



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS – UFGD
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA

**AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL:
RELATÓRIO PARCIAL: ANO DE
REFERÊNCIA 2016**

Dourados - MS
2017

ESTRUTURA DA ADMINISTRAÇÃO DA UFGD

REITORA

Prof.^a Dr.^a LIANE MARIA CALARGE

VICE-REITOR

Prof. Dr. MARCIO EDUARDO DE BARROS

PRÓ-REITORA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E DE PLANEJAMENTO

Prof.^a. Dr.^a JAQUELINE SEVERINO DA COSTA

PRÓ-REITORA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO

Prof.^a. Dr.^a PAULA PINHEIRO PADOVESE PEIXOTO

PRÓ-REITOR DE ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO E DE PESQUISA

Prof.^a Dr.^a KELY DE PICOLI SOUZA

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO

TÉCNICO ADMINISTRATIVO – VANDER SOARES MATOSO

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO E CULTURA

Prof.^a Dr.^a JULIANA ROSA CARRIJO MAUAD

PRÓ-REITORA DE AÇÕES COMUNITÁRIAS E ASSUNTOS ESTUDANTIS

Prof. Dr. PABLO CHRISTIANO BARBOZA LOLLO

PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Prof. Dr. CAIO LUIS CHIARIELLO

UNIDADES ACADÊMICAS

Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia / FACE

Diretor: Prof. Dr. Alexandre Bandeira Monteiro da Silva

Faculdade de Ciências Agrárias / FCA

Diretor: Prof. Dr. Guilherme Augusto Biscaro

Faculdade de Ciências Biológicas e Ambientais / FCBA

Diretora: Prof.^a Dr.^a Gisele Jane de Jesus

Faculdade de Ciências Exatas e Tecnologia / FACET

Diretor: Prof. Dr. Adão Antônio da Silva

Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde / FCS

Diretora: Prof.^a Dr.^a Silvia Aparecida Oesterreich

Faculdade de Comunicação, Artes e Letras / FACALE

Diretor: Prof. Dr. Rogério Silva Pereira

Faculdade de Ciências Humanas / FCH

Diretor: Prof. Dr. Jones Dari Goettert

Faculdade de Direito e Relações Internacionais / FADIR

Diretor: Prof. Dr. Alfa Oumar Diallo

Faculdade de Educação / FAED

Diretora: Prof.^a Dr.^a Elisangela Alves da Silva Scaff

Faculdade de Engenharia / FAEN

Diretor: Prof. Dr. Etienne Biasotto

Faculdade Intercultural Indígena / FAIND

Diretor: Prof. Dr. Antônio Dari Ramos

Faculdade de Educação à Distância / EAD

Diretora: Prof.^a Dr.^a Elizabeth Matos Rocha

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA

COORDENADOR

Leonardo Ribeiro Martins

REPRESENTANTES DOCENTES

Cleonice Cristina Hilbig

Elaine da Silva Ladeia

Everton Gomes Correa

Janete Melo Nantes

Leandro Baller

Mara Nilza Teodoro Lopes

Maria de Lourdes Santos

Narciso Bastos Gomes

Rafael Ferreira Gregolin

Silvia Aparecida Oesterreich

REPRESENTANTES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Angélica Leonel Socorro de Queiroz Mariano

Ary Freitas Silva Filho

Célio Luiz da Silva

Cristina Machado Casarotti

Manoel Carlos Pereira

Maria do Carmo Caetano

Naara Siqueira Aragão

Pedro Vieira Rego Neto

REPRESENTANTES DISCENTES

Alessandra Domingos de Souza – Graduação

Macister Guaresi de Oliveira – Graduação

Zulmáia Izabel de Melo Souza Targas – Pós-Graduação

Rodolpho Freire Marques – Pós-Graduação

REPRESENTANTE DA SOCIEDADE CIVIL

Romualdo Diniz Salgado Junior (ACED)

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	6
LISTA DE GRÁFICOS	7
LISTA DE FIGURAS	8
LISTA DE ABREVIATURAS	9
INTRODUÇÃO	11
Apresentação	11
Histórico da Universidade Federal da Grande Dourados	12
Comissão Própria de Avaliação – CPA	15
Concepção da Autoavaliação na UFGD	16
1. EIXOS E DIMENSÕES	21
1.1. Eixos	21
1.2. Dimensões Avaliadas	21
1.2.1. <i>Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão</i>	21
1.2.2. <i>Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade</i>	23
1.2.3. <i>Dimensão 9 – Política de Atendimento aos Estudantes</i>	23
1.2.4. <i>Dimensão 5 – Políticas de Pessoal</i>	24
1.2.5. <i>Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição</i>	24
1.2.6. <i>Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira</i>	25
2. ANÁLISE DOS DADOS E INFORMAÇÕES	26
2.1. Perfil dos Respondentes do Questionário	26
2.2. Eixo 3 – Políticas de Gestão	32
2.2.1. <i>Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição</i>	32
2.2.2. <i>Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira</i>	41
2.2.3. <i>Dimensão 05: Políticas de Pessoal</i>	44
2.3. Eixo 4 – Políticas Acadêmicas	55
2.3.1. <i>Dimensão 2: Políticas para ensino, pesquisa e extensão</i>	55
2.3.2. <i>Comunicação com a Sociedade</i>	63
2.3.3. <i>Política de Atendimento aos Estudantes</i>	63
3. RECOMENDAÇÕES DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO	67
REFERÊNCIAS	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Composição da CPA	16
Tabela 02: Quantidade de questões por seção de cada segmento da comunidade acadêmica	17
Tabela 03: Comparativo de participação dos anos 2013 e 2016	26
Tabela 04: Organização Administrativa e Acadêmica da UFGD	32
Tabela 05: Organização da Administração Central	33
Tabela 06: Organização das Unidades Acadêmicas	34
Tabela 07: Comparativo de titulação de docentes e técnicos dos anos de 2013 e 2016	45
Tabela 08: Comparativo de categoria funcional e regime de trabalho dos docentes dos anos de 2013 e 2016	45
Tabela 09: Comparativo de classificação dos cargos de técnicos administrativos dos anos de 2013 e 2016	46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Participação por sexo	27
Gráfico 02: Participação por declaração étnico-racial	27
Gráfico 03: Participação por local de origem	28
Gráfico 04: Participação por local de origem de acordo com as regiões do país	29
Gráfico 05: Participação por ano de ingresso na UFGD	29
Gráfico 06: Participação por curso	31
Gráfico 07: Percepção do incentivo para participação em órgãos deliberativos	36
Gráfico 08: Percepção da qualidade no atendimento Gabinete da Reitoria e órgãos suplementares	39
Gráfico 09: Percepção da qualidade no atendimento das Pró-Reitorias	40
Gráfico 10: Percepção da qualidade no atendimento das Direções das Faculdades	40
Gráfico 11: Percepção quanto aos critérios de progressão funcional	47
Gráfico 12: Percepção quanto a quantidade de servidores para o atendimento das demandas	48
Gráfico 13: Local de Lotação dos Técnicos Administrativos	49
Gráfico 14: Percepção sobre a adequação da formação profissional e o exercício do trabalho	49
Gráfico 15: Percepção em relação ao conhecimento das atividades fins do setor e das atribuições do cargo	50
Gráfico 16: Percepção de satisfação das ações e projetos oferecidos pela UFGD	51
Gráfico 17: Percepção de satisfação das ações e projetos para capacitação das necessidades de cada cargo	51
Gráfico 18: Clima organizacional na opinião dos docentes	53
Gráfico 19: Clima organizacional na opinião dos técnicos administrativos	54
Gráfico 20: Percepção dos alunos sobre as políticas de ensino, interdisciplinaridade e inovações didático-pedagógicas	55
Gráfico 21: Percepção dos alunos sobre as práticas pedagógicas do curso	56
Gráfico 22: Percepção dos alunos sobre a organização didático-pedagógica do PPC	57
Gráfico 23: Percepção sobre o apoio financeiro às pesquisas	58
Gráfico 24: Percepção em relação a contribuição da pesquisa para o desenvolvimento local/regional	59
Gráfico 25: Percepção em relação as ações de extensão da UFGD para atendimento da comunidade regional	62
Gráfico 26: Percepção sobre o uso dos meios de comunicação da UFGD	63
Gráfico 27: Exercício de atividade remunerada	64
Gráfico 27: Recebimento de bolsa	65
Gráfico 28: Realização de atividades completares	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Organograma da Estrutura Administrativa da UFGD

35

LISTA DE ABREVIATURAS

ACS	Assessoria de Comunicação Social
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais do Ensino Superior
ANPOLL	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Letras e Linguística
AUDIN	Auditoria Interna
CAAC	Coordenadoria de Assuntos Acadêmicos
CAPP	Coordenadoria de Administração e Planejamento de Pessoal
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CPA	Comissão Própria de Avaliação
CEPEC	Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura
COUNI	Conselho Universitário
COAE	Coordenadoria Especial de Assuntos Estudantis
CCOMP	Coordenadoria de Compras
COC	Coordenadoria de Cultura
CODAS	Coordenadoria de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor
COEX	Coordenadoria de Extensão
COFIC	Coordenadoria de Formação e Integração Comunitária
COIN	Coordenadoria de Desenvolvimento de Tecnologia da Informação
COSEG	Coordenadoria de Serviços Gerais
COAE	Coordenadoria Especial de Ações Comunitárias e Assuntos Estudantis
COGESP	Coordenaria de Gestão Patrimonial
COGRAD	Coordenadoria de Graduação
COPLAN	Coordenadoria de Planejamento
COOF	Coordenadoria de Gestão Orçamentária e Financeira
COPG	Coordenadoria de Pós-Graduação
COPQ	Coordenadoria de Pesquisa
COUNI	Conselho Universitário da UFGD
CRAS	Centros de Referência de Assistência Social
DAVI	Divisão de Avaliação Institucional e Monitoramento
DICON	Divisão de Contratos
DICONV	Divisão de Convênios
DIDA	Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional
DGA	Divisão de Gestão Ambiental
EAD	Educação à Distância
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
ENEPEX	Encontro de Ensino, Pesquisa e Extensão
ESAI	Escritório de Assuntos Internacionais
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
FACE	Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia
FCA	Faculdade de Ciências Agrárias
FCBA	Faculdade de Ciências Biológicas e Ambientais
FACET	Faculdade de Ciências Exatas e Tecnologia
FCH	Faculdade de Ciências Humanas
FCS	Faculdade de Ciências Médicas e da Saúde
FACALE	Faculdade de Comunicação, Artes e Letras
FADIR	Faculdade de Direito e Relações Internacionais

FAED	Faculdade de Educação
FAEN	Faculdade de Engenharia
FAIND	Faculdade Intercultural Indígena
FIPECAFI	Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras
FUNAEP	Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão
FNS	Fundo Nacional de Saúde
GCUB	Grupo Coimbra de Dirigentes de Universidades Brasileiras
HU	Hospital Universitário
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ITESS	Incubadora de Tecnologias Sociais e Solidárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
NDEs	Núcleos Docentes Estruturantes
NEAB	Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro
NUPACE	Núcleo de Pesquisa em Administração, Ciências Contábeis e Economia
PDTI	Plano de desenvolvimento da Tecnologia de Informação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPCs	Projetos Pedagógicos dos Cursos
PPI	Projeto Pedagógico Institucional
PEC-G	Programa de Estudantes-Convênio de Graduação
PIBID	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência
PNAES	Programa Nacional de Assistência Estudantil
Promisaes	Projeto Milton Santos de Acesso ao Ensino Superior
PRAD	Pró Reitoria de Administração
PROAE	Pró Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis
PROAP	Pró Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento
PROEX	Pró-Reitoria de Extensão e Cultura
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação e Pesquisa
PROGESP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROPP	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
PU	Prefeitura Universitária
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
REHUF	Programa de Reestrutura dos Hospitais Universitários
SESU	Secretaria de Educação Superior
SEDECA	Seção de Desenvolvimento e Capacitação
SIGECAD	Sistema de Gerenciamento Acadêmico
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SOC	Secretaria de Órgãos Colegiados
TI	Tecnologia da Informação
UDUAL	Universidades da América Latina e Caribe
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados

INTRODUÇÃO

Apresentação

O presente relatório tem por escopo atender a determinação legal do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SIANES), que estabelece a Autoavaliação Institucional como uma das três formas de avaliação das Instituições de Ensino Superior (IES).

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), sob as orientações do SINAES, elaborou o processo avaliativo e confeccionou o relatório, com o apoio da Pró Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, por meio da Seção de Avaliação Institucional (SEA/DIAVI/COPLAN/PROAP).

O planejamento estratégico do processo de Autoavaliação Institucional foi definido nas reuniões ordinárias da CPA, bem como nas reuniões de trabalho. As estratégias formuladas visaram atender o objetivo de alcançar o maior número possível de membros da comunidade acadêmica, utilizando as ferramentas disponíveis.

O relatório 2016/2017 está organizado de acordo com a Nota Técnica nº. 065 do INEP/DAES/CONAES, sendo o segundo relatório parcial, abrangendo dois eixos, dos cinco eixos definidos na Nota Técnica, correspondendo a seis dimensões da Lei 10.861/2004.

O relatório está estruturado em quatro capítulos, Introdução, Eixos e Dimensões, Análise de Dados e Informações, e Recomendações da Comissão Própria de Avaliação. Na Introdução, foram tratados o histórico da Universidade, a composição da CPA, a estratégia de elaboração do relatório e a metodologia. No capítulo de Eixos e Dimensões apresenta-se um panorama dos aspectos que abrangem cada dimensão. E no capítulo Análise de Dados e Informações apresentamos os resultados da pesquisa aplicada junto a comunidade acadêmica. E por fim, no capítulo Recomendações da Comissão Própria de Avaliação, é feita uma retrospectiva das recomendações passadas, bem como sugestões de melhorias futuras.

Histórico da Universidade Federal da Grande Dourados

O antigo sul de Mato Grosso (região que, desde 1977, constitui o Estado de Mato Grosso do Sul) é um território que desde muito cedo, teve importância política e econômica. No século XVIII, quando ele passou a constituir importante parte da rota clássica das monções, que ligavam São Paulo às regiões (situadas no atual Estado de Mato Grosso) onde se haviam descoberto jazidas auríferas. A partir da primeira metade do século XIX, quando começa a desenvolver-se a economia agropastoril, centrada na pecuária bovina a economia da região passa a ganhar importância. Ao fim da Guerra da Tríplice Aliança contra o Paraguai (1870), novas perspectivas se abriram para a economia da região, com a definitiva abertura da navegação pelo rio Paraguai, o que passou a permitir a ligação entre Mato Grosso e o Atlântico, via estuário do Prata. Ao longo da primeira metade do século XX, consolidaram-se as relações diretas entre a região e o Sudeste brasileiro, por meio, inicialmente, do transporte ferroviário (E. F. Noroeste do Brasil, 1914) e, em seguida, por meio das estradas de rodagem. Desse modo, pode-se dizer que esse antigo sul de Mato Grosso, tal como o conjunto da Região Centro-Oeste, integrou-se, de maneira fundamentalmente complementar, à expansão das atividades econômicas do pólo industrial localizado no Sudeste brasileiro, exercendo, dentro da divisão regional do trabalho, sobretudo o papel de fornecedor de bens primários. Durante todo esse processo, no curso dos séculos XIX e XX, a região caracterizou-se por agregar populações das mais diferentes origens: indígenas (remanescentes dos processos de desestruturação e destruição dos grupos originais), migrantes paulistas, mineiros, nordestinos, sulistas, paraguaios, bolivianos e outros imigrantes estrangeiros (europeus, sírio-libaneses, japoneses).

O crescimento populacional e o aumento das demandas da sociedade levaram, entre fins da década de 1960 e início da década de 1970, ao estabelecimento da primeira universidade nessa região: a Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT), sediada em Campo Grande, que se transformaria, após a criação do Estado de Mato Grosso do Sul, na atual Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). O Campus da UFMS em Dourados teve sua origem em um conjunto de medidas relativas ao ensino superior, editadas pelo governo do Estado de Mato Grosso entre fins de 1969 e início de 1970. A Lei Estadual nº 2.972, promulgada pela Assembleia Legislativa em 2 de janeiro de 1970, dispôs extensamente sobre esse assunto, determinando, entre outras coisas: a criação de Centros Pedagógicos nas cidades de Corumbá, Três Lagoas e Dourados, incluindo a criação, nesta última cidade, de um curso de Agronomia. Os referidos centros foram

efetivamente criados, sendo o Centro Pedagógico de Dourados (CPD) foi inaugurado em dezembro de 1970). O Centro foi logo incorporado à recém-criada Universidade Estadual de Mato Grosso (instalada oficialmente em novembro de 1970, com sede em Campo Grande), e em abril de 1971 tiveram início as aulas dos primeiros cursos: Letras e Estudos Sociais (ambos de licenciatura curta). A partir de 1973 passaram a funcionar licenciaturas plenas em Letras e História e, a partir de 1975, a licenciatura curta em Ciências Físicas e Biológicas. Desde a época de sua implantação, o CPD recebeu alunos não apenas do município-sede, mas também dos vários municípios da região chamada Grande Dourados – cabendo notar que o CPD foi o primeiro (e ainda por muitos anos, até o final da década de 1970, o único) centro de ensino superior existente nessa extensa região.

O curso de Agronomia, previsto já em 1970, foi criado somente em fins dessa década, passando a funcionar em 1978. A implantação desse curso tornou necessária a construção de novas instalações, as quais foram edificadas em uma gleba de 90 hectares situada na zona rural, distante 12 km do centro da cidade (para onde se transferiu o curso de Agronomia em 1981). Nessa época, os centros pedagógicos da UEMT passaram a ser denominados centros universitários – surgindo assim a sigla CEUD. Após a criação do Estado de Mato Grosso do Sul, efetivada em 1979, a antiga UEMT foi federalizada, transformando-se na atual UFMS; por outro lado, desde janeiro de 2000 a UFMS alterou as denominações de suas unidades situadas fora da capital do Estado, adotando a designação Campus em lugar de Centro Universitário, alterando-se assim a sigla CEUD para CPDO – (Campus de Dourados da UFMS).

Na primeira metade da década de 1990, mediante um convênio entre a UFMS e a recém-criada Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS, sediada em Dourados), foi intensificada a utilização da gleba onde o curso de Agronomia fora instalado. Assim, a UEMS construiu naquele local seu edifício-sede e outras instalações, que passaram a ser usadas pelas duas universidades. A própria UFMS, por sua vez, tomou a iniciativa de edificar ali um novo bloco, de tal modo que, em 1999, nessa que tem sido chamada, provisoriamente, de "Unidade 2" do CEUD, já funcionavam, além de Agronomia, também os seguintes cursos: Biologia (desde 1994), Matemática (1994), Análise de Sistemas (1997), Ciências Contábeis (1997) e Letras (a partir de 1999). Nessa Unidade funcionaram os cursos de Medicina, Direito, Administração e os bacharelados em Letras e Ciências Biológicas. Desse modo, permaneceram no antigo prédio (Unidade 1) apenas os cursos de graduação e pós-graduação em História, Geografia e Pedagogia.

A Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD surgiu do desmembramento da Fundação Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS, prevista na Lei nº 6.674, de 5 de julho de 1979. Foi criada a partir de Projeto de Lei de 1 de dezembro de 2004. A cidade de Dourados e seu entorno têm suas potencialidades econômicas representadas pela infraestrutura já instalada, assentada numa malha rodoviária bem estruturada; pela alta produtividade agropecuária e agroindustrial; pelo potencial de profissionais qualificados e mercado regional que devem solidificar a agroindústria e a indústria tradicional. A terminologia Região da Grande Dourados consolidou-se no imaginário popular, abrangendo a porção sul do território que hoje constitui Mato Grosso do Sul. Em razão disso, o Instituto de Planejamento de Mato Grosso do Sul (IPLAN/MS), em 2000, por ocasião da elaboração de seu plano de desenvolvimento regional, dividiu o território estadual em 8 regiões de planejamento, mantendo, nesse conjunto, a denominação Região da Grande Dourados para o espaço geográfico cuja cidade-pólo é Dourados – embora a delimitação proposta pelo referido órgão de planejamento englobe apenas 13 municípios, não representando, de fato, a área polarizada pela cidade de Dourados no contexto social, econômico e cultural de Mato Grosso do Sul. O fluxo de acadêmicos que converge para a Universidade Federal da Grande Dourados extrapola a “região da Grande Dourados”, tal como definida pelo IPLAN/MS, abrangendo outras regiões definidas pelo mesmo órgão – como é o caso das regiões denominadas Sul-Fronteira e Leste. Desta forma, considera-se como componentes da Região da Grande Dourados os seguintes 37 (trinta e sete) municípios: Dourados, Itaporã, Maracaju, Rio Brilhante, Nova Alvorada do Sul, Douradina, Deodápolis, Glória de Dourados, Fátima do Sul, Vicentina, Caarapó, Juti, Jateí, Antônio João, Ponta Porã, Aral Moreira, Laguna Carapã, Amambai, Coronel Sapucaia, Paranhos, Sete Quedas, Tacuru, Japorã, Mundo Novo, Eldorado, Iguatemi, Itaquiraí, Naviraí, Ivinhema, Novo Horizonte do Sul, Taquarussu, Baitaporã, Anaurilândia, Bela Vista, Bataguassu, Nova Andradina e Angélica.

Em 2005, ano da sanção presidencial para Lei nº 11.153, o Campus de Dourados possuía 12 cursos de graduação (Agronomia, Letras, História, Geografia, Matemática, Sistemas de Informação, Ciências Biológicas, Medicina, Direito, Ciências Contábeis, Administração e Pedagogia). A UFGD ampliou de modo significativo as oportunidades de ensino em Mato Grosso do Sul, tanto na graduação quanto na pós-graduação. O número de cursos de graduação que era de 12 em 2005, passou para 28 a partir de 2009, ampliando o número de vagas ofertadas de 590/ano em 2005 para 1.535/ano em 2012.

