

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

MARÇO DE 2013

APRESENTAÇÃO

Em 2012 a Universidade de Marília, comprometida com a qualidade do ensino prestado, novamente proporcionou à Comissão Própria de Avaliação o espaço necessário para o desenvolvimento de suas ações avaliativas.

Como adota uma dinâmica de planejamento anual, foi possível constatar que muito do que a CPA planejou para 2012 foi realmente executado. Todas as dez dimensões avaliadas pelo MEC tiveram desenvolvimento no decorrer do ano que passou.

Mesmo assim, a Comissão Própria de Avaliação faz questão de destacar que sua função é utilizar todos os possíveis canais ou instrumentos de avaliação para descobrir o que realmente se passa em toda a instituição, destacando pontos fortes, fragilidades e até mesmo necessidades específicas dos cursos (envolvendo alunos, funcionários ou docentes) para que a instituição possa tomar as medidas necessárias para resolvê-las e assim continuamente melhorar a qualidade de seus serviços educacionais prestados.

Sempre que necessário, a CPA vai até os representantes de turmas, ou reúne os alunos de determinados cursos (dependendo das necessidades apontadas, principalmente pela ouvidoria) e leva coordenadores e pró-reitores para ouvirem ou esclarecerem assuntos específicos, proporcionando melhorias nos cursos.

Em todas as visitas *in loco* com o objetivo de Reconhecimento ou Renovação de Reconhecimento dos Cursos, a equipe da CPA conversa com os avaliadores e apresenta resultados de questionários avaliativos já aplicados. Os coordenadores aproveitam o momento das visitas para esclarecer à comissão a respeito da importância das informações obtidas e dos atos que decorrem delas.

Além da proximidade com o dia-a-dia da instituição, a CPA também acompanha os resultados das avaliações desenvolvidas pelo MEC, analisando os conceitos obtidos por cada curso (CPC) e até mesmo o obtido pela instituição (IGC).

Para possibilitar a análise da evolução dos resultados das avaliações, optamos por montar tabelas dos cursos por grupos de ENADE, mas vale ressaltar que nos últimos anos os CPCs foram positivos e os cursos que ficaram sem conceito são objeto de discussão e análise, para a elaboração de ações acadêmico-administrativas, quando necessário.

Afirmamos que a autoavaliação é um exercício constante, e ao avaliar a instituição os funcionários, docentes e discentes assumem o compromisso constante de busca da melhoria na qualidade do ensino, enquanto a missão da instituição é exercida.

Para que tal objetivo seja atingido, a instituição e seus serviços passaram a ser vistos como um todo, um organismo. Há vida e, portanto, sempre haverá transformação e evolução. Os alunos, docentes e funcionários são dinâmicos e isso faz com que a instituição sempre se movimente em busca de melhorias em todos os seus setores.

No relatório que apresentamos, elaborado pela CPA utilizando o *Google Docs* para que fosse escrito a muitas mãos, de forma participativa, e avaliado pelos membros da comissão, a qualidade é visível e o compromisso social da instituição transparece.

Todas as dez dimensões foram analisadas conjuntamente e, em reunião da CPA, a publicação do relatório foi autorizada.

Acreditamos que o trabalho da CPA possibilita a melhoria da qualidade dos bons serviços educacionais já ofertados à população.

