

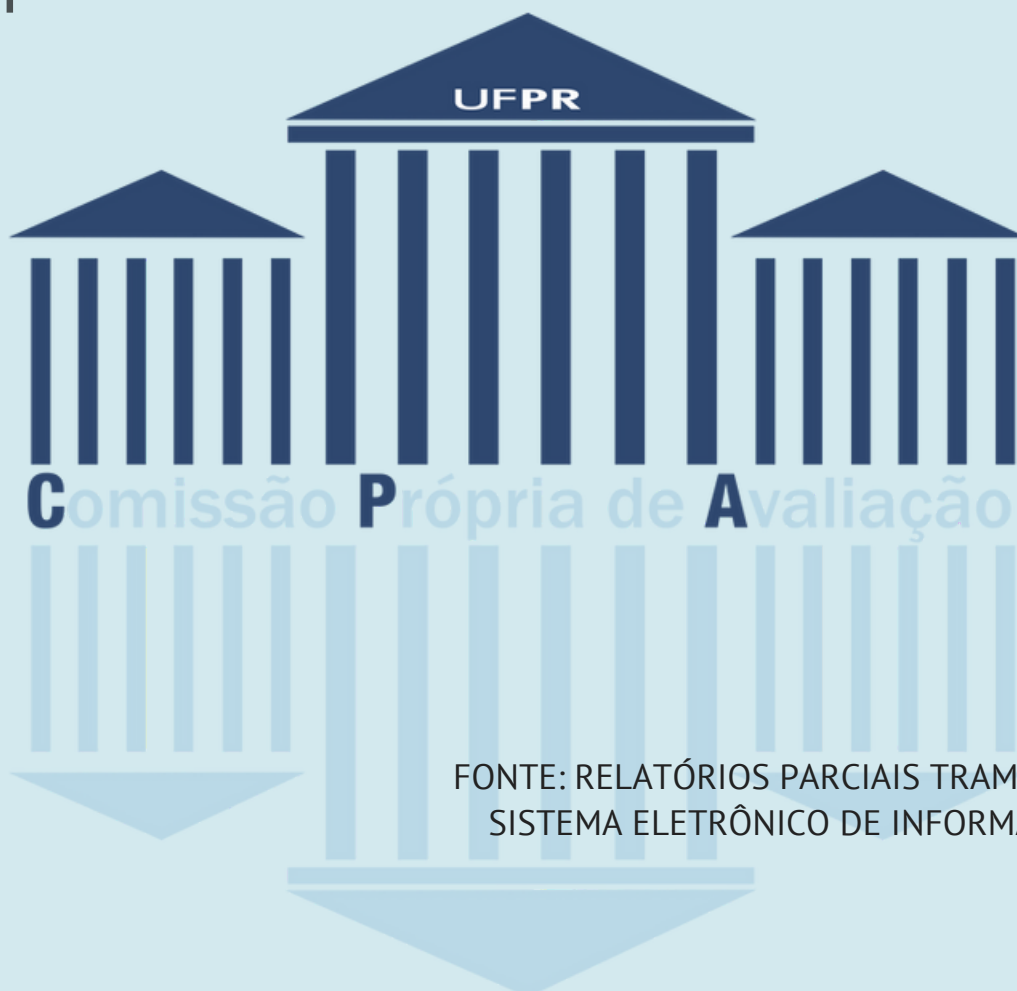
MARÇO DE 2022

Última atualização:

29/03/2022

# ANÁLISES SETORIAIS

DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE  
AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL  
APLICADA AOS SERVIDORES EM  
2021



FONTE: RELATÓRIOS PARCIAIS TRAMITADOS VIA  
SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES (SEI)

## SUMÁRIO

CAMPUS PONTAL DO PARANÁ.....	2
CAMPUS TOLEDO.....	6
COMPLEXO DO HOSPITAL DE CLÍNICAS.....	9
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA.....	22
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	28
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO..	39
SETOR DE ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN.....	43
SETOR DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS.....	46
SETOR DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS.....	54
SETOR DE CIÊNCIAS DA TERRA.....	59
SETOR DE CIÊNCIAS EXATAS.....	66
SETOR DE EDUCAÇÃO.....	71
SETOR DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.....	76
SETOR DE TECNOLOGIA.....	80
SETOR PALOTINA.....	83
SISTEMA DE BIBLIOTECAS.....	88
SUPERINTENDÊNCIA DE PARCERIAS E INOVAÇÃO.....	91

## ANEXOS

ANÁLISES RECEBIDAS APÓS 28/03/2022 (DATA DO FECHAMENTO DO  
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2021):

PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO.....	94
------------------------------------	----



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
CAMPUS PONTAL DO PARANÁ - CENTRO DE ESTUDOS DO MAR  
Avenida Deputado Anibal Khury, 2033, - Bairro Balneário Pontal do Sul, Pontal do Paraná/PR, CEP 83255-976  
Telefone: 4135118600 - h p://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Campus Pontal do Paraná - Centro de Estudos do Mar

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Leonardo Sandrini Neto

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta(s) cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta(s) cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Os resultados da Avaliação Institucional 2021 aplicada aos servidores da UFPR no período de 18/10/2021 a 07/11/2021 foram divididos em 5 eixos, conforme grupos de questões abertas e fechadas:

- Eixo 1: Trabalho Remoto (composto somente por uma questão aberta).
- Eixo 2: Planejamento e Avaliação (questões abertas e objetivas);
- Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (questões abertas e objetivas);
- Eixo 4: Ensino, Pesquisa e Extensão (questões abertas e objetivas);
- Eixo 5: Pesquisa de Satisfação (questões objetivas cujos resultados geram as notas AS e AI, que compõem a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação).

A análise dos resultados abaixo é apresentada na forma de relatório parcial, conforme modelo elaborado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA).

#### Eixo 1: Trabalho Remoto (composto somente por uma questão aberta).

Apenas 19 dos 60 docentes (32%) do CPP-CEM responderam à questão referente ao Eixo 1 – Trabalho remoto. Um número ainda menor de técnicos (apenas 8 dos 35 servidores, i.e. 23% do total) respondeu a essa pergunta.

A percepção geral dos docentes é de que o trabalho remoto foi desgastante, pois exigia muito mais esforço e dedicação para a preparação das aulas, gravação de vídeos, manutenção do ambiente Moodle, etc. Também se destaca nas respostas o baixo envolvimento da administração central da UFPR em prover suporte aos docentes, particularmente em relação ao hardware utilizado no trabalho remoto. Algumas queixas em relação à saúde mental também foram reportadas. As plataformas disponibilizadas no período da pandemia como o UFPR Virtual e Microsoft Teams foram, no geral, elogiadas.

Em relação aos técnicos administrativos, o trabalho remoto foi muito bem recebido, com diversos relatos de boa adaptação e aumento de produtividade. Nota-se, contudo, que essa percepção possa ser enviesada pelo baixo número de respostas a esta pergunta.

#### Eixo 2: Planejamento e Avaliação (questões abertas e objetivas);

Apenas 4 docentes e 1 técnico responderam à questão aberta referente às ações de planejamento de avaliação da UFPR. A crítica é de que as avaliações da CPA são compostas por questões mal formuladas e que apenas os resultados considerados positivos são divulgados.

Em relação às questões objetivas do eixo 2, 20 dos 60 docentes (33,33%) responderam ao questionário, enquanto a proporção entre os técnicos foi de 16 participantes entre 35 servidores (45,71%). Metade dos docentes afirma não ter conhecimento sobre os processos de autoavaliação e considera que as decisões para o planejamento interno são tomadas de forma autônoma. Entre os técnicos, esse percentual é menor (38%), mas ainda majoritário. Ainda, 50% dos docentes e 62% dos técnicos afirmam não observar no CPP-CEM a atenção e a inserção dos resultados da autoavaliação em ações de melhoria.

#### Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (questões abertas e objetivas);

Apenas 2 docentes e 2 técnicos responderam à questão aberta do eixo 3. Apesar do pequeno número de respostas, fica evidente o descompasso entre a missão da Universidade e a sua implementação prática, particularmente no que se refere ao tratamento dado ao CPP-CEM pela UFPR.

Em relação às questões objetivas do eixo 3, 20 dos 60 docentes (33,33%) responderam ao questionário, enquanto 14 dos 35 técnicos (40%) o fizeram. A diferença de percepção entre técnicos e docentes sobre a construção do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é gritante. Enquanto 64% dos técnicos avaliam o desempenho dos diferentes atores da UFPR na construção do PDI como bom e excelente, apenas 15% dos docentes aprovam sua atuação. Em relação ao envolvimento do CPP-CEM no alcance dos objetivos e metas do PDI, existe um equilíbrio das percepções entre docentes e técnicos, com 35% e 36% considerando ser ruim ou péssimo, respectivamente. Por outro lado, 50% dos técnicos consideram bom ou excelente o envolvimento do CPP-CEM no atendimento das metas do PDI.

Percepções sobre o planejamento estratégico interno do CPP-CEM, além das normas e regulamentos também diferem entre docentes e técnicos. No geral, os docentes consideram ruim ou péssimo (40%) a articulação do PDI com o desenvolvimento estratégico da unidade, sendo esta percepção compartilhada por apenas 7% dos técnicos. Questões a respeito da Missão da UFPR foram aprovadas pela maioria de técnicos e docentes, sendo, portanto, sugeridas ações de manutenção dessas políticas institucionais.

#### Eixo 4: Ensino, Pesquisa e Extensão (questões abertas e objetivas);

As questões abertas do eixo 4, que trata das políticas de ensino, pesquisa e extensão da UFPR, foram respondidas por apenas 13 dos 60 docentes do CPP-CEM, sendo que muitas dessas perguntas tiveram resposta de apenas um ou dois docentes (a exemplo dos temas Pós-Graduação Stricto Sensu e Internacionalização). A adesão dos técnicos foi ainda menor, com apenas 3 dos 35 servidores respondendo as questões. Sobre o ensino da graduação, percebe-se a falta de conexão entre os cursos do CPP-CEM, com posicionamentos por vezes agressivos e acusatórios. As respostas são, em geral, vagas e não permitem identificar informações úteis para a melhoria dos cursos e melhor integração do campus.

Comentários sobre a pesquisa científica e iniciação científica citaram as dificuldades impostas pela pandemia de COVID-19, mas também demonstraram insatisfação com entraves burocráticos da PRPPG para a concessão de recursos. Sobre as ações culturais, a percepção é de que servidores do CPP-CEM são excluídos, já que estas atividades se concentram em Curitiba.

Em relação às questões objetivas do eixo 4, 20 dos 60 docentes (33,33%) responderam ao questionário, enquanto a proporção entre os técnicos foi de 13 participantes entre 35 servidores (37,14%). Existe uma ampla percepção de que o

ensino de graduação é consonante com os fins da instituição (100% dos técnicos e 75% dos docentes consideram bom e excelente), de que as práticas pedagógicas facilitam o processo participativo (100% dos técnicos e 50% dos docentes consideram bom e excelente) e que as práticas institucionais estimulam o uso de novas tecnologias (100% dos técnicos e 44% dos docentes consideram bom e excelente). Contudo, 50% dos docentes que responderam ao questionário consideram que a oferta de disciplinas de pós-graduação a estudantes egressos da graduação é péssima ou ruim e que a integração entre graduação, pós-graduação e pesquisa precisa ser trabalhada.

No que se refere as políticas e ações que envolvem o desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica, 50% dos docentes consideram bom ou excelente o banco de projetos de pesquisa, 78% aprovam a atuação do comitê setorial de pesquisa, 61% aprovam o acesso a bases de indexação pela UFPR e 39% consideram boa ou excelente a oferta de editais de apoio a publicações científicas. Por outro lado, 39% dos docentes consideram ruim ou péssima a oferta de editais anuais de apoio a atividades de pesquisa.

Questões relacionadas ao programa de iniciação científica foram em sua maioria respondidas como bom ou excelente (43% a 79% dos docentes), indicando a manutenção das ações que têm sido tomadas pela UFPR. O comitê setorial de extensão foi bem avaliado quanto as orientações para tramitação de propostas e relatórios (75% dos docentes consideram esse item como bom ou excelente), contudo, 43% dos docentes consideram o incentivo para o desenvolvimento da extensão como regular e 57% avaliam o suporte financeiro para a realização de ações extensionistas (bolsas para estudantes) como ruim ou péssimo.

Considerando os programas de pós-graduação, a oferta de disciplinas transversais foi considerada boa ou excelente por 90% dos docentes. O planejamento do curso de pós-graduação do CPP-CEM foi considerado bom ou excelente por 80% dos docentes, assim como o processo seletivo (70%) e a disponibilidade de disciplinas compatíveis com os créditos exigidos (70%), indicando uma manutenção das ações. Contudo, 50% dos docentes e técnicos considera ruim ou péssima a disponibilidade de bolsas de mestrado e doutorado. Sobre as ações de internacionalização, 37% dos docentes consideram ruim ou péssima a oferta de disciplinas em língua inglesa, enquanto 38% a consideram regular. A oferta de cursos de capacitação para disciplinas em língua inglesa é considerada ruim ou péssima por 75% dos docentes. Além do mais, 62% dos docentes consideram insuficiente o apoio para a escrita de artigos científicos em inglês. Esses resultados demonstram que ações precisam ser tomadas para que haja maior estímulo a capacitação dos docentes visando alavancar a internacionalização dos programas de pós-graduação.

**Eixo 5: Pesquisa de Satisfação (questões objetivas cujos resultados geram as notas AS e AI, que compõem a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação).**

O eixo 5 traz uma pesquisa de satisfação do CPP-CEM, com um universo de 1407 pessoas que foram questionadas sobre a utilização das unidades e/ou serviços do campus em 2021, sendo 833 técnicos e 574 docentes. Dentre os técnicos, apenas 25 (3%) afirmaram ter utilizado o campus no decorrer de 2021. Apenas 25 docentes (4,3%) responderam que utilizaram as unidades e/ou serviços do CPP-CEM em 2021.

Em relação a avaliação dos serviços prestados pela secretaria, administrativo, orçamentário e TI, o nível de satisfação dos técnicos é de 90% e dos docentes de 52%, indicando assim uma manutenção dessas atividades. Os serviços prestados pelas secretarias das coordenações de cursos de graduação foram muito bem avaliados, com 92% de satisfação entre técnicos e 82% entre docentes. Similarmente, os serviços prestados pela secretaria do programa de pós-graduação tiveram 88% de satisfação entre técnicos e de 70% entre docentes. Pode-se concluir, assim, que as secretarias de curso têm prestado um excelente atendimento a comunidade do CPP-CEM, demandando apenas ações de manutenção. Finalmente, 90% dos técnicos e 58% dos docentes afirmaram estar muito satisfeitos e/ou satisfeitos com os serviços prestados pelos laboratórios do campus.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### **Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Os resultados da Avaliação Institucional 2021 revelaram que as dificuldades impostas pela pandemia de COVID-19 no decorrer de 2020 ainda permanecem, em grande parte, no ano de 2021. Destaca-se a queixa dos docentes sobre as dificuldades do ensino remoto e a carga extra de trabalho que essa modalidade exige, particularmente na adaptação das aulas e familiarização com novas ferramentas. Essas dificuldades, no entanto, não devem ser restritas aos docentes do CPP-

CEM, mas devem ser enfrentadas pela UFPR como um todo. Portanto, ações para melhoria das condições de trabalho remoto, caso ele volte a acontecer, devem ser discutidas por toda a universidade. Por outro lado, é interessante notar a boa adaptação relatada pelos técnicos ao trabalho remoto, apesar do pequeno número de respostas sobre esse assunto pela categoria.

Em relação as ações de planejamento e avaliação, 50% dos docentes e 62% dos técnicos relataram não observar no CPP-CEM a atenção e a inserção dos resultados da autoavaliação em ações de melhoria. Cabe, portanto, a administração do campus divulgar com mais clareza quais são as demandas da comunidade interna e quais ações vem tomando para atendê-las. Vale ressaltar, contudo, que diversas ações vêm sendo tomadas para a melhoria da infraestrutura do campus, como a consolidação dos laboratórios didáticos, realização de pequenos reparos e pintura, instalação de aparelhos de ar-condicionado, aquisição de mobiliário para os gabinetes de docentes e secretarias, dentre outros.

Questões sobre ensino, pesquisa e extensão revelaram que problemas internos do CPP-CEM relativos a disputas entre cursos de graduação ainda não foram sanados. Ações para melhorar o convívio entre os cursos têm sido tomadas, como discussões mais amplas e abertas entre coordenadores para a definição conjunta de perfis de vagas para concursos. Diálogos dessa natureza devem ser estimulados e ampliados a fim de melhorar a relação entre docentes de diferentes cursos e suas coordenações. As questões sobre as atividades de ensino e pesquisa foram em geral bem avaliadas, contudo, destaca-se o baixo incentivo a oferta de atividades extensionistas. O comitê de extensão do CPP-CEM tem sido bastante atuante na divulgação de informações de atividades extensionistas do campus, contudo a pandemia tem atrapalhado o desenvolvimento dessas atividades. Espera-se que com o retorno presencial, haja maior interesse dos docentes em ofertar cursos e desenvolver projetos de extensão no litoral.

Finalmente, a pesquisa de satisfação dos serviços prestados pelo CPP-CEM revelou que as secretarias, administrativo, orçamentário, TI e laboratórios têm desempenhado suas atividades com primor, com percentuais de aprovação bastante significativos. O envolvimento e grau de comprometimento dos servidores do CPP-CEM refletiu nessa avaliação e apenas ações de manutenção são necessárias para a continuidade do excelente trabalho que está sendo desenvolvido.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Pontal do Paraná, 20 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por LEONARDO SANDRINI NETOPROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em 23/02/2022, às 23:12, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4273939 e o código CRC BC6947BF.

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 CAMPUS TOLEDO  
 Rodovia PR 182, S/N - KM 320/321, , Toledo/PR, CEP 85919-899  
 Telefone: (45) 3277-4950 - h p://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Campus Toledo

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Jean Ricardo Vianna Hinkel  
 Tardelly Santos Casemiro

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta(s) cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta(s) cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise

A análise dos dados será apresentada de forma setorializada a saber: dados de administração geral e na sequência proposições a respeito de ensino, pesquisa e extensão.

#### Administração Geral

Avaliação dos serviços/unidades do Campus Toledo: Os servidores avaliaram que estão satisfeitos/muito satisfeitos com os serviços da Secretaria, Administrativo e Orçamento - sendo 96% TAES e 100% dos docentes. No que refere a Secretaria da Coordenação 93% dos TAES e 100% dos docentes consideram satisfeitos/muito satisfeitos. E por fim, os laboratórios são avaliados em 100% por ambas as categorias, ou seja, estão satisfeitos/muito satisfeitos.

Percebe-se que em relação à articulação entre planejamento e avaliação, a categoria docente em 72% considera satisfeito/muito satisfeito. No entanto, a categoria de TAES 50% se diz satisfeito/muito satisfeito, 25% informa que participa da elaboração do planejamento interno, mas não são utilizados os resultados da autoavaliação para melhorias e 25% afirma que não tem conhecimento do processo de planejamento e que as decisões internas são tomadas de forma autônoma. Vale ressaltar, que em posterior questionamento 88% dos TAES e 68% dos docentes afirmam estarem

satisfeitos/muito satisfeitos com a implementação de melhorias no campus tendo como base os resultados da Avaliação Institucional.

Sobre conhecimento das avaliações institucionais internas e externas, 63% dos TAES informam conhecer o processo. Na categoria de docentes 36% informam saber pouco ou não saber como ocorre.

Nas questões abertas no que refere ao trabalho remoto, docentes e TAES informam em grande parte que a experiência foi positiva, dando mais flexibilidade, diminuindo o gasto de tempo com a locomoção que pode ser usado para qualidade de vida, a produtividade aumentou, de forma remota é possível fazer reuniões com maior número de pessoas envolvidas no processo, entre outros. Em contrapartida foi informado que para aulas práticas o impacto foi negativo e que a preparação das aulas necessitou de mais tempo, para adequar a metodologia ao meio digital.

#### Ensino, Pesquisa e Extensão

Na seara do ensino 94% dos docentes afirmam estar satisfeitos/muito satisfeitos com a consonância entre os fins da instituição e o currículo, reforçada pela organização didático-pedagógica.

Um ponto a salientar é que 35% dos docentes informam que não sabem quais são as políticas adotadas pela universidade que visam à redução da evasão. Também afirmam em uma porcentagem de 23% que desconhecem a Feira de Profissões da UFPR.

Também é relatado pelos dados que a oferta de disciplinas transversais para 40% dos docentes são regulares e para 60% bom/excelente.

Em relação a capacitação dos docentes para participação em editais de pesquisa internacionais, para 43% dos docentes é considerado ruim/péssimo, enquanto para 29% excelente/bom.

No que diz respeito ao incentivo a projetos de extensão, 88% dos docentes e 100% dos TAES dizem estar satisfeitos/muito satisfeitos.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

#### **Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

De forma geral, os serviços fornecidos pelo campus Toledo foram bem avaliados pelos docentes e TAES, ficando lacunas para possíveis melhorias, como maior envolvimento dos servidores no planejamento estratégico. A proposta seria fazer uma reunião e reapresentar o documento, de forma a alinhar os objetivos que devem ser alcançados. Vale ressaltar, que a demanda solicitada na Avaliação Institucional de 2020 para a melhoria da disponibilidade de informações no site do campus foi executada, por exemplo, atualmente contamos com a aba de Recursos Humanos.

No quesito de capacitação para as avaliações internas e externas, sugere-se um curso de extensão, de forma a capacitar os docentes e TAES para lidar de forma satisfatória com as avaliações.

No que refere ao trabalho remoto foi possível constatar uma visão positiva da modalidade de trabalho, que posteriormente e seguindo os direcionamentos do governo federal e a realidade do campus Toledo poderá ser implantada, com vistas a proporcionar melhor qualidade de vida aos servidores.

Na área acadêmica o tripé pesquisa, ensino e extensão são bem avaliados pelos docentes e pelos TAES. Como pontos de melhorias está a criação de um encontro anual com os docentes para repassar as informações das políticas de permanência estudantil, assim os professores terão maior capacidade para intervir em situações que necessitem dos auxílios.

No tocante às disciplinas transversais a coordenação de curso tem um estudo em andamento para uma inserção mais efetiva e que atenda uma formação humana e cidadã. Em relação a capacitação dos docentes para participação em editais de pesquisa internacionais, foi proposto a criação de uma aba no site e um canal formal de comunicação com o docente responsável para tirar dúvidas.



Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Toledo, 31 de janeiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por TARDELLY SANTOS CASSEMIRO, ADMINISTRADOR, em 25/02/2022, às 10:54, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por JEAN RICARDO VIANNA HINKELASSISTENTE EM ADMINISTRACAO, em 25/02/2022, às 11:20, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4212188 e o código CRC 0110ECB0.

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SUPERINTENDÊNCIA DO COMPLEXO DO HC  
RUA GENERAL CARNEIRO, 181, - - Bairro ALTO DA GLÓRIA, Curitiba/PR, CEP 80060-900  
Telefone: (41)33601806 - <http://www.ufpr.br/>

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Gerência de Atenção à Saúde (GAS) – CHC-UFPR

Responsáveis pela análise:

Gerencia de Atenção à Saúde, Divisão Médica, Setor de Vigilância e Segurança do Paciente, Divisão de Apoio Diagnóstico e Terapêutico, Divisão de Gestão do Cuidado e Divisão de Enfermagem.

Os dados da avaliação, foram enviados as Divisões e Setores subordinados a esta Gerência que apresentaram as ponderações relacionados a cada unidade:

- DIVISÃO MÉDICA - DESPACHO – SEI 19749078:

Análise dos resultados:

Para uma análise resumida, agrupo as questões pertinentes a esta Divisão que tem algum envolvimento com os profissionais médicos, por afinidade de assunto

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL: Questões 018, 019, 020, 021, 022, 023, 024, 025, 026, 027, 028, 029

Entre os e-mails institucionais, o e-mail hc é o mais acessado entre os três, assim como o site e a intranet do hc são mais acessados que os demais. A intranet é o canal de comunicação menos visualizado. Mas no geral mais de 50% dos avaliadores utilizam os canais de comunicação oficiais da instituição.

O informativo via WhatsApp é pouco utilizado, o que parece refletir desconhecimento da existência deste canal, já que o WhatsApp é o canal mais ágil e mais amplamente usado entre os médicos.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: 060, 061, 063, 064, 065, 066, 067, 068, 069, 070, 071, 072, 073, 074, 075, 076, 077, 078, 079, 142 a 146

Percebe-se a consolidação do controle de frequência através da análise dos percentuais de respostas a este tema, o que é bastante positivo.

A boa avaliação das ações da gestão de recursos demonstrou a percepção sistêmica das estratégias institucionais especialmente no cuidado e proteção da saúde do trabalhador e também em relação aos treinamentos e capacitações oferecidos.

Na avaliação do funcionamento e políticas dos Sistemas e canais de informação a população que respondeu está predominantemente satisfeita classificando como bom ou excelente em sua maioria, o que pode refletir em avidez do grupo profissional médico pela implantação do prontuário eletrônico, cuja adesão será um grande avanço.

**ESTRUTURA FÍSICA/NOVAS INSTALAÇÕES:** Questões 043, 045, 046, 047, 049, 050, 051, 052, 053, 054, 055, 056, 057, 058, 059

As respostas se concentraram em avaliações excelentes ou que desconhecem, do que se depreende que a maioria dos avaliadores se manifestou muito satisfeito com as novas instalações de maneira geral. No entanto, é grande percentual que não soube avaliar e maior ainda especialmente em áreas de acesso restrito

**GESTÃO/QUALIDADE:** 001 a 008; 007 a 009; 113 A 119; 184; 5.02 a 5.05

A população que participou da pesquisa tem uma percepção muito boa dos serviços da governança e do impacto do enfrentamento à COVID.

Especificamente sobre a DM não houve percentual de respostas que desconhecem o serviço e 97% se mostraram satisfeitos.

O dado mais urgente a ser tratado é o desconhecimento de 64% dos participantes, quanto ao Programa e Selo de Qualidade EBSEH.

**Ações previstas com base nos resultados:**

**COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL:** manutenção da política de comunicação institucional; discutir com a Unidade de Comunicação estratégias de direcionamento das comunicações gerais entre os canais para aumentar o alcance; A DM irá colaborar na divulgação do informativo via WhatsApp, para maior adesão, visto que a ferramenta WhatsApp é bastante consagrada entre os médicos.

A DM já planeja divulgação de conteúdo de interesse médico no site da instituição e submeterá à análise e autorização da Superintendência para publicação nos sites.

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO:**

Manutenção e aprimoramento das ações, baseadas em indicadores de assistência.

**ESTRUTURA FÍSICA/NOVAS INSTALAÇÕES:**

Planejar e implantar estratégias de divulgação que atinjam grande número dos médicos, melhorando a visibilidade. A sugestão da DM é produzir vídeos curtos dos espaços inaugurados e veicular no grupo de WhatsApp dos médicos.

**GESTÃO/QUALIDADE**

A maioria das ações da Governança são conhecidas e bem avaliadas pelos participantes.

Já em relação ao Programa e Selo de Qualidade EBSEH, ações sistêmicas deverão ser implantadas para sensibilizar e comprometer toda a instituição.

- SETOR DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DO PACIENTE – DESPACHO – SEI 19790040

**Análise dos resultados:**

A presente análise se refere as Questões Objetivas CHC 2021 que constam nas abas Q 187, Q 204, Q 212, Q 008, Q 009; Questões Objetivas CHC - Pesquisa Geral UFPR; e Questões Abertas CHC 2021 (linha 88).

O Setor de Vigilância em Saúde (SEVISP), composto pelas Unidades de Gestão de Riscos Assistenciais (UGRA) e Vigilância em Saúde (UVS), coordena e participa dos processos de trabalho junto as referidas unidades.

O SEVISP (Q 204) obteve os seguintes resultados: dos 420 respondentes (técnicos e docentes), 379 (90%) não responderam a respeito de sua percepção sobre o desempenho do setor.

Das 41 respostas válidas, 17% dos respondentes demonstraram-se razoavelmente satisfeitos com o desempenho do setor, 49% satisfeitos e 34% muito satisfeitos, ou seja, 83% apontam para manutenção da sistemática de trabalho e 17% demandam melhorias.

A UGRA (Q 187) obteve 41 respostas, apontando para manutenção de sua forma de trabalho em 83% das respostas (45% satisfeitos e 38% muito satisfeitos); 10% razoavelmente satisfeitos, indicando necessidade de melhorias; e 7% insatisfeitos, demandando a tomada urgente de medidas.

A UVS (Q 212) obteve 39 respostas, demonstrando 87% de respondentes que apontaram para manutenção das ações, sendo 54% satisfeitos e 33% muito satisfeitos; 10% de razoavelmente satisfeitos; e 3% muito insatisfeitos, resultados que demandam respectivamente aprimoramento e tomada urgentes de medidas.

Quanto a questão aberta (linha 88) há menção sobre piso em determinada unidade no 13º andar que favorece o risco de quedas de pacientes. Esta questão de infraestrutura não está sob a governabilidade do setor. No entanto, serão apontadas ações no plano de ações.

Em relação as perguntas abertas (Q 008 e Q 009):

Você conhece a política de gestão da qualidade e segurança do paciente?

Houve 420 respondentes, sendo que 62% conheciam e 38% não.

2. Você conhece o Programa e Selo Ebserh de Qualidade?

Houve 420 respondentes, sendo que 64% não conheciam e 36% sim.

Ações previstas com base nos resultados:

Diante da análise dos resultados as ações se referem a:

- Divulgar os resultados as equipes em reunião de colegiado do SEVISP.
  - Atualizar e submeter a análise da Superintendência do CHC UFPR política de gestão da qualidade e segurança do paciente.
  - Publicizar a política de gestão da qualidade e segurança do paciente nos canais de comunicação tradicionalmente utilizados e em reuniões com as equipes.
  - Solicitar a Unidade de Comunicação divulgação do Programa e Selo Ebserh de Qualidade.
  - Esclarecer em fóruns colegiados as competências do setor e unidades, assim como produção e os resultados obtidos nas avaliações de qualidade.
  - Quanto ao local com risco de queda será realizada avaliação tanto da estrutura física do local, como da atitude da equipe em relação a adesão ao protocolo de prevenção de quedas. E caso esteja frágil, será realizado treinamento.
- Sugerimos que para melhor compreensão dos motivos de satisfação parcial ou insatisfação seja aplicada pesquisa mais direcionada, que aborde macroprocessos da área.

## - DIVISÃO DE APOIO DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICO – OFÍCIO – SEI 19826793

## Análise crítica dos dados:

A DADT compreende diversas unidades com complexidades diferentes, porém a presente avaliação está voltada na interpretação destas unidades que prestam serviços terapêuticos e de diagnóstico que são fundamentais para que a finalidade do hospital seja atingida. Dos itens avaliados de unidades vinculadas a DADT, o resultado geral pode ser considerado bom, pois os critérios de SATISFEITO e MUITO SATISFEITO foram predominantes em todas as unidades avaliadas. A Tabela abaixo resume em números aproximados o comportamento das avaliações:

UNIDADES	MI	I	RS	S	MS
Anatomia	20	47	32		
CCA	4	13	52	29	
CCC	5	22	42	32	
Endoscopia	10	18	22	30	17
ULAC	2	5	50	43	
Nutrição	2	5	48	42	
UPME	2	20	40	37	

Nota: MI = muito insatisfeito/I=insatisfeito/RS=razoavelmente satisfeito/S=satisfeito/MS=muito satisfeito.

Avaliando os resultados, este comportamento pode ser explicado pelas várias ações que a DADT, junto com os chefes das unidades, vêm realizando ao longo dos últimos 5 anos. A aquisição de equipamentos para a Unidade de Imagem juntamente com a centralização do agendamento com qualificação das filas de exames, permite a unidade atualmente não possuir fila de exames, com exceção a ressonância magnética. A Unidade Transfusional estabeleceu o agendamento on-line de doadores o que melhorou a programação de doação o que pode ser percebido pela comunidade do hospital.

Em relação ao setor cirúrgico (CCC, CCA e UPME) a implementação do sistema de rastreabilidade de materiais e a reforma da UPME modificou o perfil de atendimento de materiais esterilizados em todo o hospital, evitando perdas e gerando economia em recursos materiais e humanos. Recentemente iniciou-se a implantação do módulo cirúrgico pela AGHU o que tende a organizar melhor o funcionamento das cirurgias.

Com relação a Nutrição é importante lembrar que o processo de terceirização da cozinha do CHC-UFPR é recente e trouxe impactos sobre toda a cadeia de atendimento alimentar do hospital. Trata-se do maior contrato do hospital em termos financeiros com enormes desafios para a equipe de nutricionistas, que fica responsável pela fiscalização e controle de qualidade. Esta qualidade é percebida rapidamente pelos usuários internados ou pelos profissionais lotados no hospital, o que indica que o trabalho deve ser mantido e aperfeiçoado.

Com relação as unidades de exames, como a ULAC e a Anatomia Patológica a avaliação é muito satisfatória, com índices de satisfação entre 94% e 79% respectivamente. É importante salientar que está em implantação a automatização do recebimento das amostras da Anatomia Patológica e que um sistema de agendamento de exames laboratoriais tende a diminuir e racionalizar as filas no setor de coleta da ULAC.

Infelizmente, pela análise dos dados, há grande quantidade de itens “sem resposta” para as perguntas relacionadas a DADT o que limita uma análise mais aprofundada dos dados. Em suma, esta divisão entende que os desafios para a melhoria da *performance* continua sendo o foco das atenções assistenciais e administrativas buscando a melhoria do atendimento ao nosso público alvo, porém os dados apresentados indicam que a direção das ações tem sido correta.