Em 2013, considerando as vagas na graduação e pós-graduação *stricto sensu* presencial e graduação a distância na UFGD, foram ofertadas 8.488 vagas. Para o projeto de expansão, a ser implantado entre 2013 e 2020, estão sendo propostos 59 cursos novos de graduação presencial e a distância e 46 cursos de Pós-graduação *Stricto Sensu*, no mesmo período (Res. 44/2013).

A UFGD, frente a sua missão, compromisso e valores, busca desenvolver e difundir, por meio do ensino de graduação e pós graduação, gerar todas as formas de conhecimento teórico e prático, visando à formação de pessoas capacitadas para o exercício da investigação e inserção no mercado de trabalho, bem como para o magistério e os demais campos de trabalho nas áreas culturais, artísticas, científicas, tecnológicas, políticas e sociais; estuda questões socioeconômicas, educacionais, políticas e culturais da sociedade com o propósito de contribuir para o desenvolvimento local, regional e nacional, bem como para melhorar a qualidade de vida da população e retornar a ela os investimentos feitos na Universidade. Além de seu compromisso de formar profissionais cidadãos, estabelecer formas de cooperação com os poderes públicos e outras instituições científicas, culturais e educacionais brasileiras e estrangeiras.

Comissão Própria de Avaliação – CPA

A Autoavaliação Institucional caracteriza-se na UFGD como um desafio para conhecer suas fragilidades e potencialidade e obter indicadores para a melhoria contínua de sua estrutura, ensino e condições de trabalho.

Na UFGD a Comissão Própria de Avaliação, foi criada pela Resolução nº 74 de 11/07/2008 do COUNI – Conselho Universitário da UFGD. Os membros atuais da Comissão foram nomeados pela Portaria da Reitoria nº 143 de 28/10/2015, conforme disposto na Lei do SINAES (Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004), fundamentando-se na necessidade de promover a melhoria da qualidade da Educação Superior e a melhoria permanente da eficácia institucional, da efetividade acadêmica e social e, especialmente, do aprofundamento dos compromissos e responsabilidade social, conforme estabelece o Sistema Nacional de Avaliação Superior.

A CPA na UFGD atua de modo a empenhar todos os esforços da Universidade para construir uma cultura de avaliação – seja de cursos, de desempenho institucional, de estudantes – o que possibilita rever sua missão, seus propósitos, suas estratégias, seus

valores e as ações de ensino, pesquisa e extensão, mediante os conhecimentos gerados e externados através da autoavaliação.

A constituição da CPA na UFGD primou pela indicação e escolha democrática de seus membros possibilitando pela escolha de pares que envolvesse cada categoria representativa da Universidade (docente, discente, técnico administrativo, pós-graduando, sociedade civil) onde seus representantes possam planejar, executar, acompanhar, divulgar e sugerir; ou seja, conduzir toda a autoavaliação.

A atual formação da CPA, conforme Tabela 01 – Composição da CPA, demonstra que o arranjo considerou a representação das diversas categorias da Universidade. Cada Faculdade conta com um representante docente, assim como os discentes da Graduação e Pós-Graduação também estão representados, os técnicos administrativos e a Sociedade Civil.

Tabela 01 – Composição da CPA

Posição	Qtde	Representação
Membros	12	Docente
Membros	08	Técnico Administrativo
Membros	04	Discentes
Membro Externo	01	Sociedade Civil
Total	25	Membros

Concepção da Autoavaliação na UFGD

A autoavaliação apresenta a satisfação e a percepção da comunidade acadêmica das dimensões avaliadas em conformidade com o estabelecido pela Lei n/ 10.861, de 14 de abril de 2004. É a busca do conhecimento de sua própria realidade, pelo olhar de seus alunos, professores, técnicos - administrativos.

O processo da autoavaliação da UFGD é constituído pelo diálogo permanente entre a CPA e as diferentes instâncias da Universidade, estudo permanente do PDI e Plano de Ações, relatórios das avaliações externas, sensibilização a comunidade acadêmica e debates, realização de entrevistas, análise documental, aplicação de instrumentos quantitativos e qualitativos e a reflexão sobre os indicadores obtidos numa perspectiva formativa, dialética, propositiva e transformadora.

Para a elaboração do relatório parcial – ano base 2016, foram consideradas as dimensões estabelecidas pela Lei nº 10.861/04, art. 3º, e estão relacionadas a seguir:

- Eixo 3: Políticas Acadêmicas, que compreende:
 - Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão;
 - Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade;
 - Dimensão 9 – Política de Atendimento aos Discentes
- Eixo 4: Políticas de Gestão, que compreende:
 - Dimensão 5 – Política de Pessoal
 - Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição
 - Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

As dimensões 2, 4, 9, 5 e 6 foram abordadas no questionário de consulta a comunidade e a dimensão 10 foi analisada a partir de tais como o PDI e Relatório de Gestão.

O Instrumento de Avaliação

O instrumento foi dividido em quatro seções:

1. Informações Gerais
2. Políticas Acadêmicas
3. Políticas de Gestão
4. Sugestões

Com objetivo de contemplar as especificidades de cada segmento da comunidade, o questionário apresentou variação em relação a quantidade de questões por seção, ficando distribuído conforme se pode visualizar na tabela 02:

Tabela 02: Quantidade de questões por seção e segmento da comunidade acadêmica.

Segmento da Comunidade	Informações Gerais	Políticas Acadêmicas	Políticas de Gestão	Sugestões
Discente	7	8	5	1
Docente	9	3	11	1
Técnico	8	3	11	1

A única questão aberta do questionário foi a da seção de sugestões, que deixamos aberta para que os participantes pudessem dizer suas impressões do questionário, um espaço para sugestões e críticas.

Houve também apenas duas questões de múltipla escolha, ambas da seção de Políticas Acadêmicas do instrumento aplicado aos discentes. Tratam-se das questões sobre, quais atividades complementares os alunos realizam, e quais bolsas de auxílio recebem, pois ambas poderiam contemplar mais de uma das respostas disponibilizadas.

As demais questões foram fechadas, de resposta única e obrigatória. Houve o cuidado de revisar os questionários aplicados no passado, e utilizar-se apenas de questões que pudessem ser aplicadas de preferência a todos os participantes independente do segmento, com intuito de padronizar o instrumento e permitir a comparação dos resultados entre os segmentos, bem como ter uma visão global do item analisado, quando considerando todas as respostas dos participantes.

As Ferramentas

Após três anos utilizando a plataforma *moodle* para realizar a coleta de dados da Autoavaliação, em 2014 a CPA migrou para um software próprio para pesquisa, o *LimeSurvey*, um software livre. A ideia era a de permitir que os participantes do processo avaliativo conseguissem responder os questionários de forma mais simples e mais rápida, pois a demora foi uma das principais reclamações da comunidade acadêmica nas últimas avaliações. Esse quesito foi atendido, desde a primeira utilização em 2014, bem como na atual aplicação em 2016/2017.

O LimeSurvey é um software livre para pesquisas online, ele prepara, coleta e organiza as respostas dos questionários, faz uma análise estatística básica dos resultados. A interface é simples e fácil de utilizar, é possível separar as questões em seções o que torna o layout agradável ao respondente, há também a opção de perguntas condicionais, e o uso de convites com *token* (chave de acesso) individual, entre outras funcionalidades.

A funcionalidade do *token* é muito importante, pois garante que o participante envie apenas uma única vez o questionário, uma vez respondido, o participante não tem mais acesso ao questionário. Esta funcionalidade permite também que seja identificado o participante que ainda não respondeu o questionário, possibilitando o envio de lembretes por e-mail direto ao participante. Importante ressaltar que selecionado a opção respostas anônimas, conforme utilizado neste instrumento, uma vez respondido ao enviar a resposta, não há nenhum vínculo que identifique quem respondeu o instrumento.

O software *LimeSurvey* foi instalado em servidor próprio da Universidade, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Tecnologia da Informação - COIN, desenvolveu

uma ferramenta capaz de integrar o *link* da pesquisa dentro dos sistemas de intranet. Assim o participante pode acessar através de sua área restrita tanto servidores como alunos, ou pelo *link* amplamente divulgado nos meios de comunicação, em ambos os casos é solicitado a senha pessoal de acesso a área restrita, permitindo que o participante acesse a pesquisa sem necessidade de informar a chave de acesso fornecida pelo *LimeSurvey*, pois o *token* já está vinculado a área restrita de cada participante.

Entre as funcionalidades da ferramenta desenvolvida pela COIN, há a criação de arquivos contendo os indivíduos ativos na comunidade acadêmica, ou seja, os professores, alunos e técnicos ativos atualizado, o arquivo sai no formato de ser importado no *LimeSurvey* e serve como banco de dados para a geração dos *tokens*.

A Aplicação do Instrumento

O questionário foi disponibilizado a comunidade acadêmica em 01 de dezembro de 2016, e encerrou-se em 10 de fevereiro de 2017. Foram enviados no total 8.457 convites. Sendo 646 docentes, 529 técnicos administrativos, 7282 alunos de graduação.

Nesta aplicação do questionário não foi possível o envio de e-mail direto do *LimeSurvey* devido as novas configurações de segurança aplicadas aos e-mails da Instituição.

A composição da CPA, é bastante abrangente, contemplando representantes de cada faculdade, o que tornou possível realizar uma divulgação e uma sensibilização mais ampla, em todas as unidades acadêmicas e administrativas. Todos os membros foram envolvidos nesse trabalho de divulgação, seja realizando-o em seu setor de trabalho, seja em sala de aula e nas unidades acadêmicas.

Cada docente, membro da CPA, ficou responsável pela divulgação (junto aos alunos, diretor e aos coordenadores de cursos de sua Unidade Acadêmica), da importância da avaliação institucional e da participação de todos os segmentos no processo. Coube aos técnicos administrativos, membros da CPA, fazerem a divulgação nas unidades e setores administrativos.

Ademais, partiu da Seção de Avaliação Institucional e-mails individuais a cada coordenador de curso e secretarias acadêmicas, com os resultados parciais da participação de alunos por curso, solicitando o apoio e ajuda na divulgação. E também e-mail a cada servidor (docente e técnico) convidando-os a participar da Autoavaliação.

Alguns membros da CPA, e alguns servidores (docentes e técnicos) também compartilharam em seu perfil nas redes sociais, as informações referentes ao período e a forma que se poderia participar da autoavaliação.

Paralelamente, foram utilizados outros meios de comunicação disponibilizados pela Instituição, com apoio técnico da Assessoria de Comunicação Social (ACS) da UFGD. A ACS criou uma arte para a Divulgação da Autoavaliação, que foi utilizado como banner na página inicial do site da UFGD durante todo o período da aplicação do questionário, e também como fundo de tela por todos os computadores logados a rede da UFGD. Houve o disparo de e-mails via comunicação para toda a comunidade, e também a veiculação de notícias no site e postagem no Facebook, além do já consolidado espaço da CPA no site da UFGD, que permite à comunidade acadêmica a identificação com a Avaliação Institucional, com a história e constituição da CPA e com os trabalhos realizados pela Comissão desde sua criação.

Com apoio da PROGRAD, através da Secretária Acadêmica foi incluído também uma mensagem no SIGECAD do aluno, convidando-os a participar da Autoavaliação Institucional.

A Análise dos Dados

Portanto, este documento apresenta resultados da avaliação feita junto à comunidade acadêmica da UFGD, coletados por meio de instrumento de avaliação próprio aplicado no entre os anos de 2016/2017, através da ferramenta *LimeSurvey*.

Em 2017, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UFGD continuou seguindo as recomendações do SINAES, e, tanto os dados coletados no processo de autoavaliação institucional como o tratamento dos mesmos, possuem caráter quantitativo e qualitativo.

1. EIXOS E DIMENSÕES

1.1. Eixos

A Lei 10.861 de 14 de abril de 2004, reza em seu artigo 3º, que a Autoavaliação deverá contemplar dez dimensões, recentemente a Nota Técnica nº 065 do INEP, com o intuito de estabelecer critérios para a elaboração do relatório da Autoavaliação Institucional, organizou as dimensões em cinco tópicos.

Para este relatório, ano de referência 2016, foram eleitos dois eixos para serem discutidos pela CPA, o Eixo 3, Políticas Acadêmicas e o Eixo 4, Políticas de Gestão.

Cada Eixo compreende 3 dimensões cada, estabelecidas na Lei 10.861/2004, sendo:

- Eixo 3: Políticas Acadêmicas, que compreende:
 - Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão
 - Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade
 - Dimensão 9 – Política de Atendimento aos Discentes
- Eixo 4: Políticas de Gestão, que compreende:
 - Dimensão 5 – Política de Pessoal
 - Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição
 - Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

1.2. Dimensões Avaliadas

1.2.1. Dimensão 2 – Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão

Esta Dimensão está contida no Eixo 3, denominado de Políticas Acadêmicas, tem sua previsão em lei, com seguinte denominação “A política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades”.

Tem por objetivo analisar o ensino em seus vários aspectos e a principal relação da universidade, que é a relação aluno-universidade.

Setores envolvidos: Reitoria, Órgãos Suplementares, Pró Reitorias e Unidades Acadêmicas.

Os aspectos considerados nesta Dimensão conforme orientações do SINAES (2004):

A. ENSINO

- Concepção de currículo e organização didático-pedagógica (métodos, metodologias, planos de ensino e de aprendizagem e avaliação da aprendizagem) de acordo com os fins da instituição, as diretrizes curriculares e a inovação da área.
- Práticas pedagógicas, considerando a relação entre a transmissão de informações e utilização de processos participativos de construção do conhecimento.
- Pertinência dos currículos (concepção e prática), tendo em vista os objetivos institucionais, as demandas sociais (científicas, econômicas, culturais etc.) e as necessidades individuais.
- Práticas institucionais que estimulam a melhoria do ensino, a formação docente, o apoio ao estudante, a interdisciplinaridade, as inovações didáticas pedagógicas e o uso das novas tecnologias no ensino.

B. PESQUISA

- Relevância social e científica da pesquisa em relação aos objetivos institucionais, tendo como referência as publicações científicas, técnicas e artísticas, patentes, produção de teses, organização de eventos científicos, realização de intercâmbios e cooperação com outras instituições nacionais e internacionais, formação de grupos de pesquisa, política de investigação e políticas de difusão dessas produções.
- Vínculos e contribuição da pesquisa para o desenvolvimento local/regional.
- Políticas e práticas institucionais de pesquisa para a formação de pesquisadores (inclusive iniciação científica).
- Articulação da pesquisa com as demais atividades acadêmicas.
- Critérios para o desenvolvimento da pesquisa, participação dos pesquisadores em eventos acadêmicos, publicação e divulgação dos trabalhos.

C. EXTENSÃO

- Concepção de extensão e de intervenção social afirmada no PDI.

- Articulação das atividades de extensão com o ensino e a pesquisa e com as necessidades e demandas do entorno social. Apenas para as IES que desenvolvem tal atividade acadêmica.
- Participação dos estudantes nas ações de extensão e intervenção social e o respectivo impacto em sua formação.

D. PÓS-GRADUAÇÃO

- Políticas institucionais para criação, expansão e manutenção da pós-graduação lato e stricto sensu.
- Política de melhoria da qualidade da pós-graduação.
- Integração entre graduação e pós-graduação
- Formação de pesquisadores e de profissionais para o magistério superior.

1.2.2. Dimensão 4 – Comunicação com a Sociedade

Na Dimensão 4, Comunicação com a Sociedade, que compõe juntamente com a Dimensão 2, o Eixo 3, Políticas Acadêmicas. E tem como objetivo analisar a comunicação da UFGD com a comunidade interna e externa.

Os setores envolvidos são, a Reitoria, a Assessoria de Comunicação Social e Pró Reitorias.

Os aspectos considerados nesta dimensão foram:

- Estratégias, recursos e qualidade da comunicação interna e externa.
- Imagem pública da instituição nos meios de comunicação social.

1.2.3. Dimensão 9 – Política de Atendimento aos Estudantes

A Dimensão 9, compõe juntamente com as Dimensão 2 e 4, o Eixo 3, Políticas Acadêmicas. E tem por objetivo verificar as ações que favorecem o acesso e a permanência dos alunos na Universidade.

Setores envolvidos, Reitoria, Órgãos Suplementares, Pró Reitorias e Faculdades.

Os aspectos a serem considerados nesta dimensão foram:

- Políticas de acesso, seleção e permanência de estudantes (critérios utilizados, acompanhamento pedagógico, espaço de participação e de convivência) e sua relação com as políticas públicas e com o contexto social.

- Políticas de participação dos estudantes em atividades de ensino (estágios, tutoria), Iniciação Científica, Extensão, avaliação institucional, atividades de intercâmbio estudantil.
- Mecanismos/sistemáticas de estudos e análises dos dados sobre ingressantes, evasão/abandono, tempos médios de conclusão, formaturas, relação professor/aluno e outros estudos tendo em vista a melhoria das atividades educativas.
- Acompanhamento de egressos e de criação de oportunidades de formação continuada.

1.2.4. Dimensão 5 – Políticas de Pessoal

Esta dimensão “As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho”, compõem com as Dimensões 6 e 10 o Eixo 4, Políticas de Gestão, tem o propósito de avaliar a organização de conjunturas relacionadas aos servidores.

Setores envolvidos, Reitoria e PROGESP.

Aspectos abordados nesta dimensão:

- Planos de carreira regulamentados para docentes e funcionários técnico-administrativos com critérios claros de admissão e de progressão.
- Programas de qualificação profissional e de melhoria da qualidade de vida de docentes e funcionários técnico-administrativos.
- Clima institucional, relações interpessoais, estrutura de poder, graus de satisfação pessoal e profissional.

1.2.5. Dimensão 6 – Organização e Gestão da Instituição

A dimensão “Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios”, compõem com a Dimensão 5 e 10 o Eixo 4 Políticas de Gestão, tem por objetivo avaliar a administração da instituição.

Setores envolvidos, Reitoria, Órgãos Suplementares, Pró Reitorias e Faculdades.

Nesta dimensão podem ser abordados os seguintes aspectos:

- Existência de plano de gestão e/ou plano de metas: adequação da gestão ao cumprimento dos objetivos e projetos institucionais e coerência com a estrutura organizacional oficial e real.
- Funcionamento, composição e atribuição dos órgãos colegiados.
- Uso da gestão e tomadas de decisão institucionais em relação às finalidades educativas.
- Uso da gestão estratégica para antecipar problemas e soluções.
- Modos de participação dos atores na gestão (consensual, normativa, burocrática).
- Investimento na comunicação e circulação da informação (privativa da gestão central ou fluida em todos níveis).

1.2.6. Dimensão 10 – Sustentabilidade Financeira

A dimensão “Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior”, compõe juntamente com as Dimensões 5 e 6 o Eixo 4 Políticas de Gestão, tem o objetivo de analisar a saúde financeira da instituição, e trata-se de uma análise documental

Setores envolvidos, Reitoria, PROAP.

Nesta dimensão podem ser abordados os seguintes aspectos:

- Sustentabilidade financeira da instituição e políticas de captação e alocação de recursos.
- Políticas direcionadas à aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão.

2. ANÁLISE DOS DADOS E INFORMAÇÕES

2.1. Perfil dos Respondentes do Questionário

Ao todo foram 8.457 pessoas convidadas a participar da pesquisa de 2016, compreendendo os três segmentos da comunidade acadêmica, alunos, professores e técnicos administrativos. E 3.167 pessoas acessaram o questionário, através do sistema online, o que representa um acesso de 37,45% de todos os convidados.

No ano de 2016 o número de participantes dos segmentos de professores e técnicos superou a última pesquisa aplicada que foi em 2013, resultando conforme dados apresentados na tabela 03:

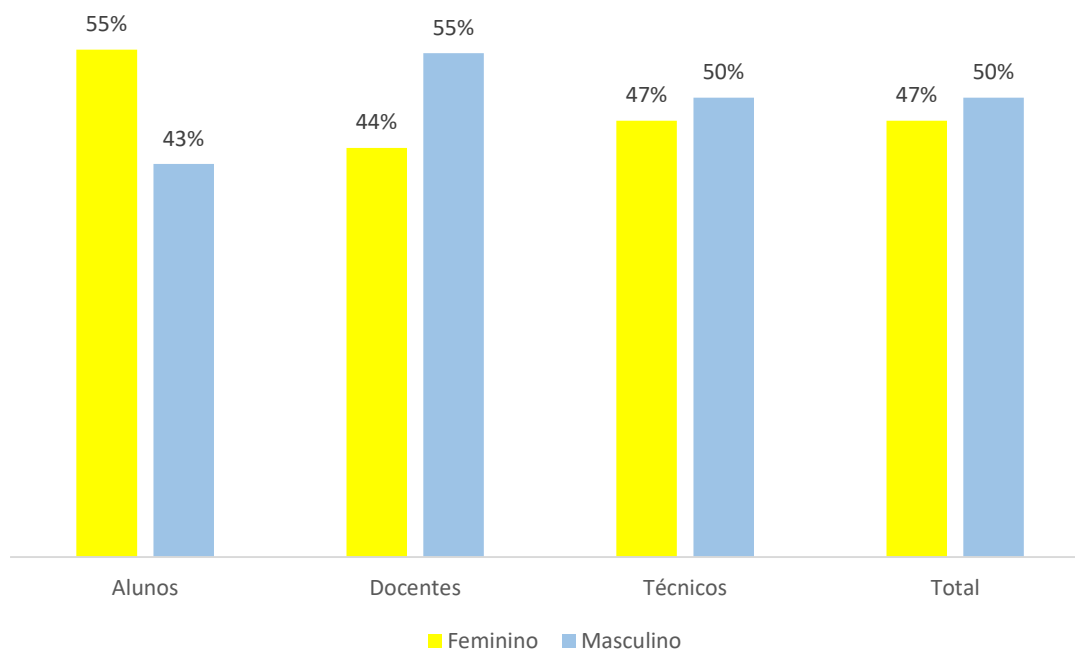
Tabela 03: Comparativo de participação dos anos 2013 e 2016.

