvolve;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto à agilidade dos fluxos administrativos;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto à representatividade da categoria nas instâncias deliberativas;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto à participação, socialização e deliberação dos representantes da categoria nas instâncias deliberativas.

Fragilidades:

Ano-base 2020

- Tendência de queda (variação negativa) em nove itens avaliados em pelo menos uma das três categorias.

Item	Ano	Menos Satisfeito ←		Mais Satisfeito →	
Transparência e equidade na distribuição de encargos acadêmicos e administrativos	2018	Docentes			
	2020	Docentes			
Transparência e equidade na distribuição de encargos de trabalho	2018	Técnicos			
	2020	Técnicos			
Incentivo da gestão para licença capacitação	2018	Docentes		Técnicos	
	2020	Docentes		Técnicos	

Incentivo da gestão para qualificação <i>stricto e lato sensu</i>	2018	Docentes		Técnicos
	2020	Técnicos		Docentes
Incentivo da gestão para capacitação oferecida pela própria universidade	2018	Técnicos		
	2020	Técnicos		
Compatibilidade entre formação acadêmica e atividade ou cargo	2018	Docentes		Técnicos
	2020	Técnicos		Docentes
Agilidade dos fluxos administrativos	2018	Discentes	Docentes	Técnicos
	2020	Técnicos	Discentes	Docentes
Representatividade da categoria nas instâncias deliberativas	2018	Discentes	Técnicos	Docentes
	2020	Discentes	Técnicos	Docentes
Participação, socialização e deliberação dos representantes nas instâncias	2018	Discentes	Docentes	Técnicos
	2020	Técnicos	Discentes	Docentes

Tabela 53. Categorias menos e mais satisfeitas segundo os itens consultados em Políticas de Gestão.

4.5. Eixo 5 – Infraestrutura Física

Item	Percepção	Docentes			Técnicos			Discentes		
		2018	2020		2018	2020		2018	2020	
Políticas de acessibilidade/mobilidade	Positiva	42,3%	39,6%	↓	35,0%	43,5%	↑	57,6%	53,3%	↓
	Negativa	57,7%	60,4%		65,0%	56,5%		42,4%	46,7%	
Políticas de atualização do acervo bibliográfico	Positiva	51,1%	61,3%	↑	50,0%	65,2%	↑	61,9%	58,9%	↓
	Negativa	48,9%	38,7%		50,0%	34,8%		38,1%	41,1%	
Condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos	Positiva	84,7%	80,2%	↓	90,0%	91,3%	↑	86,8%	74,8%	↓
	Negativa	15,3%	19,8%		10,0%	8,7%		13,2%	25,2%	
Condições de iluminação e segurança dos espaços físicos	Positiva	59,1%	64,9%	↑	55,0%	82,6%	↑	-	58,9%	-
	Negativa	40,9%	35,1%		45,0%	17,4%		-	41,1%	
Funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais	Positiva	84,7%	75,7%	↓	95,0%	78,3%	↓	79,2%	79,4%	↑
	Negativa	15,3%	24,3%		5,0%	21,7%		20,8%	20,6%	
Disponibilidade de computadores e acesso à internet	Positiva	52,6%	52,3%	↓	65,0%	78,3%	↑	63,9%	54,2%	↓
	Negativa	47,4%	47,7%		35,0%	21,7%		36,1%	45,8%	
Espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social	Positiva	25,5%	28,8%	↑	30,0%	43,5%	↑	47,8%	45,8%	↓
	Negativa	74,5%	71,2%		70,0%	56,5%		52,2%	54,2%	

Tabela 54. Percentual por categoria e classificação (positiva ou negativa) segundo os itens consultados em Infraestrutura Física com as respectivas variações no triênio.

Potencialidades:

Ano-base 2020

- Percepção satisfatória entre os discentes quanto às políticas de acessibilidade/mobilidade;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto às políticas de atualização do acervo bibliográfico;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto às condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto às condições de iluminação e segurança dos espaços físicos;

- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto à funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais;
- Percepção satisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto à disponibilidade de computadores e acesso à internet.

Fragilidades:

Ano-base 2020

- Percepção insatisfatória entre os docentes e técnicos quanto às políticas de acessibilidade/mobilidade;
- Percepção insatisfatória entre os docentes, técnicos e discentes quanto aos espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social.
- Tendência de queda (variação negativa) em dez itens avaliados em pelo menos uma das três categorias.