Dr^a Andréia Cristina Fregate Baraldi Labegalini

Coordenadora da CPA

Dirigentes da Instituição

MÁRCIO MESQUITA SERVA – Reitor

REGINA LÚCIA OTTAIANO LOSASSO SERVA – Vice-reitora

FERNANDA MESQUITA SERVA - Pró-Reitora De Ação Comunitária

JOSÉ ROBERTO MARQUES DE CASTRO - Pró-Reitor De Graduação

SUELY FADUL VILLIBOR FLORY - Pró-Reitora De Pós-Graduação

MARCO ANTÔNIO TEIXEIRA - Pró-Reitor Administrativo

COORDENADORES DE CURSO

DR. ADRIANO SUNAO NAKAMURA

MS. ALESSANDRO SARAIVA LORETO

MS. ALEXANDRE RICARDO ALFERES BERTONCINI

DR^a ANDRÉIA CRISTINA FREGATE BARALDI LABEGALINI

DR^a BEATRIZ FLÁVIA DE MORAES TRAZZI

MS. CARMEM VALÉRIA DOS SANTOS ANDRADE

CLÁUDIO NATAL JARRETTA

MS. DÉBORA LOOSLI MASSAROLLO OTOBONI

DR. FÁBIO FERNANDO RIBEIRO MANHOSO

MS. FRANCIS MARÍLIA PADUA FERNANDES

MS. LARA CRISTINA CASADEI UBEDA

MS. MARA SILVIA FORATTO MARCONATO

DR^a MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO

DR^a MARIA ELIZABETH DA SILVA HERNANDES CORRÊA

MS. MARISA LIVIA B. DE FREITAS

MS. MAURO AUDI

NILVA REGINA GALLETTI

DR. RONAN GUALBERTO

MS. ROSALINA MONTEIRO FONSECA DE QUEIROZ

DR^a SUELY FADUL VILLIBOR FLORY

MS. TEREZA LAÍS MENEGUCCI ZUTIN

MS. WALNYCE DE OLIVEIRA SCALISE

LISTA DE FIGURAS

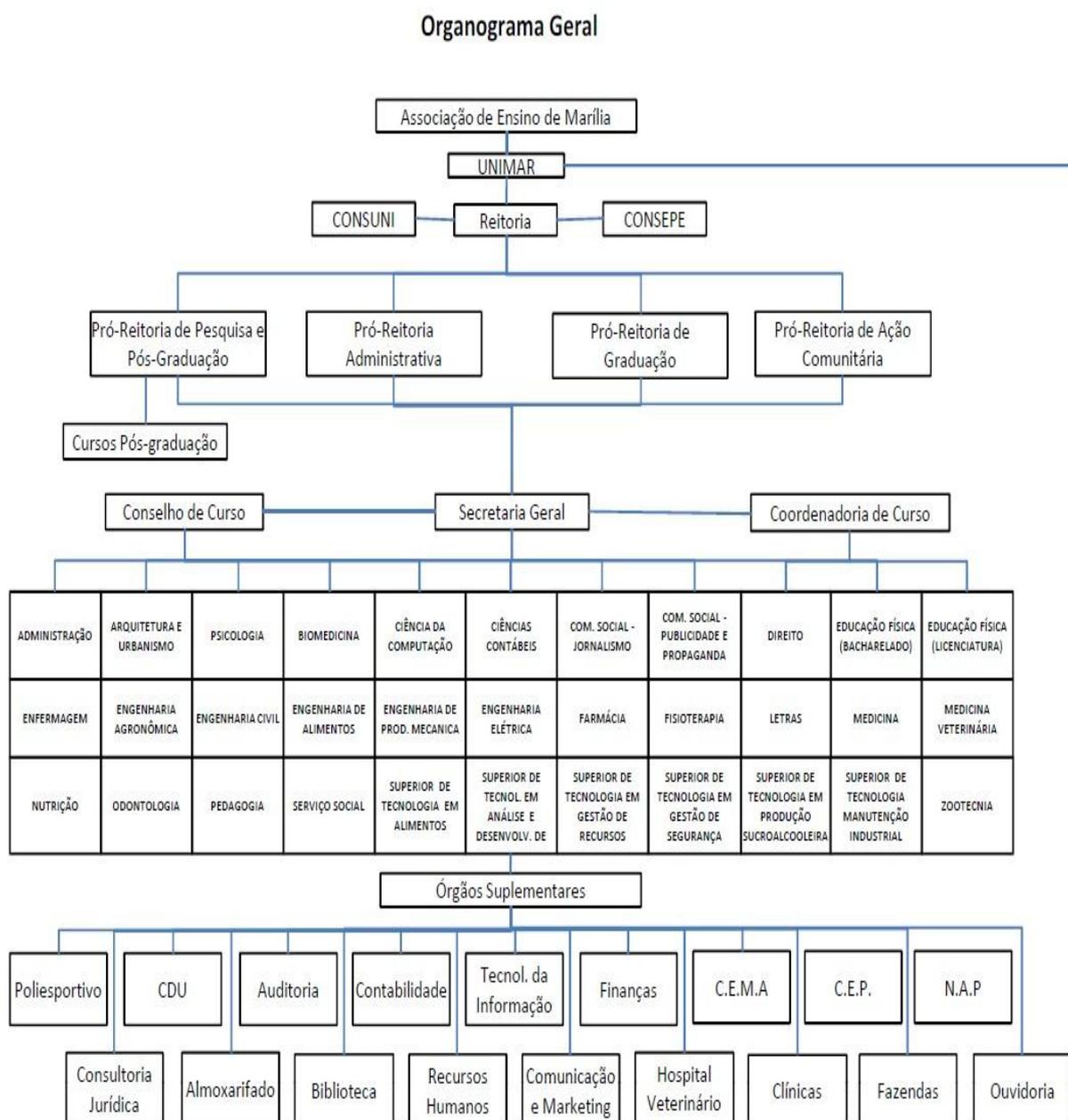
| | | |
|-------------|---|----|
| FIGURA 1 | ORGANOGRAMA GERAL DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA | 9 |
| QUADRO 1 | Cursos que fizeram ENADE em 2007 e em 2010 | 13 |
| QUADRO 2 | Cursos que fizeram ENADE em 2009 | 14 |
| QUADRO 3 | Cursos que fizeram ENADE em 2008 e em 2011 | 14 |
| QUADRO 4 | | |
| QUADRO 5 | Componentes da atual Comissão Própria de Avaliação | 15 |
| Gráfico 1: | Administrativo - AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO | 19 |
| Gráfico 2: | Administrativo - COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO COM A SOCIEDADE | 20 |
| Gráfico 3: | Administrativo - ORGANIZAÇÃO E OBJETIVOS INSTITUCIONAIS | 20 |
| Gráfico 4: | Administrativo - EXTENSÃO | 20 |
| Gráfico 5: | Administrativo - SATISFAÇÃO COM SERVIÇOS PRESTADOS | 21 |
| Gráfico 6: | Docentes - ORGANIZAÇÃO E OBJETIVOS INSTITUCIONAIS | 22 |
| Gráfico 7: | Docentes - AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO | 22 |
| Gráfico 8: | Docentes - EXTENSÃO | 22 |
| Gráfico 9: | Docentes - PESQUISA | 23 |
| Gráfico 10: | Docentes - COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO COM A SOCIEDADE | 23 |
| Gráfico 11: | Docentes - INFRAESTRUTURA FÍSICA | 23 |
| Gráfico 12: | Gráfico 12: Docentes - Clareza em relação às melhores alternativas metodológicas para o desenvolvimento do ensino-aprendizagem nas suas aulas | 24 |
| Gráfico 13: | Docentes - Participação no Projeto Pedagógico do(s) curso(s) em que atuam | 25 |
| Gráfico 14: | Docentes - Qualidade do(s) cursos(s) de graduação em que lecionam | 25 |
| Gráfico 15: | Docentes - Quanto ao comprometimento da coordenação com a qualificação do curso de graduação em que você atua | 25 |
| Gráfico 16: | Docentes - Quanto ao comprometimento efetivo dos colegas docentes com a qualificação dos cursos de graduação em que atuam | 26 |
| Gráfico 17: | Docentes - Quanto ao conhecimento das Diretrizes Curriculares Nacionais do seu curso | 26 |
| Gráfico 18: | Docentes - Quanto ao número de reprovações e aprovações de alunos nas disciplinas em que atuam | 26 |
| Gráfico 19: | Docentes - Quanto ao seu envolvimento no planejamento das atividades do seu curso | 27 |
| Gráfico 20: | Docentes - Quanto à adequação do Projeto Pedagógico do curso ao perfil do aluno a ser formado | 27 |
| Gráfico 21: | Docentes - Quanto à criatividade e compromisso demonstrados no desempenho das atividades de ensino | 27 |
| Gráfico 22: | Docentes - Quanto à divulgação de seus Programas de Ensino para os alunos | 28 |
| Gráfico 23: | Docentes - Quanto à realização de visitas técnicas para complementar as suas aulas | 28 |