Segmento	2013	2016	Aumento/Diminuição
Alunos	39,20%	31,09%	-8,11%
Docentes	53,38%	72,14%	18,76%
Técnicos	67,38%	82,61%	15,23%
Total	42,35%	37,45%	-4,91%

A diminuição na participação dos alunos, foi em virtude de problemas técnicos encontrado no envio de e-mails convites aos alunos, o que ocasionou uma queda na participação. Para atingir este público, foi empenhado esforços, tais como a distribuição de cartazes pelo campus, visita dos membros representantes de cada faculdade nas salas de aula, apoio dos diretores de faculdade, coordenadores de curso, e secretárias acadêmicas.

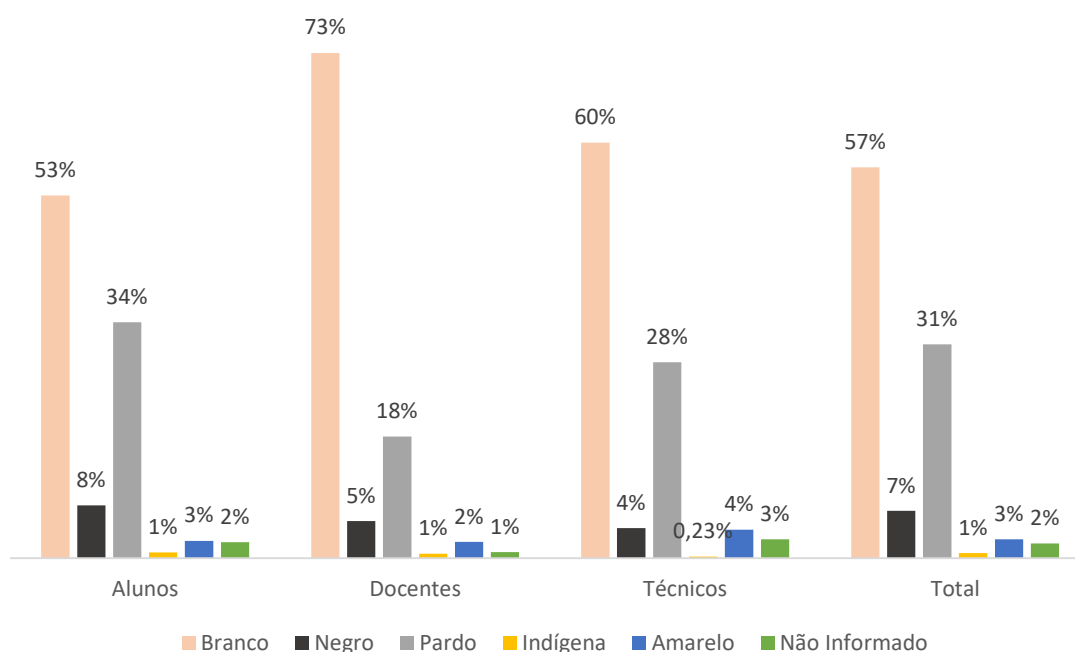
De todos os respondentes da pesquisa, dos três segmentos pudemos identificar, que 52,45% (n=1661) foram do sexo feminino e 45,44% (n=1439) do sexo masculino, e tivemos um percentual de 2,12% (n=67), que acessaram, mas não responderam nenhuma das perguntas. Por segmento podemos identificar os seguintes dados:

Gráfico 01: Percentuais de participação por sexo



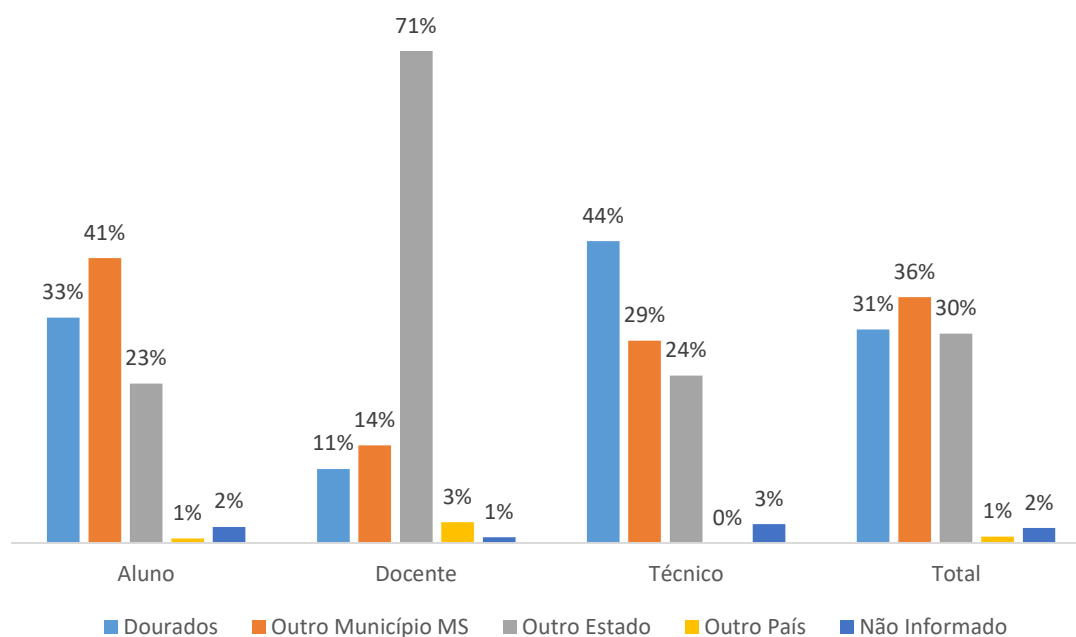
A maioria dos respondentes declararam-se brancos, somando 57% (n=1793), enquanto os negros representam 7% (n=217), os pardos 31% (n=980), indígenas 1% (n=23) e amarelos 3% (n=86) do total. Quando analisados por segmentos temos os seguintes resultados:

Gráfico 02: Percentuais de participação por declaração étnico-racial



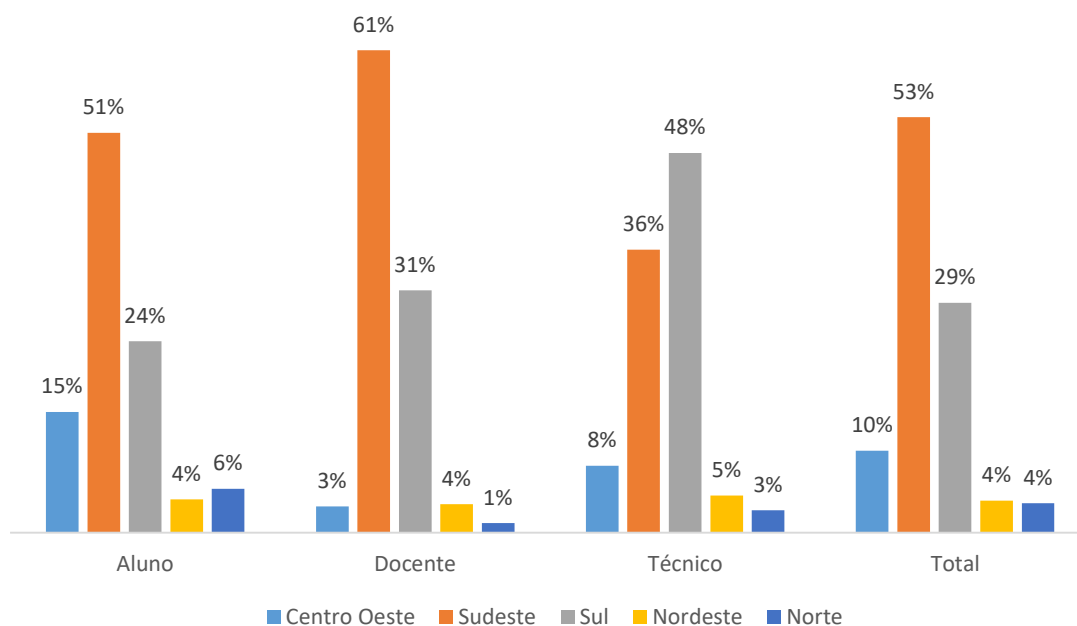
Entre as questões de informações pessoais foi consultado também o local de origem dos respondentes, em âmbito geral 31% (n=980) dos membros da comunidade acadêmica são do próprio município de Dourados, e 36% (n=1128) de outro município do Mato Grosso do Sul, 30% (n=961) vieram de outro estado da Federação, e apenas 1% (n=29) de outro país.

Gráfico 03: Participação por local de origem



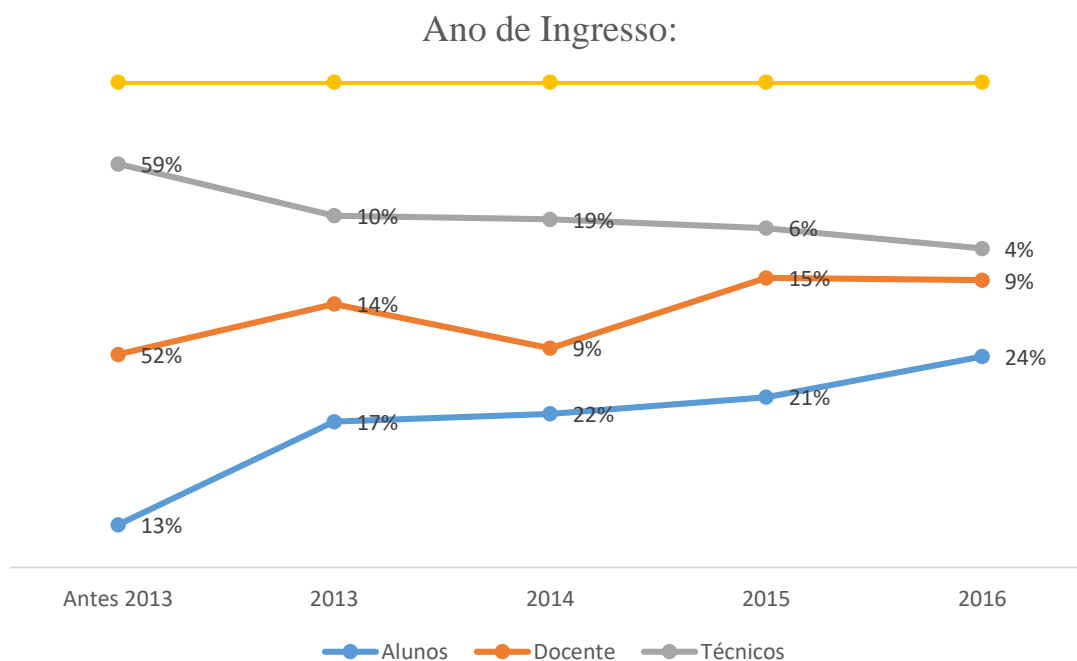
Destes 30% que vieram de outro estado do país, percebemos que as regiões sul e sudeste são as que mais se destacaram, em todos os segmentos da comunidade acadêmica.

Gráfico 04: Participação por local de origem de acordo com as regiões do país



Quando questionado aos participantes o ano de ingresso, docente e técnicos que responderam ao questionário em sua maioria, entraram antes de 2013, 52% (n=244) e 59% (n=256), respectivamente, enquanto a maior participação entre os alunos foi dos admitidos em 2016, com 26% (n=550).

Gráfico 05: Participação por ano de ingresso na UFGD



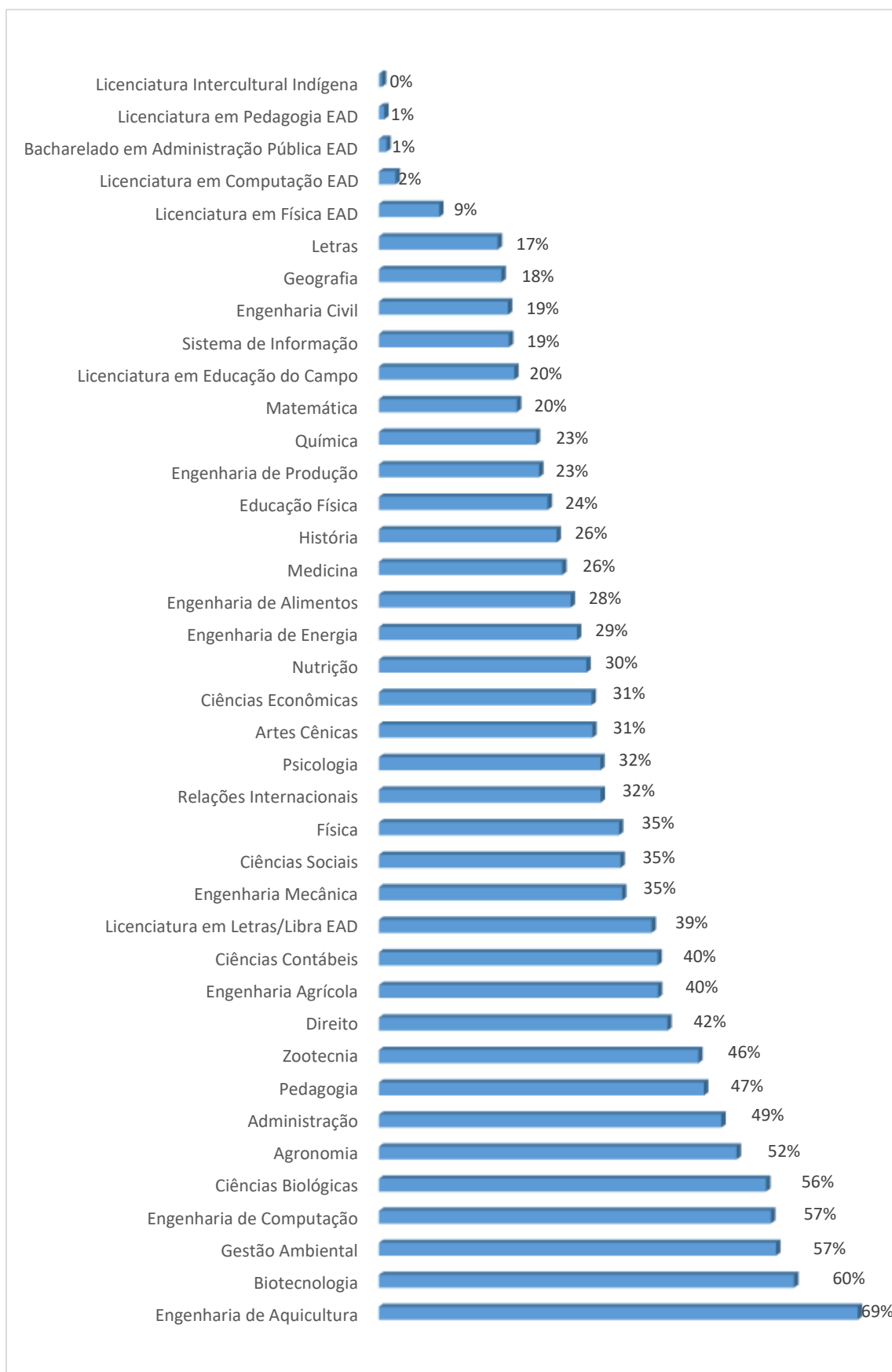
Uma das questões buscou identificar em qual curso o aluno respondente está matriculado, assim pudemos observar os cursos que tiveram maior engajamento na Autoavaliação, bem como os que não tiveram participam.

Assim foi possível identificar que do curso de Licenciatura Intercultural Indígena, da Faculdade Intercultural Indígena - FAIND, apenas 01 (um) aluno acessou o questionário, porém o mesmo não respondeu nenhuma das questões, sendo este o único curso que não teve participação dos alunos. Desta Faculdade 399 alunos foram convidados a participar da pesquisa e apenas 33 alunos do curso Licenciatura em Educação do Campo participaram da pesquisa.

Em contrapartida tivemos no curso de Engenharia de Aquicultura a maior participação em relação a amostra com 69% (n=45). Embora o curso com maior número de alunos tenha sido Agronomia (n=139), por ter uma amostra maior, ou seja, uma quantidade maior de alunos matriculados e convidados a participar da pesquisa seu percentual foi de 52%.

Podemos observar a participação de cada curso conforme gráfico abaixo:

Gráfico 06: Participação da pesquisa por curso



2.2. Eixo 3 – Políticas de Gestão

2.2.1. Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

De acordo com o Estatuto da Universidade Federal da Grande Dourados, a organização administrativa e acadêmica, se dá seguinte forma, (disponível em <http://files.ufgd.edu.br//arquivos/portal/ufgd/arquivos/aufgd/estatuto.pdf>):

Tabela 04: Organização Administrativa e Acadêmica UFGD

I – Assembleia Universitária	Art. 8º. A Assembleia Universitária é a reunião da comunidade universitária, constituída pelos professores, estudantes e servidores técnicos administrativos da Universidade, com finalidade não deliberativa.
II – Conselho Social	Art. 10. O Conselho Social é um órgão consultivo, e se constitui em um espaço de interlocução da sociedade nos assuntos relativos ao desenvolvimento institucional da universidade e às suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
III – Administração Central	Art. 13. Constituem a Administração Central da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados: I - o Conselho Universitário; II - o Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura; III – Conselho de Curadores; IV – Reitoria.
IV – Unidades Acadêmicas	Art. 32. Para desenvolver as atividades indissociáveis de Ensino, Pesquisa e Extensão, a Universidade se estruturará em Unidades Acadêmicas.

A Administração Central por sua é composta 3 conselhos e a Reitoria, ainda conforme estatuto, sua organização se dá da seguinte maneira:

Tabela 05: Organização da Administração Central

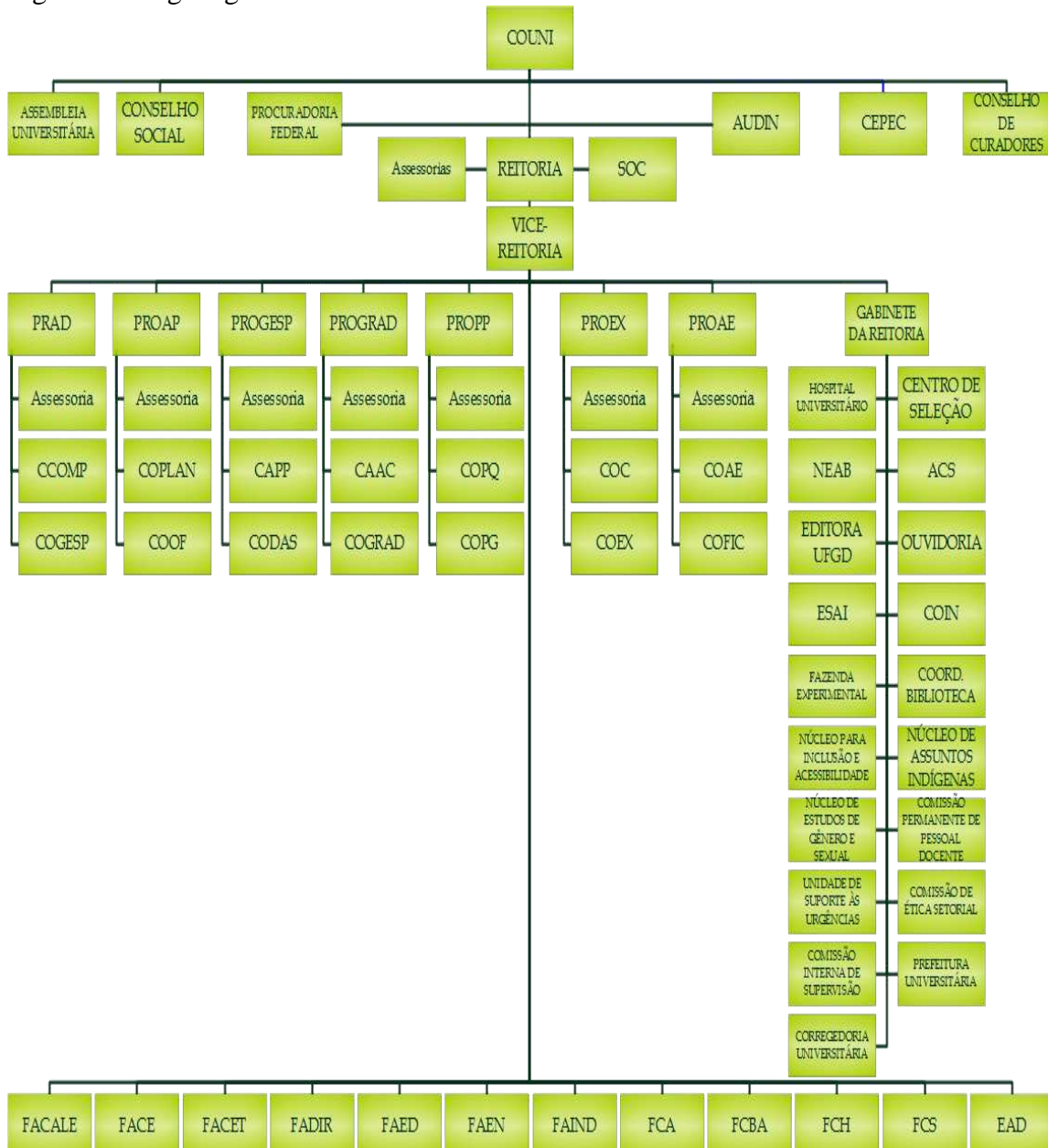
<p>I - Conselho Universitário</p>	<p>Art. 14. O Conselho Universitário é o organismo superior de função deliberativa, normativa, de planejamento e de julgamento de recursos de natureza administrativa, didático-científica, econômico-financeira e patrimonial, [...]</p>
<p>II - Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura</p>	<p>Art. 17. O Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura é organismo de supervisão, com atribuições deliberativas, normativas e consultivas sobre atividades didáticas, científicas, culturais, artísticas, de interação com a sociedade e se estruturará em duas instâncias de deliberação: o Plenário e as Câmaras Setoriais.</p>
<p>III – Conselho de Curadores</p>	<p>Art. 21. O Conselho de Curadores é o organismo de fiscalização econômico-financeira da Universidade, cujas composições e competências serão definidas em seu regimento.</p>
<p>IV – Reitoria</p>	<p>Art. 25. A Reitoria é o órgão executivo central que administrará, coordenará, fiscalizará e superintenderá todas as atividades universitárias e será exercida pelo Reitor, nomeado na forma da lei, auxiliado pelo Vice-Reitor e assessorado pelas Pró-Reitorias, Chefia de Gabinete, Procuradoria Federal, Coordenadorias, Assessorias e Órgãos Suplementares e Administrativos.</p>

Tabela 06: Organização das Unidades Acadêmicas

Conselho Diretor	Art. 39. O Conselho Diretor é o organismo máximo deliberativo e de recurso da unidade acadêmica em matéria acadêmica, administrativa e financeira [...]
Diretoria	Art. 41. A Diretoria, órgão executivo central que administra, coordena e superintende todas as atividades da Unidade Acadêmica, será exercida pelo Diretor, eleito e nomeado na forma da lei, que será auxiliado pelo Vice-Diretor e assessorado pelo Coordenador Administrativo da Unidade.
Coordenação	Art. 43. Para cada curso de graduação, com suas habilitações, ênfases e modalidades, haverá uma Coordenação de Curso que será exercida por um Coordenador.
Coordenadoria de Pós-Graduação	Art. 45. Nas Unidades Acadêmicas que oferecem programas de pós-graduação serão constituídas Coordenadorias de Pós-Graduação stricto sensu, 21 com um coordenador responsável pela implementação, desenvolvimento, administração e acompanhamento da política da unidade nesse âmbito.