## Ações previstas com base nos resultados:

Projeto DADT in loco: No ano de 2021 iniciou-se o projeto “DADT in loco” onde o chefe da divisão e os chefes dos setores SAD e SAT, realizaram visitas técnicas as unidades, com intuito de entender o dia-a-dia das mesmas estabelecendo um contato maior para a instituição de melhorias. O projeto tem continuidade em 2022 com aprofundamento das ações visando atingir pontos importantes do planejamento do hospital.

Implantação do AGHU nas unidades da DADT: a maioria das unidades da DADT ainda não foram contempladas pelo sistema AGHU, trabalhando ainda no sistema SIH. Atendendo o planejamento da EBSEH-SEDE, a DADT está apoiando os processos de implantação do sistema que tende a melhorar a gestão da divisão.

Protocolo de Cirurgia Segura: aperfeiçoamento do ciclo cirúrgico para melhorar a segurança tanto de pacientes quanto dos profissionais de saúde.

Reformas estruturais: já estão em andamento, duas obras em unidades da DADT. A ULAC está sendo completamente reformada e a Unidade de nutrição também vai ser revitalizada por completo. Ambos os projetos ampliaram a humanização dos profissionais e pacientes atendidos no Hospital.

#### - DIVISÃO DE GESTÃO DO CUIDADO – DESPACHO – SEI 19835271

Assunto: Análise crítica dos dados - A DIGEC formada por diversas unidades com atividades e complexidades diferentes, esse breve relatório está direcionado a interpretação dos dados coletados nestas unidades que prestam cuidados. Considerando os itens avaliados, o resultado global foi considerado bom, pois os critérios de SATISFEITO e MUITO SATISFEITO foi predominante na totalidade das unidades avaliadas.

A Tabela abaixo resumidamente interpreta os dados avaliados:

#### Questão Descrição Ação

Grupo que trata do processo de planejamento, avaliação e missão do CHC, que se apresenta em marquem significativa de manutenção de condutas, com destaque honroso para o 01 a 07 atendimento ao paciente e principalmente no período Manutenção pandêmico.	
Política de qualidade e segurança do paciente, ainda há uma parcela dos colaboradores que não estão cientes, o que confere fragilidade ao processo, considerando a demanda, 08 Manutenção instituir política de divulgação e ciência.	
Quanto as responsabilidades sociais, nos quesitos de responsabilidades pessoais, todos se posicionaram de forma 10 a 17 positiva, apresentando fragilidade no conhecimento das Manutenção ações de adaptação dos ambientes de trabalho para receber profissionais PCD	
Comunicação interna e externa, os e-mails institucionais, que são três, dentre eles o e-mail HC é o mais acessado, bem como o site e a intranet do CHC são mais acessados que os demais. Em resumo no geral mais de 50% dos avaliados Manutenção + 18 a 26 utilizam os canais de comunicação oficiais da instituição, um Aprimoramento número ainda menor que o esperado.	
O canal de informação via WhatsApp é pouco utilizado, principalmente pelo desconhecimento da existência desta ferramenta, já utilizada pela Instituição como um canal ágil e abrangente 27 Aprimoramento	
A comunicação ainda se apresenta de forma deficiente, 28 a 33 provocada pelo baixo acesso aos meios de comunicação Aprimoramento oficiais da Rede EBSEH e UFPR-CHC	
Um pouco mais de 50% dos participantes identificam as ações inovadoras na gestão pública, analisamos como parte Manutenção + 34 ainda da falta de acesso as informações, inerentes ao baixo Aprimoramento acesso aos canais de comunicação	
Revitalização e espaços para otimizar qualidade de trabalho, 41 a 58 notoriamente há uma falta de conhecimento dos avaliadores, Manutenção principalmente em áreas restritas, que se apresentam em	

ótimas condições de infraestrutura e condições de trabalho e não foram avaliadas de forma positiva	
59 Atenção Avaliação dos tubos pneumáticos, por se tratar de processo ainda em construção a avaliação é deficitária	
As avaliações positivas das ações da gestão de recursos humanos e financeiros, demonstra a percepção sistêmica das 65 a 69 estratégias institucionais especialmente no cuidado e proteção à saúde do trabalhador, em destaque ao período pandêmico	
173, 174, 177, 178, 188, 189, 191, 194, 196, 197, 198, 205, 208, 210, 211 Manutenção No que compreende a área de atuação assistencial, as avaliações se mantem em satisfeito/muito satisfeito	
Requer atenção e reavaliação dos processos de trabalho. 192 Atenção	Manutenção +

### - DIVISÃO DE ENFERMAGEM – DESPACHO – SEI 19858345

Em resposta ao Relatório parcial - Análise dos Resultados da Avaliação Institucional UFPR e CHC 2021 (Processo SEI 23759.003095/2022-70), identificamos no documento anexado 19118613 - respostas abertas CHC 2021, as seguintes situações que implicam à Divisão de Enfermagem (DE):

n. Situação descrita	Análise da DE
	a) Há um espaço de descanso destinado para todos os profissionais da saúde, localizado no 6. andar do prédio da maternidade. E cada unidade assistencial, procura organizar internamente um espaço para descanso dos profissionais.
"15º andar não tem espaço de descanso para enfermagem, nem banheiro com chuveiro. Também não há espaço para acompanhantes, banheiro com chuveiro ou sala de estar ou sala para atendimentos."	b) Será realizado uma avaliação do local em conjunto com os responsáveis da unidade e da infraestrutura para adequar, se necessário, o espaço no 15º andar. Este espaço será compartilhado entre a equipe de saúde.
"espaço dos ambulatórios completamente inadequados para o atendimento, sem privacidade para o pcte, barulhentos, manutenção péssima, sem acesso à água para usuários e profissionais, indisponibilidade de sanitários. Não há um espaço para entrar e sair das salas de atendimento o que nos obriga a passar no meio dos consultórios durante o atendimento de outro pcte interrompendo o atendimento e buscando a privacidade dos pacientes."	b) os processos de cuidado de enfermagem é realizado,
a) processo de movimentação é atribuição da DIVGP. "Em relação ao setor de movimentação de pessoal deveria ser mais transparente e as gestoras das unidades funcionais estabelecerem comunicação efetivas com nós chefia desde 10/12/2021. Dentre as propostas de servidores/funcionários. Divisão de Enfermagem mais trabalho planejadas, estão os colegiados de próxima dos funcionários de nível médio em relação tomadas de decisão."	b) a Divisão de Enfermagem possui uma nova as enfermagem, aberto para os responsáveis técnicos e para outros profissionais de enfermagem que queiram participar; visitas periódicas nas unidades assistenciais;
3.	

categoria; e reuniões agendadas conforme demanda.	agenda aberta para atendimento de profissionais da
<p>4. "Serviços de Enfermagem deveriam ser mais cobrados a ter também um padrão durante sua oferta. Acesso a treinamentos está sendo maior para servidores administrativos. Colaboradores administrativos precisam ser mais cobrados a buscarem capacitações acerca de uso de planilhas eletrônicas e proatividade."</p>	<p>a) A Divisão de Enfermagem possui duas comissões específicas, sendo a Comissão de Educação Permanente de Enfermagem (CEPEn) e a Comissão de Sistematização da Assistência de Enfermagem (COMISAE). A CEPEn possui cronograma anual de treinamento nos serviços respeitando as demandas levantadas pelos responsáveis técnicos e demais membros da equipe de enfermagem. A COMISAE também possui cronograma de treinamentos e capacitações, visando as adequações e otimizações dos processos de trabalho desta equipe. A proposta da Divisão de Enfermagem é aproximar ainda mais as profissionais das comissões com a prática assistencial, bem como, implementar outras comissões que possam mobilizar e desenvolver padrões de atendimento e Cuidado de Enfermagem. É atribuição da Divisão de Enfermagem elaborar e atualizar os POPs e protocolos assistenciais destes profissionais, e esta ação ocorre de maneira contínua. Há pactuação com alguns professores do Departamento de Enfermagem, para promover o desenvolvimento científico para estes profissionais.</p>
<p>5. Gostaria muito que houvesse um olhar especial pelos auxiliares de enfermagem que entraram com ação trabalhista e estão sendo dizimados e utilizados de forma que também estão em desvio de função</p>	

Att.

Curitiba, 22 de fevereiro de 2022

---

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**





UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SUPERINTENDÊNCIA DO COMPLEXO DO HC  
RUA GENERAL CARNEIRO, 181, - - Bairro ALTO DA GLÓRIA, Curitiba/PR, CEP 80060-900  
Telefone: (41)33601806 - <http://www.ufpr.br/>

## **ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR**

### **Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):**

Gerência de Ensino e Pesquisa (GEP) – CHC-UFPR

### **Responsáveis pela análise:**

Gerente de Ensino e Pesquisa, Chefe do Setor de Gestão do Ensino, Chefe da Unidade de Graduação e Ensino Técnico e Chefe da Unidade de Pesquisa Clínica

### **Análise dos resultados:**

A equipe da GEP fez uma análise geral dos dados da avaliação, com foco nos itens relacionados ao ensino, pesquisa e extensão.

Observou-se em relação as questões 007, 043, 055, 056, 057 que os gráficos em pizza não representam dados das tabelas. Os dados relacionados ao ensino refletem em sua maioria uma avaliação positiva por técnicos e docentes faltando avaliação pelos discentes que para esta área seria de grande importância.

Verifica-se grande quantidade de itens “sem resposta” para as perguntas relacionadas ao ensino e pesquisa que também é uma limitação para análise dos resultados. Além disso, devido a Pandemia da Covid-19, professores, pesquisadores, alunos e demais servidores não tiveram a oportunidade de utilizar os espaços de ensino que foram reformados. Uma vez que as atividades de ensino presenciais foram suspensas. A reforma dos anfiteatros 1, 2, 3 e 4 finalizou em dezembro de 2021 e agora com o retorno das aulas presenciais todos poderão usufruir dos espaços revitalizados, com pintura nova, climatizados, com equipamentos novos, lousa de vidro entre outras melhorias. O elevador para acesso aos anfiteatros 1, 2, 3 e 4 está na fase final de instalação.

Ressalta-se ainda, que em 2021 as atividades relacionadas ao ensino na UFPR foram realizadas de modo *online*, inclusive os eventos científicos. Os projetos de extensão priorizaram as atividades teóricas e demais atividades que pudessem ser realizadas remotamente. Os estágios da graduação retornaram no final do semestre de forma tímida. Um ponto de especial atenção para fato de que muitos residentes tiveram atividades específicas de seus programas eventualmente impactadas pela necessidade de atendimento a população em período de pandemia, o que é foi um grande desafio para o profissional em treinamento.

Em relação as pesquisas, muitas tiveram as coletas de dados suspensas sendo estas com seres humanos como as realizadas com dados secundários. Após o 2º semestre de 2021, foram liberadas as pesquisas com busca em prontuários, para tanto foi providenciado um local adequado, com controle de número

peças para a coleta de dados e profissional para esse acompanhamento. Posteriormente foi autorizada o retorno das coletas de dados com seres humanos respeitando as orientações sanitárias relacionadas a

### **Ações previstas com base nos resultados:**

O Complexo do Hospital de Clínicas está ciente da demanda e tem investido recursos para construção de espaço físico específico para o ensino dos Programas de residência com salas para Simulação Realista, Laboratório de Informática e Espaço de Convivência que já estão em fase de finalização. Além de um Centro de Pesquisa Clínica, que será utilizado por professores, pesquisadores, residentes e alunos de graduação, contará com estrutura para coleta, processamento e armazenamento de amostras biológicas. Área para infusão e dispensação de medicações. Além de 5 ambulatórios exclusivos para atividades de pesquisa. A previsão de entrega da obra é para o segundo semestre de 2022. Ainda, existe uma iniciativa para mapeamento dos cenários de práticas e utilização das salas de aulas da instituição para melhor adequar as necessidades do ensino e oportunidades de aprendizado.

Curitiba, 22 de fevereiro de 2022

---

**Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**

COMPLEXO DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
Rua General Carneiro, nº 181 - Bairro Alto da Glória  
Curitiba-PR, CEP 80060-900  
- <http://chc-ufpr.ebserh.gov.br>

Despacho - SEI

Processo nº 23759.003095/2022-70

**Assunto: Relatório parcial - Análise dos Resultados da Avaliação Institucional UFPR e CHC 2021.**

À Superintendência,

Com relação aos Serviços da GERAD, a avaliação é muito satisfatória, com índices de satisfação entre 79% e 92%. A Gerencia Administrativa vem trabalhando para fortalecer a sustentabilidade institucional, comprometida em fornecer serviços seguros e de qualidade através das melhores práticas de gestão com foco na qualidade e melhoria contínua.

A avaliação constante dos resultados efetivamente alcançados, como o relatório de avaliação institucional UFPR e CHC 2021, é uma oportunidade de revisar as ações em relação aos padrões estabelecidos pelo serviços e serve de incentivo à implantação de melhorias em fluxos e processos.

Referente a Gestão de Recursos Humanos informamos que a Divisão foi reestruturada e as seguintes ações estão previstas para serem realizadas durante o ano de 2022: Plano de Integração ACOLHER contendo Avaliações periódicas, Retenção, Reinserção, Realocação de colaboradores, Estabelecer Educação Permanente, Banco de oportunidade de movimentação interna transparente.

De forma a assegurar a correta aplicação dos recursos, a administração do Hospital realiza suas atribuições adotando os preceitos de legalidade, eficiência e transparência em seus atos. Objetivando ações de manutenção da qualidade das atividades, a Divisão Financeira irá continuar a aprimorar os processos de compras, monitorar procedimentos internos de gestão patrimonial, promover a interlocução com as equipes de planejamento das contratações e propor capacitações aos colaboradores em cursos de apuração de responsabilidade e penalização de fornecedores; de desfazimento de bens, de reequilíbrio econômico-financeiro: repactuação, e de reajuste e revisão de contratos administrativos.

O Setor de Infraestrutura objetivando ações de manutenção da qualidade das atividades, irá aprimorar seus processos de contratação de obras e serviços de engenharia, contemplando a implementação de estratégias e soluções inovadoras relativas às contratações; divulgar o monitoramento dos indicadores de produção da manutenção predial e aperfeiçoar os memoriais descritivos de obras, visando a melhoria contínua da qualidade e vida útil das instalações físicas.

O Setor de Hotelaria Hospitalar além de atualmente ter atingido excelente indicadores de gestão perante avaliação da EBSERH manterá seu compromisso em fornecer serviços de Hotelaria de excelência. Intensificar treinamentos e fiscalização para uma maior satisfação do público interno e externo em todos os serviços sob a responsabilidade deste setor será a meta do setor. Também a divulgação dos resultados de seus indicadores a toda a comunidade hospitalar está prevista para ser iniciada até meados de junho de 2022.

A Divisão de Suprimentos priorizará, em conjunto com os demais envolvidos nos fluxos do processo de aquisição a integração de todas as equipes envolvidas na cadeia com o objetivo de: melhorar o andamento dos processos e no fluxo de comunicação; otimizar a

previsão de demandas em consonância com o previsto no Plano de Aplicação de Recursos 2022; melhorar o controle de estoque com a implementação do AGHU; aprimorar o controle de estoque com a contratação de empresa especializada em automação de Almoxarifados e executar treinamentos com a equipe que atua no Almoxarifado/Abastecimento, incluindo terceirizados, para melhoria no atendimento às necessidades da equipe médica/assistencial do CHC.

O Setor de Engenharia Clínica não evidenciou nenhuma pendência referente ao seu serviço.

Toda a equipe da Gerencia Administrativa agradece os apontamentos, pois desta forma, poderemos melhorar a qualidade dos serviços prestados e estamos à disposição para demais buscas de esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,

**Farm. Bioq. Mônica Evelise Silveira**

Gerente Administrativa  
CHC/UFPR/EBSERH



Documento assinado eletronicamente por Monica Evelise Silveira, Gerente, em 25/02/2022, às 16:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 19889331 e o código CRC 951C9DCA.

Referência: Processo nº 23759.003095/2022-70SEI nº 19889331

COMPLEXO DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 Rua General Carneiro, nº 181 - Bairro Alto da Glória  
 Curitiba-PR, CEP 80060-900  
 - <http://chc-ufpr.ebserh.gov.br>

Despacho - SEI

Processo nº 23759.003095/2022-70

Prezadas Superintendente,

Em relação aos pontos vinculados à comunicação institucional, lembramos que há questões que avaliam a UFPR, a Ebserh, e o trabalho desta Unicom.

Destacamos que o público respondente é de servidores RJU, o que pode influenciar a análise de algumas questões, tal como a frequência do uso da intranet da Ebserh.

O servidor público lotado no CHC-UFPR possui três e-mails institucionais: @ ufpr; @

- ebserh; @ hc. Dentre eles, o mais acessado é o último, com quase 80% de uso frequente.

Os demais ficam com 58% (Ebserh) e 62% (UFPR) de uso frequente. Apesar da gestão de email não ser realizada pela Unicom, é um canal de comunicação da instituição, por isso esse dado torna-se relevante.

O mesmo ocorre com a intranet, em que 73% acessam frequente a vinculada ao CHC. Já 40% não acessam a intranet da Ebserh, e 44% da UFPR.

Em relação ao site, o mesmo ocorre: acessam com frequência o site do CHC 72%, 62% da UFPR e 53% da Ebserh.

Nesse contexto consideramos importante a redundância da comunicação, já trabalhada pelas áreas, tendo em vista que buscamos alcançar o maior número de pessoas.

Avalia-se como positiva a frequência de acesso dos profissionais respondentes ao site e redes sociais da UFPR, considerando que 80% é assíduo visitante desses canais.

Mesma taxa de frequência é identificada em relação à comunicação interna: 80% de frequência. Entretanto, ações para ampliar esse percentual já estão em andamento: reformulação da intranet via Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, com participação desta Unidade em Comissão de Trabalho; e ampliação de murais institucionais (aguardando chegada da estrutura).

Para alcançar a comunicação interna, e em resposta ao pedido dos trabalhadores, foi também criado um canal de Whatsapp por assinatura/inscrição. No entanto, como as mensagens são encaminhadas ao telefone pessoal do servidor, ele só as recebe após aceite de termo. Nota-se, entretanto, que a adesão entre os respondentes é de apenas 14%. Foram realizadas campanhas internas, que são recorrentes, incentivando a adesão e facilitando-a por meio de formulário físico ou online. Nova campanha também já está prevista no plano anual da Unidade.

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por Dafne Wandressa Salvador, Chefe de Unidade, em 26/01/2022, às 10:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 19197481 e o código CRC 647BB8C9.

---

Referência: **Processo nº 23759.003095/2022-70SEI nº 19197481**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SEÇÃO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO  
Rua XV de Novembro, 1299, - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-000  
Telefone: (41) 3360-5000 - <http://www.ufpr.br/>

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Pró-reitoria de Extensão e Cultura - PROEC

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Equipe de servidores da COEX; Equipe de servidores da COC; Rafael Faraco Benthien, da Editora; Bruna Portela e Laura Pérez Gil, do MAE.

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações estas cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Analisando os resultados da Avaliação Institucional no que se refere a Extensão constata-se, assim como no ano de 2020, uma redução no número de respondentes comparado ao ano de 2019. Avalia-se que o cenário pandêmico ainda segue limitando as atividades extensionistas, uma vez que estas ocorrem em intercâmbio direto com a comunidade, o que por sua vez impacta as respostas, tanto quantitativa quanto qualitativamente. Contudo, ainda que longe de contemplar a avaliação de todas as pessoas envolvidas em projetos e programas de Extensão formalmente vigentes, entende-se a importância da avaliação institucional no sentido de fornecer elementos para reflexão e proposição de ações de melhorias.

Um ponto crucial a destacar diz respeito ao desconhecimento de parte de docentes e técnicos-administrativos no tocante ao processo de adequação do currículo dos cursos de graduação visando à inclusão da extensão, conforme a Meta 12.7 da Lei n.º 13.005/2014 (Plano Nacional de educação 2014-2024), a Resolução CNE n.º 7 de 18/12/2018 e a Resolução n.º 86/20-CEPE. Ainda que a maioria das respostas tenha sido nos quesitos bom e excelente, é expressiva a soma de respostas nos demais quesitos (péssimo, ruim, regular e não sei responder), totalizando 45,66% entre docentes e 27,59 entre técnicos, o que indica a necessidade de aprimoramento e reforço das ações exitosas em andamento.

Outro ponto de destaque diz respeito ao financiamento da política de Extensão. Especificamente, com a Avaliação Institucional buscou-se identificar a situação em relação ao suporte financeiro no que se refere aos editais de fomento à Extensão e aos editais de bolsas destinadas para estudantes. Os resultados mostraram a necessidade de aprimoramento; tanto da parte dos docentes quanto de técnicos os quesitos péssimo/ruim, não sei responder e regular somaram índices superiores às avaliações positivas (bom e excelente).

Nos anos de 2019 e 2020 foram publicados Editais de fortalecimento à Extensão, com financiamento de ações com nuas e ações articuladas em áreas de performance social. Durante o ano de 2021 estes Editais ainda foram executados, inclusive com a materialização de diversos produtos (gravação de vídeos, produção de cartilhas e livros, confecção de materiais de identificação e divulgação do projeto, confecção de materiais educativos, contratação de serviços de tradução, aquisição de materiais de proteção para retorno às atividades presenciais, aquisição de materiais de consumo para execução das ações), contudo, não foram abertas novas inscrições, por falta de recursos financeiros, o que tornaria o financiamento mais publicizado. Entretanto, não se desconsidera a necessidade de ampliar os recursos para fomento, visto que, com a integralização da Extensão nos currículos de graduação o número de ações extensionistas tende a aumentar.

No que se refere aos Editais de bolsas de Extensão para estudantes, constata-se que a avaliação de insatisfação se expressa no aspecto de quantidade de bolsas e vigência, cujos quesitos ruim/péssimo, não sei responder e regular foram mais indicados do que os quesitos bom e excelente, o que demanda a necessidade de aprimoramento. Importa ainda considerar que com a retomada presencial das atividades acadêmicas e consequentemente da Extensão, a demanda por bolsas tenderá a aumentar.

Em relação aos Editais de bolsas procurou-se também avaliar aspectos operacionais, como a divulgação e as informações prestadas sobre o Edital, o processo de inscrição ao Edital e distribuição de bolsas. Nesses quesitos as avaliações de insatisfação foram menores, o que não significa negligenciar a necessidade de aperfeiçoar esses mecanismos, inclusive constatou-se alguns comentários críticos, que serão considerados no planejamento dos próximos Editais.

A insatisfação com o financiamento da Extensão confronta-se com a avaliação da Extensão no processo de formação de estudantes, tanto no aspecto cidadão, quanto acadêmico e profissional. Entre docentes o índice de respostas nos quesitos bom o excelente foi de 87,42% e entre técnicos foi de 91,13%, demonstrando a relevância da Extensão no tripé universitário.

Um tema relevante incluído na avaliação desse ano foi o suporte do Comitê Setorial de Extensão para o desenvolvimento das atividades extensionistas, mais especificamente o incentivo para o desenvolvimento da extensão, as orientações sobre a tramitação de propostas e relatórios, a emissão de pareceres sobre as propostas, a publicização de orientações sobre a Extensão, a representação no CAEX (Comitê Assessor de Extensão), o suporte para o desenvolvimento da extensão durante a pandemia, o cumprimento de prazos, as informações sobre a creditação da extensão. Espera-se com tal avaliação poder qualificar a atuação destes Comitês, que desempenham papel estratégico na Extensão.

De forma geral as avaliações sobre a atuação dos Comitês Setoriais de Extensão foram positivas (nos quesitos bom mais excelente), em média 62,49% entre docentes e 58,10% entre técnicos. Entretanto, conclui-se que é necessário aprimorar as ações de informações sobre a creditação da extensão e as ações para orientações sobre a tramitação de propostas e relatórios.

Buscou-se também avaliar as ações institucionais de incentivo e apoio para o desenvolvimento integrado de atividades extensionistas (SIEPE integrando os campi, Ações articuladas fomentadas pelo Edital de Fortalecimento da Extensão, Criação de Redes Temáticas). Para quais, as respostas tenderam para bom e excelente, com um número expressivo de regular, indicando necessidade de aprimoramento. Importa considerar que algumas das ações tiveram início em 2021, tendo como horizonte a ampliação e qualificação.

Por fim, constatamos alguns comentários críticos ao Sistema Integrado de Gestão Acadêmica - SIGA e à divulgação de ações extensionistas. Por se tratarem de temas relacionados a eixos não contemplados na Avaliação Institucional de 2021, não incluímos questões pertinentes que permitiram qualificar as críticas. Não obstante, informamos que a COEX/PROEC já vem atuando no sentido de um aprimoramento do SIGA e de sua política de comunicação e divulgação.

Sobre a pesquisa de insatisfação por parte de pessoas que utilizaram os serviços da Coordenadoria de Extensão-COEX, constatamos que a maioria dos respondentes se sente satisfeito e muito satisfeito. Quanto às expressões de insatisfação, observamos a necessidade de aprimorar os mecanismos de coleta de avaliações, uma vez que atualmente não temos como identificar os pontos frágeis que precisam ser melhorados. Da parte dos servidores técnicos-administrativos que trabalham na COEX, teme-se que a insatisfação seja em relação a questões que fogem de sua responsabilidade, como a desativação de mais recursos financeiros para Extensão ou melhorias no SIGA.

No que se refere a Cultura, foram objeto de análise na Avaliação Institucional o Festival de Inverno, os Meses Temáticos, os Grupos Artísticos e o Museu de Artes da UFPR, além da pesquisa de insatisfação dos serviços prestados pela Coordenadoria de Cultura.



No ano de 2021, assim como em 2020, o Fes val de Inverno ocorreu de forma virtual, devido à pandemia do COVID-19. Desta forma, todas as atividades foram transmitidas via plataformas digitais da Coordenadoria de Cultura e UFPRTV. Em relação às atividades culturais do fes val, 43,45% avaliaram positivamente o evento (bom e excelente) e apenas 8,43% avaliaram como regular, ruim ou péssimo. Comparando com os dados com o ano anterior, ocorreu uma diminuição da avaliação positiva do evento, visto que 65% dos entrevistados de 2020 avaliaram as atividades como boas e ótimas. Tal situação pode ser explicada pelo aumento do percentual de resposta “não se aplica”, 25% em 2021 para 48,12% em 2022. O item “não se aplica” pode ser entendido com o desconhecimento e a não participação no Fes val de Inverno. Quanto aos comentários apresentados para a questão, ressaltam o pedido de retomada das atividades presenciais do fes val e a realização de parceria para sua execução. Observa-se que os participantes da entrevista destacaram a preferência por atividades culturais presenciais. Esse cenário pode ser avaliado em virtude do isolamento social causado pela pandemia nos últimos anos.

Sobre os Meses Temáticos (Março Mulher, Abril Indígena, Junho LGBT, Negritude UFPR), no ano de 2020, vemos 265 servidores técnicos respondendo a avaliação. Na ocasião, 61% posicionaram os eventos em questão como “Bom” e “Ótimo”. Em 2021, propõe-se novamente a mesma análise, contudo, é de suma importância considerar o crescimento na participação de servidores técnicos e docentes na pesquisa. Foram coletadas um total de 689 respostas, sendo 466 técnicos e 223 docentes, desses, vemos um total de 39,42% que entenderam os Meses Temáticos como “Bom” e “Excelente”.

É importante considerar que essa pesquisa foi realizada no segundo ano seguido de pandemia, esse cenário obrigou a Coordenadoria de Cultura a contar com suas atividades de forma digital, ou seja; as plataformas digitais como o Youtube, Instagram e Facebook foram nossas aliadas. No entanto, não se pode deixar de considerar que esse formato passou por um esgotamento em seu consumo, o que pode ter refletido na pesquisa que apontou 13,63% opinando a programação como Ruim, Regular e Péssimo.

O Coleção de Grupos Artísticos da UFPR é composto por Orquestra Filarmônica, Coro, Madrigal, Cia de Teatro, Têssera Companhia de Dança e Grupo de MPB. No ano de 2020, os entrevistados posicionaram as ações dos Grupos Artísticos, dos 265 servidores 187 as classificaram como “Bom” e “Ótimo”. Ainda nesse quadro de análise, apenas 2% opinaram como negativa as ações dos Grupos. Em 2021, o gráfico que se originou pela nova pesquisa apontou que o trabalho artístico dos grupos artísticos da UFPR continua sendo visto de forma muito positiva; 42% dos entrevistados classificaram os espetáculos e ações como “Bom” e “Excelente” e apenas 9% disseram que são “Ruim”, “Péssimo” e “Regular”. Devemos considerar que a análise de 2021 sobre as apresentações do Grupos Artísticos vai de encontro novamente ao segundo ano seguido de pandemia, ou seja, todas as composições artísticas foram veiculadas online pelas plataformas digitais como Youtube, Instagram e Facebook, o que confere uma experiência inédita para o público, que naquele ano, já mostrava uma queda e esgotamento do formato.

Nessa perspectiva, abre-se uma oportunidade de comparação entre os anos de 2020/2021 (formato digital) e 2022 – retorno do formato presencial. Nesse sentido, as justificativas dos números apresentados aqui serão respaldadas com maior segurança.

Em relação ao MUSA – Museu de Artes da UFPR, cabe destacar que a presente avaliação se refere às exposições realizadas no ano de 2021 e contou com um total de 1436 respondentes, sendo 844 servidores técnicos e 592 servidores docentes. Ao se considerar o universo de respostas válidas, observa-se um número significativo de avaliações positivas, com 47% dos servidores técnicos e 27% dos servidores docentes com indicação bom e/ou excelente. Esse resultado é bastante significativo, principalmente pelo fato de as exposições terem ocorrido no formato remoto, o que representa uma novidade para o público, artistas e equipe do MusA. No entanto, não se pode deixar de considerar a avaliação negativa de 6% dos entrevistados. Esse dado parece refletir, em princípio, que determinado público acessou à programação sem aprovar o seu conteúdo. Nesse caso, considera-se importante a inclusão de questões abertas a fim de identificar os motivos que justificam tal manifestação para a proposição de possibilidades de avanços. Na mesma direção, julga-se importante a introdução de estratégias de qualificação que permita entender o grande número de entrevistados que indicaram a alternativa *não se aplica*, visto que essa resposta sugere várias situações, incluindo o não acesso aos produtos da Coordenadoria de Cultura.

Contudo, de uma forma geral considera-se bastante positiva a avaliação por contribuir na validação do formato *online* como recurso possível para o MusA. Ao se analisar os números do ano de 2020, observa-se um acréscimo nas avaliações positivas de 12%, o que representa dentro do contexto vivenciado no ano de 2021, um importante indicativo da necessidade de investimentos nas exposições *online*, como estratégia de difusão e ampliação do alcance das atividades do Museu.

Sobre a questão que buscou identificar os motivos da não participação nas atividades culturais da UFPR, 33,50% dos servidores participantes afirmaram que não veriam condições em acessar as ações, seguido de 25,70%, que manifestaram ter outros motivos. Já 22,01% disseram que não veriam conhecimento das ações e, por fim, 18,80% afirmaram que as atividades não são do seu interesse. Sobre os 25,70% que relataram ter outros motivos, foi apresentado como motivo a falta de tempo para usufruir a atividade cultural, a preferência por atividades presenciais, falta de interesse e não gostar das atividades ofertadas.

Sobre o percentual de 33,50% que declararam que não veram condições em acessar as ações, também pode-se entender que esses usuários também não veram tempo para usufruir das atividades culturais, uma vez que todas as atividades de servidores e alunos, durante a pandemia, ocorreram de forma virtual, logo, em algum momento tinham acesso à internet e equipamentos. Quanto aos outros motivos apresentados, novamente existe a referência às atividades presenciais. Sobre os 18,8% que afirmaram que as atividades não são do seu interesse, nesse item é necessária uma avaliação qualitativa para a questão.

Sobre a importância de acesso às atividades por meio de plataformas digitais, 92,97% dos entrevistados alegaram entender que o acesso por meio de plataformas digitais é importante, apesar disso 7,03% afirmaram o contrário. Deste modo, verifica-se a importância de conexão de ações virtuais, paralelamente, às atividades presenciais.

Em relação às plataformas digitais utilizadas pelos entrevistados, foram citadas as seguintes plataformas: *RNP, Jitsi, Google Meet, YouTube, Instagram, Twitter, Canais Oficiais da UFPR, SIGA, Streamyard, E-mail, sites e WhatsApp, LinkedIn, Signal, Podcast e BlackBoard.*

Como motivo para a não utilização de plataformas digitais, os usuários mencionaram não possuir rede social, preferirem as atividades presenciais e sugeriram que as informações sejam via e-mail e site da UFPR. Novamente é ressaltado a necessidade de atividades presenciais.

Considerando os serviços prestados pela Coordenadoria de Cultura e que foram consumidos/ utilizados pelos respondentes, 88,1% das pessoas avaliaram como “satisfeitos” ou “muito satisfeitos”. Se comparado a 2020, quando 80% das pessoas se sentiram satisfeitos ou muito satisfeitos, vemos um aumento no nível de satisfação, o que reflete o trabalho integrado que a equipe desenvolveu, mesmo que remotamente.

Ao todo, constata-se 6,93% insatisfações e muita insatisfação, o que equivale a 5 técnicos e 2 docentes que participaram da pesquisa, número que consideramos baixo devido universo abrangido satisfatoriamente. Buscaremos diagnosticar as dificuldades e melhorar o serviço prestado, para tal, há a previsão de um canal de comunicação direto com a Coordenadoria de Cultura dentro do site da PROEC, onde será possível sugerir ações, realizar cadastros no banco de talentos e inscrições nos editais dos projetos de extensão e cultura desenvolvidos pela COC.

Em relação ao consumo virtual das atividades, a pesquisa aponta um crescimento de 300% do público participante, se comparado ao ano de 2020; acredita-se que esse cenário de crescimento reflete as parcerias que foram estabelecidas pela Coordenadoria de Cultura para a realização de sua programação virtual, a ampliação dos nossos canais de comunicação e consequente alcance. Foram convidadas instituições, profissionais e artistas de vários seguimentos que contribuíram fortemente com a diversidade e qualidade das nossas propostas artísticas. Além disso, tal expansão reflete a melhora na nossa comunicação e a ampliação da diversificação do acesso por meio das plataformas digitais.

