

CENTRO UNIVERSITÁRIO CENECISTA DE OSÓRIO

UNICNEC OSÓRIO

RELATÓRIO INSTITUCIONAL

2017

Osório

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F143r Centro Universitário Cenecista de Osório. Comissão Própria de
Avaliação
Relatório Institucional 2015. / Coordenador Cristiano Goergen
Pörtner. – Osório, 2018.
150 p.; 21 x 30 cm.

90610-280 – Porto Alegre, RS

CAMPANHA NACIONAL DE ESCOLAS DA COMUNIDADE - CNEC

CENTRO UNIVERSITÁRIO CENECISTA – UNICNEC OSÓRIO

Reitor: Júlio César Lindemann

EQUIPE RESPONSÁVEL PELO RELATÓRIO INSTITUCIONAL

Cristiano Goergen Pörtner (coordenador)

Deise do Amaral Tyska

Igor Velho de Souza

Karina Gomes da Conceição

Lucas Innocente Teixeira

Luizele Almeida

Paula Fogaça Marques

Tatiana Brum Chollet

Jorge Teixeira

Vitória Dewes

Maria Denise Besouchet

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Plano de trabalho	8
1.2 Ações desenvolvidas em 2016	10
2 METODOLOGIA	13
2.1 Instrumentos utilizados para coleta de dados	16
3 DESENVOLVIMENTO	19
3.1 Planejamento e Avaliação Institucional	19
3.2 Desenvolvimento Institucional	22
3.2.1 Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional	22
3.2.2 Responsabilidade Social	33
3.3 Políticas Acadêmicas	36
3.3.1 Ensino	40
3.3.2 Pesquisa	41
3.3.3 Pós-Graduação	44
3.3.5 Comunicação Interna, Processos de Trabalho	45
3.3.6 Políticas de atendimento ao estudante	46
3.3.7 Egressos	49
3.4.1 Gestão de pessoal	50
3.5 Infraestrutura	61
4 ANÁLISE DE DADOS	65
4.1 Avaliação Institucional 2016	65
4.1.1 Avaliação da modalidade “semipresencial” i.e. a distância nos cursos presenciais	65
4.1.2 Avaliação da infraestrutura	Erro! Indicador não definido.
4.1.3 Responsabilidade social	Erro! Indicador não definido.
4.1.4 Comunicação com a sociedade	Erro! Indicador não definido.
4.1.5 Perfil do Ingressante 2017/1	Erro! Indicador não definido.
4.1.6 Avaliação docente 2016	Erro! Indicador não definido.
4.1.7 Acompanhamento do ENADE 2016	Erro! Indicador não definido.

4.1.8 Divulgação da CPA	Erro! Indicador não definido.
5 AÇÕES COM BASE NA ANÁLISE DE DADOS	99
5.1 Monitoramento das ações propostas em 2016	99
5.2 Ações propostas para monitoramento em 2017	106
5.3 Avaliações prioritárias no ano de 2017	108
6. Considerações finais	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

Nome da Instituição: Centro Universitário Cenecista de Osório UNICNEC
Código da IES: 0626
Caracterização da IES: Instituição privada sem fins lucrativos/filantrópica
Estado: Rio Grande do Sul
Município: Osório
Relatório Integral: Ciclo avaliativo 2015-2018.
Ano base: 2017
Ato de designação da Comissão: Portaria nº 01-B/2011, alterada pela Portaria nº 05-C/2011, Portaria nº 05/2012, Portaria nº 09-A/2012, Portaria nº 12/2012, Portaria nº 02-A/2013, Portaria nº 04/2013, Portaria nº 08/A/2013, Portaria nº 013-C/2013, Portaria nº 6/2014, Portaria nº 23/2014, Portaria nº 26/2014. Portaria nº 32- A/2014, Portaria nº 32-C/2014, Portaria nº 15/2015, Portaria nº 20/2015, Portaria nº 20- A/2015, Portaria nº 24/2015, Portaria nº 12/2016, Portaria nº 12/2016, Portaria nº 16/2016, Portaria nº 23/2016, Portaria nº 40/2016, Portaria nº 45/2016.

Composição da Comissão Própria de Avaliação em 2017:

Membros	Segmento	Mandato
Cristiano Goergen Portner	Coordenador	Julho de 2018
Igor Velho de Souza	Docente	Abril de 2019
Deise do Amaral Tyska	Tutor	Junho de 2019
Paula Fogaça Marques	Tutor	Junho de 2019
Vitoria Dewes	Discente	Novembro de 2019
Karina Gomes da Conceição	Técnico- Administrativo	Novembro de 2017
Lucas Innocente Teixeira	Técnico- Administrativo	Agosto de 2017

Luizele Almeida	Técnico- Administrativo	Maio de 2019
Tatiana Brum Chollet	Sociedade Civil	Julho de 2017
Jorge Teixeira	Sociedade Civil	Novembro de 2019
Maria Denise Besouchet	Discente	Agosto de 2019

Conforme regimento, o período de mandato da CPA é de três anos e o do coordenador de um ciclo avaliativo, podendo ser renovado por um período igual.

Os membros da CPA são indicados pela Comissão vigente e eleitos por seus pares, de acordo com o seu Regimento Interno, no qual também estão definidas as suas atribuições.

A IES coloca à disposição da CPA uma sala de reuniões e o e-mail 1905.cpa@cneec.br.

Todas as reuniões são registradas mediante a produção de atas que procuram descrever as atividades realizadas e os encaminhamentos, a partir das discussões promovidas pela Comissão.

1.1 Plano de trabalho

Este relatório documenta informações abrangentes sobre o ciclo avaliativo 2015-2018 pela Comissão Própria de Avaliação – CPA, junto ao Centro Universitário de Osório – UNICNEC, mantida pela Campanha Nacional de Escolas da Comunidade - CNEC.

A CPA/UNICNEC institui como objetivo atuar num processo contínuo de avaliação e aperfeiçoamento, na contribuição ao planejamento da gestão universitária. Para alcançá-lo, assume as atribuições de coordenar e articular o seu processo interno de avaliação como previsto no PDI (2015-2019), disponibilizar informações, realizar a autoavaliação e organizar o plano geral de trabalho em caráter anual, priorizando as ações de curto e longo prazo. Dessa forma, num processo permanente de discussão sobre o funcionamento da instituição, a CPA, cada vez mais, vem se empenhando na busca de soluções para a melhoria dos índices de qualidade da IES.

O funcionamento da CPA implica a participação, de todos os segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil organizada para planejamento, coordenação e sistematização de ações que forem analisadas como necessárias a partir da participação da comunidade acadêmica em resposta aos instrumentos avaliativos.

Para realizar seu trabalho, a CPA está atenta às seguintes modalidades avaliativas:

- Acompanhamento das ações desenvolvidas a partir da avaliação interna elaborada pela própria CPA.
- Estudo e acompanhamento dos relatórios de avaliação institucional e dos cursos de graduação - avaliação externa - realizada por comissões designadas pelo INEP.
- Resultado das avaliações de desempenho dos estudantes (ENADE).

Considerando que o SINAES prevê a articulação entre a avaliação da IES (interna e externa), a avaliação dos cursos de graduação e a avaliação dos estudantes (ENADE), a CPA utiliza como fonte de dados os relatórios enviados pelo INEP, com dados referentes à avaliação externa da IES, à avaliação dos cursos de graduação e aos resultados no ENADE. Os dados presentes nos relatórios de avaliação externa são comparados aos dados de instrumentos de avaliação propostos pela CPA, para contextualização e posterior encaminhamento de sugestões de ações para implementação de melhorias em relação às

fragilidades apontadas.

A exposição desse processo enfatiza o desenvolvimento das etapas de preparação do desenvolvimento propriamente dito e a consolidação do projeto de avaliação 2015-2018.

Objetivo Geral da CPA

Implantar um processo de avaliação institucional, construído com a participação de todos os segmentos acadêmicos, que subsidie a gestão administrativa a consolidar o processo de avaliação como prática permanente na Instituição, com vistas à melhoria da qualidade educativa.

Objetivos Específicos da CPA

- Diagnosticar a atual situação da Instituição nas dimensões de Gestão, Ensino, Pesquisa, Extensão e de Infraestrutura.
- Produzir conhecimentos sobre a realidade institucional, buscando compreender os significados do conjunto de suas atividades, para buscar a qualidade do ensino e alcançar relevância social.
- Utilizar os dados expressos nos instrumentos de avaliação para sugerir mudanças, de modo a ampliar a qualidade dos processos pedagógicos e administrativos.

1.2. Ações desenvolvidas

A CPA reúne os membros quinzenalmente, ou de acordo com as demandas para construção de instrumentos, modelagem de ações, formulação de relatórios e análise dos resultados quantitativos e qualitativos.

As atividades desenvolvidas no triênio 2015-2017 foram:

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS TRIÊNIO 2015-2017

- ✓ Socialização do Relatório de Avaliação 2014 com a equipe diretiva da IES.
- ✓ Desenvolvimento de um instrumento de acompanhamento das fragilidades apontadas no relatório da CPA.
- ✓ Análise do PDI, com vistas à preparação do novo projeto avaliativo.
- ✓ Ajuste do cronograma de avaliações do Projeto de Avaliação da CPA.
- ✓ Elaboração do projeto de avaliação para o triênio 2015-2018.
- ✓ Análise do relatório do Centro universitário.
- ✓ Organização da aplicação do instrumento de avaliação Perfil do Egresso no evento Fórum Internacional da Educação.
- ✓ Reunião com avaliadores do MEC para o reconhecimento do curso de Bacharelado em Educação Física.
- ✓ Encontro com avaliadores do MEC para fins de autorização do Bacharelado em Biologia.
- ✓ Debate sobre o instrumento de avaliação de disciplina e professor. A CPA sugeriu que fosse acrescentada à avaliação do professor a autoavaliação do aluno, com questões sobre assiduidade, frequência, cooperação, leituras e aprofundamentos e dedicação do estudante.
- ✓ Divulgação dos dados dos instrumentos Perfil do Egresso, aplicados por ocasião da participação da CPA no Fórum de Educação.
- ✓ Revisão e adaptação dos instrumentos de avaliação para os cursos EAD.
- ✓ Elaboração do instrumento Infraestrutura dos Polos, para avaliação discente.
- ✓ Relatório participativo: redação do Relatório por meio de grupos de trabalho, organizados segundo os cinco eixos avaliativos.
- ✓ Análise sobre os seguintes instrumentos: perfil do ingressante, avaliação de curso, perfil de aluno, infraestrutura, avaliação docente.

- ✓ Socialização do Relatório de Avaliação 2015 com a equipe diretiva da IES.
- ✓ Atividades de divulgação da CPA
- ✓ Acompanhamento do ENADE 2016 nos cursos
- ✓ Acompanhamento imersivo da reestruturação dos novos PPCs
- ✓ Acompanhamento da reformulação do PDI e PPI em função da transformação de organização acadêmica
- ✓ Revisão do projeto de avaliação da CPA para o triênio 2015-2018.
- ✓ Acompanhamento de avaliações do ciclo regulatório dos cursos EAD e da solicitação de credenciamento EAD
- ✓ Organização da aplicação do instrumento de avaliação *perfil do ingressante*
- ✓ Reunião com avaliadores do MEC para o reconhecimento dos cursos EAD de Processos Gerenciais e Gestão de recursos Humanos
- ✓ Acompanhamento e avaliação da implantação das novas matrizes curriculares e do Projeto Integrador
- ✓ Discussão sobre os resultados da avaliação docente 2016, tendo em vista que a CPA sugeriu que fosse acrescentada à avaliação do professor a autoavaliação do aluno, com questões sobre assiduidade, frequência, cooperação, leituras e aprofundamentos e dedicação do estudante.
- ✓ Elaboração de uma proposta, na forma de um projeto, de avaliação da situação do egresso chamado “conte-nos sua história”.
- ✓ Revisão e adaptação dos instrumentos de avaliação para os cursos EAD.
- ✓ Avaliação da Modalidade a Distância (semipresencial)
- ✓ Avaliação das atividades de pesquisa e extensão
- ✓ Discussão e implementação de metodologias de pesquisa inovadoras e qualitativas
- ✓ Levantamento qualitativo da comunicação com a sociedade e responsabilidade social
- ✓ Levantamento de informações sobre a infraestrutura a partir das demandas do discente

- ✓ Proposta inovadora de perfil indentitário cultural realizada na Mostra Científica 2016 e divulgação da cultura de direitos humanos chamada “tapeçaria da Identidade”
- ✓ Socialização do Relatório de Avaliação 2016 com a equipe diretiva da IES.
- ✓ Atividades de divulgação da CPA
- ✓ Acompanhamento do ENADE 2017 nos cursos
- ✓ Revisão do projeto de avaliação da CPA para o triênio 2015-2018.
- ✓ Acompanhamento das ações do Procurador Institucional
- ✓ Acompanhamento do plano de expansão EAD
- ✓ Aplicação do instrumento de avaliação *sobre Gestão e Organização da Instituição*
- ✓ Aplicação do instrumento de avaliação do Clima Organizacional
- ✓ Implantação do projeto Conte-nos sua história (avaliação do egresso)
- ✓ WhatsCPA

2 METODOLOGIA

A preocupação com as especificidades características dos segmentos da Instituição ressalta a necessidade em atender a multiplicidade de interesses que permeiam cada espaço institucional, através de uma metodologia pautada nos princípios da participação dos diferentes segmentos que compõem a CPA e da visibilidade de todas as suas atividades. Implica, também, ter assegurada a ampla divulgação de todos os procedimentos expressos em atividades de construção onde se faça incorporação gradual de todas as dimensões avaliativas, contempladas no gerenciamento das informações disponibilizadas em diferentes instrumentos aplicados ou informações recebidas pelos órgãos.

A partir da Nota Técnica Nº 14 /2014 – CGACGIES/DAES/INEP/MEC – Assunto: Instrumento de Avaliação Institucional Externa do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) foi organizado um instrumento matricial com cinco eixos, contemplando nestes, as dez dimensões referenciadas no marco legal do SINAES (Artigo 3º da Lei nº 10.861). O agrupamento das dimensões em eixos visa facilitar o diálogo entre as atividades que devem ser articuladas no momento da avaliação. Os eixos ficam assim dispostos:

Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional: considera a dimensão 8 do SINAES (Planejamento e Auto avaliação). Inclui também um Relato Institucional que descreve e evidencia os principais elementos do seu processo avaliativo (interno e externo) em relação ao Plano de Desenvolvimento Institucional, incluindo os relatórios elaborados pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) do período que constituiu o objeto de avaliação.

Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional: contempla a dimensão 1 do SINAES (Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional) e a dimensão 3 (Responsabilidade Social da Instituição).

Eixo 3 – Políticas Acadêmicas: abrange a dimensão 2 do SINAES (Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão), a 4 (Comunicação com a Sociedade) e a dimensão 9 (Políticas de Atendimento aos Discentes).

Eixo 4 – Políticas de Gestão: compreende a dimensão 5 do SINAES (Políticas de Pessoal), a 6 (Organização e Gestão da Instituição) e a dimensão 10 (Sustentabilidade Financeira).

Eixo 5 – Infraestrutura: corresponde à dimensão 7 do SINAES (Infraestrutura Física).

A metodologia adotada para construção deste relatório considerou valores que passam pela discussão colegiada dos instrumentos aplicados (a CPA é composta por membros que representam o corpo docente, corpo de tutores, corpo discente, corpo técnico-administrativo e sociedade civil organizada), das reflexões acerca das potencialidades e fragilidades verificadas em apontamentos de sugestões que buscavam viabilizar uma instituição forte para promover o ensino de qualidade.

No que diz respeito à modalidade de educação à distância, a CPA cumpre sua missão por meio de abordagens avaliativas, valendo-se de análises documentais e aplicação de instrumentos de avaliação institucional à distância. A avaliação é aplicada através do ambiente virtual de aprendizagem (AVA).

Constituem-se em objetos de análise, neste relatório, informações solicitadas às coordenações diretiva (administrativa, acadêmica, relações comunitárias) e coordenações de setores (planejamento, gestão de pessoal, infraestrutura, atendimento ao discente), com informações sobre planejamento – ações planejadas e efetivadas, política de gestão, políticas internas nas suas diversas áreas de atuação e demais informações relevantes no âmbito das dimensões da avaliação institucional.

Nesse sentido, a CPA propôs ações de diálogo com a comunidade acadêmica, aplicação de instrumentos de coleta de dados quantitativos e qualitativos, bem como a análise de documentos e políticas institucionais realizadas em reuniões da Comissão. Os instrumentos avaliativos foram propostos em formulários impressos, e outros formatados para preenchimento online.

Para que sejam contemplados os eixos da auto avaliação institucional, foram propostos diversos instrumentos de coleta de dados, que envolveram como público-alvo as comunidades interna e externa. As informações coletadas estão compiladas em tabelas e gráficos, para uma visão mais panorâmica da realidade. Em alguns instrumentos, os informantes acrescentam opiniões e sugestões que são encaminhadas aos devidos setores/cursos avaliados.

É necessário ressaltar que os dados quantitativos não têm valor para a avaliação sem

a análise de causa e efeito. Esses dados necessitam de um “olhar” crítico e qualitativo para reconhecer diferenças, valorizar especificidades, analisar e explicar situações. Buscar sentido acadêmico e pedagógico para os números é dar significado a avaliação. Após a publicação deste relatório, os dados colhidos serão disponibilizados a toda comunidade acadêmica para debates, discussões e sugestões.

Entre as técnicas utilizadas para a coleta e/ou análise de dados, citam-se:

- Análise documental
- Organização dos dados em gráficos e tabelas
- Uso de categorias para agrupar as respostas
- Análise de conteúdo
- Escala Likert para as pesquisas de opinião

Conforme o plano de ação, o ano de 2017 envolveria uma avaliação abrangente envolvendo o triênio, além do foco na Gestão e Organização da IES.

2.1 Instrumentos utilizados para coleta de dados

O quadro exibe o cronograma de aplicação das ações e instrumentos de avaliação no triênio:

Quadro 1: Instrumentos e cronograma avaliação 2015-2018

Ações e instrumento	Período de Aplicação	Instrumento utilizado	Segmentos da comunidade acadêmica e sociedade civil consultado
Avaliação Docente	6 a 27 de janeiro de 2016	Formulário	Docentes
Perfil do Ingressante 2016/1	Dezembro e Janeiro de 2015	Formulário	Ingressantes
Perfil do Aluno	1 a 20 de dezembro de 2015	Formulário	Discentes EAD
Perfil do Aluno	1 a 20 de dezembro de 2015	Formulário	Discentes Presencial
Avaliação de Curso	1 a 20 de dezembro de 2015	Formulário	Discentes Presencial
Avaliação de Curso	1 a 20 de dezembro de 2015	Formulário	Discentes EAD
Política para o Ensino, a Pesquisa, a Pós-Graduação e a Extensão	Janeiro e Fevereiro de 2015	Questionário	Coordenação Acadêmica, NEPP
Perfil do Egresso	Junho de 2015	Formulário	Egressos dos cursos de graduação
Responsabilidade Social	Janeiro de 2015	Pesquisa qualitativa -	Coordenação de Relações

		questionário	Comunitárias
Comunicação com a Sociedade	Junho de 2014	Formulário	Coordenação de Relações Comunitárias/Marketing
Infraestrutura da FACOS	1 a 20 de dezembro de 2015	Formulário Questionário	Discentes Presencial Coordenação Administrativa
Infraestrutura dos Polos	1 a 20 de dezembro de 2015	Formulário	Discentes EAD
Atendimento ao Discente	Outubro e Novembro de 2014	Questionário	NADi
Sustentabilidade	Fevereiro de 2014	Questionário	Coordenação Administrativa
Perfil do Ingressante 2017/1	Dezembro 2016 e Janeiro de 2017	Formulário	Ingressantes
Enade 2016	Primeiro semestre 2016	Observação direta das atividades	Discentes Coordenadores Professores Pró-Reitoria Acadêmica NDEs
Atualização PPCs	Atividades diversas ao longo do ano	Participação de reuniões, análise de propostas e modelos	Coordenadores Professores Pró-Reitoria Acadêmica NDEs
Política para o Ensino, a Pesquisa, a Pós-Graduação e a Extensão	Novembro de 2016	Questionário	Pró-Reitoria Acadêmica, NEPE
Responsabilidade Social e comunicação com a sociedade	Outubro e novembro de 2016	Pesquisa qualitativa Entrevistas Análise documental	Comunidade externa

Infraestrutura	Outubro de 2016	Diálogo com discentes/ levantamento de dados	Discentes Presencial Pró-Reitoria Administrativa
Atendimento ao Discente	Dezembro de 2016	Levantamento de dados	NADi
Avaliação do semipresencial	Outubro de 2016	Levantamento de dados	CEAD
Avaliação de Gestão e Organização	Setembro de 2017	Questionário eletrônico	Docentes e Técnico-Administrativos
Pesquisa sobre o Clima Organizacional	Novembro de 2017	Questionário eletrônico	Docentes e Técnico-Administrativos

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 Planejamento e Avaliação Institucional

O planejamento da instituição segue as orientações do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) com planejamento anual de ações administrativas e pedagógicas que possibilitam a concretização do previsto no PPI.

A partir do entendimento de que o PDI deve guardar ampla coerência com as ações institucionais desenvolvidas, especialmente no que é pertinente, a IES considera como importante no seu planejamento os seguintes aspectos:

- a) Coerência entre o PDI e as ações institucionais no que à diversidade, ao meio ambiente, à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural, de modo que as ações institucionais nesses campos devem estar efetivamente implantadas em harmonia com as políticas traçadas.
- b) Coerência entre o PDI e as ações institucionais voltadas para o desenvolvimento econômico e social, de modo que as ações institucionais contemplem os aspectos inerentes ao desenvolvimento econômico e social, à melhoria da infraestrutura urbana/local, das condições e qualidade de vida da população e à inovação social.
- c) Coerência entre o PDI e as ações de responsabilidade social: inclusão social, de modo que as ações institucionais tenham, de fato, o viés de inclusão social em todos os seus aspectos.
- d) Coerência entre o PDI e as ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial, atividades evidentemente ligadas de forma indissolúvel à responsabilidade social. Também, a questão ambiental é outro tema destacado no planejamento das atividades da IES.

Neste contexto, a CPA da IES monitora o cumprimento das metas estabelecidas e os seus resultados, bem como, as providências emanadas para aquelas metas não atingidas. A CPA é a responsável pela condução do processo de autoavaliação institucional e de cursos e

programas de educação superior ofertados, cabendo também acompanhar a implementação dos projetos pedagógicos dos cursos, da infraestrutura e da estruturação do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do UNICNEC.

Anualmente, a CPA promove a avaliação dos mecanismos e da metodologia utilizados, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de autoavaliação, como instrumento de planejamento e gestão acadêmico-administrativa e atendimento às normas de avaliação da educação superior, aprovadas pelo Poder Público.

O processo de autoavaliação Institucional é desenvolvido em etapas, segundo cronograma próprio, ou seja: preparação, planejamento, sensibilização, desenvolvimento (Ações), levantamento de dados e informações, análise das informações, relatórios parciais, consolidação (Relatório final) e divulgação.

As avaliações são utilizadas como instrumentos para a revisão permanente do PDI e promoção de mudanças na instituição de forma geral, com o intuito de melhoria da qualidade do ensino. Todas as ações de planejamento do ensino, da iniciação científica e da extensão são tomadas após análise dos resultados das avaliações em conjunto com a Diretoria.

O planejamento das avaliações é feito a partir do calendário próprio. Após a avaliação, o resultado é discutido com os segmentos, buscando alternativas e realizando ações para melhoria das sugestões. As informações resultantes destas discussões servem de base para a produção dos relatórios anuais, que são disponibilizados no site da instituição/CPA, murais e nas salas de aula.

Sendo assim, o fluxo operacional pós-relatório, da CPA da instituição, tem como trânsito interno os seguintes passos:

- 1) encaminhamento dos relatórios pelos organismos envolvidos;
- 2) definição das metas e as ações a serem desenvolvidas, tendo por base os pontos negativos e positivos levantados;
- 3) retorno, por parte dos organismos, à CPA das ações, cronograma e meta concluída;
- 4) supervisão e divulgação por parte da CPA, perante a comunidade envolvida, do cumprimento dos pontos levantados.

Na sua composição, a CPA conta com a participação de representantes das comunidades acadêmica, técnica e administrativa e, também, da sociedade civil organizada. Além de representarem os segmentos da instituição no desenvolvimento da autoavaliação, as comunidades atuam diretamente, como atores do processo, tendo o papel fundamental de emitir conceitos e avaliar.

Além disso, os grupos de trabalho, quando constituídos para estudarem problemas específicos no contexto da avaliação, contam também, sempre que possível, com a participação de representantes dos segmentos diretamente envolvidos. Desse modo, a CPA tem realizado seu trabalho pautado pela preparação, desenvolvimento e consolidação de todas as suas ações, baseadas especificamente na sua constituição, no que diz respeito aos seus membros, no planejamento de todas as atividades concernentes ao seu papel institucional, no trabalho de sensibilização, na produção dos relatórios e divulgação dos mesmos.