Desta forma, o organograma da UFGD pode ser representado da seguinte maneira:

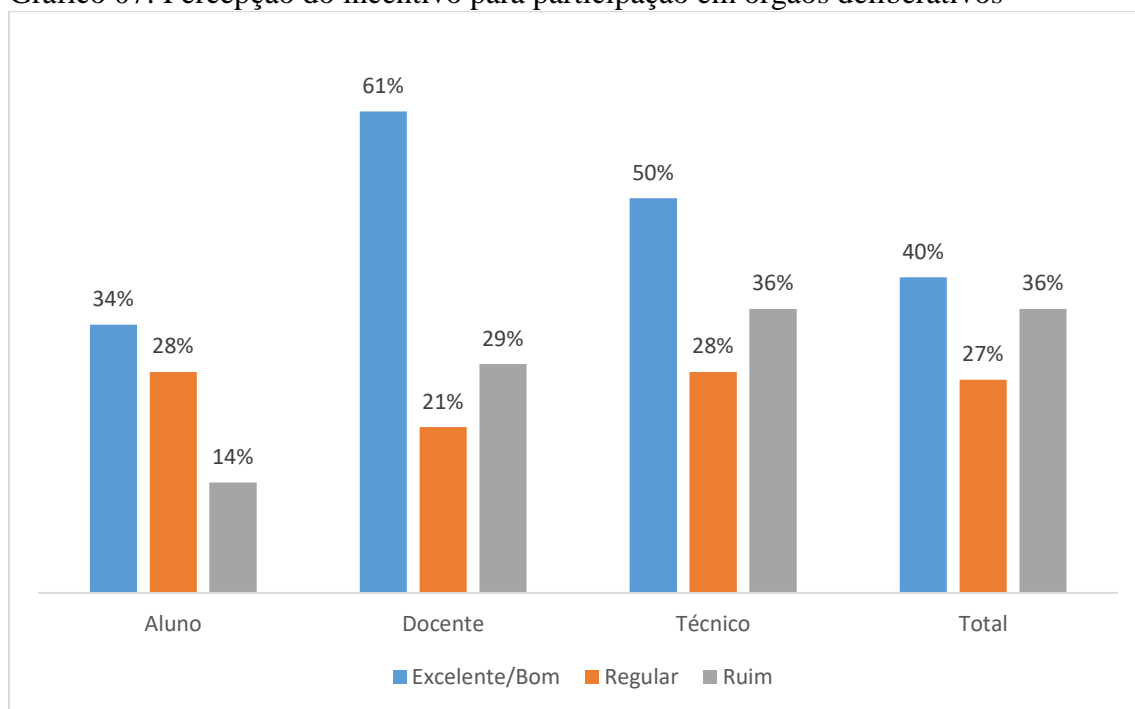
Figura 01: Organograma da estrutura administrativa da UFGD



Fonte: Relatório de Gestão 2016.

Uma das questões do questionário aplicado a comunidade acadêmica, buscou avaliar a percepção do incentivo oferecido pela UFGD para a participação dos membros de cada segmento da comunidade acadêmica nos órgãos colegiados (Conselho Diretor, Câmaras, Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão – CEPEC e Conselho Universitário – COUNI).

Gráfico 07: Percepção do incentivo para participação em órgãos deliberativos



É importante destacar que os quantitativos que prevaleceram foram as opções excelente/bom em todos os seguimentos, 34% (n=763) dos alunos, 61% (n=286) dos docentes, 50% (n=220) dos técnicos, ou seja, das 1.269 pessoas que responderam ao questionário consideram excelente ou bom o incentivo da UFGD para participarem dos órgãos colegiados. Isso denota um indicativo de pertença ao segmento ao qual fazem parte e a opinião gera um indício de que há maior participação da comunidade acadêmica nos órgãos superiores.

No entanto, no segmento de alunos, 25% não opinaram sobre a questão, 12% (n=271) disseram que não se aplica, e 13% (n=286) não responderam à questão, o que pode ser indicativo de que os alunos não sabem sobre os órgãos colegiados, do que se trata, funcionamento e importância, devendo a Universidade se atentar a este resultado, e promover maior divulgação entre a comunidade de acadêmicos.

A direção da UFGD comprometida com a gestão estratégica desenvolveu instrumentos norteadores, tais como o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, o Plano de Diretor de Tecnologia da Informação – PDTI, o Plano de Logística Sustentável – PLS, o Plano de Ocupação da Unidade 2, o Plano de Gestão e o Plano de Ação.

Estes são documentos e compromissos foram desenvolvidos coletivamente, a elaboração desses documentos desde o credenciamento da UFGD tem orientado o compromisso da instituição com a transparência, onde todo conteúdo e compromissos estabelecidos são disponibilizados para a comunidade acadêmica e para a sociedade em formato físico e virtual na página da Instituição.

O Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, válido de 2013 a 2017, foi construído com a participação ativa dos sujeitos da comunidade universitária, em todos os segmentos e *expertises*. Todos debateram e elegeram democraticamente os problemas e potencialidades estruturantes para a UFGD, bem como os resultados esperados. Definiram a missão institucional, sua visão de futuro e, como consequência, foram discutidos os projetos prioritários da Universidade, os objetivos, as ações e os indicadores de avaliação e controle. Nessa perspectiva, participaram professores, técnicos-administrativos e representantes dos alunos, ao lado da administração central, e administração das Unidades Acadêmicas.

Conforme relatórios de Autoavaliação anteriores já enviados ao Ministério da Educação pela Comissão Própria de Avaliação, 76% dos docentes, 61% dos técnicos e 20% dos discentes participantes da pesquisa de 2014 afirmam conhecer o PDI, resultados que levaram a CPA sugerir que a administração da Universidade reforce as campanhas de divulgação do mesmo, principalmente entre alunos.

O Plano Diretor de Tecnologia da Informação – PDTI, é um instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão dos recursos e processos de Tecnologia da Informação (TI) que busca atender às necessidades tecnológicas e de informação da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), para o período de 2014-2017. A UFGD apresenta o PDTI, que contempla as necessidades de TI, suas metas e ações, que estabelece a direção a ser seguida em busca da melhoria contínua dos serviços de Tecnologia da Informação prestados aos usuários da UFGD. Sendo de fundamental importância para a inserção da UFGD no contexto global de informações, além de viabilizar a gestão de conhecimento gerados a partir do ensino, pesquisa e extensão, pois a Tecnologia da Informação na UFGD permeia todas as atividades meio e fim, onde as atividades administrativas, acadêmicas e de pesquisas são providas por serviços prestados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Tecnologia da Informação (COIN).

O Plano de Gestão de 2015-2019 é um instrumento de planejamento que contempla as metas e ações das unidades acadêmicas e administrativas da UFGD para um

mandato, e representa a proposta inicial da nova gestão da universidade, iniciada em 2015.

O Plano de Ação para o período 2016 – 2019, com aderência ao seu PDI em andamento (2013-2017), em conformidade com a suas políticas de gestão, constante nas páginas 103 a 105, incluindo-se o planejamento, implementações das ações, a avaliação institucional e controle.

Para melhor acompanhamento e eficácia na gestão da Universidade, a Reitoria juntamente com seus pares, reestruturou em 2016 sua estrutura organizacional. Visando melhorar o atendimento e a prestação de serviços de infraestrutura física, foi criada a Prefeitura Universitária, agrupando setores que antes encontrava-se dividido entre as Pró Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Planejamento e Avaliação Institucional.

A iniciativa da criação da Prefeitura Universitária teve como resultado avaliações e sugestões em parte colhidas em auto avaliações anteriores, atendimentos na ouvidoria e solicitações de diretores das unidades acadêmicas, principalmente aquelas que estão situadas na Unidade II da universidade.

A Prefeitura Universitária, visa atender as demandas de novas obras, bem como de manutenção, conservação e segurança predial, é também responsável pelos serviços de transporte. A proposta é que toda a Prefeitura atue na unidade 2, facilitando assim o atendimento onde a demanda é maior. Atualmente parte da Prefeitura, funciona em um dos prédios locados no centro da cidade, que são as divisões de obras e a de projetos. Mas a proposta é que ainda neste ano de 2017, toda a Prefeitura Universitária esteja reunida na unidade 2.

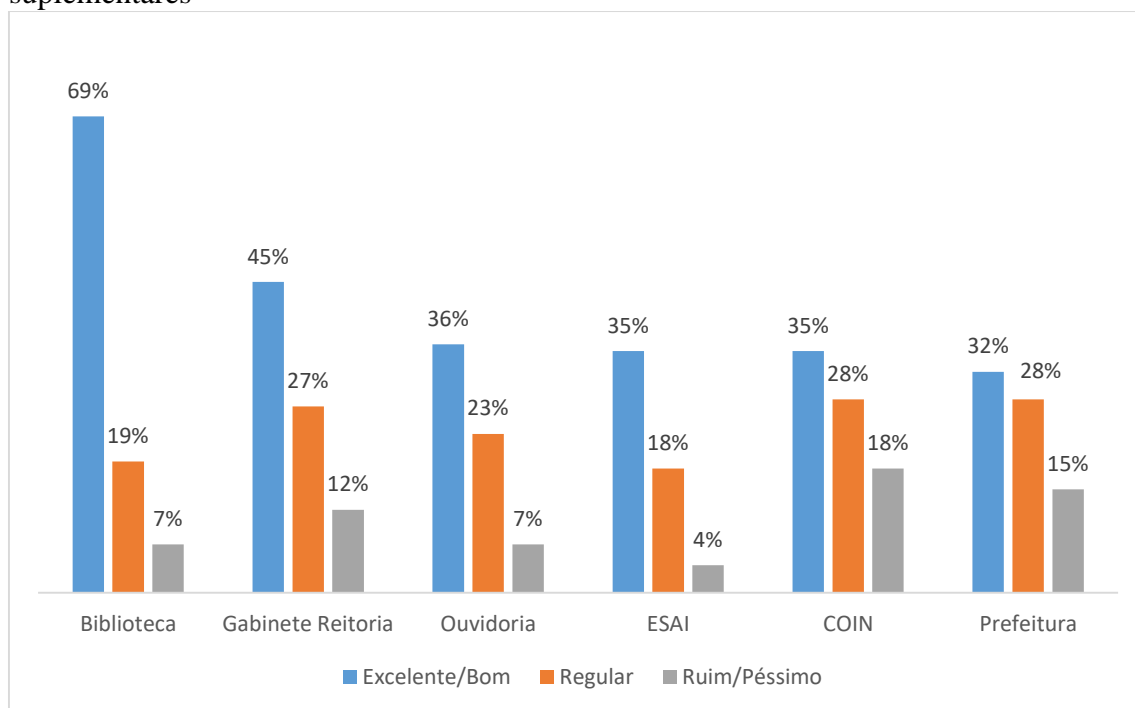
A CPA avaliou o atendimento de alguns setores da Universidade, considerando a comunicação, a cordialidade, a atenção e o cumprimento aos prazos. O atendimento no serviço público é assunto de grande importância, recorrentes reclamações da sociedade, nos mais diversos segmentos do serviço público, indicam que o assunto merece atenção.

Um bom atendimento envolve vários aspectos desde cumprir com o prometido; agilidade no atendimento; conhecimentos necessários; cordialidade; ações e informações seguras; facilidade de contato dentro da organização; transparência no processo; interesse pelos reais problemas e necessidades do atendido, entre outros.

E podemos observar que a Biblioteca foi o serviço melhor avaliado de toda a universidade, 69% (n=1948) dos entrevistados consideram o atendimento entre excelente e bom. E o setor com maior avaliação negativa foi Coordenadoria de Desenvolvimento

de TI – COIN, com uma rejeição de ruim e péssimo de 18% (n=495), seguida pela Prefeitura Universitária com 15% (n=445).

Gráfico 08: Percepção da qualidade no atendimento Gabinete da Reitoria e órgãos suplementares

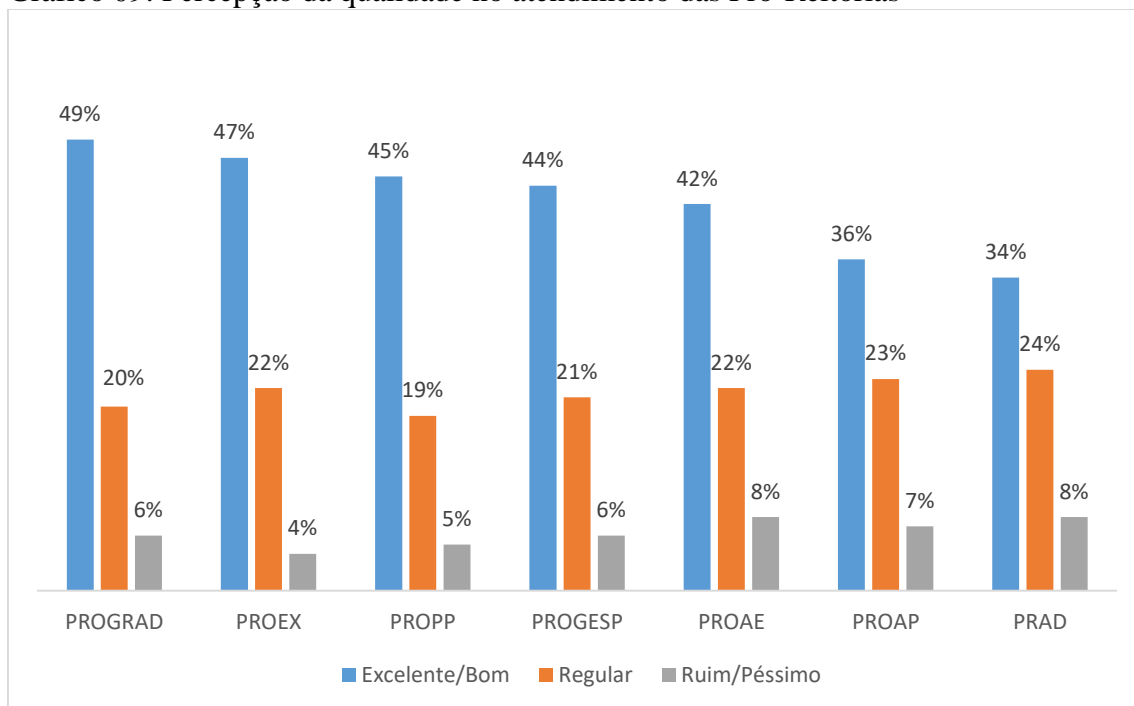


Entre os problemas consolidados da UFGD, constantes no PDI (página 41), o primeiro é a Infraestrutura de TI que não supre as necessidades da Universidade, as constantes falhas das redes de internet, e o gerenciamento informatizado dos recursos inadequados e insuficientes. Acreditamos que estes problemas influenciam o resultado, uma vez que, se a entrega do produto final não é satisfatória, o setor não atendeu com qualidade seu público alvo. E ciente destes problemas, a UFGD tem empenhado esforços na melhoria dos problemas detectados.

Em relação a Prefeitura Universitária, criada em maio de 2016, a mesma ainda está em fase de adaptação, e entre os problemas consolidados no PDI, também se encontra a demora na instalação e manutenção dos bens / estruturas / prédios / equipamentos, espaços físicos insuficientes ou indisponíveis, fatores estes do âmbito de atuação da PU, e que influem no resultado da pesquisa.

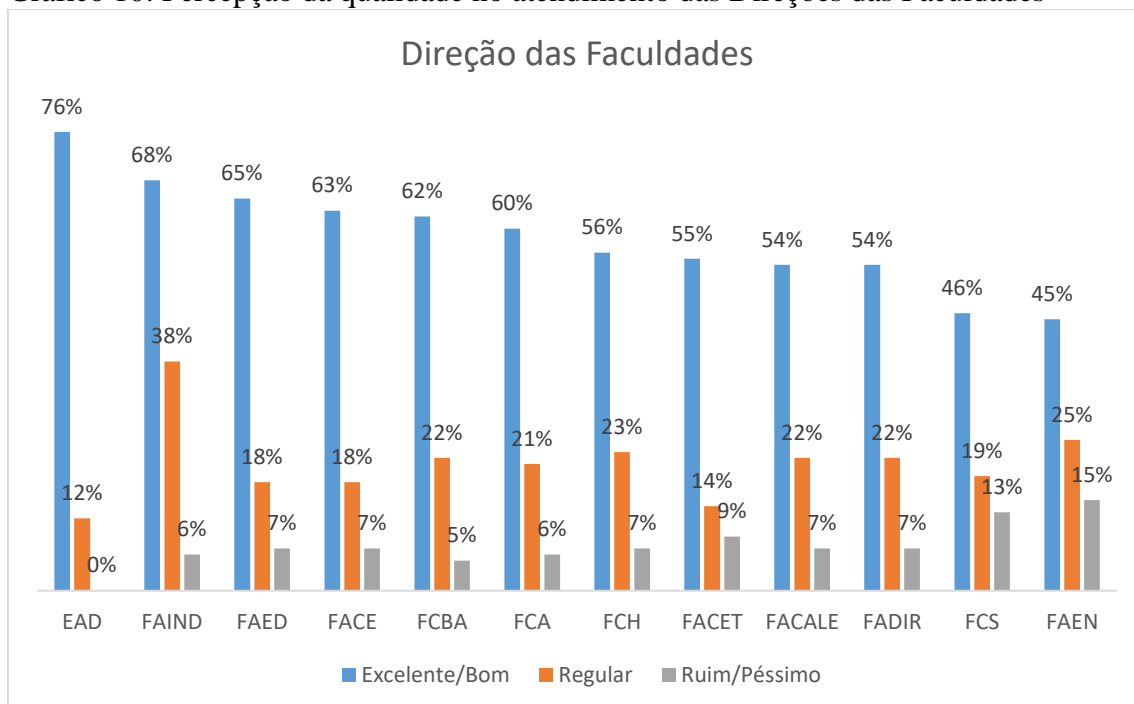
As Pró Reitorias também foram avaliadas, e a com maior percentual de respostas excelente/bom, foi a Pró Reitoria de Ensino de Graduação, com 49% (n=1398), sendo esta talvez a Pró Reitoria que mais realiza atendimento a alunos.

Gráfico 09: Percepção da qualidade no atendimento das Pró-Reitorias



A Direção das Faculdades também foi avaliada pela CPA, e embora a participação dos alunos da EAD, tenha sido baixa apenas 34 alunos participaram, de todos os que avaliaram a Faculdade de Educação à Distância, nenhum avaliou negativamente a direção. É a primeira vez que a EAD participa do questionário de Auto Avaliação, e o período de aplicação do questionário coincidiu com as férias dos alunos, resultando na baixa participação.

Gráfico 10: Percepção da qualidade no atendimento das Direções das Faculdades



As coordenações e secretárias de cursos também foram avaliadas, assim como as diretorias o resultado da satisfação no atendimento está satisfatório, cumpre destacar os cursos com melhor avaliação de excelente/bom para coordenadores, foram os cursos de Biotecnologia com 91% (n=120), Relações Internacionais 84% (n=59) e Nutrição e Agronomia empatados com 77% (n=61 e n=107 respectivamente). Enquanto os cursos com pior avaliação foram Sistema de Informação que teve 13% (n=4) de respostas bom, e zero excelente, contra 47% (n=14) de negativa ruim/péssimo, Engenharia Civil que teve apenas 18% (n=6) de respostas positivas contra 28% (n=9) de negativa, Engenharia de Energia com 30% (n=19) de respostas excelente/bom contra 44% (n=27) de ruim/péssimo.