| | | |
|-------------|--|----|
| Gráfico 24: | Docentes - Quanto à sua maneira de atender aos alunos | 28 |
| Gráfico 25: | Docentes - Quanto à sua pontualidade nos horários de entrada e saída | 29 |
| Gráfico 26: | Quanto às alternativas oferecidas aos alunos para a complementação de sua formação | 29 |
| Gráfico 27: | Docentes - Quanto às atividades desenvolvidas na sua disciplina para desenvolver a capacidade dos alunos para a leitura de textos científicos pertinentes ao conteúdo trabalhado | 29 |
| Gráfico 28: | Docentes - Quanto às formas de avaliação utilizadas nas suas disciplinas para medir os níveis de aprendizagem dos alunos | 30 |
| Gráfico 29: | Docentes - Quanto às medidas adotadas para superar as dificuldades dos alunos nas disciplinas | 30 |
| Gráfico 30: | Docentes - Quanto às medidas adotadas por você para aprimorar a avaliação dos alunos nas suas disciplinas | 30 |
| Gráfico 31: | Docentes - Quanto às oportunidades de treinamento e inserção no mercado de trabalho, oferecidas pelo(s) curso(s) em que atuam | 31 |
| Gráfico 32: | Docentes - Satisfação em relação à estrutura curricular (de disciplinas) do(s) curso(s) de graduação em que atuam | 31 |
| Gráfico 33: | PROFESSORES 2012/1 | 32 |
| Gráfico 34: | PROFESSORES 2012/2 | 32 |
| Gráfico 35: | COORDENADOR 2012/1 | 33 |
| Gráfico 36: | COORDENADOR 2012/2 | 33 |
| Gráfico 37: | SECRETARIA DO CURSO 2012/1 | 33 |
| Gráfico 38: | SECRETARIA DO CURSO 2012/2 | 33 |
| Gráfico 39: | SECRETARIA GERAL 2012/1 | 34 |
| Gráfico 40: | SECRETARIA GERAL 2012/2 | 34 |
| Gráfico 41: | BIBLIOTECA CENTRAL 2012/1 | 34 |
| Gráfico 42: | BIBLIOTECA CENTRAL 2012/2 | 34 |
| Gráfico 43: | LABORATÓRIOS 2012/1 | 35 |
| Gráfico 44: | LABORATÓRIOS 2012/2 | 35 |
| Gráfico 45: | UNIMAR 2012/1 | 35 |
| Gráfico 46: | UNIMAR 2012/2 | 35 |
| Gráfico 47: | LIMPEZA 2012/1 | 36 |
| Gráfico 48: | LIMPEZA 2012/2 | 36 |

