

**RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO  
INSTITUCIONAL *campus* Bambuí 2021**

**TRIÊNIO 2021–2023**



## **SIGLAS**

TAE – Técnico-administrativos

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO IFMG - CAMPUS BAMBUÍ.....	5
2.1 Composição da CPA Local.....	8
3. PROCESSO AVALIATIVO DO IFMG .....	9
3.1 Objetivos da Autoavaliação .....	11
3.2 Tipo de Pesquisa.....	12
3.3 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados .....	12
4. ANÁLISE DOS DADOS .....	16
4.1 Perfil dos Respondentes .....	16
4.2 Análise dos Resultados por Eixo.....	23
4.2.1 EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL .....	23
4.2.2 ANÁLISE GERAL DO EIXO 2 .....	33
4.2.3 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO .....	36
4.2.4 ANÁLISE GERAL DO EIXO 4 .....	52
4.3 QUADRO DIAGNÓSTICO GERAL .....	56
5. METAS E AÇÕES PREVISTAS DA CPA PARA O EXERCÍCIO DE 2022 .....	66
5.1 AÇÕES PREVISTAS .....	67
6. COMPARAÇÃO COM O RELATÓRIO DE 2018 .....	67
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	74

## 1. INTRODUÇÃO

A avaliação institucional do IFMG obedece aos princípios da lei nº 10.861/2004, que criou o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes). É um processo de caráter diagnóstico, formativo e coletivo para identificar o perfil institucional e o significado de sua atuação por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O processo avaliativo é conduzido pela Comissão Própria de Avaliação – CPA e as informações são obtidas através de questionários que coletam respostas dadas pela comunidade acadêmica (professores, estudantes e técnicos administrativos) e pela comunidade externa.

Além disso, esse processo foi planejado para ocorrer em três ciclos durante o triênio de 2021-2023 com a publicação de três relatórios parciais e um relatório consolidado do triênio. A elaboração de cada um desses relatórios leva em consideração a avaliação realizada localmente pelos *campi* e *campi* avançados, que também constroem seus respectivos relatórios.

Este relatório apresenta o resultado da avaliação institucional realizada no IFMG – *campus* Bambuí no ano de 2021 relativa aos eixos de Desenvolvimento Institucional e Políticas de Gestão. A análise decorrente desse processo avaliativo, conduzido pela CPA Local – IFMG *campus* Bambuí, subsidiará a construção do relatório parcial do primeiro ciclo avaliativo do IFMG a ser elaborado pela CPA Central.

Com esse esforço, espera-se fortalecer a cultura de avaliação como uma das formas de participação da comunidade acadêmica e da comunidade externa no aprimoramento da gestão institucional e na melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo IFMG.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO IFMG - CAMPUS BAMBUÍ

Nos anos de 1949 e 1950, na zona rural de Bambuí, algumas propriedades foram doadas, outras compradas e outras, ainda, desapropriadas, formando-se assim a Fazenda Varginha. Nessa fazenda passou a funcionar o Posto Agropecuário em 1950, ligado ao Ministério da Agricultura, que utilizava o espaço para a multiplicação de sementes, empréstimo de máquinas agrícolas e assistência técnica a produtores de Bambuí e região. Ele era subordinado ao posto da cidade de Pains, que existe até os dias de hoje. Já em 1956, foi criada a “Secção de Fomento Agrícola em Minas Gerais”, que deu início ao Curso de Tratoristas.

Em 13 de fevereiro de 1964, a Escola foi transformada em Ginásio Agrícola pelo Decreto nº 53.558 e no dia 20 de agosto do “Ano da Agricultura” – 1968, o Decreto nº 63.923

elevou o Ginásio à posição de Colégio Agrícola de Bambuí, tendo como primeiro diretor o engenheiro agrônomo Guy Torres. A primeira aula foi ministrada pelo professor Antônio Chaves.

Em 04 de setembro de 1979, o Decreto nº 83.935 mudou a denominação de Colégio Agrícola para Escola Agrotécnica Federal de Bambuí – EAFBÍ, subordinada à Coordenação Nacional do Ensino Agropecuário – COAGRI. A instituição ministrava o Curso Técnico em Agropecuária e o curso supletivo de Técnico em Leite e Derivados e em Agricultura.

Em 1986, foi extinta a COAGRI e criada a Secretaria de Ensino de Segundo Grau – SESG. No ano de 1990, esta foi transformada em Secretaria Nacional de Educação Tecnológica – SENETE; em 1992 passou a ser chamada Secretaria de Educação Média e Tecnológica – SEMTEC e, por último, em 2004, tornou-se a Secretaria de Educação Profissional Tecnológica – SETEC.

A Escola Agrotécnica baseava-se no trinômio Educação – Trabalho – Produção, que foi incorporado à pedagogia de ensino e buscava dignificar o trabalho, estimular a cooperação, desenvolver a crítica, a criatividade e o processo de análise. Seu principal objetivo era preparar o jovem para atuar na sociedade e participar da comunidade, utilizando o Sistema Escola-Fazenda, para que os alunos tivessem no trabalho um elemento essencial para a sua formação. Esse sistema visava à preparação e capacitação do técnico para atuar como agente de serviço e de produção, satisfazendo as necessidades de produtores rurais, atuando na resolução de problemas. Essa metodologia de ensino tinha como objetivo estruturar “uma escola que produz e uma fazenda que educa”, utilizando dois processos que funcionavam integrados: as Unidades Educativas de Produção – UEP e a Cooperativa-Escola. Outra transformação foi o aumento da carga horária do estágio, de 160 horas para 360 horas, de acordo com a Lei 6.494/77.

Em 1993, a EAFBÍ foi transformada em autarquia federal, com autonomia didática, administrativa e financeira e dotação própria no orçamento da União, o que lhe conferiu maior dinamismo. Em 1997, com a reforma na educação profissional, a EAFBÍ, que formava apenas técnicos agrícolas com habilitação em Agricultura e Zootecnia, passou a oferecer também cursos nas áreas da Agroindústria e Informática.

No ano de 2001, com o Programa de Expansão da Educação Profissional, a instituição firmou convênio com o Ministério da Educação para construir, equipar, reformar e modernizar instalações e laboratórios, além de qualificar pessoal para oferecer cursos dentro do padrão e da realidade das empresas tecnologicamente evoluídas e empregadoras dos egressos.

A criação de novos cursos, os novos laboratórios, o investimento em infraestrutura, o crescimento da receita como fonte de sua própria manutenção, juntamente com a união de esforços de professores, diretores, alunos e servidores, culminaram num projeto de transformação da então Escola Agrotécnica em Centro Federal de Educação Tecnológica – CEFET, no ano de 2002, com o curso de Tecnologia em Alimentos, o primeiro de nível superior oferecido pela instituição.

Em dezembro de 2008, ampliando ainda mais as possibilidades da educação técnica e tecnológica, foram criados os Institutos Federais. Dessa forma, a tradicional Escola de Bambuí foi elevada à posição de campus do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Minas Gerais – IFMG. Esta instituição foi criada pela Lei nº 11.892, sancionada em 29 de dezembro de 2008, sendo uma autarquia formada pela incorporação da Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista, dos Centros Federais de Educação Tecnológica de Bambuí e de Ouro Preto e suas respectivas Unidades de Ensino Descentralizadas.

Atualmente, o campus Bambuí possui uma área total de 328,76 hectares e cerca de 40 mil metros quadrados de construções, onde são oferecidos cursos profissionalizantes, de Ensino Médio, de graduação e pós-graduação. A instituição possui mais de 2 mil alunos e um corpo docente composto por 147 docentes efetivos, além de 132 servidores da área administrativa e 52 trabalhadores terceirizados.

Atualmente, o *campus* Bambuí conta com os seguintes cursos ofertados:

QUADRO 1 – Cursos ofertados no IFMG-*campus* Bambuí

NÍVEL	CURSO
Técnico Integrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administração</li> <li>• Agropecuária</li> <li>• Informática</li> <li>• Manutenção Automotiva</li> <li>• Meio Ambiente</li> </ul>
Técnico Subsequente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agropecuária</li> <li>• Manutenção Automotiva</li> </ul>

Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administração</li> <li>• Agronomia</li> <li>• Ciências Biológicas (licenciatura)</li> <li>• Engenharia de Alimentos</li> <li>• Engenharia da Computação</li> <li>• Engenharia de Produção</li> <li>• Física (licenciatura)</li> <li>• Medicina Veterinária</li> <li>• Zootecnia</li> </ul>
Pós-Graduação Lato-sensu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialização em Gestão (EaD)</li> </ul>
Pós-Graduação Stricto Sensu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mestrado Profissional em Sustentabilidade e Tecnologia Ambiental</li> </ul>

Estão ainda aprovados a criação dos seguintes cursos com previsão de início para 2022:

- Educação Física (Superior - Licenciatura)
- Especialização em Ensino de Ciências e Matemática (Pós-graduação Lato-sensu)
- Pós-graduação em Educação Básica: Teoria e Prática (Pós-graduação Lato-sensu)
- Especialização em Educação para as Relações Étnico-Raciais (Pós-graduação Lato-sensu)

## 2.1 Composição da CPA Local

Dada a complexidade estrutural e também o histórico e realidades distintas de cada unidade descentralizada do IFMG, a CPA mantém a seguinte forma de organização: uma comissão central, estabelecida na Reitoria do IFMG, e uma comissão local atuante em cada um dos *campi* e *campi* avançados.

A representação dessas comissões é normatizada pela Resolução CONSUP nº 03/2021. No caso da CPA Local – *campus* Bambuí, a designação dos membros se deu por meio de indicação do Diretor-Geral através da portaria nº 168 de 17 de agosto de 2021 e da portaria nº 173 de 20 de



agosto de 2021. O Quadro 1 apresenta os membros designados para comissão local do IFMG – *campus* Bambuí

#### QUADRO 2 – COMPOSIÇÃO DA CPA LOCAL – *CAMPUS* BAMBUÍ

<b>NOME</b>	<b>REPRESENTAÇÃO</b>
Fernando Augusto Naves	Representante Docente (Titular)
Joana Zafalon Ferreira	Representante Docente (Suplente)
Diego Fernandes Gondim	Representante Técnico- administrativo (Titular)
Douglas Bernardes de Castro	Representante Técnico- administrativo (Suplente)
Gabriel de Castro Faria	Representante Discente (Titular)
Pedro Luiz Carvalho Lopes da Cruz	Representante Discente (Suplente)
Natila Carvalho Pereira	Representante Sociedade Civil Organizada (Titular)
Oscar Von Bentzeen Rodrigues Neto	Representante Sociedade Civil Organizada (Suplente)

Fonte: Elaborado com informações extraídas da Portaria nº 173 de 20 de agosto de 2021 – IFMG - *Campus* Bambuí.

Os servidores Fernando Augusto Naves e Joana Zafalon Ferreira foram designados como presidente e vice-presidente, respectivamente, dessa comissão local, sendo eleitos pelos membros titulares e suplentes através de votação direta em reunião registrada em ata.

### **3. PROCESSO AVALIATIVO DO IFMG**

Seguindo as diretrizes da Lei nº 10.861/2004, o Projeto de Avaliação Institucional do IFMG está estruturado em três ciclos:

- I Ciclo – Nesse ciclo, o instrumento de avaliação aborda temas sobre Desenvolvimento Institucional e Políticas de Gestão e os dados são obtidos no ano de 2021. São construídos 18 relatórios pelas CPA’s locais (um de cada *campi*) que subsidiam a elaboração do Relatório Parcial 2021 pela CPA central.
- II Ciclo - Nesse ciclo, o instrumento de avaliação aborda temas sobre Políticas Acadêmicas e Infraestrutura e os dados são obtidos no ano de 2022. São construídos 18 relatórios pelas CPA’s locais (um de cada *campi*) que subsidiam a elaboração de um Relatório Parcial 2022 pela CPA central.
- III Ciclo - Nesse ciclo, o instrumento de avaliação aborda temas sobre Planejamento e Avaliação Institucional e os dados são obtidos no ano de 2023. São construídos 18 relatórios pelas CPA’s locais (um de cada *campi*) que subsidiam a elaboração de um Relatório Parcial 2023 pela CPA central. Além disso, a CPA central também elabora o Relatório Consolidado Triênio 2021-2023 com as análises e dados dos relatórios parciais de cada ciclo.

Cabe destacar que esses temas estão em consonância com nota técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014, que organizou as 10 dimensões de avaliação obrigatórias da Lei nº 10.861/2004 em 5 eixos. As dimensões e eixos avaliados a cada ano pelo IFMG podem ser verificados no Quadro 3.

Quadro 3 – Avaliação Institucional IFMG: Eixos e Dimensões

<b>ANO</b>	<b>EIXOS DE AVALIAÇÃO</b>	<b>DIMENSÃO</b>
2021	<b>Eixo 2:</b> Desenvolvimento Institucional	<b>Dimensão 1:</b> Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional
		<b>Dimensão 3:</b> Responsabilidade Social da Instituição
	<b>Eixo 4:</b> Políticas de Gestão	<b>Dimensão 5:</b> Políticas de Pessoal

		<b>Dimensão 6:</b> Organização e Gestão da Instituição
		<b>Dimensão 10:</b> Sustentabilidade Financeira
2022	<b>Eixo 3:</b> Políticas Acadêmicas	<b>Dimensão 2:</b> Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão
		<b>Dimensão 4:</b> Comunicação com a Sociedade
		<b>Dimensão 9:</b> Política de Atendimento aos Discentes
	<b>Eixo 5:</b> Infraestrutura	<b>Dimensão 7:</b> Infraestrutura Física
2023	<b>Eixo 1:</b> Planejamento e Avaliação Institucional	<b>Dimensão 8:</b> Planejamento e Avaliação

Elaborado pela CPA central IFMG (2021)

### 3.1 Objetivos da Autoavaliação

A autoavaliação tem como principais objetivos:

- Promover o conhecimento sobre o IFMG.
- Refletir sobre o sentido das atividades e finalidades cumpridas pela instituição.
- Identificar as fragilidades e potencialidades do IFMG.
- Aumentar a consciência pedagógica e capacidade profissional do corpo docente e técnico-administrativo.
- Fortalecer as relações de cooperação entre os diversos atores institucionais.
- Tornar mais efetiva a vinculação da instituição com a comunidade.
- Avaliar a relevância científica, tecnológica, social e cultural de suas atividades, produtos e serviços.
- Prestar contas à sociedade.

Em consonância com tais objetivos, a CPA busca organizar o seu processo avaliativo, no intuito de conhecer melhor as fragilidades e as potencialidades do IFMG, refletindo sobre suas ações, reavaliando seus conceitos e propondo ações que favoreçam o Instituto na tomada

de decisões que o impulsionem a cumprir sua missão e a consolidar-se como instituição de excelência.

O processo avaliativo adotado pela CPA procura atender às dez dimensões de avaliação elencadas no artigo 3º da Lei nº 10.861/2004, do SINAES (redistribuídas entre os cinco eixos propostos no instrumento de avaliação externa do INEP), o que permite traçar um perfil do IFMG, bem como o significado e a importância de sua atuação, por meio de suas atividades, cursos, programas, projetos e setores, nas regiões que se encontra inserido.

### **3.2 Tipo de Pesquisa**

A abordagem adotada no procedimento de coleta de dados se configura como um estudo aplicado, descritivo, de natureza quantitativa, do tipo *survey*, no qual se empregou o questionário estruturado, e também qualitativa, analisando os dados resultantes da coleta com indicadores de avaliação da instituição.

### **3.3 Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados**

Para a realização da pesquisa, utilizou-se um questionário do tipo estruturado como instrumento para a coleta de dados. O questionário foi composto por questões objetivas, dispostas em escalas ordinais do tipo Likert, sendo possível marcar apenas uma opção das alternativas propostas.

A coleta de dados se deu por meio de acesso individual dos respondentes ao questionário, disponibilizado por meio eletrônico no ambiente virtual. O acesso poderia ser processado a partir de qualquer local e horário, sem o intermédio ou a participação de servidores no preenchimento das respostas.

O *software* adotado para elaboração do instrumento, coleta e tratamento dos dados foi o LIMESURVEY, versão 3.23.1, programa desenvolvido em base *open source*, não proprietária. O referido *software* possui entre suas funcionalidades o sigilo das respostas dos participantes e seu anonimato. Possibilita também a organização dos dados obtidos em gráficos, por meio dos percentuais das respostas assinaladas para cada pergunta, de cada grupo respondente, os quais constam em relatórios emitidos pelo próprio sistema.

A elaboração do questionário foi realizada de forma conjunta, pelos membros da CPA central e locais, mediante a formação de grupo de trabalho e incluiu consulta pública. O questionário se mostrou um recurso valioso na busca de respostas para as questões da pesquisa, considerando que

a) Economiza tempo, viagens e obtém grande número de dados. b) Atinge maior número de pessoas simultaneamente. [...] e) Obtém respostas mais rápidas e mais precisas. f) Há maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato. g) Há mais segurança, pelo fato de as respostas não serem identificadas. h) Há menos risco de distorção, pela não influência do pesquisador. i) Há mais tempo para responder e em hora mais favorável. j) Há mais uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento. l) Obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis (MARCONI; LAKATOS, 2016, p. 184-185).

Cabe ressaltar que o questionário foi formulado em consonância com os cinco eixos propostos pelo instrumento de avaliação institucional externa do INEP, publicado em outubro de 2017.

Para cada eixo, foram construídos indicadores que refletem a realidade e a vocação do Instituto. As perguntas foram direcionadas e filtradas de acordo com o perfil de cada respondente (discente, docente, técnico-administrativo e comunidade externa).

O questionário utilizado na pesquisa contou com escalas ordinais do tipo Likert, de 7 (sete) pontos para registro das respostas atribuídas pelos participantes da avaliação, sendo 5 (cinco) pontos de avaliação e 2 (duas) alternativas de ponto neutro (inexistente e não sei avaliar), conforme segue:

## **FIGURA 1 – ESCALA DE REGISTRO DAS RESPOSTAS DA AVALIAÇÃO**

### **1. PÉSSIMO**

Situação que exige ações corretivas urgentes.

### **2. RUIM**

Situação que exige atenção e ações corretivas.

### 3. REGULAR

- Situação mediana que merece acompanhamento.

### 4. BOM

- Situação que merece reconhecimento e importância, porém cabe aprimoramento.

### 5. ÓTIMO

- Situação que merece notoriedade, destaque e excelência.

### 6. INEXISTENTE

- Situação que não está implantada ou não está em atividade no *campus*.

**Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.**

Para fins de análise, os critérios estabelecidos para a avaliação foram ordenados em 4 categorias de resultados, conforme segue:

POSITIVA	INTERMEDIÁRIA	NEGATIVA	NEUTRA
Agrupou-se os conceitos ÓTIMO e BOM.	Considerou-se o conceito REGULAR.	Agrupou-se os conceitos RUIM e PÉSSIMO.	Considerou-se as alternativas INEXISTENTE e NÃO SEI AVALIAR.

**FIGURA 2 – CATEGORIAS DE RESULTADOS DA AVALIAÇÃO**

**Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.**

Visto que cada segmento participante da pesquisa possui suas próprias peculiaridades, importa destacar que algumas questões que compõem o instrumento de coleta de dados não foram submetidas a determinados segmentos.

Frente aos resultados encontrados e com o intuito de se estabelecer diretrizes de ação, foi elaborada uma escala indicativa de ação, agrupada segundo a pontuação obtida em determinado indicador. Desse modo, foi possível reconhecer as questões relevantes do processo de avaliação e que necessitam ser observadas pela gestão da instituição.

A partir da análise dos dados, a escala indicativa de ação foi instituída conforme demonstrada a seguir:

### FIGURA 3 – ESCALA INDICATIVA DE AÇÃO

**CONTINUAR:** quando a avaliação **POSITIVA** estiver acima de 70%, considera-se que os indicadores avaliativos atendem aos requisitos de qualidade esperados e as ações relacionadas a esses indicadores devem ser mantidas.

**DESENVOLVER:** quando a avaliação **POSITIVA** estiver entre 50% e 70%, considera-se que os indicadores avaliativos não conseguiram atingir padrão de qualidade exigido, porém, devem melhorar a partir de ações específicas.

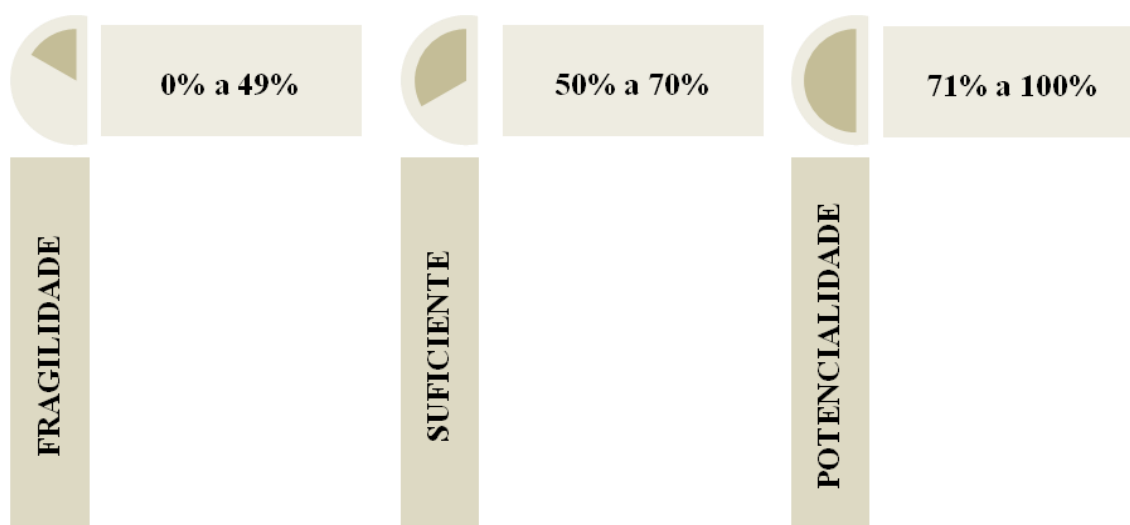
**CORRIGIR:** quando a avaliação **POSITIVA** estiver abaixo de 50%, considera-se que os indicadores avaliativos não atendem aos requisitos de qualidade necessários, requerendo atenção especial e ação imediata.

**Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.**

Com base na escala indicativa de ação, tem-se a proposta de ações capazes de corrigir, desenvolver ou dar continuidade aos indicadores avaliativos. É importante ressaltar que, neste ponto, mesmo aqueles indicadores que obtiveram uma avaliação consideravelmente positiva necessitam de intervenções a fim de que possam manter sua excelência. Indicadores com destaque intermediário necessitam de ações pontuais. Indicadores com destaque negativo necessitam de ações imediatas.

Para identificar as fragilidades e potencialidades, utilizou-se uma escala de classificação que varia de 0% a 100%. A fim de não realizar uma avaliação binária, para a qual um indicador ou é avaliado como fragilidade ou é avaliado como potencialidade, estabeleceu-se que o indicador que estiver dentro da faixa de 50% a 70% será considerado suficiente. Já o indicador com avaliação abaixo de 50% será considerado fragilidade e o indicador acima de 70% potencialidade, conforme demonstra a figura abaixo:

**FIGURA 4 – ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO DE FRAGILIDADES E POTENCIALIDADES**



**Fonte: Elaborada pela Comissão Própria de Avaliação Central.**

Os dados coletados durante a realização do processo avaliativo subsidiaram a elaboração do relatório de autoavaliação institucional pelas comissões locais dos *campi*, e foram encaminhados à CPA Central, que unificou os dados e construiu o relatório final de autoavaliação institucional do IFMG.