As secretárias de cursos melhor avaliadas foram as dos cursos de Ciências Biológicas com 76% (n=75), Relações Internacionais com 74% (n=52) e Ciências Contábeis com 73% (n=57). E as piores avaliadas foram Engenharia Civil com 22% (n=7) e Sistema de Informação com 23% (n=7), de avaliações ruim/péssimo.

2.2.2. Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

A UFGD em conformidade com seu PDI, páginas 36-40, demonstra preocupação com a sustentabilidade financeira, pois compreende que é imprescindível atender ao presente sem comprometer as demandas das gerações futuras ou, ainda, de que é preciso criar um sistema capaz de providenciar produtos e serviços iguais para todos os povos. Isso implica definir prioridades, mediar interesses materiais coletivos e privados, ambientais e sociais, implica direcionar políticas institucionais que são de ordem prática, como por exemplo, reduzir o uso de descartáveis e incentivar projetos de reutilização, implica usar o ciclo da vida para verificar impactos de produtos e embalagens, considerando a toxicidade de materiais e produtos, a matéria-prima renovável, o uso controlado de água, além de serem levados em conta o desperdício, a eficiência energética e a redução de emissão de gases.

A Universidade entende, que a sustentabilidade a ser alcançada deve considerar alguns princípios básicos, tal como a diversidade, por exemplo, apoiando grupos sociais específicos, vulneráveis e minoritários – como é o caso dos quilombolas, dos indígenas, das mulheres e dos catadores -, a partir da aquisição de produtos que lhe são próprios. É necessário também que haja a preocupação com o transporte seguro de insumos e

produtos, com a segurança dos trabalhadores e com as instalações daqueles que prestam serviço para a universidade. Não se pode pactuar com o trabalho precário e com a mão de obra infantil, em nome da garantia de entrega do produto desejado.

Tais pressupostos implicam tomadas de decisão e opções que até podem, eventualmente, adiar realizações imediatas, em nome do princípio da sustentabilidade. O PDI, neste sentido, é um instrumento de referência para indicar os caminhos para todos e todas na comunidade universitária da UFGD. É nessa condição que este documento se relaciona com a sustentabilidade e a eficiência dos gastos públicos, na medida em que carrega em si princípios de desenvolvimento social, de conservação ambiental, de consumo consciente e eficiente dos recursos e de combate ao desperdício, ou seja, significa “gastar bem” os recursos públicos, executando investimentos com base nos princípios da economia, mas, principalmente, com a justiça social e sustentabilidade.

Na estrutura administrativa da UFGD, a Pró Reitoria de Planejamento e Avaliação Institucional, é responsável pela Coordenadoria de Gestão Orçamentária e Financeira, que é a unidade responsável pela coordenação, orientação e execução das atividades relacionadas com orçamento, finanças, controle e contabilidade da UFGD.

De acordo com o Relatório de Gestão de 2015, a execução orçamentária, para o exercício de 2015, restou prejudicada em virtude do contingenciamento de despesas de custeio e investimento por parte do Ministério da Educação. De igual maneira, notou-se a redução nos repasses de recursos financeiros, para quitar os pagamentos devidos aos fornecedores, decorrentes da diminuição na arrecadação dos recursos financeiros previstos pelo Governo Federal.

As ações de custeio tiveram contenção de valores/limites orçamentários no equivalente ao percentual aproximado de 10%. No tocante ao repasse orçamento de classificação de Capital e/ou Investimento, os cortes orçamentários restringiram em 50% dos valores aprovados na LOA, apesar da UFGD ter arrecadação parcial, não houve liberação do limite arrecadado em sua totalidade, devido ao corte orçamentário aproximado de 9% sob o valor arrecadado.

O exercício de 2015 se mostrou um ano atípico em relação à execução orçamentária e financeira do HU/UFGD. A receita orçamentária e financeira era decorrente de fonte de convênio originada na contratualização dos serviços prestados pelo HU. Após vários períodos de atrasos do repasse mensal do valor da contratualização por parte do gestor Municipal, houve uma alteração na forma de repasse, e os recursos de origem federal passaram a serem repassados por descentralização de crédito pelo Fundo

Nacional de Saúde - FNS e Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH. Os recursos de origem Estadual e Municipal que representam em torno de 15% do valor fixo mensal continuaram a cargo do Município. Essa alteração prejudicou a execução financeira do hospital, visto a existência de compromissos realizados com a fonte de convênios, cuja origem do pagamento é do Município de Dourados. O aporte orçamentário e financeiro recebido referente ao Programa de Reestruturação dos Hospitais Universitários - REHUF auxiliou no pagamento de despesas, mas não se demonstrou suficiente para suprir a necessidade do hospital. O hospital encerrou o exercício de 2015 com considerável valor a pagar a credores, principalmente com despesas empenhadas na fonte de convênios, do qual como medida tomada figura a realização dos pagamentos através do remanejamento orçamentário e financeiro dessas despesas de forma gradativa em exercícios subsequentes.

Visando a captação de recursos que subsidiem complementar o orçamento da Unidade, são realizadas, através de contratos de cessão administrativa de uso de bem público destinado à exploração econômica, licitações de espaços destinados a abrigar o Restaurante Universitário, Lanchonete, Cantina, Farmácia, espaço Bancário e serviços de reprografia, entre outros serviços para atendimento à comunidade acadêmica. A unidade ainda realiza a abertura de diversos editais, os quais atendem à processos seletivos, como vestibulares, concursos, seleção de residentes e de acadêmicos para a pós-graduação, e estes valores são regulamentados pela tabela de Taxas e Emolumentos fixada através da Resolução nº. 02 de 08 de maio de 2014, do Conselho de Curadores da Universidade Federal da Grande Dourados.

A Universidade desenvolve diversos instrumentos e políticas que visam agregar fontes de recursos adicionais as matrizes orçamentárias aprovadas na LOA para concretizar o desenvolvimento das ações de ensino, pesquisa e extensão. Basicamente restam duas fontes de recursos, as originárias da União, através de pactuações inerentes a órgãos federais, sejam pelas matrizes orçamentárias que compõem o orçamento da Universidade, sejam pela assinatura de termo de descentralizações com Ministério e/ou autarquias. Assim, a segunda fonte, remete a narrativa no item anterior e derivam-se de captações próprias de recursos. As principais fontes de recursos derivam-se da União, Convênios, Acordos de cooperação Técnica, Termo de parceria, Termo de Execução Descentralizada, e ainda outros instrumentos dos quais estão ligados diretamente a projetos que visam à arrecadação de recursos para a execução de atividades ligadas a ensino, pesquisa e extensão.

As principais alocações dos recursos captados em 2015 constam como: Anuidades internacionais; Encargos de Curso ou Concursos a Colaboradores Externos que Atuarão nos Processos Seletivos da UFGD/2016; Custo de aquisição de equipamento para programas de pós-graduação; Término da Construção do Núcleo de Pesquisa em Administração, Ciências Contábeis e Economia – NUPACE; Construção do Bloco de Salas de Aula; Construção de Laboratórios Multidisciplinar FINEP.

Pode-se constatar através do Relatório de Gestão de 2015, que a UFGD ainda não conta com uma metodologia para apuração dos custos dos programas e das unidades administrativas, entretanto, a Universidade tem acompanhado os debates acerca da relevância bem como a necessidade deste instrumento, deste modo, foram iniciados alguns processos que levarão a uma proposição de metodologia e implantação de um sistema de custos em sua estrutura organizacional como por exemplo, a disseminação da importância da implantação do método de mensuração dos custos na Universidade, sendo realizado para isso a retransmissão do Congresso Informação de Custos e Qualidade do Gasto no Setor Público, o qual tem por finalidade difundir a cultura de gestão de custos no Setor Público e ajudar na implantação de custos.

No tocante ao HU-UFGD, a Unidade também não possui nenhuma metodologia para apuração de custos dos serviços prestados a sociedade, bem como não utiliza o Sistema de Custos do Governo Federal – SIC, no entanto, está em processo de implantação nas filiais pela sede da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, a implementação de uma metodologia de identificação, mensuração e informação de custos realizada em conjunto com a Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras – FIPECAFI.

2.2.3. Dimensão 05: Políticas de Pessoal

O PDI procurou traçar o perfil dos servidores docentes, quanto aos requisitos de titulação, critérios de seleção e contratação, políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho, e ainda procedimentos para a substituição eventual dos professores do quadro.

Como requisitos de titulação para a admissão na carreira docente, a legislação permite o ingresso desde graduados até doutores – em todos os casos na classe A -, sendo a classificação feita de acordo com a titulação, ou seja, o graduado/especialista ingressa como Auxiliar – A, o mestre ingressa como Assistente – A, e o doutor ingressa como

Adjunto – A. Contudo, para um melhor desenvolvimento da instituição, a preferência é o ingresso de professores doutores, e a qualificação, para o mesmo nível de titulação, dos docentes já pertencentes ao quadro da Universidade.

O questionário identificou que dos participantes da pesquisa, no quesito titulação de docentes e técnicos administrativos, foi possível perceber algumas quedas em relação aos respondentes de 2014, somente técnicos com título de mestre e os docentes com títulos de doutor tiveram um aumento, conforme tabela 04, logo abaixo:

Tabela 07: Comparativo de titulação de docentes e técnicos respondentes dos anos de 2014 e 2016

<i>Titulação de docentes e técnicos</i>	<i>Categoria</i>	<i>2014</i>	<i>2016</i>	<i>Variação</i>
Especialista	Docente	2%	1%	-1%
	Técnico	45%	44%	-1%
Mestre	Docente	26%	21%	-5%
	Técnico	16%	23%	7%
Doutor	Docente	47%	77%	30%
	Técnico	16%	5%	-11%

Nota-se que houve uma pequena queda na quantidade de técnicos e docentes que tem especialização, pode-se atribuir isso ao fato ao aumento de servidores com mestrado, quanta a redução dos servidores técnicos com titulação de doutor, pode estar relacionado ao aumento da contratação de servidores nesta categoria, aumentado assim a amostra, por consequência a redução do percentual; quanto ao aumento de docentes com doutorado está relacionado a qualificação dos já existentes e a exigência dos últimos concursos serem de doutores, aumentando assim o percentual de docentes com doutorado e por consequência a redução dos docentes com mestrado.

Tabela 08: Comparativo categoria funcional e regime de trabalho dos docentes respondentes dos anos de 2014 e 2016

<i>Categoria funcional dos docentes</i>	<i>2014</i>	<i>2016</i>	<i>Variação</i>
Efetivo	67%	72%	5%
Estágio	24%	19%	-5%
Substituto	5%	5%	0%
Visitante	4%	1%	-3%
<i>Regime de trabalho dos docentes</i>	<i>2014</i>	<i>2016</i>	<i>Variação</i>
Dedicação exclusiva	89%	91%	2%
40 h	6%	6%	0%
20 h	5%	3%	-2%
Outros	0%	1%	1%

Nota-se que o quantitativo de docentes cresceu no ano passado, sendo este crescimento visto na quantidade de professores efetivos, isto está relacionado ao número de concursos para professores, fazendo com que reduza a outras categorias uma vez que diminuiu tanto os que estavam em estágio quanto os visitantes, sendo a opção de dedicação exclusiva a mais escolhida pelos professores efetivos.

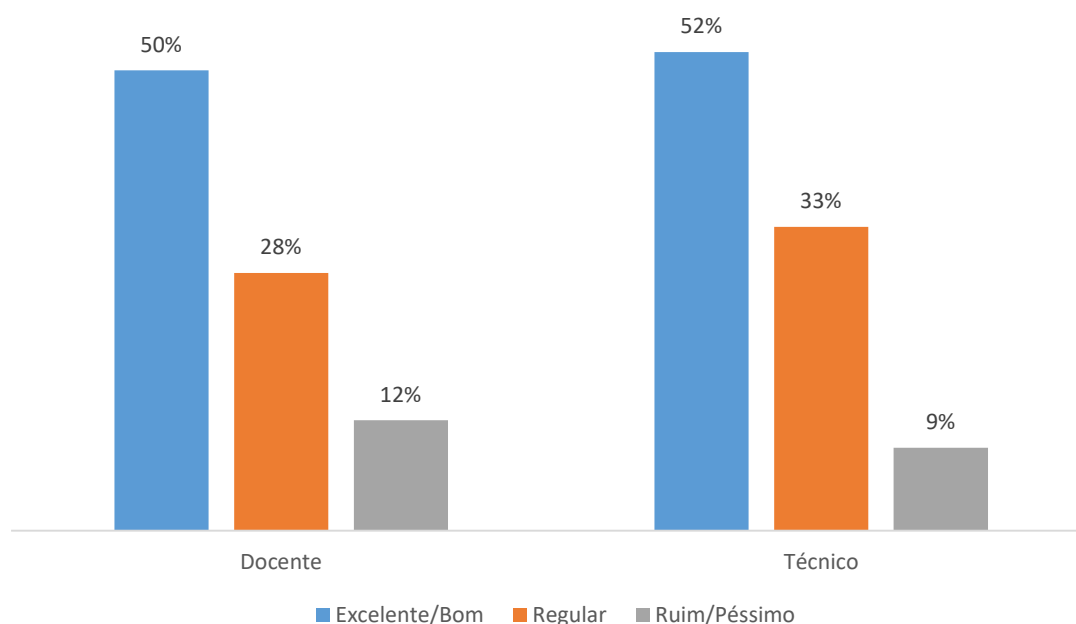
Tabela 09: Comparativo de classificação dos cargos de técnicos administrativos respondentes dos anos de 2014 e 2016

<i>Classificação dos cargos dos técnicos</i>	<i>2014</i>	<i>2016</i>	<i>Variação</i>
Nível A	1%	1%	0%
Nível B	1%	0%	-1%
Nível C	1%	3%	2%
Nível D	62%	61%	-1%
Nível E	35%	32%	-3%

No que se refere ao nível de cargos dos técnicos, a variação também esteve quase estável nos anos de 2014 e 2016, porém, e com a extinção dos níveis A e B, é esperado a redução gradual até que todos servidores destes níveis se aposentem, sendo esta força de trabalho substituída por Trabalhadores Terceirizados.

A CPA avaliou também o grau de satisfação com os critérios para progressão funcional estabelecidos no Plano de Carreira de cada categoria. Onde é possível constatar que 50% (n=235) dos docentes e 52% (n=227) dos técnicos consideram excelente / bom, os critérios atuais para a progressão funcional.

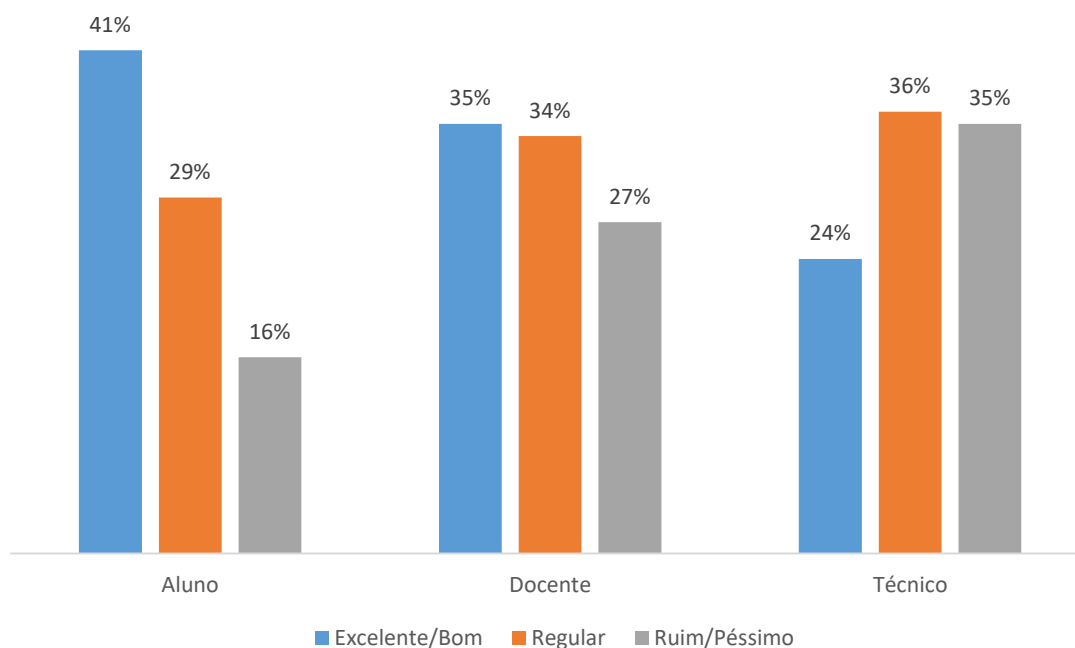
Gráfico 11: Percepção quanto aos critérios de progressão funcional



No geral os dois grupos de técnicos e professores participantes da pesquisa apontaram como sendo bons os critérios de avaliação para progressão funcional. E um total de 28% (n=130) dos docentes e 33% (n=143) dos técnicos julgou como sendo regulares. Quanto a este ponto cabe salientar que nos últimos quatro anos ocorreram algumas políticas de reformulação nas normas de progressão funcional (Leis 12.772/2012 e 12.863/2013).

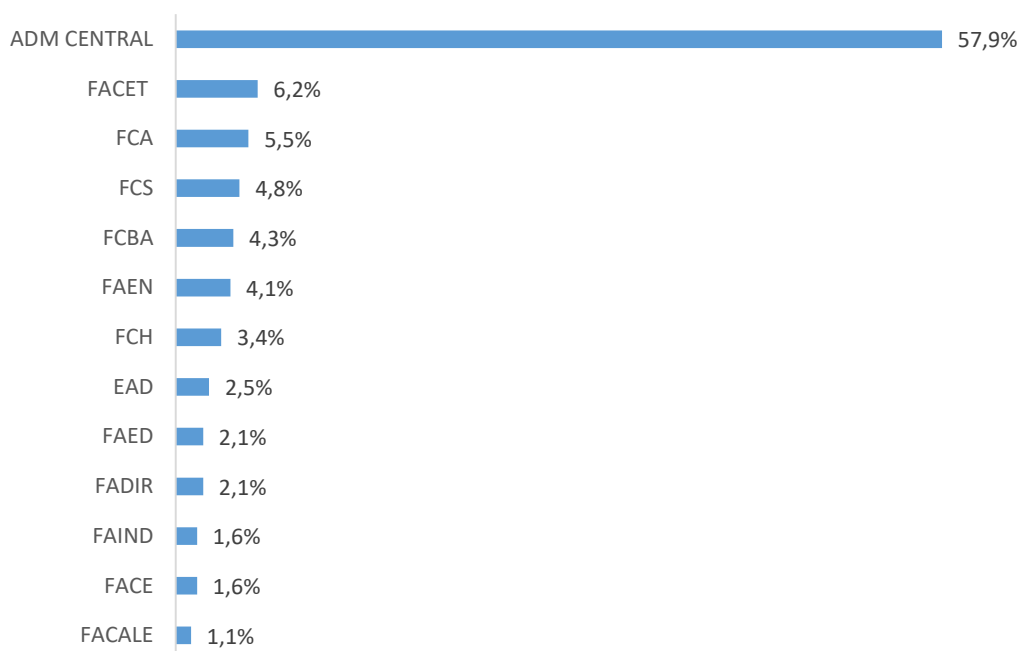
Quando questionados em relação satisfação da quantidade de servidores para atender as demandas institucionais, podemos observar variações nas opiniões. Os técnicos administrativos são os menos satisfeitos em relação a quantidade de servidores, além de apresentar o menor índice de excelente/bom, apenas 24% (n=103), também apresenta o maior índice de insatisfação 35% (n=151).

Gráfico 12: Percepção quanto a quantidade de servidores para o atendimento das demandas



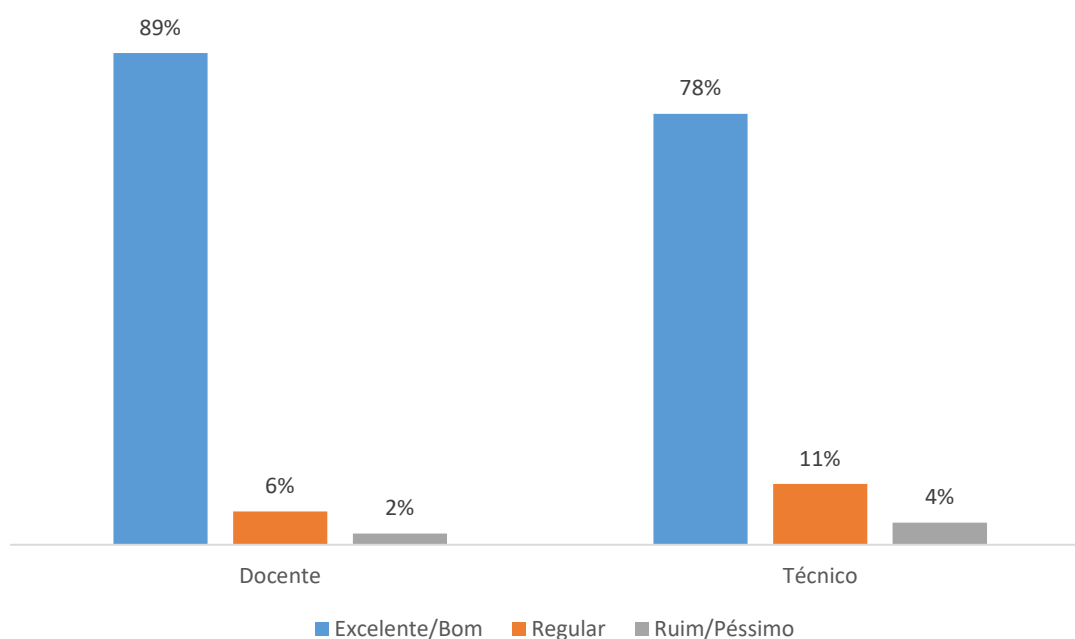
Nas informações gerais, uma das questões visava identificar o local de lotação dos respondentes da pesquisa, e podemos observar, que o número de técnicos, tem maior concentração na administração central, 57,9% (n= 253). Considerando que a Administração Central, é o organismo executivo que administra, coordena, fiscaliza e superintende as atividades da Universidade, funcionando como centralizador de informações, responsável pelas principais tomadas de decisões, organização e sistematização do funcionamento da Universidade, e considerando ainda a falta de um sistema informatizado integrado que facilite a execução de atividades, podemos concluir que a insatisfação do segmento de técnicos, pode estar relacionado a quantidade de informações para lidar e a falta de ferramentas adequadas.