Item	Ano	Menos Satisfeito ←		Mais Satisfeito →
Políticas de acessibilidade/mobilidade	2018	Técnicos	Docentes	Discentes
	2020	Docentes	Técnicos	Discentes
Políticas de atualização do acervo bibliográfico	2018	Técnicos	Docentes	Discentes
	2020	Discentes	Docentes	Técnicos
Condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos	2018	Docentes	Discentes	Técnicos
	2020	Discentes	Docentes	Técnicos
Condições de iluminação e segurança dos espaços físicos	2018	Técnicos		Docentes
	2020	Discentes	Docentes	Técnicos
Funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais	2018	Discentes	Docentes	Técnicos
	2020	Docentes	Técnicos	Discentes
Disponibilidade de computadores e acesso à internet	2018	Docentes	Discentes	Técnicos
	2020	Docentes	Discentes	Técnicos
Espaços de vivência e o incentivo à saúde e ao bem-estar social	2018	Docentes	Técnicos	Discentes
	2020	Docentes	Técnicos	Discentes

Tabela 55. Categorias menos e mais satisfeitas segundo os itens consultados em Infraestrutura Física.

5. AÇÕES PREVISTAS

Diante da análise dos dados e das informações de cada um dos cinco eixos – observadas as fragilidades apontadas – a CPA sugere as seguintes ações, visando a melhoria dos trabalhos institucionais.

- **Ação 1:** Aumento de publicidade das metas dos planos de gestão e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), especialmente entre o corpo discente;
- **Ação 2:** Consolidação dos trabalhos desenvolvidos pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) e maior divulgação, especialmente entre o corpo docente e o corpo técnico;
- **Ação 3:** Destaque em maior grau das ações de sustentabilidade ambiental, especialmente entre o corpo docente;
- **Ação 4:** Aumento das políticas de incentivo à participação em projetos de extensão, especialmente entre o corpo discente, e estabelecer um plano de metas para a curricularização – na proporção estabelecida por dispositivos legais – de atividades extensionistas;
- **Ação 5:** Promoção maior da oportunidade de participação da comunidade interna em projetos de extensão, especialmente entre o corpo discente;
- **Ação 6:** Quanto às políticas de incentivo à participação em atividades culturais, artísticas e de lazer, especialmente entre o corpo docente, promover maior divulgação;

- **Ação 7:** Sobre as políticas de acessibilidade e mobilidade, especialmente entre o corpo docente e o corpo técnico, considerar uma discussão maior;
- **Ação 8:** Melhoria dos espaços de vivência, do incentivo à saúde e ao bem-estar social;
- **Ação 9:** Intensificar o conhecimento dos indicadores de avaliação externa dos cursos;
- **Ação 10:** Consolidar e intensificar o conhecimento dos indicadores de avaliação interna dos cursos nos âmbitos das unidades acadêmicas;
- **Ação 11:** Tornar amplo o conhecimento das ações de inclusão e/ou de responsabilidade social;
- **Ação 12:** Conhecimento maior das ações frente ao cumprimento da missão institucional;
- **Ação 13:** Incentivo constante quanto à atualização, inovação e compatibilidade entre o Projeto Pedagógico de Curso (PPC) e o mercado de trabalho;
- **Ação 14:** Em termos das políticas de incentivo para o desenvolvimento dos programas monitoria e tutoria, fortalecer as ações;
- **Ação 15:** Intensificar as políticas de organização e acompanhamento de projetos de pesquisa;
- **Ação 16:** Incentivo maior, entre o corpo discente, quanto à participação em projetos de iniciação científica;