Os procedimentos de avaliação e acompanhamento das atividades educativas ocorrem através do acompanhamento permanente da Pró-Reitoria Acadêmica e das Coordenações de Cursos das atividades acadêmicas, das avaliações, do completo cumprimento das atividades previstas nos PPCs dos cursos e dos resultados obtidos pelos Acadêmicos no ENADE, exames de suficiência profissional, aprovação em concursos públicos e acompanhamento da inserção do egresso no mercado profissional.

Conforme sua metodologia de trabalho, a CPA mantém conversação com setores estratégicos para questionamentos de ações para suprir as fragilidades identificadas. Nesse sentido, para a elaboração de seu relatório anual, a CPA enviou instrumentos para os responsáveis pelos órgãos de execução e de apoio ao ensino e administrativo, aos coordenadores de cursos, e realizou pesquisa de opinião junto aos discentes dos cursos ofertados. Os resultados destas avaliações são regularmente encaminhados à Direção da IES, com contornos informativos dos dados compilados e propositivo do reforço dos aspectos fortes e melhorias dos aspectos frágeis assim entendidos pela Comissão, como forma de otimização do processo educativo e administrativo avaliado.

A CPA enxerga na equipe diretiva da IES o comprometimento de modo a sanar as

fragilidades identificadas nos relatórios anuais. O uso de relatórios da CPA por gestores da IES tem mostrado resultados positivos, uma vez que os dados colhidos serviram para a tomada de decisões da reitoria.

Por último, ao longo dos anos a CPA tem-se estruturado melhor e realizado suas atividades orientadas por planejamentos feitos em reuniões desenvolvidas a partir do seu calendário acadêmico, sempre com a reflexão voltada para o processo de avaliação interna da instituição e a sua melhoria, por meio da avaliação dos relatórios produzidos nos períodos anteriores.

3.2 Desenvolvimento Institucional

3.2.1 Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

Articulação entre PDI, PPI e PPC em relação às atividades de ensino, pesquisa e extensão, gestão acadêmica e avaliação institucional: A articulação dos três principais instrumentos (PDI/PPI/PPC) se dá por meio de diretrizes e políticas do PPI, que estão contidas no PDI, que por sua vez devem sustentar a execução do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) de cada curso. O PPC de cada curso está orientado e fundamentado nos projetos institucionais o que possibilitará uma adequada gestão acadêmica, pedagógica e administrativa de cada curso, em consonância com as necessidades emergidas do mercado profissional. Essa articulação dos documentos institucionais (PDI/PPI/PPC) é observada pelo SINAES, nos instrumentos de avaliação dos cursos de graduação.

Articulação entre PPI, PPC e PDI



No âmbito da necessidade de articulação entre PPI e o PDI, a IES considera as políticas de ensino, as políticas de pesquisa, as políticas de extensão e as políticas de gestão acadêmica. Nesse sentido, há esforço em garantir a aderência do PDI com a realidade institucional, de modo a manter a coerência das propostas com a realidade institucional e cumprimento do cronograma.

O PDI vigente busca traçar caminhos da instituição no período 2015 a 2019. A partir da Missão “Promover a formação integral das pessoas com compromisso social”, ele é estruturado em objetivos, metas e ações a serem distribuídas em áreas de sua competência como o ensino de graduação, ensino à distância, ensino de pós-graduação “stricto sensu” e “lato sensu”, os programas de pesquisa, atividades de extensão, compromisso social com o corpo discente, gestão de recursos humanos, infraestrutura física, gestão institucional incluindo a estrutura organizacional, diálogo com a comunidade, em busca da excelência.

A IES ao elaborar seu PDI estabelece Metas, Objetivos e Ações institucionais a serem desenvolvidas durante a vigência deste PDI. O PDI está alinhado com o planejamento estratégico organizacional, considerando questões de sustentabilidade, vocação institucional, responsabilidade social e os próprios objetivos institucionais e de gestão. Em suma, o parâmetro estabelecido para esse planejamento institucional orienta-se nas

diretrizes políticas institucionais, principalmente naquelas direcionadas ao seu corpo social, comunicação com a sociedade, infraestrutura física, avaliação institucional e sustentabilidade financeira.

Na execução do seu PDI o UNICNEC busca adequar sua infraestrutura, ajustes no setor administrativo e aprimoramentos no sistema acadêmico, sempre em consonância com o que foi sugerido pela Comissão Própria de Avaliação - CPA, depois de ouvido os estudantes, funcionários e professores. A CPA, nesse sentido, atua com desenvoltura na instituição, sendo conhecida e respeitada em todos os segmentos avaliados.

O PDI tem acompanhamento efetivo de suas realizações por meio de comissão interna específica da IES (Comissão de Acompanhamento do PDI). Esta comissão avalia sistematicamente o cumprimento das metas estabelecidas tanto no âmbito pedagógico como no administrativo.

Em 2016 com a publicação Portaria nº 1.331 e a transformação de organização acadêmica de FACOS para UNICNEC houve necessidade de realinhar o PDI e PPI com essa nova realidade, embora estes documentos já haviam sido dimensionados para isso.

PDI e PPI e a comunidade acadêmica: O PDI planeja o desenvolvimento institucional da IES com o cumprimento de Estratégias e metas que devem ser implementadas por meio de programas, projetos e planos de ação. Ao passo que o PPI integrante do PDI estabelece a missão, os objetivos, as políticas e as diretrizes, fica a cargo dos PPC's dos cursos a execução das políticas educacionais, diretrizes pedagógicas e as metodologias e estratégias para o ensino e a aprendizagem.

Tanto o PDI como o PPI são concebidos num conjunto de decisões compartilhadas e disseminadas por toda a IES, com ações e procedimentos articulados na direção do enfrentamento dos desafios enfrentados na consecução do projeto político pedagógico. Eles visam nortear o desenvolvimento acadêmico, administrativo e as ações pedagógicas da instituição em todas as suas instâncias. Com isso, as diretrizes e políticas enunciadas no Projeto Pedagógico Institucional dão sustentação à construção do Projeto Pedagógico (PPC) de cada um dos cursos da IES.

Aditamento do PDI em 2017: No final de 2017 houve um processo de aditamento do PDI em função de modificações necessárias pela transformação da organização acadêmica. A súmula dessas modificações segue abaixo:

Quadro: aditamento do PDI: modificações do Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2019

<u>D</u>	Diretriz	Ação Estratégica Global	Alteração	Comentários
1	Implementação da comissão de acompanhamento do PDI	Acompanhar o atendimento das diretrizes, o cumprimento e mensuração das metas e a consecução das ações estratégicas globais.	Diretriz: Acompanhar o atendimento das diretrizes, o cumprimento e mensuração das metas e a consecução das ações estratégicas globais. Ação: Implementação da comissão de acompanhamento do PDI.	Ajuste textual.
1	Internacionalização	Ministrar disciplinas em inglês	Exclusão da ação 'ministrar disciplinas em inglês'.	Ofertar disciplina em inglês não garante que a instituição esteja dando passos em relação à internacionalização e não há público para isso.
2	Desenvolvimento de espírito científico e do pensamento crítico	Criar um Fundo para o financiamento de iniciativas de pesquisa	Exclusão da ação "Criar um Fundo para o financiamento de iniciativas de pesquisa".	A responsabilidade pelo orçamento é da mantenedora.
2	Criação da pós-graduação stricto sensu	Implantação do Programa de Mestrado	Substituição do item "Implantação do Programa de	Com a oferta de mestrado em educação por uma

		Profissional em Educação, Sociedade e Desenvolvimento	Mestrado Profissional em Educação, Sociedade e Desenvolvimento”, por um novo texto: “Implantação do Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Regional”.	instituição pública na mesma cidade e a crise vivida pelas licenciaturas (muitos cursos estão encerrando as atividades na modalidade presencial); a crescente procura por cursos na área da saúde, do corpo docente disponível, optou-se por implantar um programa de mestrado interdisciplinar em saúde.
	Ampliação da oferta de cursos PRONATEC	Ampliar de 2 para 16 os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego – PRONATEC	Exclusão da diretriz e meta: “Ampliação da oferta de cursos PRONATEC e Ampliar de 2 para 16 os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego – PRONATEC”.	O PRONATEC deixou de ser ofertado. Está sendo substituído por outros programas do Governo Federal.
	Ampliação do papel da EAD	Ampliar a participação da modalidade semipresencial em seus cursos de graduação reconhecidos	Em relação à diretriz “ampliação do papel da EAD: Ampliação do papel da Educação a Distância na IES”, houve substituição da ação global, no seu teor textual, de “Ampliar a participação da modalidade semipresencial em seus cursos de	Conforme nova legislação a oferta de disciplinas em EAD passou a ser possível em todos os cursos presenciais, independente, do reconhecimento. A diretriz e a meta foram alteradas.

			graduação reconhecidos”, para “Ampliar a participação da modalidade EAD em seus cursos de graduação presencial, conforme legislação vigente”.	
2	Ampliação do papel da EAD	Instituir desenhos de cursos que apostam na multiplicidade e diferença a partir de uma postura problematizadora, revisitando suas forças e inventando sempre novos espaços para aprender	A ação global “Instituir desenhos de cursos que apostam na multiplicidade e diferença a partir de uma postura problematizadora, revisitando suas forças e inventando sempre novos espaços para aprender”, foi substituída por “Ampliar a oferta de cursos a distância nos níveis de graduação e pós-graduação”.	A ação foi resumida, destacando a oferta de novos cursos EAD, tanto de graduação quanto de pós-graduação.
2			Criação da diretriz “Ampliação do número de polos e da ação global “Ampliar o número de polos EAD”.	O PDI da FACOS não previa a ampliação de polos EAD. Esta ação global foi incluída no PDI do Centro.
3	Intensificação da política socioambiental	Criar um Fundo para a implementação da política socioambiental Ampliar a visita ao Museu de Animais Marinhos	Em relação a dimensão 3, foi excluída a ação “Criar um Fundo para a implementação da política socioambiental” e “Ampliar a	Em relação ao fundo, o orçamento é definido pela mantenedora. A visita ao museu de animais marinhos foi incorporada na ação “Articular os princípios socioambientais às

			visitação ao Museu de Animais Marinhos”.	ações de ensino, iniciação científica e extensão”.
3	Preservação do patrimônio artístico-cultural	“Consolidar o resgate arqueológico da região, através do Museu de Arqueologia”. “Promover eventos e oportunizar visitas ao Museu de Arqueologia e ao Museu de Animais Marinhos, principalmente aos estudantes das escolas de Educação Básica da região”.	As ações “Consolidar o resgate arqueológico da região, através do Museu de Arqueologia” e “Promover eventos e oportunizar visitas ao Museu de Arqueologia e ao Museu de Animais Marinhos, principalmente aos estudantes das escolas de Educação Básica da região”, foram substituídas por “Promover ações de ensino, pesquisa e extensão voltadas para a preservação do patrimônio artístico-cultural.”	Ação readequada conforme momento institucional para Promover ações de ensino, pesquisa e extensão voltadas para a preservação do patrimônio artístico-cultural. Esta revisão se fundamenta na visão de que as ações relacionadas aos laboratórios devem ser relacionadas aos processos educacionais, extensionistas e de pesquisa.
3	Bolsas de estudos	Qualificar os processos e manter relatórios acurados e atualizados	O item “Qualificar os processos e manter relatórios acurados e atualizados” foi substituído por “Oferecer programas de financiamento de incentivos com recursos próprios”.	Complementando a oferta de bolsas de estudos vinculadas a programas públicos, a partir do lançamento do FIES – CNEC há programas próprios de financiamento estudantil. Esta ação está sendo contemplada no PDI do Centro.
	Balanco social	Publicar Balanço	O item “Publicar	Alteração textual.

		Social anualmente	Balanço Social anualmente” foi substituído por “Publicar o relatório Social anualmente”.	
	Combate às desigualdades, ao preconceito, à discriminação	Acolher e encaminhar denúncias de violação de Direitos Humanos no âmbito da IES	A ação “Acolher e encaminhar denúncias de violação de Direitos Humanos no âmbito da IES” foi substituído por “Promover atividades de ensino, pesquisa e extensão, relacionadas à temática étnico-racial e cultura e história afro-brasileira”.	Não cabe a IES encaminhar denuncia de violação de DH, mas sim promover atividades de ensino, pesquisa e extensão que reflitam questões relacionadas aos temas étnico-raciais, conforme legislação educacional vigente.
	Participação da IES em conselhos e comitês.	“Maximizar a participação da IES em conselhos e comitês locais e regionais que objetivam o atendimento de condições básicas da população”>	Substituição do verbo na ação: Maximizar a participação da IES em conselhos e comitês locais e regionais que objetivam o atendimento de condições básicas da população, por ‘ampliar’...	Mudança textual.
4	Proposição de processos comunicativos que ampliem a transparência administrativa, agilizem processos acadêmicos e facilitem processos de avaliação	Aumento do elo de comunicação da instituição com os diferentes interesses da comunidade por meio da ouvidoria Avaliar o sistema de gestão acadêmica	Houve exclusão dos itens “Aumento do elo de comunicação da instituição com os diferentes interesses da comunidade por meio da ouvidoria”, e “Avaliar o sistema	O formato da ouvidoria é de feedback das demandas solicitadas, e não tem ainda condições de desenvolver outro papel. O sistema de gestão acadêmica foi incorporado em outra ação e diz respeito a

	institucional.		de gestão acadêmica”.	dimensão 8.
6	Implantação de central de serviços compartilhados		A diretriz “Implantação de central de serviços compartilhados” foi substituída por “Consolidação da cultura do planejamento estratégico e da gestão compartilhada” e ação global passou a ser “Realizar reuniões sistemáticas com equipes gerenciais e de apoio”.	Correção da diretriz. Definiu-se que as reuniões das equipes gerencias e de apoio são ações concernentes a diretriz de consolidar a cultura do planejamento estratégico e gestão compartilhada.
6	Reestruturação do desenho organizacional com foco nos processos		A diretriz “Reestruturação do desenho organizacional com foco nos processos” foi substituída por “Implementação de uma cultura de avaliação com participação”.	Adequação da diretriz aos SINAES e da importância de avaliar todo o processo com participação ativa de todos os envolvidos.
6			Foi acrescentada a ação “Estimular a participação discente nos processos de decisão”.	O documento reitera a importância da decisão estudantil nos processo de decisão.

As seguintes modificações também precisam ser observadas:

Inclusão e exclusão de cursos de Graduação Presencial e EAD:

Presencial:

Inclusão do curso de **Arquitetura**, a ser ofertado em 2019.

Exclusão dos cursos:

Medicina, Serviço Social e Gestão Pública.

EAD:

Inclusão dos cursos:

Administração, bacharelado, com 1000 vagas.

Educação Especial, Licenciatura, com 1000 vagas.

Gastronomia, tecnológico, com 1000 vagas.

Gestão ambiental, tecnológico, com 1000 vagas.

Logística, tecnológico, com 1000 vagas.

Exclusão do curso:

Tecnológico em Agronegócios.

Novos cursos de Pós-Graduação:

Presencial:

Direito Previdenciário e do Trabalho

Direito Civil e Processual Civil

Avaliação Psicológica

Gestão imobiliária e de condomínios

EAD:

Práticas Pedagógicas e Ambientes Educacionais

MBA em Gestão Ambiental

SemiPresencial:

Fisioterapia em Adulto Crítico – Emergência e UTI

Stricto sensu:

Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Regional.

Inclusão/exclusão de Cursos técnicos:

Exclusão dos cursos técnicos ofertados e almeçados para o quinquênio, relacionados ao Pronatec: Citopatologia, Meio Ambiente, Cuidados de Idosos, Agente Comunitário de Saúde, Enfermagem, Gerência da Saúde, Hemoterapia, Necrópsia, Podologia, Radiologia, Registro e Informações em Saúde, Vigilância em Saúde, Massoterapia, Órteses e Próteses, Análises Clínicas e Reabilitação de dependentes químicos.

Inclusão/exclusão de Cursos de extensão:

Cursos Presenciais:

Inclusão de procedimentos estéticos não invasivos e minimamente invasivos, Rejuvenescimento facial – peeling químico, Uroanálise: ênfase no diagnóstico clínico/laboratorial, Técnicas em manipulação genética, Pesquisa, leitura e redação de artigos científicos na área da saúde, Interpretação de exames clínico laboratoriais de rotina, urgência e emergência, Anatomia palpatória, Pilates com acessórios, Conceitos básicos de liberação miofascial, Avaliação da função cardiopulmonar, Auriculoterapia e Auriculoterapia Avançada.

Alterações estruturais relativas à transformação de organização acadêmica:

Alteração na composição dos membros do Conselho Universitário, conforme ofício n. 11 de 2017.

Composição do conselho universitário, que substitui o conselho superior e suas funções.

A inclusão da Reitoria e das pró-reitorias e suas funções.

Atualização das Tabelas de corpo docente e de tutores.

Melhoria no texto sobre o Apoio psicopedagógico ao discente.

Inclusão do Programa de acessibilidade ao discente, coordenado pelo NADi (Núcleo de Apoio ao discente).

Inclusão de novos laboratórios, incluindo a clínica escola, que está em implantação, a assistência em enfermagem e o SEPLIN (Serviço de Psicologia do Litoral Norte).

3.2.2 Responsabilidade Social

O UNICNEC vem cumprindo seu papel tanto no âmbito cultural como social, apoiando projetos que envolvem a inclusão e fechando parcerias que buscam incentivar a inclusão acadêmica de alunos do município e região, bem como, criando oportunidades de novos projetos e eventos diversos. Neste relatório parcial 2016 foi dado um enfoque especial à responsabilidade social da IES.

Programa Social de Bolsas de Estudo: O UNICNEC, entre os cursos presenciais e a distância, concedeu, no ano de 2016, 627 bolsas parciais e 606 bolsas integrais. Programa Universidade para Todos: em termos de PROUNI, o UNICNEC teve 313 alunos beneficiados em 2016.

O UNICNEC, por fazer parte da rede CNEC, recebe grande parte dos direcionamentos do Programa de Financiamento Estudantil (FIES). Ou seja, a mantenedora aloca na IES valor considerável dos recursos referentes ao FIES. A IES intermedia as informações e auxilia na inscrição dos acadêmicos para o FIES. Atualmente, 1114 alunos são contemplados pelo programa.

Aderência ao Financiamento para Pós-Graduação: Desde o ano de 2006, o UNICNEC possibilita, mediante financiamento com a Caixa Econômica Federal, pagamento facilitado aos alunos da pós-graduação.

Programas de Assistência à Comunidade:

- O AJUDA (Assistência Jurídica do Direito Acadêmico), promovido pelo curso de Direito, está em operação desde 2008, prestando atendimento gratuito à comunidade na área de Direito Civil – área de família. Os atendimentos são realizados pelos alunos do curso, sob a orientação de um professor. Pode usufruir deste serviço todo o cidadão que apresenta comprovante de residência e de renda, demonstrando não ter condições financeiras para contratar um advogado. A IES constituiu convênio para atuação nos municípios de Osório e Imbé.
- Projeto NAF: O NAF - Núcleo de Apoio Fiscal e Contábil é uma atividade de extensão da Faculdade Cenecista de Osório - FACOS, subordinado academicamente ao curso

de Ciências Contábeis, em parceria com a Delegacia da Receita Federal em Porto Alegre (DRF POA) e de sua região, inclusive com a regional da Receita de Tramandaí, tendo como objetivo principal a educação fiscal por via direta e de atendimento por via indireta em questões fiscais da Receita Federal, para todos os cidadãos interessados. Proporciona uma maior aproximação da Receita Federal com orientação “gratuita” a todos os contribuintes mais necessitados.

- Incubadora Empresarial de Osório - Sonar: trata-se de um projeto do Centro Universitário Cenecista de Osório com o objetivo de identificar o empreendedorismo no Município de Osório e Região, possibilitando que as empresas habilitadas utilizem o espaço físico da instituição, bem como tenham a consultoria adequada para a solução dos desafios empresariais. O projeto iniciou no ano de 2012 e está localizado nas salas 3 e 4 do Centro Empresarial de Osório, situado na Rua João Sarmento, 249 (site: <http://unicnecosorio.cneec.br/incubadora-empresarial-2/>), Centro, em Osório. As empresas habilitadas têm projetos aprovados e com processo seletivo definido por edital.
- O Psicoorientando é um projeto do serviço de Psicologia do Litoral Norte da UNICNEC - SEPLIN UNICNEC - que busca oferecer orientação profissional a pessoas que apresentam dúvidas sobre que carreira seguir. O Psioorientando propõe três encontros para a realização do processo de orientação profissional:
- Projetos Ensinando e Aprendendo: iniciativas como o projeto Ensinando e Aprendendo Matemática, onde os acadêmicos auxiliam alunos de escola básica e da graduação do UNICNEC, com dificuldades de aprendizagem, oportunizando a esses alunos a socialização do conhecimento construído no Curso de Matemática.

Comitês e Fóruns:

A IES participa regularmente de comitês públicos, realiza seminários e fóruns de discussão sobre temas relacionados a questões ambientais e de cidadania, entre os quais, destacam-se:

- Comissão do Fórum Internacional de Educação, Comissão Municipal da Feira do Livro,

Comitê de Saneamento Básico do Município de Osório. Comissão da Semana da Cidadania e Semana da Pátria–Osório.

Conselhos Municipais: é destacável, ainda, a participação da IES no:

- Conselho Municipal de Habitação de Interesse Social - COMHIS, Conselho Municipal de Cultura, Conselho Municipal do Plano Diretor, Conselho Municipal de Assistência Social, Conselho Municipal de Entorpecentes - COMEN, Conselho Municipal da Criança e do Adolescente - CMDCA, Conselho Regional de Desenvolvimento - COREDE e Conselho Municipal de Desenvolvimento – COMUDES do município de Osório, e do Comitê de Gerenciamento da Bacia Hidrográfica do Rio Tramandaí.

São realizadas atividades no Lar dos Velinhos, como medições clínicas (sanguíneas e de pressão); trabalhos de conscientização – pelos Cursos de Enfermagem (graduação e técnico); Brechó Solidário – oportunidade em que há a venda de roupas, por valor simbólico, e posteriormente aquisição de brinquedos para crianças carentes.

Cabe destacar que as ações de diálogo comunitário constituem um traço forte na proposta de interface social da IES.

3.3 Políticas Acadêmicas

O quadro abaixo retrata os cursos oferecidos pelo UNICNEC e seus respectivos atos autorizativos:

Cursos	Ato de Autorização	Ato de Reconhecimento	Ato de Renovação de Reconhecimento
Administração Bacharelado	Portaria s/nº publicada no D.O.U. de 04/08/94.	Portaria nº 1.285 de 23/11/98	Portaria nº 310 Publicada no DOU de 04/08/2011 Portaria nº 703, de 18/12/2013. DOU 19/12/2013 p.130-134
Ciências Biológicas - Licenciatura	Portaria de Autorização no. 1069. DOU de 16/12/2008	Portaria nº 51 de 28/05/2012, Publicada em 01/06/2012	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.
Ciências Contábeis	Portaria de Autorização no. 1.619 de 13/11/2009- DOU de 16/11/2009.	Portaria nº 309 de 20 de maio de 2014, DOU 21/05/2014, Seção I-p.21	
Direito	Portaria de Autorização no. 586/2007 D.O.U. 27/06/2007	Portaria nº 68, de 15/02/2013	PORTARIA Nº 541 DE 23 de setembro de 2016.
Educação Física - Bacharelado	Portaria de Autorização no. 34, de 19/04/2012 – DOU 20/04/2012	Portaria nº 1033 de 23/11/2015-DOU 24/12/2015 p 82-83, n36	
Educação Física - Licenciatura	Portaria nº 907 de 29.06.2000	Portaria nº 298 – DOU de 28/01/2005	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.
Enfermagem	Portaria de Autorização no. 35 de 19/04/2012- DOU 20/04/2012		
Geografia - Licenciatura	Portaria nº 986 de 26/06/92	Portaria nº 594 de 25/04/97	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.

Gestão de Recursos Humanos - Tecnólogo EAD	Portaria nº 166, de 17/04/2013- DOU 18/04/2013	Portaria Nº 718, de 16 de novembro de 2016	
História	Portaria nº 986 de 26/06/92	Portaria nº 594 de 25/04/97	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.
Informática – Licenciatura	Portaria nº 2336, de 16 de agosto de 2002.	Portaria nº 3097 de DOU 12/09/2005	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012 PORTARIA Nº 541 DE 23 de setembro de 2016
Letras – Português e Inglês	Decreto n.º 85867 de 1º/04/1981, publicado em 03/04/1981	Portaria nº 327, DOU. de 27 de julho de 1984.	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.
Matemática	Decreto 22/7/1994	Portaria 1362, 11/12/1998	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.
Pedagogia - Licenciatura	Portaria nº 802 D.O.U de 18.05.99	Portaria nº 3.889 DOU de 18.12.03 Alterada pela Portaria nº 902 DOU de 01/04/04	Portaria nº 286, de 21/12/2012 publicada no DOU em 27/12/2012.
Pedagogia - Licenciatura EAD	Portaria nº 168, de 17/04/2013- DOU 18/04/2013	Portaria 729 de 14/07/2017 DOU 17/07/2017	
Processos Gerenciais - Tecnólogo EAD	Portaria nº 167, de 17/04/2013- DOU 18/04/2013	Portaria Nº 718, de 16 de novembro de 2016	
Psicologia - Bacharelado	Portaria 1.806 de 27/10/2010 publicada DOU 28/10/2010 s.1, p.36	Portaria nº 70 de 29/01/2015-DOU 30/01/2015, p. 34	
Teologia - Bacharelado EAD	Portaria nº 169, de 17/04/2013- DOU 18/04/2013	Portaria Nº 718, de 16 de novembro de 2016	
Biomedicina	Portaria nº 538, 23/10/2013 – DOU - 25/10/2013-p.34		

Fisioterapia	Portaria nº 538, 23/10/2013 – DOU - 25/10/2013-p.35		
Gestão Comercial	Portaria nº 540, 23/10/2013 – DOU - 25/10/2013-p.36		
Licenciatura Interdisciplinar em Ciências Humanas	Portaria nº 333, de 05/05/2015 - DOU 06/05/2015		
Bacharelado em Ciências Biológicas	Portaria nº 107, de 05 de abril de 2016		
Administração EAD	Resolução Nº 01/2017 – CONSUN		
Ciências Contábeis EAD	Resolução Nº 02/2017 – CONSUN		
Gestão Ambiental EAD	Resolução Nº 03/2017 – CONSUN		
Logística EAD	Resolução Nº 04/2017 – CONSUN		
Pedagogia – 2ª Licenciatura EAD	Resolução Nº 05/2017 – CONSUN		
Formação Pedagógica EAD	Resolução Nº 06/2017 – CONSUN		

A natureza acadêmica do UNICNEC se organiza em torno desta oferta de cursos, em relação a qual são emanadas as concepções de ensino, pesquisa e extensão.