Gráfico 13: Local de Lotação dos Técnicos Administrativos



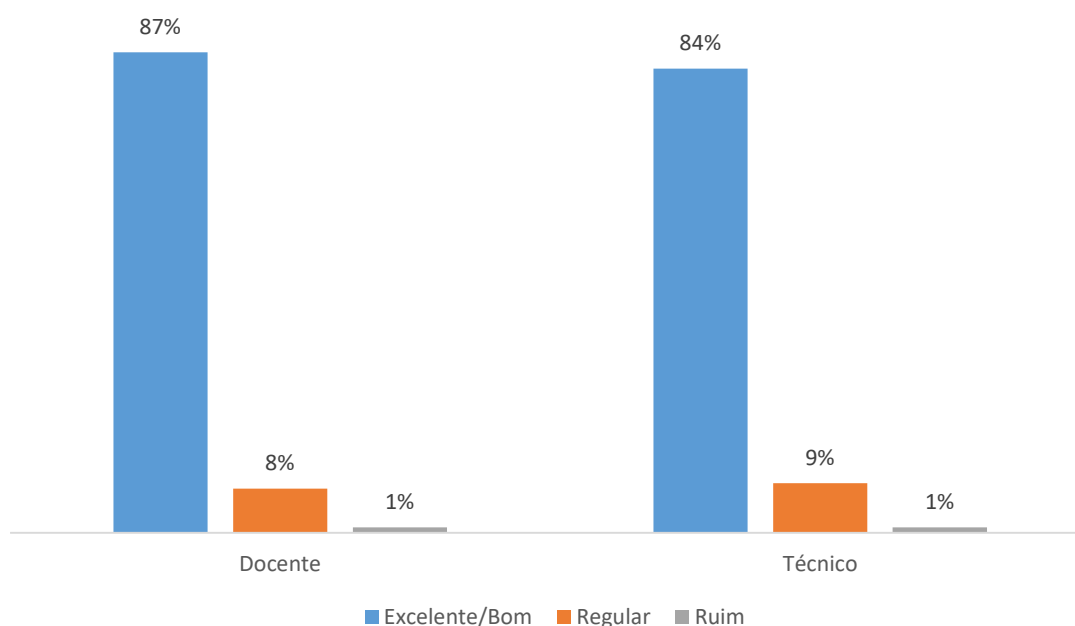
Outro quesito levantado pela pesquisa foi a adequação profissional ao exercício da função, e 89% (n=413) dos docentes consideram excelente/bom, e 78% (n=341) dos técnicos também estão satisfeitos com a formação profissional e a atividade exercida.

Gráfico 14: Percepção sobre a adequação da formação profissional e o exercício do trabalho



O mesmo se deu com o quesito que avaliou o conhecimento pessoal das atividades fins do setor e das atribuições do cargo, a maior parcela de docentes e técnicos consideraram excelente/bom, sendo 87% (n=405) docentes e 84% (n=365) dos técnicos, apenas 1% dos entrevistados consideram ruim o seu nível de conhecimento para as atividades que exerce, e nenhum dos entrevistados considerou a opção péssimo.

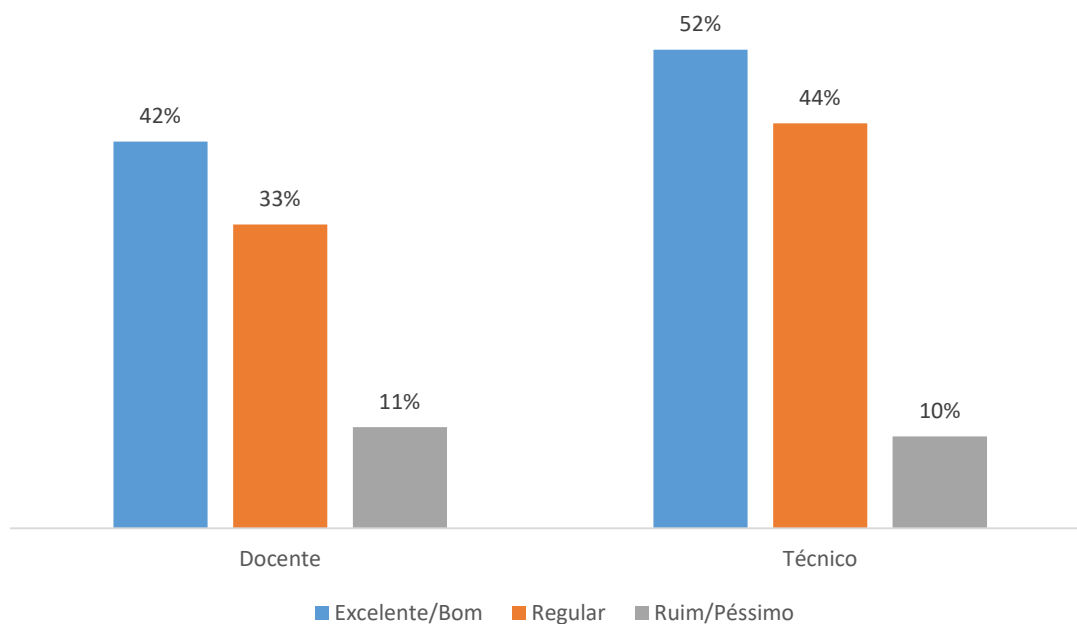
Gráfico 15: Percepção em relação ao conhecimento das atividades fins do setor e das atribuições do cargo



Insta salientar que a maioria dos docentes 77% é composta por doutores. Dentre os técnicos a maioria 44% possui ao menos um curso de especialização, e, 23% o curso de mestrado, e embora o grau de satisfação excelente/bom, tenha sido considerável, em relação ao conhecimento das atividades fins do setor, é possível observar que a média percentual da comunidade que consideraram excelente é de apenas 27% (n=246), o que nos leva a crer que para aumentar esse índice, é necessário investir mais na capacitação e formação continuada do pessoal efetivo da instituição, para invertermos esse quadro, fazendo o nível de satisfação excelente superar o nível bom.

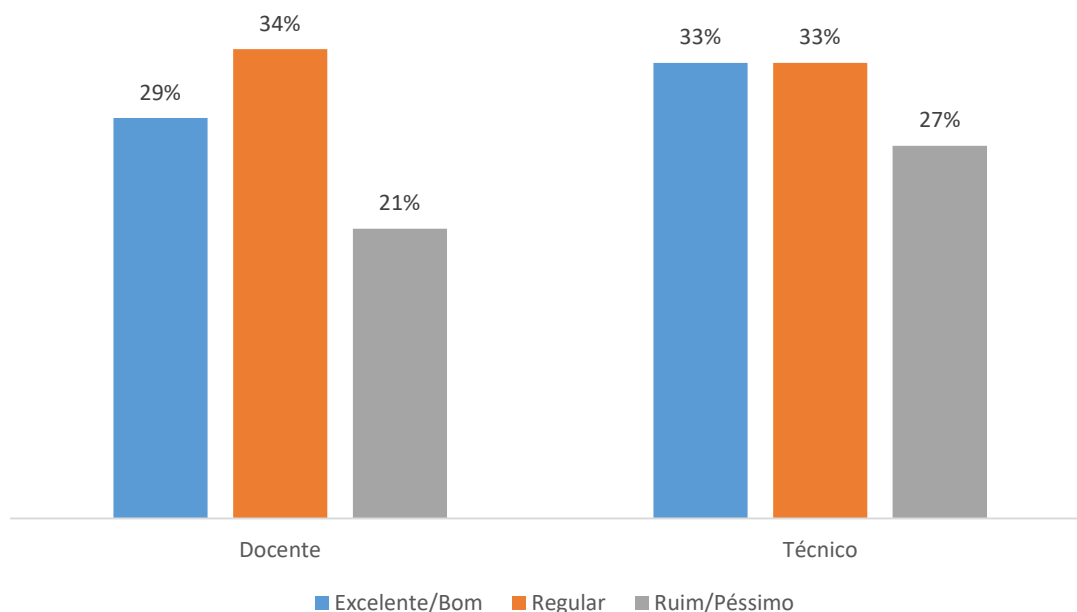
Pois, conforme podemos observar, quando questionado aos participantes, o grau de satisfação com as ações e projetos oferecidos pela UFGD, vemos que 42% (n=197) dos docentes, e 52% (n=227) dos técnicos, avaliam positivamente, enquanto 11% (n=52) dos docentes e 10% (n=44) dos técnicos avaliam negativamente.

Gráfico 16: Percepção da satisfação com as ações e projetos de capacitação oferecidos pela UFGD



Quando aprofundamos a questão, buscando avaliar as ações e projetos efetivamente realizados em relação as necessidades do cargo dos respondentes, encontramos uma insatisfação maior ainda, onde 21% (n=100) dos docentes e 27% (n=116) dos técnicos, consideram ruim/péssimo, os cursos oferecidos em relação a necessidade real.

Gráfico 17: Percepção da satisfação das ações e projetos para capacitação em relação as necessidades de cada cargo



Na universidade são poucos os cursos de capacitação oferecidos aos docentes para sua qualificação, principalmente, nas áreas de formação de didática e tecnologias de aprendizagem, ficando a critério do docente se especializar e buscar esse aprendizado por meios próprios, ou selecionar cursos que são oferecidas pela instituição

Aos técnicos são oferecidos cursos de capacitação, frequentemente, pois auxiliam no processo de progressão da carreira, conforme estabelecido na Lei nº 12.772/2012. Anualmente, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), juntamente com a Divisão de Desenvolvimento e Avaliação Funcional- DIDA e a Seção de Desenvolvimento e Capacitação – SEDECA, divulga em seu Plano de Capacitação e qualificação os cursos que serão ofertados. Os mesmos devem contemplar as diretrizes nacionais e de acordo com o Programa de Capacitação aprovado pela Resolução Nº. 83 de 04 de julho de 2013, do Conselho Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados e segue as seguintes linhas de desenvolvimento: I. Iniciação ao serviço público; II. Geral; III. Educação formal; IV. Gestão; V. Interambientes; VI. Específica; VII. Eventos de capacitação.

O plano de capacitação no ano de 2016 ofertou os seguintes cursos, para técnicos-administrativos da UFGD e do Hospital Universitário, sendo:

1. Excel Intermediário - 40h
2. Inteligência de Negócios - 50h
3. Noções Básicas de Gestão Ambiental e Gerenciamento de Resíduos Sólidos (HU) - 40h
4. Noções Básicas de Gestão Ambiental e Descarte dos Resíduos (Laboratórios UFGD) – 40h
5. Normas Regulamentadoras – Segurança do Trabalho - 50h conhecimento sobre o poder da comunicação oral; proporcionar informações que auxilie ao participante na construção de uma comunicação objetiva e persuasiva.
6. Oratória – 20h
7. Comunicação Pública e Lei de Acesso à informação - 12.527/2011 –
8. Guarani –
9. Aspectos Gerais sobre a Legislação de Pessoal da Administração Pública Federal – Lei 8.112/90 – 40h.
10. Aspectos Gerais sobre a Legislação do Ensino Superior– 40h
11. A fiscalização e o gerenciamento dos contratos administrativos: Aspectos trabalhistas, previdenciários, fiscais e a aplicabilidade de sanções administrativas – 32h

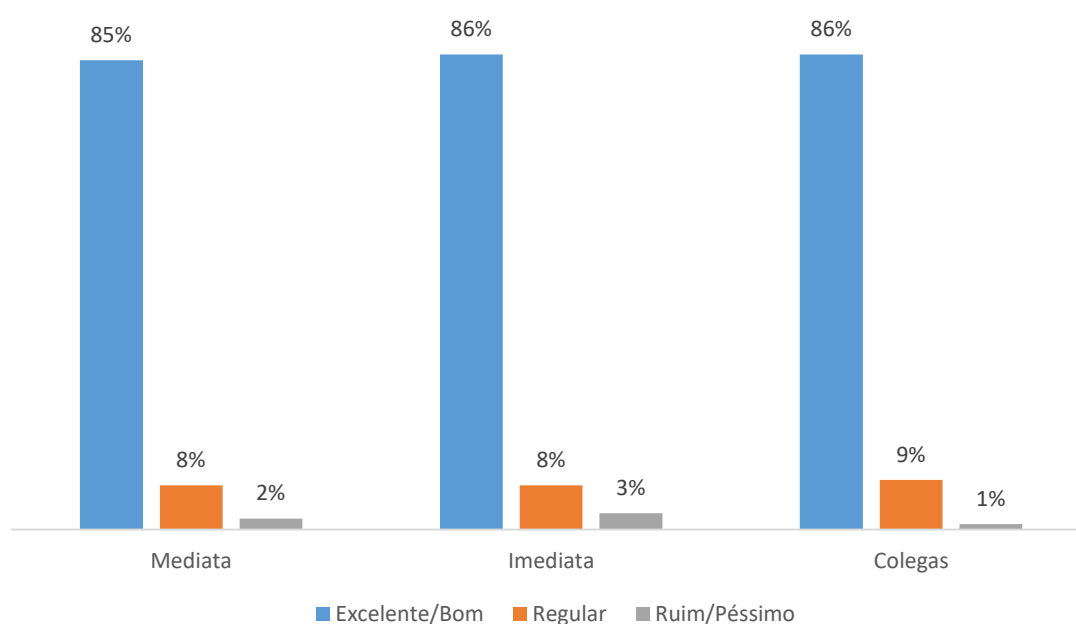
12. Processo Administrativo Disciplinar - PAD - 40h.
13. Orçamento e finanças no setor público – 30h.
14. Combate a incêndio e primeiros socorros - 8h
15. Gestão democrática – 30h.
16. Libras para iniciantes – 60h
17. Libras básico – 60h

Esses cursos são ofertados geralmente na modalidade EAD/AVA/MOODLE - UFGD propiciando aos servidores maior flexibilidade de horário para os estudos e conciliação com suas atividades como servidor.

Mesmo, com essa constante preocupação com a qualificação dos seus servidores, na Avaliação Institucional, os técnicos apontaram ainda um descontentamento, diante, desses resultados, é preciso verificar quais são as reais necessidades, as principais demandas, sugestões do público alvo, enfim, conhecer o porquê essas ações ainda não estão sendo tão efetivas.

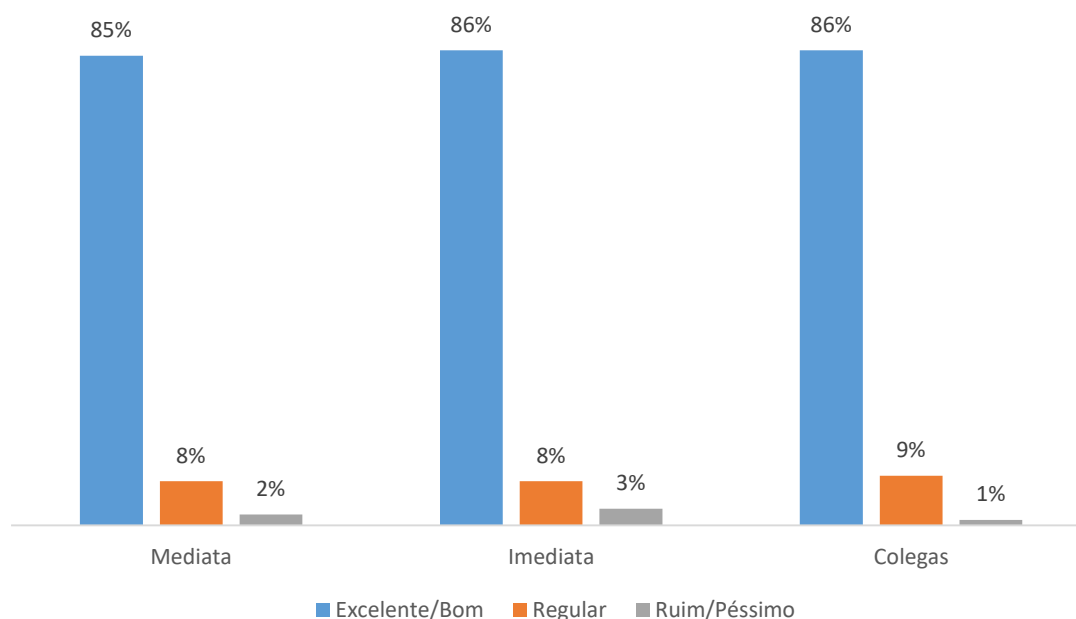
E por fim, para avaliar a dimensão de políticas de pessoal, a CPA investigou também o clima institucional, como anda as relações interpessoais dentro de cada segmento da comunidade acadêmica, a dinâmica da estrutura hierárquica, e obtivemos os seguintes resultados.

Gráfico 18: Clima organizacional na opinião dos docentes



Os níveis de satisfação dos docentes estão bons, superam 80% tanto com colegas, chefia imediata ou chefia direta, e também a chefia mediata ou chefia posterior a chefia imediata. No caso dos professores a chefia imediata seriam os coordenadores de cursos, e a chefia imediata os diretores de faculdade.

Gráfico 19: Clima organizacional na opinião dos técnicos administrativos



Já os técnicos estão 90% satisfeitos com o relacionamento entre colegas (n=392) e chefia imediata (n=392), as chefias mediatas é que teve um percentual um pouco mais baixo, totalizando 84% (n=368).

Cabe ressaltar, que a pesquisa assegura o anonimato das respostas, e que, portanto, podemos considerar a espontaneidade do grau de satisfação em relação ao clima organizacional.

2.3. Eixo 4 – Políticas Acadêmicas

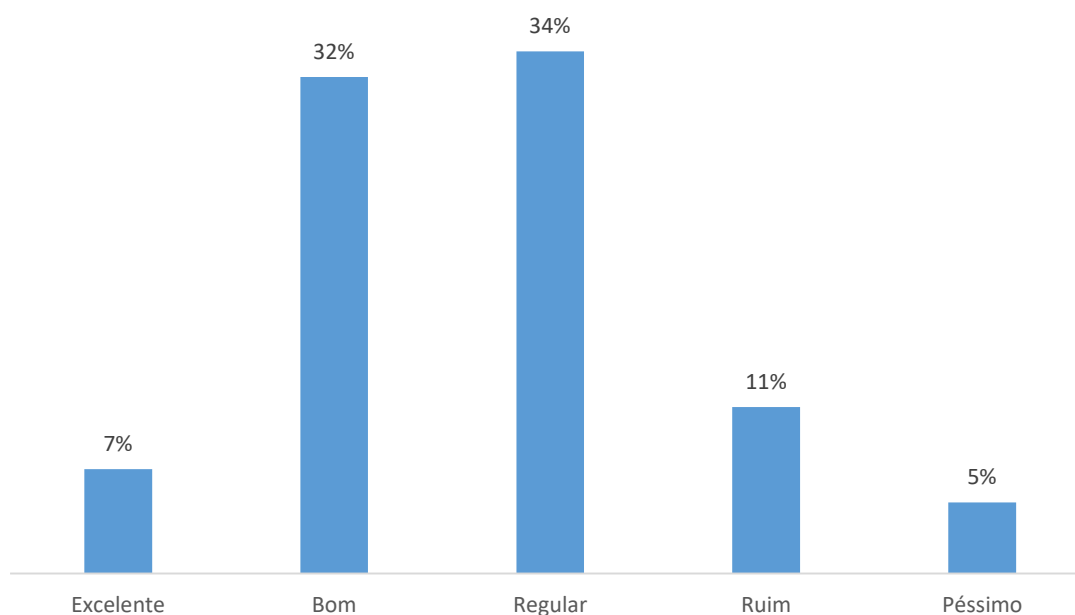
2.3.1. Dimensão 2: Políticas para ensino, pesquisa e extensão

A UFGD visa promover e integrar as diferentes áreas de conhecimento, no sentido de atender a excelência, à eficiência e ao desenvolvimento dos cursos de graduação e pós-graduação, as políticas de ensino constituem-se basicamente do ensino público, gratuito e de qualidade.

Uma das ações prevista no PDI (2013-2017), é a de implementação de programas que visam à melhoria da qualidade dos cursos de graduação, num processo contínuo de acompanhamento dos projetos políticos pedagógicos, da atuação docente e das estruturas curriculares dos cursos de graduação. Nesse sentido, o objetivo é acompanhar a construção dos projetos políticos pedagógicos dos novos cursos e a reestruturação dos cursos antigos, dando não só atenção aos princípios de modalidade nacional e internacional, mas também àquela interna, dentro dos cursos da própria universidade.

A CPA pesquisou junto aos alunos, a percepção dos mesmos quanto as políticas de ensino que estimulam a melhoria do ensino, a interdisciplinaridade e as inovações didático-pedagógicas, os resultados seguem no gráfico abaixo.