O ano de 2021 foi especial pelo início do desenvolvimento de ações previstas no PIC/UFPR - Plano Institucional de Cultura da UFPR (Resolução nº19/2020 - COUN), aprovado em dezembro de 2020. A partir de um Plano de Trabalho, foi construído um Comitê Permanente de Cultura da UFPR, onde estudantes, docentes e técnicos propõem, monitoram e avaliam ações voltadas à comunidade acadêmica, o que por si só, além de refletir a integração desses agentes, também acumula a potência da construção dialógica e coletiva institucional.

Em relação às questões abertas, percebe-se um anseio muito grande da comunidade acadêmica dos campi avançados para o consumo/ utilização dos produtos e ações da Coordenadoria de Cultura. As sugestões de descentralização das ações estão presentes em mais de 10 repostas, evidenciando uma lacuna que deve ser contemplada com o desenvolvimento das ações do PIC/UFPR.

A Avaliação Institucional ainda teve como objeto de pesquisa o Museu de Arqueologia e Etnologia da UFPR, a partir de três questões: exposições virtuais do MAE (questão 4.75); materiais e ações educativas (questão 4.76); e a satisfação em relação aos serviços dos MAE. Cabe ressaltar que os resultados das três questões são muito similares. O primeiro ponto a destacar é que uma alta porcentagem das pessoas, tanto técnicos como docentes, em torno de 61% para as questões 4.75 e 4.76, deixam a questão sem resposta ou respondem “não se aplica”. Consideramos que isso implica um desconhecimento, desinteresse ou falta de contato em relação às atividades do MAE. É possível pensar que uma parte dessas pessoas careçam de interesse na área de atuação do MAE, mas consideramos que o resultado está apontando também à necessidade de melhorar os mecanismos de divulgação do MAE entre a comunidade interna da universidade. Ainda, em relação a esse aspecto, vale notar que a porcentagem de não resposta ou “não se aplica” é percentualmente maior entre os docentes do que entre os técnicos, o que indica que o nosso esforço para dar a conhecer o MAE deve ser mais intenso com esse coletivo.

Quanto às respostas que avaliam os eventos e produtos do MAE, a maior parte das pessoas, em torno de 81% para as questões 4.75 e 4.76, responderam “Bom” ou “Excelente”. A porcentagem tem uma leve variação entre docentes e técnicos. No caso dos primeiros, as avaliações positivas são em torno de 73% e no caso dos segundos se eleva a 87%. Novamente, isso aponta para a necessidade procurar os meios para melhorar a satisfação dos docentes em relação às atividades do MAE.

Vale a pena comentar os resultados da 4.75, que se refere às exposições virtuais, a verdade que o MAE iniciou apenas em 2021. A alta porcentagem de respostas avalia as posições (81%) parece indicar que as pessoas que conhecem e visitaram o museu no seu espaço expositivo acompanham também as atividades virtuais e em redes sociais que se intensificaram durante a pandemia e foram o único vínculo possível durante quase dois anos com o público. Apesar de que sempre precisamos pensar em aprimorar as nossas ações, a alta porcentagem de boas avaliações indica que estamos num caminho que satisfaz o público.

Sobre a avaliação dos serviços prestados pelo MAE constata-se, novamente, uma alta porcentagem de pessoas que não respondem ou que respondem "não se aplica", e das pessoas que fazem a avaliação 95% respondem "Satisfeito" ou "Muito Satisfeito". Isso implica conclusões similares às aquelas que podemos tirar dos resultados das questões 4.75 e 4.76. Porém, chama a atenção que apesar de o número de pessoas perguntadas ser significativamente similar às das questões 4.75 e 4.76 (algo em torno de 1400 em ambos os casos) o número de pessoas fazendo avaliação é significativamente menor na 5.45: 67 respostas para a questão 5.45 frente a 561 para a 4.75.

Finalmente, chamamos a atenção para o fato de que para conhecer melhor o impacto das ações do MAE na comunidade interna da UFPR seria interessante também termos as respostas de discentes.

Por fim, foram avaliadas questões de pertinência da Editora UFPR. Em relação a Feira de Livros, obteve-se cerca de 33% de não respostas, 33% de respostas em que a questão não se aplicava e 33% de respostas com avaliações. Destas, apenas 2% das respostas sugerem "péssimo" ou "ruim", sendo 28% de "excelente". É importante destacar que a Feira foi realizada em seu segundo ano em formato inteiramente virtual, o que implica um acúmulo de experiências que certamente trouxeram benefícios ao evento; para este ano, inclusive, discute-se modelos híbridos de feira, aliando sucessos no passado pré-pandêmico e aqueles dos últimos anos.

Quanto a avaliação dos serviços prestados pela Editora, importa mencionar a dificuldade de tal análise, uma vez que o questionário foi respondido apenas por 5,54% dos técnicos e docentes. Dentre estes, contudo, 4,78% julgaram estar "muito satisfeitos" ou "satisfeitos" (o que equivale a 88,37% de quem preencheu o questionário). A Editora tem, contudo, um vínculo peculiar com a comunidade acadêmica local, uma vez que trabalha com editais abertos, que atendem demandas vindas de fora. Apesar disso, a atraso que começa a se fazer sentir na produção desde o início do ano passado certamente terá efeitos negativos nos próximos anos.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### **Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Considerando os resultados da Avaliação Institucional, no que se refere ao tema orientação para adequação dos currículos visando a inclusão da Extensão, urge a necessidade de esforços para a divulgação, orientação e adequação dos cursos, uma vez que este processo deve, em sua maior parte, ser concluído no ano de 2022. Ao que compete a COEX/PROEC planeja-se dar continuidade nas ações de suporte a todos os atores diretamente envolvidos com a adequação dos cursos; oportunizar a publicização e a troca de experiências a partir de cursos que já implementaram a creditação; promover a atuação dos Comitês Setoriais de Extensão na orientação e divulgação; ampliar as campanhas de incentivo ao desenvolvimento da Extensão e a participação de estudantes de graduação, ensino técnico profissionalizante e pós-graduação.

Destaca-se também o planejamento de aporte de recursos financeiros específicos para fomentar o desenvolvimento da Extensão, com vistas a reforçar a concretização da inclusão da Extensão nos currículos. Pretende-se lançar editais incentivando a construção de novas propostas extensionistas bem como fortalecer as atividades já existentes, possibilitando a aquisição de materiais permanentes e de consumo ligados diretamente à execução dos projetos e programas. Conectado aos objetivos estratégicos do PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) no quesito da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, serão lançados editais de bolsas para os estudantes de pós-graduação, visando somar forças, conhecimento e experiências para a implementação da creditação nesta instituição. Entende-se estes como mecanismos para aprimorar o financiamento do fomento à Extensão, questão demandada nas avaliações.

Quanto ao financiamento des nado às bolsas de Extensão para estudantes, a PROEC assume o compromisso de buscar junto aos setores competentes o aumento dos recursos financeiros e a autorização para ampliar os meses de vigência da bolsa.

Ainda sobre os Editais de bolsas, considerando os comentários, pretende-se fazer uma revisão da escrita para facilitar a compreensão dos procedimentos, bem como deixar o SIGA mais intuitivo para os executá-los; garantir a acessibilidade ao Edital por meio de uma versão em libras. Quanto aos critérios de inscrição e distribuição das bolsas, também mencionados nas avaliações por escrito, informamos que estes são aprovados pelo Comitê Assessor de Extensão, que será inteirado sobre os resultados da Avaliação Institucional.

Quanto a atuação dos Comitês Setoriais de Extensão, avalia-se a necessidade de oferecer suporte a estes no sentido de publicizarem e qualificarem as orientações sobre tramitação de propostas e relatórios. A Coordenadoria de Extensão, conjuntamente com o Comitê Assessor de Extensão, no ano de 2021, aprovou uma série de instruções normativas que elucidam disposições da Resolução nº 57/2019 e implementam procedimentos operacionais, bem como elaborou tutoriais (vídeos e escritos). Para o próximo período observa-se a importância de potencializar os Comitês Setoriais de Extensão na publicização dessas orientações. Também foi elaborado um guia de orientações aos novos representantes dos Comitês, com o objetivo de capacitá-los sobre a função dos Comitês e sobre as normas da Extensão.

Como forma de promover o aumento de respondentes que participam de atividades extensionistas, pretende-se estudar a possibilidade de vincular as questões da avaliação institucional ao relatório anual de projetos e programas de Extensão. Avalia-se que dessa forma a avaliação da Extensão poderá ser qualificada.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 19 de janeiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por RODRIGO ARANTES REIS, PRO REITOR EXTENSAO CULTURA, em 09/03/2022, às 13:29, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4189398 e o código CRC 648EBED5.

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
Rua Dr. Faivre 590, - - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-140  
Telefone: 3360-5000 - <http://www.ufpr.br/>

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

A análise dos resultados obtidos foi realizada pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, Assessoras, Coordenadoras e Diretora:

DOUGLAS ORTIZ HAMERMULLER - Pró-Reitor de Gestão de Pessoas  
LANIA VIRGINIA BUSNELLO VAZ - Assessora do Gabinete da PROGEPE  
THAIS KRUCHELSKI GUGELMIN - Assessora do Gabinete da PROGEPE  
ANA MARIA GUIMARAES DA CRUZ - Coordenadora da Coordenadoria de Controle e Acompanhamento Técnico da PROGEPE  
ANARA RAMUANA DE SOUZA OLIVEIRA STRAPPAZZON - Coordenadora da Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor da PROGEPE  
ANDREA TRAUB - Coordenadora da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas da PROGEPE  
JOSIANE DO RÓCIO MOSSON - Coordenadora da Coordenadoria de Planejamento de Pessoal da PROGEPE  
MARISOL BENTO MERINO - Diretora do Departamento de Administração de Pessoal da PROGEPE

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta(s) cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta(s) cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

#### Eixo 1: Trabalho Remoto (composto somente por uma questão aberta)

**Questão 1 - Sobre a modalidade do trabalho remoto, deixe suas considerações, se desejar. Você pode abordar temas como planejamento e organização da unidade, condições de funcionamento das ferramentas digitais de trabalho oferecidas pela universidade, horário de trabalho, produtividade, entre outros.**

Em relação às respostas apresentadas vinculadas à PROGEPE, representando um total de 37 (trinta e sete) respondentes, sendo 33 (trinta e três) técnico-administrativos, 2 (dois) docentes e 2 (dois) aposentados, verifica-se que

a maioria das considerações foram positivas, no sentido de que a modalidade proporcionou aumento da produtividade, bem-estar e qualidade de vida. Também se verifica que apesar de algumas dificuldades iniciais, a maioria dos servidores conseguiu se adaptar ao trabalho remoto.

Além disso, ressaltou-se que “as ferramentas como Office 365 e a plataforma do Teams, tanto chat como acesso às reuniões, foram essenciais para o desenvolvimento dos trabalhos mostrando que é possível a adesão por parte da Universidade nesta nova modalidade de trabalho”.

É importante destacar que o trabalho remoto iniciado no ano de 2020 foi resultado de uma medida de segurança no enfrentamento à pandemia do COVID-19. Assim, as instituições de ensino, como é o caso da UFPR, precisaram se adaptar à citada modalidade de trabalho, com isso, é compreensível que algumas respostas demonstrem as dificuldades enfrentadas pelos servidores em se adequar à nova rotina.

## **Eixo 2: Planejamento e Avaliação (questões abertas e objetivas)**

Em relação ao **Eixo 2: Planejamento e Avaliação**, a pergunta aberta teve apenas 4 (quatro) respostas, que relataram a necessidade de maior divulgação sobre o tema e maior empenho para aplicar as sugestões propostas, bem como um comentário positivo no sentido de que a ferramenta de avaliação atual permite melhor comprometimento e compartilhamento de informações e conteúdo.

De forma complementar, abaixo apresentamos as perguntas, respostas e devidas análises relacionadas às questões objetivas do Eixo 2.

### **Questão 1 - Sobre a articulação entre Planejamento e Avaliação, considerando o planejamento estratégico de sua unidade e as pesquisas de avaliação institucional interna coordenadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA):**

Ao serem indagados sobre o planejamento estratégico de sua unidade e a relação com as pesquisas de avaliação institucional interna coordenadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), 57,89% dos respondentes vinculados à PROGEPE, informaram que participam efetivamente da elaboração do planejamento interno e consideram os resultados da Autoavaliação para esta atividade. Entretanto, 26,32% relataram que não tem conhecimento sobre os processos de Autoavaliação e as decisões para o planejamento interno são tomadas de forma autônoma.

### **Questão 2 - A CPA solicita anualmente às unidades acadêmicas e administrações uma breve análise dos resultados das pesquisas de avaliação interna acompanhada de um plano de ações. Estas informações são divulgadas nas instituições e compõem os Relatórios de Autoavaliação. Tendo em mente essa integração entre CPA e Unidades:**

Das 57 respostas válidas voltadas aos servidores da PROGEPE, 40,35% não observam a atenção e a inserção dos resultados da Autoavaliação em ações de melhoria e 59,65% percebem que as ações de melhoria efetuadas pela PROGEPE são baseadas no processo de Autoavaliação.

### **Questão 3 - Você conhece os Representantes/Comissões Locais da CPA na sua unidade?**

Em relação ao questionamento sobre se os respondentes conhecem os Representantes/Comissões Locais da CPA na PROGEPE, 33,33% afirmaram que conhecem e 66,67% indicaram que desconhecem quais são os representantes na citada unidade.

### **Questão 6 - Com relação aos processos de avaliação na UFPR, opine sobre: [Sua compreensão acerca das políticas de Avaliação Institucional (Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior - SINAES), que engloba a avaliação da instituição (interna e externa), a avaliação dos cursos de graduação e a avaliação do desempenho dos estudantes (ENADE)]**

Ao serem questionados sobre a compreensão acerca das políticas de Avaliação Institucional (Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior - SINAES), que engloba a avaliação da instituição (interna e externa), a avaliação dos cursos de graduação e a avaliação do desempenho dos estudantes (ENADE), 57 servidores representando a PROGEPE (53 técnico-administrativos e 4 docentes) responderam a questão. Deste total, 50,88% classificaram como "bom", 19,30% relataram que não possuem conhecimento sobre as políticas de Avaliação Institucional, 14,04% apontaram como "excelente", 12,28% como "regular" e 3,51% avaliaram as políticas de Avaliação Institucional como "ruim".

### **Questão 7. Com relação aos processos de avaliação na UFPR, opine sobre: [A implementação de ações efetivas de melhorias na instituição, por parte da sua unidade, em face dos resultados das pesquisas de Avaliação Institucional (interna e externa)]**

Em relação aos processos de avaliação na UFPR, foi solicitado que os servidores opinassem sobre a implementação de ações e de melhorias na instituição, por parte da PROGEPE, em face dos resultados das pesquisas de Avaliação Institucional (interna e externa). Desta forma, das 57 respostas válidas (53 técnico-administrativos e 4 docentes), 61,41% consideram a atuação da PROGEPE como "bom" ou "excelente", 15,79% como "regular", 14,04% não souberam responder tal ques onamento e 8,77% classificaram como "péssimo" ou "ruim".

**Questão 8. Com relação aos processos de avaliação na UFPR, opine sobre: [Seu conhecimento sobre a relação da Autoavaliação Institucional com a Avaliação de Desempenho (AD) dos técnicos, considerando a Portaria 16/2021-CPA, em que foram implementadas melhorias na forma de cálculo da AI (Avaliação Institucional) e AS (Avaliação Setorial), que compõem a nota final da AD]**

Sobre a relação da Autoavaliação Institucional com a Avaliação de Desempenho (AD) dos técnicos, considerando a Portaria 16/2021-CPA, em que foram implementadas melhorias na forma de cálculo da AI (Avaliação Institucional) e AS (Avaliação Setorial), que compõem a nota final da AD, 57 servidores (53 técnico-administrativos e 4 docentes), por parte da PROGEPE, responderam a questão. Deste total, 42,11% classificaram como "bom", 22,81% como "excelente", 19,30% como "regular", 12,28% relataram que não possuem conhecimento sobre a relação da Autoavaliação Institucional com a Avaliação de Desempenho (AD) dos técnicos e 3,51% avaliaram como "ruim".

**Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (questões abertas e objetivas)**

Sobre a pergunta aberta do **Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional**, informa-se que apenas 2 (dois) servidores apresentaram respostas, não sendo possível efetuar uma análise conclusiva sobre o assunto.

Abaixo apresentamos as perguntas, respostas e respectivas análises das questões objetivas relacionadas ao Eixo 3.

**Questão 1 - Avalie o envolvimento e a participação de atores e instâncias diversas, que compõem a UFPR, na construção e revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI):**

Foi solicitado que os servidores opinassem sobre o envolvimento e a participação de atores e instâncias diversas, que compõem a UFPR, na construção e revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Desta forma, por parte da PROGEPE, das 55 respostas válidas (51 técnico-administrativos e 4 docentes), 67,28% avaliaram o envolvimento e a participação de atores e instâncias diversas na construção e revisão do PDI como "bom" ou "excelente", 20% não souberam responder tal ques onamento, 10,91% classificaram como "regular" e 1,82% como "ruim".

**Questão 2 - Avalie o envolvimento da sua unidade no alcance dos objetivos e metas do PDI:**

Ainda sobre a Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional, solicitou-se que os servidores opinassem sobre o envolvimento da PROGEPE no alcance dos objetivos e metas do PDI. Assim, das 55 respostas válidas (51 técnico-administrativos e 4 docentes) por parte dos servidores da PROGEPE, 69,09% avaliaram o envolvimento da sua unidade no alcance dos objetivos e metas do PDI como "bom" ou "excelente", 20% não souberam responder tal ques onamento, 5,46% classificaram como "péssimo" ou "ruim" e 5,45% como "regular".

**Questão 3 - Sobre a realização do PDI com as ações institucionais a seguir, deixe sua percepção: [Projeto Pedagógico Institucional (PPI)]**

Além disso, sobre a temática da Missão e do Plano de Desenvolvimento Institucional, os servidores opinaram sobre a realização do PDI com as ações institucionais relacionando à percepção do Projeto Pedagógico Institucional (PPI). Com isso, das 55 respostas válidas (51 técnico-administrativos e 4 docentes) representando os servidores lotados na PROGEPE, 47,28% avaliaram a realização do PDI com as ações institucionais relacionando à percepção do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) como "bom" ou "excelente", 43,64% não souberam responder tal ques onamento e 9,09% classificaram como "regular", nenhum servidor apontou como "péssimo" ou "ruim".

**Questão 4 - Sobre a realização do PDI com as ações institucionais a seguir, deixe sua percepção: [Planejamento estratégico das unidades (Planejamento Interno)]**

Os servidores também foram questionados sobre a realização do PDI com as ações institucionais relacionando à percepção do Planejamento estratégico das unidades (Planejamento Interno). Desta forma, das 55 respostas válidas (51 técnico-administrativos e 4 docentes), por parte da PROGEPE, 61,82% avaliaram a realização do PDI com as ações institucionais relacionando ao Planejamento Interno da unidade como "bom" ou "excelente", 20% não souberam responder tal ques onamento, 16,36% classificaram como "regular" e 1,82% como "péssimo".

**Questão 5 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Normas internas e regulamentos: Regimentos Internos, Estatutos, Resoluções, Portarias e demais documentos norma vos]**

Ainda sobre o tema Missão e Plano de Desenvolvimento Ins tucional, foi solicitado que os servidores opinassem sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais relacionando à percepção das Normas internas e regulamentos: Regimentos Internos, Estatutos, Resoluções, Portarias e demais documentos norma vos. Assim, das 55 respostas válidas (51 técnico-administra vos e 4 docentes) representando a PROGEPE, 69,09% avaliaram a ar culação do PDI com as ações ins tucionais relacionando à percepção das Normas internas e regulamentos como "bom" ou "excelente", 16,36% como "regular", 10,91% não souberam responder o citado ques onamento e 3,64% classificaram como "ruim".

**Questão 6 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Missão e Valores da UFPR]**

Além disso, foi solicitado que os servidores opinassem sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais relacionando à percepção da Missão e Valores da UFPR. Desta forma, das 55 respostas válidas (51 técnico-administra vos e 4 docentes), por parte da PROGEPE, 76,36% avaliaram a ar culação do PDI com as ações ins tucionais relacionando à percepção da Missão e Valores como "bom" ou "excelente", 12,73% não souberam responder tal ques onamento, 9,09% apontaram como "regular" e 1,82% classificaram como "ruim".

**Questão 7 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Memória cultural, produção ar s ca e patrimônio cultural]**

Os servidores também foram ques onados sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais relacionando à percepção da Memória cultural, produção ar s ca e patrimônio cultural. Das 55 respostas válidas relacionadas à PROGEPE (51 técnico-administra vos e 4 docentes), 61,82% avaliaram a ar culação do PDI com as ações ins tucionais relacionando à Memória cultural, produção ar s ca e patrimônio cultural como "bom" ou "excelente", 25,46% não souberam responder o ques onamento e 12,73% classificaram como "regular", sendo que nenhum servidor indicou como "péssimo" ou "ruim".

**Questão 8 – A respeito da Missão da UFPR, considere as seguintes questões: [Aderência e coerência da Missão em face da realidade local e regional]**

Com relação à Missão da UFPR, foi solicitado que os servidores opinassem sobre a Aderência e coerência da Missão em face da realidade local e regional. Desta forma, das 55 respostas válidas (51 técnico-administra vos e 4 docentes), por parte da PROGEPE, 80% avaliaram a Aderência e coerência da Missão em face da realidade local e regional como "bom" ou "excelente", 10,91% como "regular", 5,45% classificaram como "péssimo" ou "ruim" e 3,64% não souberam responder o citado ques onamento.

**Questão 9 - A respeito da Missão da UFPR, considere as seguintes questões: [Reconhecimento da sociedade ou comunidade sobre a importância da UFPR por meio de sua missão e valores]**

Os servidores também foram ques onados acerca do Reconhecimento da sociedade ou comunidade sobre a importância da UFPR por meio de sua missão e valores. Das 55 respostas válidas (51 técnico-administra vos e 4 docentes), representando a PROGEPE, 76,36% avaliaram como "bom" ou "excelente", 12,73% como "regular", 7,27% classificaram como "ruim" e 3,64% não souberam responder o ques onamento.

**Questão 10 - A respeito da Missão da UFPR, considere as seguintes questões: [Ar culação entre a Missão e os projetos e as polí cas ins tucionais]**

Ainda sobre a Missão da UFPR, foi solicitado que os servidores opinassem sobre a Ar culação entre a Missão e os projetos e as polí cas ins tucionais. Com isso, das 55 respostas válidas (51 técnico-administra vos e 4 docentes), por parte da PROGEPE, 76,36% avaliaram a Ar culação entre a Missão e os projetos e as polí cas ins tucionais como "bom" ou "excelente", 12,73% como "regular", 7,27% não souberam responder o ques onamento e 3,64% classificaram como "ruim".

**Eixo 5: Pesquisa de Sa sfação (questões obje vas cujos resultados geram as notas AS e AI, que compõem a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administra vos em Educação).**



**Questão 5.47 - Você u lizou as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) em 2021?**

Ao analisar o número de servidores da UFPR que u lizaram as unidades e/ou serviços da PROGEPE: do total de 1.407 servidores (833 técnico-administra vos e 574 docentes), 735 respondentes, equivalente a 52,24%, afirmaram terem usufruídos dos serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Os outros 672 servidores não u lizaram os serviços oferecidos pela Pró-Reitoria no úl mo ano, que correspondem a 47,76% dos entrevistados. Assim, entre aqueles que u lizaram as unidades/serviços da PROGEPE, 475 são técnico-administra vos e 260 docentes.

Ao comparar os dados de 2020, percebe-se que a quan dade de servidores os quais usufruíram dos serviços prestados pelas unidades da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas não sofreu grande oscilação, sendo compa vel com a realidade do trabalho remoto imposto em virtude da pandemia do COVID-19.

**Questão 5.48 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Direção: Central de Atendimento, TI, Apoio Administra vo, Financeiro, Almoxarifado, Assessorias]**

Das 402 respostas válidas (253 técnico-administra vos e 149 docentes) referentes aos que u lizaram os serviços do Gabinete da PROGEPE (Central de Atendimento, TI, Apoio Administra vo, Financeiro, Almoxarifado e Assessorias), 73,12% dos técnico-administra vos e 67,79% dos docentes afirmaram estarem sa sfeitos ou muito sa sfeitos com o atendimento. Em termos percentuais, considerando as duas categorias (técnico-administra vos e docentes), verifica-se que em 2021 houve um aumento no índice de sa sfação dos servidores sobre o atendimento das unidades vinculadas diretamente ao Gabinete da PROGEPE, considerando que, no ano de 2020, 65% dos entrevistados afirmaram estarem sa sfeitos ou muito sa sfeitos com o atendimento.

**Questão 5.49 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP (avaliação de desempenho, estágio probatório, análise de tulos, capacitação, qualificação)]**

No total, 333 técnico-administra vos responderam a questão relacionada aos serviços prestados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP (avaliação de desempenho, estágio probatório, análise de tulos, capacitação, qualificação), dentre estes, 72,67% afirmaram estar sa sfeitos ou muito sa sfeitos com o atendimento, 15,32% razoavelmente sa sfeitos e 12,01% insa sfeitos ou muito insa sfeitos.

Em relação aos docentes, 187 responderam a questão relacionada aos serviços prestados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP (avaliação de desempenho, estágio probatório, análise de tulos, capacitação, qualificação), sendo que 75,40% afirmaram estar sa sfeitos ou muito sa sfeitos com o atendimento, 11,77% razoavelmente sa sfeitos e 12,83% insa sfeitos ou muito insa sfeitos.

Ressalta-se que em termos percentuais houve aumento de sa sfação em comparação com a Autoavaliação de 2020. Em 2020, dos 670 respondentes (docentes e técnico-administra vos), 69% afirmaram estar sa sfeitos ou muito sa sfeitos com os serviços prestados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP e suas unidades vinculadas.

**Questão 5.50 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Coordenadoria de Planejamento de Pessoal - CPP (movimentação, recrutamento)]**

No total, 240 técnico-administra vos responderam a questão relacionada aos serviços prestados pela Coordenadoria de Planejamento de Pessoal - CPP (movimentação, recrutamento), dentre estes, 70,83% afirmaram estar sa sfeitos ou muito sa sfeitos com o atendimento, 14,17% razoavelmente sa sfeitos e 15% insa sfeitos ou muito insa sfeitos.

Sobre a percepção dos docentes, 123 responderam a questão relacionada aos serviços prestados pela Coordenadoria de Planejamento de Pessoal - CPP (movimentação, recrutamento), sendo que 69,11% afirmaram estar sa sfeitos ou muito sa sfeitos com o atendimento, 11,38% razoavelmente sa sfeitos e 19,51% insa sfeitos ou muito insa sfeitos.

Verifica-se que em termos percentuais houve aumento de sa sfação em comparação com a Autoavaliação de 2020. No ano de 2020, dos 458 respondentes (docentes e técnico-administra vos), 64% afirmaram estar sa sfeitos ou muito sa sfeitos com os serviços prestados pela Coordenadoria de Planejamento de Pessoal - CPP e suas unidades vinculadas.

**Questão 5.51 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor - CAISS (casas, perícia, serviço social, convênios, saúde ocupacional, segurança do trabalho)]**

Das 371 respostas válidas (253 técnico-administra vos e 118 docentes) referentes aos que u lizaram os serviços da Coordenadoria de Atenção Integral a Saúde do Servidor, 66,40% dos técnico-administra vos e 61,86% dos docentes

afirmaram estarem satisfeitos ou muito satisfeitos com o atendimento. Assim, analisando os resultados obtidos a partir das respostas de ambos os públicos é possível verificar que, um número representativo de pessoas, apontam que os serviços prestados estão sendo realizados de forma satisfatória. Todavia, a preocupação com a melhoria da qualidade dos serviços é algo considerado constantemente no desenvolvimento das atividades da citada Coordenadoria.

Ressalta-se que em termos percentuais houve aumento de satisfação em comparação com a Autoavaliação de 2020. Em 2020, dos 483 respondentes (docentes e técnico-administrativos), 63% afirmaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com os serviços prestados pela Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor- CAISS e suas unidades vinculadas.

**Questão 5.52 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2021: [Departamento de Administração de Pessoal - DAP (processos judiciais, arquivos, benefícios, pagamento, portarias, normatização, cadastro)]**

Ao analisar o número de servidores da UFPR que utilizaram as unidades e/ou serviços das unidades do Departamento de Administração de Pessoal, verifica-se que 507 servidores responderam ao questionamento, sendo 326 técnico-administrativos e 181 docentes, o que equivale a 36,03% do total de 1.407 servidores que participaram da avaliação institucional. Já os demais participantes, no total de 900 servidores, não utilizaram os serviços oferecidos pelo DAP ou por suas unidades subordinadas no último ano, o que corresponde a 63,97% dos entrevistados.

Ao resgatar os números e percentuais do ano de 2020 com relação aos serviços prestados pelas unidades do Departamento de Administração de Pessoal, verifica-se que 24% dos servidores responderam que estavam muito satisfeitos, 45% ficaram satisfeitos e 18% indicaram estar razoavelmente satisfeitos. Em contrapartida, 7% declararam insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos com os serviços prestados. À época 623 servidores participaram da avaliação institucional, sendo 204 docentes e 419 técnico-administrativos.

Ao comparar os dados de 2020 com os de 2021, percebe-se que mesmo com a manutenção do trabalho remoto, houve um aumento na satisfação dos servidores que usufruíram dos serviços prestados pelas unidades do Departamento de Administração de Pessoal, conforme tabela abaixo:

**LEGENDA 2020/2021**

Muito insatisfeito + insatisfeito	13%	12,82%
Razoavelmente Satisfeito	18%	13,21%
Satisfeito + Muito Satisfeito	69%	73,96%

**PESQUISA CHC**

**Questão 1 - Se você utilizou as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) em 2021, escolha "Sim"; para prosseguir, escolha "Não":**

Resposta	Freq	% Total	% Válidas
Sem resposta	13	3,10	
Sim	146	34,76	35,87
Não	261	62,14	64,13
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Ao analisar o número de servidores da UFPR, lotados no Complexo Hospital de Clínicas, que utilizaram as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE, verifica-se que 407 servidores responderam ao questionamento e 13 não apresentaram resposta. Do total de 407 respondentes, 146 servidores informaram que

u lizaram os serviços da PROGEPE, representando 35,87% das respostas válidas e 261 servidores declaram que não u lizaram, ou seja, 64,13% .

## Questão 2 - Como foi seu atendimento?

	RESUMO DAS RESPOSTAS	QTDE
Sa sfatório	75	
Razoável	12	
Insa sfatório	50	
Sem atendimento	15	
<b>Total de respostas</b>	<b>152</b>	

**\*\* (houve mais de uma resposta por servidor, em alguns casos)**

Por se tratar de uma pergunta aberta, alguns dos 146 servidores que informaram ter u lizado as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas apresentaram mais de uma percepção sobre os atendimentos ofertados, principalmente em virtude da avaliação depender da demanda do(a) servidor(a) e da respec va unidade responsável na PROGEPE. Assim, u lizando-se do resumo das respostas elaborado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UFPR, compreende-se que das 152 respostas, 75 (49,34%) consideraram o atendimento "sa sfatório", 50 (32,89%) apontaram como "insa sfatório", 15 (9,87%) foram classificadas como "sem atendimento" e 12 (7,89%) como "razoável".

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percep veis também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

### Eixo 1: Trabalho Remoto (composto somente por uma questão aberta)

**Questão 1 - Sobre a modalidade do trabalho remoto, deixe suas considerações, se desejar. Você pode abordar temas como planejamento e organização da unidade, condições de funcionamento das ferramentas digitais de trabalho oferecidas pela universidade, horário de trabalho, produ vidade, entre outros.**

**Ações previstas com base nos resultados:** Conforme Portaria UFPR nº 856, de 27 de outubro de 2021, foi ins tuída a Comissão de elaboração de proposta de regulamentação do Programa de Gestão no âmbito da UFPR, na modalidade de teletrabalho, conforme os termos da Instrução Norma va nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia.

A comissão é presidida pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, Douglas Or z Hamermuller, e integrada por representantes da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administra vos em Educação da UFPR (CIS/PCCTAE), da PROGEPE, da Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças (PROPLAN), da Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação (AGTIC), da Diretoria de Desenvolvimento e Integração dos Campi Avançados (INTEGRA/UFPR) e do Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Ins tuuições Federais de Ensino Superior no Estado do Paraná (SINDITEST-PR).

As próximas etapas incluem a análise e aprovação de uma minuta de norma zação do Programa de Gestão na UFPR, a adequação de uma ferramenta de tecnologia apropriada à mensuração da execução de a vidades e a definição de quais grupos e unidades devem par cipar do Programa de Gestão no período de ambientação.