- **Ação 17:** Melhoria de publicidade em termos de divulgação, transparência e disponibilidade no processo de seleção de bolsas de extensão;
- **Ação 18:** Incentivo maior quanto à licença capacitação, qualificação *stricto e lato sensu* e para capacitação oferecida pela própria universidade;
- **Ação 19:** Melhoria das políticas de agilidade de fluxos administrativos;
- **Ação 20:** Efetivação de participação representativa de todas as categorias em todos os órgãos colegiados da Universidade;
- **Ação 21:** Maior promoção das políticas de atualização do acervo bibliográfico;
- **Ação 22:** Melhoria das condições de limpeza e manutenção dos espaços físicos;
- **Ação 23:** Aumento da funcionalidade dos sistemas e ambientes virtuais;
- **Ação 24:** Disponibilidade maior de computadores e acesso à internet.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas dificuldades surgiram no decorrer do período, como por exemplo, a transposição dos trabalhos da CPA/UFMT para a CPA/UFR – esta criada em meados do ano-base – bem como as decorrentes da pandemia da COVID-19 que restringiu o conjunto de ações inicialmente planejadas. Esta última reflete-se diretamente nos índices de participação avaliativa da comunidade acadêmica e externa. Porém, no decorrer do ano-base, foram avaliadas⁸ algumas questões relativas ao ensino remoto que apresentamos a seguir. Destacamos que a avaliação institucional ano-base 2020 foi aplicada de modo *virtual* para os segmentos de docentes, técnicos e discentes. Não foi aplicada ao público externo devido a situação atípica referente a pandemia da COVID-19.

A CPA solicitará à Reitoria, para os próximos anos, um *link* da avaliação institucional, onde será possível aplicar o questionário aos participantes de eventos artísticos e culturais, de eventos científicos (congressos, seminários etc.) promovidos pela UFR, como também para usuários da Biblioteca, dentre outros da comunidade externa.

⁸ Comissão de Ensino Remoto.

- **Consulta aos Docentes – 155 participantes**

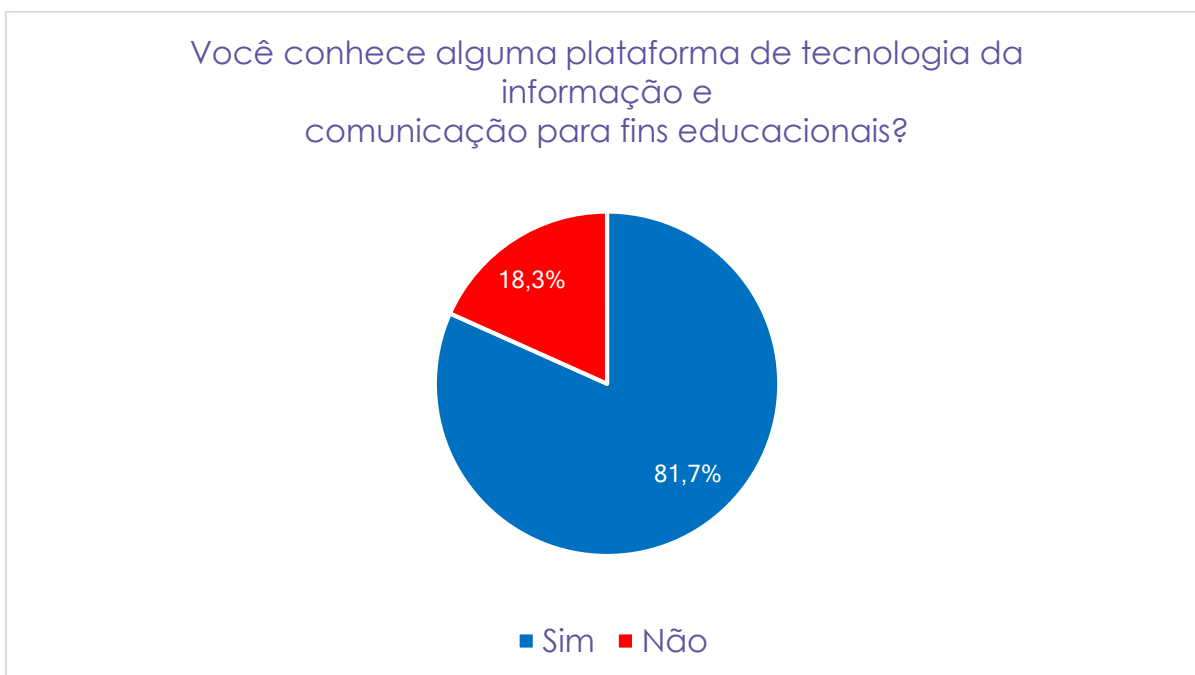


Figura 41. Consulta aos docentes sobre o conhecimento de plataforma TIC.