O presente relatório de autoavaliação institucional refere-se ao ano de 2019, devendo ser apresentado à Secretaria de Regulação da Educação Superior (SERES), e inserido pela Procuradoria Educacional Institucional no sistema e-MEC.

Ao final, a CPA Central apresentará o relatório final de autoavaliação institucional aos dirigentes e gestores, da Reitoria e *campi*, e divulgará amplamente a toda comunidade acadêmica, por meio de reuniões, distribuição impressa, postagem nos sites dos *campi* e da Reitoria, e outras formas estabelecidas pelas comissões central e locais.

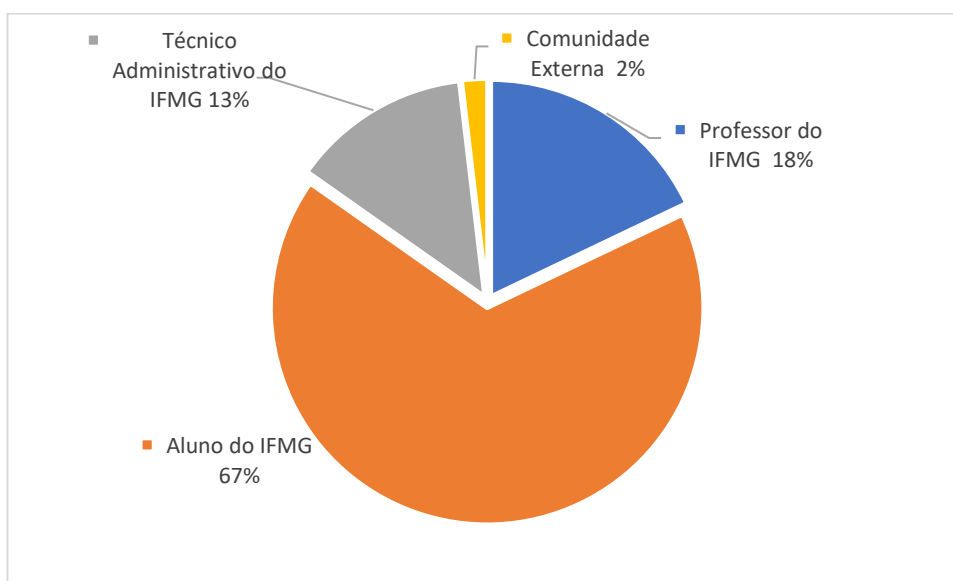
#### **4. ANÁLISE DOS DADOS**

##### **4.1 Perfil dos Respondentes**

Em conformidade com o exposto anteriormente, os questionários aplicados no ano de 2021 angariaram as contribuições da comunidade acadêmica por meio da participação de 374 respondentes, entre servidores técnico-administrativos (50), servidores docentes (67) e alunos (250), além de 7 membros da comunidade externa, conforme expresso no Gráfico 1.



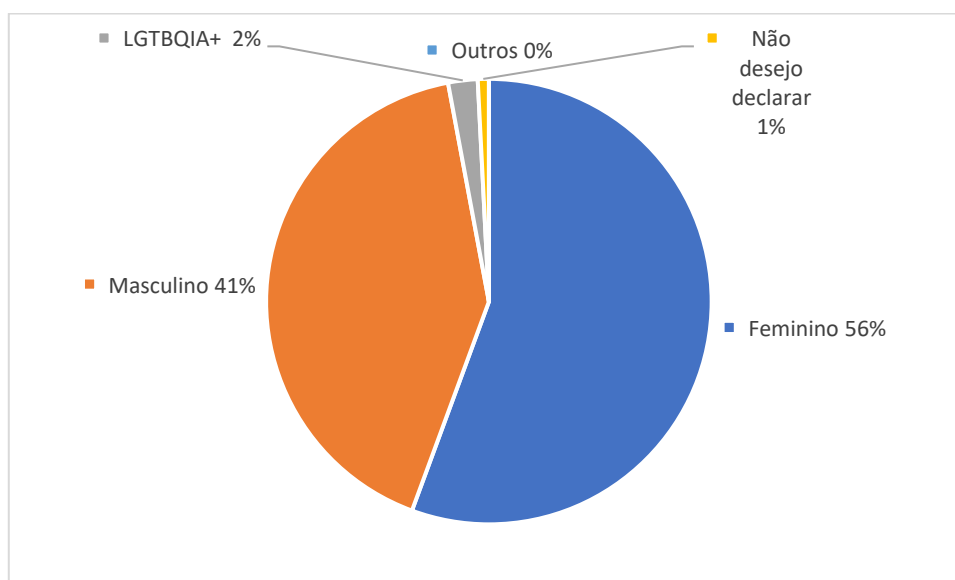
### GRÁFICO 1 – PÚBLICO RESPONDENTE



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

Nota-se que os discentes tiveram uma maior influência sobre as respostas no questionário de autoavaliação, correspondendo a 67% dos participantes.

### GRÁFICO 2 – SEXO/GÊNERO DOS RESPONDENTES

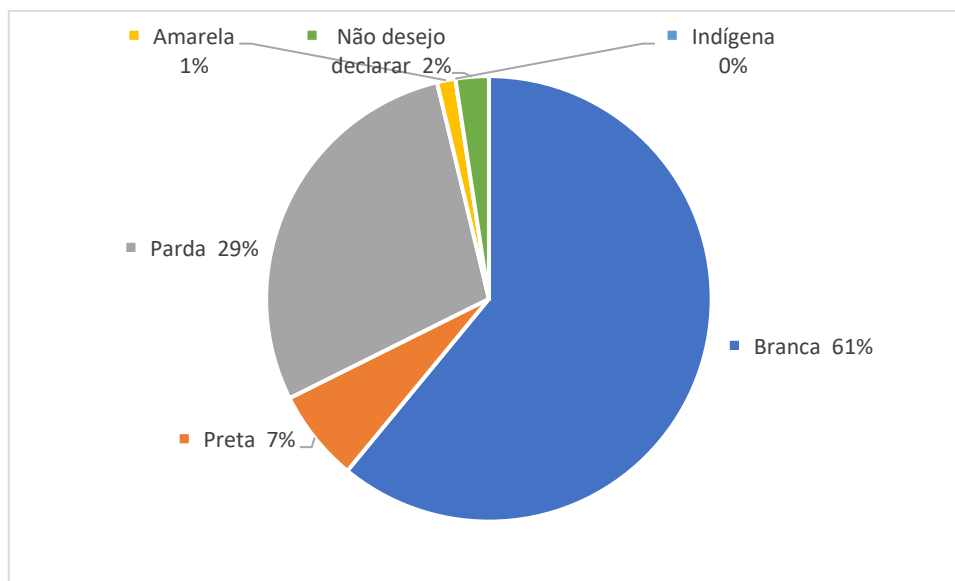


Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.

O gráfico 2 acima apresenta o sexo/gênero dos respondentes. Obtivemos os dados de 208 declarantes do sexo feminino e 155 do sexo masculino. Com relação ao gênero, 8

respondentes se declararam LGBTQIA+. Por fim, 3 participantes não desejaram responder à essa pergunta.

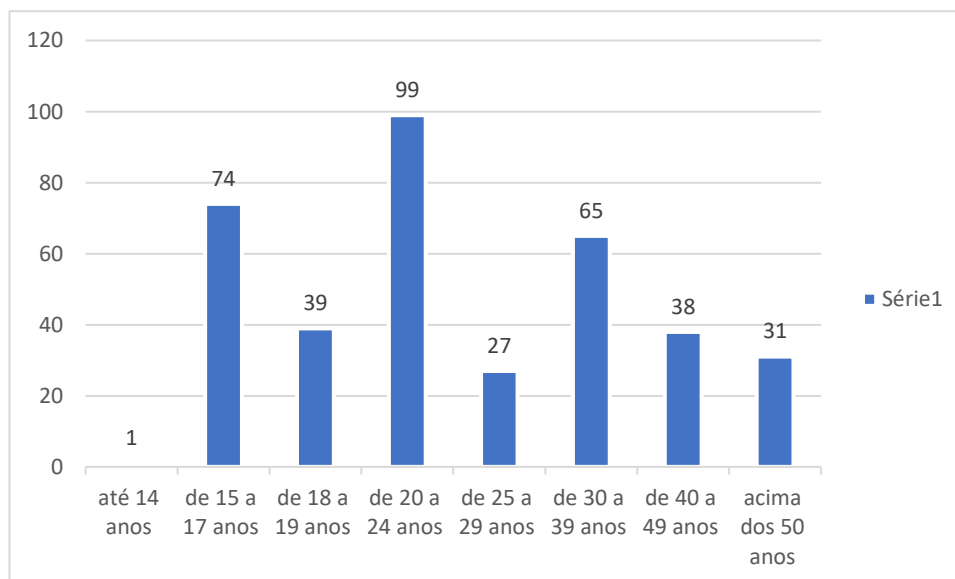
**GRÁFICO 3 – COR/RAÇA/ETNIA DOS RESPONDENTES**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Com relação à cor, raça e etnia dos respondentes, o gráfico 3 acima elenca como se deu essa distribuição com respeito aos respondentes do questionário. As respostas possíveis eram: branca (228); preta (25); parda (107); amarela (5); indígena (0) e não desejo declarar (9). Assim, os dados demonstram a diversidade étnico-racial da instituição, sendo importante lembrar da Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012 – Lei das Cotas, que assegura reserva de vagas a pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência.

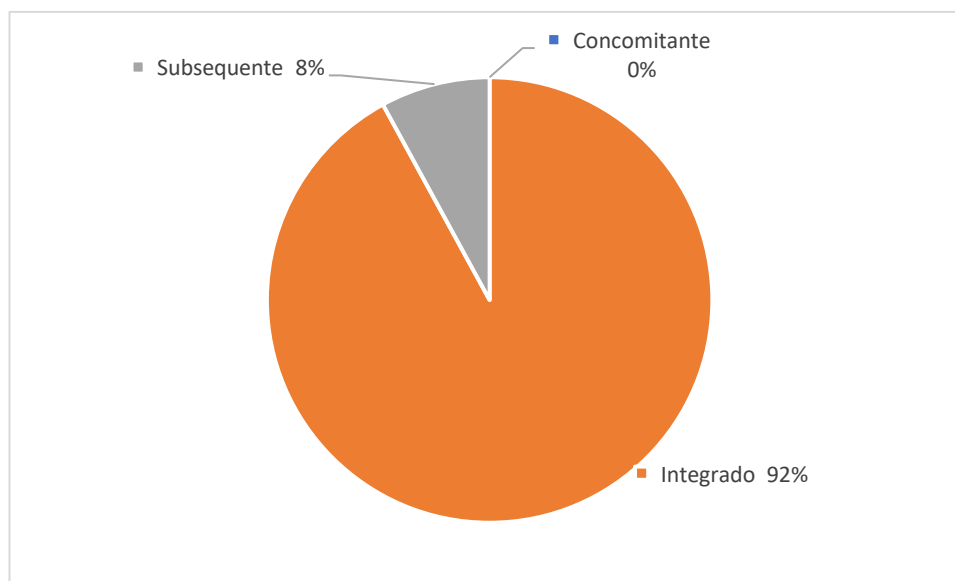
**GRÁFICO 4 – FAIXA ETÁRIA DOS RESPONDENTES**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

O Gráfico reflete o panorama com respeito à faixa etária dos respondentes. As faixas etárias apresentadas como opção na pesquisa eram: até 14 anos (1); de 15 a 17 anos (74); de 18 a 19 anos (39); de 20 a 24 anos (99); de 25 a 29 anos (27); de 30 a 39 anos (65); de 40 a 49 anos (38); e acima dos 50 anos (31). Convém observar que há uma homogeneidade da faixa etária dos respondentes, o que indica a adequada distribuição de cursos em diferentes níveis ofertados pela instituição.

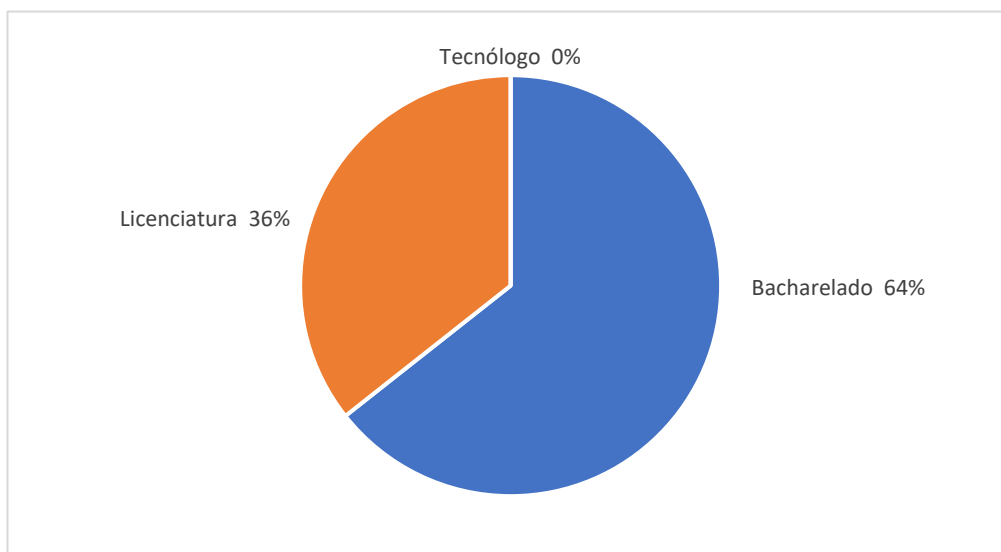
**GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS TÉCNICOS POR FORMA DE OFERTA**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

No gráfico acima tem-se a distribuição dos cursos técnicos por forma de oferta. É importante observar que grande parte dos alunos respondentes estão matriculados em cursos técnicos integrados (92%). Em números absolutos, foram 81 respondentes matriculados em cursos técnicos integrados, contra apenas 7 participantes de cursos técnicos subsequentes.

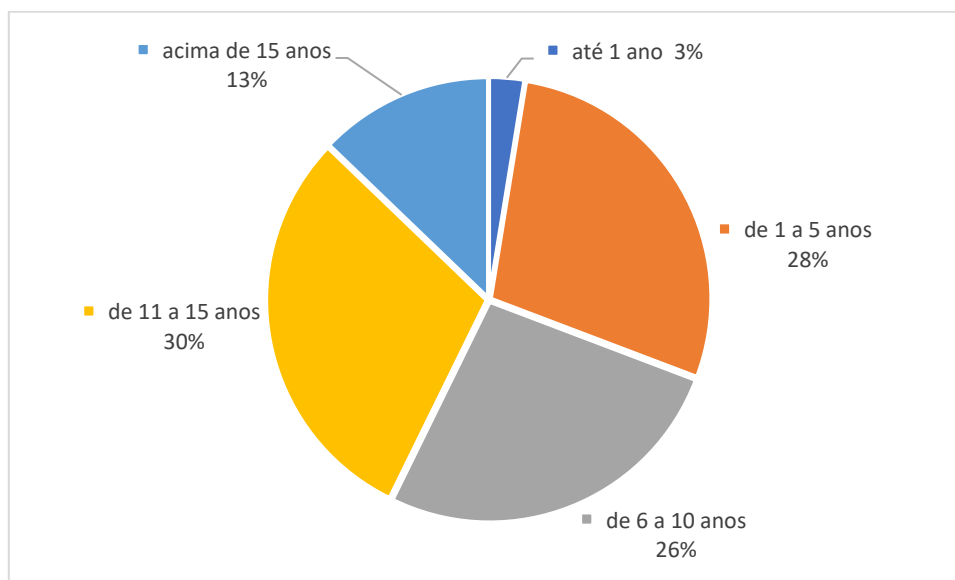
## GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES DE CURSOS SUPERIORES POR MODALIDADE



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Dentre os 160 alunos de cursos superiores do *campus* Bambuí, obteve-se que 103 deles estão matriculados em cursos de bacharelado, 57 em licenciaturas e nenhum respondente matriculado em cursos tecnológicos.

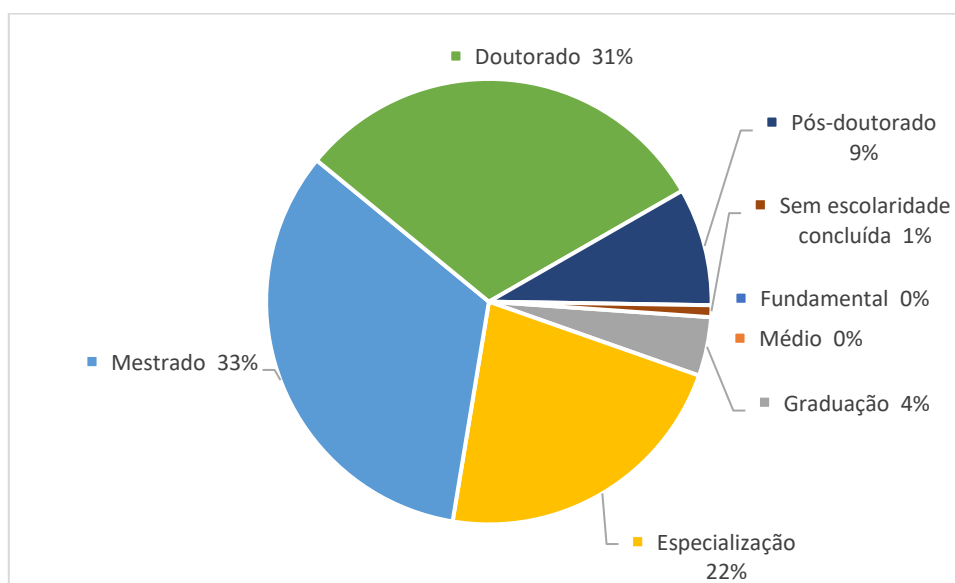
## GRÁFICO 7 – TEMPO DE SERVIÇO DOS SERVIDORES RESPONDENTES



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

A respeito do tempo de serviço no IFMG, nota-se uma situação homogênea nas faixas etárias de 1 a 5 anos (33); 6 a 10 anos (31); 11 a 15 anos (35). Houve ainda 3 participantes com até 1 ano de serviço e 15 respondentes com mais de 15 anos de serviço.

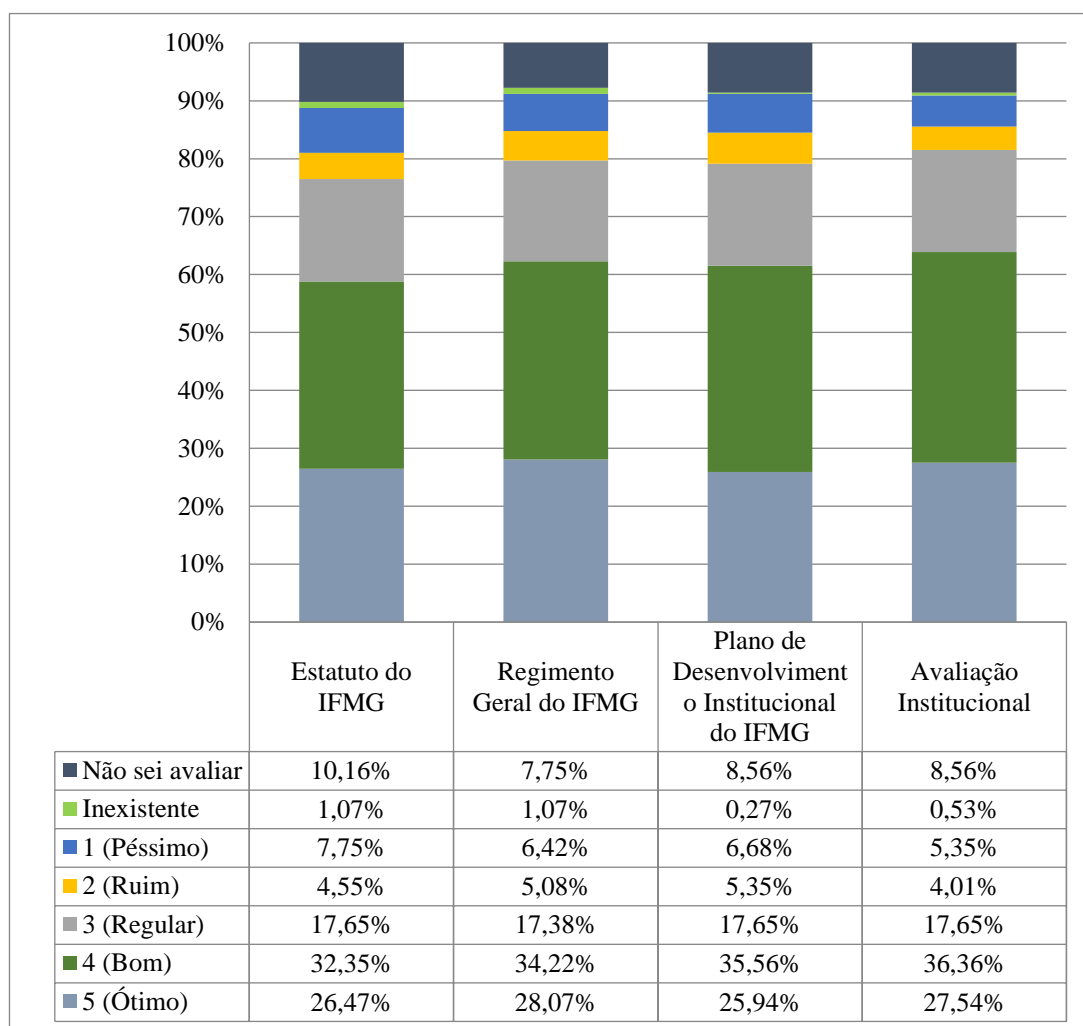
**GRÁFICO 8 – ESCOLARIDADE DOS SERVIDORES RESPONDENTES**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Com relação à escolaridade (maior grau concluído) dos servidores respondentes, havia as seguintes alternativas no questionário aplicado: fundamental (0); médio (0); graduação (5); especialização (26); mestrado (39); doutorado (36); pós-doutorado (10); sem escolaridade concluída (1). Percebe-se, de maneira geral, o bom nível de escolaridade dos servidores do IFMG *campus* Bambuí.

**GRÁFICO 9 – CONHECIMENTO DOS RESPONDENTES SOBRE DOCUMENTOS INTERNOS DO IFMG**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Sobre os documentos internos do IFMG, foi analisado o conhecimento dos respondentes a respeito dos seguintes documentos: Estatuto do IFMG, Regimento Geral do IFMG, Plano de Desenvolvimento Institucional e a Avaliação Institucional. Nota-se que em relação a qualquer um destes documentos, as escalas BOM e ÓTIMO somam mais de 50% do total. Em relação ao Regimento Geral, PDI e Avaliação Institucional, ambas escalas mencionadas somam mais de 60%.