**Desta forma, uma ação prevista para a PROGEPE é: "Auxiliar de acordo com sua competência na implementação do Programa de Gestão (teletrabalho) com base na Instrução Norma va nº 65/2020, após análise e aprovação pelas instâncias superiores."**

## **Eixo 2: Planejamento e Avaliação (questões abertas e obje vas)**

**Questão 1 - Sobre a ar culação entre Planejamento e Avaliação, considerando o planejamento estratégico de sua unidade e as pesquisas de avaliação ins tucional interna coordenadas pela Comissão Própria de Avaliação (CPA).**

**Questão 2 - A CPA solicita anualmente às unidades acadêmicas e administra vas uma breve análise dos resultados das pesquisas de avaliação interna acompanhada de um plano de ações. Estas informações são divulgadas na ins tuição e compõem os Relatórios de Autoavaliação. Tendo em mente essa integração entre CPA e Unidades.**

**Ações previstas com base nos resultados:** Considerando que foi aprovada a prorrogação da vigência do Plano de Desenvolvimento Ins tucional – PDI 2017-2021 da Universidade Federal do Paraná até o fim de julho de 2022 (Resolução nº 16/21-COUN), a intenção da PROGEPE é com base no PDI e nos resultados da Autoavaliação, de acordo com sua competência, **concluir o Plano de Gestão 2022 da PROGEPE e ampliar a divulgação do planejamento interno à comunidade universitária.**

**Questão 3 - Você conhece os Representantes/Comissões Locais da CPA na sua unidade?**

**Ações previstas com base nos resultados:** Sobre tal apontamento, a PROGEPE informa que a servidora representante da Pró-Reitoria na CPA recentemente solicitou vacância por posse em outro cargo inacumulável. Desta forma, **a PROGEPE informa que brevemente indicará outro nome para representação junta à CPA e fará as devidas comunicações para conhecimento dos servidores.**

**Questão 6 - Com relação aos processos de avaliação na UFPR, opine sobre: [Sua compreensão acerca das polí cas de Avaliação Ins tucional (Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior - SINAES), que engloba a avaliação da ins tuição (interna e externa), a avaliação dos cursos de graduação e a avaliação do desempenho dos estudantes (ENADE)]**

**Ações previstas com base nos resultados:** Apesar do total de respostas vinculadas à PROGEPE terem representado 50,88% como "bom", 19,30% relataram que não possuem conhecimento sobre as polí cas de Avaliação Ins tucional. Assim, compreende-se que isto demonstra a necessidade de ampliar a divulgação sobre o assunto aos servidores.

**Questão 7. Com relação aos processos de avaliação na UFPR, opine sobre: [A implementação de ações efe vas de melhorias na ins tuição, por parte da sua unidade, em face dos resultados das pesquisas de Avaliação Ins tucional (interna e externa)]**

**Ações previstas com base nos resultados:** Apesar de 61,41% dos respondentes da PROGEPE considerarem a atuação da citada Pró-Reitoria como "bom" ou "excelente", 14,04% não souberam responder tal ques onamento, o que representa a importância de **umentar a divulgação do Plano de Gestão 2022 da PROGEPE, a ser concluído e divulgado após a aprovação do Plano de Desenvolvimento Ins tucional - PDI.**

**Questão 8. Com relação aos processos de avaliação na UFPR, opine sobre: [Seu conhecimento sobre a relação da Autoavaliação Ins tucional com a Avaliação de Desempenho (AD) dos técnicos, considerando a Portaria 16/2021-CPA, em que foram implementadas melhorias na forma de cálculo da AI (Avaliação Ins tucional) e AS (Avaliação Setorial), que compõem a nota final da AD]**

**Ações previstas com base nos resultados:** Do total de respondentes da PROGEPE, 64,92% classificaram como "bom" ou "excelente". Apesar de 12,28% relatarem que não possuem conhecimento sobre a relação da Autoavaliação Ins tucional com a Avaliação de Desempenho (AD) dos técnicos, compreende-se que a informação está divulgada no site da PROGEPE e no sistema u lizado para a realização da Avaliação de Desempenho (AD).

## **Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Ins tucional (questões abertas e obje vas)**

**Questão 1 - Avalie o envolvimento e a par cipação de atores e instâncias diversas, que compõem a UFPR, na construção e revisão do Plano de Desenvolvimento Ins tucional (PDI):**

**Questão 2 - Avalie o envolvimento da sua unidade no alcance dos obje vos e metas do PDI:**

**Questão 3 - Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Projeto Pedagógico Ins tucional (PPI)]**

**Questão 4 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Planejamento estratégico das unidades (Planejamento Interno)]**

**Questão 5 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Normas internas e regulamentos: Regimentos Internos, Estatutos, Resoluções, Portarias e demais documentos norma vos]**

**Questão 6 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Missão e Valores da UFPR]**

**Questão 7 – Sobre a ar culação do PDI com as ações ins tucionais a seguir, deixe sua percepção: [Memória cultural, produção ar s ca e patrimônio cultural]**

**Questão 8 – A respeito da Missão da UFPR, considere as seguintes questões: [Aderência e coerência da Missão em face da realidade local e regional]**

**Questão 9 - A respeito da Missão da UFPR, considere as seguintes questões: [Reconhecimento da sociedade ou comunidade sobre a importância da UFPR por meio de sua missão e valores]**

**Questão 10 - A respeito da Missão da UFPR, considere as seguintes questões: [Ar culação entre a Missão e os projetos e as polí cas ins tucionais]**

**Ações previstas com base nos resultados:** Compreendemos que a Autoavaliação Ins tucional conduzida pela Comissão Própria de Avaliação da UFPR reflete a opinião da comunidade interna sobre o atendimento e a prestação de serviços das unidades administra vas e acadêmicas da UFPR e engloba diferentes aspectos entre estes a gestão, planejamento e iden dade ins tucional (missão, visão e valores). Em relação ao Eixo 3, diante das respostas apresentadas relacionadas à PROGEPE, informamos que esta Pró-Reitoria con nuará sua atuação, de acordo com sua competência, junto à Coordenadoria de Planejamento Ins tucional – PROPLAN/CPI e demais instâncias para auxílio na elaboração do Plano de Desenvolvimento Ins tucional (PDI) e desdobramento deste ao nível da PROGEPE em seu Planejamento Interno, por meio do Plano de Gestão 2022, após aprovação do PDI.

De forma complementar, assim que finalizado o Plano de Gestão 2022, este será divulgado no site da PROGEPE para conhecimento de toda a comunidade universitária.

~~**Eixo 5: Pesquisa de Sa sfação (questões obje vas cujos resultados geram as notas AS e AI, que compõem a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administra vos em Educação).**~~

**Questão 5.47 - Você u lizou as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) em 2021?**

**Questão 5.48 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Direção: Central de Atendimento, TI, Apoio Administra vo, Financeiro, Almoxarifado, Assessorias]**

**Questão 5.49 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP (avaliação de desempenho, estágio probatório, análise de tulos, capacitação, qualificação)]**

**Questão 5.50 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Coordenadoria de Planejamento de Pessoal - CPP (movimentação, recrutamento)]**

**Questão 5.51 - Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você u lizou em 2021: [Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor - CAISS (casas, perícia, serviço social, convênios, saúde ocupacional, segurança do trabalho)]**

#### **PESQUISA CHC**

**Questão 1 - Se você u lizou as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) em 2021, escolha "Sim"; para prosseguir, escolha "Não".**

**Questão 2 - Como foi seu atendimento?**

Apesar de constatar uma melhoria na sa sfação dos usuários, compreendemos que a análise está parcialmente prejudicada, pois para viabilizar o planejamento e a adoção de ações com base nos resultados, seria importante iden ficar de forma mais pormenorizada as causas que geraram maior ou menor sa sfação ou insa sfação dos servidores, possibilitando assim iden ficar se os resultados são reflexo dos transtornos advindos da pandemia ou se estão relacionados diretamente às atribuições inerentes à PROGEPE, Coordenadorias, Departamento e unidades vinculadas.

No caso do Complexo Hospital de Clínicas – CHC/UFPR, a existência de perguntas com campos abertos não possibilitou iden ficar eventual problema ou sua causa. Como exemplo podemos citar a menção à folha de pagamento: sem saber qual a origem dos descontos (faltas, ausência de comprovantes de plano de saúde, reposição ao erário, etc.), é pra camente impossível iden ficar se a insa sfação do servidor se refere a um problema de fluxo ou de atendimento ou se refere a um procedimento que realmente deve ser cumprido.

Importante salientar que a situação de trabalho remoto que perdurou no ano de 2021 foi adotada para a segurança de todos, restando aos servidores a necessidade de se adequarem às novas condições de trabalho. A existência do sistema SEI, já em uso no âmbito da UFPR e também do SEI/EBSERH no âmbito do CHC/UFPR, amenizou os impactos do trabalho remoto para o andamento normal da maioria dos processos da PROGEPE. Apesar de todas as dificuldades trazidas pela pandemia, a PROGEPE trabalhou para melhor atender aos servidores, buscando meios de aprimorar o contato e a disponibilização de documentos e a divulgação das informações nas plataformas digitais adotadas pela UFPR, não sendo possível ofertar atendimento presencial nesse período apesar do apelo de servidores nesse sentido.

Além disso, houve a adoção dos sistemas estruturantes do Governo Federal em virtude da publicação da Portaria SGP/SEDGG/ME nº 4.764, de 27 de abril de 2021, que obriga que as unidades de gestão de pessoas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) utilizem as soluções estruturantes de Tecnologia da Informação e Comunicações em gestão de pessoas disponibilizadas pelo órgão central do SIPEC, como é o caso dos sistemas SIGEPE/SIGAC e SouGov. Ainda há a restrição de certos atendimentos por telefone ou e-mail a fim de resguardar dados pessoais sensíveis, em observância às disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Assim, a sobrecarga gerada pelas atividades determinadas pelo Ministério da Economia e a restrição ao trabalho presencial, fatores que impactaram na produtividade e no tempo de atendimento das rotinas das unidades, também são situações que não estão sob nossa governabilidade, uma vez que não há discricionariedade quanto ao cumprimento de tais medidas.

Ante o acima exposto, informamos que a PROGEPE continuará a buscar alternativas para melhorar o atendimento dos servidores e da comunidade externa. Principalmente pelos canais digitais, uma vez que mesmo com a flexibilização das normas de restrição e melhoria das condições da pandemia da COVID-19, passaram agora a ser uma exigência do Ministério da Economia, sendo necessário promover o aperfeiçoamento de fluxos e implementar medidas que auxiliem no acesso e no aumento da produtividade dos servidores com relação à nova realidade dos meios virtuais.

#### **Ações previstas com base nos resultados:**

1. Aprimorar a sistemática do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento para a elaboração anual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFPR.
2. Organizar cursos na modalidade a distância de acordo com as demandas apresentadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFPR, além de manter e ampliar parceria com a CIPEAD/PROGRAD, SIPAD, CGR/PROPLAN e outras unidades.
3. Intensificar a atuação do grupo de trabalho para estudar o dimensionamento de pessoal, identificando necessidades e corrigindo possíveis distorções.
4. Ampliação da comunicação com os servidores para divulgar as ações de prevenção e promoção da saúde no trabalho ofertadas pela PROGEPE.
5. Promover o atendimento das necessidades do público interno e externo, por meio de propostas de adequação nos serviços prestados pela PROGEPE e reanálise dos fluxos de trabalho, com base nos apontamentos da comunidade universitária no relatório da CPA e das determinações do Ministério da Economia em relação às novas ferramentas estruturantes disponibilizadas pelo Governo Federal, bem como normas aplicáveis.
6. Implementar medidas que auxiliem no acesso e no aumento da produtividade dos servidores com relação à nova realidade dos meios virtuais.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 19 de março de 2022



Documento assinado eletronicamente por LANIA VIRGINIA BUSNELLO VAZPRO-REITOR(A) DE GESTÃO DE PESSOAS (EM EXERCÍCIO), em 22/03/2022, às 17:57, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4346966 e o código CRC



90C879B2.

---

**Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 COORDENADORIA DE PESQUISA CIENTÍFICA E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO  
 Rua Dr. Faivre, 405, 1º andar - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-140  
 Telefone: (41) 3360-5405 - <http://www.ufpr.br/>

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PRPPG

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ana Sofia Clímaco Monteiro de Oliveira - Coordenadora de Pesquisa Científica e Desenvolvimento Tecnológico (Representante da CPA)  
 Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Lucimara Stolz Roman - Coordenadora dos Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado e Doutorado  
 Prof. Dr. Gustavo Abib - Coordenador dos Cursos de Pós-graduação *Lato Sensu* – Especialização  
 Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Larissa Liz Odreski Ramina - Coordenadora de Iniciação Científica e Tecnológica – ICT

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações estas cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Sobre as atividades da **Coordenadora de Pesquisa Científica e Desenvolvimento Tecnológico**, temos o Banco de Projetos de Pesquisa - BPP/UFPR, que foi projetado dentro do Sistema de Gestão Acadêmica – SIGA/UFPR e tem por objetivo registrar os projetos de pesquisa dos docentes na UFPR (incluindo equipe e produtos associados), bem como dar visibilidade às atividades desenvolvidas através de uma ferramenta de busca que ficará disponível para a sociedade como um todo. Dentro do Eixo 4- Políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão (público geral) esta ferramenta foi avaliada como excelente ou bom por 60% dos docentes e 64% dos técnicos administrativos. 19% dos técnicos administrativos escolheram a opção não se aplica, muito provavelmente por não utilizarem essa funcionalidade do SIGA, que de fato tem maior impacto na sistematização da capacitação de docentes em atividades de pesquisa. O BPP também tem por um dos seus objetivos o acompanhamento de projetos de pesquisa científica e tecnológica e vê-se que sua implantação já está colhendo frutos, tendo já cadastrados em sua base mais de 2300 projetos de pesquisa científica e tecnológica em andamento associados a mais de 50% dos docentes da UFPR. Essa ferramenta unificou os processos de avaliação na UFPR e, por estar disponível a comunidade UFPR como um todo, eliminou a necessidade de informações repetidas sobre os projetos de pesquisa na Universidade.



Ainda sobre a Pesquisa na UFPR, a atuação dos Comitês Setoriais de Pesquisa - CSPq foi avaliada como excelente ou bom por 74% dos docentes e por 67% dos técnicos administra vos - novamente estes ul mo grupo nem sempre é afeto as a vidades de pesquisa e, portanto, 17% não souberam opinar. sobre a atuação dos CSPqs. Estes números mostram um índice de sa sfação bem superior aquele do ano de 2020. Isso é resultado do esforço da Coordenadoria de Pesquisa em ar cular com os CSPqs e dar destaque para sua atuação, em especial para a aprovação e acompanhamento dos projetos de pesquisa dos seus respec vos setores, par cipação a va no análise e julgamento de editais, ações como agentes mul plicadores de informação, entre outros. O Comitê Assessor de Pesquisa (CAPq/PRPPG) com seu trabalho conjunto - incluindo suas reuniões mensais com a Coordenaria de Pesquisa - também contribui para um índice de aprovação tão elevado. A oferta de bases de indexação pela UFPR também foi avaliada posi vamente, sendo analisadas como excelente ou bom por 63% dos docentes e 69% dos técnicos administra vos.

Os Editais de Apoio a Pesquisa foram uma inovação para a comunidade acadêmica interna, em especial aos docentes pesquisadores da Universidade. Os editais recorrentes e avaliados no ques onários (apoio a a vidades de pesquisa, manutenção de equipamentos, publicações internacionais e par cipação e organização de eventos), foram avaliados, em média, como bons ou excelentes pela maioria dos docentes dos docentes (60%, 48%, 45% e 46% respec vamente) e como regular por 22% dos docentes. Este resultado mostra o forte compromisso da PRPPG em prover mecanismos que permitam a con nuidade das a vidades de pesquisa mesmo em momentos de crise. Para 2022, a Coordenadoria de Pesquisa con nuará ar cular, com o CAPq e com os CSPqs para melhor desenvolver ferramentas que possam atender as necessidades dos diferentes setores e também da manutenção da pesquisa na UFPR.

O ques onário também mostrou que tanto os docentes como os técnicos administra vos acreditam que o grupo de pesquisa é uma instância importante de discussão de conhecimento e de fomento de contatos, mas carecem de maior interação e discussão. Nesse sen do, é essencial que os líderes dos grupos de pesquisa assumam esse papel de agentes integradores e de formação de conhecimento.

Sobre o atendimento e serviços prestados pela Coordenadoria de Pesquisa, 75% dos docentes e 89% dos técnicos administra vos avaliado como sa sfeito ou muito sa sfeito, demonstrando os esforços da Coordenadoria em auxiliar a comunidade mesmo durante o período de pandemia e trabalho remoto.

Em relação as a vidades desenvolvidas pela **Coordenadoria dos Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu***, em análise prévia ao conjunto de questões relacionadas ao Eixo 4- Polí cas de Ensino, Pesquisa e Extensão (público geral), observa-se que do público total que respondeu ao ques onário (1436 pessoas - sendo 844 técnicos e 592 docentes), 339 docentes (57%) e 139 técnicos (16%), um total de 478 (33%) respondeu desejar avaliar a pós-graduação stricto sensu. Interessante notar que, conforme dados do SIGA de 2021, em 91 programas de pós-graduação stricto sensu, há 1803 servidores docentes a vos credenciados e 147 técnicos credenciados com funções de secretaria administra va, conforme dados extraídos do SIGA de 2021. Observa-se que a maioria dos itens objetos da questão ob veram avaliação posi va, com respostas “boa” ou “excelente” por mais de 50% dos respondentes. Tais resultados, pelo método u lizado pela CPA, indicam como a manutenção do status destes serviços pelo gestor.

Ainda sobre as a vidades da PRPPG *Stricto Sensu*, é importante ressaltar que um conjunto relevante de questões do Eixo 4 aborda o ambiente específico onde o respondente atua, e portanto não é objeto desta análise prévia. Todavia os resultados serão avaliados internamente a fim de que seja possível entender pontos de melhoria nos PPG passíveis de ser induzidos através de serviços prestados por esta unidade, como orientações, norma vas, consultas, entre outros.

Também em análise prévia do Eixo 5-Pesquisa de Sa sfação (público geral), observa-se que a maioria dos itens objetos da questão ob veram avaliação posi va, com respostas “sa sfeito” ou “muito sa sfeito” por cerca de 84% dos respondentes. Em compara vo, o resultado em 2020 para a mesma questão foi ligeiramente superior, com 85%. Os resultados desta edição da pesquisa, pelo método u lizado pela CPA, indicam como a manutenção do status destes serviços pelo gestor.

Sobre a avaliação das a vidades da **Coordenadoria dos Cursos de Pós-graduação *Lato Sensu***, percebe-se que existe uma grande sa sfação com os serviços prestados pela PRPPG *Lato Sensu* entre os técnicos e número semelhante foi encontrado entre os docentes também. Quando se estabelece uma relação entre esta tabela e também os comentários apresentados, percebe-se que grande parte da insa sfação com a *Lato Sensu*, na verdade está relacionada ao SIGA e não aos serviços prestados. No eixo 04 da PRPPG, nas questões rela vas ao *Lato Sensu*, apenas 03 pessoas responderam, indicando nível sa sfeito ou muito sa sfeito ou não sei responder. O baixo índice de respostas nos limita análise mais aprofundadas. A PRPPG *Lato Sensu* também fez apontamentos um a um sobre os comentários deixados pelos par cipantes (4256784).

Em relação as a vidades desenvolvidas pela **Coordenação de Iniciação Cien fica e Tecnológica**, em análise prévia ao conjunto de questões relacionadas ao Eixo 4- Polí cas de Ensino, Pesquisa e Extensão (público geral), observa-se que das 1436 pessoas (844 técnicos e 592 docentes) responderam a esse item do ques onário, sendo que desses, 359 pessoas (21 técnicos e 338 docentes) efe vamente avaliaram o Programa de Iniciação Cien fica e Tecnológica. Observa-se que a maioria dos itens, relacionados aos objetos das questões, ob veram avaliação posi va, com respostas “boa” ou “excelente” por mais de 73% dos respondentes.

Em relação aos comentários e sugestões ao Programa de Iniciação Cien fica e Tecnológica, foram observadas duas categorias recorrentes: Edital e Comunicação. No que diz respeito ao Edital ins tucional de ICT, foram relatadas insa sfações acerca da burocracia exigida, dos critérios de classificação e distribuição de bolsas, e dos prazos do calendário de a vidades e ciclo do edital. No que diz respeito ao quesito Comunicação, foram apontadas sugestões de melhoria quanto ao modo de comunicação

ins tucional do programa de ICT, com o obje vo de incen var a par cipação dos discentes e esclarecer acerca da importância do desenvolvimento do pensamento científico, da criatividade e da aprendizagem de técnicas e métodos de pesquisa que contribuam para o desenvolvimento e transferência de novas tecnologias e inovações.

Diante das informações levantadas, é importante destacar que o Programa de Iniciação Científica e Tecnológica da UFPR baseia as exigências de seu edital nos convênios e chamadas das agências de fomento para os quais a UFPR foi contemplada. Por conseguinte, a Coordenação não possui autonomia em relação àquelas exigências e logo em relação aos trâmites estabelecidos no Edital ins tucional de ICT, uma vez que o Edital anual deve estar em consonância com os requisitos estabelecidos nos convênios e chamadas das agências de fomento, sob o risco de exclusão da participação da Ins tuição nesses editais.

Destacamos ainda que os resultados observados nesta edição da pesquisa ins tucional serão analisados internamente por estas unidades a fim de identificar pontos de melhoria nos serviços prestados.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Diante das principais críticas e sugestões apontadas pelos respondentes ao Eixo 4, as diferentes Unidades da PRPPG pretendem identificar possíveis ações com vista a melhoria:

- Aprimorar as funcionalidades do Banco de Projetos de Pesquisa - BPP/UFPR e auxiliar os docentes no cadastro e divulgação de seus projetos de pesquisa através de campanhas e conversas com membros dos CSPq da Universidade, além de desenvolver novas funcionalidades ao banco relativas às produções e orientações vinculadas aos projetos de pesquisa.
- Enriquecer as reuniões com membros representantes dos CSPq através das reuniões mensais do Comitê Assessor de Pesquisa - CAPq, já consolidadas nos últimos anos e que estreitaram as relações entre a Coordenadoria de Pesquisa e os pesquisadores da UFPR.
- Em relação aos editais internos de pesquisa, a operacionalização associada aos editais deverá ser facilitada com a implantação de sistema próprio de compras pela FUNPAR em seu site, tornando o trâmite de compras e serviços menos complexo.
- Encontrar novas maneiras de divulgar fontes e formas de captação de recursos de pesquisa já divulgadas através de boletim semanal de divulgação de editais internos, nacionais e internacionais de auxílio à pesquisa e divulgados aos pesquisadores da UFPR.
- Aprimorar o Boletim Pesquisa em Foco, enviado para a lista de contatos da Pesquisa/PRPPG, e que contém informações relevantes sobre as atividades de pesquisa (artigos que auxiliam na escrita de artigos, na divulgação de pesquisa, networking, entre outros) e que podem auxiliar os pesquisadores da UFPR.
- Facilitar o aumento das interações entre Pró-reitor e Coordenadores de PPG.
- Estudar a implantação de mecanismo no SIGA que permita que os estudantes avaliem as disciplinas da Pós-graduação *Stricto Sensu*.
- Incentivar a criação de grupo de estudos para avaliar e discutir a implementação de políticas afirmativas na Pós-graduação *Stricto Sensu*.
- Estudar os processos seletivos conduzidos pela Pós-graduação a fim de verificar o atendimento às normas e recomendações da Ins tuição e ao princípio da impessoalidade na administração pública.
- Verificar a possibilidade de aumento na equipe técnica do SIGA com vista a atender demandas específicas da Pós-graduação *Stricto Sensu*.
- Melhorar a disponibilidade e objetividade das informações prestadas sobre a Avaliação conduzida pela Capes.
- Aprimorar a comunicação ins tucional do Programa de Iniciação Científica e Tecnológica da UFPR, embora o principal meio de comunicação permaneça sendo o envio de e-mails à comunidade acadêmica em relação a todas as fases do Edital de ICT.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico ins tucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Ins tucional (SEAI) agradecem e

permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

**42**

Curitiba, 16 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por ANA SOFIA CLIMACO MONTEIRO DE OLIVEIRA, COORDENADOR(A) DA COORDENADORIA DE PESQUISA CIENTIFICA E DESENVOLVIMENTO TECNOLOGICO - PRPPG, em 24/02/2022, às 17:56, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4262502 e o código CRC 91DE9D72.

**Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
UNIDADE DE APOIO ADMINISTRATIVO  
, , @cidade\_unidade@/, CEP  
Telefone: - h p://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

SACOD - Setor de Artes, Comunicação e Design

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Lucimara Bezerra de Moraes Albuquerque

Marília Teixeira Gomes

Regiane Regina Ribeiro

Stephanie Dahn Ba sta

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações esta s cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas esta s cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

*Sobre a avaliação relacionada a 2021, disponibilizada ao nosso SACOD, elencamos abaixo pontos que merecem consideração:*

*Par cipação média de 41% dos técnicos e 19% dos docentes, uma porcentagem baixa de docentes, mas que - em relação aos técnico-administra vos - apresentou aumento considerável comparada a pesquisa de 2020. Destaca-se novamente que o excesso de questões, as obrigatórias quando não há necessidade (respondeu "não" em uma pergunta e a seguinte, para aquelas que responderam "sim" é obrigatória) ou quando é alheia à função do servidor, deses mular a conclusão do processo de avaliação ins tucional.*

*Dito isso, analisamos abaixo os eixos enlencados:*

#### • EIXO 1 (Trabalho remoto)

*Entre os docentes há mais crí cas que elogios, ocasionadas pelas indefinições no Calendário Acadêmico, problemas na plataforma "Teams", sobrecarga, necessidade de inves mento próprio em equipamentos par culares e falta de apoio financeiro no aumento de custos pessoais. Entretanto, há os que elogiaram o aumento na sua produ vidade, devido a maior espaço de concentração; a qualidade dos trabalhos de alunos de graduação (mo vado por debates com os colegas em fóruns "online") e a maior oportunidade de ter alunos e convidados de outras regiões do país, durante as aulas.*

*Por parte dos técnico-administra vos, o trabalho remoto foi posi vo, pois gerou maior produ vidade e melhora em questões de saúde, mas são citadas com frequência as questões de sobrecarga (acúmulo de tarefas de casa mais trabalho), desrespeito aos horários e melhora nas ferramentas de comunicação, deses mulando o uso "desenfreado" do "WhatsApp".*

#### • EIXOS 2 (Planejamento e avaliação) e 3 (Missão e Plano de Desenvolvimento Ins tucional)

*As respostas indicam que se mantém a descrença - na percepção dos servidores - da eficácia das avaliações, pois não visualizam a u lização dos resultados de avaliações no planejamento das unidades. Desta forma, a maioria considera os processos e a implementação de ações diante dos resultados, regulares.*

*Sobre a missão da UFPR, o resultado é posi vo no que a relaciona com a aderência à realidade local, ao reconhecimento da sociedade e a sua ar culação com as polí cas ins tucionais. A crí ca ficou sobre um constante "auto elogio" que desconsidera, na opinião do(a) servidor(a), a verdadeira qualidade de ensino.*

*Referente ao Plano de Desenvolvimento Ins tucional, a maioria não tem conhecimento sobre ele e não sabia o que responder nas perguntas apresentadas. Para contornar este fato, foi sugerida sua centralização no Sistema Integrado de Gestão Acadêmica - SIGA.*

#### • EIXO 4 (Polí cas de Ensino, Pesquisa e Extensão)

*Este foi o eixo com menor número de respostas, porém, dentre elas se observou que, referente ao ensino da graduação, a maioria assinalou as opções "boa" ou "regular" nas respostas (entre as regulares estão: es mulo ao uso de novas tecnologias, orientação de cursos com avaliação "in loco",*

planejamento e organização da Feira de Profissões, revisão curricular para adequação aos objetivos institucionais, ações para reduzir evasão, programas de monitoria e tutoria, orientação e procedimentos para formalização de estágios).

Sobre as atividades de extensão, a maioria respondeu que participou de alguma durante o ano e que está acompanhando a adequação de currículos à inclusão da extensão.

Já no relacionado à pesquisa científica e tecnológica, pós-graduação "stricto sensu", pós-graduação "lato sensu" e internacionalização, não houve resposta pela maioria dos entrevistados. Justifica-se no caso da pós-graduação "lato sensu", pois o SACOD não oferece cursos nesta modalidade.

Nas questões abertas, muito foi falado sobre a sobrecarga de trabalho (acadêmico + administrativo), com pouco suporte e baixa retribuição financeira. Na pesquisa e iniciação científica, os editais são muito burocráticos e falta de troca de informações, diálogo entre os grupos de pesquisa, além dos problemas com os sistemas SICT/SIGA. Com a extensão, as críticas se direcionam para vigência das bolsas, desvalorização da extensão, re-trabalho constante e uso de recurso próprio para andamento dos projetos.

Nas atividades artísticas e culturais, foi citada a precariedade por falta de recursos.

• EIXO 5 (Pesquisa de satisfação)

A maioria não utilizou os serviços prestados pelas unidades do SACOD. Quem utilizou avaliou majoritariamente como muito satisfeito ou satisfeito.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

**Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Assim como 2020, o ano de 2021 manteve-se desafiador com as constantes mudanças no cenário pandêmico local, o que impactou de forma notável o planejamento (e re-planejamento) das Unidades.

Com isso, infelizmente há de se concordar com as críticas relacionadas à sobrecarga de trabalho e demandas fora do horário de serviço, pois foi um atender paralelamente demandas pessoais e profissionais e com muitos casos positivos do vírus em si ou em familiares, o que ocasionava um rearranjo administrativo. Entretanto, com o retorno ao presencial, espera-se que estes problemas sejam superados e que haja um equilíbrio na utilização de ferramentas e os benefícios também citados na pesquisa, como interação, produtividade e qualidade de vida.

Nos Eixos 2 e 3, o Setor julga que deu um passo importante ao finalizar e publicar em seu site, reunião setorial e "mailing" interno, o Planejamento documento contou com a participação das diversas unidades que compõem o Setor na fase de elaboração do diagnóstico (fraquezas, oportunidades...) e impressão final.

Assim como este, todas as divulgações solicitadas pela Reitoria, Pró-reitorias e Comissão Própria de Avaliação são realizadas via este "mailing" e redes sociais do SACOD. Entretanto, acredita-se que o interesse na busca de tais informações deve partir também do servidor, visto que são documentos facilmente pesquisáveis.

Demais questões que justificam a descrença na eficácia das avaliações não estão sob jurisdição do Setor, e sim, de Pró-reitorias ou Administração Central.

Sobre o Eixo 4, as avaliações - mesmo que poucas - tenderam ao positivo no que se refere ao ensino na graduação, porém a baixa quantidade de análise mais eficaz da situação, na percepção dos servidores. As reclamações sobre falta de diálogo entre as pesquisas, desvalorização, sistemas e editais burocráticos mas a Direção está sempre disponível para auxiliar nos processos. Além disso, em contato permanente com seus Comitês Setoriais, se percebe o aumento no número como a prestação de seus integrantes, em responder e encaminhar as demandas de pesquisa e extensão dos nossos docentes.

No Eixo 5, o Setor manteve e orgulha-se dos bons resultados atingidos ao ver que aqueles que precisaram de atendimento no SACOD saíram "SATISF" com a atenção recebida.

Quando a prática de ampla divulgação das avaliações e seus resultados, a Direção irá no futuro em seu "site" o resultado da Avaliação Institucional e a utilizada nos planejamentos operacionais de suas unidades.

Esperamos que esta análise seja replicada por outras instâncias superiores para que, no próximo ano, os servidores demonstrem maior interesse em suas próprias críticas por elogios.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

@cidade\_unidade@, 08 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por REGIANE REGINA RIBEIRO, DIRETOR(A) DO SETOR DE ARTES, COMUNICACAO E DESIGN - SACOD, em 25/02/2022, às 13:54, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por STEPHANIE DAHN BATISTA, VICE DIRETOR DO SETOR DE ARTES, COMUNICACAO E DESIGN, em 25/02/2022, às 16:06, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por MARILIA TEIXEIRA GOMES, CHEFE DA UNIDADE DE APOIO ADMINISTRATIVO - SACOD, em 25/02/2022, às 16:09, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por LUCIMARA BEZERRA DE MORAES ALBUQUERQUE, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO , em 25/02/2022, às 16:38, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4236213 e o código CRC 0813B0E4.

Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ZOOTECNIA  
 Rua dos Funcionários, 1540, - - Bairro Juvevê, Curitiba/PR, CEP 80035-050  
 Telefone: (41) 3350-5781 - http://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Setor de Ciências Agrárias

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Adelia Junglos Alves – DERE

Chayane da Rocha – DZ

Christopher Thomas Blum – DECIF

Silvia Kikuchi Igarashi - DZ

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações estas cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

#### Exo 1: Trabalho Remoto

Dentre as respostas analisadas acerca da percepção dos servidores sobre o trabalho remoto, é possível notar que 57% teve dificuldades de adaptação ou apontou diversos pontos insatisfatórios. Dentre os principais pontos negativos, destacam-se a falta de planejamento e de organização dos órgãos da universidade, a falta ou demora de orientações e informações pelas instâncias superiores, bem como a falta ou demora de comunicações mais ágeis e eficazes. Estas dificuldades fizeram com que o tempo necessário para execução de certas tarefas se tornasse exíguo e, por consequência, prejudicasse o andamento

das atividades desempenhadas tanto por docentes como por técnicos, deixando-os sobrecarregados e exigindo que trabalhassem também em finais de semana, feriados e férias.

Outro ponto negativo apontado foi a dificuldade em ministrar disciplinas de forma remota, seja pela natureza da disciplina, seja pela baixa participação síncrona dos alunos, em razão da presença não ter sido exigida como obrigatória, seja pela dificuldade de acesso à internet de qualidade ou aos sistemas disponíveis. Em razão disso, muitos notaram que houve queda na qualidade de ensino, sendo preferível a aula presencial.

Dentre os pontos positivos, foi observada principalmente a manutenção ou o aumento de produtividade, uma vez que houve flexibilização nos horários de trabalho, diminuição de tempo e gastos com deslocamento, maior objetividade das tarefas, além de haver disponibilidade de sistemas adequados para o trabalho. Alguns apontaram que notaram uma consequente melhoria na qualidade de vida.

#### Eixo 2: Planejamento e Avaliação

Nas respostas objetivas é perceptível que os servidores consideram relevantes as ações de planejamento institucional com falas que destacam a necessidade e importância de todos na construção e acompanhamento e apresentam como insuficientes ou inadequadas as ações de comunicação sobre o tema. Porém, ao analisar as respostas relacionadas sobre planejamento institucional, os resultados mostram que um número expressivo aponta desconhecer ou não se sente participe dessas ações ou do processo de construção.