Considerações: Os respondentes, na proporção 18,3%, afirmaram não conhecer nenhuma plataforma de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Inicialmente não era esperado esta quantidade de docentes que manifestaram desconhecer alguma das TICs para fins educacionais. É possível que a pergunta não tenha sido entendida ou que alguns docentes desejassem se opor ao que poderia ter sido subentendido, quanto à concordância da utilização da EAD na UFR e isso tenha refletido nesse número não desprezível, em um meio de profissionais tão qualificados.

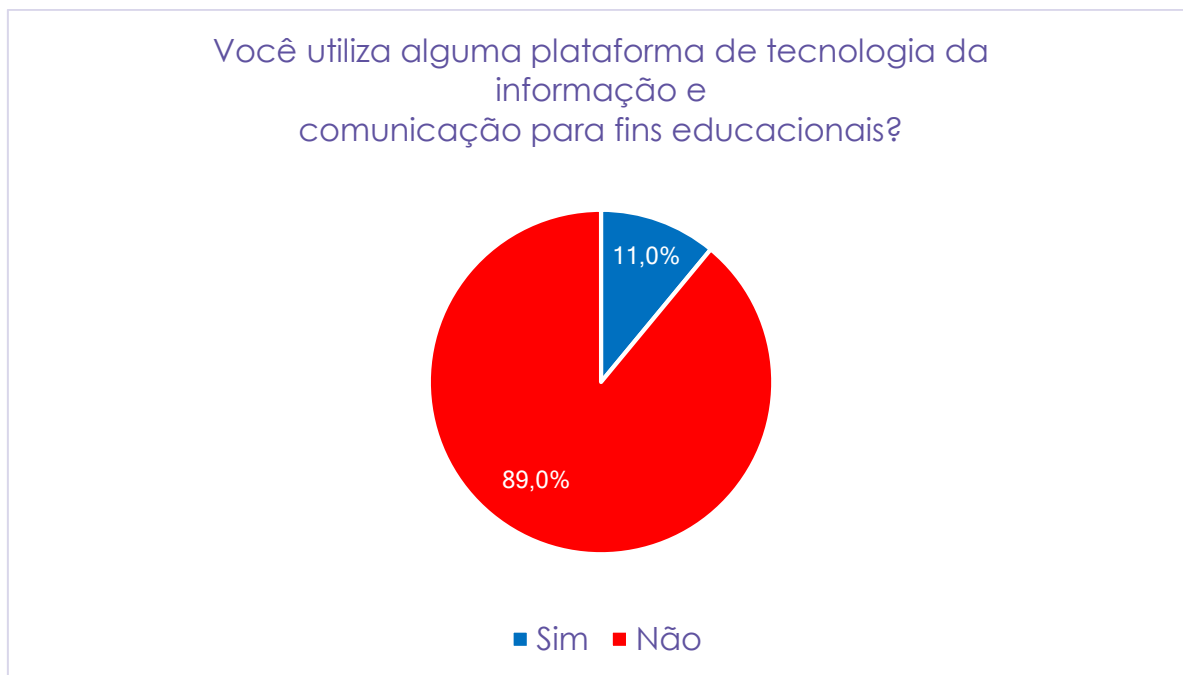


Figura 42. Consulta aos docentes sobre a utilização de plataforma TIC.

Considerações: Temos aqui um questionamento sobre a utilização de plataformas de TICs, sendo que no questionário disponibilizado aos docentes não foi especificado se a utilização se daria para fins de ensino ou de aprendizagem a distância. O interesse era para verificar se a utilização tanto em um sentido quanto em outro utilizando meios de tecnologia, era um canal útil para os docentes. Destaque importante é que 89% responderam que não utilizam nenhum canal tecnológico para fins educacionais, corroborando com a pergunta anterior, em que um número significativo de docentes desconhece o uso de ferramentas TIC. Esse aspecto demonstra claramente que os docentes consideram o meio presencial para atingir os seus objetivos de ensino, destacando as ferramentas de TIC como meios relevantes. Deve-se considerar que os docentes preenchem requisitos que permitem presumir que sejam engajados com algumas posturas como consciência da necessidade de atualização, autonomia no processo de condução da aprendizagem própria, educação continuada, motivação para a construção do conhecimento e a disponibilidade permanente de recursos de acesso à internet - seja qual for o motivo. Nessa direção, se os docentes preenchem os requisitos para que se utilize de TIC para conduzir suas ações educacionais é

de se esperar que sejam capazes e que utilizem esse recurso na manutenção de sua característica básica: disponibilidade de conhecimento aderente e atualizado à sua expertise. Se, diante dessa expectativa, a enorme maioria despreza as TICs educacionalmente, é possível confirmar a convicção dos respondentes de que a educação presencial é, para eles o meio principal.