## **4.2 Análise dos Resultados por Eixo**

### **4.2.1 EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

O ‘Eixo 2’ objetiva avaliar as ações e as políticas voltadas para a expansão e o aperfeiçoamento da instituição. Neste eixo inserem-se a ‘Dimensão 1’ (Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional) e a ‘Dimensão 3’ (Responsabilidade Social da Instituição).

Com relação à Dimensão 1, a avaliação foi feita com base nos seguintes indicadores:

- Qualidade de ensino;
- Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades;
- Gestão democrática e transparente;
- Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade;
- Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica.

Sobre a Dimensão 3, os seguintes quesitos foram analisados:

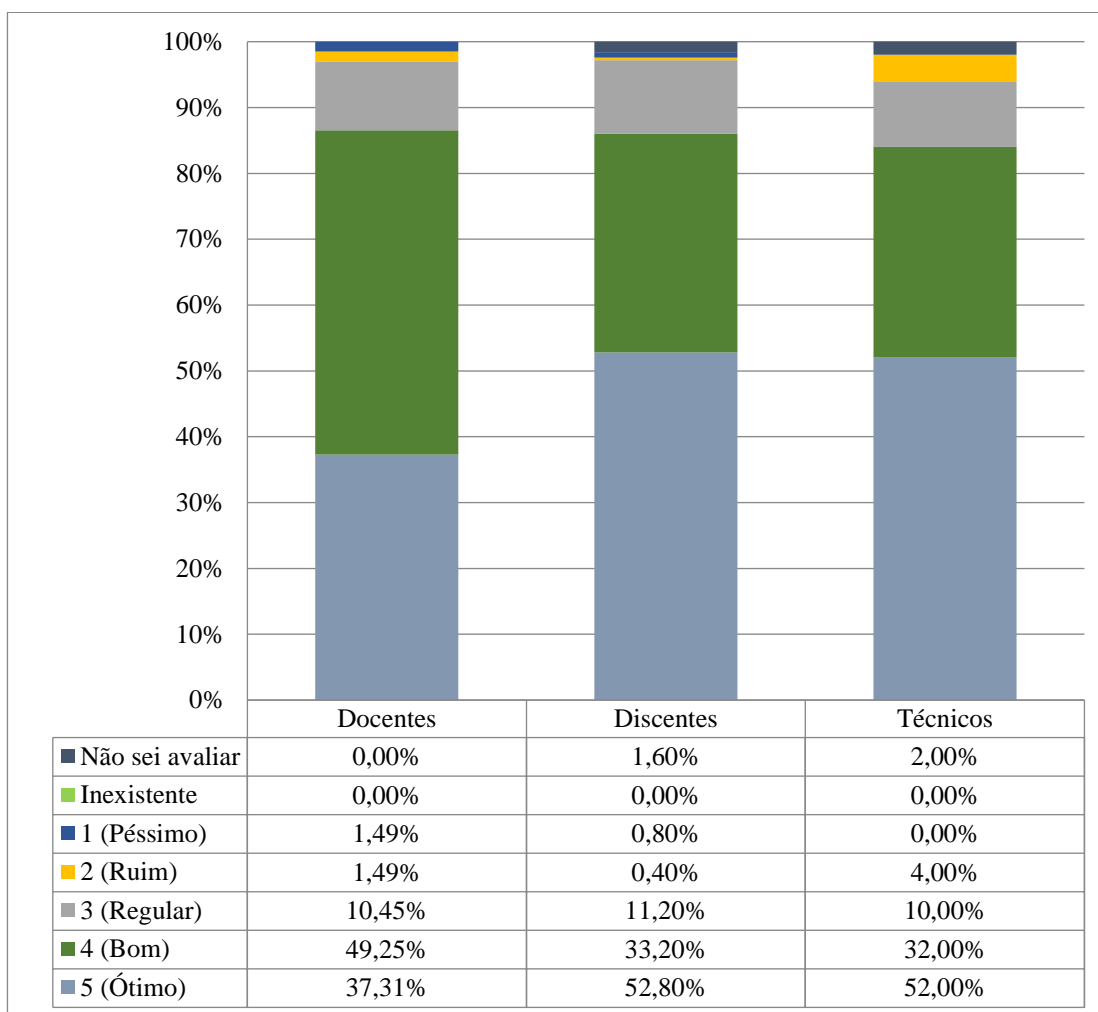
- promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável;
- ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões etc.);
- contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional etc.);
- promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural etc.).

Os resultados da avaliação e a análise de cada um dos indicadores devem ser apresentados conforme os gráficos a seguir:

### **DIMENSÃO 1 – MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL**

Nesta dimensão 1, os respondentes foram os docentes, discentes e TAE.

**GRÁFICO 10 – QUALIDADE DE ENSINO**

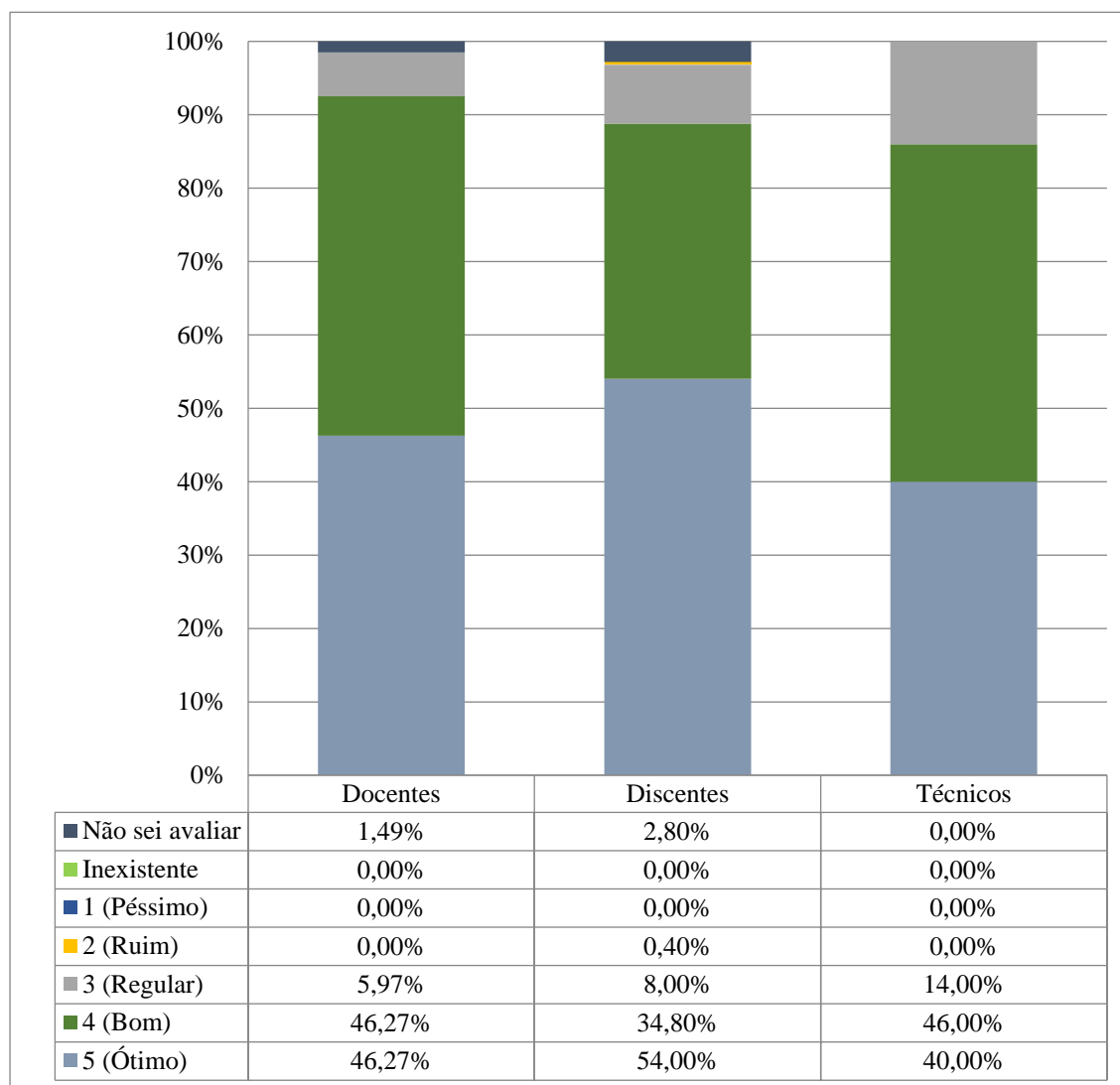


**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Nota-se que conforme as categorias de resultado de avaliação, a percepção por parte dos participantes da pesquisa com relação à qualidade de ensino foi positiva, uma vez que os conceitos BOM e ÓTIMO somam mais de 84%. Dentre os docentes o conceito BOM foi o mais comum. Já entre os discentes e técnico-administrativos, o conceito ÓTIMO foi o mais frequente. Este cenário nos permite dizer que a comunidade acadêmica considera satisfatória a qualidade do ensino oferecido pelo *campus* Bambuí. Os indicadores positivos (BOM e ÓTIMO) apresentaram os respectivos resultados entre docentes, discentes e técnico-administrativos: 86,56%; 86% e 84%. Para efeitos comparativos, na última avaliação em 2018, os indicadores positivos entre docentes, discentes e técnico-administrativos foram, respectivamente: 79,71%; 77,96% e 81,64%. Nota-se o efetivo crescimento na percepção da comunidade acadêmica em relação ao item avaliado.



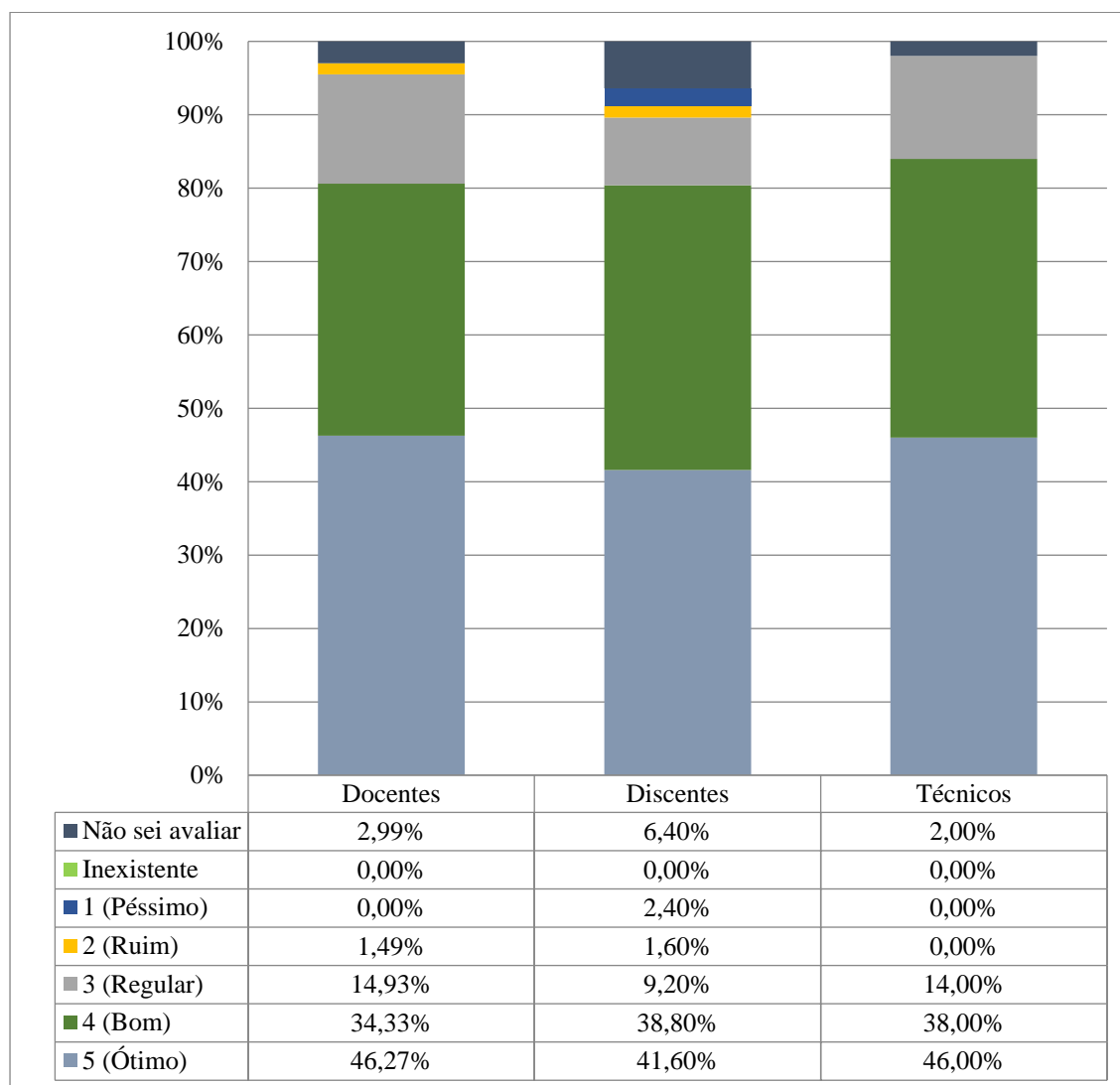
## GRÁFICO 11 – OFERTA DE CURSOS EM DIFERENTES NÍVEIS E MODALIDADES



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Neste item, também foi identificada uma potencialidade a respeito da oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades. Entre docentes, discentes e técnico-administrativos, os indicadores positivos foram de, respectivamente: 92,54%; 88,8% e 86%. Isso mostra que a instituição tem se empenhado em diversificar sua oferta de cursos em todos os níveis e modalidades. Comparativamente, houve significativo avanço com relação à última avaliação. Em 2018, os índices foram de: 82,61%; 77,96% e 81,64% para docentes, discentes e TAE, respectivamente.

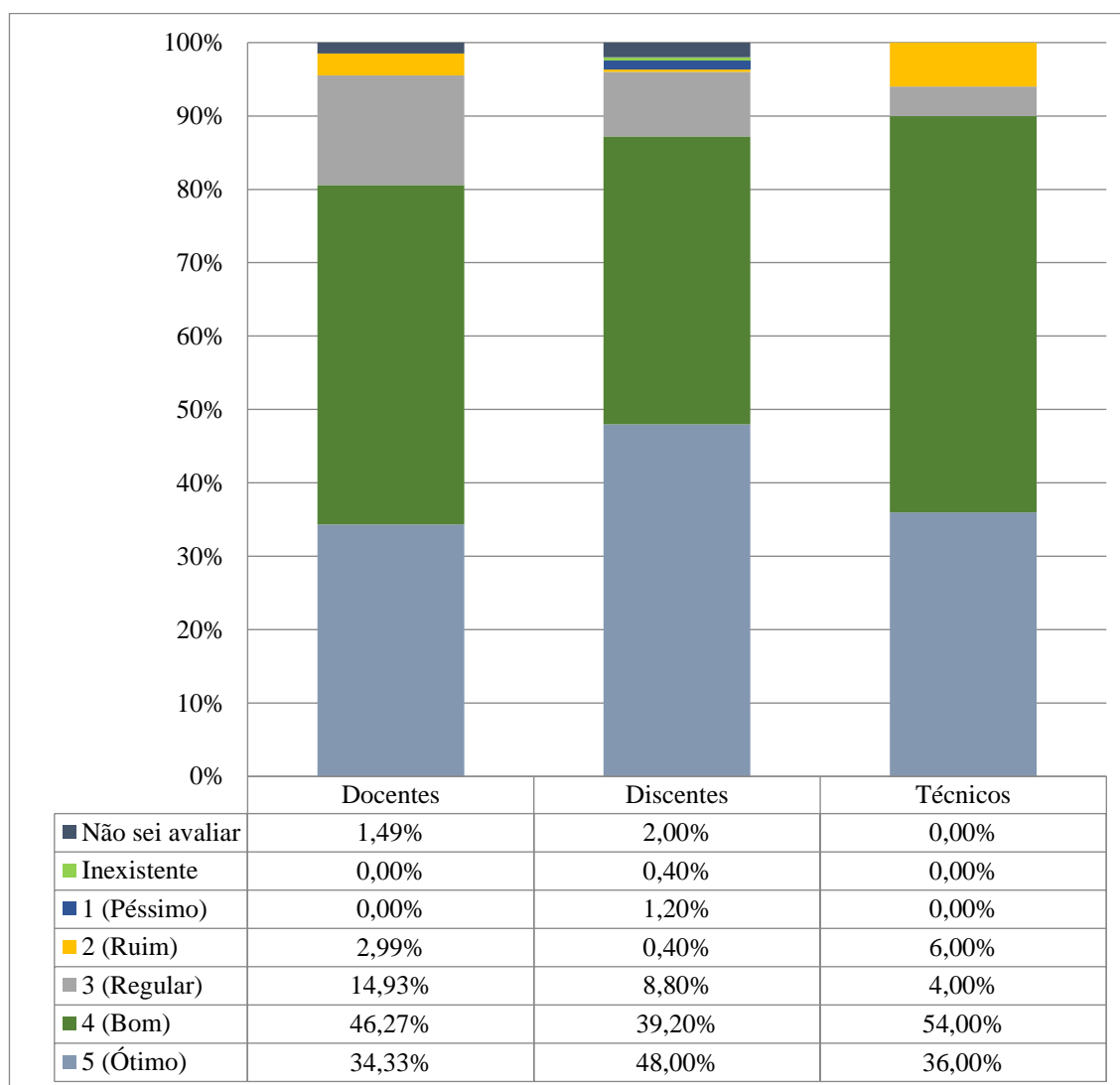
## GRÁFICO 12 – GESTÃO DEMOCRÁTICA E TRANSPARENTE



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Este quesito foi outro que também foi identificado como potencialidade do *campus* de acordo com a avaliação da comunidade acadêmica. Dentre os docentes, houve avaliação positiva por parte de 80,6% dos docentes; dentre os discentes, a avaliação positiva foi de 80,4%; e dentre os TA a avaliação positiva foi de 84%. Mais uma vez isso reflete o compromisso da instituição em permitir a participação de todos em parte das tomadas de decisões. Com relação ao relatório de 2018, este mesmo item foi avaliado positivamente por 69,57%; 66,67% e 77,56% do total de docentes, discentes e TAE, respectivamente. Mais uma vez o avanço em relação ao último triênio é nítido.

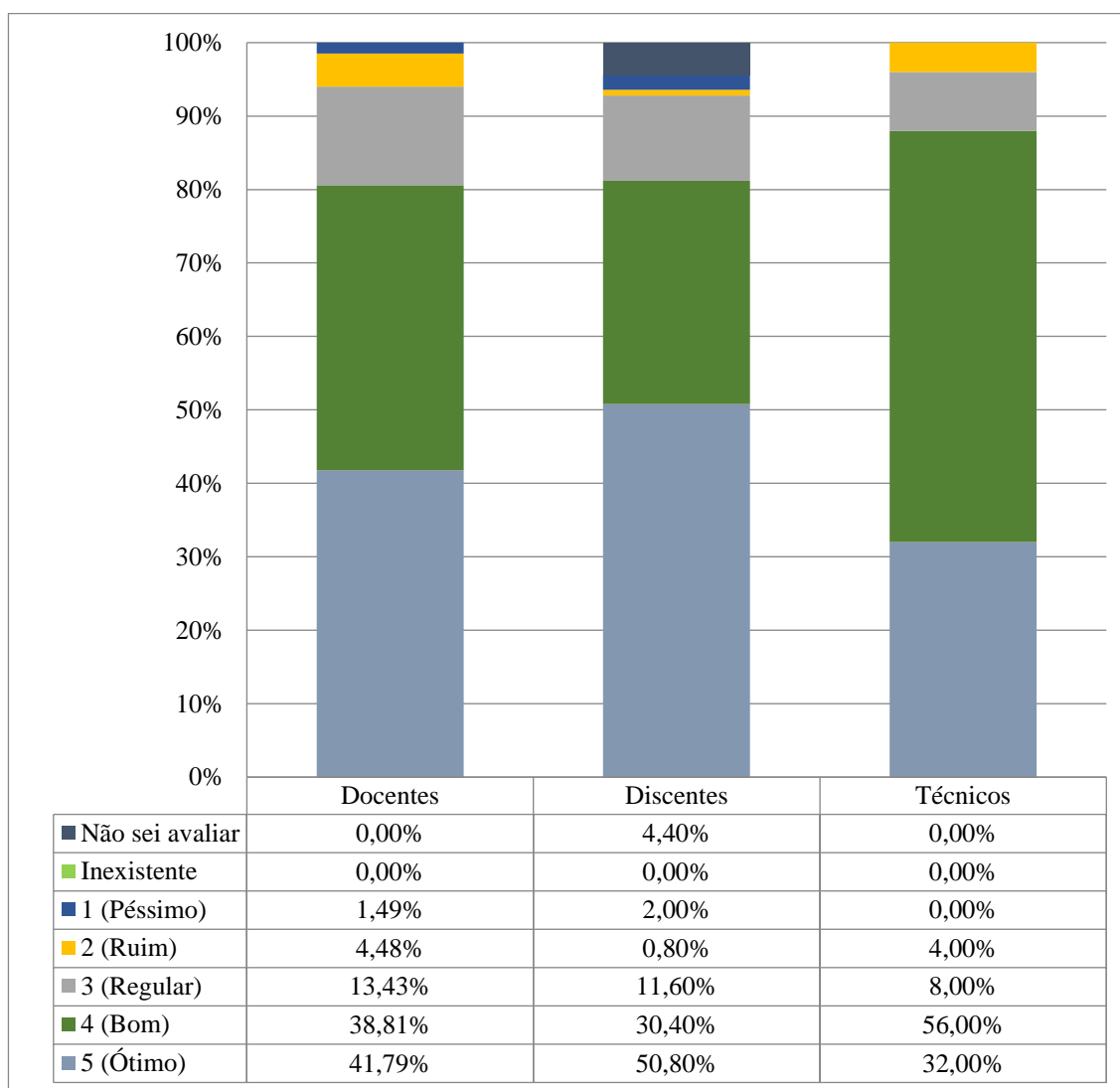
### GRÁFICO 13 – FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS CAPAZES DE ATENDER ÀS DEMANDAS DA SOCIEDADE



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Aqui também houve mais uma vez a identificação de potencialidade por parte dos respondentes. A soma dos conceitos BOM e ÓTIMO dos segmentos dos docentes, discentes e TA foi de, respectivamente: 80,6%; 87,2% e 90%. O conceito BOM foi superior nos segmentos dos docentes e técnicos; enquanto que o conceito ÓTIMO foi superior para os discentes. Para fins de comparação, a avaliação positiva a respeito da qualidade da formação de profissionais em 2018 foi de 68,11% para docentes, 76,89% para discentes e 79,6% para os TAE. Mais uma vez houve melhora significativa em todos os segmentos com relação à última avaliação.