Quando a pergunta é especificamente com relação a conhecer o envolvimento e a participação de atores e instâncias diversas da UFPR na construção e revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o resultado aponta que 56% desconhecem ou avaliaram como péssimo/ruim/regular. Apenas 44% avaliam como positiva a participação da sua unidade no alcance dos objetivos e metas do PDI. E nas questões sobre a articulação do PDI com ações institucionais (projeto pedagógico institucional, planejamento interno, normas internas e regulamentos) as avaliações positivas não ultrapassam 50%.

Um número expressivo de respondentes não percebe a existência da articulação entre planejamento e avaliação (30%) ou informam que nas ações de planejamento interno de suas unidades as pesquisas de autoavaliação não são levadas em consideração (39,7%). Além disso, 60,5% consideram de regular a péssima a implementação de ações efetivas de melhoria na instituição em face dos resultados das pesquisas de autoavaliação.

É expressivo o número de respondentes que desconhece os atores, os instrumentos, os aspectos, as relações e as articulações entre a Avaliação Institucional (interna e externa) e as ações institucionais. Por exemplo, mais da metade dos TA's que responderam desconhecem a relação entre a Autoavaliação e a Avaliação de Desempenho (AD), sendo esse um dos itens que compõem a nota final da AD.

#### Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Com relação a percepção sobre a articulação do PDI com Missão e Valores da UFPR, a maioria das respostas aponta para uma avaliação positiva (66,20%). Porém, nas respostas objetivas há ressalvas que apontam para um maior envolvimento e engajamento dos servidores com relação à missão da UFPR e suas ações de impacto, sendo apontado como necessário a melhoria nas ações de comunicação – interna e externa - dos trabalhos realizados na UFPR.

Nas questões que versam sobre a articulação entre Autoavaliação e a Missão e Valores da UFPR a avaliação é positiva (66,20%), sendo também considerada positiva para a maioria dos respondentes a percepção sobre a Missão da UFPR em face da realidade local e regional (63,38%), bem como o reconhecimento da sociedade ou comunidade sobre a importância da UFPR por meio de sua missão e valores (64,79%).

#### Eixo 4: Ensino, Pesquisa e Extensão

##### *Graduação*

A maioria das respostas envolvendo a avaliação dos temas relacionados à graduação foram respondidos por docentes e a adesão dos técnicos foi baixa.

A maior parte dos respondentes (80%) apontaram que há consonância entre os fins da instituição, o currículo e a organização didático pedagógica, indicando um perfil de manutenção para tais atividades. Uma parcela significativa dos participantes demonstra opinião quanto a necessidade de aprimoramento (39%) relacionado às práticas pedagógicas e a facilitação do processo participativo de construção de conhecimento

As práticas institucionais que estimulam o uso de novas tecnologias no ensino dividiram a opinião entre os respondentes.

Em média 55% manifestaram que as ações devem ser mantidas, porém, 30% manifestaram necessidade de aprimoramento e 15% a necessidade urgente de avaliar e repensar sobre o tema.



Foram apontadas pelos docentes (64%) como urgentes e demandantes de aprimoramento as ações de orientação de avaliação in loco dos cursos de graduação.

A oferta de disciplinas de pós-graduação a estudantes egressos da graduação aponta a necessidade de ações de urgência e aprimoramento. Já a integração entre graduação, pós-graduação e pesquisa foi apontada como satisfatória pelos docentes, mas regular entre os técnicos, indicando a necessidade de aprimoramento.

O planejamento, a organização e as orientações para realização das feiras de profissões são ações consideradas, na grande maioria (73%), como satisfatórias pelos docentes e como preocupante do ponto de vista dos técnicos, visto que 45% manifestaram necessidade de aprimoramento, atenção e urgência.

Foi apontada a necessidade de ações de aprimoramento, atenção e urgência nos cinco temas relacionados às políticas institucionais, como segue: 1 - Políticas de orientação de revisão curricular para implantação de disciplinas híbridas; 2 - Políticas de adequação aos objetivos institucionais, às demandas sociais e necessidades individuais; 3 - Políticas e ações que visam redução de evasão; 4 - Políticas de acompanhamento aos egressos visando a atualização de currículo conforme a demanda da sociedade e do mercado de trabalho; 5 - Políticas institucionais no PPI e PDI no âmbito do curso.

Os programas de monitoria e tutoria com vistas a reduzir a retenção nos cursos devem receber atenção visto que 50% dos respondentes apontaram necessidade de aprimoramento, atenção ou urgência.

A articulação do curso com a gestão institucional indica a necessidade de aprimoramento, uma vez que apenas 59% dos docentes e técnicos manifestaram considerando satisfatória.

A orientação e os procedimentos de formalização de estágios precisam ser revisados sob o ponto de vista dos técnicos (55%). Houve apontamento sobre a necessidade de ações de aprimoramento, atenção ou urgência. Já do ponto de vista dos docentes, a maioria (72%) manifestou considerando satisfatórios.

#### *Pesquisa científica e tecnológica*

A maioria das respostas envolvendo a avaliação dos temas relacionados à pesquisa científica e tecnológica foram respondidos por docentes e a adesão dos técnicos foi baixa.

Com relação às políticas e ações para o desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica, a maior parte dos professores (60%) avaliou positivamente o banco de projetos de pesquisa científica e desenvolvimento tecnológico (BPP/UFPR), assim como a atuação do Comitê Setorial de Pesquisa – CSPq. Por outro lado, foi detectado que pelo menos um terço dos docentes considerou necessário aprimorar as políticas de acompanhamento de projetos de pesquisa científica e tecnológica e os sistemas de acesso a bases de indexação pela UFPR.

Com relação à oferta de editais anuais de apoio à pesquisa destinados aos docentes, a metade dos respondentes avaliou como satisfatórios os editais de apoio a atividades de pesquisa e de manutenção de equipamentos. No entanto, cerca de um terço considerou os respectivos editais como regulares a péssimos, o que demonstra possivelmente a dificuldade de equitativo acesso aos recursos ofertados ou mesmo os empecilhos processuais para a utilização de recursos, incluindo dificuldades na interação com fundações de apoio. Por fim, com relação aos editais de Apoio a Publicações Científicas Internacionais e de apoio à participação e organização de eventos, a maioria dos docentes se dividiu entre apontar a necessidade de melhorias urgentes (31%) ou não sabia responder o tema (15-19%).

Houve poucas respostas a respeito da oferta de editais anuais de apoio à pesquisa destinados aos técnicos, mas dentre os respondentes a maioria avaliou negativamente (40 a 60%) os editais de apoio a atividades de pesquisa, manutenção de equipamentos, apoio a publicações científicas internacionais e à participação e organização de eventos.

A maioria dos docentes respondentes (78%) participa de grupos de pesquisa, enquanto somente um décimo dos técnicos (11%) indicou participação. Dentre os professores, a maior parte apontou como eficaz a função do grupo de pesquisa como fórum de discussão e ampliação de conhecimento, assim como satisfatórios o fomento à rede de contatos futuros e o impacto da interação com outros grupos de pesquisa no projeto de pesquisa em desenvolvimento. No entanto, houve manifestações abertas indicando a necessidade de maior interação entre os grupos de pesquisa, com a elaboração de projetos multi-departamentais/setoriais. A percepção é de que atualmente não existe muita articulação nem disposição dos pesquisadores para a interação.

#### *Programa de iniciação científica e tecnológica*

O Programa de Iniciação Científica e Tecnológica alcançou elevado índice (>75%) de avaliação satisfatória em diversos aspectos, demonstrando bom funcionamento e plena participação de boa parte dos servidores, sobretudo docentes. Apenas a questão da disponibilidade de bolsas obteve avaliação regular (48%), indicando demanda de aprimoramento.

Ainda que sem grande representatividade, foi apontado que o controle de qualidade dos relatórios finais dos alunos deveria ser mais rigoroso. Além disso, em comentário aberto foi apresentada a opinião de que, durante o processo de ranqueamento dos docentes, é equivocado rebaixar aqueles que não atuam em PPG.

### *Pós Graduação strictu sensu*

Quanto aos aspectos de informação dos programas de pós-graduação verifica-se que a percepção dos respondentes não é unânime. Ainda que metade dos servidores tenham se manifestado de forma positiva, cerca de um terço considera necessário aprimoramento no sentido de dar clareza às normatizações sobre os programas de pós-graduação e também melhorar a orientação e as normas para a revisão dos currículos dos programas.

As ações institucionais para criação, expansão, manutenção e melhoria de qualidade da pós-graduação strictu sensu demandam medidas de aprimoramento, conforme avaliação dos servidores. O mesmo aspecto foi observado para as políticas de acolhimento de pesquisadores externos.

Quando questionados sobre os programas de pós-graduação onde atuam majoritariamente, ainda que geralmente com discreta predominância de avaliações positivas, foi destacada a necessidade de aprimoramento no planejamento dos PPGs, assim como nos processos seletivos e na disponibilidade de bolsas.

Por outro lado, com relação à disponibilidade, pertinência, aplicabilidade e profundidade das disciplinas ofertadas, houve largo predomínio de avaliações satisfatórias. Neste âmbito foi detectada apenas necessidade de aprimoramento com relação ao feedback do aluno quanto às disciplinas e também nos procedimentos usados para avaliação e feedback do desempenho discente nas disciplinas.

Considerou-se satisfatório o conhecimento e nível de atualização dos orientadores disponíveis, assim como a disponibilidade do corpo docente para atividades de orientação.

A Avaliação Quadrienal do Programa de Pós-Graduação foi considerada parcialmente satisfatória quanto à pertinência e profundidade dos conteúdos abordados, assim como quanto à qualidade da informação. No entanto, considerável parcela dos respondentes aponta para a necessidade de aprimoramento. Predominaram avaliações negativas ou regulares quanto à quantidade de eventos de orientação sobre a avaliação quadrienal e também quanto à efetividade da contribuição para a melhoria da avaliação do programa.

Com relação às Novas Diretrizes de Avaliação dos Programas de Pós-Graduação definidas pela CAPES e a adequação destas diretrizes com o(s) programa(s) de pós-graduação, em geral um quinto dos respondentes manifestou não saber responder em todas as questões. Aspectos como planejamento e autoavaliação foram avaliados de forma parcialmente satisfatória, mas com considerável contingente apontando a necessidade de aprimoramento. A mesma tendência foi observada para a aplicação de abordagem multidimensional em relação ao levantamento das condições de qualidade dos programas de pós-graduação. Por fim, a integração entre a Autoavaliação do programa de pós-graduação e os processos de Autoavaliação Institucional conduzidos pela CPA em parceria com a PRPPG teve apenas um terço de avaliações satisfatórias.

### *Pós Graduação lato sensu*

Apenas 3 servidores técnicos e 6 docentes responderam as questões relacionadas à Pós graduação lato sensu, sendo difícil detectar tendências predominantes com tão baixa amostragem. Este contingente limitado de respondentes apontou uma predominância parcial de avaliação satisfatória nas diversas dimensões, com indicação discreta de necessidade parcial de aprimoramento na qualidade dos cursos.

### *Extensão e atividades artístico-culturais*

A maior parte dos técnicos (84%), bem como parte dos docentes (40%) indicaram que não se envolvem com atividades relacionadas à extensão universitária.

Ficou evidente que as ações relacionadas à inclusão da extensão de acordo com a meta 12.7 da resolução pertinente não estão sendo acompanhadas pela maioria dos docentes (57%) e técnicos (93%). Possivelmente, este fato está aliado à necessidade da melhoria na divulgação das informações sobre a creditação da extensão, uma vez que 47% dos docentes e 42% dos técnicos apontam haver necessidade de aprimoramento, atenção e urgência.

Os temas a seguir relacionados foram apontados em sua grande maioria como satisfatórios, resultando no apontamento de ações de manutenção: 1 - Orientações sobre a tramitação de propostas e relatórios (docentes=77%; técnicos: não opinaram); 2 - A emissão de pareceres e repostas (técnicos=100%; docentes 82%); 3 - A publicização de orientações da extensão (técnicos=85%; docentes 77%); 4 - As habilidades, competências teóricas e metodológicas e formação cidadã (técnicos=100%; docentes=88%); 5 - Representação do CAEX (docentes=88%; técnicos=86%).

O cumprimento dos prazos foi avaliado com 74% de avaliação satisfatória segundo técnicos e docentes.

Parte significativa dos docentes (47%) apontou necessidade de aprimoramento, atenção e urgência sobre a SIEPE, ações articuladas fomentadas pelo Edital de Fortalecimento da Extensão e criação de redes temáticas.

O edital, o quantitativo e a vigência das bolsas aos estudantes de fomento à extensão, bem como o processo de inscrição e distribuição de bolsas merecem destaque. Entre os docentes, 35-76% apontaram a necessidade de aprimoramento, atenção e urgência relacionados a estes temas. Dentre os técnicos, 42-57% opinaram sobre a necessidade de ações que envolvem a urgência e aprimoramento.

Em relação às atividades artísticas culturais constatou-se que a maioria dos técnicos apontaram avaliações satisfatórias (Festival de Invernos da UFPR, aos meses temáticos, temporada de grupos artísticos e exposições e atividades educativas do museu de arte, arqueologia e etnologia da UFPR, feira do livro). Por outro lado, a maior parte dos docentes (73-79%) optou pelo item “não se aplica”, indicando que possivelmente serão necessárias mais ações de divulgação.

#### *Internacionalização da UFPR*

A adesão das respostas às questões relacionadas à internacionalização foi baixa (17%) entre os técnicos e docentes. Os aspectos destacados foram:

A oferta de disciplinas e cursos de capacitação em língua inglesa deve ser aprimorada, com indicações de atenção e urgência. A oferta de cursos de língua portuguesa para estrangeiros merece atenção e aprimoramento.

A oferta de proficiência em língua estrangeira e o apoio à escrita de artigos científicos em língua inglesa foram apontadas com a necessidade de urgência e aprimoramento por 75% dos respondentes.

A capacitação dos docentes para a participação em editais internacionais de cooperação aponta a necessidade de ações de urgência por 50% dos docentes. Já 50% dos técnicos apontam a necessidade de atenção e aprimoramento.

#### Eixo 5: Pesquisa de satisfação

As respostas obtidas no Eixo Pesquisa de Satisfação pela utilização dos serviços (laboratórios, departamentos, coordenações de curso de graduação e pós-graduação, secretaria da Direção, Hospital Veterinário) indicam experiências positivas e que tem havido atendimento às expectativas.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### **Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

#### Eixo 1: Trabalho Remoto

Foi praticamente unânime a falta de planejamento, de organização e de orientações e informações mais claras e céleres por parte das instâncias superiores. Dessa forma, sugere-se que a UFPR procure se adiantar para antever as situações futuras, definindo assim as orientações em relação ao trabalho dos técnicos e às aulas com maior antecedência. Desta forma, a comunidade consegue se planejar e se preparar melhor para se adaptar à situação.

Propõe-se também que todas as orientações, comunicados, informações sejam centralizados em um só canal de comunicação: um aplicativo poderia ser eficiente nesse sentido, sem haver necessidade de memorizar ou guardar números de processo SEI, ou buscar e-mails de comunicados da UFPR em uma caixa de entrada já volumosa.

Para as aulas, há necessidade de exigência de comparecimento às aulas, de capacitação e treinamento de docentes para os sistemas de aulas online e administrativos, além de exigência de que todos os docentes ministrem disciplinas. Nos casos em que aulas híbridas sejam possíveis, aplicar tais melhorias é indispensável para que se possa garantir a qualidade de ensino.

Nos trabalhos administrativos, sugere-se avaliar a possibilidade de implementação de trabalho remoto ou híbrido nos casos em que esse regime de trabalho for possível e não comprometa a qualidade de atendimento.

#### Eixo 2: Planejamento e Avaliação

Os respondentes apontam para a importância e necessidade de um maior envolvimento de todos os servidores nas ações de planejamento interno e institucional, bem como de ações de esclarecimento da articulação entre autoavaliação, avaliação externa, avaliação de desempenho e planejamento.

Assim, objetivando melhorias nos processos de avaliação e maior participação da comunidade nas ações de avaliação institucional, sugere-se a organização de "rodas de conversa" planejadas em parceria com os representantes da PROPLAN/PDI, PROGEPE/Avaliação de Desempenho e CPA, e direcionadas aos Docentes, Chefias e TA's do SCA vinculados a: Coordenações de Graduação, Coordenações de Pós-Graduação, Departamentos, Laboratórios, Hospital Veterinário e Fazendas Experimentais.

### Eixo 3: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Planejamento Institucional é um processo contínuo de diagnóstico, proposição de ações integradas, acompanhamento e avaliação, devendo ser construído coletivamente. A partir dos resultados da pesquisa de Autoavaliação que aponta o desconhecimento, a não participação ou a necessidade de aprimoramento, sugere-se o planejamento de ações periódica contínuas com sessões temáticas e convites dirigidos a toda comunidade setorial no intuito de refletir sobre a concepção de planejamento e gestão, objetivando avanços na sistematização de diagnósticos e estabelecimento de novas metas e ações, garantindo um planejamento participativo e significativo.

### Eixo 4: Ensino, Pesquisa e Extensão

#### *Graduação*

Os temas destacados a seguir apresentam alto nível de preocupação por parte dos respondentes, devendo receber priorização em ações de melhoria:

Implementação e aprimoramento das políticas institucionais (revisão curricular para implantação de disciplinas híbridas; adequação às demandas sociais e necessidades individuais; redução de evasão; acompanhamento aos egressos; atualização de currículo conforme a demanda da sociedade e do mercado de trabalho; PPI e PDI no âmbito do curso).

Aprimoramento das políticas de monitoria, tutoria e integração com a pós-graduação, e estágios, especialmente para estudantes noturnos.

Executar medidas de implantação e regularização de atividades voltadas ao ensino híbrido nas disciplinas.

Melhoria e manutenção dos veículos destinados às aulas de campo.

Capacitar gestores docentes nas demandas administrativas, bem como aprimorar a comunicação entre órgão de gestão, coordenadores e docentes visando a implementação do PPI e no PDI no âmbito do curso.

Implementar políticas de incentivo à atualização docente.

#### *Pesquisa científica e tecnológica*

Aprimoramento das políticas de acompanhamento de projetos de pesquisa científica e tecnológica e os sistemas de acesso a bases de indexação pela UFPR.

Ampliação dos recursos destinados em editais anuais de apoio à pesquisa e de manutenção de equipamentos.

Estabelecimento de fluxos menos burocráticos e mais diretos/funcionais para a aquisição ou manutenção de materiais e equipamentos.

Melhorias urgentes no que tange os editais de Apoio a Publicações Científicas Internacionais e de apoio à participação e organização de eventos.

Recomendáveis ações no sentido de fomentar e estimular maior interação entre os grupos de pesquisa da UFPR, com a elaboração de projetos multi-departamentais/setoriais.

#### *Programa de iniciação científica e tecnológica*

Pelas suas avaliações satisfatórias, os processos e sistemas devem ser mantidos. Indica-se apenas aprimoramento no sentido de ampliar a disponibilidade de bolsas.

#### *Pós Graduação strictu sensu*

Necessário aprimoramento no sentido de dar clareza às normatizações sobre os programas de pós-graduação e também melhorar a orientação e as normas para a revisão dos currículos dos programas.

Implementar políticas de estímulo e fomento às ações institucionais para criação, expansão, manutenção e melhoria de qualidade da pós-graduação stricto sensu.

Desenvolver e aprimorar as políticas de acolhimento a pesquisadores externos.

Fomentar e apoiar o planejamento dos programas, assim como o aprimoramento de processos seletivos e aumentar a disponibilidade de bolsas.

Implementar políticas de incentivo ao aprimoramento de conteúdo dos docentes, assim como melhorar e ampliar os eventos de orientação sobre a avaliação quadrienal e também sobre a importância de se contribuir para a melhoria da avaliação do programa.

Realizar eventos de informação sobre as Novas Diretrizes de Avaliação dos Programas de Pós-Graduação definidas pela CAPES e sobre a adequação destas diretrizes com o(s) PPGs. Fomentar e apoiar rotinas consolidadas de planejamento e autoavaliação dos PPGs.

Aperfeiçoar os sistemas de integração entre a Autoavaliação do programa de pós-graduação e os processos de Autoavaliação Institucional conduzidos pela CPA em parceria com a PRPPG.

#### *Pós Graduação lato sensu*

Considerando o baixo número de respondentes, recomenda-se que seja direcionado estímulo a uma maior participação nas próximas avaliações institucionais. Discreta manifestação foi no sentido de implementar política de estímulo à melhoria contínua da qualidade dos cursos ofertados.

#### Extensão e atividades artístico-culturais

Por ser uma demanda urgente com prazo exíguo para ser posta em prática, a Comissão de Implantação da Creditação da Extensão na UFPR (PROEC e PROGRAD) precisa amplificar a divulgação e direcionar atenção das ações sobre a orientação para revisão curricular aos servidores com maior dificuldade.

Há a necessidade de diálogo sobre a creditação entre a Proec e Administração Superior com os cursos de modo que as responsabilidades sejam compartilhadas e soluções partam da gestão institucional, não ficando somente a cargo das coordenações.

Há necessidade de destinação de mais recursos para desenvolvimento das atividades com a comunidade, bem como (ex: quantitativo e a vigência das bolsas) aos estudantes.

Aprimorar o sistema Siga e desburocratizar o processo permitindo que o processo seletivo seja no próprio sistema, inscrição e certificação dos participantes, implementando modelos padronizados de formulários, certificados, dentre outros. De modo geral, as atividades artísticas culturais não têm tido participação dos servidores do SCA. Dentre os principais motivos podem ser destacados a falta de tempo/incompatibilidade de agenda, divulgação ineficiente e falta de interesse nos temas abordados.

Como sugestões para aumento do engajamento da comunidade acadêmica em atividades artísticas culturais propõe-se: 1) realização de atividades ao ar livre, no auditório e no RU do campus em horários do almoço, bem como a realização de oficinas presenciais e online de dança, pintura, canto, contação de histórias, exposição de fotografias, rodadas culturais de música, teatro, entre outros; 2) incentivo aos estudantes de graduação e pós graduação na preparação, organização e participação em atividades artístico-culturais.

#### *Internacionalização da UFPR*

É apontada a necessidade das seguintes ações relacionadas:

Aprimorar o processo de formação em idiomas, além da língua inglesa, para docentes.

Efetivar parcerias entre a UFPR e instituições internacionais, visando programas de intercâmbio para que docentes e estudantes conheçam instituições estrangeiras e estabeleçam contato.

Desburocratização do processo e otimização da eficiência na gestão dos convênios.

Maior oferta de provas de proficiência pelo NC-UFPR visto que a oferta atual é restrita e irregular, forçando o estudante UFPR a recorrer a outros meios.

Emissão em inglês, direto pelo SIGA, de históricos escolares, atas de defesa, certificados e demais tipos de comprovantes.

Ofertar disciplinas em inglês para estimular a busca de alunos estrangeiros pela UFPR.

Aumentar os editais de apoio à tradução de produtos intelectuais.

Eixo 5: Pesquisa de satisfação

Como as manifestações a respeito da utilização dos serviços foi satisfatória, sugere-se a divulgação desta informação a todos os servidores do Setor.

Para além disso, no sentido de manter ou melhorar a boa avaliação neste eixo, sugere-se pesquisa entre os servidores envolvidos sobre a necessidade de cursos de qualificação e/ou aperfeiçoamento.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 24 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por CHRISTOPHER THOMAS BLUMPROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em 24/02/2022, às 13:34, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por CHAYANE DA ROCHAPROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em 24/02/2022, às 14:03, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por ADELIA JUNGLOS ALVES, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO, em 24/02/2022, às 15:15, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por SILVIA KIKUCHI IGARASHI, ADMINISTRADOR, em 24/02/2022, às 15:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4288999 e o código CRC 7EFA89AE.

Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

Av. Cel. Francisco Heráclito dos Santos, 100 - Centro Politécnico, - - Bairro Jardim das Américas,  
Curi ba/PR, CEP 81531-980  
Telefone: 3360-5000 - h p://www.ufpr.br/

**ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR**

**Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):**

SETOR DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

**Responsáveis pela análise:**

Professores - Emanuel Maltempi de Souza, Débora do Rocio Klisiowicz e Bruno Jacson Martynhak e a Técnica Administra va em Educação - Elis Regina Ribas

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

**Análise dos resultados:**

A Avaliação Institucional do ano de 2021 contou com a par cipação de 58 técnico-administrativos em educação – TAE - (54,21%) e 86 docentes (32,70%). Nem todos responderam questões relacionadas ao Eixo 1, que com suas perguntas com respostas exclusivamente abertas. O eixo 5 não se aplica aos servidores pois foi desenvolvido exclusivamente a respondentes externos.

Percentualmente a par cipação dos respondentes no geral para o Setor ficou em 38,92%, cerca de 8 pontos percentuais a menos comparado com o ano de 2020 quando 46,5% participaram. Por outro lado, a par cipação de TAE aumentou em relação ao ano anterior (48%), sendo comparável à par cipação em 2019. As pequenas oscilações demonstram que é necessário aperfeiçoar a compreensão sobre a importância de participar da pesquisa que pode reverter em melhoria de diversos indicadores que afetam a instituição e consequentemente a vida profissional. É possível também que o regime de trabalho remoto tenha contribuído para menor participação.

**EIXO 1 - TRABALHO REMOTO** - Noventa e seis servidores (26% do total) responderam as questões abertas sobre trabalho remoto. Devido à natureza da atividade docente precisamos diferenciar algumas questões levantadas por estes que não ocorreram aos técnico-administrativos em educação e vice-versa.

Entre os 64 docentes que responderam (24% do total) houve aqueles que relataram o aumento da produtividade principalmente por não necessitarem gastar tempo com deslocamento, seja entre aulas ou entre reuniões e bancas de defesa, também citaram que o ambiente permitiu maior concentração sem interrupções comuns quando se encontram na UFPR. Outros pontos positivos citados foram as capacitações ofertadas pela instituição no uso das mídias digitais o que ensejou novos aprendizados e oportunidades pedagógicas diferentes. É um consenso que o trabalho remoto é um modelo a ser pensado para as atividades administrativas que ocupam parte da carga horária docente, bem como para o planejamento das aulas e correções de avaliações.

O ponto negativo específico ao desenvolvimento da docência na modalidade remota mais contundente foi a baixa participação de alunos em atividades remotas síncronas, com grande ênfase por parte dos respondentes na falta das

resoluções da UFPR em cobrar a presença discente nas aulas. As avaliações dos alunos no modelo de ensino remoto ainda não foram satisfatórias, seja por falha/inexperiência do docente em planejá-las seja por falha em compreender que o pacote de avaliação seria mais efetivo. Foi citado que o uso de plataformas digitais diferentes causou ansiedade nos discentes em acompanhar e interagir e que a plataforma Teams dificultou seu uso por alguns estudantes que não tem pacote de dados para uma plataforma mais densa. Alguns docentes disseram que os custos com equipamentos e dados de tráfego de internet deveriam ser arcados pela Instituição. A produtividade menor foi relatada por poucos e isso devido principalmente as interrupções no ambiente doméstico e excesso de grupos de trocas de mensagens fora de horário e que invadiram as horas de descanso.

Para os docentes é claro que a aula presencial na graduação é mais eficiente e as aulas práticas presenciais são insubstituíveis.

Questões como maior flexibilidade, aumento na concentração e maior produtividade foram os pontos positivos relatados entre os 32 técnicos (30% do total) que responderam as questões abertas deste eixo. Um ponto fortemente frisado nas respostas dos técnico-administrativos foi que os trabalhos administrativos foram realizados sem prejuízos, enquanto os trabalhos práticos dos técnicos que exercem as atividades nos laboratórios sofreram um pouco com a adaptação ao remoto, além da ansiedade para entregar resultados em atividades que estavam fora da rotina de trabalho. A maioria foi enfática ao afirmar que a quase totalidade das atividades administrativas pode ser, e deve ser desenvolvida em futuro próximo, de modo remoto e, inclusive, ferramentas que possibilitem atendimento ao público melhor e mais eficiência pode ser obtido pela incorporação de novas ferramentas de trabalho remoto pela UFPR. O consenso é que um modelo híbrido, com trabalho presencial conforme a atividade, é possível e eficiente, e que o planejamento para cobrança com prazos e metas é desejável.

Os pontos negativos são semelhantes àqueles relatados pelos docentes: interferência das atividades domésticas no trabalho profissional, longas reuniões resultando efetivamente no aumento horas trabalhadas e uso excessivo de aplicativos de mensagens, fora do horário de trabalho, para as atividades profissionais. Para os técnicos e alguns docentes a Instituição deveria fornecer os equipamentos e mobiliários adequados, bem como pacote de dados de internet. Também foi considerado como ponto negativo a falta de interação social, que no caso de docentes se traduziu na avaliação da baixa interação com alunos.

**EIXO 2 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO** - Para cerca de 53% dos respondentes técnico-administrativos e 42% dos docentes, a participação no planejamento da unidade (Setor) é efetiva e os resultados da Autoavaliação são efetivamente utilizados pela gestão. Mas, uma parcela significativa, incluindo os que participam do planejamento e os que não participam, não percebe a importância da avaliação institucional porque não sabem se resultados são ou não aplicados: 47% dos TAE e 58% dos docentes têm essa visão. Isso sugere que há necessidade de publicizar tanto os resultados da Avaliação Própria quanto as ações tomadas para resolver os problemas apontados.

Tendo em vista a não observação dos resultados serem aplicados, 56% dos docentes não percebem inserção da avaliação da pesquisa no Setor, enquanto 62% dos TAE acham que as unidades precisariam de atenção para aplicar os resultados em ações de melhoria.

A maioria dos TAE conhece os representantes setoriais, e mais da metade dos docentes que responderam à pesquisa disseram desconhecer a representação local.

As melhorias a partir de avaliações anteriores foram efetivas, boas ou excelentes para cerca de 53% dos TAE e para 38% dos docentes. Entretanto, 62% dos docentes e 47% dos técnicos que responderam ao questionário ou acham as melhorias regulares ou apontam desconhecimento ou que são péssimas e ruins.

Muitos servidores, entre eles docentes, disseram não perceber qualquer aplicabilidade da pesquisa. A maioria que conhece o SINAES e o ENADE não associa a autoavaliação da UFPR às avaliações institucionais externas.

Nota-se que metade ou um pouco menos dos respondentes consideram a avaliação positiva. Assim, são necessárias ações efetivas de implementação de políticas, que sejam amplamente divulgadas e compreendidas pela Comunidade para demonstrar a tradução concreta das Avaliação Própria em políticas administrativas para melhorar as atividades diárias dos profissionais e de seu ambiente de trabalho, que se traduzirá em melhor performance da instituição no cumprimento de sua missão. Há inclusive uma expectativa da comunidade em relação a isso já que os respondentes disseram esperar participação efetiva dos gestores das unidades no planejamento e consequente implantação de melhorias a partir da análise da avaliação institucional e esperam que a comunicação do que foi e está sendo feito seja mais eficiente.

Observamos que quando as respostas são regular, ruim ou péssimo há um aparente desconhecimento do respondente que não permite que se tenha real noção do que está sendo avaliado, viciando as respostas obtidas.



**EIXO 3 – MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL** - Com relação ao plano de desenvolvimento institucional e missão da UFPR, nota-se uma significativa quantidade (entre 9% a 30%) de respostas “não sei responder” sobre as 10 questões do eixo 3, indicando um desconhecimento sobre o assunto. Dentre as 14 respostas abertas, encontram-se algumas críticas. Por exemplo, a missão da UFPR é a mesma há anos, não se adequando a futuros desafios, não havendo uma discussão interna sobre o futuro do Departamento e o futuro do Setor (18% consideram o envolvimento dos servidores nessa discussão ruim) e falta interação com a comunidade externa. Apesar de haver críticas, 69% dos respondentes avaliam a missão e valores da UFPR como bom ou excelente.

#### **EIXO 4 -POLÍTICAS DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO**

**4.1 ENSINO DA GRADUAÇÃO** - No eixo 4 houve a participação de 53,27% dos técnicos do Setor de Ciências biológicas e 31,56% dos docentes.

Para o grupo de questões objetivas que abrange o tema ensino/graduação a maioria das questões tanto para técnicos como para docentes teve boa avaliação com predominância para a manutenção das ações. Na avaliação pelos TAE somente a questão relacionada à ‘integração entre graduação e pós-graduação e pesquisa’ teve uma maior porcentagem de sugestão para o aprimoramento das ações. Para os docentes 7 itens tiveram resultado apontando para aprimoramento com destaque para o item relacionado às ‘políticas e ações de acompanhamento de egressos visando à atualização do currículo conforme demanda da sociedade e do mercado de trabalho’.

Para as questões abertas no que se referia ao ensino da graduação 06 docentes se manifestaram e 01 TAE. Os itens apontados foram: Falta de interdisciplinaridade, falta de capacitação ou falta de vagas para as capacitações ofertadas; necessidade de capacitação para os gestores; alta carga de trabalho para as coordenações, distanciamento entre a graduação e a pós-graduação e que poderia haver uma aproximação caso nas plenárias departamentais fosse apresentado os resumos das atas dos colegiados.

**4.2 PESQUISA CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA** - Com relação aos itens relacionados à pesquisa a maioria das questões recebeu boa avaliação entre os técnicos e docentes, sendo que os técnicos avaliaram somente a questão sobre edital de Apoio à Manutenção de Equipamentos de Pesquisa, que precisam, numa maior porcentagem, de aprimoramento, e entre os docentes a questão relacionada ao apoio às atividades de pesquisa.