- **Consulta aos Discentes de Graduação – 1389 participantes**

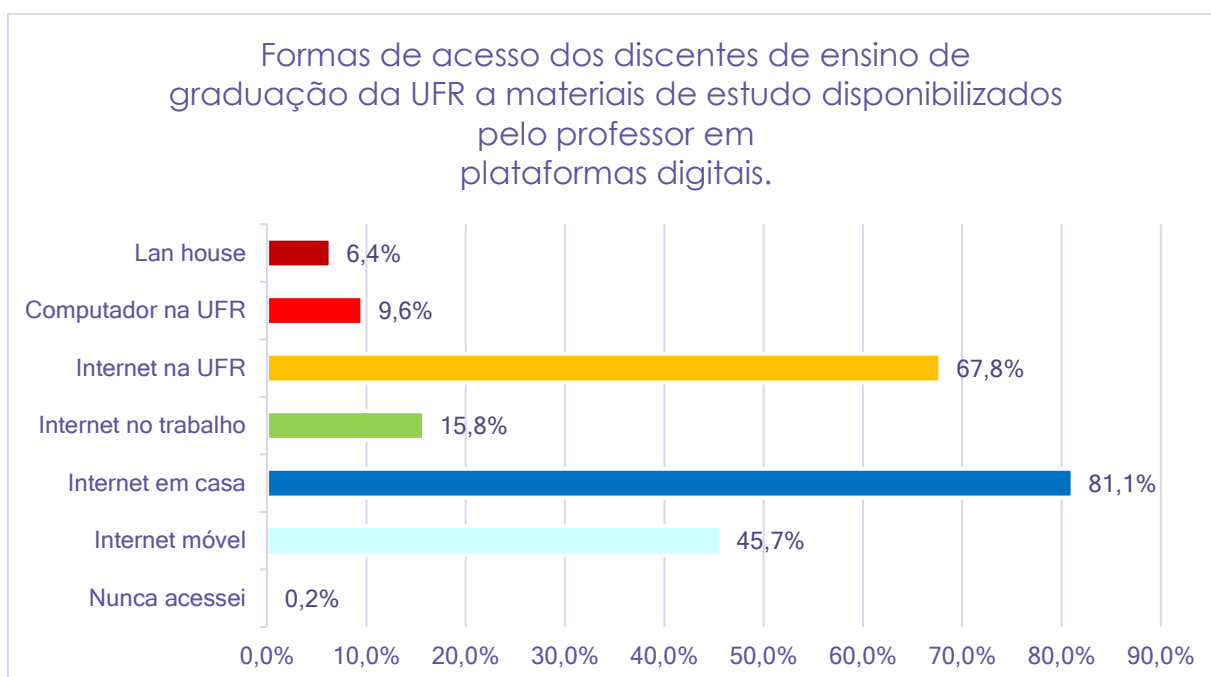


Figura 43. Formas virtuais de acesso de discentes de graduação a materiais de estudo.

Considerações: Embora a maioria dos alunos tenha acesso à internet em suas casas, observa-se o fato de um pequeno percentual não possuir condições adequadas como acesso a *internet* e computadores em suas residências. O aprendizado dos jovens com o uso de celulares pode trazer problemas ao aprendizado dos alunos, uma vez que o ideal é o acesso por computador, devido à quantidade de recursos disponíveis, quando comparado a um celular. Como a questão era de múltipla escolha com possibilidade de marcar mais de uma opção, o somatório dos percentuais é maior que 100%.

Disponibilidade dos discentes de graduação para continuidade/manutenção do semestre 2020/1 na modalidade EaD na UFR.