## GRÁFICO 14 – COMPROMISSO COM A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DA COMUNIDADE ACADÊMICA



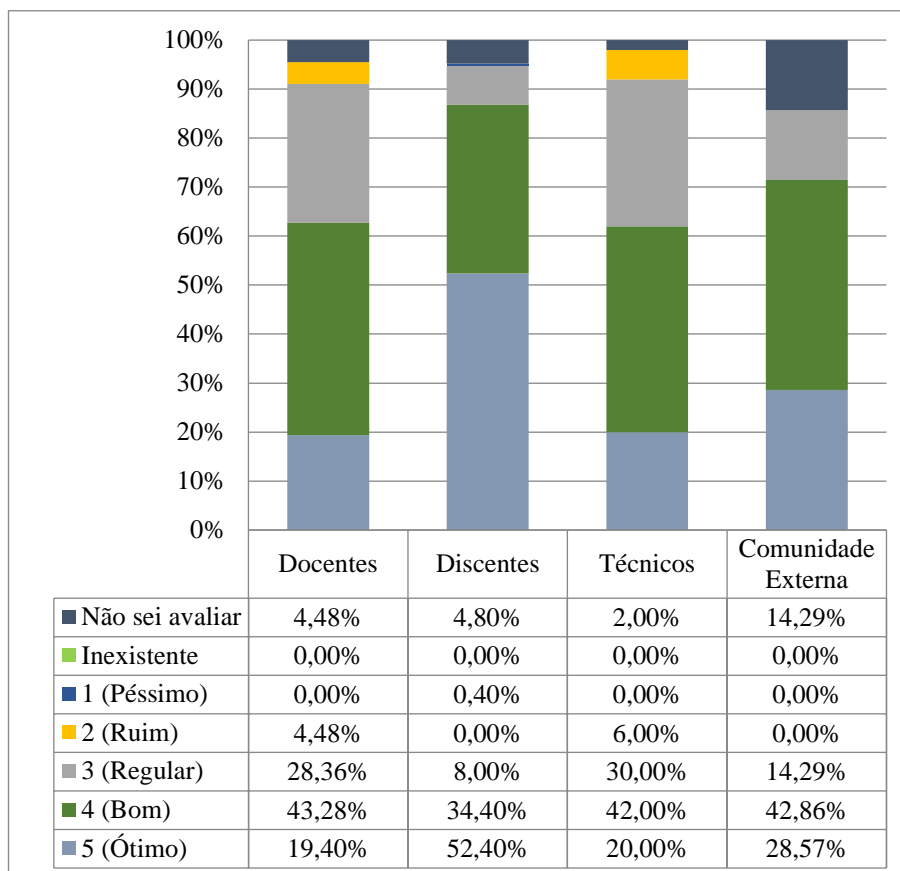
**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Este item apresentou também resultado satisfatório. Em todos os segmentos a avaliação positiva superou 80%. Cabe ressaltar que o conceito BOM foi maioria dentre os TAE, enquanto que o conceito ÓTIMO foi maioria dentre os docentes e discentes. Mais uma vez houve evolução em relação à última avaliação. Naquela ocasião, o maior índice positivo foi dentre os docentes, cuja porcentagem foi de 78,26%. Nota-se também que aqui, tal evolução foi, de certa maneira, mais tímida do que a dos 4 itens anteriores.

### DIMENSÃO 3 - RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO

Nesta dimensão, os respondentes foram os docentes, discentes, TAE e a comunidade externa.

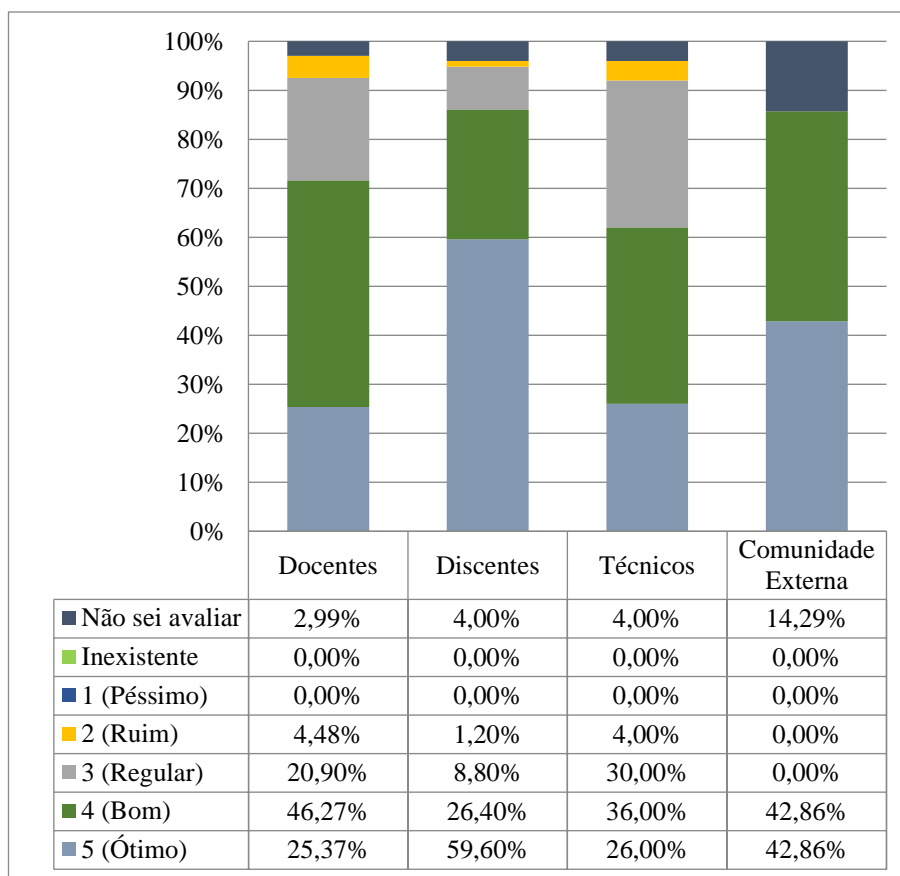
## GRÁFICO 15 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS PARA A PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

A preocupação com o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável deve ser um dos balizadores de qualquer instituição. Somente entre os segmentos dos discentes e da comunidade externa foi identificada potencialidade, isto é, a soma dos conceitos BOM e ÓTIMO está acima de 70%. Entre os docentes e TAE, o resultado ficou na faixa entre 50% e 70%, considerado na escala de avaliação de fragilidades e potencialidades como suficiente. Se levarmos em consideração os números absolutos do total de respondentes (docentes – 67; discentes – 250; TAE – 50; comunidade externa – 7), notamos que os conceitos BOM e ÓTIMO foram escolhidos por 295 pessoas, de um total de 374. Isso dá um percentual de 78,88% de avaliação positiva. Convém observar que houve um total 6 avaliações negativas (RUIM e PÉSSIMO) num total de 374 avaliações, representando apenas 1,60%. Por fim, houve um total de 55 avaliações intermediárias (REGULAR), o que nos fornece a porcentagem de 14,71%. Nota-se considerável evolução em relação à última pesquisa em 2018, ocasião em que a avaliação positiva total foi de 54,73%.

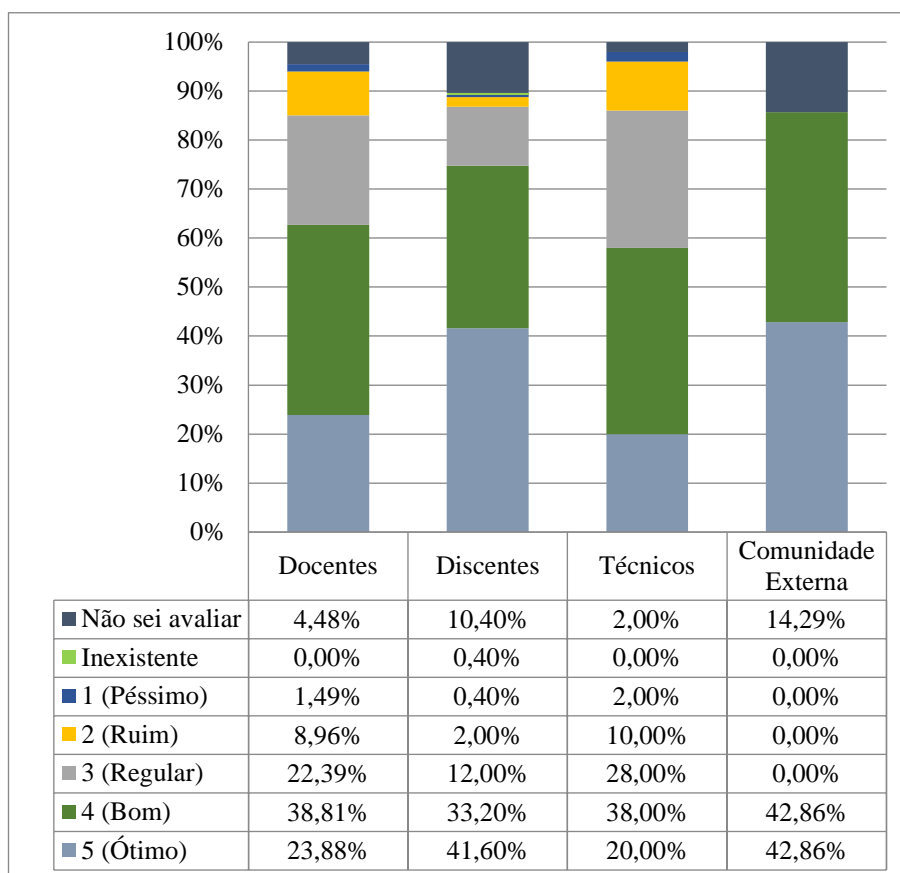
**GRÁFICO 16 – AÇÕES DESENVOLVIDAS JUNTO À COMUNIDADE EXTERNA (PROJETOS DE EXTENSÃO, PALESTRAS, FEIRAS, MOSTRAS DE PROFISSÕES, ETC)**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021.**

Nota-se neste quesito que o único segmento em que não se identificou potencialidade foi entre os TAE, cuja avaliação positiva foi de 62%. Embora isso tenha ocorrido, se tomarmos os valores absolutos de acordo com a quantidade de respondentes, temos uma avaliação positiva com um total de 300 conceitos BOM ou ÓTIMO, o que nos dá uma porcentagem de 80,21%. Em relação à avaliação intermediária e negativa, o total de votos foi de 51 (13,64%) e 8 (2,14%), respectivamente. Mais uma vez vemos uma evolução em relação ao mesmo item da última pesquisa em 2018. Naquela ocasião, as avaliações positivas somaram um total de 59,88%.

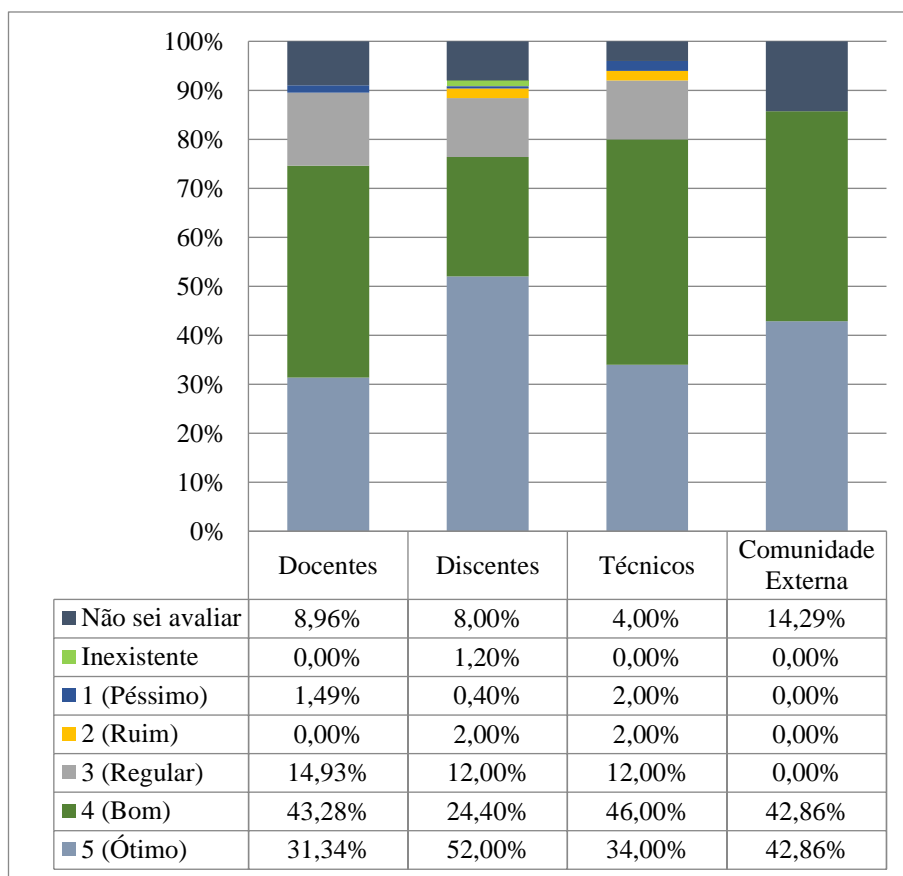
**GRÁFICO 17 – CONTRIBUIÇÃO DO IFMG NO DESENVOLVIMENTO REGIONAL (PARCERIAS COM A COMUNIDADE/EMPRESAS, CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL, ETC.)**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Neste quesito, a avaliação positiva ficou no limite para ser considerada como tal, com uma porcentagem geral de 70,59% de avaliação positiva. Olhando a questão por segmentos, notamos que a avaliação foi positiva na visão dos discentes e da comunidade externa; já para os docentes e TAE, a avaliação foi apenas de suficiente. Houve ainda 59 avaliações regulares (15,78%) e 19 avaliações negativas (5,08%). Interessante notar que neste quesito houve um significativo número de respostas “não sei avaliar”, que foram da ordem de 31 (8,29%) votos. Isso indica que o *campus* tenha que dar mais publicidade para as ações voltadas ao desenvolvimento regional. Ainda assim, o panorama melhorou; em 2018 os indicadores positivos, intermediários e negativos foram de, respectivamente, 53,52%; 24,46% e 15,6%.

**GRÁFICO 18 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS AO RESPEITO À DIVERSIDADE (GÊNERO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, RAÇA/ETNIA, CULTURAL ETC.)**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

A análise deste item é similar ao item anterior. Em geral a avaliação positiva atingiu uma porcentagem de 76,74% (287 votos). Houve ainda 46 (12,30%) avaliações regulares e apenas 9 (2,4%) de avaliações negativas. As avaliações neutras (INEXISTENTE e NÃO SEI AVALIAR) somaram 32 (8,55%). Houve substancial crescimento na avaliação positiva com relação ao período anterior, no qual as avaliações positivas, intermediárias e negativas foram de, respectivamente, 59,63%; 20,18% e 13,15%.



## 4.2.2 ANÁLISE GERAL DO EIXO 2

A partir dos dados e análises feitas anteriormente, apresentamos um panorama geral a respeito do Eixo 2. Faz-se importante observar que em todos os indicadores a avaliação positiva superou os 70%.

### **Dimensão 1**

#### **Indicador 1 – Qualidade de ensino**

Escala indicativa: Continuar

Nota-se que conforme as categorias de resultado de avaliação, a percepção por parte dos participantes da pesquisa com relação à qualidade de ensino foi positiva, uma vez que os conceitos BOM e ÓTIMO somam mais de 84%. Este cenário nos permite dizer que a comunidade acadêmica considera satisfatória a qualidade do ensino oferecido pelo *campus* Bambuí. Os indicadores positivos (BOM e ÓTIMO) apresentaram os respectivos resultados entre docentes, discentes e técnico-administrativos: 86,56%; 86% e 84%. Nota-se a homogeneidade da avaliação positiva entre os segmentos dos respondentes, o que indica uma percepção uniforme do indicador.

#### **Indicador 2 – Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades**

Escala indicativa: Continuar

Este item foi avaliado de maneira altamente positiva. Entre docentes, discentes e técnico-administrativos, os indicadores positivos foram de, respectivamente: 92,54%; 88,8% e 86%. Isso mostra que a instituição tem se empenhado em diversificar sua oferta de cursos em todos os níveis e modalidades.

#### **Indicador 3 – Gestão democrática e transparente**

Escala indicativa: Continuar

Mais um quesito identificado como potencialidade do *campus* de acordo com a avaliação da comunidade acadêmica. Dentre os docentes, houve avaliação positiva por parte de 80,6% dos docentes; dentre os discentes, a avaliação positiva foi de 80,4%; e dentre os TAE a avaliação positiva foi de 84%.

#### **Indicador 4 – Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade**

Escala indicativa: Continuar

A soma dos conceitos BOM e ÓTIMO dos segmentos dos docentes, discentes e TAE foi de, respectivamente: 80,6%; 87,2% e 90%. Mais uma vez, a comunidade acadêmica avalia como eficiente e eficaz a formação dos profissionais pela instituição. Isso indica que as ações devem ser mantidas e aperfeiçoadas com relação às necessidades do *campus*.

#### **Indicador 5 – Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica**

Escala indicativa: Continuar

Este item apresentou também resultado satisfatório. Em todos os segmentos a avaliação positiva superou 80%. Cabe ressaltar que o conceito BOM foi maioria dentre os TAE, enquanto que o conceito ÓTIMO foi maioria dentre os docentes e discentes. Assim, deve-se manter as ações relativas a esse indicador. Apesar disso, a avaliação positiva ficou consideravelmente próxima a 80%, o que implica em intervenções pontuais a fim de manter sua excelência.

### **Dimensão 3**

#### **Indicador 6 – Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável**

Escala indicativa: Continuar

Entre os segmentos dos discentes e da comunidade externa foi identificada potencialidade, isto é, a soma dos conceitos BOM e ÓTIMO está acima de 70%. Já entre os docentes e TAE, o resultado ficou na faixa entre 50% e 70%, considerado na escala de avaliação de fragilidades e potencialidades como suficiente. Se levarmos em consideração os números absolutos do total de respondentes (docentes – 67; discentes – 250; TAE – 50; comunidade externa – 7), notamos que os conceitos BOM e ÓTIMO foram escolhidos por 295 pessoas, de um total de 374. Isso dá um percentual de 78,88% de avaliação positiva. Convém observar que houve um total de apenas 6 avaliações negativas (RUIM e PÉSSIMO) num total de 374 avaliações, representando apenas 1,60%. Por fim, houve um total de 55 avaliações intermediárias (REGULAR), o que nos fornece a porcentagem de 14,71%. Sendo assim, tal indicador foi identificado como POTENCIALIDADE, embora sejam necessárias ações pontuais para desenvolver e atingir o nível de qualidade exigido.

### **Indicador 7 – Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc)**

Escala indicativa: Continuar

Em termos gerais a avaliação positiva ficou na casa dos 80,21%, o que classifica o indicador como potencialidade. Em particular, o único segmento em que não se identificou potencialidade foi entre os TAE, cuja avaliação positiva foi de 62%. Embora isso tenha ocorrido, houve um total de 300 conceitos BOM ou ÓTIMO, dentre 374 respostas, o que nos dá a porcentagem mencionada acima. Em relação à avaliação intermediária e negativa, o total de votos foi de 51 (13,64%) e 8 (2,14%), respectivamente.

### **Indicador 8 – Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc.)**

Escala indicativa: Continuar

Em relação ao indicador 8, houve 70,59% de avaliações positivas, o que a rigor coloca o quesito como POTENCIALIDADE. Apesar disso, a avaliação positiva ficou no limite para ser considerada como POTENCIALIDADE, o que indica a necessidade de intervenções para manter e desenvolver o indicador para atingir o nível de qualidade exigido. Analisando por segmentos, nota-se que a avaliação foi positiva na visão dos discentes e da comunidade externa; já para os docentes e TAE, a avaliação foi apenas suficiente. Houve ainda 59 avaliações regulares (15,78%) e 19 avaliações negativas (5,08%). Interessante notar que neste quesito houve um significativo número de respostas “não sei avaliar”, que foram da ordem de 31 (8,29%) votos. Isso indica que o *campus* tenha que dar mais publicidade para as ações voltadas ao desenvolvimento regional.

### **Indicador 9 – Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc.)**

Escala indicativa: Continuar

Temos um cenário similar ao anterior. Entre todos os segmentos, a avaliação positiva atingiu uma porcentagem de 76,74% (287 votos). Houve ainda 46 (12,30%) avaliações regulares e apenas 9 (2,4%) de avaliações negativas. As avaliações neutras (INEXISTENTE e NÃO SEI AVALIAR) somaram 32 (8,55%).

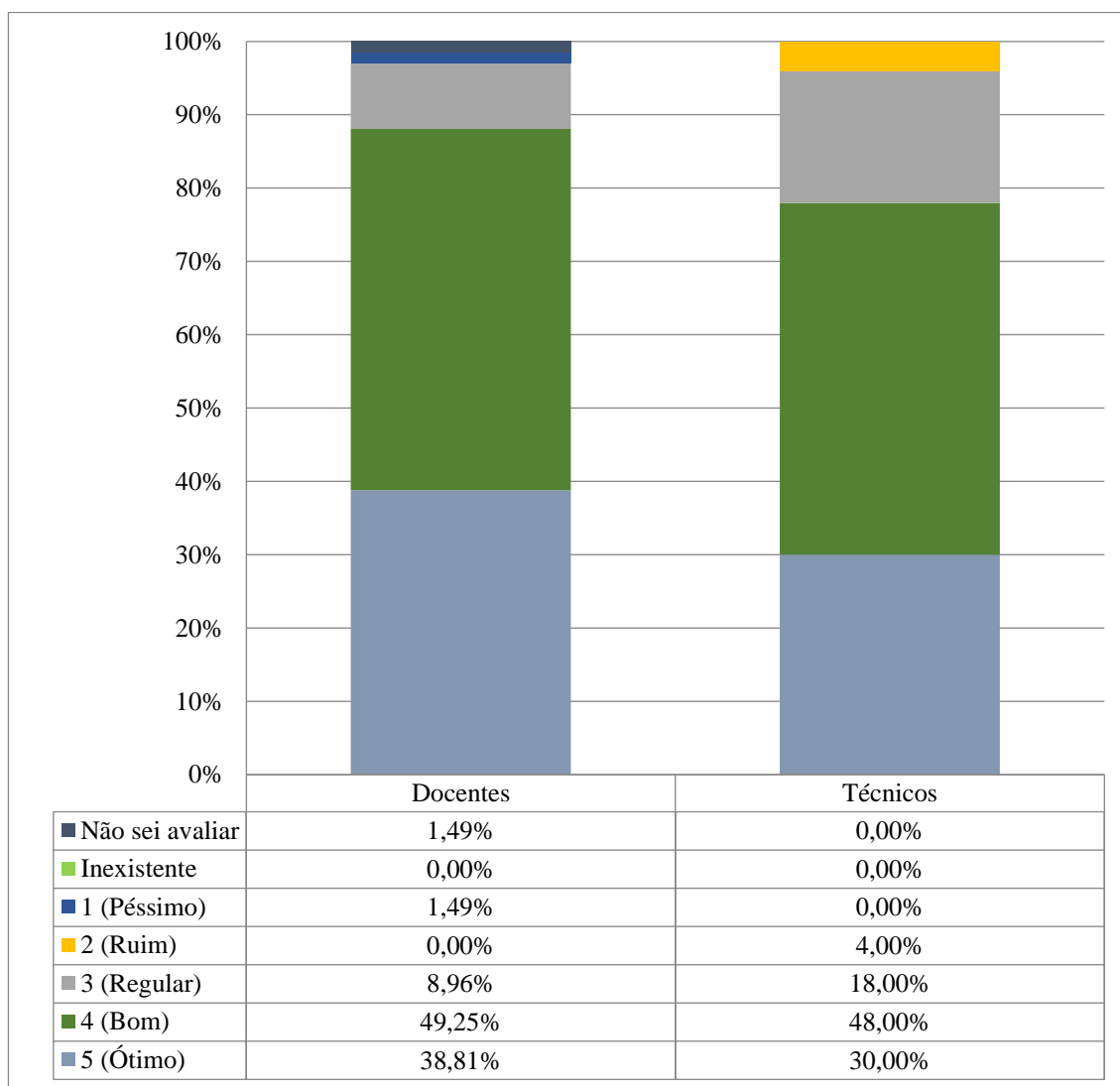
### 4.2.3 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO

O Eixo 4 contempla as Políticas de Gestão do IFMG a partir de três dimensões: Políticas de Pessoal (Dimensão 5); Organização e Gestão da Instituição (Dimensão 6) e Sustentabilidade Financeira (Dimensão 10).