Dez docentes e 02 TAEs se manifestaram nas questões abertas. Nessas respostas houve posicionamento sobre a necessidade de maior apoio aos grupos de pesquisa produzidos e, ao mesmo tempo, foi observada a falta de oportunidades dirigidas para pesquisadores iniciantes. Também foram apontados os seguintes itens que carecem de melhoria: falta de interação entre grupos de pesquisa; excesso de burocracia; problemas com o banco de projetos de pesquisa científica e desenvolvimento tecnológico (BPP/UFPR); entraves com compras quando realizadas pela FUNPAR bem como em outros processos burocráticos para compras; necessidade de ampliação de recursos para apoio à publicação científica; sugestão para revisão de critérios para edital de apoio à publicações científicas; falta de comunicação nos editais para bolsas PIBIC; falta de apoio para participação dos técnicos para participarem de projetos de pesquisa como gestores da pesquisa pois não há a possibilidade de registrarem pesquisas em seus nomes mesmo tendo a pesquisa como uma de suas atribuições. Por outro lado os editais internos para fomento de pesquisa, principalmente para fomento e manutenção, foram elogiados.

**4.3 INICIAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA** - O problema mais apontado foi o mecanismo de seleção e distribuição de bolsas. Também foram apontados problemas como informações desconstruídas, critérios obsoletos, processo burocrático, necessidade de aumentar o rigor na avaliação dos relatórios, cronogramas de atividades fora do período do ano, inexistência de nota mínima para aprovação dos relatórios e críticas ao formato virtual de apresentação de pôster durante a SIEPE;

**4.4 EXTENSÃO** - Nas questões referentes à extensão a maioria dos professores e dos técnico-administrativos manifestaram que não participaram de atividades com a extensão durante o período. Em todos os itens analisados da Extensão na UFPR, a maioria dos respondentes foram favoráveis à manutenção das ações, embora pode-se observar entre os TAEs uma maior tendência à aprovação das ações de Extensão quando comparados aos docentes. Somente no item relacionado à formação cidadã que foi melhor avaliado pelos docentes do que técnicos.

As respostas para as questões abertas relevam os seguintes pontos: Elogios à Seplag - seção de planejamento e gestão; críticas sobre os processos de compras pela FUNPAR; necessidade da duração de bolsas para extensão por um período de 12 meses; técnico-administrativos deveriam poder ser responsáveis por projetos de extensão.

**4.5 CULTURA** - As respostas das questões relativas à Cultura revelam que a comunidade do SCB sente a necessidade de melhoria na distribuição de vagas para os grupos administrativos da UFPR já que existem grupos com a maioria de

par cipantes externos à UFPR. Alguns respondentes comentam que os meses temá cos são excessivamente ligados à polí cas raciais e inclusivas deixando de lado outras questões mais ou igualmente relevantes. Quando foi perguntado quais as razões da não par cipação em a vidade ar s co-cultural ofertada pela UFPR, as respostas se dividiram entre a falta de interesse na par cipação e falta de tempo, com destaque ao fato de se sen rem sobrecarregados com outras a vidades. Ainda nesse tópico, projeto CONVIDA foi elogiado pela comunidade do SCB.

**4.6 PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU** - Para as questões relacionadas à pós-graduação Stricto Sensu, a baixa disponibilidade de bolsas foi o item com pior avaliação tanto pelos técnico-administra vos como pelos docentes.

Nas respostas abertas foram apontados: preocupação em relação à redução das verbas para 2022 e gestão da CAPES; que professores ainda são refratários à interação pós-graduação com Empresas; coordenadores que personalizam a gestão e falta de interação dos programas de pós-graduação com os departamentos; problemas com relação à burocracia nas compras; dificuldade para adequar os números de produção ao novo formato de avaliação da CAPES; falta de verbas para o desenvolvimento de pesquisa; necessidade da oferta de cursos voltados especificamente para os técnico-administra vos da ins tuição, para aprimoramento e como parte do plano de desenvolvimento da carreira.

**4.7 PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU** - A pós-graduação latu-sensu foi bem avaliada nas questões subje vas. Nas questões abertas foram levantadas algumas questões tais como: a oferta de curso varia ano a ano, importância da entrada de profissionais e estudantes com real interesse e dedicação.

**4.8 INTERNACIONALIZAÇÃO** - Dentre todos os itens da avaliação os que se referiam às polí cas para a internacionalização da UFPR foram os que foram avaliados com maior frequência como regular ou ruim/péssimo, com destaque nega vo para oferta de disciplina em língua inglesa e oferta de disciplina de capacitação para disciplinas em inglês.

Nos itens para respostas abertas foram levantadas as seguintes questões: Língua portuguesa para estrangeiros é andar na contramão da pesquisa internacional; a UFPR precisa de polí cas lingúis cas e ministrar aulas em inglês como fazem as Universidades internacionais; até hoje esta área é deficiente; mentalidade dos dirigentes é limitada para lidar com uma área tão importante; não existe uma clara intenção de incen var o docente a buscar a internacionalização; as inicia vas das ações são excelentes, mas a oferta ainda é muito limitada; alguns requisitos são deses mulantes, como por exemplo: um docente externo vinculado a um programa de pós-graduação pode par cipar das a vidades. Já um docente interno (UFPR), mas que não tem esse mesmo vínculo, não pode par cipar.

**EIXO 5 – PESQUISA DE SATISFAÇÃO** - Com relação à sa sfação dos servidores sobre o Setor de Ciências Biológicas, mais de 85% dos respondentes estão sa sfeitos ou muito sa sfeitos com as secretarias de departamento e de pós-graduação. Com relação ao atendimento na Direção do Setor, secretarias de coordenação de curso de graduação e laboratórios, 90% dos respondentes se dizem sa sfeito ou muito sa sfeito.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### **Ações previstas com base nos resultados:**

#### **AÇÕES PREVISTAS COM BASE NOS RESULTADOS**

**EIXO 1** - Dada a avaliação posi va sobre o trabalho remoto iremos mapear as a vidades que podem ser desenvolvidas na forma de teletrabalho por parte dos técnicos administra vos em educação, sem prejuízo ou mesmo com ganho na qualidade do serviço prestado, sempre seguindo as instruções e regulamentações da UFPR. Trabalharemos junto com a área de gestão de pessoas para capacitar as chefias e técnicos para a implantação e execução do programa de gestão de teletrabalho, conduzindo o processo de implantação de modo a deixar todos confortáveis com a nova modalidade de desenvolvimento das a vidades, cientes e capacitados para a entrega dos resultados.

**EIXO 2** - Realizar ações ao longo do ano para informar sobre a importância da autoavaliação ins tucional. Convidar a CPA para dar palestras e junto com a equipe da CPA Setorial promover o conhecimento de quem são os membros da comissão setorial e quais as aplicações que as pesquisas de avaliações (ins tucional, disciplinas, cursos) e avaliações externas têm.

**EIXO 3** - Divulgar o PDI e missão da UFPR e aumentar o envolvimento da comunidade na elaboração das suas atualizações.: Neste contexto, aproveitaremos a atualização do PDI em curso para envolver a comunidade no processo e assim dar mais conhecimento e oportunidade de participação à comunidade.

Aumentar a interação com a comunidade externa com incentivo e reconhecimento maior à extensão.

**EIXO 4** - Esmalear eventos de divulgação científica dos Programas de Pós-Graduação (Semana Científica dos PPGs) no decorrer dos semestres letivos da graduação (não apenas nas férias), tentando integrar mais a graduação e a pós-graduação no Setor.

Atuar junto à PRPPG no aprimoramento dos editais de apoio à pesquisa, mesmo tendo sido estes bastante elogiados. Orientar adequadamente a instrução dos processos de compras, criar uma cultura de antecipação processual (não deixar as coisas para a última hora) e, na medida do possível, desburocratizar e uniformizar os procedimentos (por exemplo, criando e divulgando check lists para processos SEI). Levar ao debate a possibilidade de técnicos altamente capacitados (mestres ou doutores) de atuarem como gestores de suas próprias pesquisas e orientarem bolsistas.

Através dos representantes setoriais de ensino, pesquisa e extensão, estabelecer uma maior e mais eficaz relação com a comunidade do Setor de Ciências Biológicas para orientações sobre os mecanismos de distribuição de bolsas e dos processos burocráticos de cada área.

Aproximar a Superintendência de Parcerias e Inovação (SPIN) ao Setor de Ciências Biológicas para apresentar as diferentes possibilidades de captação de recursos, visando a manutenção e aprimoramento da infraestrutura dos laboratórios de pesquisa.

**EIXO 5**- Nada a dizer, visto o alto grau de satisfação.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Curitiba, 08 de março de 2022



Documento assinado eletronicamente por ,ELIS REGINA RIBASTECNICO DE LABORATORIO AREA , em 25/03/2022, às 13:39, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por ,BRUNO JACSON MARTYNHAKPROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em 25/03/2022, às 14:27, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por ,MAGISTERIO SUPERIOR, em 25/03/2022, às 15:40, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por ,CIENCIAS BIOLOGICAS - BL, em 25/03/2022, às 16:27, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4307604 o código CRC 84E2E828.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS DA TERRA

Av. Cel. Francisco Heráclito dos Santos, 100 - Centro Politécnico, Bloco Azul ; Centro Politécnico Caixa Postal 19001 - Bairro Jardim das Américas, Curitiba/PR, CEP 81531-980  
Telefone: (41)3361-3198 - h p://www.ufpr.br/

**ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR**

**Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):**

Setor de Ciências da Terra

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

**Responsáveis pela análise:**

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Chefias dos Departamentos, Coordenadores dos Cursos e Direção do Setor.

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

**Análise dos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta s cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta s cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Considerando que a Avaliação é bastante ampla, abordando temas que não representam a rotina de forma global, o Setor de Ciências da Terra optou por realizar a análise desmembrada, contando com a participação dos representantes de todas as unidades administrativas, como segue:

**DEPARTAMENTO DE GEOMÁTICA:**

Verifica-se que muitas questões ficaram sem resposta por parte dos técnicos e, em parte dos docentes. Em que pese o pequeno número de participação dos técnicos (13) e docentes (11) do Setor, existem indicadores interessantes:

a) para ensino de graduação, considerando as respostas dos 11 docentes, deve-se dedicar:

- atenção para políticas de orientação de revisão curricular para a implantação de disciplinas híbridas (44% somando urgência e aprimoramento para respostas de docentes para Q4.09)

- atenção para políticas de revisão curricular para adequação aos objetivos institucionais, às demandas sociais e às necessidades individuais (55% somando urgência e aprimoramento para respostas de docentes para Q4.10)
  - atenção para políticas e ações que visem à redução da evasão nos cursos (77% somando urgência e aprimoramento para respostas de docentes para Q4.11)
  - atenção para políticas e ações de acompanhamento de egressos visando à atualização do currículo conforme demanda da sociedade e do mercado de trabalho (89% somando urgência e aprimoramento para respostas de docentes para Q4.12)
- b) com relação ao Programa de iniciação científica e tecnológica, 6 dos docentes responderam que participam e 5 que não participam. Pela amostragem que participou da Avaliação, existe necessidade de incentivar a participação de maior número de docentes do Setor no Programa.
- c) conforme a Q4.50, dos 11 docentes que responderam, a maioria (6) não está acompanhando a adequação dos currículos de graduação visando à inclusão da extensão. Embora a dimensão da amostra dos docentes do Setor que responderam seja pequena, é importante um acompanhamento pelo Setor do processo de Creditação da Extensão, bem como o incentivo ao desenvolvimento de novos projetos de Extensão.
- d) com relação às atividades artístico-culturais, percebe-se o descolamento entre as atividades realizadas pela universidade e o cotidiano do Setor, talvez por falta de divulgação e/ou de facilidades para que os técnicos e docentes conheçam as manifestações artístico-culturais incentivadas e realizadas pela instituição.
- e) com relação à pós-graduação strictu sensu, fazendo o recorte dos docentes, dos 11 participantes 5 não responderam às questões, dificultando uma análise mais completa do contexto. Um dos problemas evidenciados é a diminuição de bolsas de estudo dos órgãos como CAPES e CNPq.
- f) com relação à pós-graduação lato sensu, a análise ficou prejudicada pelo baixo número de respostas (apenas 2 dos docentes se propuseram a responder).

#### DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA

A utilização das tecnologias fornecidas pela UFPR durante o período analisado permitiu a continuidade das atividades administrativas e didáticas do DGEOG, o que se mostrou vantajoso diante da necessidade do cumprimento dos protocolos sanitários que restringiram o contato físico entre servidores e discentes. Todavia, devido às especificidades de algumas tarefas administrativas, de ensino e de extensão, podem ser apontadas algumas vantagens e desvantagens no desenvolvimento do trabalho remoto apoiado em tais ferramentas no âmbito do DGEOG.

Vantagens na esfera administrativa:

- 1) Rápida comunicação entre os servidores e rápido atendimento aos discentes;
- 2) Uso de diferentes ferramentas (Teams, serviço de e-mail institucional e do SEI) funcionais em sistemas móveis e desktop;
- 3) Registro das atividades e memória das tarefas realizadas;
- 4) Menor impacto ambiental (uso de energia, água e geração de resíduos) por parte da instituição;

Desvantagens na esfera administrativa:

- 1) A maior parte das atividades administrativas foram desenvolvidas com o uso de equipamentos eletrônicos pessoais (computadores e telefones celulares) que não foram fornecidos pela UFPR;
- 2) Os serviços foram desenvolvidos, quase que em sua totalidade, com o uso de serviço de telefonia, energia e pacote de dados pagos pelos servidores, sem nenhum apoio por parte da UFPR;
- 3) Não houve treinamento específico para demandas específicas, muitas atividades foram desenvolvidas após muito tempo despendido para o entendimento das funcionalidades das ferramentas.
- 4) Em alguns momentos houve instabilidade das ferramentas e da rede da UFPR;

Vantagens na esfera didática:

- 1) Possibilidade de uso em diferentes dispositivos móveis e desktop das ferramentas Teams, UFPR Virtual; 2) Comunicação e compartilhamento rápido com os discentes sobre qualquer assunto relacionado a disciplina;
- 3) Possibilidade de esclarecimento de dúvidas individuais e coletivas;
- 4) Agendamento de tarefas;
- 5) Registro das atividades, notas e frequência e fácil acompanhamento por parte dos envolvidos.

Desvantagens na esfera didática:

- 1) A integração do SIGA, TEAMS e UFPR Virtual não é clara e apresenta instabilidades, muito embora o serviço de apoio da Agtic apresente-se solícito e competente;
- 2) Faltou treinamento para os docentes e discentes, o que prejudicou o andamento das atividades. Sugerimos que, a exemplo dos treinamentos disponíveis em: < <https://www.agtic.ufpr.br/portal/office365/aplicativos-office-365-2/>>, haja a disponibilização de treinamento específico para o Teams e demais ferramentas;
- 3) As ferramentas não permitem a restrição de contato dos discentes em horários impróprios e finais de semana, em especial o serviço de mensagens instantâneas da plataforma Teams;
- 4) Não foi possível contemplar todas as atividades de ensino, pesquisa e extensão com o uso de ferramentas tecnológicas, sendo essencial a retomada de algumas atividades exclusivamente na modalidade presencial.

#### CONTRIBUIÇÕES DA COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

Além das considerações acima, considerando os resultados dos Eixos temáticos apontados na Pesquisa de Autoavaliação institucional 2021, a CCGEOG destacaria:

Trabalho remoto: administrativo e ensino, pesquisa e extensão

A) Do ponto de vista administrativo, o trabalho das Coordenações foi bastante impactado negativamente pelo contexto pandêmico, o que se refletiu numa grande instabilidade e alteração de procedimentos, incorporação em tempo recorde de normativas, resoluções, fluxo de procedimentos no SIGA, resultando numa intensificação e insegurança do/no trabalho organizativo. Os servidores técnicos da Coordenação tiveram trabalho aumentado na comunicação via e-mail com os estudantes, algo que no atendimento presencial se trata de tarefa simples e que ainda resulta numa interação social muito proveitosa entre os servidores da secretaria com os estudantes e com os professores, além de com servidores técnicos de outras unidades. O trabalho intensificado e desgastante das Coordenações de Curso está expresso nos calendários acadêmicos.

B) Do ponto de vista didático-pedagógico, o trabalho das Coordenações foi igualmente afetado no sentido de constantes adaptações necessárias sobretudo em relação à integralização curricular, flexibilização da modalidade de ofertas de disciplinas, acarretando perdas em relação ao processo de formação acadêmica que vai muito além do cumprimento de tarefas nas disciplinas, estando composta também pelo convívio e pela experiência presencial de uso e apropriação dos espaços com interação social. A sala de aula como lugar dessa experiência acadêmica foi bastante prejudicada, inclusive não apenas em relação às atividades práticas (impactadas de modo profundo), como também em relação às aulas teóricas que não prescindem da presencialidade. Assim, o uso de tecnologias de informação e comunicação nos parece adequado do ponto de vista de um suporte ao ensino, à pesquisa e à extensão presenciais, sem possibilidade de substituição total ou parcial da presencialidade para os processos de ensino-aprendizagem. Ressaltamos, no entanto, que os EREs e a continuidade virtual das demais atividades de pesquisa e extensão foram absolutamente necessários como ferramenta de combate à pandemia e como fortalecimento da vinculação dos e das estudantes ao Curso de Geografia.

Planejamento e Avaliação e PDI

Do ponto de vista do Planejamento e da Avaliação, de modo geral considerando a participação nas pesquisas, o conhecimento e a divulgação dos resultados, a implementação de ações, reconhece-se a importância destes instrumentos, ao passo que se observa que a participação geral ainda é baixa, a divulgação e conhecimento idem, bem como a implementação de melhorias, podendo ser aprimoradas.

#### CONTRIBUIÇÕES DA COORDENAÇÃO DO PPGCG PARA O RELATÓRIO DA CPA

O PPGCG procura realizar sua autoavaliação considerando articulação com a avaliação da UFPR. Nesse sentido, a CPA (Comissão Própria de Avaliação), criada pela Resolução nº 15/2005 do Conselho Universitário da UFPR, tem a função de coordenar o processo de avaliação interna da instituição e publicar os resultados. A CPA, composta por docentes, discentes, técnico-administrativos, representantes da sociedade civil e representantes da administração e outros atores, conta com uma rede de Representantes Setoriais que atuam nas diversas unidades administrativas e acadêmicas da instituição. Os resultados do processo alimentam o planejamento institucional, servem para prestar contas à sociedade e aprimorar a transparência das ações institucionais.

Alguns dos temas avaliados através do questionário de interesse direto do PPGCG tais como: disciplinas, oferta de bolsas, quadro docente, orientação, incentivo à pesquisa, grupos de pesquisa, interação com docentes e outros discentes, serviços da PRPPG, da biblioteca, dos laboratórios, e de redes, sistema de gestão acadêmica; divulgação científica. Essa análise também recorre a dados de anos anteriores de docentes e discentes de pós-graduação para efeito de correlação e/ou confirmação de tendências. Os relatórios são elaborados considerando questionários enviados às direções dos Setores, Comitês Setoriais de Pesquisa, Departamentos e Co-ordenações de Programas de Pós-Graduação para divulgação junto aos grupos de docentes, discentes da graduação e discentes de pós-graduação, no segundo semestre de cada ano, resultando em amostras dos seguintes grupos: Docentes, discentes de pós-graduação e de graduação. A análise dos resultados é dividida em 6 grandes áreas:

- Formação dos Docentes e Discentes de Pós-Graduação;
- Acesso e Divulgação de Informações;
- Programas de Pós-Graduação;
- Pesquisa Científica e Tecnológica;
- Programa de Iniciação Científica e Tecnológica;
- Serviços Prestados e Oferecidos.
- Quando disponíveis, são apresentadas as avaliações na visão de cada um dos 3 grupos citados.

A Pandemia de COVID-19 afetou a sociedade brasileira de forma dramática. Foi algo totalmente novo e prejudicou o país e o mundo em diversos aspectos. Muitos prejuízos e consequências desta terrível pandemia ainda não foram sequer identificados. O efeito nas pesquisas acadêmicas e formação de profissionais também é notório. Esse impacto é visível em vários pontos das respostas recebidas no contexto da CPA em 2021.

Na pós-graduação, a retomada das atividades foi possibilitada a partir de 04/05/2020 (Resolução nº 43/2020), com o período especial para o desenvolvimento de atividades acadêmicas dos cursos de pós-graduação (stricto e lato sensu) da UFPR, que puderam atuar desde então de forma remota com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação.

O primeiro semestre na pós-graduação terminou em agosto de 2020, dessa forma o segundo semestre foi de setembro a dezembro/2020. O calendário de 2021 iniciou de forma remota em março de 2021. Os processos seletivos do PPGCG foram mantidos, apenas as provas presenciais, em especial no processo seletivo de mestrado, precisaram ser alteradas para avaliação de projeto de pesquisa ou prova remota. De modo geral, todas as disciplinas obrigatórias foram ofertadas remotamente. Houve grande esforço dos docentes do PPGCG para adaptar todas as suas aulas da melhor forma possível para o ensino remoto, de modo a mitigar os efeitos da pandemia de COVID-19 nas atividades do programa.

Apesar de todas as dificuldades observadas em parte significativa das respostas obtidas pela CPA, além das disciplinas obrigatórias do PPGCG, a maioria das disciplinas ofertadas pelo programa foi mantida, com exceção das que dependiam de práticas de campo. As aulas em formato remoto contaram com o apoio da UFPR na capacitação dos docentes, houve disponibilização da plataforma UFPR Virtual e Microsoft Teams para a realização de todas as aulas. A eficiência dessas ferramentas é um aspecto positivo presente em respostas da consulta feita pela CPA.

No que se refere aos recursos computacionais dos discentes do PPG, aqueles que solicitaram, foram autorizados a levar para suas residências seus computadores de mesa utilizados na UFPR, para realização remota de suas pesquisas, bem como para o acompanhamento de atividades e aulas da pós-graduação. Isso foi possível através da assinatura de termo de portabilidade de bem patrimonial universitário, conjuntamente com seus orientadores. Porém, muitos discentes que se encontravam em deslocamento, ou que têm suas residências familiares em outras cidades tiveram dificuldades em explorar esta opção.

Outras adaptações e/ou alterações para que as engrenagens do PPGCG continuassem funcionando são apresentadas a seguir:

- Alguns projetos de pesquisa que incluíam trabalho de campo precisaram ser alterados;

- Prática de docência: a resolução ampliou a gama das atividades para incluir a criação de material de apoio para as aulas online. Esta participação dos discentes ajudou a adaptação das disciplinas para o formato online;
- Atas de Defesa e Qualificação, por uma iniciativa da PRPPG/ SIGA, foram implementadas para assinatura totalmente remota;
- Flexibilização na data da entrega de teses, dissertações e qualificações;
- Provas de suficiência e proficiência em línguas estrangeira;

No geral, as avaliações sobre as disciplinas, bancas e orientações no período remoto foram positivas. O principal descontentamento dos discentes é com relação ao valor e quantidade de bolsas disponíveis. A solução para isso tem sido buscar maior apoio e incentivo do setor privado, pois o momento é de escassez de bolsas e auxílio de órgãos de fomento à pesquisa no país.

Um aspecto bastante positivo do ensino remoto foi o aumento da inserção do programa na sociedade através de atividades remotas, que passaram a ser acessíveis para diversas pessoas do país que não teriam condições de se deslocar fisicamente até Curitiba-PR. Isso pode ser observado nas matrículas em disciplinas isoladas que aumentaram substancialmente.

Quando perguntados como a pandemia afetou o desempenho acadêmico respostas frequentes foram: depressão, ansiedade, falta de concentração, medo, isolamento, falta do ambiente de colaboração e vivência com os colegas, necessidade de cuidados com filhos e a família.

Nesse contexto a UFPR também viabilizou o Programa ConVIDA, que oferece à comunidade interna e externa, ações preventivas e de suporte emocional, apresentadas por meio do Projeto "Você Importa: cuidando de si e do outro". O Projeto "Você importa" tem o propósito de oferecer espaços solidários, sustentados no trabalho colaborativo e no diálogo coletivo, como um recurso de apoio em tempos de crise. Por meio de rodas de conversa, oficinas e grupos online, acolhemos suas vivências. A escuta visa um acolhimento imediato e oferece informações sobre possíveis canais de suporte psicológico e atendimento emergencial para comunidade interna UFPR e externa.

#### CONTRIBUIÇÃO DO DEPARTAMENTO DE GEOLOGIA E COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM GEOLOGIA

Durante a Pandemia por SARS-COVID 19 as plataformas SEI, SIGA e UFPR Virtual foram essenciais para a manutenção das atividades administrativas, letivas, de pesquisa e extensão. Além das plataformas institucionais, o aplicativo TEAMS, do Pacote Office 365, e o e-mail institucional possibilitaram que os grupos de trabalho realizassem suas atividades de forma remota.

As plataformas TEAMS e UFPR Virtual garantiram a comunicação e o compartilhamento de materiais didáticos entre docentes e discentes e também facilitaram o registro de notas e frequência. De maneira geral, cerca de 80% dos discentes que responderam ao CPA concordam que as funcionalidades do SIGA e da plataforma UFPR Virtual atendem às necessidades das atividades acadêmicas, são fáceis de usar, estáveis e seguras. Considerando ainda o resultado do CPA no que se refere ao interesse discente pelo sistema híbrido de ensino após o período de pandemia, 50% do público participante da pesquisa consideram o modelo possível. Vale destacar que apenas 10% da comunidade discente da geologia participaram da avaliação.

A percepção de docentes e técnicos sobre o trabalho remoto é de que a modalidade é promissora e pode ser empregada ao final da pandemia. Os técnicos respondentes consideraram que as atividades administrativas funcionaram bem e que houve aumento da produtividade. Os docentes indicaram que as plataformas digitais funcionaram de forma adequada, mas que, no entanto, houve aumento expressivo da carga de trabalho para adaptar o material didático utilizado no formato presencial. Os docentes destacaram também que a instituição deve garantir a retomada das atividades presenciais de campo e de laboratório e consideram importante o contato direto entre estudantes e professores durante as atividades didáticas.

A comunidade do curso de Geologia reconhece que a instituição investiu no treinamento de docentes para o uso das plataformas digitais, assim como para a capacitação docente sobre os diferentes tipos de ensino remoto, por meio dos cursos do CIPEAD.

#### CONTRIBUIÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM GEOLOGIA

De forma geral só tivemos 7 servidores respondendo (sendo 6 docentes) o que é péssimo.

Na avaliação as perguntas foram referentes à todas os PPG do setor e as respostas foram em sua grande maioria na classe "bom + excelente". Exceto a questão sobre disponibilidade de bolsas.



Nas questões abertas sobre o eixo 4, as críticas são pertinentes e endossadas por mim:

Exemplos:

"autoavaliação nos PPGs é "caseira", pautados em soluções locais, sem necessariamente um assessoramento técnico de especialistas neste assunto. Além disso, está desarticulado do trabalho da CPA, o que gera muita confusão e retrabalho para o coordenador no momento de preenchimento do Sucupira."

"Capes PRINT optou por reforçar os programas fortes (6 e 7), os demais, 4 e 5, não se enquadram nos temas propostos. Isso prejudicou a todos, pela falta de recursos e incentivo."

"A padronização de site e de procedimentos no SIGA limita a nossa adequação aos parâmetros da CAPES"

Os resultados específicos sobre os PPGs ainda serão liberados:

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Diante do exposto as ações no âmbito SCT são:

- a- Criação de equipe de suporte em TI para realização de atividades híbridas ;
- b- Consolidação de infraestrutura para se adaptar a realidade do ensino híbrido e remoto : melhoria de laboratórios didáticos, melhoria do espaço físico e rede lógica;
- c- Ações integradas entre as unidades (graduação e pós-graduação) a fim de estabelecer procedimentos didáticos conjuntos para estruturação do ensino remoto e híbrido;
- d- Ações de acompanhamento estudantil integrado junto PRAGRAD/PRAE e coordenações a fim de evitar evasão nos cursos de graduação.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 23 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por ALZIR FELIPPE BUFFARA ANTUNES DIRETOR DO SETOR DE CIÊNCIAS DA TERRA, em 25/02/2022, às 16:16, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4286120 e o código CRC 450CFF66.

**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**

**65**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 UNIDADE DE APOIO ADMINISTRATIVO  
 , , @cidade\_unidade@/, CEP  
 Telefone: - h p://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Setor de Ciências Exatas

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Gustavo Biscaia de Lacerda - Sociólogo - Servidor técnico-administrativo

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta(s) cas(s), podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta(s) cas(s) que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

A pesquisa de avaliação institucional é um importante instrumento para a gestão pública; ela contribui para que se determine o grau de satisfação da comunidade universitária – no presente caso, de parte da comunidade universitária, representada pelos seus servidores públicos permanentes – com os serviços prestados, com a infraestrutura disponível e com a execução do planejamento institucional de modo geral; além disso, ela também permite que se reúnam de maneira mais ou menos sistemática sugestões para o aperfeiçoamento dos vários aspectos da UFPR como instituição pública.

Entretanto, como observamos na “Introdução” a este relatório, a pesquisa de autoavaliação institucional apresenta tanto limitações quanto aspectos positivos, que devem ser levados em consideração para o seu adequado emprego: por um lado, a taxa de respostas é bastante baixa, o que impede que se considere a pesquisa como um “retrato fiel”, ou a “imagem especular”, da opinião dos servidores da UFPR sobre a instituição (mesmo que limitada ao Setor de Ciências Exatas); por outro lado, aqueles que respondem ao questionário fazem-no movidos por diversos motivos – entre os quais podemos considerar o cumprimento de uma responsabilidade cívica e o sentimento de urgência na exposição de determinadas demandas –, o que o torna um importante veículo para auscultar a comunidade universitária. Em outras palavras, se em termos *quantitativos* o instrumento da pesquisa é limitado – e, no futuro previsível, continuará sendo –, em termos *qualitativos* ele é privilegiado<sup>[1]</sup>.

Vale a pena considerarmos a baixa taxa de respostas, neste momento caracterizado pela pandemia de covid-19. Observamos na “Introdução” que isso pode vincular-se à pouca disposição dos servidores para responderem ao questionário, devida à falta de constrangimentos institucionais nesse sentido, à falta do sentimento de obrigação cívica e funcional e mesmo ao sentimento de inutilidade dessa avaliação. Essas motivações negativas, ou mesmo essa *ausência* de motivações, reflete por sua vez uma eventual característica da cultura organizacional da UFPR: a *falta de uma cultura de avaliação*, que, por sua vez, é amplificada pela desmotivação geral associada à pandemia. De fato, muitos servidores consideram a avaliação institucional apenas uma obrigação adicional, sem muita utilidade prática; outros consideram que a avaliação é um instrumento que será utilizado posteriormente para a demissão dos servidores. É fácil perceber que a UFPR como um todo, a Administração Central e as direções das várias grandes unidades têm que empreender esforços para modificar esse quadro, utilizando efetivamente os resultados da avaliação institucional na gestão universitária e de maneira positiva, para o aperfeiçoamento da UFPR, e nunca de maneira negativa, isto é, punitiva.

A CPA evidentemente ocupa papel de destaque nesse quadro. Em 2019 (LACERDA, 2019) dizíamos, com um tom de lamento, que a estrutura da CPA era insuficiente para as suas grandes responsabilidades; todavia, de lá para cá houve mudanças importantes – para melhor. Um passo de cada vez, a atuação da CPA caminha para a necessária profissionalização.

Contudo, a despeito dos avanços técnicos e institucionais por que tem passado a CPA, não podemos deixar de insistir em dois aspectos fortemente negativos da atuação da CPA no que se refere ao fornecimento de dados da pesquisa de autoavaliação institucional e que notamos logo no início da seção 2.2: a agregação de alguns dados e a desagregação de outros dados. Os dados *desagregados* foram os de cada uma das “questões” aplicadas no questionário; já os dados *agregados* foram os relativos às duas categorias funcionais respondentes (servidores técnico-administrativos e docentes). Ambos os procedimentos – a desagregação de dados em um caso e a agregação em outro – acarretariam sérias dificuldades conceituais e analíticas se fossem seguidos por nós no presente relatório; por esse motivo, vimo-nos obrigados a simplesmente desconsiderar, como irrelevantes, a maior parte da tabulação prévia feita pela CPA. Dessa forma, é necessário que esses procedimentos sejam revertidos nas próximas edições da autoavaliação institucional; modestamente, recomendamos que as soluções por nós adotadas sejam realizadas: por um lado, a distinção cuidadosa entre as respostas dos servidores técnico-administrativos e a dos servidores docentes; por outro lado, a elaboração de tabelas e gráficos do que temos chamado de “grandes assuntos” (por exemplo, a política de estímulo à pós-graduação *stricto sensu*; ou a política de estímulo à pós-graduação *lato sensu* etc.).

Seja porque a boa-fé é um princípio que deve regular as atividades públicas, seja porque conhecemos os integrantes da CPA-UFPR, temos clareza de que a elaboração preliminar de tabelas e gráficos pela equipe da CPA deu-se motivada por boa-fé e preocupação genuína com a qualidade do trabalho realizado (e a realizar); esse fornecimento teve por objetivo acelerar a redação desses relatórios parciais e concentrar a atenção dos relatores não no longo e cansativo trabalho de tabular os dados, mas de examinar os resultados dos gráficos e das tabelas. Ocorre que a combinação de agregação de alguns dados com a desagregação de outros dados foi contraproducente em relação ao próprio objetivo almejado – apresentar visualmente os resultados, de maneira rápida e fácil, ao mesmo tempo que se permite a comparação entre diferentes tendências. Assim, se, por um lado, o esforço da CPA deve ser celebrado e valorizado, por outro lado esse mesmo esforço acabou não sendo muito útil, na medida em que impediu a comparação direta entre vários aspectos diferentes de um mesmo tema a partir de critérios analíticos relevantes.