Em 2017 houve uma expansão na modalidade a distância com a abertura de novos cursos e a criação de novos polos de educação a distância.

As informações sobre ensino, pesquisa e extensão e demais políticas acadêmicas estão detalhadas abaixo.

3.3.1 Ensino

A mudança de estruturas curriculares e novos perfis de formação ainda estão em andamento (desde o início de 2015), porém já é possível notar transformações nos processos didático-pedagógicos importantes. Duas novidades nesse sentido estão produzindo uma alteração na dinâmica institucional relativa ao ensino bastante positivas: a introdução dos Projetos Integradores (PIs), em especial, e a mudança no horário de término das aulas, que parece uma questão menor mas tem se revelado expressiva na relação dos professores e alunos com as aulas.

Os PIs tem sinalizado, com outras práticas que caminham na direção da interdisciplinaridade e integração ensino/pesquisa/extensão, um espírito de que o ensino não está condicionado ao tempo-espaço da sala de aula. Isso aos poucos pode efetivamente caminhar para a produção de um clima institucional em que a aprendizagem e a formação estejam disseminadas por todo o espaço-tempo institucional, potencializando sua Missão Institucional e seu papel educacional e social.

Precisa ser registrado, nesse sentido, os resultados que a IES têm alcançado nos últimos anos nas avaliações externas, bem como o afluxo de alunos muito expressivo no começo de 2017 que não se manteve ao longo do ano: a IES começou o ano de 2018 com uma perda expressiva de matrículas nos cursos presenciais e um cenário no EAD não tão otimista quanto apontavam as projeções. O IGC manteve-se na faixa 4, fruto dos bons resultados do ENADE e das políticas educacionais adotadas pela IES no período do triênio.

Outro importante índice para a qualidade do ensino é a formação e a dedicação do corpo docente da IES. Considerando os indicadores dos cursos e de acordo com os instrumentos de avaliação externa, temos os seguintes conceitos associados ao corpo docente.

Titulação do corpo docente, percentual de doutores e regime de trabalho

INDICADORES ACADÊMICOS (Base Vig. 2)										INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO																				
Nº	CÓD	CURSO	VAGAS	M	COORDENADOR	COORDENADOR			TOTAL	ESPECIALISTA		MESTRE		DOUTOR		MHO		HORISTA		PARCIAL		INTEGRAL		TP(%)						
						RT	CH	REL. 2.4		QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	2.6	2.7	2.8	2.9	
01	ADM	Administração	100	P	Ludnara do Nascimento Scheer	TI	###	10,0	5	-	23	01	4,3%	19	82,6%	03	13,0%	22	95,7%	03	13,0%	11	47,8%	09	39,1%	20	87,0%	5	3	5
02	BIO	Biomedicina	100	P	Gabriel Cortez Netto	TI	###	5,0	5	-	14	00	0,0%	11	78,6%	03	21,4%	14	100,0%	07	50,0%	04	28,6%	03	21,4%	07	50,0%	5	4	3
03	CBB	Ciências Biológicas-Bac	100	P	Não Localizado					-	00	00	-	00	-	00	-	00	-	00	-	00	-	00	-	00	-	00	-	00
04	CBL	Ciências Biológicas-Lic	100	P	Thais Castro de Souza	TP	###	10,0	5	-	07	00	0,0%	02	28,6%	05	71,4%	07	100,0%	01	14,3%	03	42,9%	03	42,9%	06	85,7%	5	5	5
05	CCO	Ciências Contábeis	100	P	Ana Paula Ferreira Alves	TP	###	10,0	5	-	12	03	25,0%	06	50,0%	03	25,0%	09	75,0%	01	8,3%	09	75,0%	02	16,7%	11	91,7%	5	4	5
06	DIR	Direito	120	P	Cristiano da Silva Sielichow	TI	###	8,0	5	-	21	03	14,3%	16	76,2%	02	9,5%	18	85,7%	09	42,9%	10	47,6%	02	9,5%	12	57,1%	5	2	3
07	EFB	Educação Física-Bac	100	P	Sérgio Luiz Chaves Alves	TI	###	10,0	5	-	09	01	11,1%	06	66,7%	02	22,2%	08	88,9%	02	22,2%	05	55,6%	02	22,2%	07	77,8%	5	4	4
08	EFL	Educação Física-Lic	100	P	Sérgio Luiz Chaves Alves	TI	###	10,0	5	-	12	00	0,0%	08	66,7%	04	33,3%	12	100,0%	04	33,3%	06	50,0%	02	16,7%	08	66,7%	5	4	4
09	ENF	Enfermagem	100	P	Jandice Carrasco de Andrade	TI	###	10,0	5	-	22	03	13,6%	16	72,7%	03	13,6%	19	86,4%	08	36,4%	08	36,4%	06	27,3%	14	63,6%	5	3	4
10	FIS	Fisioterapia	100	P	Lisandra de Oliveira Carrilho	TI	###	6,7	5	-	24	02	8,3%	16	66,7%	06	25,0%	22	91,7%	10	41,7%	12	50,0%	02	8,3%	14	58,3%	5	4	3
12	GCO	Gestão Comercial	100	P	Ludnara do Nascimento Scheer	TI	###	10,0	5	-	14	01	7,1%	08	57,1%	05	35,7%	13	92,9%	00	0,0%	08	57,1%	06	42,9%	14	100,0%	5	5	5
13	GRH-E	Gestão de Rec. Humanos-EaD	4100	EAD	Viviana Porto de Avela	TI	###	-	5	-	05	00	0,0%	04	80,0%	01	20,0%	05	100,0%	00	0,0%	01	20,0%	04	80,0%	05	100,0%	5	3	5
15	INF	Informática-Lic	80	P	Mariusa Wapchoewski	TP	###	8,0	5	-	08	00	0,0%	06	75,0%	02	25,0%	08	100,0%	01	12,5%	05	62,5%	02	25,0%	07	87,5%	5	4	5
17	LET	Letras	60	P	Priscilla de Oliveira Ferreira	TP	###	6,0	5	-	07	00	0,0%	04	57,1%	03	42,9%	07	100,0%	01	14,3%	05	71,4%	01	14,3%	06	85,7%	5	5	5
18	MAT	Matemática	50	P	Andrelia Goldani	TI	###	5,0	5	-	07	00	0,0%	05	71,4%	02	28,6%	07	100,0%	01	14,3%	03	42,9%	03	42,9%	06	85,7%	5	4	5
19	PED	Pedagogia	120	P	Ana Fausta Borghetti	TP	###	12,0	4	-	13	02	15,4%	10	76,9%	01	7,7%	11	84,6%	03	23,1%	07	53,8%	03	23,1%	10	76,9%	5	2	4
20	PED-E	Pedagogia-EaD	3400	EAD	Eduardo Rangel Ingrassia	TI	###	-	5	-	15	01	6,7%	12	80,0%	02	13,3%	14	93,3%	00	0,0%	08	53,3%	07	46,7%	15	100,0%	5	3	5
21	PGE-E	Processos Gerenciais-EaD	3500	EAD	Juliane Viégas Arambarú	TI	###	-	5	-	06	01	16,7%	04	66,7%	01	16,7%	05	83,3%	01	16,7%	04	66,7%	04	66,7%	05	83,3%	5	3	5
22	PSI	Psicologia	100	P	Zuleika Leonora Schmidt Cost.	TI	###	6,7	5	-	20	00	0,0%	11	55,0%	09	45,0%	20	100,0%	07	35,0%	09	45,0%	04	20,0%	13	65,0%	5	5	4
23	TEO-E	Teologia-EaD	1400	EAD	Hildo Conte	TI	###	-	4	-	05	00	0,0%	01	20,0%	04	80,0%	05	100,0%	00	0,0%	02	40,0%	03	60,0%	05	100,0%	5	5	5

Fonte: Pró-Reitoria Acadêmica

Nota-se que está mantida, em relação aos anos recentes, uma maioria de casos em que a situação correspondente ao item do instrumento de avaliação externa é excelente (nota 5). O corpo docente da IES é amplamente reconhecido pela comunidade como ponto forte do UNICNEC - e isso está respaldado também pelos critérios da avaliação externa.

Assim como em anos anteriores, foram realizados eventos semestrais de formação continuada dos docentes. Em 2017, ocorreram dois eventos de formação. A Pró-Reitoria Acadêmica acompanha a evolução do perfil do corpo docente através de diversas fontes de dados, e orienta os coordenadores de cursos no sentido de que se identifiquem possíveis demandas que posteriormente podem ser consideradas na elaboração do programa dos eventos de formação continuada.

3.3.2 Pesquisa

A promoção institucional da pesquisa consiste na garantia de um espaço que acolha e estimule ações para o envolvimento de estudantes e professores com atividades de investigação científica, tendo como pressuposto a estreita vinculação com o desenvolvimento local, com o desenvolvimento regional e com a inclusão social, a partir da produção da ciência e da tecnologia. Os dados a seguir, fornecidos pelo NEPE, circunscrevem as ações de 2017. Nota-se em relação aos anos anteriores um decréscimo das ações de pesquisa e extensão, que nos preocupa. Os projetos abaixo foram encerrados em dezembro

de 2017 e até a conclusão do relatório não havia qualquer informação sobre novos editais de pesquisa.

Projeto	Prof. Responsável
Direitos de Aprendizagem: o que isto tem a ver com as práticas pedagógicas alfabetizadoras?	Eliane Cristina Araújo Schneider
Dispersão e regularidade na formação discursiva dos Ternos de Reis – um reduto histórico comunicativo do patrimônio cultural	Cristina Maria de Oliveira
Crenças e mitos acerca do exame preventivo de colo uterino	Debora Biffi
O mercado negro – a realidade política e de trabalho dos senegaleses e haitianos na região litorânea do Rio Grande do Sul	Everton Ricardo Bootz
O perfil epidemiológico da Síndrome Metabólica no Litoral Norte do Rio Grande do Sul	Gabriel Corteze Netto Camilla Lazarelli
Equilíbrio postural, potência muscular e desempenho neuromuscular em indivíduos sedentários e ativos: relações e comparações entre adultos-jovens e idosos.	Fabio Cunha
Educação, Direitos Humanos, Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional do Litoral Norte Do Rio Grande do Sul.	Martim Cabeleira de Moraes Júnior
Caracterização epidemiológica de pacientes com psicopatologias e transtornos mentais atendidos pelo Serviço de Psicologia do Litoral Norte (SEPLIN) da Faculdade Cenecista de Osório (CNEC/FACOS)	Leandro Alencastro
A liderança comunitária como articuladora de inclusão e desenvolvimento sócio econômico humano do Bairro Medianeira.	Fabiana Rosa

Até onde pudemos averiguar, o UNICNEC inicia 2018 sem atividades institucionais de pesquisa.

Segundo o NEPE, entre as atividades desenvolvidas pela IES, podemos citar a Mostra Integrada de Iniciação Científica, que está na 8ª edição, que no ano de 2017 integrou o II Salão de Pesquisa e o II Salão Jovem. Os eventos se constituem num espaço para a socialização de pesquisas e estudos desenvolvidos por estudantes e professores. O Salão

Jovem era um espaço dedicado aos estudantes de escolas de Ensino Médio e Técnicos.

Ambos os eventos reuniram os trabalhos realizados em sala de aula, que demandavam pesquisa de aprofundamento com resultados satisfatórios, e os salões de pesquisa e jovem expõem as pesquisas de iniciação científica (no caso das IES) e de pesquisas realizadas nos cursos de ensino médio técnico, das escolas da região.

3.3.2.1 Linhas de pesquisa

A FACOS define quatro linhas a partir das quais se estruturam as atividades de pesquisa:

- 1) Desenvolvimento, cidadania e justiça
- 2) Educação, cultura e formação de professores
- 3) Cuidado e promoção da saúde
- 4) Tecnologia, inovação e sustentabilidade

3.3.2.2 Periódicos

- Revista Perspectiva: Ciência e Saúde passou a ter Qualis/CAPES b5 em Educação Física e Engenharias III.
- Revista Trajetória Multicursos passou a ter Qualis/CAPES b3, em ensino.

3.3.2.3 Tópicos relacionados à Pesquisa em 2017

- Publicado o caderno de pesquisa da UNICNEC:

<http://unicnecosorio.cneec.br/wp-content/uploads/sites/133/2016/06/Caderno-de-pesquisa-atualizado.pdf>

- Destaca-se o livro publicado pelo projeto Discurso e Cultura:

Cristina Maria de Oliveira, Estêvão Pereira, Gabriel Fernandes, Jéssica Pacheco. Terno de reis em (dis) curso, vozes da tradição. Osório, 2017.

- Edital 2017-1 e complementares:

Seleção de novos estudantes para os projetos em andamento, com bolsa de 50% e

estudantes voluntários.

3.3.3 Pós-Graduação

O coordenador do NEPE refere que houve manutenção dos valores dos cursos em 2017 e até diminuição de valores. Em 2017 apenas dois cursos tiveram início, com 20 alunos cada: Direito Previdenciário e do Trabalho – 4ª edição e Gestão de Marketing e Estratégias em Vendas. A proposta de abrir um Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Desenvolvimento Regional foi postergada novamente.

3.3.4 Extensão

O Programa de Extensão se realiza por meio de um conjunto articulado de atividades de caráter interdisciplinar, indissociado do ensino e da pesquisa, distribuídas nas seguintes modalidades:

- Projeto de Extensão
- Ação Comunitária
- Cursos de Extensão
- Eventos
- Prestação de Serviços à Comunidade

3.3.4.1 Cursos de Extensão

- Bandagem (8h)
- Auditoria em recursos humanos (16h)
- Neurociência e aprendizagem: como o cérebro aprende? (24h)
- Auriculoterapia avançada (16h)
- Liderança e coach (16h)

3.3.4.2 Atividades

Atualmente, o PROEXT conta com as atividades relacionadas abaixo:

Empresa Junior - Curso de Administração
Incubadora SONAR
Prêmio ACIO - Convênio com Associação Comercial de Osório
Saúde e Infância - Convênio com Secretaria da Saúde
Projeto: Sustentabilidade Socioambiental na CNEC/Osório
Projeto Recicle Ideias
IPAD - Instituto Profissionalizante do Curso de Direito
Comitê de Direitos Humanos
Sustentabilidade Socioambiental - Projeto ReutilizAção
Melhor Ativa Idade
Enfermagem em Ação
Pacientes Crônicos
Saúde na Escola
Saúde e Infância - Convênio com Secretaria da Saúde
Robótica Educacional
Robótica Educacional
Sarau, Cultura e Cidadania; Poemas, Poetas & Letras
Ensinando e Aprendendo Matemática
Brinquedoteca CNEC/Osório
Psicorientando - Vinculado ao SEPLIN
Fórum Internacional de Educação - convênio com Secretaria de Educação e Coordenadoria Regional de Educação

3.3.5 Comunicação Interna, Processos de Trabalho

Agenda: Ainda, no que diz respeito à comunicação interna, é informado semanalmente, aos chefes de setor, a agenda de atividades que ocorrem na IES. Esta ação é realizada pelo departamento de marketing que visa informar os interessados dos eventos que irão ocorrer semanalmente. A reformulação do site feita em 2016, seguindo o padrão.

Intranet: em 2016 foi posta no ar uma Intranet da rede CNEC (<http://intranet.cnec.br>) pela Mantenedora, cujo login se dá pelo e-mail corporativo de cada colaborador e que oferece uma série de funcionalidades para a integração e otimização de esforços não apenas entre os colaboradores do UNICNEC, mas de outras unidades da rede. Foi criado um espaço da CPA na intranet para divulgação e discussão de ações de avaliação. Todavia, segundo nossa avaliação, a adesão às funcionalidades desta Intranet ainda está baixa no que toca a quantidade de colaboradores que utilizam o espaço. As ações de incentivo ao uso da Intranet não parecem ter produzido ainda o efeito esperado.

3.3.6 Políticas de atendimento ao estudante

O UNICNEC conta com o Núcleo de Atendimento ao Discente (NADi) para conduzir e realizar as atividades relacionadas aos discentes. Com relação ao conjunto de ações ligadas ao atendimento do discente, no ano de 2016, apresentamos abaixo alguns indicadores.

O NADi conta com a seguinte equipe:

Coordenação – Janaína Miranda da Rosa Herborn

Psicóloga – Janaína Miranda da Rosa Herborn

Assessoria em Braille – Gabriela Silva

Interpretes de Libras: Claudia Baldasso, Eunice Duarte e Monica Marquet.

PROGRAMA DE NIVELAMENTO ACADÊMICO

O Curso de Nivelamento Acadêmico objetiva atender as necessidades educativas quanto a conhecimentos específicos dos discentes que ingressam no semestre letivo vigente

como também aos demais alunos interessados oriundos dos cursos desta IES. A partir de 2016 esse programa é oferecido pelo CEAD (Centro de Educação a Distância), na modalidade a distância através do ambiente virtual de aprendizagem (moodle).

PROGRAMA DE MONITORIA

Entendendo-se por Monitoria, uma modalidade de ensino e aprendizagem que contribui para a formação integrada do aluno nas atividades de ensino, iniciação científica e extensão dos cursos de graduação. O programa de Monitoria Acadêmica se justificou pela necessidade de fomentar e ampliar a participação dos acadêmicos em atividades de pesquisa e projetos extracurriculares, com o desenvolvimento de atividades de cunho teórico e prático integradas às disciplinas dos cursos de graduação, propiciando uma formação mais ampla e aprofundada. Esse programa passou a ser desenvolvido pela Pró-Reitoria Acadêmica da IES.

PROGRAMA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

O Programa de Acessibilidade e Inclusão caracteriza-se como um projeto em contínua revisão, com o objetivo de promover ações para a acessibilidade e inclusão dos acadêmicos e colaboradores com deficiência física, intelectual ou sensorial. A fim de que o acadêmico ou colaborador com deficiência possam desfrutar, com autonomia, facilidade e dignidade, dos espaços e atividades acadêmicas em geral ou laborais.

Ações desenvolvidas com os alunos e colaboradores PCDs

Deficiência visual- Cegueira

- Manutenção e adequação das escadas com fitas de contraste amarelo.
- Colocação de piso tátil em todos os andares da instituição
- Impressão de material em Braille
- Orientação de adequação curricular e de avaliação.
- Transcrição das avaliações (provas e trabalhos) para o Braille

- Acompanhamento de profissional do NADi na realização de prova oral
- Conversão de material para PDF para leitura em software específico
- Atendimento prioritário em todos os setores.

Deficiência Física- Paraplegia

- Orientar o setor pertinente para a eliminação de barreiras arquitetônicas da instituição
- Acesso por meio de elevadores.
- Mesa para cadeirante.
- Atendimento prioritário em todos os setores.

Surdez

- Intérprete de LIBRAS em sala de aula.
- Acompanhamento sistêmico pelas intérpretes nas dependências da Instituição
- Orientação de adequação curricular e de avaliação.
- Acessibilidade com informações visuais.
- Orientação e acompanhamento dos alunos em grupos de estudo semanal.

Intérprete de Libras:

Além das ações previstas realizadas pelas intérpretes junto ao aluno surdo, outras foram desenvolvidas:

Ensaio e formatura dos alunos surdos do curso de Educação física, auxiliando na comunicação entre colegas, produtora e na cerimônia de colação de Grau, no primeiro semestre de 2016 a Instituição formou seu primeiro aluno surdo. E no segundo semestre tivemos mais uma colação de grau de outra aluna surda, no mesmo curso.

Acompanhamento em estágio da aluna Franciele Flor (Pedagogia) e Natália Stenzel (Educação Física), tendo intérprete permanente, durante a prática de estágio e supervisão.

Saída de estudo mediada pela intérprete de libras ao Museu da PUC, com o objetivo

de mediar à comunicação com professores e colegas.

Participação de aluna surda declamando poesia no Café Literário, atividade oferecida pelo Curso de Letras, com tradução e acompanhamento da intérprete na construção da apresentação e sua efetiva realização.

Assessoria em Braile:

A aluna e integrante da equipe do NADi Gabriela da Silva (deficiente visual) esteve presente em uma atividade com os alunos do Colégio Marquês para falar das dificuldades que o deficiente visual encontra em seu dia a dia.

Formação Continuada:

Fórum Internacional de Educação: Duas das três Intérpretes de Libras fizeram o fórum buscando atualização de conhecimentos e um trabalhou como tradutora.

Formação de professores: A intérprete de Libras e também a educadora especial participou da formação pedagógica dos professores desenvolvendo o tema Inclusão no Ensino Superior.

Seminário 1º Encontro de libras: As intérpretes participaram traduzindo e uma delas como painelistas.

3.3.7 Egressos

A IES conta com o Programa de Acompanhamento de Egresso. Este programa foi pensado de modo a possibilitar a avaliação continuada do UNICNEC por meio do desempenho profissional dos ex-alunos. Através do programa, a IES estabeleceu alguns objetivos. Destacam-se alguns objetivos mais perto de serem atingidos, através das ações ocorridas em 2015:

- estabelecer uma relação de comunicação permanente e de estreito vínculo institucional;
- aperfeiçoar as ações institucionais através de novos cursos e programas no âmbito da educação superior, a partir das novas demandas dos alunos formados e do mercado

de trabalho;

- incorporar o egresso nas atividades extracurriculares de cunho técnico-profissional;
- criar meios de comunicação com o egresso através dos meios tecnológicos atuais, especialmente site e *newsletter*;

A operacionalização do Programa de Acompanhamento de Egressos está vinculada à Pró-Reitoria Acadêmica, às Coordenações de Curso e setores diretamente envolvidos nos encaminhamentos pedagógicos e administrativos relacionados.

Em 2017 por iniciativa da CPA foi implantado o projeto “Conte-nos sua história” de modo que nosso egresso possa ter um canal para depor, por assim dizer, sobre sua atuação profissional e formação após sua diplomação; suas lembranças na época da graduação; entre outros tópicos que nos deem um panorama da situação de nossos egressos”.

3.4 Políticas de Gestão

3.4.1 Gestão de pessoal

Fomento e qualificação de pessoal: A CNEC Osório tem instituída a Política de Incentivo à Qualificação Profissional do Docente e do Técnico-administrativo. A promoção, bem como o incentivo à qualificação docente estão asseguradas pelo Plano de Carreira Docente do Ensino Superior, desde 2010. O UNICNEC tem implantada uma Política de Incentivo à Qualificação Profissional Docente, que concede bolsa de estudos aos docentes e licença e/ou redução da carga horária de trabalho, sem prejuízo na remuneração. O edital, com os critérios de participação e prazos de inscrição são divulgados anualmente. Semestralmente ocorre, com o grupo de docentes, atividades e reflexões teórico-práticas envolvendo docentes de todos os cursos e outras com formato específico por áreas e/ou cursos, que envolvem discussões sobre matrizes curriculares, planejamento, metodologia e avaliação.

A produtividade ou a avaliação positiva de desempenho docente, para fins de enquadramento, obedecendo aos critérios estabelecidos no Plano de Carreira Docente do

Ensino Superior, são analisadas por uma comissão, a Comissão de Avaliação Docente – CAD, eleita anualmente, constituída por um representante da Diretoria, que a preside, um representante dos coordenadores de curso e um representante do corpo docente.

Em relação ao colaborador técnico-administrativo, a instituição busca identificar junto aos seus colaboradores as oportunidades para o seu desenvolvimento e colocá-los em funções e posições em que possam dar sua melhor contribuição. Está implantada a Política de Incentivo à Qualificação Profissional do Corpo Técnico Administrativo prevendo anualmente, o edital de inscrição e seleção a partir de critérios definidos, que concede bolsa de estudos aos técnicos administrativos e licença e/ou redução da carga horária de trabalho, sem prejuízo na remuneração. Será levado em conta o desempenho profissional do colaborador e a aderência do curso/estudo a ser realizado e a sua atividade profissional na Instituição.