#### DIMENSÃO 5

Nesta dimensão 5, cabe ressaltar que apenas os docentes (67) e técnicos (50) responderam às perguntas do questionário.

**GRÁFICO 19 – CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO**

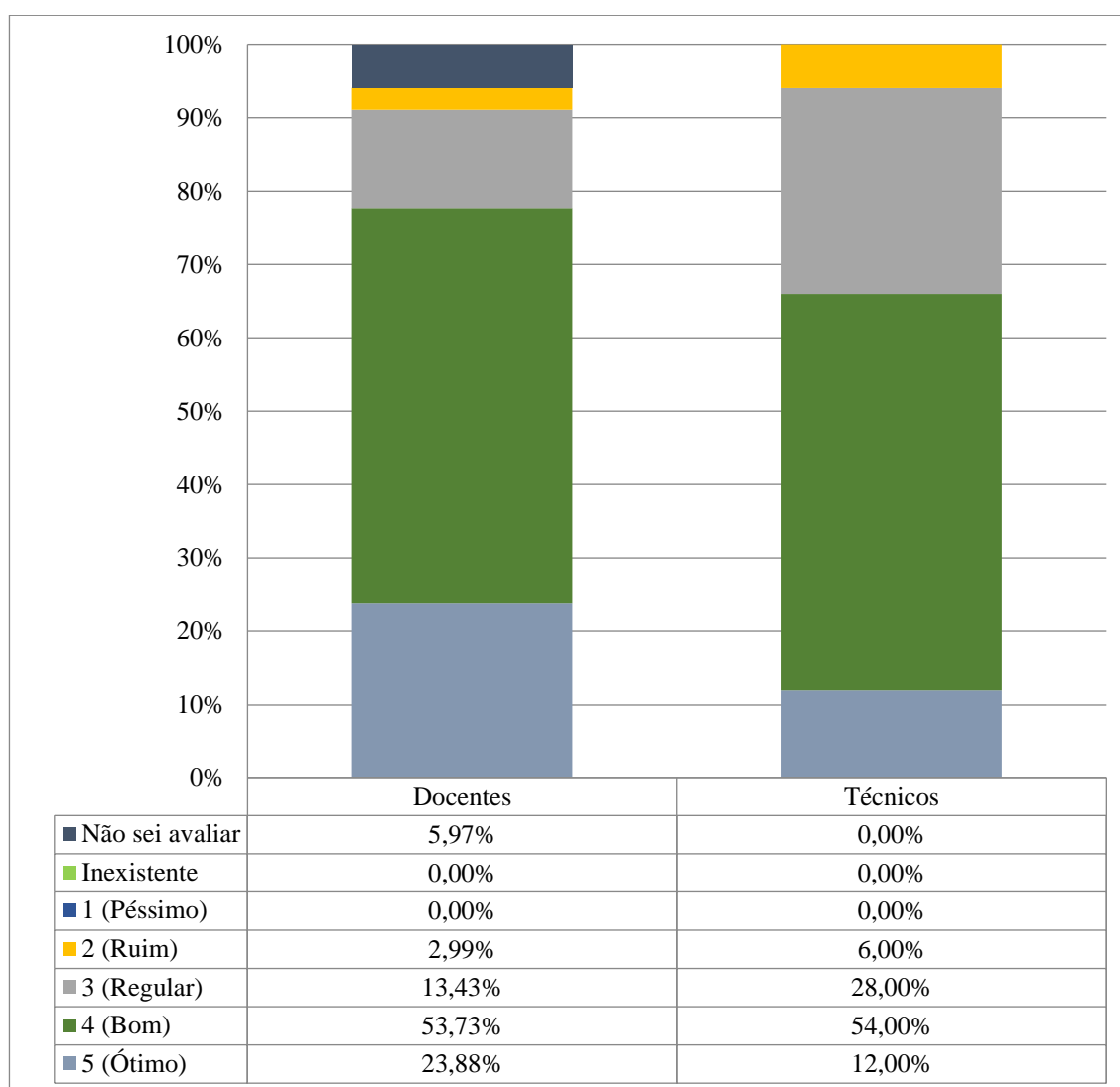


**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

De acordo com os dados da pesquisa, tanto os docentes quanto os TAE consideram satisfatória as condições do ambiente de trabalho da instituição. Levando em consideração os

67 docentes e 50 TAE respondentes, temos uma avaliação positiva de 83,76%. Analisando por segmentos, temos que 88,06% dos docentes avaliaram como BOM ou ÓTIMO; já no segmento dos TAE essa avaliação foi de 78%. No último relatório, as mesmas porcentagens eram de 86% para os docentes e de 73% para os TAE. Podemos inferir a partir disso que a melhora não foi grande em relação à última avaliação. Esse é um ponto que merece mais atenção.

**GRÁFICO 20 – DIMENSIONAMENTO E ALOCAÇÃO DE SERVIDORES**

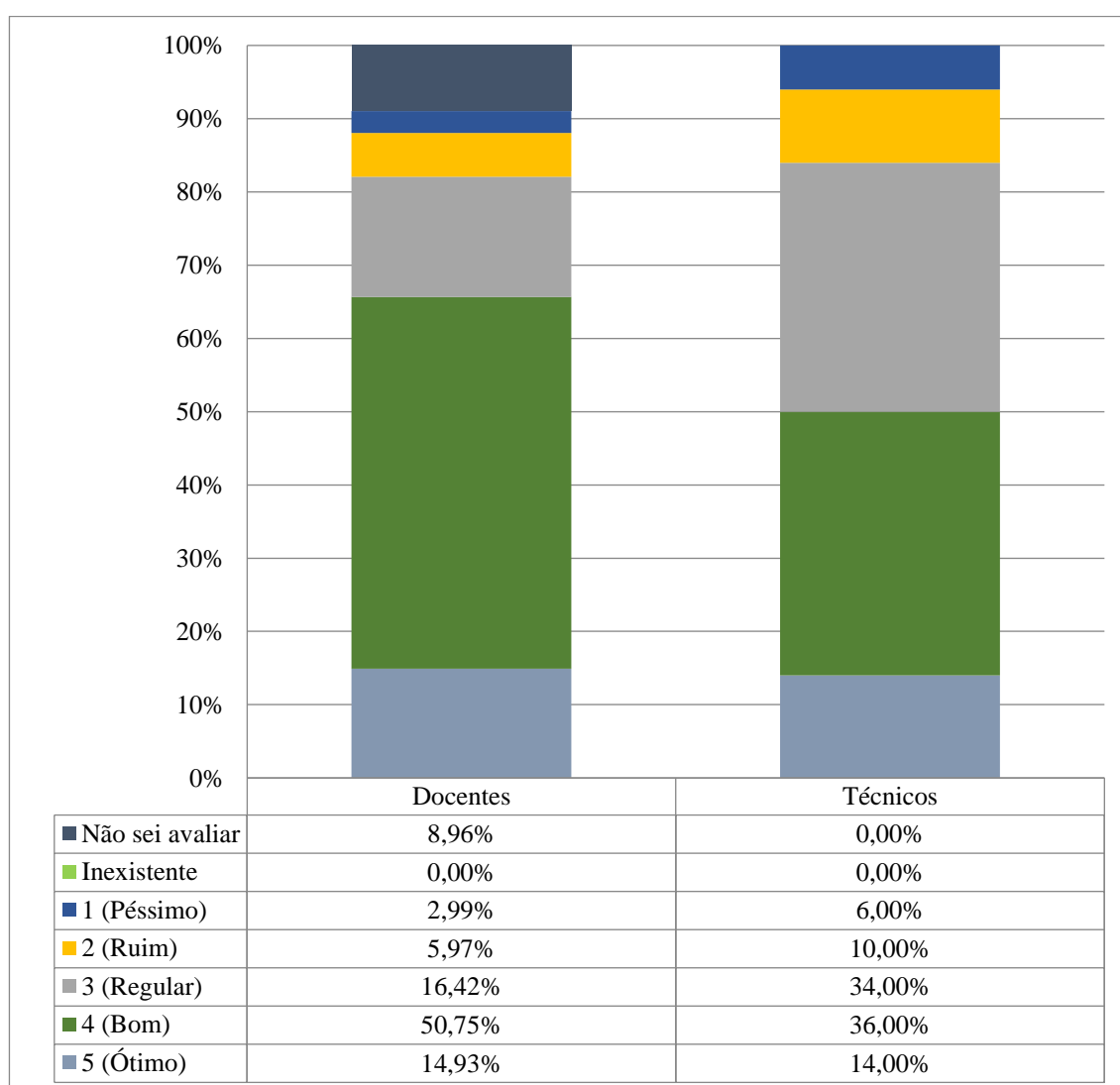


**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

O quesito do dimensionamento e alocação de servidores foi enquadrado como POTENCIALIDADE, uma vez que foi avaliado positivamente por 72,65% do total de técnicos

e docentes. Mas é bastante significativo notar que essa avaliação positiva ficou no “limite” da classificação. Além disso, dentre os TAE a classificação foi apenas suficiente. Ademais, os conceitos BOM formam mais da metade das respostas, indicando aí um espaço para melhoria da instituição quanto ao item avaliado. Apesar disso, houve avanço em relação ao último período; em 2018, 60% dos docentes e 45% dos TAE avaliaram como BOM ou ÓTIMO o indicador em questão.

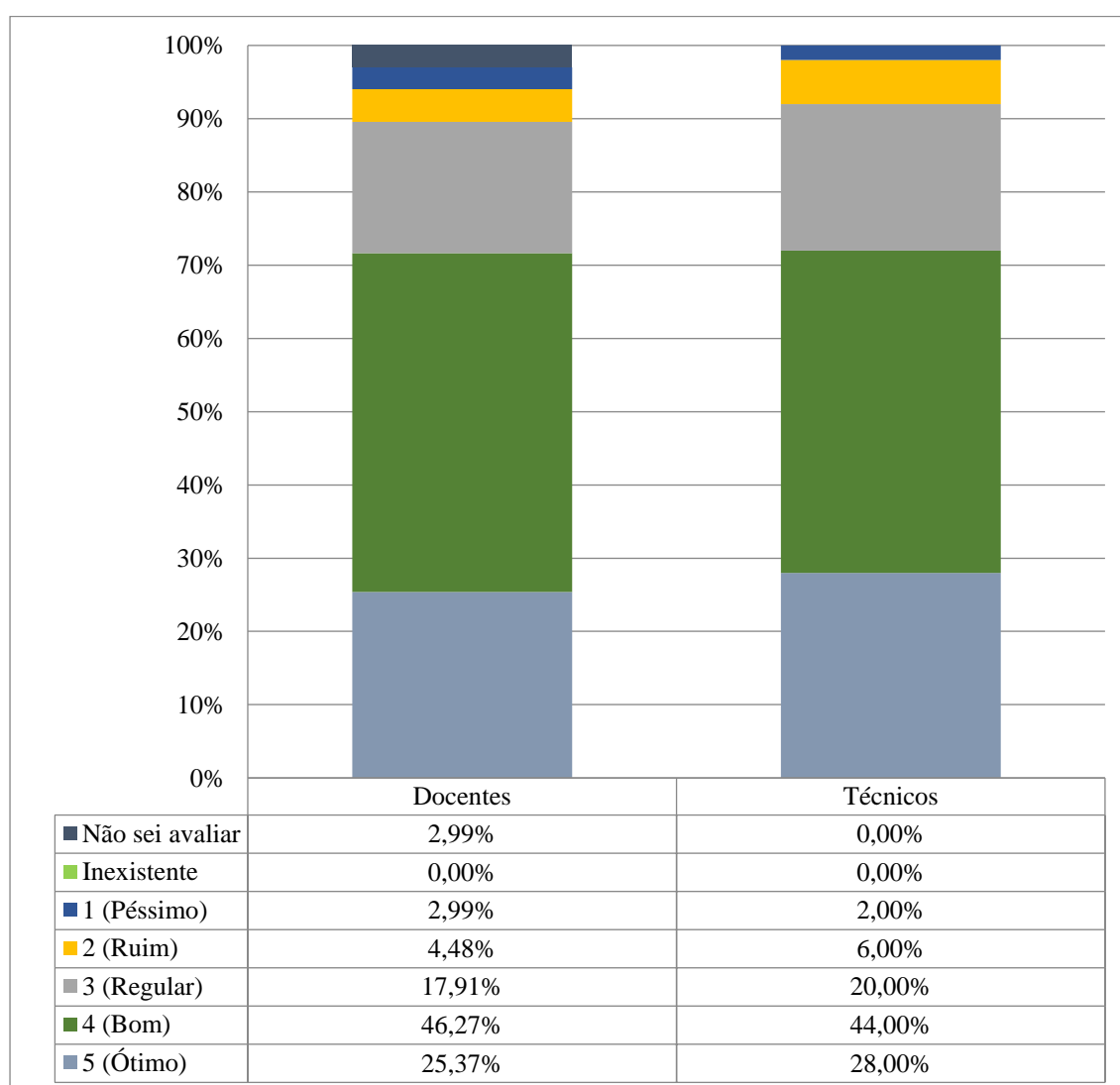
**GRÁFICO 21 – PROMOÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS PARA SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHO**



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021

Este é o primeiro indicador até o momento que não foi identificado como potencialidade, mas sim como SUFICIENTE. Olhando a totalidade dos dois grupos de respondentes, temos uma avaliação positiva de 58,97% (69 votos no total). Se olharmos por segmento, a avaliação positiva entre os docentes foi de 65,68%; já entre os TAE a avaliação positiva atingiu exatos 50%, limite mínimo para não ser enquadrado como fragilidade. Destacamos que 16% dos técnicos avaliaram como PÉSSIMO ou RUIM. Esse é um indicador que precisa de intervenções pontuais, com ênfase na situação dos TAE, que demonstraram um índice de insatisfação maior do que os docentes. Apesar disso, também houve avanço em relação a 2018. Naquela ocasião, as avaliações positivas dos docentes e TAE foram de, respectivamente, 49% e 52%.

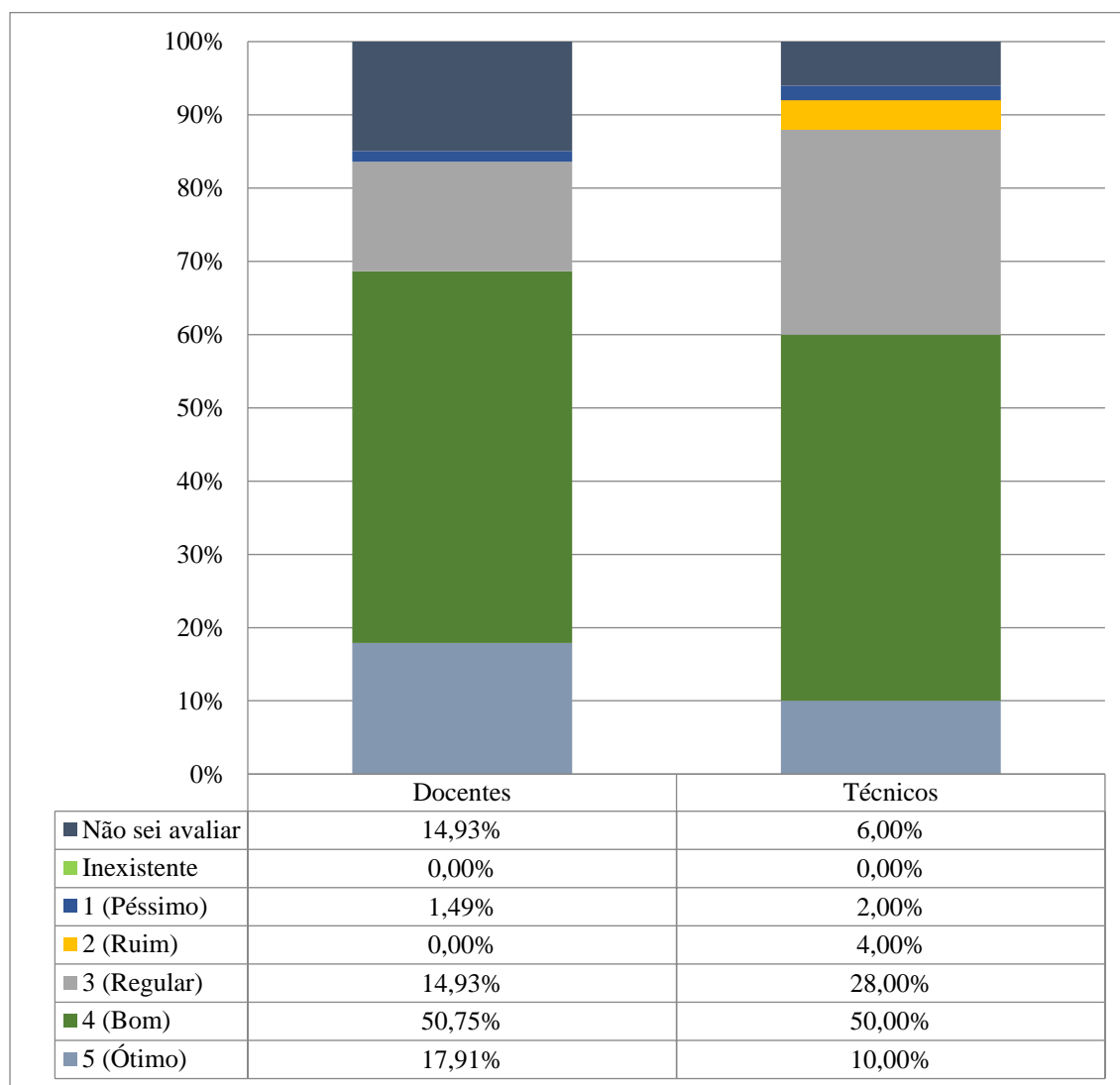
### GRÁFICO 22 – FORMAÇÃO CONTINUADA E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES



Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021

Mais um indicador que se destaca como POTENCIALIDADE, com avaliação positiva geral e por segmento ligeiramente acima de 70%. Apesar disso, o percentual ficou bem próximo do limite inferior para ser destacado como tal. No último relatório os docentes e TAE avaliaram positivamente em 61% e 63%, respectivamente. Assim, embora tenha havido evolução, faz-se necessário ações que visem melhorar a capacitação dos servidores.

**GRÁFICO 23 – ATUAÇÃO DA CIS (TAE) / CPPD (DOCENTE)**



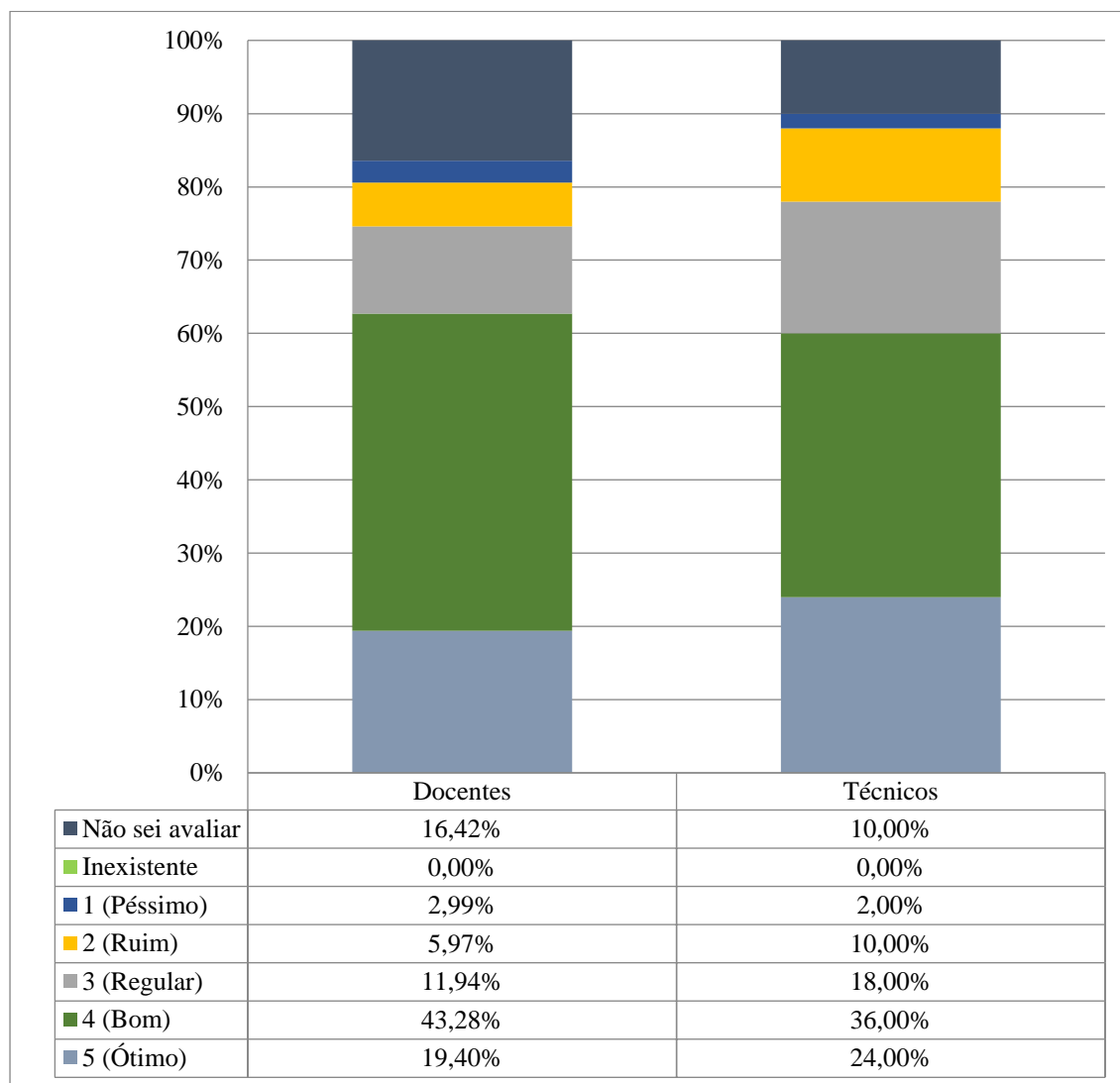
**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Com relação à atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente), temos outro indicador avaliado nesta Dimensão 5 que obteve destaque apenas SUFICIENTE. Dentre os docentes a avaliação positiva ficou em 68,66%, enquanto que entre os TAE o percentual foi de 60%. Em 2018 esse percentual foi de 49% e 41% para docentes e TAE, respectivamente. Assim, embora tenha



havido melhora no indicador, os dados mostram que há certo grau de insatisfação com a atuação das respectivas comissões.