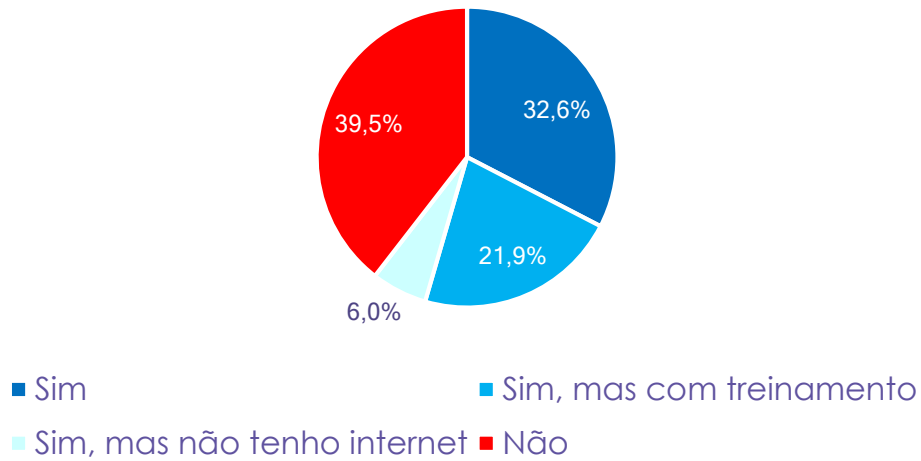


Figura 44. Disponibilidade dos discentes de graduação para realização de estudos na modalidade EaD.

- **Consulta aos Discentes de Pós-Graduação – 80 participantes**

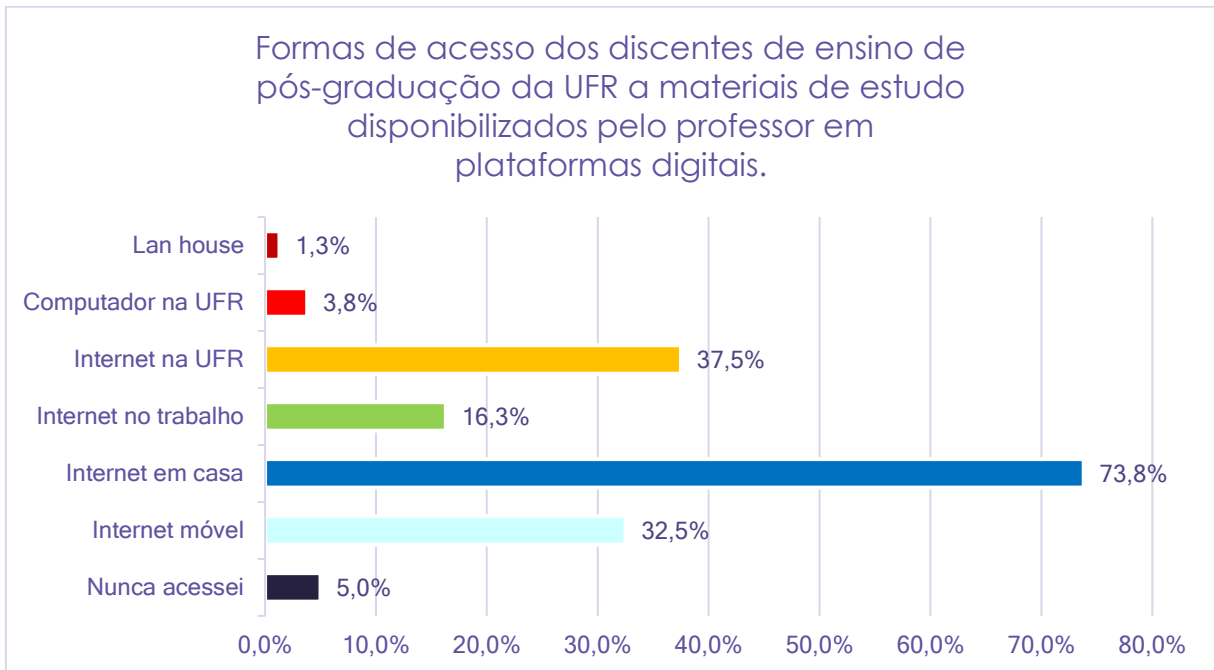


Figura 45. Formas virtuais de acesso de discentes de pós-graduação a materiais de estudo.