São incentivadas as iniciativas e realizações de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal. Semestralmente, ocorrem capacitações com o corpo técnico-administrativo, bem como formações pedagógicas com os docentes. Em todos estes momentos de formação são organizados momentos e atividades de integração. É também incentivado e assegurado que os colaboradores participem de eventos e cursos de aprimoramento profissional em entidades de ensino externas ao seu local de trabalho. A solicitação para participação em Cursos e Eventos de Cunho Profissional e Participação em Encontros, Congressos, Seminários ou eventos similares ocorre a partir do preenchimento do formulário online (anteriormente era por formulário preenchido e solicitado via NEPE), descrevendo o curso ou evento que deseja realizar, com justificativa, datas e informações sobre auxílio financeiro e/ou dispensa do trabalho. A participação do colaborador dependerá de Parecer da Direção, consonante com o parecer da Coordenação Administrativa ou Acadêmica.

Outro benefício prevendo a qualificação do profissional é de oferecer ao colaborador cenecista (e seus dependentes) desconto nas mensalidades em cursos oferecidos pelo UNICNEC e no Instituto de Educação Cenecista Marquês de Herval, conforme carga horária contratual de trabalho, em consonância com a CCT.

Assistência e melhoria da qualidade de vida dos funcionários: Em termos de prevenção, a IES apoia e contribui para uma CIPA (Comissão Prevenção de Acidentes) ativa, que desenvolva ações de prevenção e acompanhamento dos fluxos de trabalho e da saúde dos colaboradores. Mantém o Serviço de Enfermaria (com profissional técnico em enfermagem habilitado para atendimentos e encaminhamentos na área da saúde) aberto nos três turnos de funcionamento da IES. Promove campanhas educativas e de prevenção na área da saúde geral, em consonância também com a Secretaria Municipal de Saúde. Já desenvolveu projetos de Ginástica Laboral com os funcionários. Cumpre com as determinações legais e realiza os exames periódicos de saúde ocupacional dos colaboradores, além de oferecer ao funcionário a opção de aderir ao Plano de Saúde conveniado com a instituição conforme CCT, com descontos proporcionais à carga horária contratual.

Integração entre os funcionários e clima institucional: Existe a integração entre os membros da instituição. O UNICNEC busca sempre promover um ambiente de comunicação plena, informando os colaboradores para dar-lhes uma visão ampla a respeito dos desafios e tendências dos serviços educacionais, dos objetivos setoriais, das metas e do desempenho geral, bem como das informações necessárias para o bom desempenho de suas funções e interação no trabalho. As capacitações e treinamentos que ocorrem com o corpo técnico-administrativo contemplam aspectos técnicos e específicos aos fluxos de trabalho, apropriação de temas contemporâneos de gestão, podendo acontecer por grupos ou de forma geral (semestralmente), onde também são trabalhados aspectos de integração, autoconhecimento e relação interpessoal que agregam valor ao capital humano que compõe a Instituição. A sugestão de temas a serem abordados e desenvolvidos parte também da solicitação e necessidades dos colaboradores, não somente da decisão dos gestores. Reuniões com os representantes de setores acontecem mensalmente, para promover debates, informações, coleta de sugestões, avaliação e solução de problemas, com o intuito de buscar sempre a manutenção e o fortalecimento do corpo funcional do UNICNEC. O colaborador é valorizado pessoal e profissionalmente, em termos de tratamento, relacionamento e reconhecimento. Conforme o trabalho desempenhado, ações de incentivo

e feedback são feitas com todo o corpo técnico-administrativo e docente.

Critérios de ingresso na instituição: Os processos seletivos envolvem ações de recrutamento e seleção.

O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes para ocupar cargos no UNICNEC. Para tanto, é necessário saber quais as competências e habilidades para exercer determinada função, no caso do recrutamento, das vagas em aberto. O UNICNEC tem como balizador a descrição dos cargos e competências, desenvolvida em anos anteriores e continuamente trabalhado na gestão de pessoas e nas coordenações dos setores administrativos.

O recrutamento realizado pela equipe responsável pela seleção é misto: externo e interno, concomitantemente. Utilizam-se fontes externas de recursos humanos, buscando preenchê-las com candidatos que não fazem parte do quadro funcional. Mas também se procura internamente, nos colaboradores da Instituição, a partir do perfil desejável para o cargo/vaga em aberto.

Divulgam-se as vagas docentes através de editais, que dão transparência e seriedade ao processo. Nos editais, devem constar os critérios para participação no processo seletivo, etapas do mesmo, dados da vaga e do cargo. Os editais são publicados no site e no mural da Instituição, por vezes, conforme a necessidade, nos jornais da cidade e região.

No processo de seleção, o objetivo é escolher entre os candidatos recrutados, o com maior probabilidade de ajustar-se ao cargo/função vago, levando em conta os critérios de qualificação, desempenho e potencial do candidato. Nesse sentido, é indicado que mais de uma pessoa realize o processo seletivo, agregando mais olhares e apontamentos na avaliação.

Plano de Carreira e progressão: O Plano de Carreira Técnico Administrativo foi implantado em 2014 e as avaliações de desempenho profissional, prevista no plano e conforme as competências organizacionais da rede CNEC já estão sendo desenvolvidas com os colaboradores cenecistas. No Plano de Carreira está previsto as promoções por merecimento e antiguidade (horizontal, vertical e reclassificação e também por avaliação de

desempenho).

O Plano de Carreira do Centro Universitário Cenecista permite 03 (três) possibilidades de crescimento na Estrutura de Cargos:

I - promoção horizontal, de uma referência para outra (resultado acumulado da avaliação de desempenho de 3 (três) anos consecutivos, onde o funcionário deve obter média de 80% na avaliação de desempenho);

II - promoção vertical (por meio de processo seletivo interno, progressão do funcionário de um cargo para outro, em razão de vacância);

III – reclassificação (por meio de processo seletivo interno progressão do funcionário de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, sendo a este atribuídas tarefas mais complexas).

O plano de carreira docente está implantado desde 2010. O provimento de cargos respeita o processo seletivo e o enquadramento inicial é conforme a titulação. Posteriormente ocorrem as promoções por merecimento (avaliada pela CAD) e antiguidade. Também estão garantidos os incentivos à capacitação docente.

O UNICNEC tem implantada uma Política de Seleção Docente, onde as vagas são divulgadas por editais públicos nos murais e site da instituição e nos jornais e meios de comunicação da região. O processo seletivo segue as etapas de recrutamento e seleção, de análise de currículos, entrevistas e avaliação didática, onde os critérios a serem avaliados nos candidatos são:

- Titulação e aderência à área/disciplina cujas vagas estão abertas.
- Experiência Profissional (Bacharelados) ou Experiência na Educação Básica (Licenciaturas).
- Produção científica, cultural, artística ou tecnológica (de acordo com os parâmetros do MEC).
- Conhecimentos em ferramentas tecnológicas e ambientes virtuais de aprendizagem.
- Políticas de capacitação e de avaliações de desempenho.

Em 2017 foram, segundo dados do setor de Gestão de Pessoas, 40 docentes demitidos, 17 docentes admitidos, 50 técnico-administrativos admitidos e 19 técnico-administrativos demitidos.

O corpo docente da IES tem experiência profissional e acadêmica adequadas às políticas constantes nos documentos oficiais, de modo que 100% têm formação mínima em nível de pós-graduação lato sensu; desses, atualmente 90% possuem formação mínima em nível de pós-graduação stricto sensu (88,4% em 2015 e 92% em 2016) e pelo menos 20% possuem o título de doutor.

Titulação dos docentes UNICNEC 2016/2017

TIT	VALOR	PERC	VALOR	PERC
	2016		2017	
Especialização	10	7,5%	12	9,8%
Mestrado	94	70,7%	86	69,9%
Doutorado	29	21,8%	25	20,3%
TOTAL	133	100,0%	123	100%

Fonte: Pró-Reitoria Acadêmica

O UNICNEC possui um quinto do corpo docente em regime de trabalho em tempo integral. Em 2015 a IES possuía 129 docentes, sendo 48 horistas (37,2%), 52 em regime de tempo parcial (40,3%) e 29 em tempo integral (22,5%), o que faz a evolução relativa da soma de docentes em regime tempo parcial + integral a seguinte: 62,8% em 2015; 82,3% em 2016 e 69,1% em 2017.

Regime de trabalho UNICNEC 2016/2017

RT	VALOR	PERC	VALOR	PERC
	2016		2017	
Horistas	43	32,3%	38	30,9%
Tempo parcial	59	59%	57	46,3%
Tempo integral	31	23,3%	28	22,8%
TOTAL	133	100,0%	123	100%

Fonte: Pró-Reitoria Acadêmica

3.4.2 Gestão da instituição

Organização Administrativa: O UNICNEC segue por um modelo de gestão estratégica em consonância com a sua Mantenedora, orientando-se pela **Governança Corporativa**. Nela, entre outros princípios, a distribuição de funções, a delegação da autoridade e a subsidiariedade nas ações, exige integração entre as pessoas e os setores, em todos os níveis. Aqui, dividem-se as responsabilidades, ao adotar a prática da delegação e da corresponsabilidade. Essa delegação, no entanto, não se dá de forma aleatória. Todo o processo está pautado pelas normatizações do Ministério da Educação, de seu Estatuto, do Regimento, do PPI, do PDI, dos PPCs dos cursos e das regulamentações complementares. O eixo orientador e condutor das ações são esses referenciais. A grande meta institucional é construir caminhos para aproximar o idealizado no planejamento, na prática. Para tanto, oportunizam-se constantemente momentos de formação e reflexão para o corpo social, além de socializar no grupo as aproximações e distanciamentos entre o realizado e planejado.

Estrutura organizacional: Segundo o Estatuto do Centro Universitário Cenecista de Osório a estrutura organizacional é composta por um Conselho Universitário, uma Reitoria e três Pró-Reitorias, quais sejam: Pró-Reitoria acadêmica, Pró-Reitoria de Relações Comunitárias e Pró-Reitoria de Planejamento e Administração, além de órgão complementares.

Conselho Universitário: Segundo o Estatuto, o Conselho Universitário é composto pelos seguintes membros: Reitor, Pró-Reitor Acadêmico, Pró-reitor de Relações Comunitárias, Pró-reitor de Planejamento e Administração; um Coordenador de Curso presencial; um Coordenador de Curso de EAD; um Docente; um representante dos Técnicos-Administrativos, um Discente, dois representantes da Mantenedora e um representante da comunidade indicado pela Mantenedora.

Colegiados de Cursos: Segundo o artigo 14 do Regimento do UNICNEC “O Colegiado de Curso é órgão deliberativo em matéria didático-científica e disciplinar, com a seguinte constituição: Coordenador do Curso, que o preside; três docentes representantes das disciplinas que constituem o curso, sendo um indicado pelo Coordenador do Curso e dois eleitos por seus pares; um representante dos discentes, eleito por seus pares.”

O Colegiado se reúne semestralmente, possui regulamento próprio e delibera, conforme Regimento sobre: atribuições e os critérios de constituição do Núcleo Docente Estruturante; articulação das relações entre o Núcleo Docente Estruturante - NDE, o corpo docente, o corpo discente e comunidade; ações para a melhoria da qualidade do curso; formas e instrumentos de avaliação do curso; ações que deem efetividade às políticas estabelecidas no Projeto Político Pedagógico Institucional (PPI) no âmbito do curso; ações para cumprimento das Diretrizes Curriculares Nacionais; elaboração do Plano Anual das Atividades Acadêmicas do Curso, em conjunto com a Pró-Reitoria Acadêmica; publicação de estudos, produção acadêmica, científica, técnica e cultural realizados no curso; atividades complementares para o curso; atividades de formação e integração docente; e medidas para o aperfeiçoamento e desenvolvimento das atividades do UNICNEC.

DAs e DCEs: Os Discentes do UNICNEC, além de integrar os diversos órgãos representativos, organizam-se em Diretórios Acadêmicos (DAs) em cada Curso, encontrando referencial de reflexão e encaminhamento das questões de cada curso no Diretório Central de Estudantes (DCE) que congrega todos os acadêmicos. A Coordenação de Relações Comunitárias é o canal de diálogo direto com o DCE e, conforme a situação, com os DAs.

3.4.3 Sustentabilidade financeira

Conforme o artigo 29 do Estatuto do Centro Universitário Cenecista de Osório:

§1º O gerenciamento e a utilização das receitas, bem como a realização de despesas, observarão as metas e os limites estabelecidos no Orçamento Anual e os procedimentos administrativos, ambos aprovados pela Mantenedora.

§2º O Conselho Universitário, representado pelo Reitor, apresentará à aprovação da Mantenedora, até 1º de outubro de cada ano, Plano Orçamentário Anual e, até 30 de janeiro do ano imediatamente posterior ao exercício findo, a Prestação de Contas das operações nele realizadas.

A saúde financeira da IES deve assegurar o funcionamento, a manutenção e, sobretudo, a expansão, tanto no plano de infraestrutura, organização, como no plano acadêmico. Portanto, a sustentabilidade financeira da IES deve estar adequada e coerente

com seu Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e as diretrizes de seu Conselho Universitário da IES.

Orientada pelo seu Plano Orçamentário e a política institucional financeira, a IES faz investimentos importantes na expansão predial, reformas, manutenção e compra de equipamentos para laboratórios e de tecnologia da informação, ampliação do acervo, além de mobiliário para as áreas acadêmica e administrativa.

Atendendo aos interesses de seus mantenedores e legislação pertinente, a IES deve demonstrar que tem avançado no alcance dos objetivos institucionais, onde, dentre os quais, destacam-se a execução e acompanhamento do seu planejamento e a gestão operacional competente dos recursos orçamentários de modo a assegurar o cumprimento da sua missão e o seu compromisso social.

A sustentabilidade financeira da instituição é garantida através da previsão do resultado institucional. Esse resultado é elaborado a partir de uma planilha orçamentária do resultado do exercício. Para o acompanhamento das ações ligadas a essa dimensão são utilizados documentos oficiais como Balanço Patrimonial e Demonstrativo do Resultado do Exercício e, quando necessário, outros relatórios financeiros extraídos do sistema. Estando no papel de Mantida, a IES tem seu fluxo financeiro monitorado e administrado pela Mantenedora.

Sob o ponto de vista da sustentabilidade financeira verificou-se que há compatibilidade entre cursos oferecidos e os recursos disponíveis, pois a IES avalia constantemente sua oferta de cursos, visando sempre o equilíbrio financeiro e resultado para reinvestimento.

Como a IES está em uma posição favorável financeiramente, constatou-se que as obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas e os salários dos docentes e dos técnicos-administrativos estão sendo pagos regularmente.

No que tange aos recursos destinados à formação do quadro de colaboradores, compõe no orçamento a destinação de verbas para capacitação de docentes e técnico-administrativos. A concessão de verbas é variável ano-a-ano conforme projetos apresentados no edital anual de apoio à capacitação do corpo docente e do corpo técnico administrativo.

Em relação a recursos necessários para os equipamentos utilizados para o desenvolvimento do Projeto Pedagógico Institucional, a IES está em constante atualização de seus recursos educativos. Todos os semestres observam-se aquisições de livros, equipamentos para laboratórios, equipamentos de informática, além de manter e melhorar a infraestrutura existente.

Considerando as informações do PDI 2015/2019 que coloca sob a responsabilidade da Mantenedora estabelecer e tornar viável o planejamento financeiro para que os recursos econômicos sejam suficientes à realização dos objetivos, metas e ações propostos para o desenvolvimento do UNICNEC, observa-se que a Mantenedora tem anualmente avaliado o orçamento das unidades Mantidas adequando-os a necessidade de investimento e consumo buscando aperfeiçoar o processo de orçamento participativo, compatível com as finalidades da IES. A participação das Mantidas nesse processo se dá no segundo semestre do ano vigente visando o planejamento para o ano seguinte. As tratativas ocorrem via e-mail, telefone e sistema de gestão.

Com a finalidade de angariar meios financeiros adicionais através do desenvolvimento de parcerias entre a IES e a comunidade regional a Mantenedora busca constantemente ampliar seus parceiros a fim de originar benefícios mútuos às empresas realizando reuniões e convênios com empresas parceiras. A Pró-Reitoria de Relações Comunitárias, também é responsável pela busca de parcerias, convênios e entre outros com empresas públicas e privadas que visam criar mecanismos para garantir a participação da comunidade acadêmica em eventos científicos e técnico-profissionais relevantes.

Como forma de incentivo financeiro para que os discentes participem de eventos, a IES lança anualmente edital de bolsa para alunos interessados em pesquisa de iniciação científica. Além deste, são promovidos eventos que contam com a participação dos acadêmicos. Existe ainda, a possibilidade de tornar extensível a atribuição de bolsas de estudo a discentes, docentes e funcionários em formação sempre respeitando os regulamentos, editais e Convenção Coletiva de trabalho (CCT). Geralmente esse apoio ocorre na forma de descontos nas mensalidades dos cursos. A análise de custo-benefício e de custo-efetividade desse programa é realizada pelos professores proponentes dos projetos e coordenadores de pesquisa acompanham o desenvolvimento dos alunos. Entende-se que

esse tipo de atividade é extremamente relevante para cumprimento da proposta acadêmica e universitária.

3.5 Infraestrutura

A IES está em constante atualização de seus recursos educativos. Todos os semestres observam-se aquisições de livros, equipamentos para laboratórios, equipamentos de informática, além de manter e melhorar a infraestrutura existente.

A IES possui estrutura própria de funcionários, dividida em setores para realização da manutenção predial e limpeza, manutenção de computadores e equipamentos informatizados, manutenção de equipamentos audiovisuais, manutenção de acervo bibliográfico e manutenção de sinalização e comunicação institucional. São os setores responsáveis: departamento de patrimônio e serviços, departamento de tecnologia da informação, departamento de audiovisual e departamento de comunicação e marketing.

Área de convivência: A IES dispõe de 7 (sete) áreas de convivência para os acadêmicos, professores e funcionários. São elas: área de convivência barzinho, ambiente amplo com mesas e cadeiras e um mini palco para apresentações com 591m²; área de convivência café, espaço com mesas, cadeiras e sofá com aproximadamente 204m²; nova área de convivência, locada no térreo do último prédio construído com aproximadamente 150m² e 4 outras áreas de convivência no 2º, 3º, 4º e 5º andares do prédio da avenida Jorge Dariva com 44m² cada uma.

Acessibilidade: A IES se enquadra e está constantemente melhorando o acesso para os deficientes físicos. Conforme pode ser observado, a IES conta com piso tátil instalado, espaçamento adequado ao layout dos setores para atendimento de cadeirantes, rampas e elevadores para cadeirantes, banheiros adaptados para deficientes físicos, placas braile de identificação dos setores e ambientes, além de lupa eletrônica para deficientes visuais. Ainda para os deficientes auditivos, a IES disponibiliza intérpretes de libras.

Manutenção das instalações: Cada curso ou setor tem a responsabilidade de acompanhar e solicitar manutenção ou aquisição de equipamentos para atender a legislação e a consonância do que está estabelecido em cada projeto pedagógico. Identificada qualquer necessidade, o coordenador ou responsável pelo setor realizar a solicitação ao setor de compras, acompanhada da devida justificativa para que os orçamentos sejam realizados.

Finalizado o processo de orçamentos, a avaliação da compra é submetida ao Diretor e, posteriormente à Mantenedora.

Plano de segurança, proteção de riscos e proteção ambiental da IES. A IES possui Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde Gerados nos Laboratórios Multidisciplinares e Salas de Apoio e Enfermaria. A coleta dos resíduos se dá por empresas especializadas neste ramo de atuação, de forma a garantir o descarte correto de todos os materiais utilizados. Além deste projeto, possui programa de coleta de óleo e baterias em parceria com a secretaria do meio ambiente do município de Osório. E ainda, destaca-se o programa de coleta seletiva, onde as lixeiras da instituição são identificadas com o tipo de resíduo que pode ser descartado em cada uma.

Laboratórios: A instituição conta com 25 laboratórios. Os laboratórios existentes atendem adequadamente às necessidades da instituição e conforme a evolução da matriz curricular dos cursos da área da saúde novos laboratórios serão implantados.

Os laboratórios possuem área física para o desenvolvimento das atividades. Durante o turno da noite os laboratórios têm plena funcionalidade, aos sábados ocorrem cursos de extensão, que realizam as práticas nos laboratórios e no turno da tarde durante a semana ocorre o desenvolvimento de pesquisas nas referidas dependências. Os materiais e equipamentos estão em bom estado de conservação.

Os equipamentos são adequados em quantidade tanto que todos os alunos têm a possibilidade de manusear os equipamentos dos laboratórios e também possuem boa qualidade, pois todos os equipamentos são enviados para revisão.

Os laboratórios possuem mobiliário adequado para as práticas e são adaptados. Todos têm boa ventilação e luminosidade natural, porém alguns não possuem a climatização. A acústica é adequada e a limpeza do espaço e dos materiais e equipamentos são de boa qualidade.

Biblioteca: A biblioteca do UNICNEC permanece aberta nos três turnos e inclusive aos sábados, de modo a atender a todos os estudantes.

De acordo com o setor, o número de computadores disponíveis aos usuários da biblioteca é suficiente, mas a qualidade dos equipamentos precisa de atenção.

O setor utiliza a CDU, que é um código universal para a classificação das obras por

assunto. Isso a torna em conformidade com o universo biblioteconômico através da padronização na linguagem utilizada em bibliotecas do mundo todo. São realizados em média 65.700 empréstimos ao ano na CNEC Osório. Os processos de catalogação e circulação de materiais são informatizados. No entanto, o software existente já não mais atende às necessidades de controle e gerenciamento dos processos, uma vez que a biblioteca está em plena expansão.

O setor possui 41.895 títulos e 95.970 exemplares. O acervo está em constante atualização através da aquisição de novas obras e reposição das danificadas ou perdidas. Além do acervo impresso, a biblioteca disponibiliza acesso virtual a 3.344 obras, através de uma parceria com a *Pearson Education* do Brasil. O número de exemplares atende o Instrumento de Avaliação de Curso do MEC.

Não há na biblioteca institucional espaços para estudo em número suficiente para atender a comunidade acadêmica no turno da noite, bem como cabines individuais e salas de estudo. Em relação ao espaço destinado aos postos de trabalho da equipe, principalmente na área da recepção/empréstimo e devolução de obras, é demasiado pequeno e o balcão de atendimento não oferece condições ergonômicas adequadas à saúde dos colaboradores que ali atuam.

Ampliação de rede de internet e energia elétrica: a IES aumentou a contratação de sua banda de 10MB para 100MB. Este aumento favorece exclusivamente os serviços aos alunos como banda para laboratórios e conexão *Wifi* pelo sonicwall (link de autenticação do usuário).

Em relação à rede de energia elétrica, a IES construiu e instalou gerador e fortaleceu o circuito de rede de todo UNICNEC e recentemente **renovou o mobiliário de atendimento da biblioteca**, uma antiga demanda apontada pela CPA, **além de renovar e pintar a fachada da instituição.**

Cantina: Em 20 de fevereiro de 2017, o UNICNEC retoma a gestão do espaço antes conhecido por Barzinho (terceirizado) e Luizele Almeida, membro da CPA (representante dos técnicos administrativos), assume a gerência desse espaço, com uma equipe de 17 funcionários.

Assim relata Luizele: “Novas equipes de trabalho foram formadas e testadas. Tendo

bastante dificuldade na abertura do primeiro semestre de 2017, por não termos as máquinas de cartão de crédito e débito, porque hoje em dia a maioria faz o consumo de cartão de crédito. Todavia, no segundo semestre conseguimos as máquinas, mas com a dificuldade ainda por não ter Banrisul (BanriCompras – alimentação – refeição) e HiperCard, porque nossa mantenedora é em Brasília e não tem conhecimento de nossos bancos do estado do Rio Grande do Sul.

Segue Luizele: “Considerando a diversidade de alunos e sua busca por formação profissional é notório que aumenta o nível de exigências em relação ao que consomem em termos de alimentos. Alunos sempre mais preocupados com alimentos mais saudáveis. É sempre uma dificuldade estabelecer uma mediana em termos de alimentação. Existem os que se preocupam com uma alimentação mais light e outros que não se importam com o que consomem e atender a todos esses públicos é sempre complicado. Cabe ressaltar a reflexão desenvolvida acima sobre a falta de experiência no desenvolvimento do novo empreendimento. Assim, considera-se normal acontecer alguns equívocos, principalmente com um cardápio alimentar de satisfação. É preciso considerar as sugestões encaminhadas pelos alunos que sempre são muito ricas. Tem muitas sugestões importantes que serão consideradas no processo de replanejamento do bar para o ano de 2018. Nesse sentido, a CPA cumpre plenamente a sua função no levantamento das necessidades dos alunos para a realização dos objetivos do processo avaliativo.”

Em uma pesquisa interna e informal, Luizele relata que: “40% dos respondentes se consideram insatisfeitos e pouco satisfeitos em relação aos preços praticados na Cantina; os outros 60% se consideram satisfeitos ou muito satisfeitos, ou seja, existe uma boa distância na percepção existente entre os dois grupos, segundo avaliação de 2017.

Apesar das dificuldades enfrentadas em 2017, Luizele considera que “todos os esforços foram desempenhados pela qualidade, bom atendimento, cordialidade e confiança nos lanches proporcionados pela cantina do UNICNEC”.