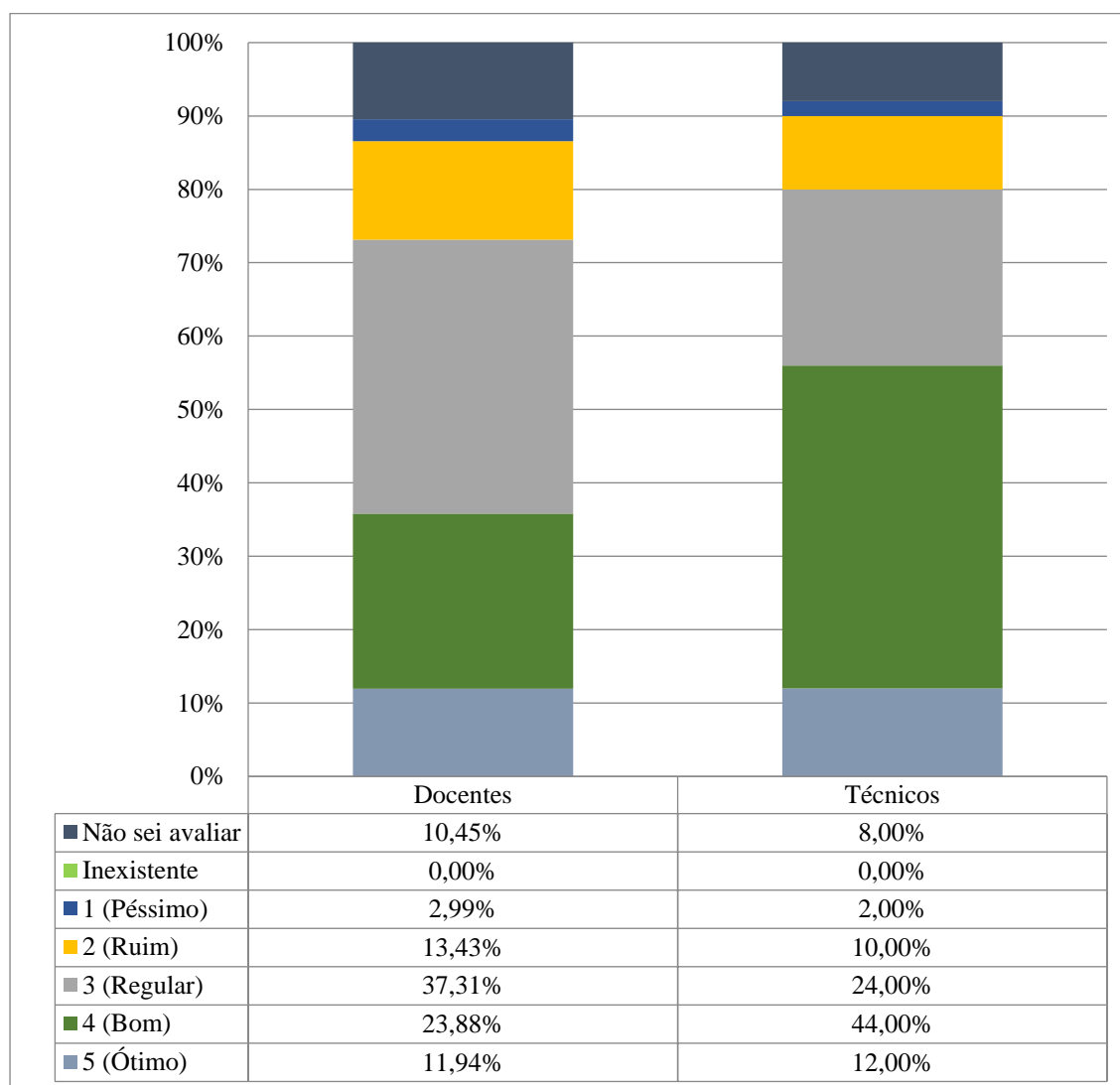
**GRÁFICO 24 – APOIO FINANCEIRO PARA INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO)**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Mais um indicador em que o resultado foi apenas SUFICIENTE. Embora tenha havido melhora em relação à última avaliação (naquela ocasião 49% dos docentes e 55% dos TAE avaliaram positivamente, contra 62,68% e 60% em 2021), esse é mais um item que merece intervenções pontuais com vistas a melhorar a percepção dos servidores em relação ao incentivo à qualificação. Por exemplo, a liberação de mais editais de afastamento/apoio financeiro, bem como a sua devida divulgação.

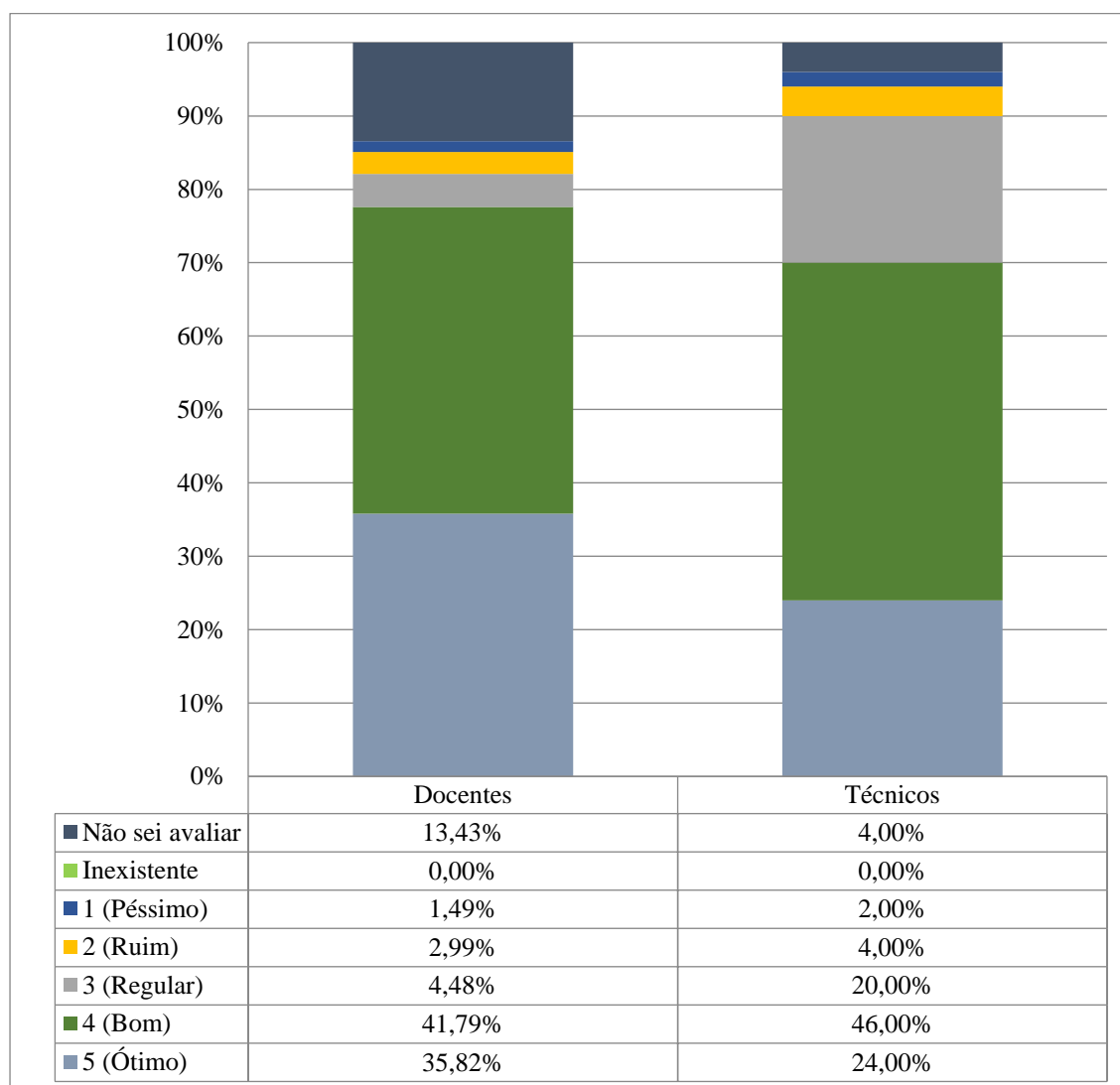
**GRÁFICO 25 – APOIO FINANCEIRO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, EVENTOS, DIVULGAÇÃO DE PESQUISAS / ARTIGOS E OUTROS**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Esse é o indicador que tem a avaliação positiva mais baixa até o momento: 44,44% do total de respondentes docentes e TAE, o que classifica o indicador como FRAGILIDADE. Além disso, houve, de certa maneira, piora no cenário segundo os dados do último relatório parcial. As avaliações positivas em 2018 pelos docentes e TAE foram, respectivamente: 48% e 54%; em 2021 foram 35,82% e 56%. Cabe salientar que os conceitos REGULAR, RUIM e PÉSSIMO somam 46,15% do total dos votos dos respondentes. Fica claro que ações imediatas são necessárias para mudar este panorama.

## GRÁFICO 26 – FLEXIBILIZAÇÃO DA CARGA HORÁRIA PARA SERVIDOR ESTUDANTE

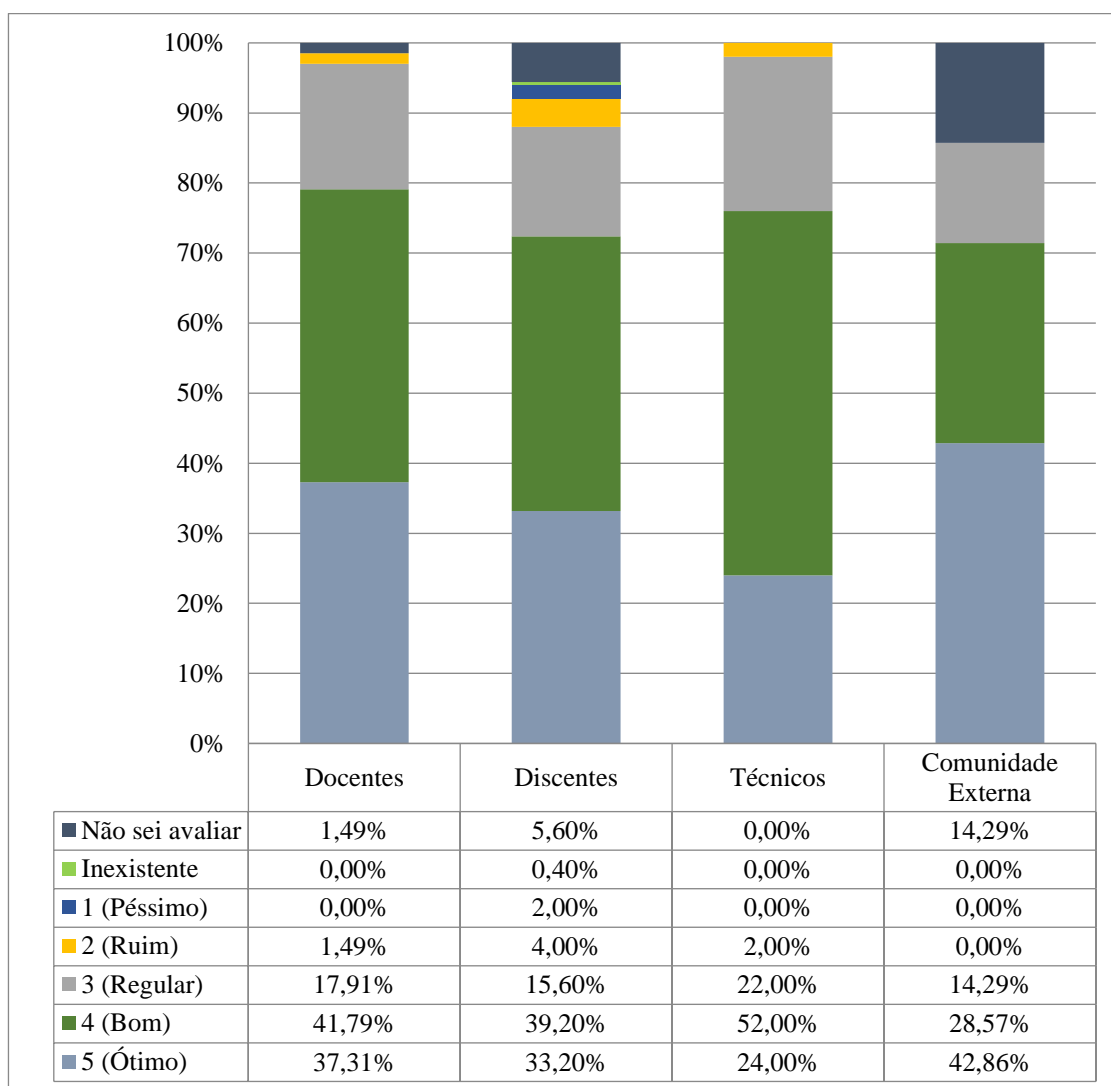


**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Com relação à flexibilização da carga horária para servidor estudante, o indicador foi classificado como POTENCIALIDADE. Em ambos segmentos houve avaliação positiva igual ou superior a 70%. Dentre os 117 respondentes, 87 avaliaram como BOM ou ÓTIMO, o que fornece uma avaliação positiva geral de 74,36%. Apesar disso, os dados evidenciam que houve melhora apenas parcialmente em relação a 2018. Naquele ano, o relatório apontou que as avaliações positivas foram feitas por 68% dos docentes (contra 77,61% em 2021) e por 70% dos TAE (contra os mesmos 70% de 2021). Desta maneira, este é um indicador que também merece atenção, para que tais demandas dos servidores sejam adequadas às suas expectativas.

### DIMENSÃO 6

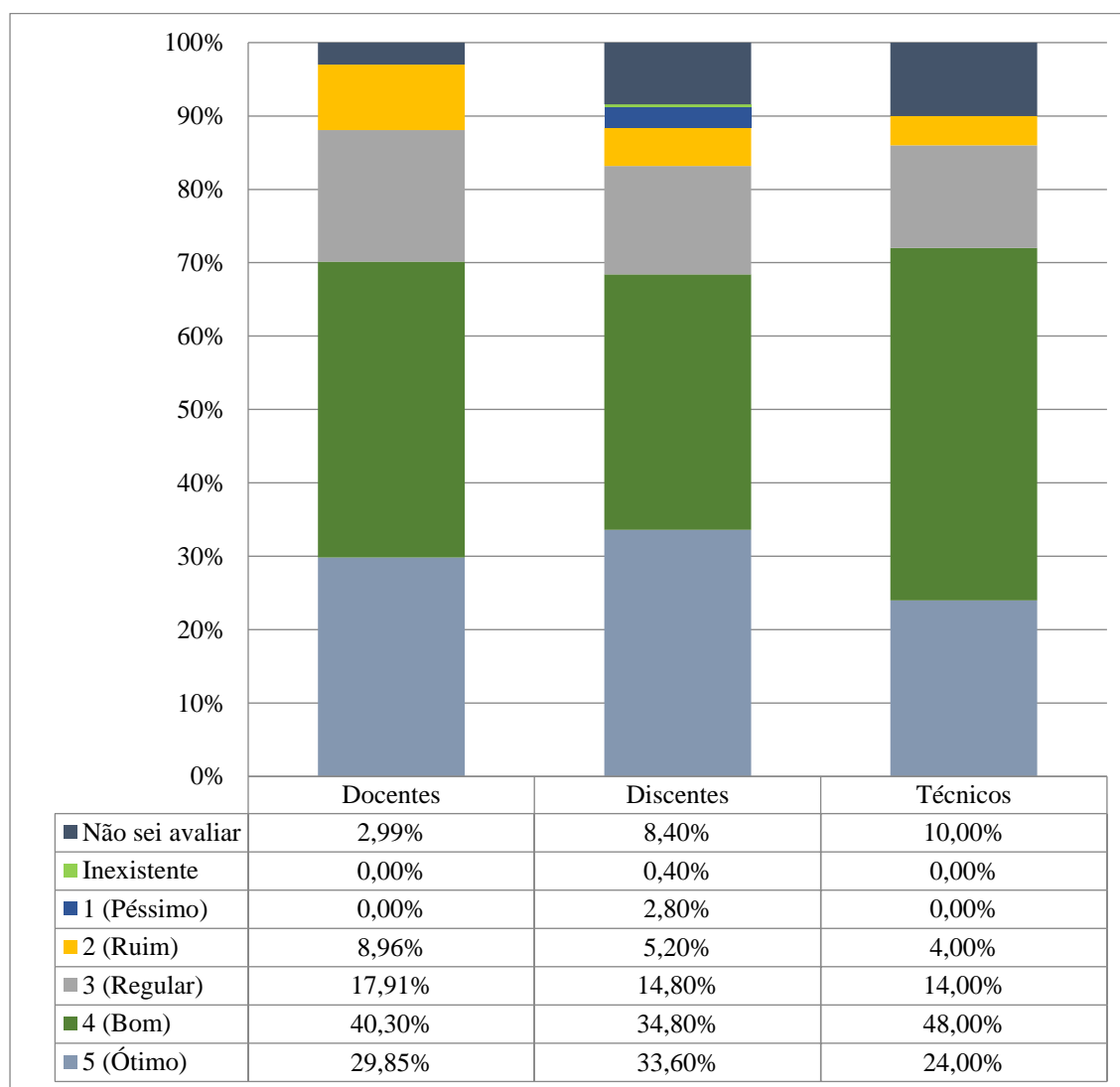
**GRÁFICO 27 – ATUAÇÃO DA GESTÃO DO CAMPUS NO ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS E NA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

As porcentagens de avaliações positivas foram de 79,1% para os docentes; 72,4% para os discentes; 76% para os TAE e 71,43 para a comunidade externa. Portanto, esse indicador ganha destaque como POTENCIALIDADE. Em comparação com o último relatório, houve ligeira melhora. Os números de avaliações positivas foram: 74% (docentes); 62% (discentes); 75% (TAE) e 69% (comunidade externa).

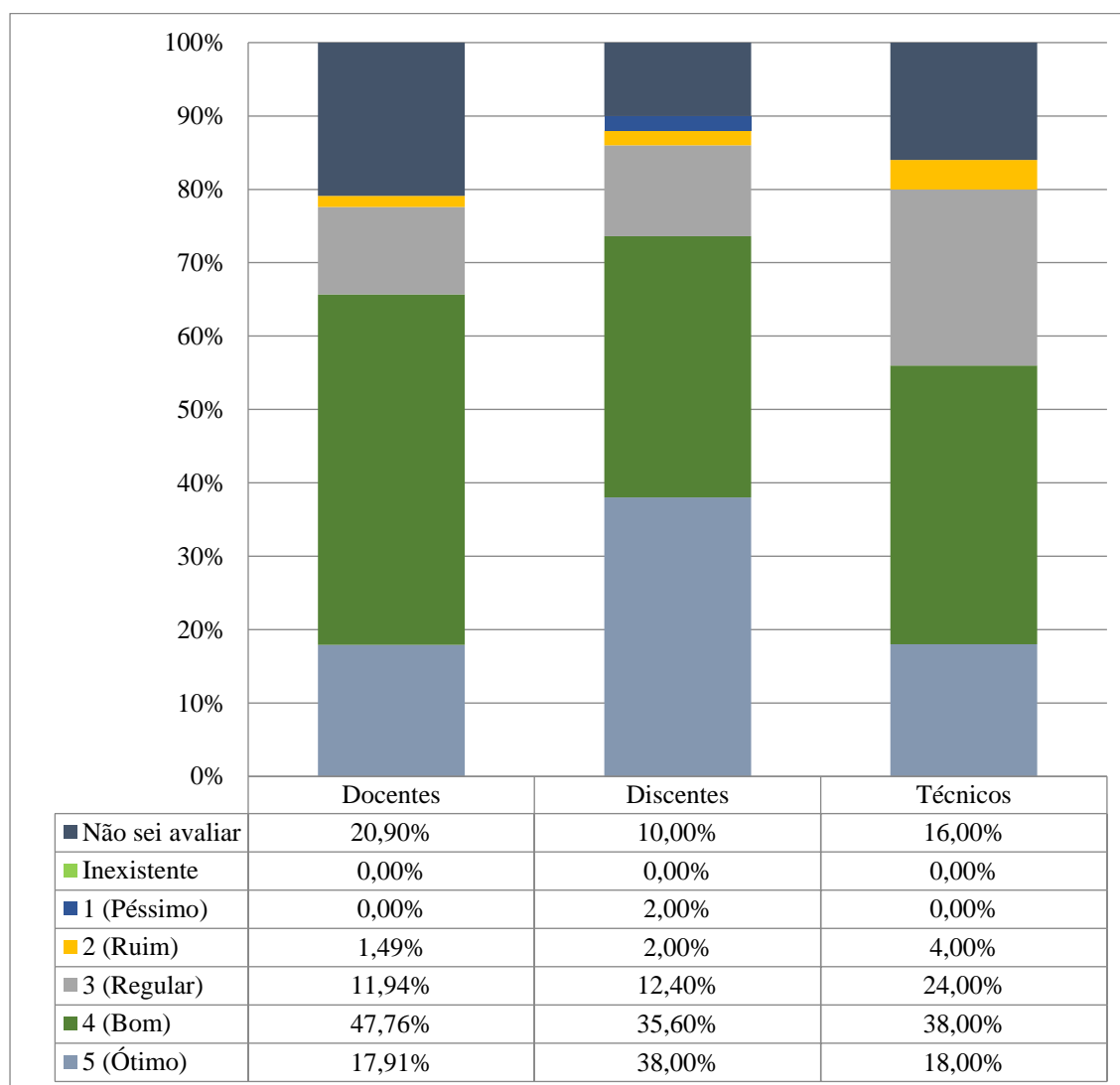
## GRÁFICO 28 – PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA NOS PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Aqui vê-se que a taxa de avaliação positiva pelos três segmentos respondentes à questão, está em torno de 70%. Isso indica que tal indicador está na fronteira da avaliação que o classifica como POTENCIALIDADE. Além disso, o conceito BOM supera o conceito ÓTIMO em todos os segmentos, indicando que há ainda espaço para melhora do quesito. Assim sendo, recomenda-se ações pontuais com vistas a divulgar e permitir a participação democrática da comunidade acadêmica nas tomadas de decisões. Mais uma vez, houve singela melhora em relação ao cenário do triênio anterior. Naquela ocasião as avaliações positivas atingiram as porcentagens de, respectivamente para docentes, discentes e TAE: 68%; 54% e 58%.