Mudando de âmbito, da CPA para os servidores da UFPR como um todo, é necessário indicar que o descaso com inúmeros aspectos da vida institucional (e, daí, o desinteresse em avaliar esses aspectos) é um traço recorrente. Esse descaso refere-se aos dois âmbitos possíveis da atuação de cada uma das categorias de servidores da universidade, seja ela relativa às atribuições próprias a cada uma das categorias, seja ela relativa às atribuições da outra categoria. Em outras palavras, muitos servidores docentes ignoram aspectos que dizem respeito diretamente à sua própria vida institucional; muitos servidores técnico-administrativos ignoram aspectos que dizem respeito diretamente à sua própria vida institucional; mas, ao mesmo tempo, muitos servidores docentes ignoram aspectos da realidade dos técnico-administrativos (e também dos estudantes), assim como muitos servidores técnico-administrativos ignoram aspectos da realidade dos servidores docentes (e também dos estudantes).

\* \* \*

Vejam alguns aspectos substantivos que chamaram a nossa atenção. O que foi possível constatar pelas respostas ao questionário é que de modo geral as políticas levadas a cabo pela UFPR e também pelo Setor de Ciências Exatas são bem avaliadas, com as notas variando entre “claramente bom” (“excelente” e “bom”) a “moderadamente bom” (“bom” e “regular”), passando mais raramente por apenas “bom”. Há algumas exceções pontuais, como algumas dificuldades operacionais e administrativas para a implementação do ensino remoto emergencial, criado para vigor durante a pandemia de covid-19 em 2020 e 2021, e a atuação do Conselho Setorial de Extensão (e mesmo algumas políticas extensionistas<sup>[2]</sup>); mas o fato é que os respondentes consideraram que a Universidade Federal do Paraná e o Setor de Ciências Exatas vêm desempenhando bem suas atividades. A boa avaliação geral é tanto mais notável quanto se considera que ela refere-se a um

período extraordinário e por definição eivado de dificuldades e empecilhos, como foi (e até certo ponto tem sido) a pandemia de covid-19.

O trabalho remoto foi objeto de uma única questão, de caráter subjetivo, presente no Eixo 1. As opiniões dos servidores respondentes foram claramente vincadas em termos das duas categorias (técnico-administrativos e docentes). Por um lado, os servidores técnico-administrativos ficaram satisfeitos com a experiência e demandaram a manutenção do trabalho híbrido após a retomada das atividades presenciais (sem embargo, é claro, dos problemas e das dificuldades envolvidos no trabalho remoto); já os servidores docentes foram mais ambíguos, no sentido de que houve manifestações muito favoráveis ao mesmo tempo em que houve manifestações muito contrárias ao trabalho remoto. O período excepcional por que passa o mundo parece que, aos poucos, dá lugar ao retorno à normalidade; nesse sentido, as considerações sobre o trabalho remoto poderiam servir apenas como memória coletiva e institucional. Todavia, também é possível entender essa fase como uma preciosa experiência, plena de ensinamentos e consequências: é nesse segundo sentido que os comentários feitos no Eixo 1 mais se destacam. Em virtude disso, cremos que vale a pena reproduzirmos a síntese que elaboramos para cada uma das duas categorias, na seção 2.2, a respeito da experiência do trabalho remoto.

*Os servidores técnico-administrativos que responderam foram de modo geral bastante simpáticos e favoráveis à experiência do trabalho remoto. Vários servidores manifestaram-se no sentido de que a retomada das atividades presenciais na UFPR mantenha o formato híbrido.*

*Os pontos positivos mais destacados referiram-se à possibilidade de gerir melhor o tempo; a possibilidade de dispor de ambientes de trabalho mais confortáveis (ao poderem manter-se em seus próprios domicílios); o aumento da eficiência (ao não se distraírem com outras atividades); a possibilidade de não perderem tempo no deslocamento de suas residências até o trabalho. Mas, inversamente, alguns pontos negativos também foram indicados: a falta de controle ou o desrespeito com a jornada de trabalho (no sentido de que se solicitavam atividades a qualquer hora do dia e mesmo em finais de semana); a falta de coordenação das atividades desenvolvidas por outros servidores; a transferência de custos operacionais da UFPR para os próprios servidores (como com luz, telefone, serviços de internet, móveis ergonômicos etc.); a ausência de treinamento para ergonomia doméstica.*

*Os servidores docentes tiveram uma avaliação relativamente ambígua do trabalho remoto. De modo geral os respondentes afirmaram que ele permitiu economizar o tempo de deslocamento da residência até a universidade; da mesma forma, a permanência em um único ambiente estimulou a concentração: esses dois fatores aumentaram a produtividade, o que alguns docentes consideraram, sem mais, bastante positivo. Todavia, muitos outros respondentes observaram que o aumento da produtividade também se deu com a diminuição ou até o fim da separação entre horários destinados ao convívio com colegas, com família, ao descanso etc., resultando, no final das contas, em maior cansaço e desgaste. A infraestrutura física fornecida pela universidade foi um aspecto bastante criticado; na verdade, a ausência de infraestrutura física, na medida em que a UFPR não forneceu equipamentos (câmeras, computadores, tábuas digitalizadoras etc.), nem auxiliou na manutenção ou reposição desses equipamentos. Em termos administrativos as reuniões à distância foram vistas como positivas (com o adicional de poderem ser gravadas). Em termos didáticos, o trabalho remoto obrigou os docentes a sistematizarem e a organizarem mais as aulas, o que foi visto como positivo; entretanto, isso também foi entendido como aumento da carga de trabalho, acarretando maior cansaço e desgaste; da mesma forma, houve inúmeras queixas de falta de apoio da parte da instituição em termos de treinamento, de apoio técnico, de estrutura curricular etc. Um conjunto de preocupações manifestado por vários docentes refere-se ao controle dos discentes: a ausência de câmeras ligadas dos discentes impedia os professores de saber quem acompanhava de fato as aulas e de determinar suas reações, suas dúvidas etc.; da mesma forma, as avaliações à distância permitiram o que alguns docentes entenderam ser colas e plágios. Muitos respondentes manifestaram-se vivamente simpáticos à manutenção do ensino híbrido com a retomada das atividades presenciais.*

Se os comentários sobre o Eixo 1 são ricos em lições e em consequências, mesmo a partir das avaliações negativas, consideramos que os eixos 2, 3 e 4 suscitam grandes preocupações. Sem entrarmos em detalhes, cremos que as indicações abaixo falam por si sós:

- metade dos servidores docentes não soube avaliar o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPR (questão 3.01)
- cerca de 20% dos servidores técnico-administrativos e cerca de 53% dos servidores docentes não souberam avaliar a implementação do PDI no Setor de Ciências Exatas (questão 3.02)
  - com valores na faixa de 30% dos servidores técnico-administrativos e 48% dos servidores docentes, os respondentes não souberam avaliar a articulação do PDI em aspectos institucionais variados da UFPR (questões 3.03 a 3.07)
  - entre cerca de 21% a 1/3 dos servidores docentes não souberam avaliar relações da missão institucional da UFPR com aspectos organizacionais (questões 3.08 a 3.10)
  - quase 30% dos servidores docentes não quis avaliar o ensino de graduação (questão 4.01)
  - quase 1/3 dos servidores docentes não quis avaliar a pesquisa científica e tecnológica (questão 4.19)

baixas taxas de participação em grupos de pesquisa (questão 4.33):  
97% dos servidores técnico-administrativos não participa de nenhum grupo (embora cerca de metade dos TAEs seja do nível E, isto é, tenha que ter nível superior (cf. PROGEPE, 2022a))  
cerca de 35% dos servidores docentes também não participa de nenhum grupo  
quase metade dos servidores docentes não quis avaliar a pós-graduação *stricto sensu* (questões 4.85 a 4.113)  
4/5 dos servidores docentes não quis avaliar a internacionalização da UFPR (questão 4.130)

Os aspectos acima indicam deficiências – algumas delas graves e urgentes – nas formas como os servidores da UFPR entendem suas atividades profissionais e institucionais. Não temos motivos para crer que tais deficiências sejam específicas do Setor de Ciências Exatas; mas é claro que, por outro lado, como o presente relatório refere-se a tal Setor, é a ele que fazemos referência. Parece-nos perfeitamente válida e correta a hipótese de que tais deficiências refletem problemas mais amplos da cultura profissional da UFPR como um todo, o que exige, para sua solução, uma política institucional geral; ao mesmo tempo, isso não nos furta de considerarmos as ações passíveis de realizarem-se no âmbito do Setor de Ciências Exatas.

Sem embargo de outras possíveis medidas, consideramos que pelo menos três são facilmente realizáveis e/ou que podem desenvolver-se sem maiores dificuldades no âmbito do Setor; são elas:

apresentação e discussão de resultados sintéticos do presente relatório no Conselho Setorial de Ciências Exatas e, a partir daí, nos respectivos departamentos e colegiados (questões 2.01 e 2.02)  
inclusão na página eletrônica do Setor (<http://www.exatas.ufpr.br/portal/>) dos representantes setoriais nos diversos órgãos colegiados da UFPR em que o Setor de Ciências Exatas tem assento (questão 2.03)  
realização de pesquisa de índices de permanência e evasão escolar dos alunos de graduação no âmbito do Setor de Ciências Exatas, como procedimento preliminar para a elaboração de estratégias e medidas que visem a reduzir a evasão escolar, tanto de disciplinas oferecidas para o público interno ao Setor quanto para o público externo (isto é, de cursos oferecidos por outros setores) (questões 2.06 e 2.07)

\* \* \*

As observações feitas acima nos conduzem a outro aspecto da avaliação institucional: ela é percebida pela CPA e por muitos respondentes como um real instrumento para conhecer-se a UFPR e, dessa forma, para melhorar a universidade. Ora, a “melhoria da universidade” não ocorre automaticamente: é necessário agir conscientemente nesse sentido, de acordo com um planejamento estratégico de longo, médio e curto prazo. Inversamente, se a pesquisa de autoavaliação institucional não é utilizada como parâmetro para melhoria da UFPR, ou, o que dá na mesma, se as avaliações dos mais variados aspectos institucionais e se as opiniões emitidas na pesquisa não são levadas em consideração na gestão universitária, a pesquisa de autoavaliação torna-se ociosa, inútil e mera fonte de desperdício de recursos humanos e materiais. Já tivemos ocasião de sugerir que a sensação de inutilidade do instrumento – muitas vezes reduzido a mero procedimento burocrático, exigido por lei – é um dos motivos que explicam a baixa taxa de adesão; no final das contas, isso resulta em um círculo vicioso: um número reduzido de servidores responde ao questionário porque ele não é empregado na gestão universitária e porque as opiniões dos servidores não são ouvidas; como poucas pessoas respondem, a relativa validade do questionário diminui; como sua relativa validade diminui, ele é levado pouco em consideração; como é levado pouco em consideração, poucas pessoas respondem. Urge, portanto, respeitar os resultados da pesquisa, transformando-a de fato em um verdadeiro instrumento auxiliar na gestão universitária.

[1] A partir deste parágrafo, reproduzimos em maior ou menor grau muitas das conclusões expostas em Lacerda (2019).

[2] Vale notar que, mesmo sendo fruto de discussão coletiva, nem por isso o questionário como um todo está acima de críticas. Assim, vale notar que as questões que tratam da extensão universitária apresentaram os problemas de serem ao mesmo tempo muito fragmentadas e muito detalhistas (no sentido de que se aprofundaram em detalhes não registrados em outras áreas da atuação da UFPR). Como as pesquisas de autoavaliação institucional levadas a cabo pela CPA têm-se desdobrado em pesquisas amplas e menos detalhistas, por um lado, e pesquisas específicas e mais detalhistas, por outro lado, algumas questões sobre a extensão universitária poderiam ser tratadas em um instrumento específico sobre essa área.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Sem embargo de outras possíveis medidas, consideramos que pelo menos três são facilmente realizáveis e/ou que podem desenvolver-se sem maiores dificuldades no âmbito do Setor; são elas:

- apresentação e discussão de resultados sintéticos do presente relatório no Conselho Setorial de Ciências Exatas e, a partir daí, nos respectivos departamentos e colegiados (questões 2.01 e 2.02)
  - inclusão na página eletrônica do Setor (<http://www.exatas.ufpr.br/portal/>) dos representantes setoriais nos diversos órgãos colegiados da UFPR em que o Setor de Ciências Exatas tem assento (questão 2.03)
  - realização de pesquisa de índices de permanência e evasão escolar dos alunos de graduação no âmbito do Setor de Ciências Exatas, como procedimento preliminar para a elaboração de estratégias e medidas que visem a reduzir a evasão escolar, tanto de disciplinas oferecidas para o público interno ao Setor quanto para o público externo (isto é, de cursos oferecidos por outros setores) (questões 2.06 e 2.07)

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

@cidade\_unidade@, 25 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por GUSTAVO BISCAIA DE LACERDA, SOCIOLOGO, em 25/02/2022, às 15:19, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4293860 e o código CRC 6F2D1AE5.

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 SETOR DE EDUCAÇÃO  
 Rua General Carneiro, 460, 2º andar - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-150  
 Telefone: 3360-5000 - http://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Setor de Educação

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Os dados da avaliação foram analisados pela vice-diretora e pela representante do Setor na CPA. No dia 27 de janeiro de 2022, no Encontro de Planejamento, que o setor realiza semestralmente, o tema "Resultados da Autoavaliação" fez parte da pauta. Para tratar do tema foram elaborados slides esclarecendo a respeito da autoavaliação (o que ela significa, o período em que aconteceu em 2021, quem participou, os eixos que foram avaliados, sua importância e utilidade) e com os resultados de cada eixo. Os resultados foram apresentados à comunidade setorial e discutidas as possibilidades de algumas ações. Então foi elaborado um relatório que foi apresentado na Reunião do Conselho Setorial, ocorrida no dia 10 de fevereiro de 2022, para que pudesse ser debatido e incrementado com novas sugestões.

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

#### EIXO 1 – PERCEPÇÕES SOBRE TRABALHO REMOTO (questão aberta)

Esta questão foi respondida por 32 servidores: 23 Docentes (D) e 9 Técnicos (T)

A maioria dos docentes (15 respostas) alegou elementos negativos em suas percepções sobre o trabalho remoto, por conta de: Intensificação do trabalho (8 respostas), Estrutura/suporte (5 respostas) e Baixa participação dos alunos (2 respostas). Os pontos positivos destacados por 9 docentes foram que o remoto seria um modo mais produtivo (4 respostas), a boa estrutura oferecida (2 respostas), Atendeu as necessidades do momento (2 respostas) e que esta modalidade faz o professor estudar mais e ser mais sensível à situação dos alunos (1 resposta). Também 2 docentes responderam de forma neutra que a adaptação foi gradual e que deveria haver uma plataforma única a ser utilizada por todos.



Em relação aos técnicos, a maioria (5 respostas) julgou de forma positiva dizendo que: foi produtivo ou muito bom (3 respostas), ou que atendeu todas as demandas e que deveria se implantar na instituição essa forma de trabalho. De forma negativa foi citado o fato de não se respeitar o horário de trabalho, também é lembrado que ocorreu falta de cuidados no edifício D. Pedro I para o trabalho presencial. Também há respostas sugestivas como: Evitar reuniões longas (decisões devem ser tomadas de modo assíncrono) e que a plataforma teams deve ser melhor utilizada para comunicação entre unidades

## EIXO 2 – PROCESSOS DE AUTOAVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO

As questões objetivas desse eixo foram respondidas por 11 Técnicos (T) e 27 Docentes (D)

Sobre a Articulação entre planejamento do setor e a avaliação institucional, a maioria respondeu: “Participamos do planejamento e consideramos o resultado da autoavaliação” (4 T e 11D). Em segundo lugar foi apontado “Não tenho conhecimento da autoavaliação e no planejamento as decisões são tomadas de forma autônoma” (3T e 9D). Por último, 11 respostas foram para “Participamos do planejamento, mas não utilizamos o resultado da autoavaliação” (4T e 7D).

Quanto à questão sobre a análise dos resultados da pesquisa de avaliação e um plano de ações, ocorreu empate nas seguintes respostas “Não observo na unidade atenção e inserção dos resultados da autoavaliação” (7T e 12D) ou em oposição “Observo a inserção dos resultados da autoavaliação em ações de melhoria” (4T e 15D)

A maioria (8T e 13D) afirma “Não Conhecer os representantes do Setor nas Comissões da CPA”

Quando solicitados a opinarem sobre SINAES e ENADE, a resposta da maioria foi “Bom” (2T e 14D), seguida de “Regular” (5T e 8D), alguns disseram “Não sei responder” (4T e 2D) e por último “Ruim” (3D)

Sobre as Melhorias no Setor face aos resultados das pesquisas de avaliação, a maioria julga como “Bom” (2T e 13D), há um empate entre “Regular” (1T e 8D) e “Ruim” (4T e 5D) e alguns afirmam “Não sei responder” (4T e 1D).

Quando solicitados a opinar sobre a avaliação do desempenho dos técnicos (AD) considerando as melhorias nas formas de cálculo da avaliação institucional (AI) e avaliação setorial (AS) que compõem a nota final da AD, ocorreu um empate entre “Bom” (3T e 8D) e “Ruim” (2T e 9D), também próxima a essa percepção boa parte disse “Não sei responder” (3T e 7D) e alguns julgam como “Regular” (3T e 3D).

## EIXO 3 – MISSÃO DA UFPR E SEU PDI

As questões objetivas desse eixo foram respondidas por 37 servidores, sendo 11 Técnicos (T) e 26 Docentes (D)

Foi solicitado que os respondentes avaliassem o PDI da UFPR em relação a diferentes aspectos como: Participação, Articulação com projeto pedagógico institucional, Planejamento interno, Regimentos internos, Missão e valores da UFPR, Memória cultural, Coerência com realidade local, Reconhecimento da sociedade, Articulação com projetos de política institucional

Em todos esses aspectos solicitados, a ou seja, pelo menos 20 respondentes, julgou de modo positivo, “Bom”.

Vale dizer que há um elevado número, entre 7 a 9 participantes, que respondeu “Não Sei”. Já, somando as respostas que consideram “Ruim” ou “”, o número de respostas variam entre 7 e 11.

## EIXO 4 – ENSINO, A PESQUISA E A EXTENSÃO

Sobre a Graduação (27 Respondentes: 2 Técnicos 25 Docentes)

Em relação aos itens: Organização do currículo; Construção do conhecimento possibilitada nos cursos; Uso de novas tecnologias; Acompanhamento para avaliação; Oferta de disciplinas para egressos, Integração com pós graduação, feira de profissões; Atuação do coordenador do curso; Articulação da gestão do curso com a gestão institucional; Orientação e os procedimentos para a formalização de Estágios, a maioria julgou “Bom” (entre 12 a 18 respostas) ou afirmou “Não sabe responder” (aproximadamente 11 respostas)

Já, quanto à “Orientação para disciplinas híbridas”, 9 respondentes julgaram “Bom” empatando com “Ruim”.

Quanto à “Adequação aos objetivos institucionais, às demandas sociais e às necessidades individuais”; “Ações para redução da evasão nos cursos”; “Acompanhamento de egressos” e “Monitoria e tutoria com vistas a diminuir a retenção”, a maioria (entre 10 a 12 respondentes) julga “Regular”.

Sobre Pesquisa Científica e Tecnológica (20 Respondentes: 20 Docentes)

Quanto ao “Banco de projetos de pesquisa”; “Atuação do Comitê Setorial de Pesquisa”; “Políticas de acompanhamento de projetos”; “Acesso a bases de indexação”; “Os editais lançados”; “Grupos de pesquisa”; “Políticas de IC e seus

desdobramentos para o aluno”, a maioria (entre 13 e 16 respostas) julga “Bom”

Dos 20 docentes que participaram, 18 afirmaram “Participar de grupos de pesquisa”, desses, 11 orientam Iniciação Científica (IC)

Sobre Atividades Extensionistas (18 Respondentes: 1 Técnico 17 Docentes)

Dentre os respondentes, afirmaram ter “Participado de atividades de extensão”. Em relação aos aspectos: “Incentivo à extensão”; “Orientações dadas pela Pro Reitoria”; “Representação no CAEX”; “Suporte oferecido na pandemia”; “os Prazos para as atividades”; “Informações sobre creditação da extensão”; “SIEPE”; “Contribuição para a formação do estudante”; “Comitê setorial”; “Bolsas”; “Atividades artístico-culturais da UFPR”, a maioria (cerca de 10 respostas) julga “Bom”

Já o “Suporte financeiro para a realização das ações extensionistas” variam entre “Bom” e “Regular”, com aproximadamente 7 respostas cada.

Sobre Programas de Pós-Graduação da UFPR (18 Respondentes: 3 Técnicos 15 Docentes)

Quanto à “Pós na UFPR”; “Pós no Setor”; “Avaliação Quadrienal do Programa” e “Novas Diretrizes de Avaliação da Graduação” a maioria (entre 13 respostas) julga

Sobre Política de Pós-Graduação Lato Sensu (apenas 5 Respondentes, sendo 1 Técnico e 4 Docentes)

Os aspectos solicitados para avaliação foram considerados em sua maioria (3 respostas) entre “Bom” e “Regular”

Sobre as Ações para a Internacionalização (12 Respondentes: 12 Docentes)

A avaliação sobre “Oferta de disciplinas em língua inglesa”; “Capacitação para essa oferta” e “Proficiência em língua estrangeira” empatou com 4 ou 5 respostas entre “Bom” e “Ruim”. Já a “Capacitação dos docentes para editais de cooperação” (5 respostas) julga “Bom”. No entanto, o “Apoio à escrita de artigos em inglês”, a maioria (7 respostas) julga

## EIXO 5 - PESQUISA DE SATISFAÇÃO

As questões desse eixo são as mais direcionadas ao setor.

a. Você utilizou as unidades e/ou serviços do Setor de Educação em 2021?

Sim: 28 Técnicos (T) 26 Docentes (D)

b. Avalie os serviços prestados pelas unidades do Setor de Educação que você utilizou em 2021:

- Direção: Secretaria, Financeiro, Almoxarifado:

Satisfeito: 14T 23D Razoavelmente satisfeito: 2T 1D - Insatisfeito: 4T 1D

- Secretaria da Coordenação do Curso de Graduação:

Satisfeito: 10T 12D Razoavelmente satisfeito: 1T 5D - Insatisfeito: 4T 3D

- Secretarias de Programas de Pós-Graduação:

Satisfeito: 11T 16D Razoavelmente satisfeito: 1T 2D - Insatisfeito: 3T 1D

- Secretarias de Departamentos:

Satisfeito: 11T 19D Razoavelmente satisfeito: 5T 1D - Insatisfeito: 2T 2D

- Laboratórios, Auditórios, Oficinas, Ateliês e/ou equivalentes:

Satisfeito: 4T 7D Razoavelmente satisfeito: 2T 0D - Insatisfeito: 3T 0D

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

O Setor de Educação realizou um debate sobre os resultados desta avaliação em assembleia aberta com toda a comunidade setorial. As reflexões e sugestões apresentadas por docentes e técnicos foram sistematizadas e apresentadas em reunião do Conselho Setorial.

O Setor de Educação apresenta três sugestões para a CPA. A primeira é em relação ao instrumento avaliativo utilizado em 2021. Trata-se de um questionário muito extenso com muitas questões que pouco dizem respeito aos servidores em geral. Poderiam ter solicitado que cada respondente atentasse apenas às temáticas de seu conhecimento e interesse.

Com o objetivo de tornar o questionário mais objetivo e estimular que todos o respondam integralmente, sugerimos também que os eixos sejam avaliados em momentos distintos de aplicação de forma a avaliar uma quantidade menor de itens a cada rodada. Considera-se que não há necessidade de avaliação anual ou semestral de todos os eixos, principalmente dos aspectos que não sofrem modificações frequentes.

A outra sugestão se refere ao modo de apresentação e divulgação dos dados para as unidades. As tabelas em Excel, mostrando um tratamento bastante rudimentar dos resultados desestimula a análise por parte das unidades. A sugestão é que os dados fossem apresentados em um documento único, organizados de forma que as perguntas fossem seguidas de seus resultados. Se a apresentação dos resultados seguisse o mesmo formato da divulgação da avaliação que os discentes fazem das disciplinas, por exemplo, seria mais amigável e facilitaria o trabalho de organização dos dados para discussão nas unidades.

A última sugestão é que a CPA deveria organizar um formulário com questões, a ser respondido pelas direções dos setores, que subsidiassem a gestão interna das unidades.

O plano de ação que os resultados desta avaliação estimulam a ser criado no setor se refere à:

- Esclarecimento constante junto à comunidade sobre a importância da avaliação institucional para estimular e incentivar maior participação de docentes e técnicos;
- Divulgação dos períodos de avaliação por meio dos mecanismos internos do setor;
- Continuidade das discussões sobre os resultados das avaliações em assembleias setoriais e na reunião do Conselho Setorial;
- Elaboração de um formulário com questões abertas sobre as temáticas mais relacionadas ao setor para entender o porquê das avaliações negativas, a serem discutidas coletivamente em assembleia setorial;
- Acompanhar as decisões sobre a IN65, para implantar o teletrabalho aos técnicos do Setor de Educação que estão em unidades que possam aderir a essa modalidade.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 03 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por ODISSEA BOAVENTURA DE OLIVEIRA VICE DIRETOR SETOR DE EDUCACAO, em 10/02/2022, às 18:28, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4221880 o código CRC 8D0616EC.

---

**Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
DIREÇÃO

Rua Alcides Vieira Arcoverde, 1225, - Bairro Jardim das Américas, Curitiba/PR, CEP 81520-260  
Telefone: - http://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

SEPT - Setor de Educação Profissional e Tecnológica

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Flávia Lucia Bazan Bessalho e Jaime Wojciechowski

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta(s) cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas desta(s) cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Quanto à avaliação dos cursos, a direção entende que no geral, foram muito bem avaliados. A maioria das questões tiveram mais de 70% de avaliações bom/ótimo. Quanto à satisfação pelos serviços prestados pelas unidades a maioria dos quesitos tiveram satisfação acima de 60% com ênfase nas coordenações de curso que tiveram 90% de satisfação e secretaria com 95%. As maiores insatisfações foram com os serviços da Prograd (32%) e Proec (26%). Com relação à utilização do sistema SIGA, a maioria dos quesitos avaliados tem mais de 80% de satisfação.

A direção do setor entende que estes números podem melhorar, mas está satisfeita devido à falta de recursos orçamentários que impedem investimentos em melhorias de infraestrutura e informação. Entendemos que as direções setoriais oferecem os melhores serviços com os recursos escassos disponíveis e que possíveis avaliações negativas não necessariamente refletem má gestão setorializada, mas deve-se analisar a conjuntura institucional como um todo. Como exemplo, alguns serviços podem ser melhorados com a informação dos procedimentos, mas os setores não têm orçamento para aquisição de equipamentos de informática, nem contratação de profissionais de TI qualificados para o desenvolvimento de softwares.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

**Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

As principais ações tomadas pela direção com o objetivo de melhorar a qualidade dos cursos do setor, baseado nos resultados das avaliações e levantamentos próprios foram:

- 1) **AÇÕES DE COMUNICAÇÃO:** A Comunicação do SEPT, atualmente realizada por meio do projeto de Extensão ZiiP, do curso de Comunicação Institucional, produz material diário para redes sociais sobre o Setor e sobre os cursos. Por ocasião da Feira de Cursos e Profissões da UFPR, estruturou material exclusivo para divulgação dos cursos, incluindo sistematização de vídeos no canal do YouTube do Setor. Produziu, ainda, folders digitais para todos os cursos do SEPT, que foram também divulgados em um cronograma nas redes digitais do Setor e disponibilizados para que as coordenações postassem em suas redes e na página da Feira de Cursos. As divulgações nas redes do SEPT foram realizadas também com postagens com artes exclusivas para cada curso
- 2) **AÇÕES DE ACOLHIMENTO:** Várias ações foram realizadas visando o bem-estar dos nossos alunos, com destaque para o Projeto ConVida, que fez ações envolvendo vários alunos do Setor, inclusive com o desenvolvimento do APP ConVida, coordenado por um professor do TADS e programado por dois alunos do curso. Essa ação foi mediada pela direção, em conjunto com a coordenação do ConVida. Também por meio da direção, foram realizadas várias palestras com servidores da SIPAD e PRAE. Ainda, foi oferecida aos Centros Acadêmicos do SEPT a possibilidade de realização de rodas de conversa com os alunos, mediadas por psicólogos da PRAE.
- 3) **QUALIFICAÇÃO:** No quesito da continuidade de qualificação para nossos egressos (não somente nossos, mas também de qualquer outra instituição) foram implantados o Doutorado em BioInfo e novos cursos de especialização: Desenvolvimento Ágil de Software, MBA em Mercado Imobiliário e Inteligência Artificial Aplicada.
- 4) **SISTEMA SECRETARIA ON-LINE:** Para facilitar o acesso dos alunos às demandas na Secretaria, foi desenvolvido e implantado o Sistema Secretaria On-line, eliminando todo o trâmite em papel das solicitações dos alunos e melhorando muito a transparência do processo, já que todas as deliberações feitas ficam registradas para que o aluno tenha acesso. Para os alunos com dificuldade em utilizar remotamente, foi disponibilizado um computador na Secretaria para facilitar o acesso. Além de todas as principais solicitações que o aluno pode fazer na Secretaria, o sistema também controla a entrega das atividades formativas, estágios e TCC.
- 5) **SIGA:** Com a intermediação da direção do Setor, foi possível a participação dos secretários e coordenadores no projeto Piloto para implantação do SIGA na graduação. Assim, quando toda a Universidade estava iniciando no Sistema, os servidores do SEPT já estavam usando-o, tendo, com essa experiência, contribuindo para o aperfeiçoamento deste.
- 6) **SISTEMA DE PORTARIAS DOS SERVIDORES NA PÁGINA DO SEPT:** Sistema com as portarias de todos os servidores que participam de cargos e comissões, fazendo com que ocorra um melhor balanceamento das distribuições dos servidores em comissões e dando, cada vez mais, transparência à administração.
- 7) **SISTEMA DE RESERVA DE SALAS (SALASEPT) -** Sistema responsável pelo agendamento de reuniões e eventos em todos os espaços do SEPT, bem como a grade horária dos cursos com o local/horário das aulas, contribuindo para uma melhora do fluxo de informações para servidores e estudantes e administração dos espaços do Setor.
- 8) **SISTEMA DE AGENDA SEPT -** Centralização em um único local, de todos os eventos agendados no SEPT. Com esse sistema, os servidores e os estudantes podem se informar rapidamente de tudo o que está ocorrendo no Setor, evitando, inclusive, agendamento de reunião e eventos com públicos parecidos em um mesmo dia a horário.
- 9) **REFORMA DO ESPAÇO DE CONVIVÊNCIA:** Foram instalados bancos e mesas à disposição dos alunos, reforma das mesas de tênis de mesa, aquisição, via doação, de novas mesas de tênis de mesa, disponibilização de jogos de tabuleiros e de mesa para utilização durante o intervalo. Com essa ação, os estudantes hoje têm um espaço melhor e mais estruturado para seus momentos de lazer e descanso.
- 10) **NTE:** Criação e implantação do Núcleo de Tecnologia Educacional do SEPT, por meio da criação da Seção de Tecnologia Educacional. Hoje, o NTE do SEPT é referência em toda a UFPR e atua para favorecer a inserção da Educação Híbrida e da EaD por meio de ações que facilitem a produção e a inclusão das TDICs às ações de ensino, pesquisa e extensão privilegiando, dessa forma, a aprendizagem colaborativa, cooperativa e autônoma.

- 11) **CURSOS E CAPACITAÇÕES:** Oferta de vários cursos para os servidores e estudantes do SEPT, como cursos de capacitação para enfrentamento do momento pandêmico e também, mais recentemente, o curso de Planejamento Estratégico para Cursos do SEPT para capacitar coordenadores, docentes, técnicos e estudantes a refletir sobre o próprio curso, fazer o planejamento estratégico deste a fim de orientar suas ações e promover constantes ajustes e reformulações nos PPCs.
- 12) **CANTINA:** Com a impossibilidade de renovação do contrato de prestação de serviço de cantina, visto que as condições físicas do prédio não permitiam nova licitação, foi realizado o trabalho junto ao DELIC para um novo contrato de Máquinas Automáticas e Quiosque a fim de atender os alunos durante os períodos de aulas. Ambos estão com seus contratos vigentes e todos os serviços sendo oferecidos.
- 13) **SUBSTITUIÇÃO DO TELhado DO CENTRO DE CONVIVÊNCIA:** Está sendo realizada a troca gradativa do telhado do Centro de Convivência. A cobertura encontrava-se em péssimo estado de conservação e poderia atrapalhar as atividades a serem desenvolvidas no local.
- 14) **ESTRUTURAÇÃO DE EQUIPAMENTO DE ÁUDIO E VÍDEO NAS SALAS DE AULA:** As salas de aula que já possuíam sistema de sonorização e contam agora com projetores e computadores devidamente alocados em cada sala, trazendo o benefício de melhorias na forma como são apresentadas as informações.
- 15) **SUBSTITUIÇÃO GRADATIVA DO MOBILIÁRIO (MESAS E CADEIRAS):** O projeto de substituição de mobiliário, utilizados pelos alunos e professores, buscando a ergonomia e melhores condições de uso pelos mesmos, está sendo executado. Neste momento temos uma sala modelo (sala A03), que servirá de modelo para novos projetos.
- 16) **LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA NO TÉRREO:** Por meio de um projeto FDA 2020, estamos executando a preparação do Laboratório de Informática no piso Térreo, visando a necessidade de atendimento a alunos com qualquer tipo de mobilidade reduzida. O projeto encontra-se em fase de licitação junto à FUNPAR.
- 17) **LABORATÓRIOS DE INFORMÁTICA:** Aquisição de 24 computadores novos (tipo desktop) visando a melhoria no acervo de máquinas e também 20 notebooks. Também foram adquiridos 20 SSDs de 240GB para substituição no Laboratório de informática 2. Ainda, recebemos mais HD SSD de 120 GB com os quais pretendemos realizar testes de compatibilidade com as máquinas do Laboratório de informática 3. No total, somente nesses laboratórios, foram investidos R\$ 262.132,75.
- 18) **MELHORIA NAS SALAS DOS LABORATÓRIOS DE LÍNGUAS:** Atendendo uma importante demanda dos alunos usuários dos Laboratórios de Línguas, o Setor readequou as salas no bloco C a fim de atender da melhor forma esses usuários. Tal mudança também proporcionou um espaço mais adequado para atendimento do Curso de Pós Graduação em Bioinformática.
- 19) **ILUMINAÇÃO:** Foram realizadas, através do programa de eficiência energética, a substituição de todas as lâmpadas fluorescentes por lâmpadas de LED, trazendo melhor condição de luminosidade em salas de aulas, biblioteca e laboratórios.
- 20) **ESTACIONAMENTO PARA MOTOS:** Adequação do espaço localizado atrás do Anexo bloco A (sala A18 e A19, ao final da rua) exclusivo para usuários que vem com moto.
- 21) **PINTURA:** No final de 2021 e início de 2022 procedeu-se a pintura de vários ambientes dentro do Setor a fim de oferecer salas de aula em melhores condições.
- 22) **CÂMERAS DE SEGURANÇA:** No final do mês de setembro de 2021 foram instaladas câmeras em vários pontos do setor para aumentar a segurança da comunidade SEPT.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 25 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por FLAVIA LUCIA BAZAN BESPALHOK, DIRETOR(A) DO SETOR DE EDUCACAO PROFISSIONAL E TECNOLOGICA, em 25/02/2022, às 22:27, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

---



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4291936 e o código CRC 68D80CC8.