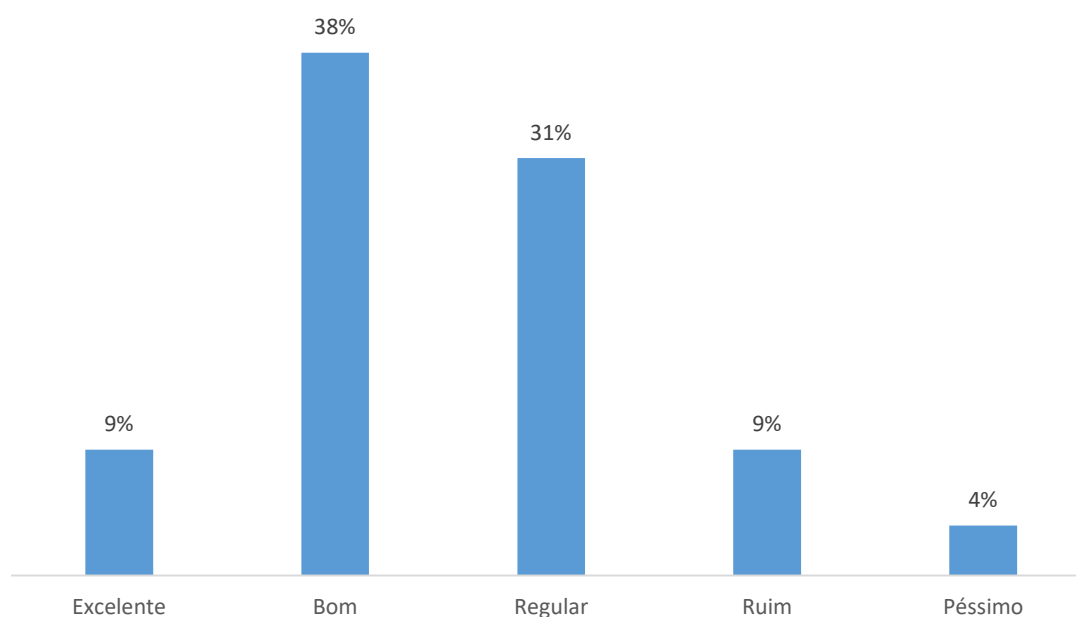
Gráfico 20: Percepção dos alunos sobre as políticas de ensino, interdisciplinaridade e inovações didático-pedagógicas



Podemos observar que 34% (n=771) alunos consideram regular; 32% (n=733) bom; 11% (n=246) ruim; 7% (n=154) excelente e 5% (n=105) péssimo. A interdisciplinaridade ocorre de forma satisfatória. Ainda há falta de integração formalizada entre os professores, quanto à elaboração de programas de disciplinas (interdisciplinaridade e formas de avaliação) dentro dos cursos. Predomina o método de ensino tradicional e muitos professores são reticentes a mudanças e ou inovações metodológicas. Em muitos cursos há falta de integração no estabelecimento do conteúdo programático das disciplinas da área básica com o da área aplicada. Falta integração entre os professores para a elaboração de programas de disciplinas, em especial quanto à interdisciplinaridade e às formas de avaliação.

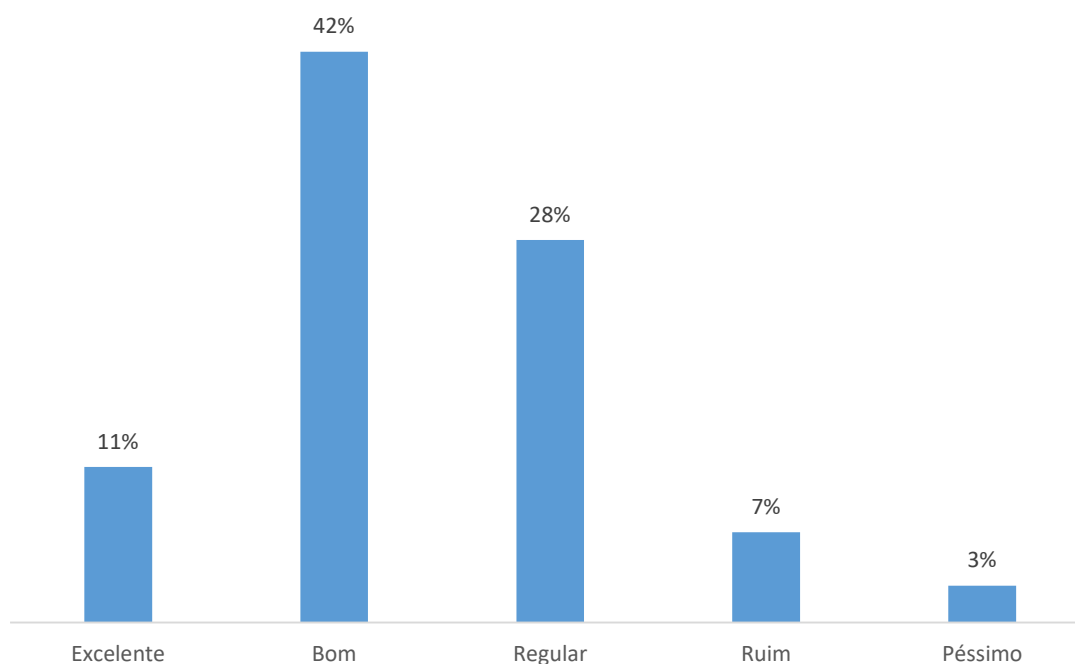
Outro quesito avaliado foi em relação as práticas pedagógicas do curso, em relação a transmissão de informações, processos participativos e utilização de recursos didáticos, para a construção do conhecimento e a formação do aluno, em sua percepção, e pudemos observar que 38% (n=868) alunos consideram boas; 31% (n=693) regulares; 9% (n=209) excelente; 9% (n=209) ruim e 4% (n=83) péssimas. Alguns laboratórios funcionam como incubadoras de ideias e experimentos que permitem aos estudantes uma maior interação entre a graduação e a pós-graduação e melhor clareza da atuação profissional. Alguns cursos estão implantando currículos inovadores para melhorar a qualidade de ensino. Além disso, as revisões curriculares têm permitido a atualização dos projetos políticos dos cursos.

Gráfico 21: Percepção dos alunos sobre as práticas pedagógicas do curso



A CPA investigou ainda a percepção dos alunos em relação ao currículo do curso, e a organização didático-pedagógica, ou seja, os métodos, metodologias, planos de ensino e de aprendizagem e avaliação da aprendizagem, constantes no Projeto Pedagógico do Curso, e obtemos os seguintes resultados.

Gráfico 22: Percepção dos alunos sobre a organização didático-pedagógica do PPC



A respeito do currículo do curso e a organização didático-pedagógica métodos, metodologias, planos de ensino e de aprendizagem e avaliação da aprendizagem, constantes no Projeto Pedagógico do Curso (PPC), 42% (n=948) dos alunos consideram bom; 28% (n=635) regular; 11% (n=258) excelente; 7% (n= 150) e 3% (n= 61) péssimo.

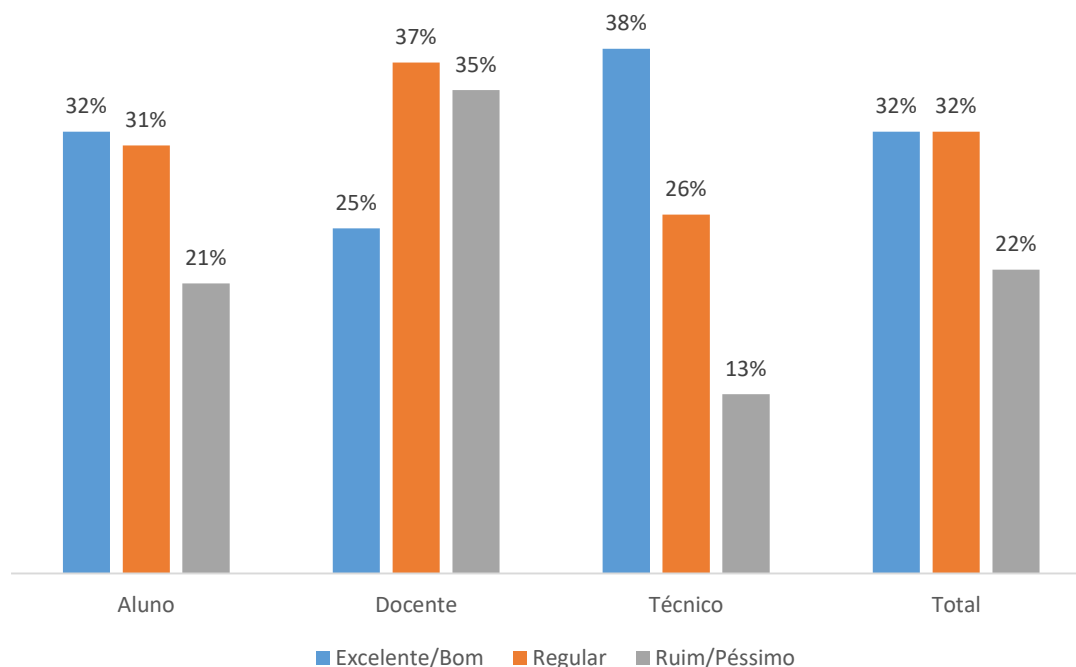
O processo ensino-aprendizagem não é amplamente discutido na Instituição. Alguns PPCs não desenvolvem discussões epistemológicas, levando a confusão entre PPC com grade curricular, assim não há debate, mas apenas observância de normas e portarias. Muitos professores são reticentes às mudanças e inovações de metodologias, o que gera práticas pedagógicas sem significativos avanços e, conseqüentemente, avaliações tradicionais. Em muitos casos, há turmas com excesso de alunos para atividades que envolvem práticas e utilização de equipamentos. Não está institucionalizada política para sistematização de processos avaliativos.

A UFGD tem procurado apoiar as atividades de pesquisa com recursos para manutenção de programas, projetos e grupos de pesquisa. Tem se empenhado em

incentivar o desenvolvimento de redes de pesquisas e programas e cursos de pós-graduação por meio da implantação de novos Programas stricto sensu (mestrado e doutorado) e consolidação dos já existentes; a implementação de programas de avaliação da pesquisa e divulgação da produção científica da UFGD; apoio à divulgação da produção científica em revistas indexadas nacionais e internacionais, dentro do padrão de qualidade Qualis/Capes e a disseminação da cultura e registro de Patentes. Entende-se que os grupos de pesquisa organizados agregam mais capacidade de integração entre áreas do conhecimento e, sobretudo, favorecem a integração com outras instituições de ensino e pesquisa.

A CPA levantou a opinião da comunidade acadêmica em relação ao apoio financeiro da UFGD, via Faculdade, às pesquisas científicas, ou seja, os investimentos para o seu desenvolvimento, o incentivo e apoio financeiros para apresentação de trabalhos em eventos nacionais e internacionais. Esta questão foi aplicada aos três segmentos, alunos, docentes e técnicos administrativos, os resultados estão no gráfico abaixo.

Gráfico 23: Percepção sobre com o apoio financeiro às pesquisas

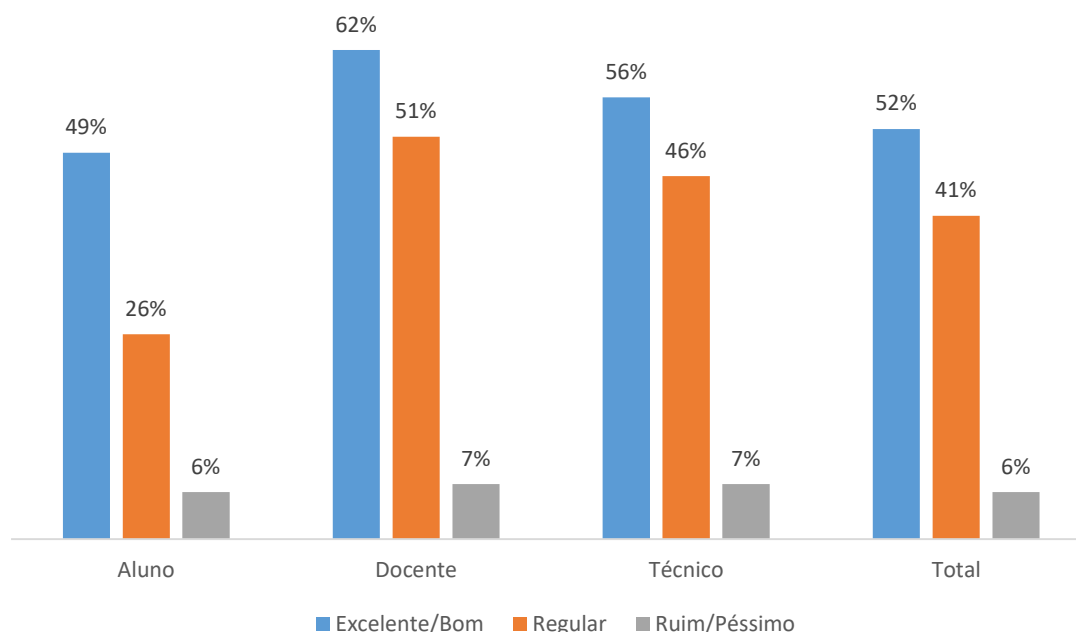


Quanto ao apoio financeiro da UFGD, via Faculdade, às pesquisas científicas investimentos para o seu desenvolvimento, incentivo e apoio financeiros para apresentação de trabalhos em eventos nacionais e internacionais 32% (n=998) dos

participantes consideram regular; 26% (n= 823) bom; 16% (n=491) ruim; 6% (n= 198) péssimo e 6% (n= 175) excelente. A pesquisa é a principal fonte de recursos para compra de equipamentos e material de consumo para o desenvolvimento das mesmas. Entretanto, muitos pesquisadores desenvolvem trabalhos relevantes, embora de maneira desarticulada. Dessa forma, ações individuais fazem com que os docentes concorram entre si na obtenção de recursos e condições de trabalho, mormente no tocante à pesquisa, criando ambiente individualista.

Foi questionado também o quanto na opinião da comunidade acadêmica as pesquisas têm contribuído para o desenvolvimento local/regional.

Gráfico 24: Percepção em relação a contribuição da pesquisa para o desenvolvimento local/regional



De acordo com os resultados da avaliação a pesquisa produzida na UFGD tem contribuído para o desenvolvimento local/regional. Os resultados da pesquisa mostram que 41% (n=1309) dos participantes da Autoavaliação institucional consideram que essa contribuição é boa; 10% consideram excelente; 25% regular; 5% ruim e 2% péssima. Entre os alunos, 39% consideram bons os resultados da pesquisa produzida na UFGD; entre os docentes 51% consideram bons.

Uma ação importante tem sido a integração, entre projetos de extensão e pesquisa, junto às atividades da Incubadora de Tecnologias Sociais e Solidárias, que vem fazendo o diálogo entre o saber científico, produzido na academia, com as tecnologias trazidas por assentados da reforma agrária, quilombos e sociedades indígenas, tendo como objetivo a

geração de renda compartilhada e a busca por qualidade de vida, inserindo-se na perspectiva de uma economia mais solidária e um comércio mais justo.

Integrado com o ensino, também tem sido aprovado projetos de pesquisa e programas de pós-graduação. É o caso do Programa de Pós-Graduação em Biotecnologia e Biodiversidade (doutorado) em rede dos estados da Região Centro-Oeste e DF, que tem como objetivo a formação de doutores para atuar nos mais variados campos de estudo da Biotecnologia e da Biodiversidade, e do Programa de Pós-Graduação em Fronteiras e Direitos Humanos (mestrado), que diante dos desafios decorrentes do desenvolvimento nas áreas de limítrofes entre países vizinhos e o respeito aos direitos humanos, tem por objetivo a visa o estudo do crescimento e do desenvolvimento na região de fronteira com fundamentos no crescimento econômico, procedimentos sociais de respeito à dignidade da pessoa humana, da educação, do trabalho, fluxos migratórios, ao meio ambiente, aos recursos hídricos, das relações de comércio, do processo de influência cultural entre tantos outros.

A implantação e desenvolvimento dos programas de pós-graduação têm exigido atualização e capacitação do corpo docente e técnico-administrativo resultando em benefício direto aos estudantes. Os acadêmicos são incentivados à participarem em programas de Iniciação Científica, através de bolsas institucionais e de órgãos de fomento. A elaboração, execução e divulgação dos projetos de pesquisa proporcionam adição de conhecimentos às áreas específicas, bem como a inserção dos acadêmicos com aprendizados técnicos. Há projetos de pesquisa financiados por órgãos de fomento e os resultados de pesquisas têm gerado publicações científicas e patentes registradas.

No que se refere às políticas de extensão universitária, a UFGD compreendendo o seu papel de articuladora entre a universidade e a sociedade, faz com que as experiências desse processo proporcionem as condições para o cumprimento de sua missão social e em especial possa alimentar e realimentar o ensino, a pesquisa, a tecnologia e a inovação.

Conforme o PDI, a proposta da extensão universitária atenderá as diretrizes que estão previstas no Plano Nacional de Extensão para o período de 2012 a 2020, principalmente, no que se refere à formação para o trabalho; à promoção da sustentabilidade socioambiental; à promoção humanística, científica e tecnológica do país; à difusão dos princípios da equidade, o respeito à diversidade e à gestão democrática da educação, além da promoção da cultura.

Por isso a relevância e coerência da responsabilidade social da UFGD com as políticas constantes de relacionamento da Academia com o setor público, o setor privado

e o mercado de trabalho. Essas relações deverão resultar em diretrizes institucionais que sejam adequadamente implantadas e acompanhadas, incluídas as ações para o desenvolvimento da Região e do Brasil. As políticas de extensão na UFGD são organizadas em diversas modalidades e formatos: programas, projetos, cursos, eventos e prestação de serviço, dentre outros, de acordo com as áreas temáticas de extensão (Comunicação, Cultura, Direitos Humanos, Educação, Meio Ambiente, Saúde, Tecnologia e Produção, Trabalho), contempladas por programas institucionais.

Convém ressaltar que a Universidade, desde sua criação, se constituiu como a principal articuladora e fomentadora de cultura na e da região. Anualmente, diversos projetos de valorização da música, dança, teatro, cinema, artes plásticas são realizadas pela UFGD, como por exemplo, o Festival Douradense de Música, o Festival Internacional de Teatro e a Mostra Áudio Visual de Dourados, alcançando pleno reconhecimento social por sua presença e ao mesmo tempo denotando as urgentes necessidades sociais nesse campo, que demanda mais políticas públicas para a sua realização.

As metas da UFGD para Extensão e Cultura estão direcionadas a construir ações de extensão articuladas com diferentes grupos sociais, reunindo experiências e saberes múltiplos e promovendo troca de conhecimentos, em um compartilhar do fazer acadêmico com o conhecimento popular, legitimando-se socialmente e mantendo o compromisso de contribuir com a comunidade local, um projeto que exemplifica essa preocupação é o Programa Terceira Idade na Universidade.

Esse compromisso possibilitou, entre outras ações, a consolidação da Incubadora de Tecnologias Sociais e Solidárias (ITESS) como estrutura administrativa da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, fomentando diálogos e ações junto a diversos grupos sociais, com projetos para a produção, com vistas à melhoria da qualidade de vida, como por exemplo, os projetos:

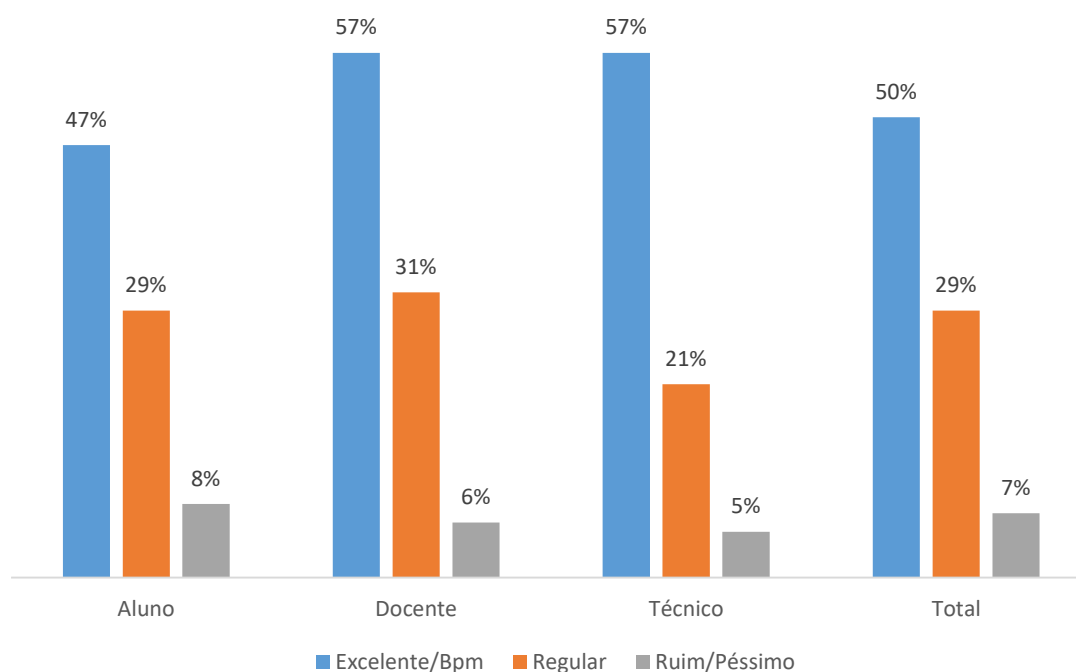
1. Incubação de Empreendimentos Econômicos Solidários como estratégia para desenvolvimento local sustentável na região da Grande Dourados (com recursos do Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares - PRONINC);
2. Ações da Incubadora de Tecnologias Sociais e Solidárias para o Desenvolvimento da Pesca e Aquicultura no Território da Cidadania da Grande Dourados;
3. Projeto Restaurante Escola de Empreendedorismo Social e Solidário – Bistrô Eco Sol;

4. Projeto Horta didática agroecológica;
5. Projeto Gastronomia aplicada a produtos da horta;

Tal inserção existente não são apenas do ponto de vista técnico-científico, mas também no que concerne à organização de produtores e pescadores, sugerindo uma percepção mais associativista de produção e comercialização. Nesse sentido, as ações de extensão e cultura necessitam ser ampliadas e fortalecidas, procurando envolver, maior número de alunos, professores, técnicos e grupos sociais, construindo caminhos para atingir a meta da UFGD, num profícuo diálogo entre comunidade acadêmica e social com vistas à transformação da sociedade e da universidade.