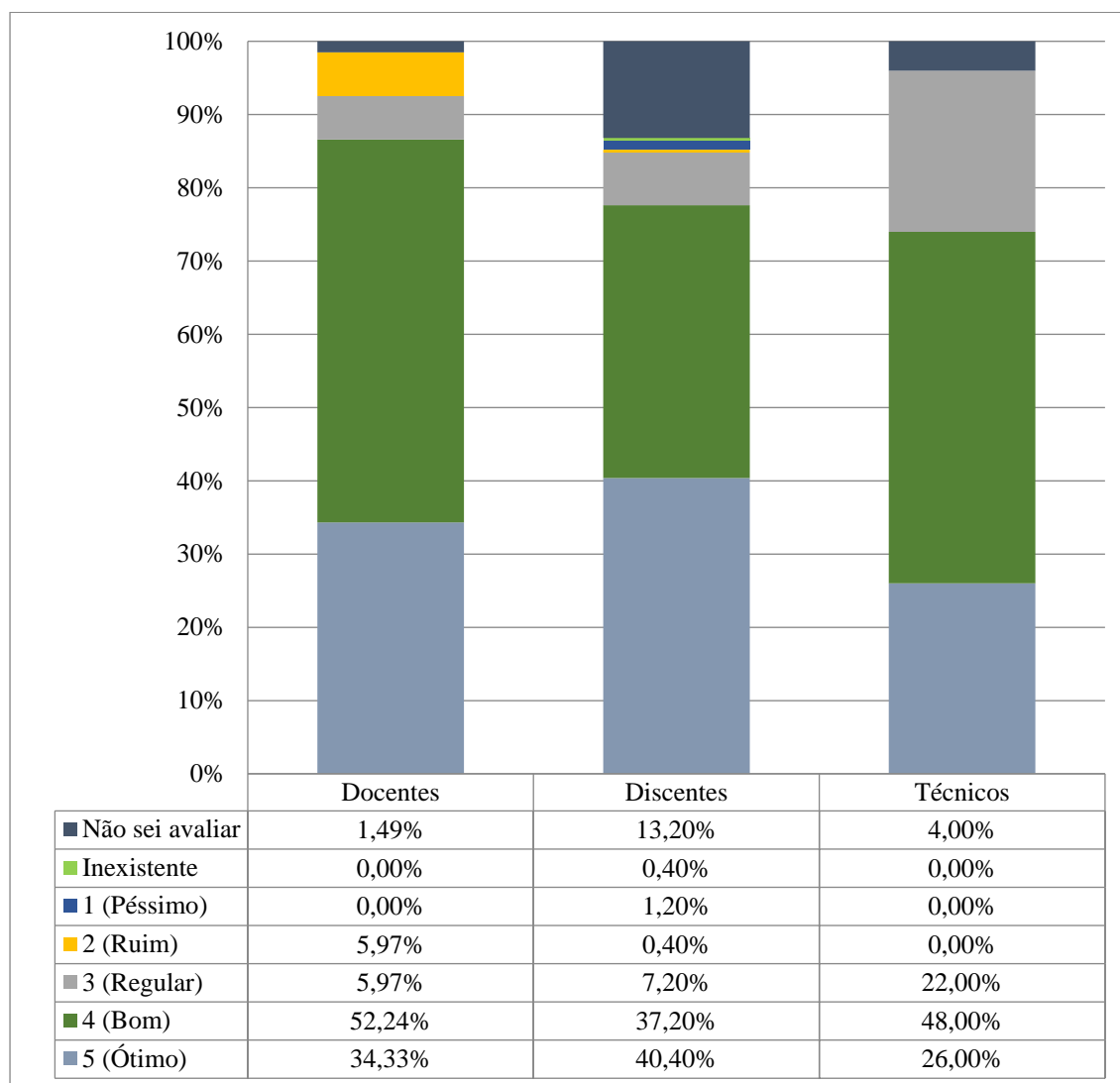
**GRÁFICO 29 – CUMPRIMENTO DE NORMAS, PRAZOS, METAS E AÇÕES PREVISTAS NO PDI E NO PLANEJAMENTO ANUAL**



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Neste indicador, verifica-se que somente entre os discentes há uma avaliação positiva (73,6%). A soma dos conceitos BOM e ÓTIMO para docentes e TAE são 65,67% e 56%. Isso faz com que este indicador ganhe destaque apenas SUFICIENTE. Destaca-se também que há uma porcentagem considerável de participantes da pesquisa que não souberam avaliar o item. Um dos fatores que contribui para tal é o desconhecimento do PDI. Logo, uma forma ação sugerida para melhorar este cenário, seria a crescente e constante divulgação das metas, objetivos e prazos do PDI ante a comunidade acadêmica. Comparativamente, no último triênio a mesma avaliação positiva foi feita por 49% dos docentes, 52% dos discentes e 47% dos TAE, indicando que houve considerável melhora.

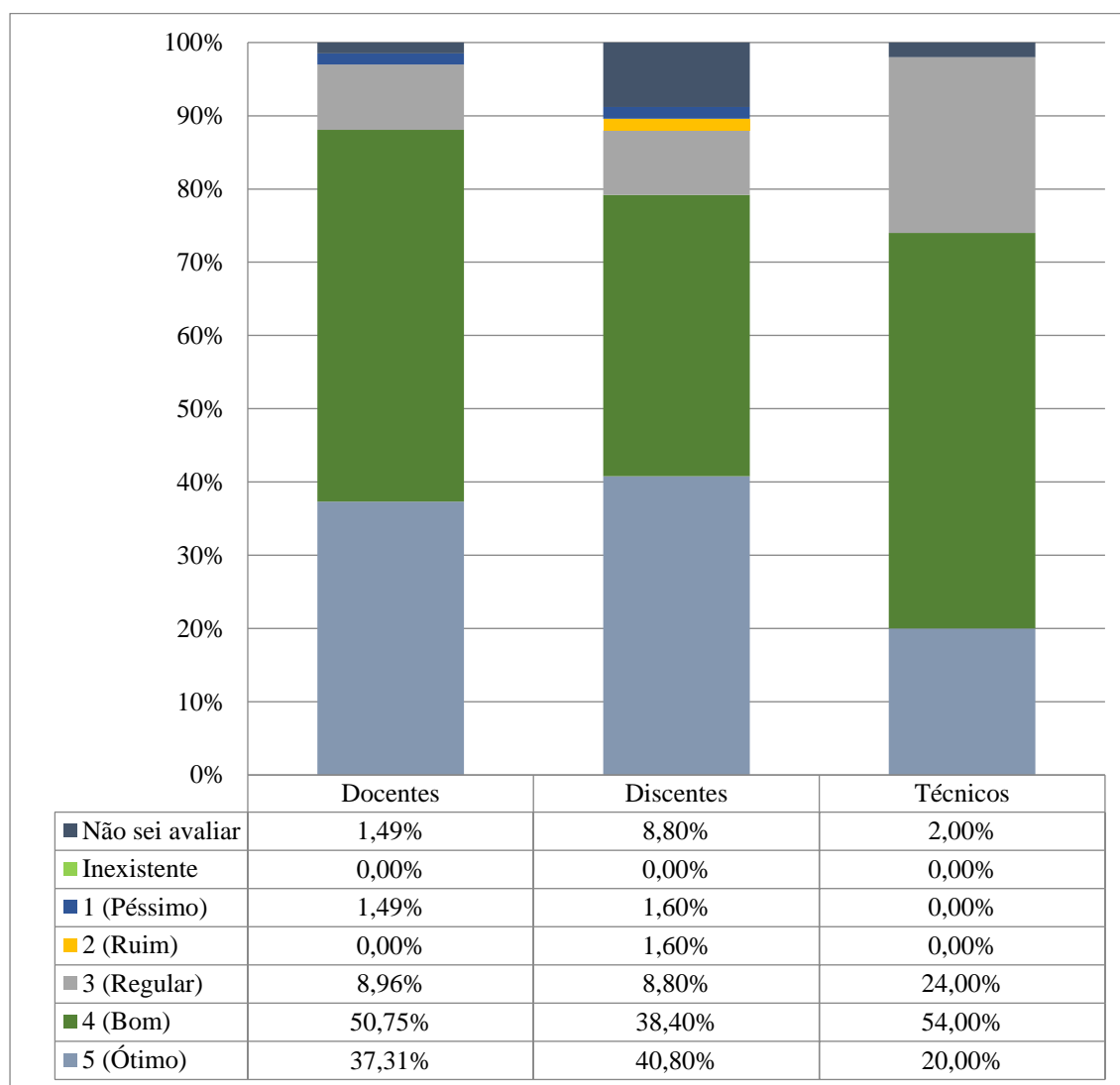
### GRÁFICO 30 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES ADMINISTRATIVOS



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

De maneira geral, nota-se que a comunidade acadêmica considera a organização e atuação dos setores administrativos como satisfatória, uma vez que em todos os três segmentos a avaliação positiva superou os 70% (86,57% dos docentes, 77,6% dos discentes e 74% dos TAE). Isso deixa tal indicador com destaque de POTENCIALIDADE. Novamente houve melhora com relação à última pesquisa. Em 2018, as avaliações positivas foram: 64% dos docentes, 60% dos discentes e 68% dos TAE.

### GRÁFICO 31 – ORGANIZAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SETORES DE APOIO ACADÊMICO

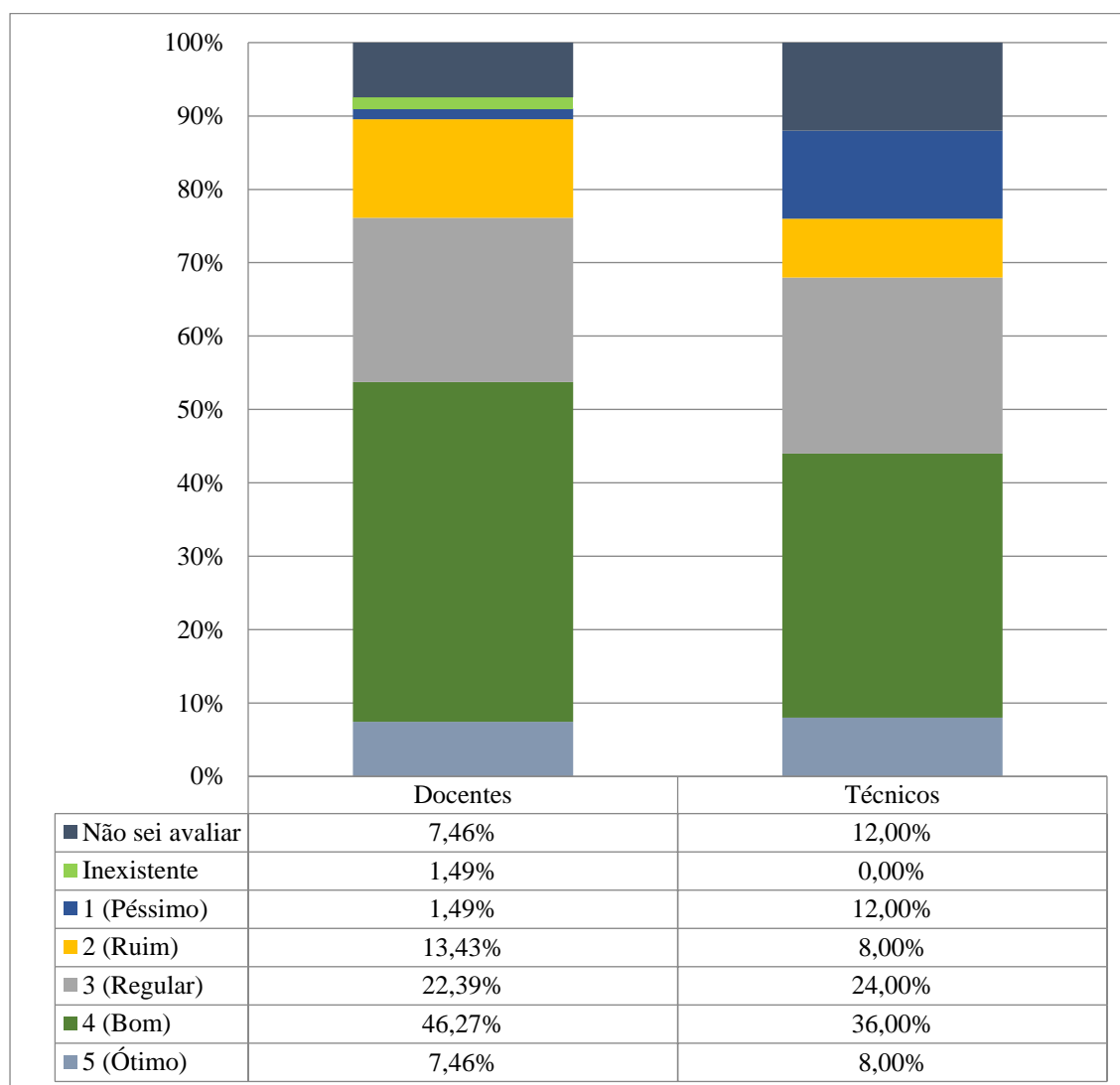


**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Com relação à organização e atuação dos setores de apoio acadêmico, temos mais uma vez a classificação de POTENCIALIDADE. Em todos os três grupos de respondentes, as avaliações BOM e ÓTIMO superam os 70%, alguns chegando próximo dos 80%. Em comparação com a última avaliação houve relativa melhora. Os conceitos BOM e ÓTIMO foram votados por 64% dos docentes, 60% dos discentes e 68% dos TAE.



## GRÁFICO 32 – INTEGRAÇÃO ENTRE O TRABALHO DESENVOLVIDO NA REITORIA E NO CAMPUS

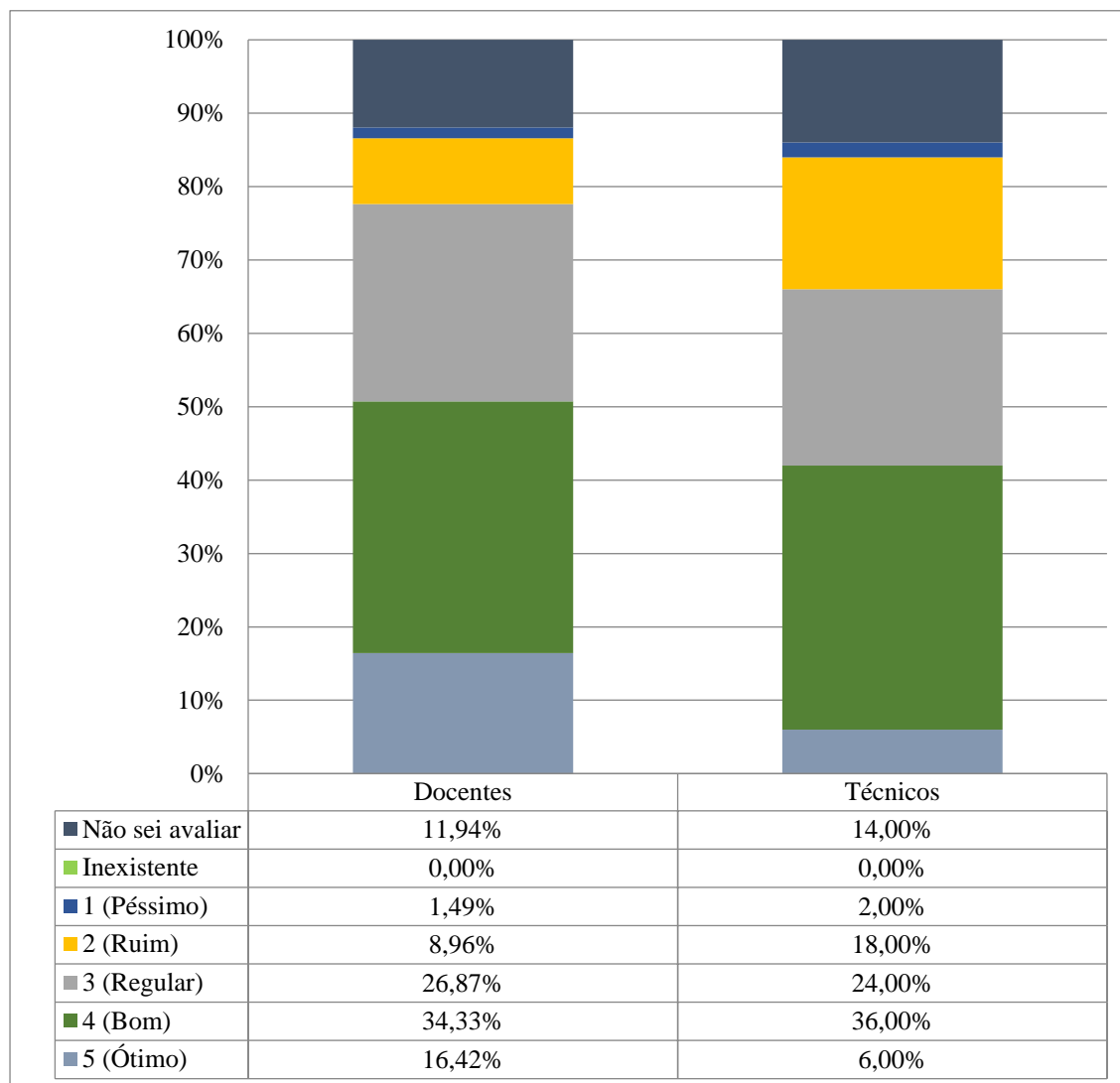


**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Este indicador está enquadrado como FRAGILIDADE. Embora mais de 50% dos docentes tenham feito avaliações positivas quanto ao tópico, se olharmos os dois grupos juntos vemos que o número de conceitos BOM e ÓTIMO foi 58 de um total de 117 respondentes, o que fornece uma porcentagem de 49,57%. Além disso, o número de conceitos ÓTIMO é baixo (mais baixo inclusive que o conceito NÃO SEI AVALIAR!). Assim, ações imediatas são necessárias para reverter esse cenário, fazendo com que a relação entre Reitoria e *campus* fique cada vez mais estreita e cooperativa. Apesar disso, também houve melhora no panorama da integração com relação à última pesquisa; em 2018, apenas 34% dos docentes avaliou como positivo o item, enquanto que tal avaliação foi feita por 31% dos TAE.

## DIMENSÃO 10

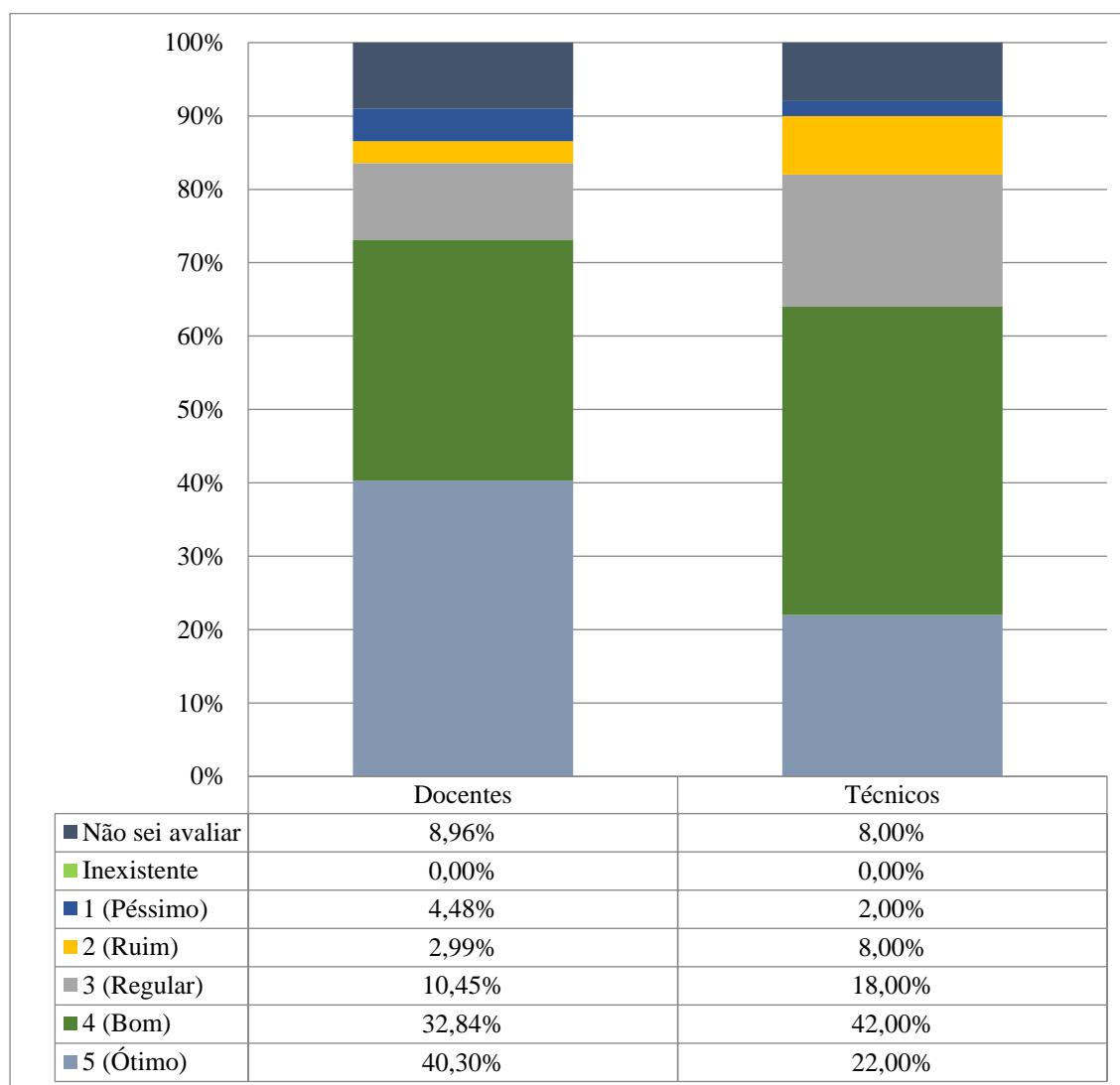
### GRÁFICO 33 – COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES OFERTADAS E OS RECURSOS FINANCEIROS DISPONÍVEIS PARA EXECUÇÃO



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Em relação às atividades ofertadas e recursos financeiros, tem-se o diagnóstico de FRAGILIDADE. As avaliações positivas somam um total de 55 votos, de um total de 117 votantes (docentes e técnicos), o que fornece um percentual de 47,01%. Podemos inferir que, possivelmente, os docentes e técnicos carecem de maior apoio financeiro para bem executar todas as atividades ofertadas pelo *campus*. Sugere-se uma pesquisa para levantamento junto aos servidores, objetivando entender de maneira minuciosa em quais momentos da atividade acadêmica há falta de recursos financeiros. Não houve melhora com relação ao último triênio. Naquele ano, as avaliações positivas foram feitas por 50% dos docentes e por 45% dos TAE.

## GRÁFICO 34 – TRANSPARÊNCIA E DIVULGAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS



**Fonte: Elaborado pela CPA Local com dados extraídos do software Limesurvey 2021**

Rigorosamente falando podemos enquadrar esse indicador como SUFICIENTE, uma vez que os conceitos BOM ou ÓTIMO foram escolhidos por 81 dos respondentes, de um total de 117 (docentes e TAE). Logo, tem-se um percentual de 69,23% de avaliação positiva. Isso mostra que há uma quantidade considerável de servidores insatisfeitos com relação à divulgação e alocação dos recursos financeiros da instituição. Ainda assim, houve melhora com relação ao mesmo indicador no ano de 2018; lá as avaliações positivas foram feitas por apenas 48% dos docentes e por 59% dos TAE.