4 ANÁLISE DE DADOS

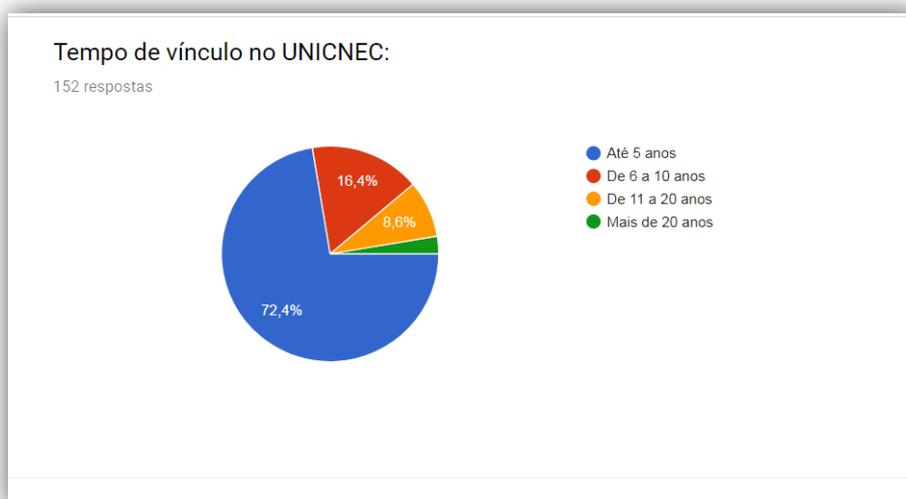
4.1 Avaliação Institucional 2017

4.1.1. Pesquisa sobre Gestão e Organização da IES

Durante os meses de outubro e novembro de 2017 foram conduzidas sondagens de opinião com os colaboradores do UNICNEC, no marco do Eixo 4 do SINAES, que buscavam configurar a percepção dos colaboradores sobre a gestão e administração e o clima organizacional da Instituição.

A pesquisa sobre gestão da instituição atingiu 55,4% do contingente de colaboradores (técnico-administrativos de todos os setores e docentes) da IES e a coleta foi conduzida com um questionário eletrônico (elaborado pela equipe da CPA, utilizando a ferramenta Google Forms). O questionário foi aplicado pessoalmente com um *tablet* para maior controle metodológico do processo de preenchimento e garantia de anonimato. A pesquisa sobre clima organizacional, aplicada em novembro e dezembro de 2017, mais extensa em número de questões (mas mais restrita em termos amostrais) atingiu 21,5% dos colaboradores.

As perguntas do questionário de Gestão e administração seguem abaixo com os respectivos percentuais de respostas.



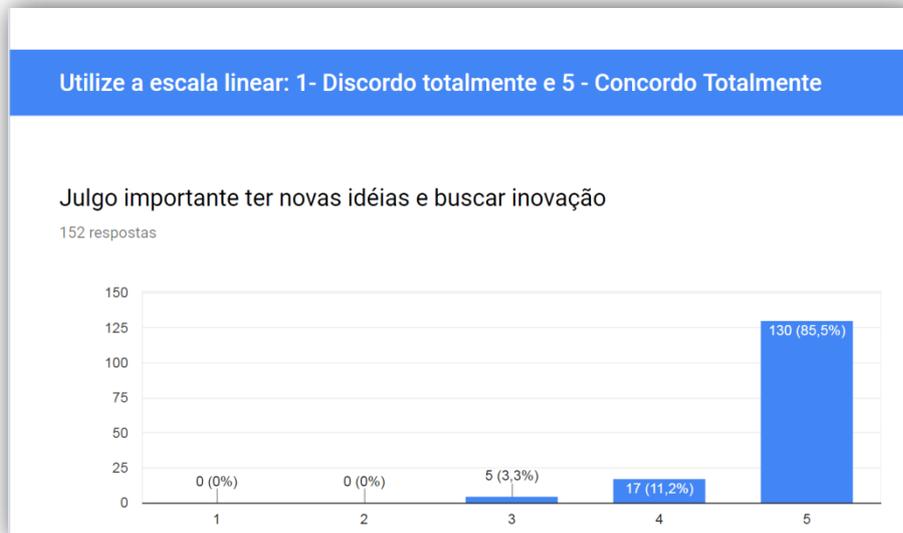
Como se vê a maioria (110 colaboradores ou 72,4% da amostra) dos respondentes possui um tempo de casa relativamente pequeno (menor que 5 anos), seguido por 25 colaboradores (16,4%) de 6 a 10 anos; 13 colaboradores (8,6%) de 11 a 20 anos e 4 com mais de 20 anos de casa.

Nós temos portanto em torno de 72% de técnico-administrativos e docentes que trabalham na IES há menos de 5 anos. Uma preocupação antiga da CPA aparece nesses índices que é o alto grau de rotatividade dos colaboradores da IES. Sabe-se que existem fatores importantes que conectam a permanência de colaboradores e sua longevidade em uma instituição e a excelência geral da IES como por exemplo a valorização do profissional, o saber-fazer acumulado dos colaboradores, o comprometimento dos profissionais com a empresa, a imagem de solidez e seriedade que a empresa passa à comunidade entre outros itens. Uma instituição que possui índices de rotatividade de funcionários muito altos pode indicar uma série de questões preocupantes para a gestão da instituição que dizem respeito à pouca valorização (salarial, pessoal, clima de trabalho).

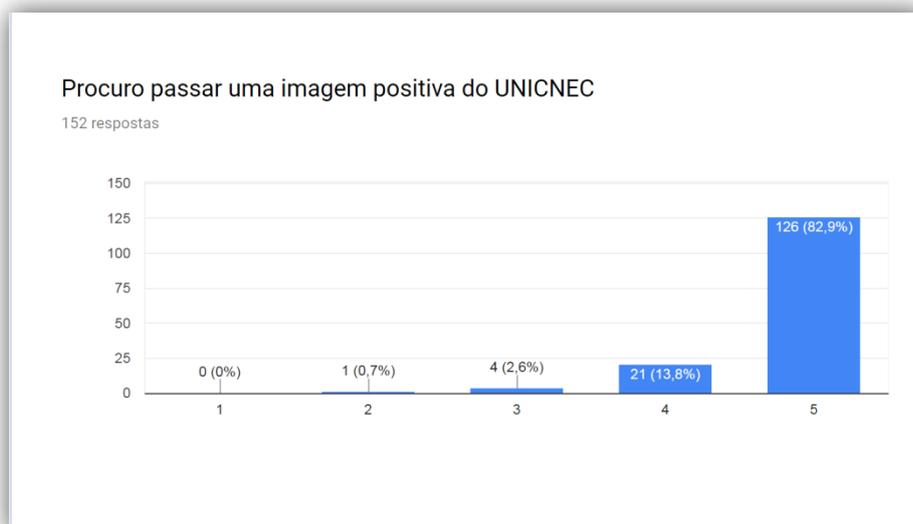


Em torno de 50% dos colaboradores que responderam o questionário possuem carga horária entre 32 e 44 horas semanais. São colaboradores, portanto, que possuem uma dedicação alta à IES, passando em torno de 8 horas diárias no local de trabalho. Isso é um ponto positivo, porque indica que uma parcela significativa dos colaboradores se dedica quase exclusivamente à IES. São 17 colaboradores que trabalham de 24 a 32 h/s (11,2%);

24 (15,8%) de 16 a 24 h/s; 16 (10,5%) de 8 a 16 h/s e 20 colaboradores (13,2%) até 8 horas semanais.

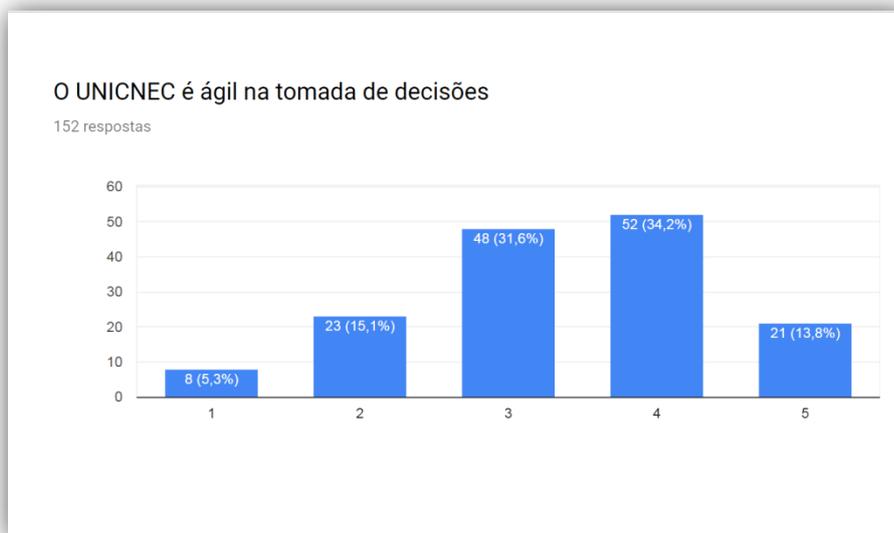


Em nosso entendimento era importante saber se fazia parte do perfil dos colaboradores o desejo de, alinhados ao clima contemporâneo de dinamismo e autonomia dos profissionais que trabalham com educação, o desejo de ter iniciativa, proatividade e inovação. Se perguntados diretamente, portanto, a maioria plena desse 152 colaboradores concorda parcial (11,2%) ou plenamente (85,5%) de que ter novas idéias e buscar inovação (romper a inércia e a acomodação, portanto) é mister.



Também queríamos saber se havia interesse em transmitir uma imagem positiva da IES por parte dos colaboradores. Afinal, se a empresa é valorizada, o profissional é parte

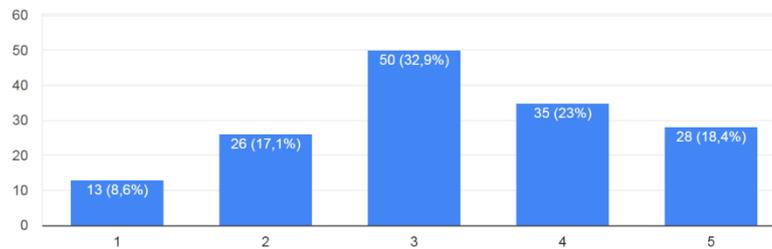
importante na disseminação social de seu valor. Além do mais, dificilmente se passa uma imagem de valor de uma instituição que não se valoriza efetivamente. Dos 152 respondentes, 147 concordam que procuram passar uma imagem positiva da IES. Isso reverbera na imagem positiva que a comunidade tem da IES, evidenciada na pesquisa sobre responsabilidade social feita pela CPA em 2016.



Esse é um item muito discutido na CPA, que decidimos averiguar com os colaboradores. Existe uma percepção difusa nos últimos tempos de que os procesos de gestão não possuem a eficiência desejada e de que um dos pontos problemáticos da IES diz respeito à falta de agilidade na execução de medidas planejadas e tomada de decisão. Embora 13,8% concordem totalmente e 34,2% concordem, consideramos alto os índices de neutralidade (nem concorda, nem discorda, 31,6%), além de 15,1% de colaboradores que discordam e 5,3% que discordam totalmente que a IES possua a devida agilidade na tomada de decisões. Esse item merece um aprofundamento futuro para entender onde na cadeia organizacional estão os gargalos que obstruem a fluência da tomada de decisão conforme a percepção dos colaboradores questionados.

O UNICNEC possui a autonomia adequada para cumprir sua finalidade

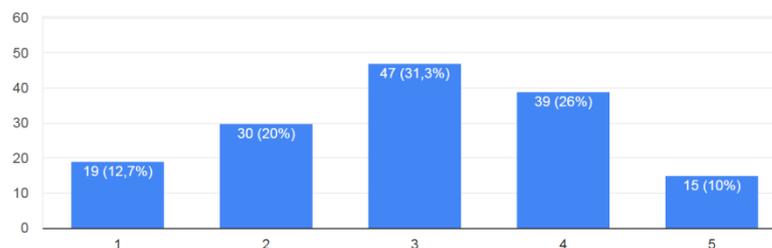
152 respostas



Um dos fatores ouvidos pela CPA nos últimos anos, apontado em relatórios anteriores, que poderia estar vinculado à questão anterior é a falta de autonomia da IES em geral. Um índice elevado de *nem concorda e nem discorda* (32,9%) e de 17,1% que discorda e 8,6% que discorda totalmente poderiam confirmar essa percepção difusa de falta de autonomia da IES. Todavia 23% concordam e 18,4% concordam totalmente de que a IES possui autonomia adequada para cumprir sua finalidade, o que não é a maioria, mas é um número bastante expressivo (41,4%).

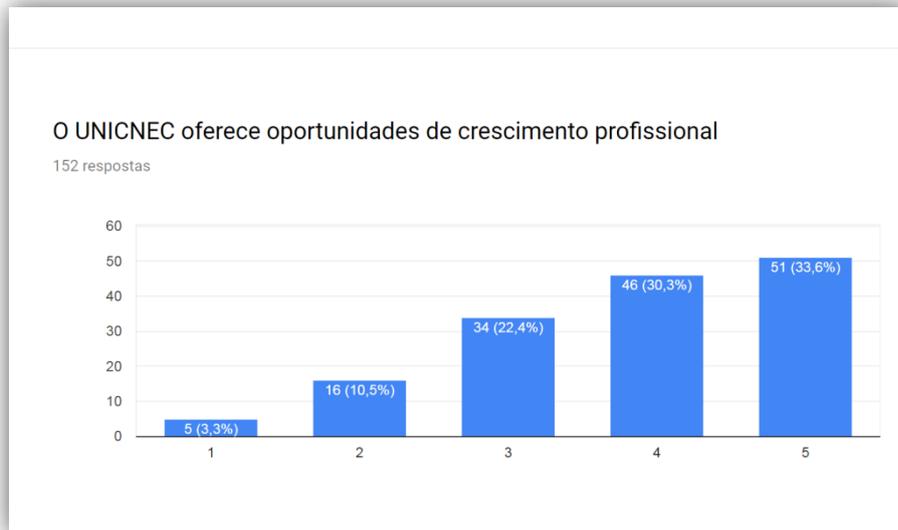
O Sistema Acadêmico (PERSEUS) atende bem às necessidades da Instituição

150 respostas



O sistema acadêmico utilizado pela IES vem sendo bastante criticado e têm chegado à CPA nos últimos anos muitas queixas de sua eficiência, estabilidade e confiabilidade. Resolvemos averiguar, portanto, também esse item no questionário para aferir mais

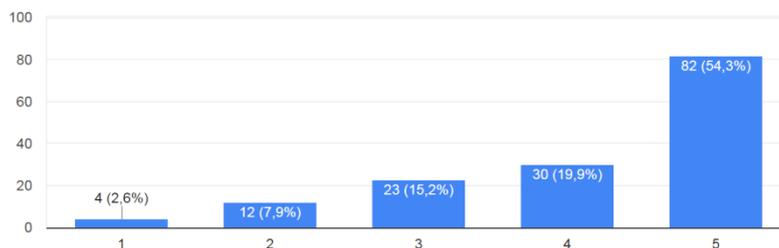
objetivamente esse ponto. É preciso ressaltar que muitos dos respondentes não tem contato direto com o sistema, mas o conhece, já que ele está presente de uma forma ou outra na organização. Os resultados apontaram que 36% concordam parcial ou totalmente que o sistema acadêmico atende suas expectativas, contra 32,7% que discordam total ou parcialmente dessa afirmação, um percentual alto. Já 31,3% nem concordam e nem discordam. Talvez esse resultado deva ser melhor investigado no futuro para entender onde o sistema acadêmico possa estar falhando e o que pode ser feito para aumentar sua eficiência caso a percepção destes colaboradores esteja correta.



Compreendemos que era importante aferir se os colaboradores viam no UNICNEC um local de trabalho com oportunidades de crescimento profissional, o que foi confirmado, haja vista que 30,3% concordam com a afirmação e 33,6% concordam totalmente com a afirmação, somando uma opinião da maioria dos colaboradores.

Meu gestor imediato comunica claramente os objetivos do trabalho à equipe

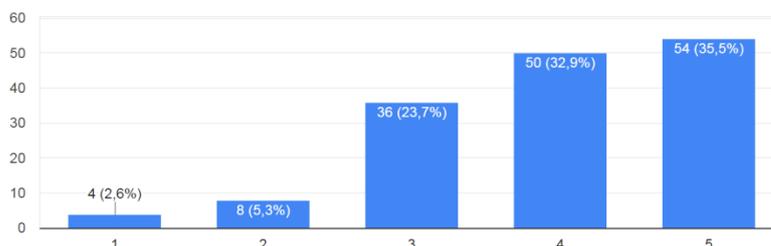
151 respostas



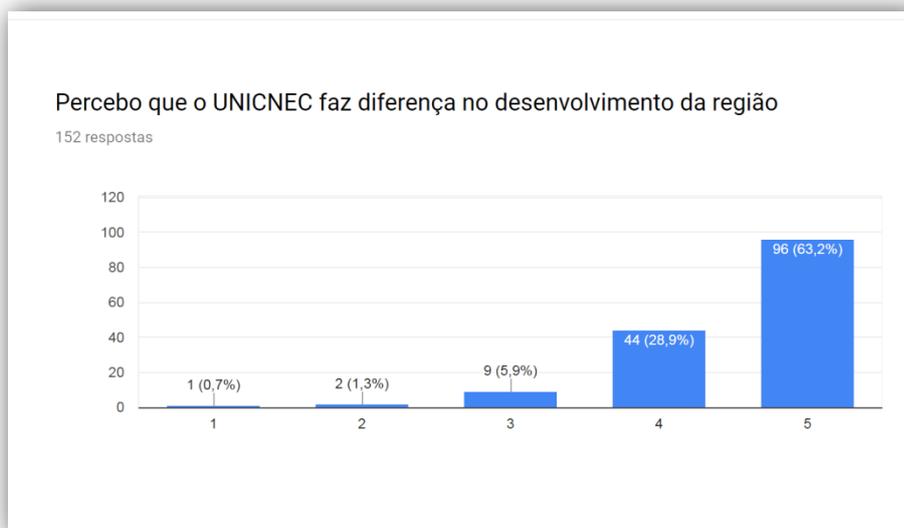
Dentro da cadeia de responsabilidades e organização de coordenações era importante em nosso entender dentro do mosaico de relações que compõem a gestão de uma IES se o gestor imediato dos colaboradores era percebido como alguém que se comunica com clareza, o que foi confirmado. Oitenta e dois dos 152 respondentes (54,3%) concordam totalmente e 30 (19,9%) concordam com essa afirmação. 23 não concordam, nem discordam, todavia, seguidos por 12 (7,9%) que não concordam e 4 (2,6%) que discordam totalmente dessa afirmação. Os dados indicam que os personagens de gestão imediata são bem avaliados em sua maior pelos colaboradores no que diz respeito à clareza com que se comunicam.

O UNICNEC comunica seus valores institucionais (missão, visão e princípios)

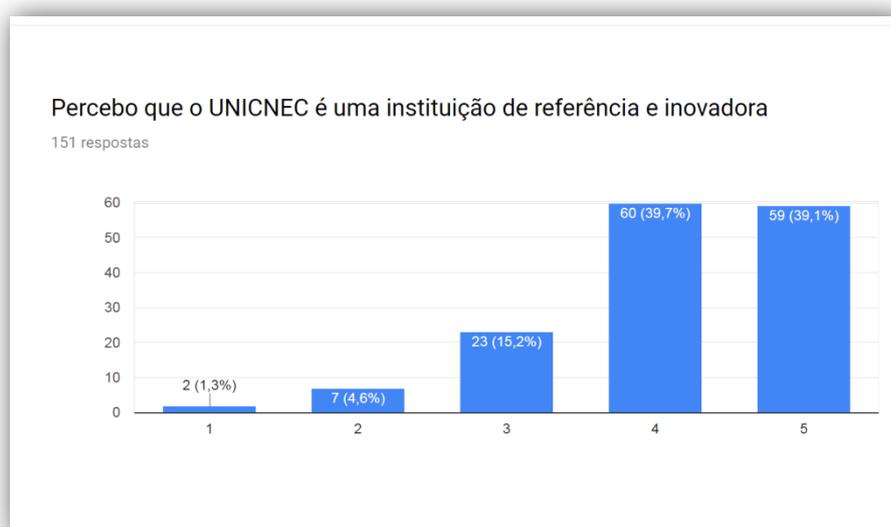
152 respostas



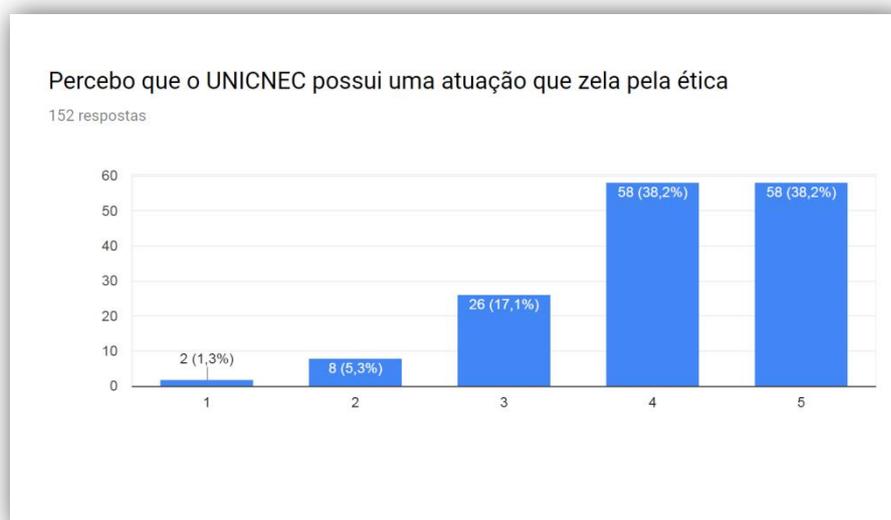
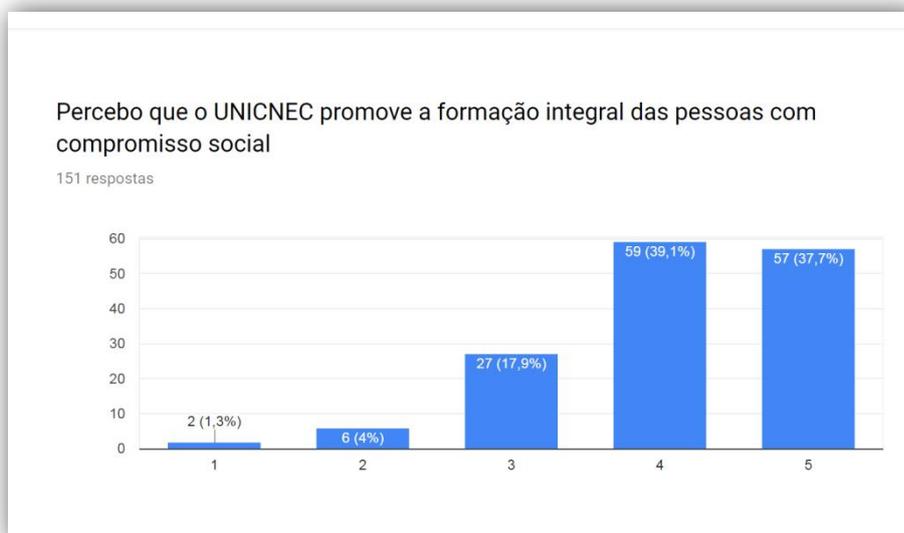
Um aspecto deveras importante para a CPA era averiguar até que ponto a missão, visão e princípios institucionais eram avaliados pelos colaboradores. No que diz respeito à disseminação e conhecimento desse elementos fundamentais da identidade institucional, 104 (68,5%) colaboradores que responderam ao questionário concordam parcial ou totalmente com a afirmação de que a IES comunica seus valores institucionais. Para aferir a especificidade desses valores o conjuntos de questões a seguir apresentaram os seguintes resultados:



Há uma apreciação muito positiva por parte dos colaboradores no papel da IES na região, haja vista que a maioria expressiva (140 dos 152 colaboradores, 92,1%) considera que o UNICNEC faz diferença no desenvolvimento da região.



Nesse sentido, a idéia de que o UNICNEC seja referência e possua um papel de inovação é a opinião de 119 (78,8%) colaboradores, que concordam, parcial ou totalmente, com essa afirmação; enquanto 23 se abstiveram de concordar ou discordar; e apenas 9 (5,9%) discordam parcial ou totalmente.

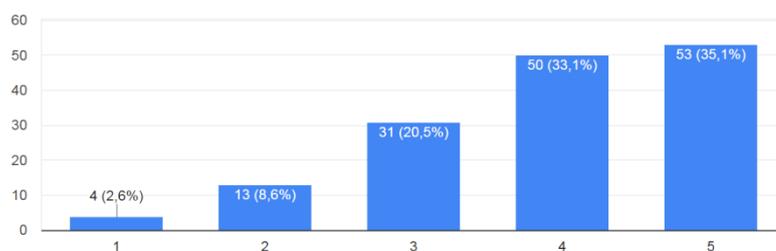


Outro princípio institucional que encontra respaldo no corpo de colaboradores do UNICNEC é a formação integral das pessoas com compromisso social. Nesse sentido, 116 colaboradores, quase 77%, percebem que esta dimensão é promovida pelo UNICNEC. Da mesma forma, com o mesmo percentual de concordância, 116 colaboradores concordam que UNICNEC possui zelo pela ética em suas ações. Enquanto o número de colaboradores (2 pessoas; 1,3%) se mantém o mesmo entre os que discordam totalmente, há uma

variação entre os que discordam: 6 colaboradores (4%) quanto à formação integral com compromisso social e 8 colaboradores (5,3%) quanto ao zelo pela ética na atuação da IES.