---

---

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**





UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
 COORDENAÇÃO DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA  
 Av. Cel. Francisco Heráclito dos Santos, 100 - Centro Politécnico, - - Bairro Jardim das Américas,  
 Curitiba/PR, CEP 81531-980  
 Telefone: (41) 3361-3223 - h p://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Setor de Tecnologia

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Docente **JAMES ALEXANDRE BARANIUK**, Técnica-Administrativa **DEISE RAMOS** e discente **ANA CAROLINA DE BASTOS LEITE**

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações estas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

A participação da UFPR como um todo foi de 32% dos docentes e servidores, sendo 1504 respondentes de um universo de 4694 docentes e servidores, sendo maior a adesão de respostas entre os servidores. A adesão ao questionário é baixa, há a necessidade de reforçar a importância da participação.

As perguntas do Eixo 1 versavam sobre a modalidade do trabalho remoto, comentando o planejamento, organização e ferramentas de trabalho oferecidas pela universidade, tendo 1081 respondentes no total. Destacou-se nos resultados a classificação como satisfatória (188 respondentes) a adaptação para o ensino e trabalho remoto, como ponto positivo a manutenção ou aumento da produtividade e da qualidade das atividades (169 respondentes) e a oferta adequada de ferramentas (124 respondentes). Como pontos negativos destacou-se o aumento das horas trabalhadas (72 respondentes), a sobrecarga de trabalho (72 respondentes), a falta de suporte com equipamentos (53 respondentes) e o desrespeito ao horário de trabalho (49 respondentes). Ressalta-se também as críticas à não obrigatoriedade para que os estudantes abram as câmeras (39 respondentes). Como sugestão final predomina a opinião de implantar o teletrabalho (101 respondentes) e implantar o trabalho híbrido/rodízio (49 respondentes).

Em resumo ao eixo 1, destaca-se o aumento da produtividade, a crítica à sobrecarga de trabalho e à falta de limite de horário para as atividades e as sugestões para que sejam implantados sistemas de trabalho remoto, híbrido e rodízio.

As perguntas do Eixo 2 abordavam o planejamento e a avaliação, tendo 193 respondentes, o que de início já é um número muito baixo, indicando o desconhecimento das ações de planejamento da universidade. Destaca-se a crítica da falta de envolvimento no planejamento (18 respondentes), a necessidade de publicização do planejamento (15 respondentes) e a necessidade de esmurar a cultura para o uso do sistema de avaliação (13 respondentes).

Em resumo, em relação ao planejamento e à avaliação destaca-se a necessidade de divulgar os planos da universidade e esmurar a participação nas avaliações.

As perguntas do Eixo 3 contemplavam a missão e o plano de desenvolvimento institucional, contando com 136 respondentes. Destaca-se a percepção negativa de que não há a participação da comunidade no PDI (19 respondentes). Em resumo, em relação ao eixo 3 predominam fortemente as críticas negativas e a adesão às respostas foi muito baixa.

As perguntas do Eixo 4 abordavam o Ensino da Graduação, a Pesquisa Científica e Tecnológica, a Extensão, a Cultura, a Pós Graduação Stricto Sensu, a Pós-Graduação Lato Sensu e a Especialização, tendo 779 respondentes. Os dados não foram tabulados, ficando a sugestão de estruturar as informações para melhorar a percepção e interpretação dos resultados. Verifica-se como elogios a importância das atividades. No entanto, predominam as críticas relacionadas ao excesso de burocracia, a necessidade de investimentos e pedidos para que sejam reformulados os encaminhamentos dos processos. Também predomina a crítica de uma maior divulgação dos trabalhos em execução, bem como ampliação dos diversos programas e projetos.

O Eixo 5 apresenta as questões com escalas e opções de respostas, resultando em gráficos, valores em escalas e indicadores quanto aos diversos, contando com 1407 respondentes. Pela quantidade de respostas mostra a preferência da comunidade para questões objetivas, em que só seja necessário realizar a escolha de uma resposta. Destaca-se a predominância de satisfação (Muito Satisfeito, Satisfeito, Razoavelmente Satisfeito) para as diversas unidades da Universidade. Somente identificamos maiores críticas para a SUINFRA, relacionadas à necessidade de melhorar a gestão ambiental.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### **Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

A autoavaliação aplicada aos servidores da UFPR contemplou o período de ensino e atendimento remoto, destacando-se que nas questões objetivas predominou a satisfação nas diversas unidades da Universidade, podendo indicar a satisfação em relação aos serviços que estão sendo apresentados. Nas questões descritivas predominam críticas a situações que podem ser contornadas mediante: (1) a melhoria da comunicação interna da universidade; (2) a redução na burocracia de diversos processos; (3) o aumento da participação de docentes e discentes nas atividades de planejamento; e (4) aumento do diálogo para a alocação de recursos.

Com base nos resultados obtidos, propõe-se a realização das seguintes ações:

1. Há a necessidade de reforçar junto aos docentes a importância de participarem da autoavaliação, somente 23% dos docentes responderam a pesquisa. Serão realizadas ações para aumentar a adesão no preenchimento da pesquisa de autoavaliação institucional. Na próxima edição será reforçada a divulgação utilizando-se dos *emails* e redes sociais como o *Whatsapp*;

2. Melhorar a divulgação das diversas ações em andamento relacionadas às diversas pró-reitorias, como editais de bolsas e de monitorias. A inserção de agendas nos sites dos diversos departamentos auxiliará na organização das informações que chegam aos docentes e servidores;
3. Realizar ações orientativas aos servidores, docentes e chefias para que evitem a utilização das redes sociais (como o *Whatsapp*) fora do horário comercial. As redes sociais possuem alcance rápido mas, pela pesquisa, acabam expandindo o horário de atividades, sendo recomendado para uso em situações que efetivamente necessitem uma ação rápida. Será dada preferência para o uso do *email* nas atividades do dia a dia. Será preparado roteiro orientativo para o uso das redes de comunicação entre docentes e servidores;
4. Promover a redução de processos burocráticos com a maior utilização dos sistemas SIGA e SEI;
5. Estabelecer ações para a gestão ambiental e sustentabilidade, uma vez que é um dos itens que apresentou menor desempenho nas avaliações.

A comissão sugere a montagem de equipes para a realização de plano de ações que envolvam a gestão ambiental e sustentabilidade, como **Comissão de Sustentabilidade** e **Comissão Interna de Conservação de Energia**, ações para a automação e automação de processos como a implantação de **Comissão de Melhoria de Processos** e aprimorar a comunicação junto aos servidores e docentes pela implantação de um **Comissão de Comunicação** vinculado à SUCOM.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 24 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por DEISE RAMOS ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO, em 25/02/2022, às 09:20, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por JAMES ALEXANDRE BARANIUK COORDENADOR DO CURSO DE ENGENHARIA ELETRICA, em 25/02/2022, às 09:27, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4290656 e o código CRC DFE1CBCC.

Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO, ENSINO E CIÊNCIAS  
Rua Pioneiro, 2153, - Bairro Jardim Dallas, Palo na/PR, CEP 85950-000  
Telefone: (44)3211-8500 - h p://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Setor Palo na

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

#### Docente:

Robson Simplicio de Sousa (Titular)

Patricia da Costa Zonetti (Suplente)

#### Técnico-Administrativo:

Daniele Regina Giehl Kestring (Titular)

Elias Naor Schlosser (Suplente)

#### Discente:

Erika da Silva Bottini (Titular)

Claudia de Paula Santos (Suplente)

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta(s) cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a

unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

#### Eixo 1

##### Pontos Positivos:

- Ambiente de trabalho/relações melhoraram
- Apoio da universidade/chefia/equipe
- Disponibilização de equipamentos e mobiliários institucionais
- Facilidade/aumento no número de cursos, seminários e outros de forma remota;
- Ferramentas/sistemas/plataformas oferecidas foram adequadas
- Flexibilidade nos horários/locais para desempenhar as atividades
- Manutenção/aumento/otimização da produtividade e/ou da qualidade do serviço/atendimento
- Oferta de capacitação para uso de novas tecnologias
- Reuniões mais facilitadas e efetivas
- Ótima qualidade da plataforma minha biblioteca
- Ótima qualidade da plataforma siga
- Ótima qualidade da plataforma ufpr virtual

##### Pontos negativos

- Ansiedade/desconcentração/dificuldade pela não separação entre trabalho e vida pessoal/outros motivos
- Atividades didáticas prejudicadas/qualidade regular ou comprometida
- Aumento das horas trabalhadas fora do expediente, fins de semana e férias
- Aumento dos gastos pessoais com tecnologia, mobiliários e outros
- Demora na publicação de normativas acadêmicas e administrativas
- Desigualdade na divisão do trabalho entre os membros da equipe
- Impacto negativo na imagem da universidade perante a sociedade
- Prazos curtos para cumprir demandas/participar de reuniões
- Quantidade excessiva de reuniões

#### *Eixos 2 e 3 Questões objetivas*

De modo geral, as questões objetivas atingiram um bom resultado, com a maioria de respostas na categoria bom, entretanto muitos técnicos e docentes responderam com não sei a muitas perguntas e ainda com regular e ruim para outros pontos, como indicado acima, sendo necessária uma maior atenção para estes pontos a fim de melhorar o desempenho da universidade para com todas as esferas.

#### *Eixo 2 e 3 questões abertas*

#### Eixo 2

“Modernização de processos. Integração entre sistemas de informação e modernização dos relatórios gerenciais.”

- “Na UFPR existe uma clara diferença de condições de trabalho, para pior, nos campi do interior. Ações como Integra e Spin são válidas, mas devido a falta de autonomia ou poder decisório final, ficam mais no processo de retórica do que de ações concretas.

A uma precarização absurda nos campi do interior quanto ao trabalho docente, que estão tendo de assumir várias atividades administrativas que deveriam ser executadas por técnicos.

- Os relatórios de avaliação deveriam ano a ano mostrar quais ações efetivas, executadas e dos problemas apontados foram resolvidos total ou parcialmente pela administração da UFPR.

- A maioria dos respondentes são docentes e encontram-se desapontados com a avaliação, uma vez que informam que sempre há a pesquisa, mas nunca resulta em melhorias. Não há informações suficientes, com questões mal estruturadas, demora na divulgação do resultado da pesquisa e o não alcance dos problemas reais da instituição.

### Eixo 3

Todas as atividades relacionadas ao funcionamento da universidade dependem, em sua grande maioria, da participação dos docentes em muitas de comissões, dificultando o cumprimento de todas as metas previstas do PDI. Falta de alinhamento entre a cultura organizacional da UFPR e a realidade dos campi fora de sede.

### Eixo 4

#### Objetivas:

De forma geral, a maior abrangência foi vinda de técnicos, não possuímos avaliações de nem 50% dos docentes;

- É importante observar que tanto docentes quanto técnicos apontam uma boa concordância entre o currículo e a organização pedagógica, tanto em questões de matérias, aulas práticas, utilização de tecnologias;

Ponto importante: notória a necessidade de aprimoramento-urgência em políticas que visam reduzir a evasão dos cursos;

Tanto técnicos quanto professores deixaram explícito a urgência de políticas e ações para egressos que visem acompanhar a atualização do currículo conforme necessidade do mercado.

### Eixo 4

#### Abertas:

Falta de divulgação de editais, tanto relacionados a pesquisas quanto à extensão;

A falta de comunicação é bastante apontada tanto por professores quanto por técnicos;

Equipe de IC foi bastante elogiada;

- Mesmo com a pandemia houve um avanço nas tecnologias de ensino, e sugestivamente indicam a utilização de aulas híbridas, onde o aluno pode assistir as aulas disponibilizadas com antecedência e estar indo a sala de aulas presenciais para tirar dúvidas, isso faria com que a repetição de aulas teóricas diminuíssem.

### Eixo 5

Pouca adesão a pesquisa da CPA. Somente 7,18% responderam.

- Maioria mostrou-se satisfeita (75-95%) sobre os serviços de Direção, Financeiro e Almoxarifado; Serviços da Seção de Apoio à Pós Graduação; Seção de Apoio aos Departamentos; Unidade de Apoio Acadêmico; Avaliação do Hospital Veterinário.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

**AÇÕES PLANEJADAS E EM ANDAMENTO:**

- Dar continuidade às ações da Comissão de Gestão Ambiental do Setor Palotina da Universidade Federal do Paraná, a qual foi estabelecida pela Portaria nº 1095/2021-SP, de 06 de abril de 2021. Esta é composta por docentes, servidores técnicos e discentes com o intuito de debater os desafios e as potencialidades da gestão de resíduos no Setor. A comissão em 2021 elaborou e aplicou cinco formulários para toda comunidade acadêmica do Setor Palotina com o objetivo de fazer um levantamento a respeito dos resíduos do Setor. Os dados levantados foram apresentados em reunião do conselho setorial assim como os encaminhamentos futuros, dentre os quais, destaca-se como mais importante a efetivação de um contrato ou acordo com empresa para elaboração do Plano de Gerenciamento de Resíduos por profissionais habilitados segundo as normativas federais e estaduais.

Dar continuidade ao Grupos de Trabalhos (GT) criados em 2021 à saber espera-se:

GT1- Divulgação do Setor – Metas: Solicitar Profissional da comunicação institucional para atuar junto ao Setor Palotina; Garantir o custeio de campanhas de tráfego pago e páginas de captura de leads durante o período de inscrições do vestibular; Servidor de hospedagem na nuvem para aplicações (front-end e back-end); Garantir o custeio de campanhas de divulgação permanente (incluindo-se a impressão e instalação de outdoor, criação e impressão de folders, livretos e outros); Melhorar a identificação visual das dependências do Setor; Estimular a produção de conteúdo digital por servidores e alunos.

GT2 – Divulgação com o público-alvo - Metas: 1- Identificar quais projetos/atividades são feitas nas escolas (quais escolas/o que e como é feito...); 2- Articular reunião com os diretores das escolas/colégios para sensibilização do acesso (projetos e divulgação do vestibular); 3- Divulgação do vestibular/SISU diretamente nas escolas/colégios. 4- Elaborar projeto com visita nos municípios/atividades integradas

GT3- Parceria com setor Público e Privado – Relacionar e Avaliar as parcerias já existentes entre a UFPR Setor Palotina e outras instituições públicas e privadas, assim como estudar novas parcerias; Buscar formas de melhorar inserção do graduado no mercado de trabalho.

GT4- Divulgação científica do Setor – Ampliar a divulgação dos grupos de pesquisa do Setor por meio de postagens em redes sociais e publicações em jornais regionais.

GT5 – Estratégias para minimizar evasão- Ampliação do atendimento da biblioteca; Ampliação do acesso aos laboratórios didáticos de informática;- Criação/ampliação de espaços com computadores, além dos laboratórios didáticos, ex. Biblioteca; Transporte para os estudantes; Banco de ofertas de trabalho e cadastro de interessados; Ampliação do atendimento psicossocial aos estudantes.

GT6- Investigação sobre a proposição de novos cursos, bem como sobre a inserção no EaD no currículo.

**SUGESTÕES:**

Ações para minimizar os problemas com ar condicionado no Setor;

Aproximar-se mais da Sucom para aprimorar uma identidade visual adequada para o Setor, suas unidades e para a divulgação das parcerias da UFPR com setor Público e Privado

Continuar usando as mesmas ferramentas (Teams e outras)/adotar site web/integrar siga e sei;

Estabelecer indicadores de produtividade

Fazer coincidir os calendários de graduação e pós-graduação

Gerar e-mail institucional para aluno no ato da matrícula

fortalecer a identidade da ufpr dentro e fora da sede/missão para cada regional/descentralizar a gestão

Buscar maior engajamento com empresas e escolas.

- 

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os

resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

**87**

Palotina, 04 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por ROBSON SIMPLICIO DE SOUSA PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em 23/02/2022, às 14:35, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por PATRICIA DA COSTA ZONETTI PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em 23/02/2022, às 14:36, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por DANIELE REGINA GIEHL KESTRING TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS, em 23/02/2022, às 15:24, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por ELIAS NAOR SCHLOSSER, ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO, em 23/02/2022, às 15:33, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por ÉRIKA DA SILVA BOTTINI, Usuário Externo, em 24/02/2022, às 08:10, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4228041 e o código CRC B48BE1BD.

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**





UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
BIBLIOTECA CENTRAL

Rua General Carneiro, 370/380, - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-150  
Telefone: (41) 3360-5282 - http://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Sistema de Bibliotecas - SiBi

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

Denis Uezu (Diretor do Sistema de Bibliotecas - SiBi)

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações estas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Em relação ao eixo 1, os servidores do SiBi que responderam (49 no total) apontaram tanto os aspectos positivos (aumento de produtividade, ganho de qualidade de vida, adoção de boas ferramentas de trabalho por parte da UFPR, redução de custos para a universidade) quanto aspectos negativos (demandas fora do horário de trabalho, falta de orientação, falta de condições adequadas de trabalho em casa – internet, equipamentos, mobiliário). Foram apontadas sugestões, destacando-se a adoção de regime híbrido e do teletrabalho, considerando o resultado satisfatório no período pandêmico. De maneira geral, os apontamentos levantados pelos servidores do SiBi seguiram as tendências das respostas de todos os respondentes da UFPR. O ponto positivo não levantado por outras unidades refere-se à inclusão nas instâncias de discussão e deliberação de unidades localizadas fora de Curitiba, considerando-se a adoção de plataformas virtuais de reuniões.

No eixo 2, tivemos entre 3% e 30% de respostas que exigem urgência na resolução (avaliação ruim), 11% a 30% que exigem atenção (não sabiam responder) e, de 58% a 71% de respostas que indicam manutenção (avaliação boa e excelente). Infere-se que o eixo, por se tratar de conhecimento sobre planejamento e avaliação, pode ter um desempenho melhor ao se publicizar mais as ferramentas de planejamento e avaliação adotadas pela UFPR e pelo SiBi.

Sobre o eixo 3, referente à Missão da UFPR e o seu Plano de Desenvolvimento Institucional, as repostas obtidas foram de 0% a 4% como ruins e indicando urgência na averiguação, 8 a 23% com indicação de atenção (não sabiam responder) e 54% a 86% de respostas boas e excelentes. Assim, inferimos que os servidores do SiBi conseguem perceber as relações do PDI com as ações institucionais e a Missão da UFPR, junto à comunidade interna e externa. Há melhorias sugeridas, como a maior publicização da Missão da UFPR e maior inserção da universidade nas camadas mais populares, mas há reconhecimento nos atendimentos de saúde, eventos culturais e projetos sociais.

Já no eixo 4, por se tratar de atividade que tangenciam o cotidiano dos servidores do SiBi, sem aprofundamento a não ser em casos muito específicos, houve um baixo percentual de respostas (entre 0% a 15%), das quais, no geral, as que apontam urgência no trato não ultrapassaram duas respostas e as que exigem atenção (não souberam responder) não ultrapassaram 3. Das questões que ultrapassaram estes números, destacamos as que se referem a editais anuais de apoio à pesquisa destinados aos técnicos. Adicionalmente, as questões sobre às atividades artístico-culturais tiveram índices entre 46% a 54% como consideradas boas ou excelentes mas, também, entre 37% e 39% com atenção requerida (não souberam responder), indicando desconhecimento ou não interesse por essas atividades.

O eixo 5 é considerado de extrema importância para o SiBi, já que traz dados sobre a percepção de qualidade dos atendimentos nas nossas diversas unidades. Ainda que dentre os respondentes, somente 26% (370 servidores entre técnicos e docentes) tenham utilizado os serviços do SiBi, temos percentuais altos de satisfação, variando de 90% a 100% entre os técnicos e de 75% e 95% entre docentes. Busca-se a excelência em nossos atendimentos e estes números apontam um ótimo alcance mas, ao mesmo tempo, indica que ainda há espaço para aperfeiçoamentos e melhorias.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### **Ações previstas com base nos resultados:**

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

As ações previstas no Plano Diretor do SiBi (PD) englobam principalmente os resultados apresentados para os eixos 1, 2 e 5. A construção deste Plano foi feita de forma colaborativa, composta por uma equipe que envolvia diversas unidades, sendo amplamente discutida com os servidores do SiBi e recebendo contribuições em todas as etapas. Assim, era esperado que as ações de melhoria indicadas nesta autoavaliação estivessem presentes em nosso PD.

Os resultados do eixo 1 apontam melhorias que podem ser implementadas a partir da revisão e aperfeiçoamento de práticas gerenciais e espera-se que possam ocorrer com a adoção de gestão por processos, atualmente em fase de implementação no SiBi. Já em relação às condições de trabalho, existem no PD diversas ações voltadas à promoção da saúde integral e qualidade de vida dos servidores e melhoria de condições ambientais que influenciam no bem estar de servidores e usuários dos produtos e serviços ofertados pelas bibliotecas, como a adequação ergonômica de mobiliário e instalação de equipamentos para melhor ventilação, climatização, luminosidade entre outros.

Em relação ao eixo 2, a publicização de ferramentas de planejamento e avaliação adotadas pela UFPR e pelo SiBi, consideradas essenciais para melhoria dos índices deste eixo, encontram-se no planejamento estratégico da unidade. Há diversas ações para melhoria dos canais de comunicação e das redes de relacionamento institucional, internas e externas, para promoção da educação continuada dos servidores e implementação de mecanismos de melhoria da gestão orçamentária, destacando-se a reativação do Programa de Gestão do Conhecimento. Os comentários e sugestões apontam justamente para essas ações.

No eixo 5, a busca por melhorias no atendimento ao usuário está presente em nossos instrumentos de gestão, incluindo ações de ampliação da acessibilidade física e informacional, aumento na quantidade de usuários, ampliação e aprimoramento de serviços de referência/informação e modernização de processos de atendimento, além de outras que visam a ampliação de nossos acervos físico e digital, bem como facilitar o acesso a eles. Além destas ações, destaca-se a implementação da Seção de Apoio ao Atendimento ao Usuário, na Biblioteca Central. Assim, é notório que o SiBi busca cada vez mais a excelência no atendimento à comunidade interna e externa da UFPR.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma transparente, indicando nossos

sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

90

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 24 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por DENIS UEZUDIRETOR(A) DA BIBLIOTECA CENTRAL - BC, em 25/02/2022, às 19:37, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4289136 e o código CRC 6B8007F1.

**Universidade Federal do Paraná**  
**Comissão Própria de Avaliação**  
**Secretaria Executiva de Avaliação Institucional**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SUPERINTENDÊNCIA DE PARCERIAS E INOVAÇÃO  
Rua XV de Novembro, 1299, - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-000  
Telefone: (41) 3360-5000 - http://www.ufpr.br/

## ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL APLICADA AOS SERVIDORES UFPR

### Nome da unidade (Pró-Reitoria, Setor, Superintendência ou equivalente):

Superintendência de Parcerias e Inovação

Atenção! Desejável no máximo 100 caracteres

### Responsáveis pela análise:

Sugere-se que a análise seja realizada por um grupo de trabalho ou uma comissão que contemple os diversos segmentos da unidade (docentes e técnicos), incluindo no processo o Representante ou a Comissão Local da CPA. Os resultados tabelados e as respectivas análises da unidade devem ser amplamente divulgados e discutidos internamente nas diversas instâncias colegiadas.

- Helton José Alves (Superintendente da SPIN);  
- José Sikora Neto (Diretor de Prospecção e Por Ólio da SPIN);  
- Simone Marin Israel (Diretora da Agência de Parcerias da SPIN);  
- Leonardo Fadel Cury (Diretor da Agência de Inovação da SPIN);  
- Pedro Henrique Gonzalez de Cademartori.

Atenção! Desejável no máximo 1.500 caracteres

### Análise dos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir uma breve análise sobre as informações desta cas, podendo incluir a evolução histórica. Ex.: em qual faixa ficou o maior percentual de respostas (Excelente/Bom/Regular/Ruim/Péssimo), qual o percentual de Excelente e de Péssimo, quantos responderam Não sei/Não se aplica. Também pode incluir uma avaliação setorializada (coordenadoria, seção ou equivalente com maior e menor nota média) ou por categoria de respondente (técnico e docente). Sugere-se destacar pontos-chaves, não sendo necessário apresentar a análise completa, mas uma síntese das impressões acerca dos resultados. Com relação à análise das respostas das perguntas abertas, poderão ser resumidos os comentários mais recorrentes e as sugestões ou opiniões que a unidade julgar importante destacar. Caso a unidade deseje e tenha condições, poderá desenvolver outras medidas estas cas que não foram contempladas pela CPA, considerando que as tabelas com as respostas foram inteiramente disponibilizadas juntamente com as informações sobre as quais a CPA demanda a análise.

Em atenção à Pesquisa de Autoavaliação Institucional 2021 realizada pela Comissão Própria de Avaliação, a Superintendência de Parcerias e Inovação - SPIn procedeu com uma análise pelos seus servidores e destaca os seguintes pontos:

- Os servidores avaliaram positivamente o trabalho remoto, reforçando o impacto na qualidade de vida, evitando o desperdício de tempo no deslocamento ao trabalho, na manutenção da produtividade e na economia para o servidor e para a Universidade. Também foi avaliado que os sistemas institucionais, como SEI, e-mail e TEAMS, conseguem atender servidores recomendando a adoção do teletrabalho com eventual fornecimento de computadores pela Universidade.
- Com relação ao Planejamento e à Avaliação, os servidores apontaram, em sua maioria, que não observam a inserção dos resultados da autoavaliação em ações de melhoria para que parte dos servidores não compreendem as Políticas de Avaliação Institucional (Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior - SINAES) e a relação da autoavaliação e a administração.
- Já com relação à missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional, foi avaliado que o PDI possui uma boa articulação com a Missão e Valores da UFPR, mas que é necessário corrigir pontos e métricas e melhorar a relação do planejamento estratégico da unidade com o PDI.
- O atendimento da SPIn aos técnicos administrativos e docentes da Universidade é considerado bom pela grande maioria dos técnicos administrativos (81%) e docentes (72%). Um em cada cinco docentes (20%) avaliaram com insatisfação o atendimento oferecido.

Cabe destacar que a SPIn foi criada apenas em Maio/2021, pela Resolução nº 02/21 - COPLAD e teve seu funcionamento efetivo apenas em Junho, com a integração de duas unidades da Universidade, mas ligadas a instâncias distintas, além da criação de outras duas unidades, o que impacta na análise da autoavaliação, em especial na avaliação evoluída da pesquisa de autoavaliação no planejamento da unidade.

Atenção! Desejável no máximo 12.000 caracteres

### Ações previstas com base nos resultados:

Neste espaço, a unidade deverá redigir as ações que foram tomadas ou planejadas frente à análise dos resultados da pesquisa, podendo também informar ações que foram tomadas com base em observações ou levantamentos próprios, que indiretamente são percebidas também pelos processos de autoavaliação ou avaliação externa. Ex.: manutenção, alteração ou criação de programas para melhorar os serviços, alteração de procedimentos, melhoria na visibilidade, montagem de equipes para planos de ações, proposta de resoluções, aplicação de nova pesquisa mais direcionada, melhoria nos meios de comunicação, busca de opções, etc.

Em decorrência dos apontamentos apresentados no questionário de autoavaliação, a SPIn pretende adotar as seguintes ações:

- Quando normatizado pela Universidade, verificar junto a equipe a possibilidade de adoção do teletrabalho de acordo com os parâmetros estabelecidos.
- Divulgar e discutir, internamente, as metas do PDI vigente e aquelas propostas para o novo PDI que impactam as atividades da Superintendência, em especial a Inovação, e, se necessário, incluir novas metas.
- Discutir, junto com a equipe, o planejamento das atividades da unidade de acordo com o resultado da autoavaliação e do Plano de Desenvolvimento Institucional vigente e o próprio plano.
- Para aprimorar o atendimento das unidades da SPIn, está sendo desenvolvida uma plataforma de atendimento à Inovação, em especial a Propriedade Intelectual, que deverá ser integrada à SPIn, de modo a facilitar o relacionamento com os docentes e técnicos administrativos. Cabe destacar também que, no organograma proposto e aprovado para criação da SPIn, foi designado o Coordenador de Projetos vinculada a Agência de Parcerias, de modo a auxiliar o coordenador de projetos com a abertura e tramitação de projetos no âmbito da UFPR.

Atenção! Desejável no máximo 10.000 caracteres

Salienta-se a importância do retorno da unidade acerca dos resultados das pesquisas de Autoavaliação para que possamos prestar as informações aos órgãos de controle, fomentar o planejamento estratégico institucional e manter informada a nossa comunidade acadêmica sobre nossas atividades e serviços, de forma

transparente, indicando nossos sucessos e pontos que precisamos melhorar. Portanto, a indicação de ações é de suma importância. Além disso, os resultados da Autoavaliação são as principais fontes de informação para os Avaliadores Externos.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) e a Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (SEAI) agradecem e permanecem à disposição para esclarecimentos e orientações.

Curitiba, 23 de fevereiro de 2022



Documento assinado eletronicamente por HELTON JOSE ALVES, SUPERINTENDENTE DE PARCERIAS E INOVACAO - SPIN, em 24/02/2022, às 00:00, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4286532 e o código CRC 4E43708A.

Universidade Federal do Paraná  
Comissão Própria de Avaliação  
Secretaria Executiva de Avaliação Institucional

# ANEXOS

**ANÁLISES RECEBIDAS APÓS 28/03/2022 (DATA DO FECHAMENTO DO  
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2021):**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Dr. Faivre 405, - - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-240

Telefone: 3360-5000 - <http://www.ufpr.br/>  
Despacho nº 318/2022/UFPR/R/PRA

Processo nº 23075.070729/2021-16

À CPA,

Em análise dos resultados da pesquisa de Autoavaliação Institucional 2021, nota-se que a maior parte dos servidores (70%) afirmou participar efetivamente da elaboração do planejamento interno, sendo que 49% afirmam ainda considerar os resultados da Autoavaliação. A maior parte dos servidores afirma observar a atenção e a inserção dos resultados da Autoavaliação em ações de melhoria, bem como considera boa ou excelente a implementação de ações efetivas de melhorias na instituição, por parte da sua unidade, em face dos resultados das pesquisas de Avaliação Institucional.

Quanto ao PDI, são positivos os resultados quanto envolvimento de diferente atores em sua elaboração, o envolvimento da unidade no alcance dos objetivos e metas do PDI, a articulação do PDI com o planejamento estratégico interno, normas, missão e valores da UFPR, bem como a articulação desta com a realidade local e regional e reconhecimento externo da instituição.

Com relação aos serviços prestados especificamente pela PRA, nota-se que houve 85% de satisfação com os serviços do gabinete da Pró-Reitoria e suas assessorias, 90% com os serviços da CENTRAN, 70% com os serviços da AGTIC, 85% com os serviços da CLOG, 83% com os serviços da CLIC e 83% com os serviços do RU.

Nota-se, desta forma, que há em geral elevado grau de satisfação com as unidades da PRA, havendo maior potencial de evolução na AGTIC. Neste sentido, a Pró-Reitoria de Administração já vem trabalhando na melhoria dos serviços, aprimorando o planejamento da unidade e fortalecendo a sua equipe, no intuito de obter melhores resultados para a comunidade universitária.

Para o ano de 2022, a Pró-Reitoria de Administração assumiu protagonismo na coordenação e apoio à retomada das atividades presenciais. Entre projetos específicos de unidades da PRA, tem destaque a implantação de marmitas no RU, o que fomenta o retorno seguro às atividades presenciais.



Documento assinado eletronicamente por MARCO ANTONIO RIBAS CAVALIERI PRÓ-REITOR ADMINISTRACAO, em 28/03/2022, às 16:56, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



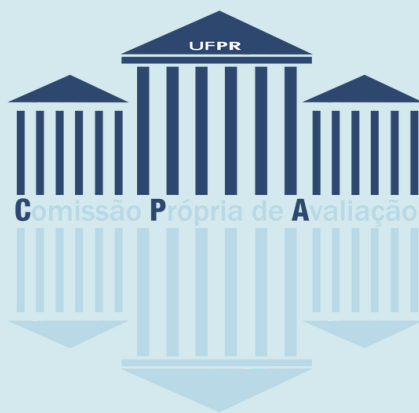
A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador 4370658 e o código CRC EE3C4771.

---

**Referência:** Processo nº 23075.070729/2021-16

SEI nº 4370658





ANÁLISES SETORIAIS 2021

//

MARÇO DE 2022