SUMÁRIO

| | | |
|---------|--|----|
| 1. | DADOS DA INSTITUIÇÃO | 9 |
| 1.1 | HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO | 10 |
| 2 | COMPOSIÇÃO DA CPA | 15 |
| 2.1 | PROJETO DE DESENVOLVIMENTO DA AUTOAVALIAÇÃO | 16 |
| 2.2 | A APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS | 18 |
| 2.3 | GRÁFICOS ELABORADOS A PARTIR DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS | 18 |
| 2.3.1 | RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS FUNCIONÁRIOS | 19 |
| 2.3.2 | RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS DOCENTES | 21 |
| 2.3.2.1 | RESULTADOS DOS DOCENTES ESPECIFICAMENTE COM RELAÇÃO AO ENSINO | 24 |
| 2.3.3 | RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS DISCENTES | 31 |
| 3 | AUTOAVALIAÇÃO POR DIMENSÕES | 37 |
| 3.1 | MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI) | 37 |
| 3.2 | POLÍTICAS PARA O ENSINO, PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E NORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO | 39 |
| 3.3 | RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO | 41 |
| 3.4 | COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE | 43 |
| 3.5 | POLÍTICAS DE PESSOAL, DE CARREIRA DO CORPO DOCENTE E TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 46 |
| 3.6 | ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO | 48 |
| 3.7 | INFRAESTRUTURA FÍSICA | 53 |
| 3.8 | PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO, ESPECIALMENTE EM RELAÇÃO AOS PROCESSOS, RESULTADOS E EFICÁCIA DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL | 55 |
| 3.9 | POLÍTICAS DE ATENDIMENTO A ESTUDANTES EGRESSOS | 58 |
| 3.10 | SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA | 60 |
| 4 | A UNIMAR E O ATENDIMENTO À COMUNIDADE INTERNA E EXTERNA | 62 |
| | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 64 |
| | ANEXOS | 66 |
| | ANEXO 1: REGULAMENTO DA CPA | 67 |
| | ANEXO 2: Workshop de Planejamento Estratégico UNIMAR/2012 | 69 |

FIGURA 1: ORGANOGRAMA GERAL DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA



1- DADOS DA INSTITUIÇÃO

A entidade mantenedora da Universidade de Marília – UNIMAR, é a Associação de Ensino de Marília – Ltda, CNPJ – 44.474.898/0001-05 – (**código INEP 292**).

A mantida é a Universidade de Marília – UNIMAR, Instituição privada de ensino superior, com fins lucrativos (**código INEP 420**), reconhecida pela Portaria MEC nº 261 de

25/04/88, publicada no D.O.U. de 26/04/88. A Mantenedora e a mantida estão situadas na cidade de Marília, Estado de São Paulo, à Av. Higyno Muzzi Filho, 1001, Campus Universitário – CEP 17525-902 – Caixa Postal 054 – Fone (0XX14-2105-4000) – Fax: (14) 3433-8691 - Endereço eletrônico – www.unimar.br

O Diretor Presidente da Associação de Ensino de Marília Ltda e também Reitor da Unimar é o **Dr. Márcio Mesquita Serva**, RG. 2.727.784-7 SSP-SP, CPF. 025.559.728.20, e-mail: reitoria@unimar.br

1.1 HISTÓRICO DA INSTITUIÇÃO

Enquanto instituição isolada de ensino superior foi constituída na década de 1950, com Regimento Integrado desde 1975, quando passou a ser denominada Faculdades Integradas de Marília. No período compreendido entre 1972 até seu reconhecimento como Universidade de Marília em 1988, foram marcantes as realizações em termos de expansão de cursos superiores, aquisição de áreas de terrenos e obras de construção.

A entidade Mantenedora, a Associação de Ensino de Marília, foi fundada em dezembro de 1956, quando oferecia apenas um curso superior, o de Ciências Econômicas. Desse modo, mantenedora e mantida tinham a mesma denominação.

A década de 1970 foi promissora; até a legislação de ensino colaborou. A Lei nº 5692/71 que fixou as diretrizes referentes ao ensino do então 1º e 2º graus e ensino supletivo, traçou também as exigências requeridas para o exercício do magistério e a formação de especialistas para atuarem no sistema educacional brasileiro. Havia necessidade de pessoal habilitado. A cidade de Marília, sede das Faculdades Integradas, também iniciava seu processo de industrialização; o êxodo rural era acentuado e o setor terciário da economia estava ganhando maior espaço.

Marília e região necessitavam de mão de obra especializada, que no momento era quase que exclusivamente importada dos grandes centros.

Nesse panorama, a Associação de Ensino de Marília conseguiu autorização do Ministério da Educação para criar vários cursos de licenciatura e de bacharelado. As dependências disponíveis foram se tornando insuficientes para abrigar e satisfazer as necessidades dos novos cursos.

A Prefeitura Municipal de Marília desapropriou grande área de terrenos prevendo transformá-la em campus universitário. A previsão se concretizou. A Associação de Ensino de Marília adquiriu extensa faixa de terra para abrigar seus cursos, ao lado da Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Marília, Instituto isolado da USP e a partir de 1975, UNESP.