Considerações: Ao serem questionados sobre a forma que os discentes acessam os materiais de estudo, a maioria dos participantes da consulta (73,8%) afirmou acessar os materiais de estudo a partir da *internet* disponível em casa. A *internet* da UFR e os dados móveis dos alunos são utilizados para acessar material de estudo por 37,5% e 32,5% dos discentes consultados respectivamente. Por outro lado, 5% dos alunos afirmaram nunca terem acessado material de estudo disponibilizados pelo professor em plataforma digitais, 3,8% destes tem acesso a computador apenas na UFR e 1,3% utilizam serviços de *lan houses*. Como a questão era de múltipla escolha com possibilidade de marcar mais de uma opção, o somatório dos percentuais é maior que 100%.

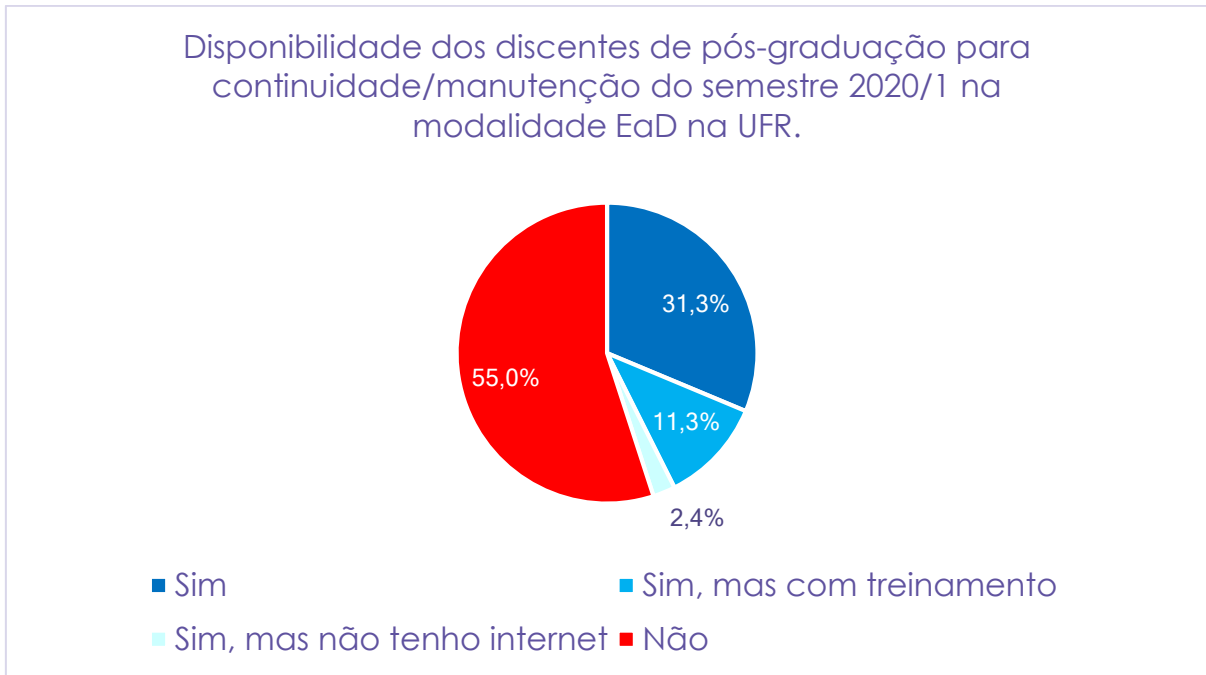


Figura 46. Disponibilidade dos discentes de pós-graduação para realização de estudos na modalidade EaD.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n. 9.057, de 26 de maio de 2017**. Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, 25 de maio de 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004**. Institui o sistema nacional de avaliação do ensino superior – SINAES. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF. N. 72, 15 abr. 2004, Seção 1, p. 3/4. 2004.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação a Distância. **Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância. Secretaria de Educação a Distância. Ministério da Educação**. 2007.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação a Distância. Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância. **Relatório de Autoavaliação Institucional 2018**. Cuiabá: UFMT.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação a Distância. Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância. **Relatório de Autoavaliação Institucional 2019**. Cuiabá: UFMT.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Mato Grosso. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023**.

BRASIL. **Nota Técnica no 65/2014 INEP/DAES/CONAES**. Brasília. 2014.

BRASIL. **Relatório: Alternativas sobre a possibilidade de implantação excepcional de ensino a distância no âmbito da Universidade Federal de Rondonópolis**. Comissão de Ensino Remoto. Rondonópolis. 2020.