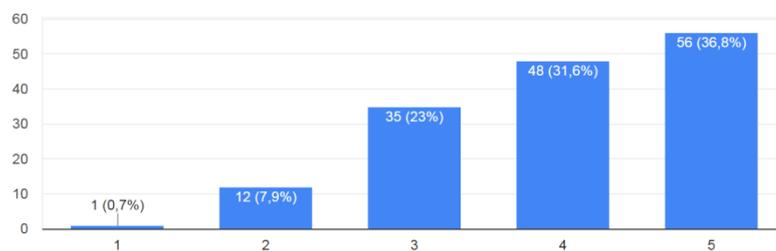
Percebo que o UNICNEC possui uma atuação que zela pela valorização do ser humano

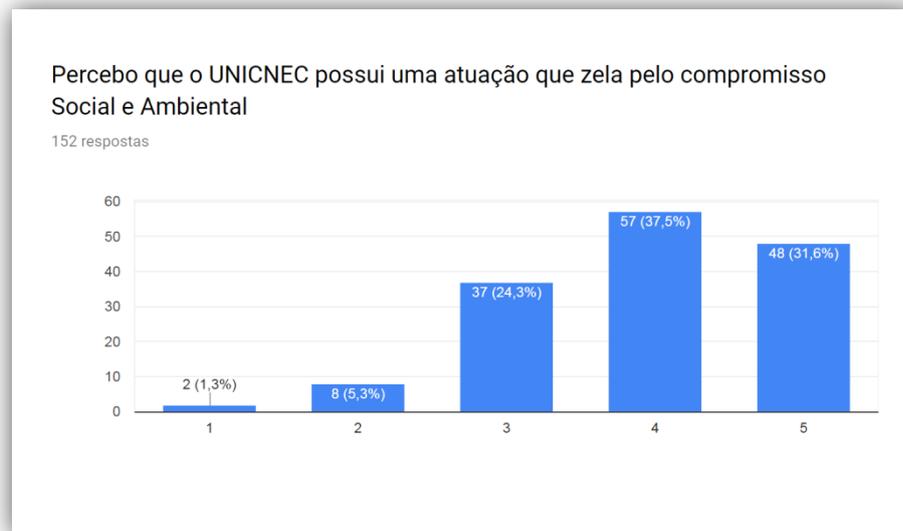
151 respostas



Percebo que o UNICNEC possui uma atuação que zela pela excelência

152 respostas



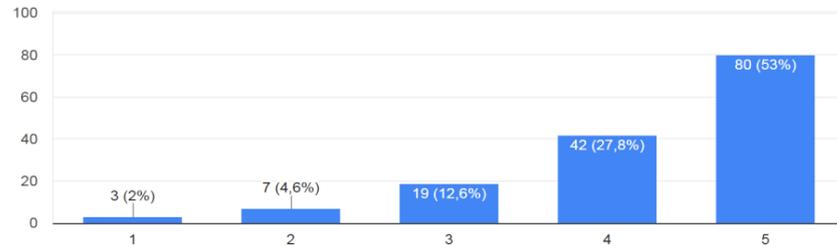


Quanto às questões que indagavam sobre o zelo com a)valorização do ser humano, b)excelência e c)compromisso social e ambiental, houve pouca discordância absoluta, mas ela é mais expressiva no que diz respeito à valorização do ser humano (4 colaboradores, contra apenas 1 nas perguntas b e c). Já a discordância relativa (parcial) se expressou assim: 13 colaboradores discordaram que exista zelo com a valorização do ser humano, 12 com a excelência e 8 com o compromisso social e ambiental da IES. O percentual de colaboradores que não concordam e nem discordam das questões propostas oscilou entre 20% e 25%, este último no que diz respeito ao zelo com o compromisso social e ambiental da IES. Porém este último é também o maior índice de concordância parcial (57 colaboradores, 37,5%).

O maior índice de concordância total diz respeito ao zelo pela excelência, que encontrou chancela em 56 colaboradores (36,8%). A maioria dos colaboradores (68,2%) entende que a IES possui uma atuação que valoriza o ser humano, embora em torno de 20% deles não saiba afirmar ou negar isso e em torno de 10% discordem dessa afirmação. Essa afirmação pode ser relevante à medida que uma instituição educacional que possui os valores institucionais como o UNICNEC, embora inserida num contexto de mercado, tem que estar a altura de seus valores e, portanto, produzir a sensação em seus colaboradores de que ética, bem-estar, apreciação pelas relações interpessoais, respeito devem ser objeto de zelo, mesmo quando a pressão de cunho mercantil no setor educacional seja na direção contrária e, nesse sentido, a excelência não se traduz apenas em número de alunos e receita líquida.

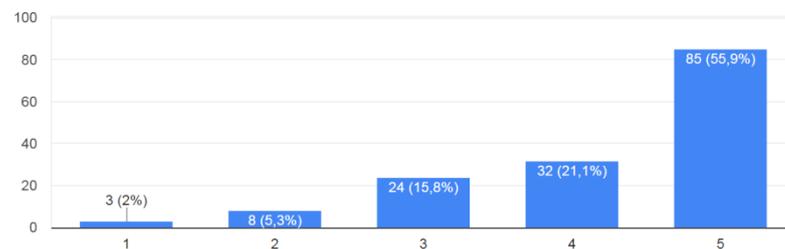
Meu gestor imediato age de forma coerente com os documentos institucionais (PPI, PDI, PPC)

151 respostas

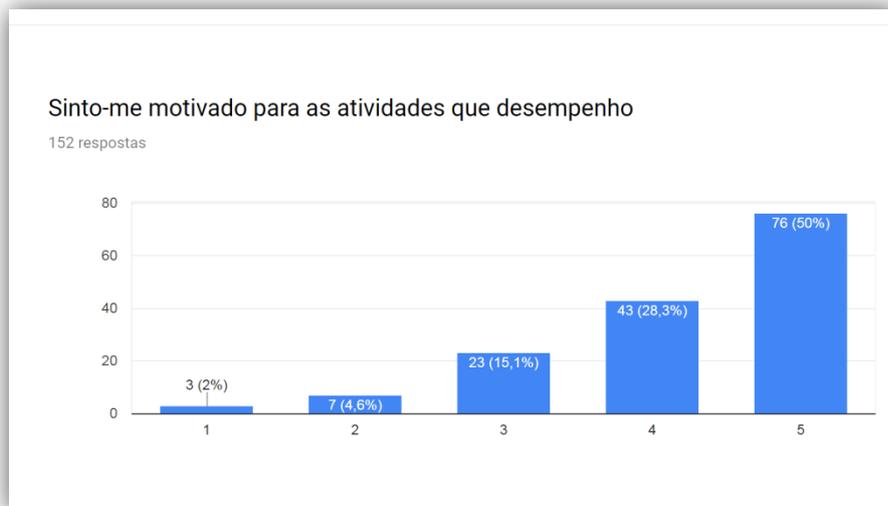


Meu gestor imediato estimula a busca de melhoria de processos e resultados de trabalho

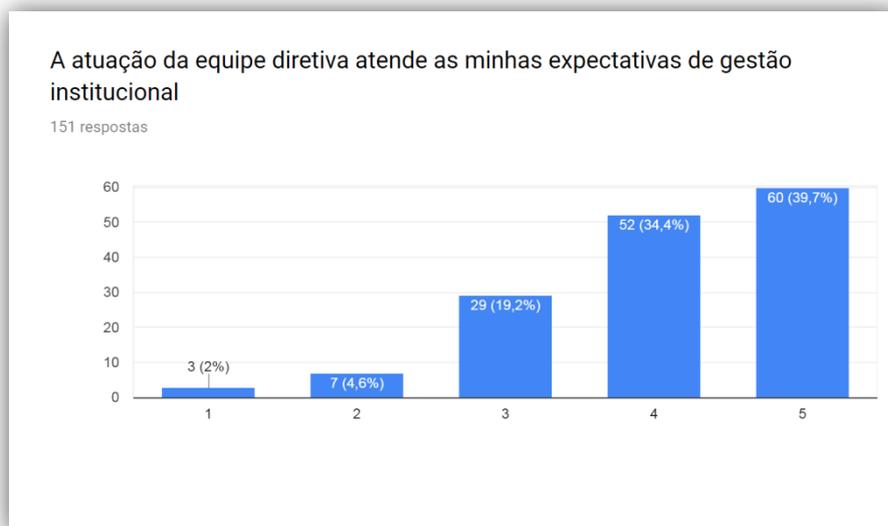
152 respostas



Quase 81% dos colaboradores questionados concordam, parcial (27,8%) ou totalmente (53%) de que seu gestor imediato age de acordo com os documentos que norteiam a vida institucional da IES. E a concordância total aumenta ainda mais se a afirmação diz respeito à busca de melhoria de processos e resultados de trabalho (55,9%), embora a concordância parcial reduza para 21,1%, com um índice de variação entre uma questão e outra na discordância pequena, mas com aumento daqueles que se abstêm posição pró ou contra.



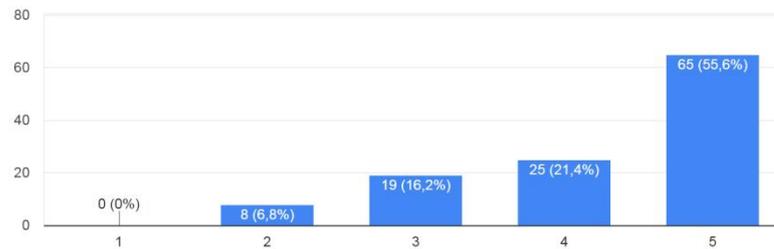
Um dos maiores índices de concordância da série diz respeito à motivação do colaborador: 78,3% concordam parcial (28,3%) ou totalmente (50%) que se sentem motivados para as atividades que desempenham contra apenas 6,6% de discordantes.



Da mesma forma quando indagados sobre a equipe diretiva, temos 112 (dos 151 respondentes ou 74,1%) concordando parcial (52 ou 34,4%) ou totalmente (60 ou 39,7%) com o atendimento das expectativas quanto a sua atuação. Se mantiveram em uma posição neutra 29 (19,2%) dos colaboradores e 10 colaboradores discordaram parcial (7 colaboradores ou 4,6%) ou totalmente (3 colaboradores ou 2%). De fato não pudemos detectar insatisfação da maior parte dos colaboradores com a equipe diretiva no transcorrer do período, exceto algumas preocupações com uma aparente, porém também aparentemente progressiva, perda de autonomia da IES.

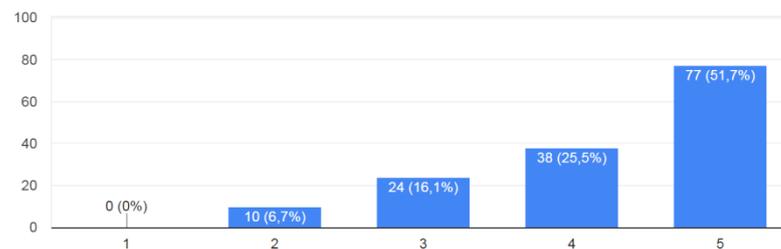
A atuação de meu coordenador atende às minhas expectativas de gestão do curso (assinale se você for professor ou tutor)

117 respostas

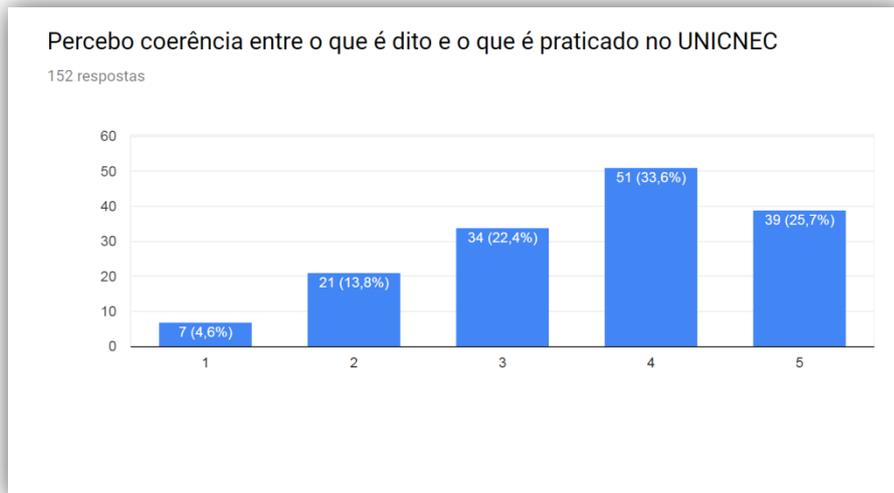


A atuação de meu gestor imediato atende às minhas expectativas de gestão do setor

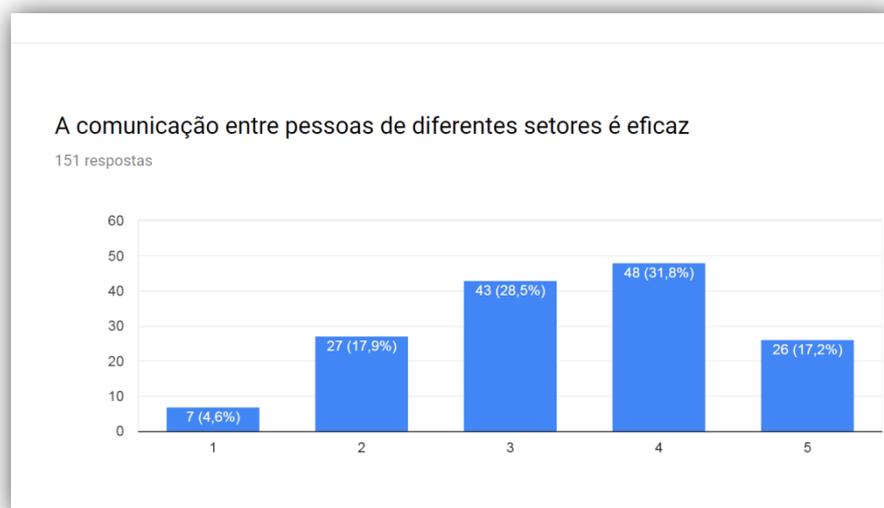
149 respostas



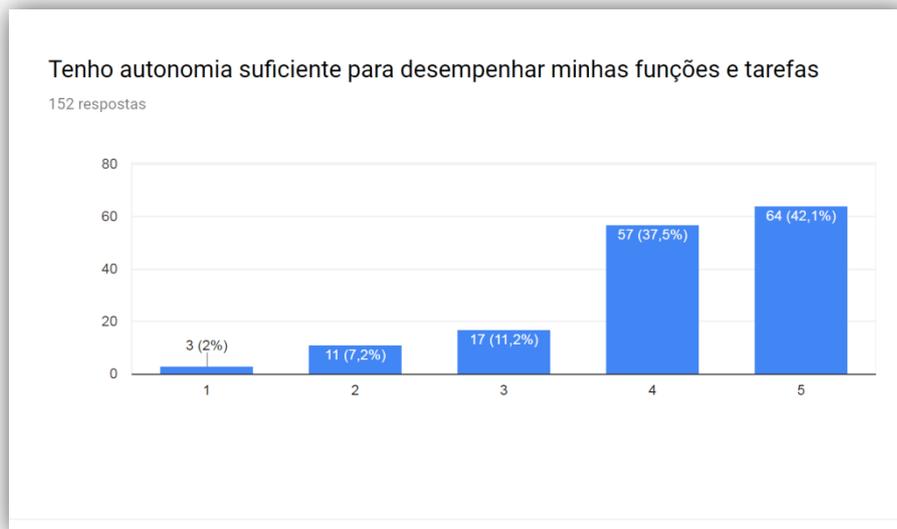
Em ambas as questões há um respaldo positivo da maioria dos respondentes em relação às coordenações de cursos bem como aos chefes de setores administrativos. Destaque para os 55,6% que concordam totalmente que seu gestor de curso atende às expectativas. Somado aos que concordam parcialmente isso chega a 90 de 117 respostas (77%).



Esta é uma questão interessante que se houvesse um nível de discordância muito alto poderia sugerir que há um sério descompasso entre o o que é expresso formalmente e o que efetivamente se dá na ação cotidiana. Há traços na nossa cultura como nação que sugerem esse descompasso, onde uma certa tradição formalista torna tudo adequado e correto em documentos e discursos, mas a prática não corresponde às declarações. No caso dos colaboradores questionados, 28 (18,4%) discordam da afirmação de há sintonia na IES entre o dito e o praticado. Se abstiveram de se posicionar 34 (22,4%) e concordaram total ou parcialmente 90 dos 152 respondentes ou 59,3% - considerando que houve um maior número dos que concordam parcialmente do que o que concordam totalmente. De qualquer forma, há uma percepção da maioria de que existe coerência entre o que é dito e o que é feito na IES de maneira geral.



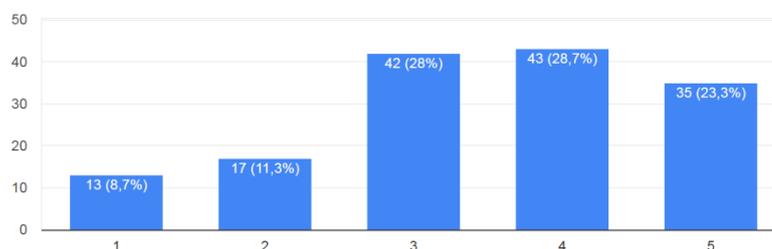
Há um índice bastante elevado de falta de posicionamento quanto a esta questão, de quase 30%. E apenas 17,2% (26 colaboradores) concordam totalmente com ela. Mas embora controversa, o número dos respondentes que concordam parcialmente ainda é maior (48 ou 31,8%) do que os que discordam parcialmente (27 ou 17,9%). Historicamente na CPA a comunicação entre setores sempre foi uma queixa bastante recorrente e contumaz o que sugere que este problema ainda persiste e precisa ser endereçado definitivamente.



A maioria dos colaboradores (121 ou 79,6%) julga possuir autonomia para desempenhar suas funções e tarefas, com um índice bastante baixo de respostas neutras. Esta é situação deveras positiva para a IES, haja vista que sistemas demasiadamente centralizados e autocráticos tendem a não apenas promover insatisfação no corpo de colaboradores como eventualmente diminuir a eficiência da organização ao engessá-la e criar um sistema pouco dinâmico e anacrônico.

Os serviços oferecidos no campus (bancos, livrarias etc.) atendem as minhas necessidades

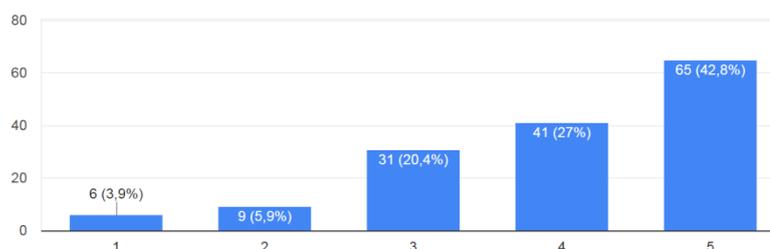
150 respostas



É sabido pela CPA que há poucos serviços oferecidos dentro da IES à comunidade em geral e aos colaboradores e alunos em particular. Banco, por exemplo (caixas eletrônicos) não existem, todavia mesmo assim uma pequena maioria concorda parcial ou totalmente que o que existe atendem suas necessidades.

Sinto confiança no futuro do UNICNEC

152 respostas



Finalmente, a pergunta que endereça uma sensação global de satisfação com o ambiente de trabalho, encapsulada na forma de confiança no futuro da IES obteve os posicionamentos que seguem: 15 (9,8%) colaboradores não sentem confiança no futuro do UNICNEC; 31 (20,4%) não sabem dizer; 41 (27%) sentem confiança em parte e 65 (42,8%) sentem total confiança no futuro do UNICNEC. Acreditamos que a sensação de confiança no futuro de uma organização é um indicador que, embora impreciso pela natureza do

instrumento, possui um poder de síntese sobre os caminhos que a organização está trilhando.

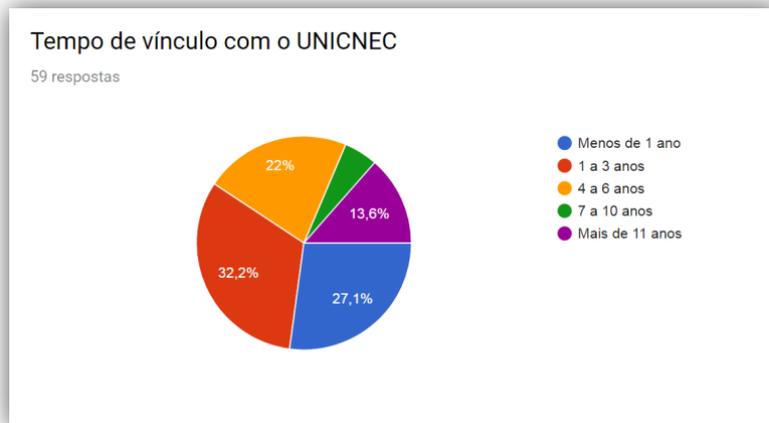
Em geral, a pesquisa sobre a gestão e organização promovida pela CPA em 2017 revela um balanço positivo dos rumos, estrutura de gestão e procedimentos organizacionais na perspectiva dos colaboradores da IES. Os pontos que precisam ser mais bem avaliados, porque apresentam percepções negativas que divergem bastante da média do padrão de discordância, ou excessivamente neutras são: a agilidade da IES na tomada de decisão, a autonomia para cumprir sua finalidade, a eficiência e eficácia do sistema acadêmico, a coerência entre o que é dito e praticado, os serviços oferecidos na IES e a comunicação entre os setores.

Com base nisso nos perguntamos: a percepção dos colaboradores estaria apontando que, por exemplo, os fluxos na IES estão engessados ou burocratizados demais com um sistema que não atende às necessidades de acurácia, agilidade e eficiência? Haveria alguma espécie de centralização que estaria dificultando a IES andar com as próprias pernas e nesse sentido, talvez, um descompasso entre o que é dito e praticado? Há necessidade de uma maior gama de serviços abrigados no espaço da IES para o bem-estar dos colaboradores e da comunidade? A suposta comunicação pouco eficiente entre setores participa nesse processo de percepção de falta de agilidade? São algumas das questões que poderíamos derivar desta investigação para servirem de foco no melhor entendimento do estado de coisas real da gestão e organização desta IES.

Os maiores índices situaram-se a auto avaliação dos colaboradores como pessoas que buscam inovação e passam uma imagem positiva da IES, o que pode indicar que, apesar disso, as pessoas que trabalham no UNICNEC ajudam a construir uma imagem positiva da IES - o que é fundamental - e buscam encontrar saídas e propor alternativas mesmo quando em uma situação aparentemente antagonista. Para acrescentar mais alguns elementos a essas ponderações, houve também uma pesquisa sobre o clima organizacional da IES, que passamos a apresentar a seguir.

4.1.2 Pesquisa sobre o Clima Organizacional da IES

A pesquisa sobre o clima organizacional no UNICNEC pretendia complementar a pesquisa sobre gestão e organização com algumas questões que se sobrepunham em parte ao instrumento usado para gestão e com outras que o complementassem/tensionassem. Tratava-se de um instrumento elaborado na forma de questionário eletrônico ainda maior que o de gestão (mais questões).



Docentes e técnico administrativos (colaboradores) foram questionados e a população amostral foi menor que o instrumento de gestão, atingindo 59 dos 274 colaboradores do UNICNEC (n=21,5%).

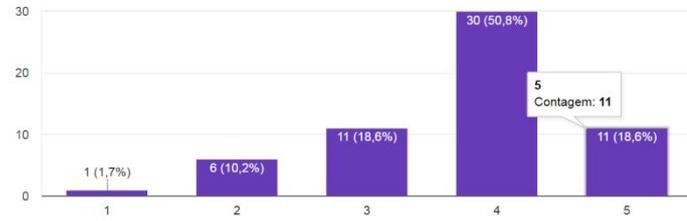
Da mesma forma, as primeiras questões foram o tempo de vínculo com a IES e a carga horária semanal praticada. São 16 colaboradores (27,1% da amostra) com menos de 1 ano de trabalho na IES; 19 colaboradores (32,2%) de 1 a 3 anos; 13 de 4 a 6 anos (22%); 3 de 7 a 10 anos (5,1%) e 8 com mais de 11 anos (13,6%).

Quanto à carga horária, tratava-se de 39 colaboradores (66,1%) com carga horária semanal de 32 a 44 horas; 1 (1,7%) de 24 a 32 horas semanais; 3 colaboradores de 16 a 24 h/s; 2 colaboradores de 8 a 16 h/s e 14 colaboradores com até 8 horas semanais de trabalho na IES.

a) Condições de Trabalho

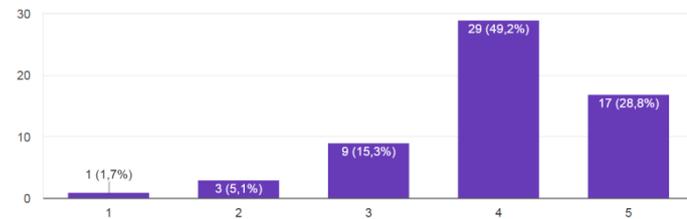
As condições físicas de higiene, iluminação, ruído e temperatura estão adequadas.