Inauguraram-se as instituições do campus universitário em 1976, além dos demais cursos, o de Psicologia, Serviço Social e Educação Artística, autorizados pelo MEC nesse ano. Posteriormente, outros cursos foram sendo criados e reconhecidos e o campus se ampliando com muitas construções, onde foram se instalando laboratórios e ambientes especiais.

A pós-graduação “*lato sensu*”, desde o início dos anos setenta, mereceu destaque nas ações desenvolvidas. Já eram oferecidos vários cursos nas áreas correlatas aos cursos de graduação.

Em 1985, a Associação de Ensino de Marília assumiu a manutenção da Instituição Tamoios de Ensino da cidade de Tupã, distante 70 km de Marília. Ali funcionavam mais cinco outros cursos superiores, dos quais apenas o de Arquitetura e Urbanismo, o campus de Marília não oferecia. Passaram a ser oferecidos 21 cursos superiores entre os dois campi.

Ainda em 1985 foi encaminhada e aprovada pelo MEC a Carta Consulta solicitando a transformação das Faculdades Integradas em Universidade, pela via do Reconhecimento.

Durante o processo de Reconhecimento, a Comissão de Especialistas designada pelo MEC, mensalmente, durante quase dois anos, permanecia vários dias na instituição avaliando sua estrutura e funcionamento, bem como as condições econômico-financeiras para desenvolver o projeto de Universidade proposto na Carta Consulta.

Essa avaliação global incluiu também a autoavaliação, a qual, através de indicadores, facilitou o estabelecimento de prioridades na implantação do projeto de Universidade.

Em 25 de abril de 1988, por meio da Portaria Ministerial nº 261 foi concedido o reconhecimento à Universidade de Marília, mantida pela Associação de Ensino de Marília.

O plano de expansão aprovado mediante o reconhecimento da Universidade previa a criação de cursos de todas as áreas do conhecimento, com predominância, os da saúde.

Posteriormente, já como Universidade, no uso da autonomia conferida pela Constituição Federal, foram criados novos cursos.

No final da década de 90, a UNIMAR passou a oferecer cursos de pós-graduação “*stricto-sensu*” – mestrado.

Devido ao oferecimento de cursos em todas as áreas do conhecimento, a UNIMAR presta relevantes serviços à comunidade, principalmente, aqueles ligados à saúde através do

Hospital Universitário, laboratório de Análises Clínicas, das Clínicas de Odontologia, Psicologia, Planeta Soja, Fisioterapia, Clínica de Nutrição e ainda pelo Hospital Veterinário.

A pesquisa é estimulada, seus resultados são publicados em revistas científicas e anais. Livros escritos por docentes e alunos são publicados pela instituição através de uma editora contratada para esse fim.

Para que todos esses cursos pudessem oferecer satisfatórias condições de funcionamento foram adquiridas outras áreas de terrenos adjacentes ao campus, totalizando 350 alqueires, espaço este destinado inclusive à Fazenda Experimental.

O campus da UNIMAR, realmente, se transformou numa cidade; são avenidas pavimentadas e arborizadas; oferece serviços básicos aos acadêmicos: restaurantes, posto bancário, caixas de correio, vários “orelhões”, áreas de lazer, esporte e recreação, entre outros.

O perfil atual da UNIMAR pode ser assim resumido: ela é reconhecida como uma das maiores universidades privadas do país, quer pela dimensão da área que ocupa, quer pelo nível de cursos que oferece; pela sua inigualável estrutura física e também pela titulação e experiência do seu corpo docente.

Com relação ao seu desenvolvimento pedagógico, o que se pretende é definir planos de ação direcionados para a vida acadêmica em toda a sua plenitude, com perspectivas de fazer sempre mais e melhor. Para a perfeita integração dos cursos mantidos pela Unimar, buscou-se uma perfeita e plena articulação entre o PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional), o PPI (Projeto Político Institucional) e os Projetos Pedagógicos de Curso - PPC, de maneira que um forneça subsídios ao outro, e que todos eles se complementem de modo a permitir a total presença da filosofia e objetivos da Unimar permitindo assim o crescimento sustentado da instituição.

É importante destacar que tais documentos contêm resultados de um trabalho contínuo e participativo que envolveu todos os segmentos da estrutura organizacional da universidade. Tal trabalho foi orientado pelas diretrizes educacionais vigentes e resume os anseios institucionais, mediante compromisso assumido com a comunidade de toda sua área de influência, e totalmente coerente com a realidade institucional em relação ao ensino, pesquisa, extensão e a avaliação institucional.

Nota-se também a importância da presença ativa da Comissão Própria de Avaliação da UNIMAR, os resultados coletados a partir dos instrumentos de pesquisa aplicados efetivamente tornaram-se norteadores de ações administrativas, técnicas e pedagógicas, auxiliando efetivamente na melhoria da qualidade almejada pela instituição.