A CPA investigou também se as políticas e as ações de extensão, atendem a comunidade local/regional em termos sociais, culturais, da saúde e outros.

Gráfico 25: Percepção em relação as ações de extensão da UFGD para atendimento da comunidade regional

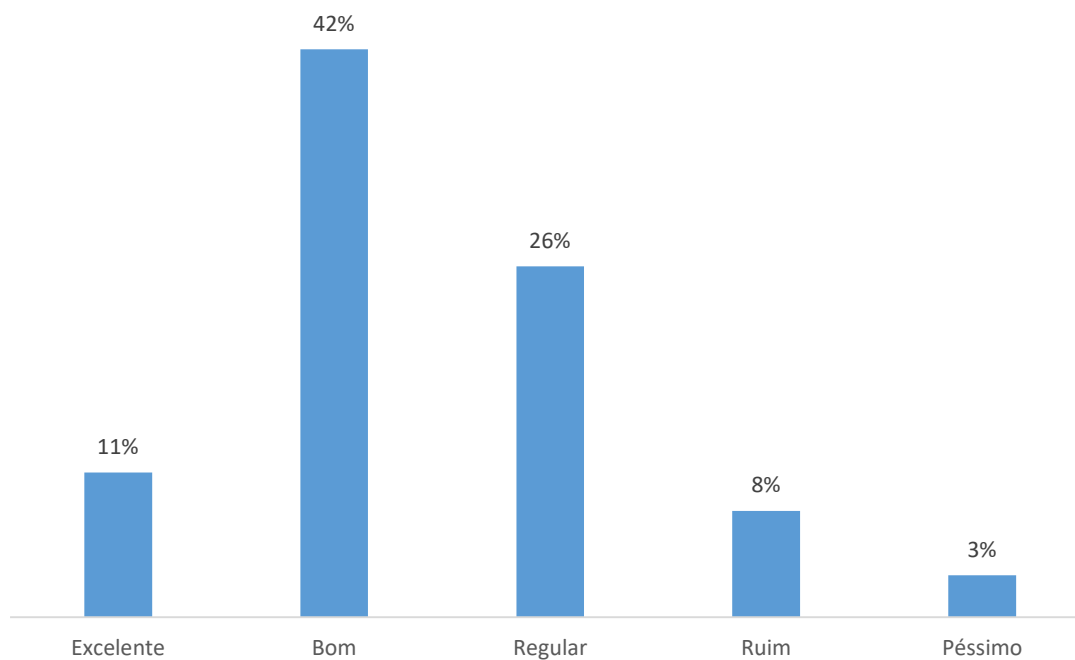


Dos 3167 participantes do processo de auto avaliação institucional, 41% (n=1295) consideram que as políticas e o desenvolvimento de ações de extensão, da UFGD, que atendem a comunidade regional em termos sociais, culturais, da saúde e outros estão boas; 9% (n=277) consideram as ações excelentes; 29% (n=905) regular; 29% (n=176) ruim e 6% (n=54) péssimo. Entre os participantes houve equivalência de opinião entre os servidores técnicos administrativos e os discentes que consideraram as ações de extensão excelente/bom.

2.3.2. Comunicação com a Sociedade

E a CPA pesquisou o grau de satisfação com os meios de comunicação utilizado pela instituição, e 53% (n=1655) dos entrevistados, somando-se alunos, docentes e técnicos consideram como excelente/bom.

Gráfico 26: Percepção sobre o uso dos meios de comunicação da UFGD



Atualmente a universidade conta com uma página na rede social Facebook, com mais de 20 mil curtidas, além do site institucional, a Assessoria de Comunicação, também utiliza o envio de e-mail para toda a comunidade acadêmica com notícias, reportagens, há também o Giro UFGD, um programa de TV, que mantém a comunidade informada dos acontecimentos da universidade. No entanto a Universidade não conta com uma política de comunicação, e não há uma atualização frequente da página, podendo conter informações defasadas, ou mesmo ausência de informações que seriam de relevante importância.

2.3.3. Política de Atendimento aos Estudantes

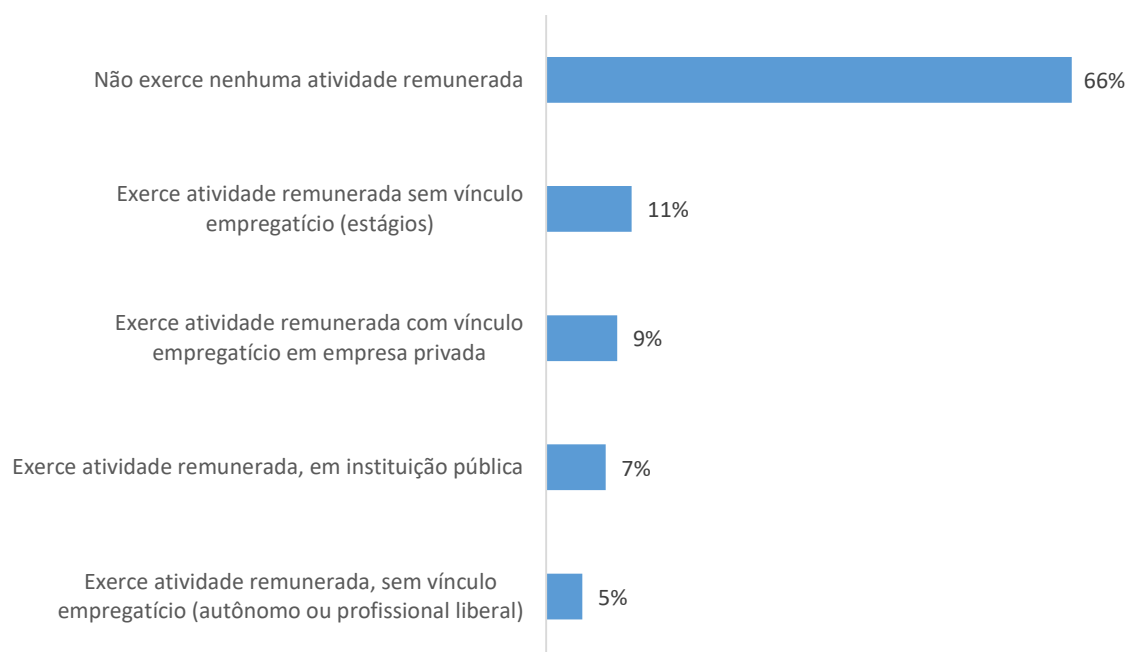
Uma das políticas de ampliação do acesso a Universidade no país, é a que estabelece a reserva de vagas para egressos da escola pública, com recorte étnico-racial e de vulnerabilidade socioeconômica, através da Lei 12.711 de agosto de 2012, conforme

vimos no perfil dos respondentes da pesquisa, 53% (1.189) dos alunos que responderam à pesquisa se auto declaram brancos, enquanto as minorias negro, pardo e indígena somam 43% (n=966), considerando embora não tenhamos pesquisa sobre a forma de ingresso, podemos pressupor que a política de reserva de vagas está de fato implementada, pois 25% são destinadas as pessoas em condições de vulnerabilidade socioeconômica, independente de etnia ou raça, pois há mais 25% das vagas exclusivas para etnia-raça.

Outro fator importante identificado também através das informações gerais dos respondentes da pesquisa, é que apenas 33% (n=739) são do município de Dourados, enquanto os 67% (n=1.472) são de outros municípios do Estado, ou mesmo de outro Estado ou País. O que demanda da Universidade políticas de apoio e permanência para auxiliar estes alunos.

Um dos quesitos avaliados foi o exercício de atividade remunerada, onde pudemos constatar que 66% (n=1.493) dos alunos não exercem atividade remunerada, e apenas 11% (n=243) realizam estágio remunerado.

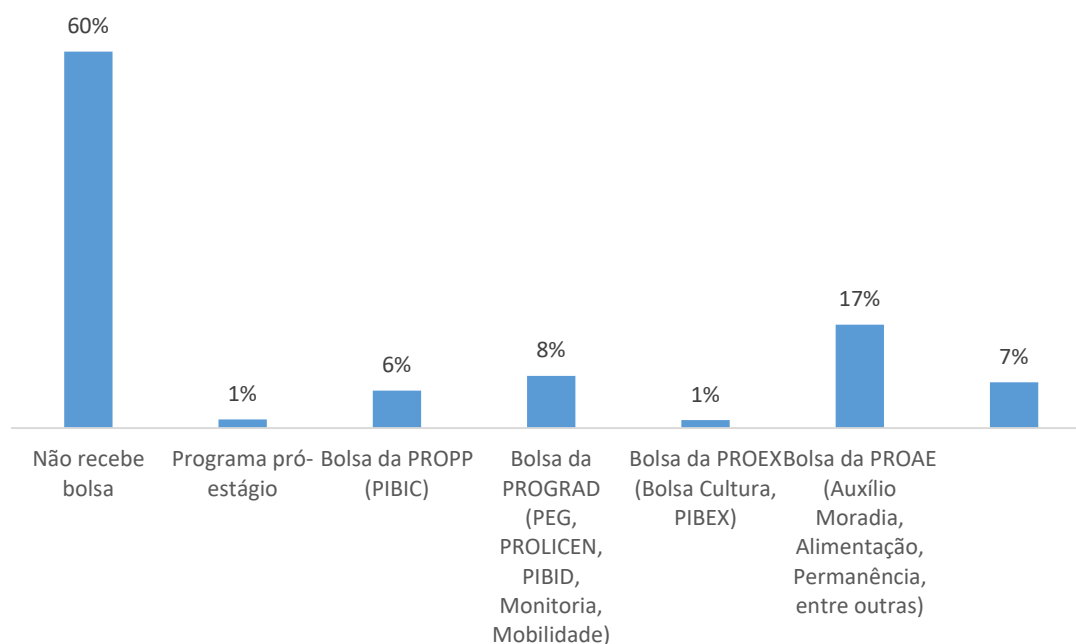
Gráfico 27: Exercício de atividade remunerada



Apesar da UFGD desenvolver vários programas de articulação com a educação básica e profissional, dentre os quais: o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID); o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC); o Programa de pós-graduação Stricto Sensu para Aprimoramento da Formação Profissional

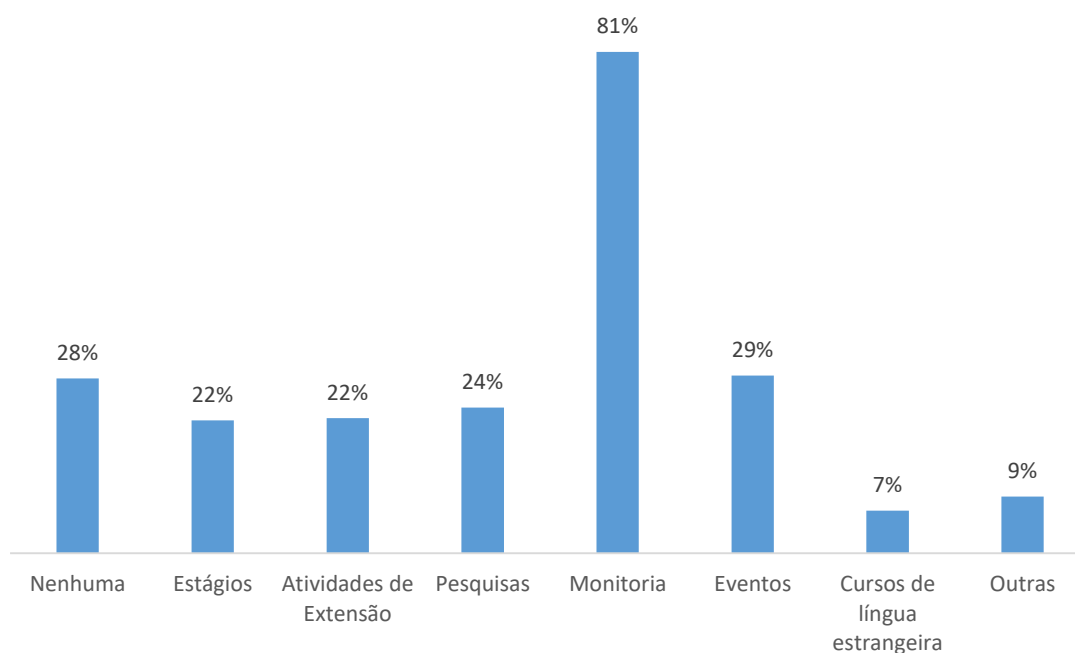
de Professores da Educação Básica, em Matemática, (PROFMAT) e o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (PARFOR), além dos programas de extensão com diversos projetos realizados anualmente, contemplados com bolsas, a maioria dos alunos que participaram da pesquisa, 60% (n=1364) informaram que não recebem bolsas de incentivo.

Gráfico 27: Recebimento de bolsa



Sobre as atividades complementares que os alunos têm participado 81% (n=1841) participam de programas de monitorias; 29% (n=652) eventos; 24% (n=535) pesquisas; 22% (n=496 e n=488) atividades de extensão e estágios, respectivamente; 9% (n=208) outras e 7% (n=156) cursos de línguas.

Gráfico 28: Realização de atividades completares



O que leva a crer que uma melhor divulgação das bolsas existentes se faz necessário, uma vez que as políticas de acesso asseguram 50% das vagas, e apenas 33% dos alunos respondentes recebem bolsa, e 67% dos alunos são de outro município, Estado ou País, o que denota a vulnerabilidade destes alunos, o que pode afetar a permanência dos mesmo, como a instituição não dispõe ainda de um estudo sobre a evasão, é difícil avaliar os impactos que estes fatores representam na permanência ou não dos alunos da Universidade, mas trata-se de um assunto a ser melhor tratado.

3. RECOMENDAÇÕES DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

A Autoavaliação pode produzir conhecimento, não apenas para os membros, mas também aos respondentes que se põem a refletir sobre o que lhes foi questionado, bem como para todos os que buscam no relatório uma fonte de informação.

O processo parcial de Autoavaliação Institucional do ano de 2016, não só produziu conhecimento ou identificou fragilidades e deficiências, como também fortaleceu as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais. Este processo avaliativo foi possível pois contou com a participação ativa da comunidade acadêmica, em virtude da sensibilização feita pelos membros da CPA e pelo apoio efetivo das Unidades Acadêmicas que fez com que os índices de participação se elevassem, e até mesmo superasse as Autoavaliações anteriores.

A cada ano percebe-se na UFGD que a cultura avaliativa se fortalece gradativamente na comunidade acadêmica, ampliando desta forma, a atuação da CPA. Das recomendações de Autoavaliações anteriores que foram atendidas podemos citar, a alocação de uma servidora na Seção de Avaliação Institucional, da Divisão de Avaliação Institucional e Monitoramento da Pró Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, que presta assessoria técnica a CPA.

Outra conquista da CPA é a melhoria da infraestrutura para o seu funcionamento, onde foi disponibilizada pela Direção da Universidade, uma sala na Unidade 1, para expediente da CPA, com estrutura física composta de dois computadores, mesa para reuniões, telefone, bem como um servidor para secretariar a CPA, estes recursos são compartilhados com a Comissão de Ética, assim no período matutino a sala e o servidor estão à disposição da Comissão de Ética, e no período vespertino a disposição da CPA, dotando-a assim de uma visibilidade mais concreta.

É necessário que a Administração Central melhore as campanhas de divulgação e convite no segmento de alunos sobre a participação nos órgãos colegiados, os resultados demonstraram que muitos alunos desconhecem por completo o assunto, é preciso fortalecer o sentimento de pertença dos alunos nos órgãos de colegiado da Universidade.

Reitera-se a importância da divulgação do PDI (2013-2017) entre a comunidade acadêmica, afinal, este documento é o norteador da Gestão da Universidade.

Outra sugestão refere-se à atualização mais frequente da página Institucional, principalmente em relação as atividades e informações dos setores, a página deve ser uma fonte de pesquisa segura, confiável e atualizada.

Verifica-se que o Relatório de Gestão de 2015, evidencia que quanto a apuração dos custos dos programas e das unidades administrativas ainda não foi implantada uma metodologia de apuração. A CPA reforça a importância deste controle, por entender que sustentabilidade financeira não é apenas práticas ambientais, mas também o uso racional dos recursos, o que se atinge através do conhecimento de como estes recursos são gastos, permitindo o planejamento adequado do uso.

As questões relacionadas à tecnologia da informação merecem atenção, o resultado de 18% negativo em relação a qualidade do atendimento da Coordenadoria de Desenvolvimento de TI – COIN, as fragilidades elencadas no PDI, a insatisfação em relação a quantidade de servidores versus demanda de trabalho, são fatores que estão diretamente relacionados a falta de melhores soluções em TI, a ausência de um software de gestão integrada, que permita o gerenciamento das atividades e a integração da informação, as constantes falhas de internet, a depreciação tecnológica, entre outros, são assuntos que gestão da Universidade deve se atentar.

Identificamos também que apesar do considerável número de servidores com capacitação formal para o exercício das atividades, ainda assim os níveis de satisfação em relação ao conhecimento das atividades fins do setor e das atribuições do cargo não estão em patamares de excelência, o que demonstra necessidade dos o investimento em capacitação continuada do pessoal efetivo da Instituição.

Insta salientar que para os docentes os cursos de qualificação, são poucos e como pode-se verificar os alunos não se encontram em níveis de satisfação de excelência em relação as práticas pedagógicas, é preciso oferecer cursos que propiciem o desenvolver de práticas pedagógicas inovadoras, auxiliando a superação do paradigma do ensino tradicional.

É preciso verificar quais são as reais necessidades, as principais demandas, sugestões do público alvo, enfim, conhecer o porquê essas ações ainda não estão sendo efetivas, uma sugestão seria a implementação da avaliação de cursos. Pode-se identificar com a atual Avaliação é que se faz necessário promover a discussão na Instituição sobre o processo ensino-aprendizagem, de avaliação, PPC e matriz curricular.

A Universidade precisa também encontrar meios de articular melhor as pesquisas, de forma mais integrada, onde diminua-se os espaços entre ações individuais, que neste caso gera uma competição entre pesquisadores que mais atrapalha do que contribuiu para a captação de recursos.

E por fim, entre as recomendações desta CPA, ressalta-se para a atenção que se deve dar ao auxílio aos estudantes, uma vez que identificamos, que números expressivos de alunos migram de outros estados do país, e a maioria dos alunos, não recebem bolsa, ou não exercem atividade remunerada, como não há um estudo sobre evasão, não podemos correlacionar estes fatores, mas diante da conjuntura econômica do país acreditamos que a Instituição deve repensar principalmente as formas de divulgação das bolsas e auxílios, de que dispõe, para que maior número de alunos possam ser beneficiados.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004**. Brasília: Governo Federal, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm> Acesso em: 29 de março de 2017.
- CONAES. **Diretrizes para a avaliação das Instituições de Ensino Superior**. Brasília: Ministério da Educação, 2004. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/download/superior/sinaes/orientacoes_sinaes.pdf> Acesso em 29 de março de 2017.
- INEP. **Nota Técnica INEP/DAES/CONAES Nº 065: Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional**. Brasília: INEP/DAES/CONAES, 2014.
- MEC. **Portaria nº 2.051, de 09 de julho de 2004**. Brasília: Ministério da Educação, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/PORTARIA_2051.pdf> Acesso em: 29 de março de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI - 2003-2017**. Dourados: UFGD, 2013. Disponível em: <<http://files.ufgd.edu.br//arquivos/portal/ufgd/arquivos/aufgd/pdi.pdf>> Acesso em: 29 de março de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2009**. Dourados: UFGD, 2010. Disponível em: <<http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COMISSAO-PROPRIA-AVALIACAO/Relat%C3%B3rio%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%202009.pdf>> Acesso em: 29 de março de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2010**. Dourados: UFGD, 2011. Disponível em: <<http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COMISSAO-PROPRIA-AVALIACAO/Relat%C3%B3rio%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%202010.pdf>> Acesso em: 24 de março de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2011**. Dourados: UFGD, 2012. Disponível em: <<http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COMISSAO-PROPRIA-AVALIACAO/Relat%C3%B3rio%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%202011.pdf>> Acesso em: 29 de março de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2012**. Dourados: UFGD, 2013. Disponível em: <<http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COMISSAO-PROPRIA-AVALIACAO/Relat%C3%B3rio%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%202012.pdf>> Acesso em: 29 de março de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2013**. Dourados: UFGD, 2014. Disponível em: <[70](http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COMISSAO-PROPRIA-</p></div><div data-bbox=)

AVALIACAO/Relat%C3%B3rio%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%202013.pdf> Acesso em: 29 de março de 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2014**. Dourados: UFGD, 2015. Disponível em: <<http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COMISSAO-PROPRIA-AVALIACAO/Relat%C3%B3rio%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%202014.pdf>>. Acesso em: 29 de março de 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Autoavaliação institucional 2015**. Dourados: UFGD, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Plano de Ação 2011-2015**. Dourados: UFGD, 2011. Disponível em: <http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/REITORIA/Res%20197_PLANO%20DE%20A%C3%87%C3%83O%20DA%20UFGD%202011-2015%20-%20anexo.pdf> Acesso em: 30 de março de 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS. **Plano de Gestão de Logística Sustentável UFGD**. Dourados: UFGD, 2014. Disponível em: <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/porta/ufgd/arquivos/aufgd/plano_de_logistica_sustentavel_pls.pdf> Acesso em: 30 de março de 2016.