59 respostas



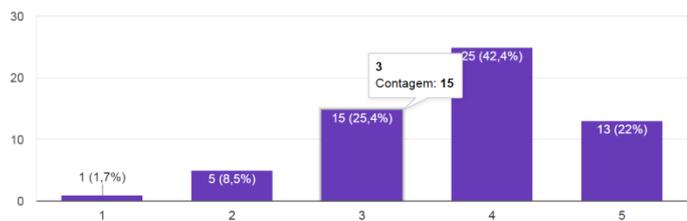
A instituição zela pela segurança no trabalho.

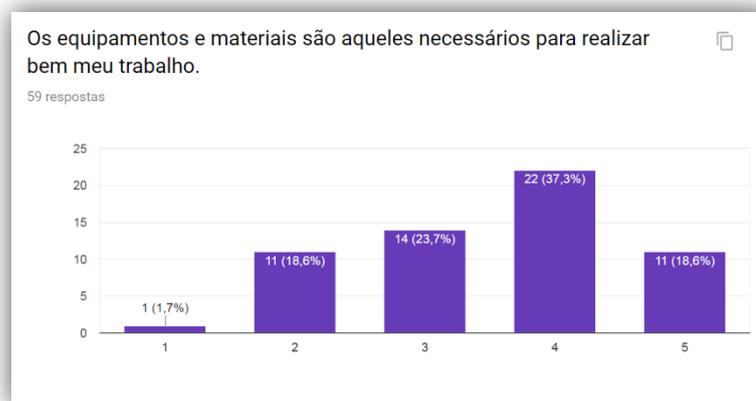
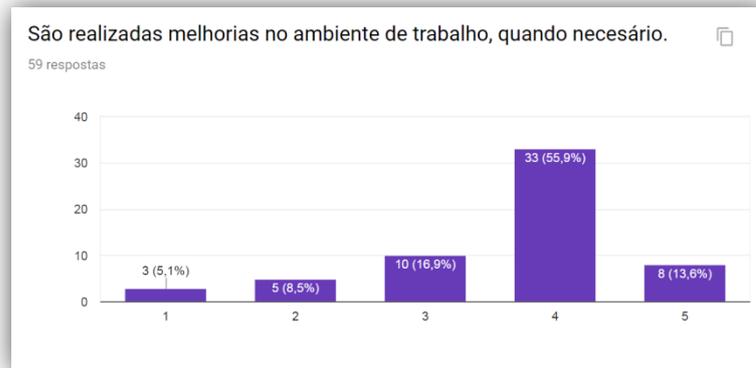
59 respostas



A instituição se preocupa com a saúde do colaborador.

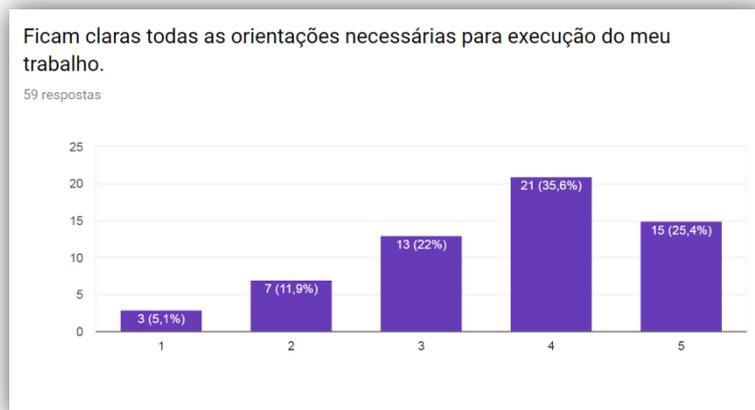
59 respostas

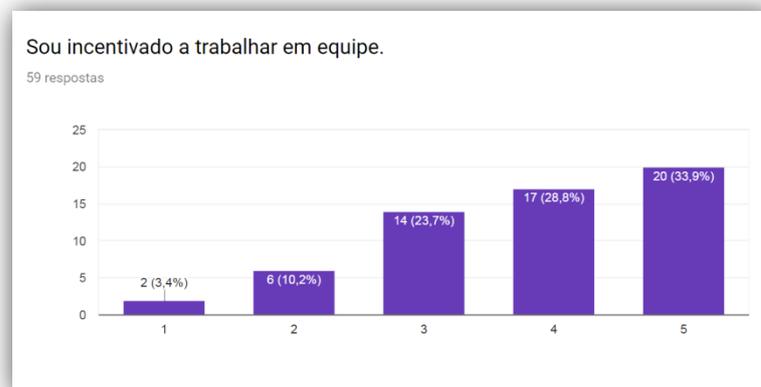




Quanto às condições de trabalho se pode apontar que há uma inclinação da maioria dos respondentes em direção à concordância com as afirmações propostas para análise, mas a concordância parcial possui prevalência em todos os quesitos sobre a total. Um índice considerável de posições neutras (nem concorda e nem discorda) deve ser realçado, com o maior valor (15 colaboradores ou 25,4%) na afirmação "A instituição se preocupa com a saúde do trabalhador". Já o maior valor de discordância parcial (11 colaboradores ou 18,6%) se encontra no item "Os equipamentos e materiais são aqueles necessários para realizar bem meu trabalho".

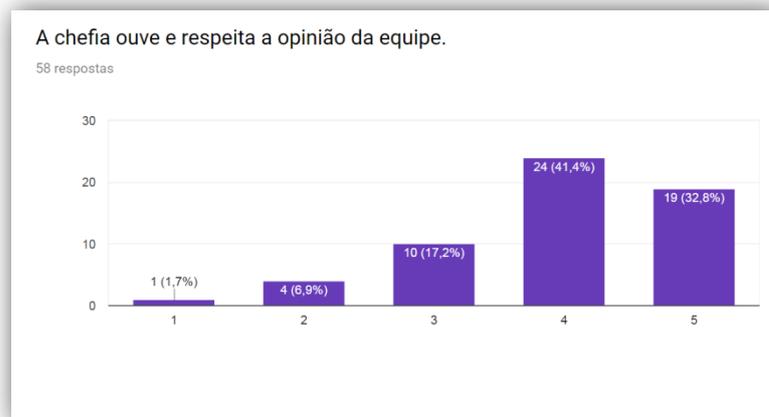
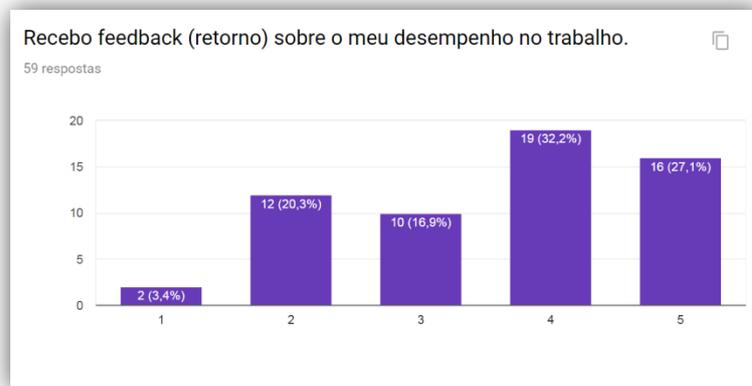
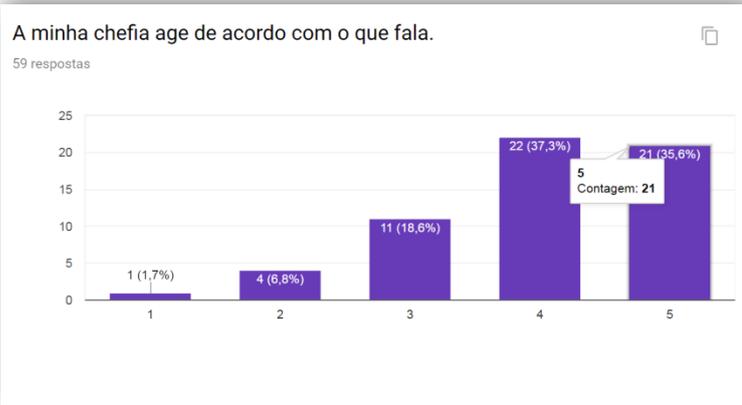
b) Organização do trabalho





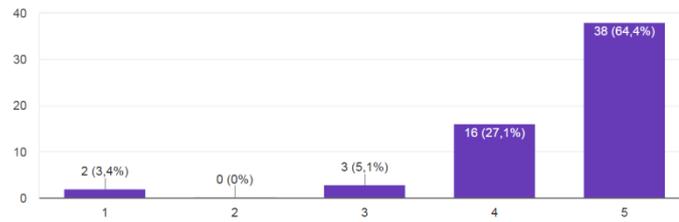
Os itens de concordância total na seção organização do trabalho que obtiveram valores expressivos, superando os demais foram quanto a realizar as tarefas dentro da carga horária (42,4%), ser incentivado a trabalhar em equipe (33,9%) e quanto à clareza com que a chefia define as expectativas de trabalho do colaborador (45,8%), este último o maior valor de concordância da seção. A afirmação "há uma distribuição adequada de tarefas" parece apontar para certa insatisfação do colaborador - o maior valor de discordância se encontra neste item.

c)Relacionamento no trabalho



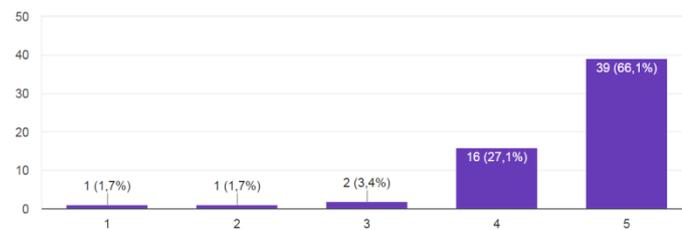
Gosto de trabalhar no UNICNEC.

59 respostas



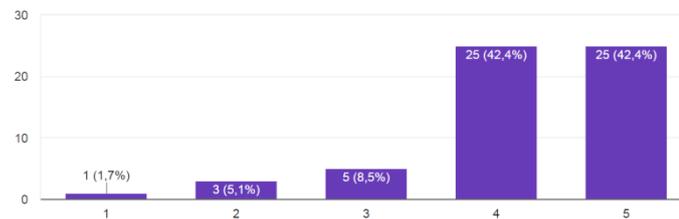
Me relaciono bem com os colegas.

59 respostas



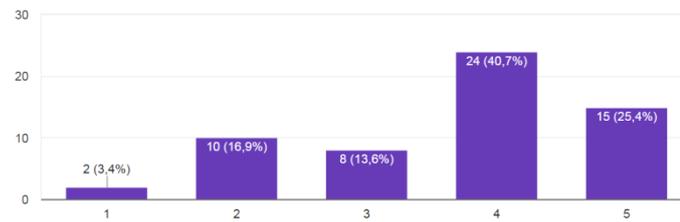
Posso contar com a colaboração das pessoas no meu ambiente de trabalho.

59 respostas



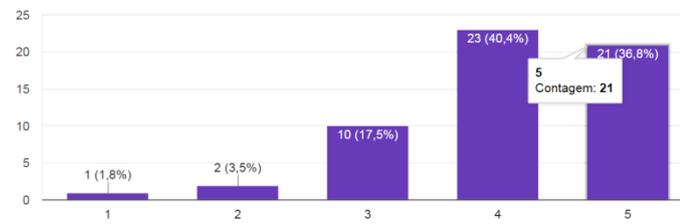
Posso expressar meu ponto de vista sem medo de punições.

59 respostas



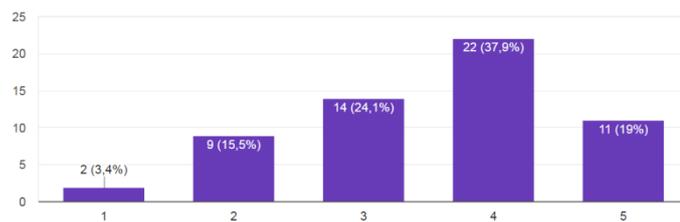
Me sinto respeitado no meu ambiente de trabalho.

57 respostas



Existe cooperação entre os setores.

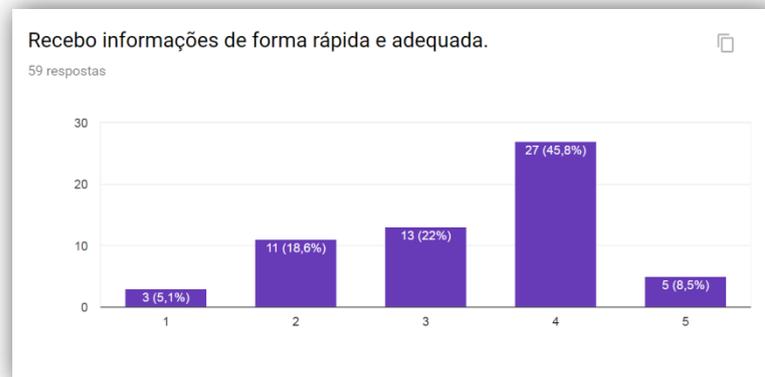
58 respostas

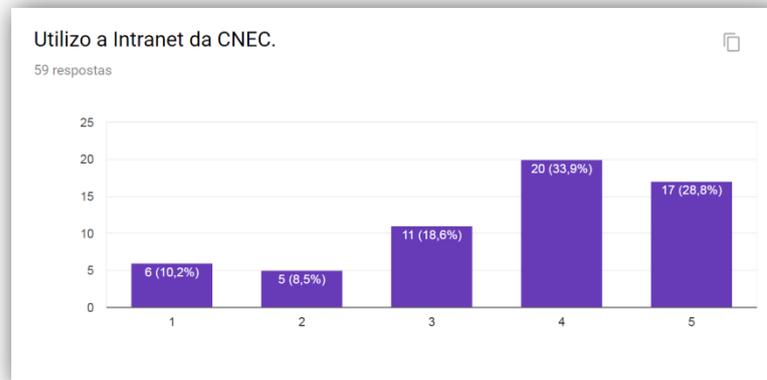
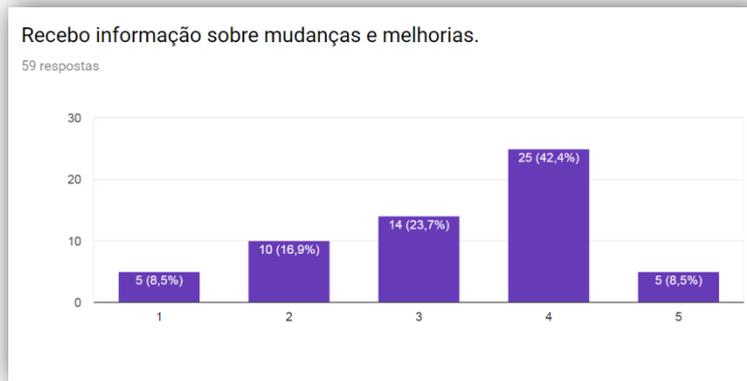


O relacionamento no trabalho pode interferir na produtividade e é um indicador importante do bem-estar organizacional. Nesse sentido, o item acima da média, com o maior valor de neutralidade (não concordo nem discordo), é “existe cooperação entre os setores” (23,7% dos colaboradores). Os itens com maiores valores de concordância parcial e total

foram “Gosto de trabalhar no UNICNEC” (91,5%), “me relaciono bem com os colegas” (93,2%), “posso contar com a colaboração das pessoas no meu ambiente de trabalho” (84,7%). Os colaboradores concordaram totalmente com mais frequência que parcialmente, nos dois primeiros itens e no último a mesma quantidade de colaboradores (25) se dividiu entre concordar parcial ou totalmente com a última afirmação citada. Finalmente, os itens com os maiores valores de discordância do conjunto de questões ligados a relacionamento no trabalho foram: “existe cooperação entre setores” (18,6%), “posso expressar meu ponto de vista sem medo de punições” (20,3%) e “Recebo feedback (retorno) sobre meu desempenho no trabalho” (23,7%). Talvez a integração (cooperação) entre setores deva ser mais bem avaliada, porque 40% dos colaboradores indagados não sabem se posicionar a respeito ou discordam que exista cooperação. De resto, exceto a cooperação entre setores e o feedback quanto ao desempenho do colaborador, os demais itens possuem boa avaliação dos colaboradores, acima da média de concordância geral.

d) Comunicação Interna



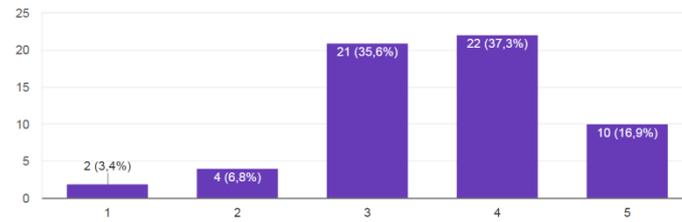


A comunicação interna, como já apontado na pesquisa de gestão e organização, sempre foi apontada como insatisfatória na IES. Segundo a amostra de colaboradores constante neste levantamento, o maior índice de discordância com as afirmações feitas foi em “Recebo informações sobre mudanças e melhorias” (25,4%), todavia a média de discordância da seção Comunicação Interna do questionário não foi a maior entre as seções, ficando atrás da seção “Oportunidades de carreira”. O maior índice de concordância foi relacionado à questão “utilizo a Intranet da CNEC”, com 17 colaboradores em acordo total com a afirmação e 20 parcialmente. Interessante que nas outras duas afirmações da seção “recebo informações de forma rápida e adequada” e “Recebo informações sobre mudanças e melhorias”, houve um contingente maior de colaboradores concordando parcialmente (27 e 25 colaboradores, respectivamente) contra apenas 5 concordando totalmente com ambas as afirmações.

e)Oportunidade de Carreira

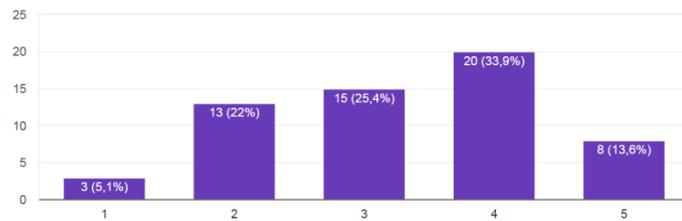
A Instituição valoriza o esforço dos colaboradores.

59 respostas



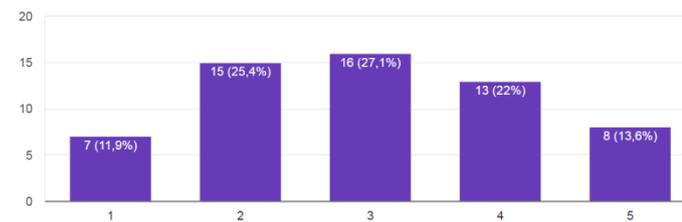
Recebo incentivo à qualificação.

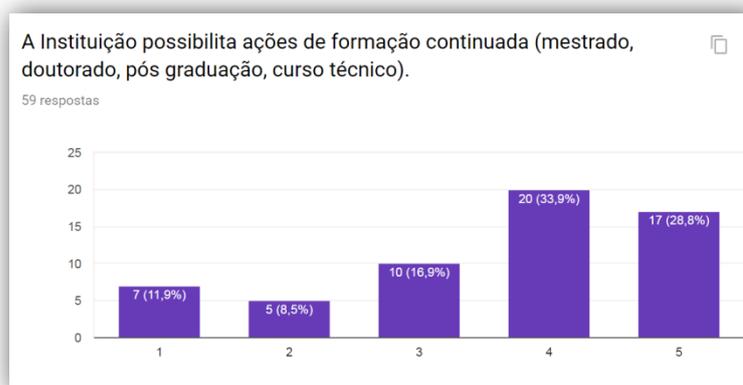
59 respostas



Estou satisfeito com plano de carreira da Instituição.

59 respostas



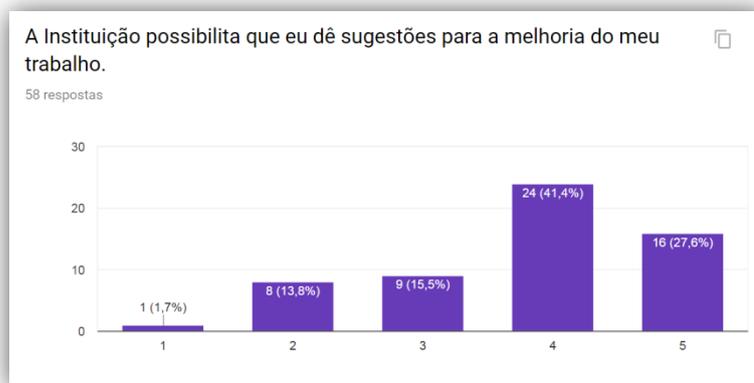


Esta seção obteve a menor média de concordância dos colaboradores em relação às afirmações feitas e a maior média de discordância da pesquisa. O pior desempenho foi da afirmação “Estou satisfeito com o Plano de Carreira da Instituição”, em que não apenas 8 colaboradores (13,6%) concordaram totalmente e 13 concordaram parcialmente (22%), mas

15 discordaram parcialmente (25,4%) e 7 discordaram totalmente (11,9%), enquanto 16 não concordaram nem discordaram (27,1%). No relatório da CPA do ano anterior esta era uma questão que tinha ficado de ser mais bem investigada. Pois parece que há mais um indício de que a gestão da IES precisa averiguar com mais precisão onde reside a fonte da aparente insatisfação dos colaboradores com o plano de carreira. Um item bem acima da média de concordância foi “a Instituição possibilita ações de formação continuada (mestrado, doutorado, pós-graduação, curso técnico”:

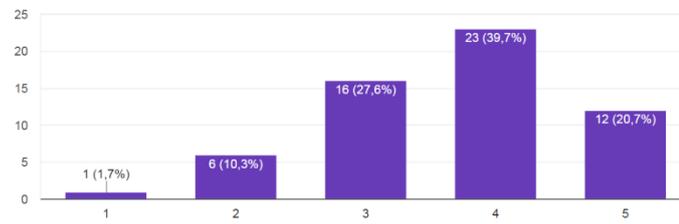
17 colaboradores concordaram totalmente (28,8%) com esta afirmação e 20 concordaram parcialmente (33,9%); 10 mantiveram-se neutros (16,9%); 5 discordaram parcialmente (8,5%) e 7 colaboradores discordaram totalmente (11,9%). O maior índice de neutralidade da seção foi em relação à primeira afirmação: 21 colaboradores (35,6%) não concordam e nem discordam da afirmação “a Instituição valoriza o esforço dos colaboradores”.

f) Reconhecimento e Remuneração



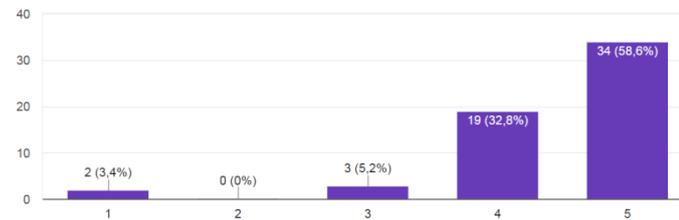
Estou satisfeito com os serviços e benefícios oferecidos pela Instituição.

58 respostas



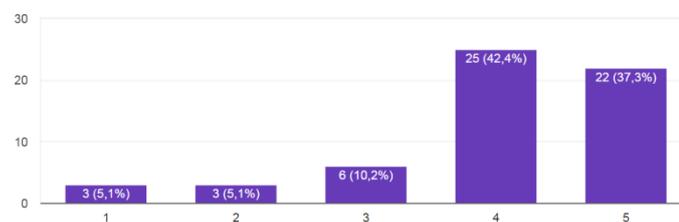
Eu gosto do que faço.

58 respostas



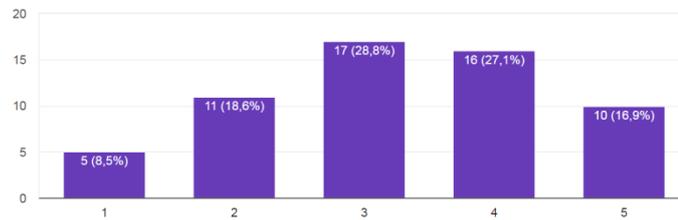
Sou incentivado a obter melhores resultados nas atividades que executo.

59 respostas



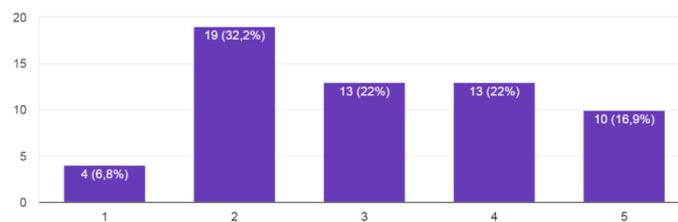
Considero que recebo salário adequado, quando me comparo com pessoas de função semelhante na Instituição onde trabalho.

59 respostas



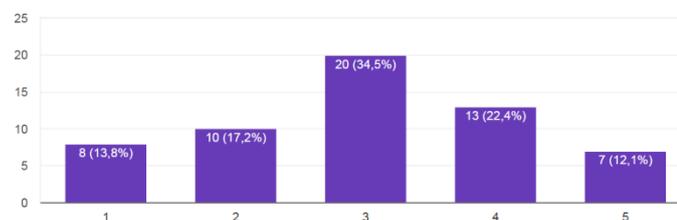
Considero que recebo salário adequado, quando me comparo com pessoas de função semelhante no mercado de trabalho.