O IGC 2011 foi 290 (3), publicado na Portaria nº 429, de 6 de dezembro de 2012 (publicada no D.O.U.em 7/12/12). Percebe-se que o valor contínuo do IGC da instituição está crescendo, pois a Portaria nº 420, de 16 de novembro de 2011, publicada no D.O.U., em 17/11/2011 – Seção 1, divulgou o Índice Geral de Curso (o IGC) de 2010: 280 (3). Em 2009 o IGC foi 263 (3), em 2008 foi 255 (3) e em 2007 foi 253 (3).

Observa-se assim um crescimento constante: 253, 255, 263, 280 e 290. Espera-se que neste ritmo de crescimento de IGC, a instituição passe para 4 com a publicação dos resultados do ENADE aplicado em 2012.

Os valores obtidos pelos nossos cursos como CPC, IDD e ENADE, de 2007 a 2011 estão demonstrados nos quadros abaixo. Optamos por favorecer a análise comparativa da evolução de um curso em diferentes edições de ENADE:

| CURSOS | ENADE 2007 | | | ENADE 2010 | |
|----------------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| | ENADE | IDD | CPC | ENADE | CPC |
| SERVIÇO SOCIAL | 4 | 3 | 3 | 5 (421) | SC |
| BIOMEDICINA | 2,73 | 3.95 | 4 (3,1989) | 3 (217) | 3 (2,56) |
| EDUCAÇÃO FÍSICA | 2,5 | 2,32 | 3 (2,5684) | 3(201) | 3 (2,32) |
| ENFERMAGEM | 2,28 | 4,23 | 3 (2,9194) | 3 (226) | 3 (2,75) |
| FARMÁCIA | SC | SC | SC | 4 (331) | SC |
| FISIOTERAPIA | 2,85 | 1,11 | 3 (2,335) | 3 (223) | 3 (2,74) |
| NUTRIÇÃO | 2 | 4 | 3 (2,7374) | 3 (288) | 3 (2,91) |
| ODONTOLOGIA | 2 | 2 | 3 (2,2150) | 4 (335) | 4 (3,50) |
| ENG. AGRONÔMICA | 3 (2,35) | 3 (2,04) | 3 (2,68) | 3 (285) | 4 (3,15) |
| MEDICINA VETERINÁRIA | 2 | 4 | 3 (2,6285) | 3 (249) | 4 (3,09) |
| ZOOTECNIA | 3 | SC | 3 | 4 (299) | SC |
| MEDICINA | 1 | 1 | 2 (1,3265) | 3 (258) | 3 (2,48) |
| FONOAUDIOLOGIA | - | 2,29 | - | - | - |

Quadro 1: Cursos que fizeram ENADE em 2007 e em 2010

O curso de fonoaudiologia não é mais oferecido pela instituição, não aparecendo, portanto, na edição do ENADE 2010. Os cursos de Serviço Social, Farmácia e Zootecnia não tiveram ingressantes ou concluintes, ficando sem CPC.

| CURSOS | ENADE 2009 | | |
|--------------------------|------------|-----|----------|
| | EN. | IDD | CPC |
| ADMINISTRAÇÃO | 3 | 4 | 3 (2,68) |
| CIÊNCIAS CONTÁBEIS | 4 | 4 | 3 (2,85) |
| DIREITO | 4 | 5 | 5 (3,99) |
| JORNALISMO | 4 | SC | 4 (3,16) |
| PUBLIC. PROPAGANDA | 3 | 4 | 4 (2,99) |
| PSICOLOGIA | 3 | 3 | 3 (2,52) |
| SUP. TEC. DESIGN PRODUTO | 3 | SC | SC |

Quadro 2: Cursos que fizeram ENADE em 2009

O curso Superior de Tecnologia em Design de Produto não teve ingressantes, ficando sem CPC.

| CURSOS | ENADE 2008 | | | ENADE 2011 | |
|-------------------------------|------------|------|----------|------------|----------|
| | ENADE | IDD. | CPC | ENADE | CPC |
| LETRAS | 3 | 4 | 4 (3,01) | - | - |
| PEDAGOGIA | 3 | 3 | 3 (2,39) | 3 (2,53) | 4 (3,12) |
| ARQ. URBANISMO | 2 | SC | 2 (1,87) | 3 (2,00) | 3 (2,89) |
| ENG. ALIMENTOS (GR. IV) | 1 | SC | 2 (1,60) | 2 (1,71) | SC |
| ENG. CIVIL (GRUPO I) | 3 | SC | 3 (2,21) | 3 (2,71) | 4 (3,28) |
| ENG. ELÉTRICA (GRUPO II) | 3 | SC | 3 (2,13) | 2 (1,36) | 3 (2,45) |
| EN. PROD. MECÂNICA (GRUPO VI) | 4 | SC | 3 (2,90) | 2 (1,79) | 3 (2,88) |
| SUP. TEC. EM ALIMENTOS | 3 | SC | 3 (2,65) | 2 (1,49) | 3 (2,17) |
| SUP. TEC. MANUT. INDUSTRIAL | 4 | SC | 5 (3,96) | 3 (2,27) | 3 (2,69) |
| CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO | 2 | 2 | 2 (1,87) | 2 (1,90) | SC |

Quadro 3: Cursos que fizeram ENADE em 2008 e em 2011

Os cursos de Engenharia de Alimentos e Ciência da Computação, também sem ingressantes no ENADE 2011, e, por esse motivo sem CPC, já estavam com seus processos de Renovação de Reconhecimento protocolizados no e-MEC e também já receberam *visitas in loco*.