#### 4.2.4 ANÁLISE GERAL DO EIXO 4

A partir dos dados e análises consideradas e cada indicador, segue uma análise geral das avaliações dos participantes e das ações indicativas para cada quesito:

##### **Dimensão 5**

##### **Indicador 1 – Condições do ambiente de trabalho**

Escala indicativa: Continuar

De acordo com os dados da pesquisa, tanto os docentes quanto os TAE consideram satisfatória as condições do ambiente de trabalho da instituição. Levando em consideração os 67 docentes e 50 TAE respondentes, temos uma avaliação positiva de 83,76%. Analisando por segmentos, temos que 88,06% dos docentes avaliaram como BOM ou ÓTIMO; já no segmento dos TAE essa avaliação foi de 78%. As ações devem ser mantidas.

##### **Indicador 2 – Dimensionamento a alocação dos servidores**

Escala indicativa: Continuar

O quesito do dimensionamento e alocação de servidores foi enquadrado como POTENCIALIDADE, uma vez que foi avaliado positivamente por 72,65% do total de técnicos e docentes. Mas é bastante significativo notar que essa avaliação positiva ficou no “limite” da classificação. Além disso, dentre os TAE a classificação foi apenas suficiente. Isso implica em manter as ações e, pontualmente, promover intervenções pontuais no tema.

##### **Indicador 3 – Promoção de ações voltadas para a saúde ocupacional e segurança do trabalho**

Escala indicativa: Desenvolver

Este é o primeiro indicador até o momento que não foi identificado como potencialidade, mas sim como SUFICIENTE. Olhando a totalidade dos dois grupos de respondentes, temos uma avaliação positiva de 58,97% (69 votos no total). Se olharmos por segmento, a avaliação positiva entre os docentes foi de 65,68%; já entre os TAE a avaliação positiva atingiu exatos 50%, limite mínimo para não ser enquadrado como fragilidade. Destacamos que 16% dos técnicos avaliaram como PÉSSIMO ou RUIM. Esse é um indicador que precisa de intervenções

pontuais e constantes, com ênfase na situação dos TAE, que demonstraram um índice de insatisfação maior do que os docentes

#### **Indicador 4 – Formação continuada e capacitação dos servidores**

Escala indicativa: Continuar

Tal indicador foi classificado como POTENCIALIDADE, com avaliação positiva geral e por segmento ligeiramente acima de 70%. Porém, mais uma vez o percentual ficou bem próximo do limite inferior para ser destacado como tal. Faz-se necessário intervenções para elevar o nível de qualidade da formação e capacitação dos servidores.

#### **Indicador 5 – Atuação da CIS (TAE) / CPPD (DOCENTE)**

Escala indicativa: Desenvolver

Com relação à atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente), temos outro indicador avaliado nesta Dimensão 5 que obteve destaque apenas SUFICIENTE. Dentre os docentes a avaliação positiva ficou em 68,66%, enquanto que entre os TAE o percentual foi de 60%. Assim, as ações de atuação das duas comissões precisam ser melhoradas, principalmente em relação aos TAE.

#### **Indicador 6 – Apoio financeiro para Incentivo a Qualificação**

Escala indicativa: Desenvolver

Indicador classificado como SUFICIENTE. Embora tenha havido melhora em relação à última avaliação (naquela ocasião 49% dos docentes e 55% dos TAE avaliaram positivamente, contra 62,68% e 60% em 2021), esse é mais um item que merece intervenções pontuais com vistas a melhorar a percepção dos servidores em relação ao incentivo à qualificação. Por exemplo, a liberação de mais editais de afastamento/apoio financeiro, bem como a sua devida divulgação.

#### **Indicador 7 – Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisa/artigos e outros**

Escala indicativa: Corrigir

Esse é o indicador que tem a avaliação positiva mais baixa até o momento: apenas 44,44% de avaliações positivas, o que classifica o indicador como FRAGILIDADE. Além disso, houve, de certa maneira, piora no cenário segundo os dados do último relatório parcial. As avaliações positivas em 2018 pelos docentes e TAE foram, respectivamente: 48% e 54%; em 2021 foram 35,82% e 56%. Cabe salientar que os conceitos REGULAR, RUIM e PÉSSIMO somam

46,15% do total dos votos dos respondentes. Fica claro que ações imediatas são necessárias para mudar este panorama.

### **Indicador 8 – Flexibilização da carga horária para servidor estudante**

Escala indicativa: Continuar

Com relação à flexibilização da carga horária para servidor estudante, o indicador foi classificado como POTENCIALIDADE. Em ambos segmentos houve avaliação positiva igual ou superior a 70%. Dentre os 117 respondentes, 87 avaliaram como BOM ou ÓTIMO, o que fornece uma avaliação positiva geral de 74,36%. As ações, portanto, devem ser mantidas e aperfeiçoadas de acordo com a necessidade do *campus*.

## **Dimensão 6**

### **Indicador 9 – Atuação da gestão do *campus* no atendimento às demandas e na solução de problemas**

Escala indicativa: Continuar

Outro indicador com avaliação positiva acima de 70%, o que o coloca como POTENCIALIDADE. Em comparação com o último relatório, houve ligeira melhora. Os números de avaliações positivas foram: 74% (docentes); 62% (discentes); 75% (TAE) e 69% (comunidade externa).

### **Indicador 10 – Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Curso, etc)**

Escala indicativa: Continuar

A taxa de avaliação positiva pelos três segmentos respondentes à questão, está em torno de 70%. Isso indica que tal indicador está na fronteira da avaliação que o classifica como POTENCIALIDADE. Além disso, o conceito BOM supera o conceito ÓTIMO em todos os segmentos, indicando que há ainda espaço para melhora do quesito. Assim sendo, recomenda-se ações pontuais com vistas a divulgar e permitir a participação democrática da comunidade acadêmica nas tomadas de decisões. Mais uma vez, houve singela melhora em relação ao cenário do triênio anterior. Naquela ocasião as avaliações positivas atingiram as porcentagens de, respectivamente para docentes, discentes e TAE: 68%; 54% e 58%.

### **Indicador 11 – Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual**

Escala indicativa: Desenvolver

Neste indicador, verifica-se que somente entre os discentes há uma avaliação positiva (73,6%). A soma dos conceitos BOM e ÓTIMO para docentes e TAE são 65,67% e 56%. Isso faz com que este indicador ganhe destaque apenas SUFICIENTE. Destaca-se também que há uma porcentagem considerável de participantes da pesquisa que não souberam avaliar o item. Um dos fatores que contribui para tal é o desconhecimento do PDI. Torna-se necessária a implementação de ações que visem melhorar o cumprimento das normas e prazos propostos.

### **Indicador 12 – Organização e atuação dos setores administrativos**

Escala indicativa: Continuar

A comunidade acadêmica considera a organização e atuação dos setores administrativos como satisfatória, uma vez que em todos os três segmentos a avaliação positiva superou os 70% (86,57% dos docentes, 77,6% dos discentes e 74% dos TAE). Isso deixa tal indicador com destaque de POTENCIALIDADE.

### **Indicador 13 – Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico**

Escala indicativa: Continuar

Item classificado como POTENCIALIDADE. Em todos os três grupos de respondentes, as avaliações BOM e ÓTIMO superam os 70%, alguns chegando próximo dos 80%. As ações devem ser mantidas.

### **Indicador 14 – Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no *campus***

Escala indicativa: Corrigir

Este indicador está enquadrado como FRAGILIDADE. Embora mais de 50% dos docentes tenham feito avaliações positivas quanto ao tópico, se olharmos os dois grupos juntos vemos que o número de conceitos BOM e ÓTIMO foi 58 de um total de 117 respondentes, o que fornece uma porcentagem de 49,57%. Além disso, o número de conceitos ÓTIMO é baixo (mais baixo inclusive que o conceito NÃO SEI AVALIAR!). Assim, ações imediatas são necessárias para reverter esse cenário, fazendo com que a relação entre Reitoria e *campus* fique cada vez mais estreita e cooperativa.

## **Dimensão 10**

### **Indicador 15 – Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução**

Escala indicativa: Corrigir

Tem-se o diagnóstico de FRAGILIDADE. As avaliações positivas somam um total de 55 votos, de um total de 117 votantes (docentes e técnicos), o que fornece um percentual de 47,01%. Podemos inferir que, possivelmente, os docentes e técnicos carecem de maior apoio financeiro para bem executar todas as atividades ofertadas pelo *campus*. Sugere-se uma pesquisa para levantamento junto aos servidores, objetivando entender de maneira minuciosa em quais momentos da atividade acadêmica há falta de recursos financeiros. Não houve melhora com relação ao último triênio. Naquele ano, as avaliações positivas foram feitas por 50% dos docentes e por 45% dos TAE.

### **Indicador 16 – Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros**

Escala indicativa: Desenvolver

Rigorosamente falando podemos enquadrar esse indicador como SUFICIENTE, uma vez que os conceitos BOM ou ÓTIMO foram escolhidos por 81 dos respondentes, de um total de 117 (docentes e TAE). Logo, tem-se um percentual de 69,23% de avaliação positiva. Isso mostra que há uma quantidade considerável de servidores insatisfeitos com relação à divulgação e alocação dos recursos financeiros da instituição. Ações pontuais fazem-se necessárias para melhorar o nível do indicador.

## **4.3 QUADRO DIAGNÓSTICO GERAL**

Abaixo apresentamos o quadro de diagnóstico geral dos eixos 2 e 4 no IFMG *campus* Bambuí. O quadro apresenta a avaliação positiva de cada indicador, bem como a escala indicativa de ações e as propostas de intervenções que a comissão julga relevantes.





**Quadro 4 – Diagnóstico da situação atual em 2021 do IFMG – Bambuí e ações propostas**

<b>Eixo</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Indicador</b>	<b>Avaliação positiva</b>	<b>Ação</b>	<b>Proposta</b>
<b>II Desenvolvimento Institucional</b>	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	85,83%	Continuar	Promover a troca de experiências de ensino bem-sucedidas entre os <i>campi</i> .
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	89,1%	Continuar	
		Gestão democrática e transparente	80,93%	Continuar	

		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	86,38%	Continuar	Divulgar, de forma mais ampla e, em especial, para a comunidade externa, as políticas e ações que o IFMG tem adotado na busca da excelência de seus cursos.
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	82,02%	Continuar	Continuar a ampliação da oferta de cursos de pós-graduação, a fim de que possa contemplar, de forma satisfatória, a verticalização do ensino, já prevista na lei de criação dos Institutos Federais (Lei nº 11.892).

					<p>Fortalecer os órgãos colegiados.</p> <p>Ampliar a divulgação das ações da gestão institucional.</p> <p>Buscar, dentro das possibilidades do crescimento institucional, a criação de novos cursos e o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão com foco nos arranjos produtivos locais e regionais.</p> <p>Discutir e adotar políticas contínuas voltadas para a melhoria da qualidade de</p>
--	--	--	--	--	---

					vida de servidores e estudantes.
Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	78,88%	Continuar	Adotar políticas e fortalecer estratégias já existentes de crescimento sustentável.	
	Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc.)	80,21%	Continuar	Inclusão de políticas de incentivo a ações cotidianas que possam promover a redução dos impactos ambientais, como por exemplo: redução do uso de utensílios descartáveis, instalação de caçambas para coleta seletiva de lixo, etc.	
	Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc.)	70,59%	Continuar		
	Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero,	76,74%	Continuar		

		orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)			<p>Promover a reflexão sobre as questões ambientais no contexto de instituição em processo de expansão.</p> <p>Desenvolver projetos educacionais, sociais, econômicos e culturais junto à comunidade externa.</p> <p>Desenvolver projetos junto à comunidade externa, com a oferta de cursos que beneficiem a consolidação e o fortalecimento dos arranjos produtivos locais, colaborando para o crescimento das regiões</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>em que os <i>campi</i> se inserem.</p> <p>Continuar com a promoção de debates e desenvolver projetos voltados para a inclusão e o respeito à diversidade.</p>
<p><b>IV</b></p> <p><b>Políticas de Gestão</b></p>	<p>Políticas de Gestão de Pessoas</p>	Condições do ambiente de trabalho	83,76%	Continuar	<p>Propor a criação de comissões locais com foco nas atividades de saúde e segurança do trabalho, em articulação com a PROGEP.</p> <p>Levar os resultados obtidos quanto ao incentivo à qualificação para a Comissão de</p>
		Dimensionamento e alocação dos servidores	72,65%	Continuar	
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	58,97%	Desenvolver	
		Formação continuada e capacitação de servidores	71,79%	Continuar	

		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	64,96%	Desenvolver	Capacitação do IFMG, para implementação de ações práticas.  Propor melhor dimensionamento dos recursos disponibilizados e critérios mais específicos para concessão de bolsas.
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação	61,54%	Desenvolver	
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	44,44%	Corrigir	
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	74,36%	Continuar	
	Organização e Gestão da Instituição	Atuação do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	74,06%	Continuar	Buscar parcerias, editais outras propostas que proporcionem a ampliação dos recursos financeiros da Instituição.  Ampliar a divulgação das ações da gestão, para promover mais
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	69,21%	Desenvolver	



		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	69,75%	Desenvolver	transparência quanto à aplicação dos recursos financeiros.
		Organização e atuação dos setores administrativos	78,75%	Continuar	
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	80,11%	Continuar	
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	49,57%	Corrigir	
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	47,01%	Corrigir	
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	69,23%	Desenvolver	

Fonte: Elaborado pela CPA Local em 2021

## 5. METAS E AÇÕES PREVISTAS DA CPA PARA O EXERCÍCIO DE 2022

Para melhor atendimento às necessidades do IFMG – *Campus* Bambuí e também para maior eficiência do processo avaliativo, a CPA Local apresenta um plano de metas para o ano de 2019, a saber:

Meta 1: Promover a formação continuada dos membros da CPA.

### Quadro 5 - Formação continuada dos membros da CPA

Ações	Prazo	Responsável
Agendar encontros periódicos dos membros da CPA com vistas à capacitação e atualização dos conhecimentos.	Ação contínua	Comissão Local/Direção
Participar de cursos, seminários, congressos e outros eventos promovidos por instituições externas relacionados à avaliação	Ação contínua	Comissão Local/Direção

Fonte: Elaborado pela CPA Local

Meta 2: Difundir a CPA Local no *campus*

### Quadro 6 – Difusão da CPA no *campus*

Ações	Prazo	Responsável
Divulgar a importância dos trabalhos desenvolvidos pela CPA Local	Ação contínua	Comissão Local/Direção
Promover a participação CPA, quando for possível, em eventos promovido pelo Campus	Ação contínua	Comissão Local/Direção

Fonte: Elaborado pela CPA Local

Meta 3: Acompanhar as ações de melhoria decorrentes dos resultados da autoavaliação, com desenvolvimento de políticas de adequação de desempenho

### Quadro 7 – Acompanhamento das ações de melhoria

Ações	Prazo	Responsável
Identificar os pontos frágeis e encaminhá-los aos responsáveis por cada setor, para que tomem as devidas providências.	Ação contínua / 2019	Comissão Local
Propor, juntamente com os responsáveis por cada setor, ações de melhoria do desempenho.	Ação contínua / 2019	Comissão Local

Fonte: Elaborado pela CPA Local

#### 5.1 AÇÕES PREVISTAS

Foram inseridas juntamente com as metas do exercício 2022.

#### 6. COMPARAÇÃO COM O RELATÓRIO DE 2018

Abaixo comparamos as avaliações positivas identificadas no último relatório em 2018 com as avaliações positivas de 2021. O intuito é poder inferir sobre a capacidade institucional de promover melhorias nos indicadores avaliados ao longo do primeiro ano do último triênio.

**Quadro 8 – Diagnóstico comparativo das avaliações positivas do IFMG – Bambuí**

<b>Eixo</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Indicador</b>	<b>Avaliação positiva em 2018</b>	<b>Avaliação positiva em 2021</b>	<b>Evolução</b>
<b>II Desenvolvimento Institucional</b>	Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Qualidade de ensino	79,77%	85,83%	Melhora
		Oferta de cursos em diferentes níveis e modalidades	80,73%	89,1%	Melhora
		Gestão democrática e transparente	71,26%	80,93%	Melhora

		Formação de profissionais capazes de atender às demandas da sociedade	74,86%	86,38%	Melhora
		Compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica	74,95%	82,02%	Melhora
	Responsabilidade Social da Instituição	Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável	54,73%	78,88%	Melhora
		Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc.)	59,88%	80,21%	Melhora

		Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc.)	53,54%	70,59%	Melhora
		Promoção de ações voltadas ao respeito à diversidade (gênero, orientação sexual, raça/etnia, cultural, etc)	54,32%	76,74%	Melhora
<b>IV</b> <b>Políticas de Gestão</b>	Políticas de Gestão de Pessoas	Condições do ambiente de trabalho	79,49%	83,76%	Melhora
		Dimensionamento e alocação dos servidores	53,18%	72,65%	Melhora
		Promoção de ações voltadas para saúde ocupacional e segurança do trabalho	51,17%	58,97%	Melhora
		Formação continuada e capacitação de servidores	62,08%	71,79%	Melhora

		Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente)	45,03%	64,96%	Melhora
		Apoio financeiro para Incentivo à Qualificação	53,80%	61,54%	Melhora
		Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros	50,74%	44,44%	Piora
		Flexibilização da carga horária para servidor estudante	68,03%	74,36%	Melhora
	Organização e Gestão da Instituição	Atuação do <i>campus</i> no atendimento às demandas e na solução de problemas	70,08%	74,06%	Melhora
		Participação da comunidade acadêmica nos processos de tomada de decisão (Conselho Acadêmico, Colegiados de Cursos, etc)	59,37%	69,21%	Melhora

		Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual	49,63%	69,75%	Melhora
		Organização e atuação dos setores administrativos	64,08%	78,75%	Melhora
		Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico	67,34%	80,11%	Melhora
		Integração entre o trabalho desenvolvido na Reitoria e no <i>campus</i>	32,70%	49,57%	Melhora
	Sustentabilidade Financeira	Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução	47,81%	47,01%	Piora
		Transparência e divulgação da aplicação dos recursos financeiros	52,78%	69,23%	Melhora



**Fonte: Elaborado pela CPA Local em 2018 e pela CPA Local em 2021**

É interessante notar o crescimento no índice de avaliações positivas em quase todos os indicadores. Diversos deles, inclusive, mudaram de classificação. Com efeito, os indicadores

- Promoção de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável;
- Ações desenvolvidas junto à comunidade externa (projetos de extensão, palestras, feiras, mostras de profissões, etc.);
- Contribuição do IFMG no desenvolvimento regional (parcerias com a comunidade/empresas, capacitação profissional, etc.);
- Dimensionamento e alocação dos servidores;
- Formação continuada e capacitação de servidores;
- Flexibilização da carga horária para servidor estudante;
- Organização e atuação dos setores administrativos;
- Organização e atuação dos setores de apoio acadêmico;

passaram de SUFICIENTE para POTENCIALIDADE. Já os indicadores

- Atuação da CIS (TAE) / CPPD (Docente);
- Cumprimento de normas, prazos, metas e ações previstas no PDI e no planejamento anual

mudaram da classificação FRAGILIDADE para SUFICIENTE. Além disso, alguns outros quesitos ficaram bem próximos da taxa de 70% de avaliação positiva. Esses dados são importantes para mostrar que a instituição tem se mostrado comprometida com a melhoria dos indicadores, visando atingir sempre o máximo de qualidade em cada item.

Em contrapartida, os indicadores abaixo apresentaram PIORA:

- Apoio financeiro para participação em cursos, eventos, divulgação de pesquisas/artigos e outros
- Compatibilidade entre as atividades ofertadas e os recursos financeiros disponíveis para execução

Convém observar que ambos indicadores tem relação direta com recursos financeiros. Tal piora de cenário e percepção por parte dos respondentes pode ter relação com os

problemas orçamentários vividos nos últimos anos, agravado pela pandemia da COVID-19. Apesar disso, a instituição deve dar mais atenção às demandas acima, fomentando financeiramente as atividades concernentes à rotina acadêmica de todos.

Em relação ao número de participantes, é sempre bom lembrar que é um desafio a participação e engajamento do público-alvo da pesquisa. Além disso, estamos passando por uma pandemia, o que inviabiliza as ações presenciais de estímulo à participação na avaliação. As estratégias de visitação de salas de aula, setores do *campus*, conversas com os pares e ações voltadas à comunidade externa sempre são de grande eficácia. Apesar da impossibilidade de tais ações presenciais, houve ligeiro crescimento na participação do público. Em 2018 foram 327 participantes, contra 374 neste ano de 2021. O objetivo é sempre fazer com que a participação cresça para que os dados coletados representem mais fidedignamente as impressões e percepções de todo o público-alvo da avaliação.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este relatório de autoavaliação institucional representa o fechamento do primeiro ano do triênio 2021-2023, como estabelecido pela Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 065/2014.

De maneira geral a CPA Local entende que houve boa participação do público diante das circunstâncias em que se deu a avaliação em 2021. O tempo foi exíguo, os calendários dos *campi* pouco alinhados, o que fez com que os prazos para sensibilização do público, aplicação do questionário e produção do relatório parcial fossem reduzidos consideravelmente. Apesar disso, a CPA Local entende que o processo autoavaliativo é dinâmico e autocrítico, demandando constante aperfeiçoamento e reformulação. A pandemia da COVID-19 foi um grande desafio que afetou a todos, inclusive a dinâmica da autoavaliação. Esperamos que com o retorno das atividades presenciais, os trabalhos da CPA sejam beneficiados.

Este relatório, que é o primeiro de um conjunto de três documentos, permitiu um diagnóstico dos principais desafios referentes ao desenvolvimento institucional e políticas de gestão. A mensuração do grau de satisfação é o primeiro passo para que melhorias possam ser feitas de maneira adequada.

Em relação à avaliação, tem-se que o resultado foi satisfatório. Dentre os 25 (vinte e cinco) indicadores avaliados, 16 (dezesesseis) foram classificados como

POTENCIALIDADE, 6 (seis) foram classificados como SUFICIENTE e apenas 3 (três) classificados como FRAGILIDADE. Entretanto, destaca-se a necessidade de ações imediatas de intervenção no que concerne o apoio financeiro para participação em eventos e demais demandas acadêmicas; o suporte financeiro compatível com as atividades desempenhadas e a comunicação entre Reitoria e *campus*.

Por fim, esta comissão entende que o resultado final deste trabalho fortaleça os processos institucionais e contribua para o atendimento às exigências feitas pelos órgãos reguladores do ensino superior, pela sociedade e pelo mercado. Não obstante às limitações e adversidades enfrentadas no decorrer do período avaliativo, todos os esforços e ações tiveram como força motriz a crença em construir conhecimento legítimo e fidedigno, passíveis de credibilidade para tomada de decisão. As informações levantadas no processo serão divulgadas e compartilhadas com toda a comunidade acadêmica a fim de auxiliar a gestão do campus no processo de tomada de decisão e busca da melhoria contínua.