59 respostas



A Instituição oferece benefícios além dos previstos em lei.

58 respostas



Quanto ao reconhecimento e remuneração os maiores índices de concordância com as afirmações propostas foram “eu gosto do que faço” e “sou incentivado a obter melhores resultados nas atividades que executo”, com 53 (89,8%) e 47 (79,7%) colaboradores

concordando parcial ou totalmente com as afirmações, sendo a primeira o maior índice de concordância total da seção. O maior índice de neutralidade foi “a Instituição oferece benefícios além dos previstos em lei”, em que 20 colaboradores nem concordam e nem discordam dessa afirmação. Os maiores índices de discordância, bem acima da média de discordância da seção, foram as afirmações: “considero que recebo salário adequado, quando me comparo com pessoas de função semelhante na Instituição onde trabalho” (27,1%), “Considero que recebo salário adequado, quando me comparo com pessoas de função semelhante no mercado de trabalho” (39%) e “a Instituição oferece benefícios além dos previstos em lei (30,5%)”.

Esperamos que este perfil, somado ao delineamento dado pela pesquisa de gestão e organização, do clima organizacional possa ser uma referência de análise para a gestão da IES na tomada de decisão e aprimoramento do desempenho organizacional.

4.2 Divulgação da CPA

Considerando que a tarefa de disseminação de uma cultura institucional de avaliação é uma tarefa constante, incluída aí a reiterada divulgação do papel da CPA na IES, foram realizadas atividades de divulgação do trabalho da CPA em 2016. Além do Mural da CPA, da presença de um espaço virtual no AVA (EAD), do Selo “Você pediu, a CPA avaliou e a FACOS fez”, conversas com colaboradores e discentes sobre a avaliação do ensino superior, destacamos o "whats CPA". Durante a Mostra Científica do UNICNEC em 2017, a CPA marcou presença, projetando em um telão o feedback de alunos, colaboradores e comunidade em geral sobre a IES, a própria CPA e a Mostra em especial. Um número de celular foi divulgado a todos os presente que podiam através do WhatsApp enviar mensagens em tempo real que eram atualizadas na projeção no local. As pessoas podiam enviar texto e imagens e dessa forma testemunhar em tempo real suas sugestões, críticas e considerações sobre o evento, a CPA e a IES.

5 PLANEJAMENTO DE AÇÕES

5.1 Monitoramento das ações propostas no triênio

Em relação à IES:	
Ações propostas	Monitoramento
Divulgar os fluxos relativos ao NEPE junto ao corpo docente e administrativo.	Os fluxos foram devidamente divulgados e na sua forma atual encontram-se claros e disseminados. A conclusão partiu de avaliação da equipe da CPA que interagiu com professores e coordenadores a esse respeito.
Instituir na IES uma cultura de registro das atividades desenvolvidas.	A IES avançou bastante na sistemática de registros. Não avaliamos, porém, que esteja consolidado e intrinsecamente operacionalizado. Ainda há falhas que parecem vir em parte da intromissão incompleta desse espírito nos atores (professores, funcionários, coordenadores etc.) e noutra parte da falta de protocolos precisamente delineados para esse processo de registro e arquivamento.
Dar perenidade às ações institucionais no que se refere à diversidade, ao meio ambiente, à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural conforme as políticas traçadas no PDI.	Notamos que em houve uma relativa estagnação no que diz respeito a estes itens, com talvez algum caráter de exceção para políticas de diversidade e o meio ambiente que tem no curso de biologia um forte esteio para ações. Entendemos que "dar perenidade" implica um esforço maior que o que vem sendo realizado, em especial no tocante à produção artística e à memória cultural.
Assegurar a contextualização da IES no que tange que as ações institucionais, visando contemplar os aspectos inerentes ao desenvolvimento econômico e social, à melhoria da infraestrutura urbana/local, das condições e qualidade de vida da população e à inovação social.	Identificamos um conjunto de ações de impacto nesse sentido pela marcante intervenção das atividades de estágio do curso de Enfermagem em 2016, produzindo relatos de líderes comunitários e outros agentes da comunidade de sua satisfação com seus efeitos na saúde pública do município e região. A transformação de organização acadêmica também produziu algum entusiasmo na comunidade, mas isso foi no final de 2016 e ainda não resultou em novos projetos e ações. A clínica escola poderia ser um vetor de transformação importante, mas problemas de ordem burocrática fora do controle da IES estão na causa de sua inércia. Da mesma forma as atividades previstas de construção do novo campus não se efetivaram, neste caso em função da crise econômica de 2016. Nossa pesquisa sobre responsabilidade social e relação com a comunidade também traz aspectos que consideramos importantes para o planejamento do curso de ações da IES nos próximos anos. A clínica escola foi aberta em 2017 e está atendendo a comunidade nos cursos da área da saúde.
Intensificar as ações de responsabilidade social e ambiental de modo que as ações institucionais tenham, de fato, o viés de inclusão social em todos os seus aspectos, especialmente a defesa e	A IES implantou no final de 2016 o seu comitê de Direitos Humanos e alocou horas para um docente cuidar da questão ambiental na IES. Participamos deste processo e aguardamos em 2017 o desenvolvimento de ações contundentes e integradas de promoção dos direitos humanos, da igualdade étnico-racial e da sustentabilidade socioambiental. A avaliação da responsabilidade social e ambiental foi feita detidamente pela CPA e consta deste

promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial.	relatório. O comitê está atuante, conta com discentes bolsistas e já tem mostrado resultados.
Divulgar as ações e programas de responsabilidade social que a IES mantém.	O balanço social da IES segue sendo publicado em regime anual.
Melhorar o setor de comunicação e marketing. Melhorar os processos internos de comunicação.	O setor intensificou ações de divulgação em 2016 e teve algumas iniciativas de comunicação interna, não houve mudanças em 2017.
Reestruturar setor de Gestão de Pessoas, especialmente no que se refere ao atendimento e cuidado do docente e técnico.	Esta ação não se efetivou.
Fortalecer a Comissão do PDI.	A comissão de avaliação do PDI teve segundo nossa avaliação pouca atuação em 2016, depois de um trabalho muito bem realizado em 2015 com as fragilidades apontadas pela CPA. Aparentemente parte da responsabilidade desse refluxo foi um redirecionamento do trabalho para a reestruturação dos cursos e seus PPCs. Em 2017 a comissão de avaliação do PDI não voltou a se encontrar e aparentemente está desfeita. Houve uma ação pontual para o aditamento do PDI apenas. Aparentemente uma nova modalidade de elaboração e avaliação do PDI está sendo planejada, pautada pela Mantenedora.
Mensurar e aplicar orçamento específico para extensão, pesquisa e iniciação científica.	O NEPE não possui dotação orçamentária própria. A política financeira não possui caráter descentralizador de recursos. Seguimos entendendo, porém, que esta seria a alternativa mais adequada para o setor. Em 2017 houve uma diminuição de atividades com o encerramento dos projetos de pesquisa e a manutenção sem crescimento das atividades de extensão.
Ampliar as ações e consolidar a atuação nas áreas de extensão e pesquisa, com maior articulação às políticas de ensino.	Em 2017 houve uma desaceleração contundente de projetos. Os projetos de pesquisa foram terminados em dezembro de 2017 e até o momento não houve novidades sobre os rumos da pesquisa institucional. O projeto de Pós-graduação strictu sensu foi adiado novamente.
Estruturar o programa de Acompanhamento dos Egressos. Ativar Portal de Egresso da IES, com disponibilização de dados por curso.	O portal está em funcionamento.
Inserir-se mais efetivamente na comunidade regional.	Esta é uma ação que merece maior atenção. Nossa pesquisa sobre relação com a comunidade detectou o reconhecimento da IES pela comunidade em termos de importância e relevância, mas ao mesmo tempo os atores comunitários não sabem identificar os contornos dessa importância.
Qualificar, visibilizar e dar condições para o trabalho do Núcleo de atendimento ao discente (NADi).	O NADi teve uma atuação importante em 2016 e tem tido condições suficientes de trabalho. Houve um aumento de visibilidade em 2016 de modo que foi possível perceber uma maior aderência das situações enfrentadas por professores e alunos no cotidiano da IES com o NADi. Em 2017 houve perda de pessoal ligado ao NADi e uma diminuição do atendimento.
Aumentar as ações de	Não detectamos aumento das ações de internacionalização da IES

internacionalização da IES.	em 2016, embora tenha havido tentativas, o mesmo vale para 2017.
Melhorar os equipamentos (computadores) da biblioteca.	Os equipamentos foram melhorados apenas parcialmente.
Substituir o software de controle e gerenciamento da biblioteca.	O software é mesmo e tem apresentado limitações importantes para o trabalho na biblioteca.
Ampliar espaços de estudos da biblioteca como cabines individuais e salas de estudo. Ampliar espaço de atendimento à comunidade acadêmica, e melhorar as condições ergonômicas dos espaços de trabalho dos funcionários da biblioteca.	Houve uma renovação do mobiliário de atendimento à comunidade de modo a resolver as questões de ergonomia apontadas e uma pequena ampliação de área. Há um projeto para reestruturar o espaço e então resolver em definitivo estas questões. Os espaços de estudo ainda aguardam ampliação. O segundo andar não está climatizado.
Ampliar a climatização dos laboratórios da IES.	Não foi realizada ainda.
Disponibilizar funcionários para apoio noturno.	Não detectamos aumento significativo de funcionários para o turno noturno.
Estimular a cultura de utilização do aplicativo Gerenciador de Processos pelos trabalhadores da IES.	Atualmente o gerenciador é amplamente utilizado e está consolidado como sistema integrador de demandas acadêmicas, registro e protocolos.
Melhorar a comunicação entre o NADi e os Polos para fazer o mapeamento dos alunos do Programa de acessibilidade e Inclusão.	A relação do NADi com os polos de apoio está sendo repensada, mas não apresentou novos parâmetros de entrosamento em 2017.
Fomentar uma cultura científica global na IES.	Identificamos que é preciso diversificar esse fomento à cultura científica, pois ele parece estar demasiadamente ancorado na Mostra Científica da IES. Isso dito, cabe apreciar que em 2016 foi realizado o I Salão de Pesquisa para contemplar exclusivamente ações de iniciação científica. Entendemos, porém, que um 'cultura científica' exige mais do que estas iniciativas para se desenvolver. Com o fim dos projetos de pesquisa da IES não detectamos fomento a uma cultura de pesquisa como política institucional, apenas a ação dispersa do corpo docente.
Desenvolver o exercício docente inter e multidisciplinar.	Tem havido um esforço de transversalização e interdisciplinaridade nas atividades de formação pedagógica da IES como, por exemplo, a criação de atividades por área (saúde, licenciaturas, sociais aplicadas) em que se busca transversalizar os cursos. Além disso, os projetos integradores tem criado um novo espírito de fazer pedagógico que inclui prática interdisciplinares.

Em relação aos docentes:	
<i>Ações propostas</i>	<i>Monitoramento</i>
Valorizar o corpo docente em termos de reconhecimento do trabalho. Verificar e investigar a motivação dos aspectos que levam a insatisfação dos docentes em	Sobre estes pontos será preciso reavaliar com o corpo docente o grau que ele atribui quanto à valorização e reconhecimento de seu trabalho na IES, bem como a suposta insatisfação com o Plano de Carreira. Esta modalidade de avaliação ocorreu em 2015 e foi reeditada em 2017, no bojo da pesquisa sobre

relação ao plano de carreira.	gestão e organização da IES. De qualquer modo, o serviço de traslado de ônibus da capital está mantido, houve o atendimento de solicitações como a reforma do banheiro feminino entre outras, a nova gestão da IES desde 2015 se mostra muito mais receptiva e dialógica que a direção anterior, houve parcelamento de salários no final de 2016 em função da crise econômica mas isso já está estabilizado desde janeiro de 2017 e o clima institucional vem melhorando desde 2015. Provavelmente uma das práticas que ampliaria a satisfação do trabalho docente seria um estímulo maior à participação em eventos e qualificação, não apenas com a manutenção de remuneração por horas não trabalhadas, mas no custeio de despesas de viagem, inscrições etc. No final de 2017 houve um enxugamento do corpo docente. A pesquisa de clima institucional (2017) apontou novamente insatisfação dos colaboradores com o plano de carreira.
Dar clareza sobre os critérios de ingresso e progressão de carreira na IES.	Consideramos que há clareza suficiente nestes critérios. O ingresso tem ocorrido na IES mediante Edital de seleção e processo de seleção com dois coordenadores de curso e pessoal do RH. A progressão é satisfatoriamente conhecida com base na CAD e seus editais. O setor de Gestão de Pessoas, todavia segue atuando como um setor de recrutamento e seleção apenas.
Divulgar os benefícios oferecidos pela IES.	Consideramos que estes benefícios ainda são pouco divulgados.
Ampliar política de auxílio para participação em eventos científicos.	A IES mantém a política de remunerar as horas não trabalhadas por docentes que se ausentam para a participação de eventos científicos.
Verificar em quais aspectos a IES poderia tornar mais viável a formação continuada.	Houve em 2016 um investimento para qualificar a formação continuada, com a participação de um palestrante muito qualificado, o que foi bastante significativo e teve uma excelente repercussão na comunidade acadêmica, mas o mesmo não se repetiu em 2017.
Melhorar o acesso dos docentes aos equipamentos para as aulas.	A sistemática de reserva de recursos segue a mesma e não tem gerado queixas por parte dos docentes. Todavia, o número de professores que agora utilizam projetores multimídia parece ter aumentado o que pressiona a compra de mais equipamentos desse tipo.
Melhorar as condições de higiene dos espaços utilizados pelos docentes.	O banheiro feminino em especial era foco de muitas queixas, inclusive apontada em relatórios anteriores da CPA e sofreu reforma no final de 2016.
Melhorar as condições de iluminação, ruído e temperatura dos espaços utilizados pelos docentes.	Houve algumas mudanças na sala dos professores que a tornou mais agradável. Os demais espaços seguem da mesma forma, mas há planos de remodelação de todos estes espaços. Todavia eles não foram implementados em 2017.
Acompanhar o docente no fazer pedagógico de modo que este possa melhorar a percepção de crescimento do aluno.	Os docentes não possuem um acompanhamento formal de seus “fazeres pedagógicos”, excetuando-se as atividades semestrais de formação pedagógica. Mas não existe um setor dedicado a dar atendimento personalizado para isso.
Averiguar e contribuir para melhorar a relação entre professores de cursos presenciais e cursos EAD.	Atualmente há uma pervasão bastante grande entre docentes EAD que atuam no ensino presencial e vice-versa. Esta suposta relação conturbada, na verdade, parece adquirir um matiz antropológico, haja vista que por se constituírem de territórios

	<p>diferentes e separados na IES, as vezes parece ter um efeito de “clã” . Dessa forma ocorrem alguns estranhamentos, digamos, “territoriais”. Todavia no ano de 2016 isso não causou nenhum fato, de modo que – se nossa análise está correta – trata-se apenas de um estranhamento normal que em nada interfere nos fluxos da IES. Com o aumento de cursos EAD em 2017, aumentou a participação de docentes na modalidade presencial nos cursos EAD, dentro da política de diminuir o número de docentes e aumentar sua carga horária de participação na IES (TPs e TIs).</p>
--	---

Em relação aos discentes dos cursos presenciais:	
<i>Ações propostas</i>	<i>Monitoramento</i>
Dar continuidade às ações de divulgação do Exame Nacional de desempenho estudantil (ENADE).	Há continuidade destas ações, que avaliamos como já consolidadas. A CPA acompanhou de perto as ações desenvolvidas pela Pró-Reitoria Acadêmica, professores e coordenações em 2016 e 2017.
Verificar o acesso aos equipamentos nos laboratórios multidisciplinares.	Voltamos a verificar esse item e não conseguimos mais detectar as referidas dificuldades de acesso.
Divulgar o PPC dos cursos para conhecimento dos alunos	No bojo da reestruturação dos PPCs da maioria dos cursos, esta atividade não foi realizada.
Ampliar estacionamento	A IES não conta atualmente com estacionamento próprio.
Atentar para a demora no atendimento na central de atendimento ao discente, ampliando o número de atendentes.	O atendimento está regularizado.
Ampliar acesso à internet das salas de aula, climatização do ambiente e acesso a equipamentos.	Não houve ampliação do acesso à Internet nas salas de aula, mas a política redesenhada de wifi aumentou a eficiência deste recurso. A climatização das salas de aula avança timidamente. Não detectamos problemas com acesso a equipamentos.
Verificar acesso e restrições à internet nos laboratórios de informática e multidisciplinares.	A política de restrições em nome do tamanho da banda e seu uso inadequado por alguns discentes segue. Mas uma reestruturação na distribuição da banda gerou melhoras sensíveis de acesso, a ponto de reduzir drasticamente as reclamações no Departamento de Tecnologia da Informação. As restrições de acesso a sites e serviços na Internet é alterada conforme casos e o critério é o uso educacional do recurso solicitado.
Fortalecer e dar visibilidade a Ouvidoria.	A ouvidoria teve segundo a avaliação da CPA uma perda de visibilidade em 2016. Sugere-se colocá-la em uma posição mais estratégica que valorize sua atuação e produza mais resultados de modo a demonstrar sua relevância. Considerando sua atuação em 2017, nos parece que a ouvidoria caminha para uma relativa invisibilidade na IES.
Dar visibilidade às ações da Central de Estágios.	Avaliamos que não houve aumento de visibilidade às ações da Central de Estágios.

Dar visibilidade às ações do NADi.	O NADi ganhou maior visibilidade em 2016, mas isso não se manteve em 2017.
Aumentar o número de atendentes e ampliar espaço físico do setor de bolsas.	O número de atendentes permaneceu inalterado bem como o espaço físico do setor de bolsas.
Divulgar aos alunos o trabalho da CPA.	Consideramos que foi realizado com estratégias audiovisuais e interativas.

Em relação aos discentes dos cursos EAD:	
<i>Ações propostas</i>	<i>Monitoramento</i>
Investigar se a grade curricular atende às necessidades profissionais dos estudantes.	Esta ação não foi efetivada.
Ampliar as atividades de extensão dos cursos e proporcionar atividades de extensão nos polos, de modo a qualificar e melhorar a qualidade dos cursos oferecidos.	Durante o ano de 2016 foram ofertadas 10 atividades de extensão. Dentre um destaque especial para a atividade Doação de sangue que envolveu alunos de vários lugares do País. Já os cursos de extensão, ofertados no AVA tiveram adesão significativa e baixo índice de evasão.
Divulgar o ENADE de modo que os alunos se preparem para esta avaliação, o que também é importante para a qualidade do curso.	A divulgação foi realizada. Importante observar que os melhores resultados do ENADE da IES em 2015, divulgados recentemente, são dos dois cursos tecnológicos, na modalidade EAD. Foi desenvolvido uma estratégia de mídias digitais para divulgação bem como o trabalho pedagógico integrado as disciplinas no AVA.
Divulgar os Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs), considerando que este documento traz questões importantes sobre o perfil do egresso, objetivos do curso, ementas das disciplinas, entre outros aspectos.	A implementação não foi concluída..
Atuar para que os alunos usem mais a biblioteca dos polos.	Houve uma mudança de política no uso de bibliografias. Não houve estímulo para maior adoção da biblioteca dos polos em 2017.
Ampliar os meios de comunicação com a ouvidoria.	A comunicação com a ouvidoria em 2016 ocorreu fluida, via suporte e também coordenação de cursos e do CEAD.
Equipar as brinquedotecas dos polos.	Demanda programada para ser executada em 2018, devido a restrições financeiras.
Verificar o andamento dos pedidos realizados via call center.	A chefia do Call Center passou a integrar a equipe multidisciplinar do CEAD e desta forma o acompanhamento tem sido feito através das reuniões de equipe que ocorrem semanalmente.

CPA	
<i>Ações propostas para 2017</i>	<i>Monitoramento</i>
Cumprimento do Projeto de Avaliação CPA triênio 2015-2017	O projeto foi cumprido.
Intensificação das estratégias de	Além das atividades de análise para o relatório, houve o processo

avaliação global do PDI UNICNEC	de aditamento do PDI. Não houve, portanto, intensificação, especialmente se considerada a falta de atuação da comissão de avaliação do PDI.
Avaliações de política de pessoal, estrutura organizacional, gestão e sustentabilidade financeira.	Foram realizadas através de coleta de dados com ênfase na gestão da IES.
Divulgação do relatório 2o relatório parcial	Foi encaminhado à equipe diretiva e distribuído eletronicamente para toda a IES. Disponibilizado no espaço da CPA no site em abril de 2017.
Estratégias de aproximação dos NDEs dos cursos de graduação	Esta ação não foi realizada satisfatoriamente e a CPA precisa voltar a discutir este item para o próximo triênio.
Avaliação da infraestrutura e utilização dos polos de apoio presenciais	No bojo da expansão de polos EAD e de cursos esta ação foi suspensa temporariamente. O CEAD está realizando esta avaliação.
Proposta de um plano para desenvolver o observatório CPA/UNICNEC, com a função exclusiva de monitorar um conjunto essencial de indicadores sociais e educacionais. Nesse sentido, estudar, por exemplo, a criação de um índice de empregabilidade de nosso egresso.	Esta proposta de ação não se efetivou.

5.2 Ações propostas para 2018

Em 2017 a equipe da CPA entendia que algumas ações deveriam ter primazia no encaminhamentos. Em virtude do monitoramento feito ao longo do ano, nós reiteramos grande parte delas e ampliamos o rol de itens que merecem atenção.

- Dar maior visibilidade a suas ações e iniciativas, haja vista que a IES possui ótima reputação na comunidade, mas ironicamente esta não sabe reconhecer especificamente como o UNICNEC (que, aliás, precisa fortalecer seu novo nome/acrônimo na região) está presente para além dos muros da Instituição. A única exceção contundente é na área da saúde, no curso de Enfermagem, em que, especialmente, o impacto da atuação do estágio obrigatório na saúde pública da região tem produzido resultados notáveis. Sabemos que a Clínica Escola, que não está operacional devido a entraves burocráticos além da alçada da IES, causaria o mesmo impacto, senão maior já que envolve os demais cursos da Saúde. Dessa forma, embora saibamos que isso tende a ser revertido em 2017, é preciso também dar visibilidade às ações de ensino, extensão e pesquisa dos outros cursos no tocante à sua relevância para os contextos local e regional.
- Fortalecer as ações de responsabilidade social e ambiental na comunidade interna da IES
- Criação e disponibilização online de instrumento de avaliação do egresso
- Em 2017 foram informados ao MEC a criação de vários novos cursos na modalidade EAD, bem como novos polos, que agora passam de 100. Esta expansão rápida na modalidade EAD precisa ser acompanhada com maior rigor, tanto pela IES quanto pela CPA.
- Impacto social local e regional do funcionamento da Clínica Escola
- Avaliar o grau de consecução do devido registro das atividades desenvolvidas na IES.
- Reavaliar as ações institucionais no que se refere à diversidade, ao meio

ambiente, à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural conforme as políticas traçadas no PDI.

- Divulgar junto à comunidade acadêmica as ações para a elaboração do novo PDI.
- Reestruturar setor de Gestão de Pessoas, especialmente no que se refere ao atendimento e cuidado do docente e técnico.
- Reestabelecer a Comissão de avaliação e monitoramento do PDI.
- Mensurar e aplicar orçamento específico para extensão, pesquisa e iniciação científica.
- Ampliar as ações e consolidar a atuação nas áreas de extensão e pesquisa, com maior articulação às políticas de ensino.
- Retomar a política de pesquisa e lançar novos editais de projetos de pesquisa.
- Aprimorar o programa de Acompanhamento dos Egressos. Ativar Portal de Egresso da IES, com disponibilização de dados por curso.
- Substituir o software de controle e gerenciamento da biblioteca.
- Ampliar a climatização dos laboratórios da IES.
- Melhorar a comunicação entre o NADi e os Polos para fazer o mapeamento dos alunos do Programa de acessibilidade e Inclusão.
- Criar um sistema mais acurado de controle dos polos e cursos EAD em função da expansão rápida ocorrida em 2017.
- Fomentar uma cultura científica global na IES.
- Valorizar o corpo docente em termos de reconhecimento do trabalho. Verificar e investigar a motivação dos aspectos que levam a insatisfação, se há, dos docentes em relação ao plano de carreira.
- Divulgar os benefícios oferecidos pela IES.
- Reavaliar o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos e dos Docentes.
- Ampliar política de auxílio para participação em eventos científicos.
- Divulgar o PPC dos cursos para conhecimento dos alunos
- Fortalecer e dar visibilidade a Ouvidoria.

-
- Atuar para que os alunos usem mais a biblioteca dos polos.

5.3 Ações prioritárias no ano de 2018

- Divulgação do relatório final do triênio 2015-2017
- Elaboração do Projeto de Avaliação 2018-2020 e execução das avaliações e ações previstas para 2018 no Projeto.

Com a composição dos três relatórios da CPA finalizados e publicados em 2016, 2017 e agora este, em 2018, esta CPA disponibiliza uma ampla análise institucional que não apenas subsidia a avaliação institucional como contribui para a tomada de conhecimento do UNICNEC, seus recursos, forças e fragilidades.