Durante o ano de 2012 alguns cursos não tiveram demanda suficiente para a abertura de turmas e assim, após análise, para o vestibular de ingresso em 2013, a instituição decidiu

deixar de oferecer os cursos que não tiveram procura significativa nos últimos anos. São eles: Curso Superior de Tecnologia em Design de Produto, Curso Superior de Tecnologia em Produção Sucroalcooleira, Ciência da Computação, Engenharia de Alimentos e Engenharia Química (este último foi recentemente autorizado, porém, sem demanda).

Comunicação Social – Jornalismo, Letras, Serviço Social e Zootecnia, apesar de não abrirem turmas em 2012, foram oferecidos no vestibular para ingresso em 2013.

2. COMPOSIÇÃO DA CPA

Em reunião do Conselho Superior com representantes dos funcionários, dos docentes e dos discentes, foram escolhidos os membros da CPA e em 22 de outubro de 2010 foi nomeada a nova equipe pela Portaria do Gabinete da Reitoria n. 009/2010.

A equipe nomeada atuou durante 2011, com a realização de reuniões, aplicação de questionários avaliativos e contatos com docentes, discentes e funcionários, sempre que necessário.

Em 2012, para que os trabalhos da CPA caminhassem normalmente, foram substituídos alguns membros discentes, devido ao fato de já não serem mais alunos da IES.

Os componentes da CPA da UNIMAR em 2012 foram:

| Nomes | Segmento que representa |
|---|--------------------------------|
| Fernanda Mesquita Serva | TÉCNICO ADMINISTRATIVO |
| Marco Antônio Teixeira | TÉCNICO ADMINISTRATIVO |
| Márcio José Segateli | TÉCNICO ADMINISTRATIVO |
| Geni de Almeida Colla | TÉCNICO ADMINISTRATIVO |
| Silvana Lusia Navas Pires | TÉCNICO ADMINISTRATIVO |
| Andréia Cristina Fregate Baraldi Labegalini | DOCENTE |
| Fabio Fernando Ribeiro Manhoso | DOCENTE |
| Maria Elizabeth da Silva Hernandes Corrêa | DOCENTE |
| Alexandre Ricardo Alferes Bertoncini | DOCENTE |
| Walkiria Martinez Heirinch Ferrer | DOCENTE |
| Fernando da Silva Martins | DISCENTE |
| Wladimir Belo da Silva | DISCENTE |
| Guilherme Silva do Amaral Coleone | DISCENTE |
| Jonathan Henrique F. Siqueira | DISCENTE |
| Sérgio Lopes Sobrinho | SOCIEDADE CIVIL |
| Marden Casagrande Filho | SOCIEDADE CIVIL |
| Marcos Nogueira Merchan | SOCIEDADE CIVIL |

Quadro 4: Componentes da atual Comissão Própria de Avaliação

A coordenadora da CPA é a Doutora Andréia Cristina Fregate Baraldi Labegalini, docente da graduação e da pós-graduação da instituição e Pesquisadora Institucional.

2.1 PROJETO DE DESENVOLVIMENTO DA AUTOAVALIAÇÃO

A Comissão Própria de Avaliação da Universidade de Marília determinou as diretrizes do trabalho, envolvendo reuniões, questionários para os funcionários, para os discentes e para os docentes, além de reuniões com grupos de alunos por curso, quando necessário.

O *site* da instituição e os balcões de autoatendimento são importantes ferramentas utilizadas para a sensibilização dos funcionários, discentes e docentes.

Durante todo o ano, com o desenvolvimento do que chamamos de “A CPA vai até você”, convidamos a todos os membros da comunidade acadêmica para participarem de nossas pesquisas, preenchendo os questionários que ficam disponibilizados *on line*, no *site* da instituição, em área específica para funcionários, docentes ou discentes.

Os questionários de 2012 foram idênticos aos de 2011, pois acreditamos que com eles seria possível obtermos informações pontuais, capazes de proporcionar à CPA elementos para localizarmos onde a instituição precisa melhorar.

A aplicação dos questionários aconteceu em diversos momentos: os discentes responderam em junho e julho (informações referentes ao primeiro semestre) e novamente em dezembro e janeiro (informações referentes ao segundo semestre), pois as disciplinas são semestrais; os docentes e os funcionários responderam uma única vez, nos meses de dezembro a janeiro. Constatamos a necessidade de disponibilizar os questionários por pelo menos dois meses.

Após a aplicação dos questionários, os dados foram tabulados e organizados em forma de gráficos pela equipe de TI da universidade, a mesma equipe responsável pela disponibilização *on line* das questões. Os gráficos referentes à universidade como um todo estão apresentados neste relatório e as informações de cada curso foram disponibilizadas para os respectivos coordenadores e a pró-reitoria de graduação verificou com cada coordenador as informações coletadas e quais os aspectos apontados que mereceriam especial atenção. Os coordenadores repassaram tais resultados e informações aos docentes coordenados e assim os problemas apontados foram sanados.

O questionário aplicado aos funcionários abordou 63 questões objetivas, com os seguintes assuntos: Quanto ao ambiente e condições de trabalho (17); Quanto à Comunicação e Informação/ Comunicação com a sociedade (14); Quanto à organização e objetivos institucionais (10); Quanto às atividades de extensão (4); Quanto à satisfação dos funcionários referente aos serviços prestados pela instituição (18).

O questionário elaborado para os docentes abordaram 63 questões objetivas, divididas nos seguintes assuntos: Infraestrutura física (9); Quanto à Comunicação e Informação/ Comunicação com a sociedade (8); Quanto ao ensino (21); Quanto à Pesquisa (8); Quanto às atividades de extensão (4); Quanto ao ambiente e condições de trabalho (4); Quanto à Organização e Objetivos Institucionais (9).

O questionário elaborado para os alunos foi composto por 38 questões objetivas, abordando os seguintes assuntos: Quanto à atuação dos docentes e atividades didáticas (6); Quanto à atuação do coordenador do curso (5); Quanto ao atendimento da secretaria do curso (3); Quanto à Secretaria geral (5); Quanto à Biblioteca Central (5); Quanto aos laboratórios e sua utilização (6); Quanto à UNIMAR como um todo (4) e quanto à limpeza (4). Foram avaliados também pelos alunos todos os professores por meio das disciplinas que ministram, porém, as respostas a essas questões não aparecem nos gráficos deste relatório, devido à extensão, pois seria necessário elaborar um gráfico por disciplina ministrada em 2012 e, além da extensão, as disciplinas nos possibilitam identificar os docentes e para que tais respostas aparecessem em um relatório público há necessidade de um termo de consentimento livre e esclarecido, que não temos.

A participação dos docentes, administrativos e discentes no preenchimento dos questionários foi voluntária, com o acesso via *site* da universidade. Em 2011 a taxa de participação foi em torno de 11,5% para os funcionários administrativos, 15% para os docentes, 44,8% para os discentes no primeiro semestre e 39,9% para os discentes no segundo semestre. Já em 2012 a taxa de participação dos funcionários administrativos subiu para 23,05%, a dos docentes caiu para 10,54% e a dos discentes no primeiro semestre subiu para 54,55% e no segundo semestre subiu para 42,23%.

Todas as nossas ações autoavaliativas foram norteadas pelas dez dimensões apresentadas pelo SINAES: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); Políticas para o ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão e normas de operacionalização; Responsabilidade Social da Instituição; Comunicação com a Sociedade; Políticas de pessoal, de carreira do corpo docente e técnico-administrativo; Organização e gestão da instituição; Infraestrutura física; Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos,

resultados e eficácia da autoavaliação institucional; Políticas de atendimento a estudantes e egressos e Sustentabilidade financeira.

2.2 A APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

Os questionários foram aplicados de maneira *on line*. Os discentes responderam em junho e julho (informações referentes ao primeiro semestre) e novamente em dezembro e janeiro (informações referentes ao segundo semestre), pois as disciplinas são semestrais e havia questões referentes ao desenvolvimento do trabalho docente por disciplina (as respostas destas questões foram enviadas diretamente aos coordenadores), além de questões que envolviam o curso e a universidade como um todo; os docentes e os funcionários responderam uma única vez, nos meses de dezembro a janeiro.

O acesso dos alunos aos questionários se deu por meio de RA e senha e o acesso dos funcionários e docentes ocorreu com o código de matrícula, CPF e código com letras que aparecia na tela para ser digitado.

O sistema garantiu o sigilo das informações recebidas, gravando apenas as respostas e realizando um controle para que cada um respondesse às questões uma única vez.

Optamos por trabalhar com notas, assim, as questões foram avaliadas de 1 a 5, com a seguinte correspondência: 1: insuficiente; 2: fraco; 3: regular; 4: bom; 5: ótimo.

2.3 GRÁFICOS ELABORADOS A PARTIR DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS

Para melhor visualizarmos os resultados obtidos a partir das respostas dadas às questões dos nossos questionários, elaboramos os gráficos que são apresentados na sequência deste relatório, organizados nos subtópicos referentes ao público pesquisado.

Utilizamos o agrupamento das questões referentes ao mesmo assunto para gerarmos os gráficos e aquelas que deram origem a cada gráfico foram apresentadas antecedendo-os. Apenas no assunto “ensino” do questionário dos docentes optamos por elaborar um gráfico por questão (21 gráficos) para que pudéssemos analisar cada resultado obtido, pois, como

pode ser visto adiante neste relatório, a instituição pretende desenvolver ações pontuais sobre o ensino e a CPA ajudou a apontar assuntos que merecem atenção especial.

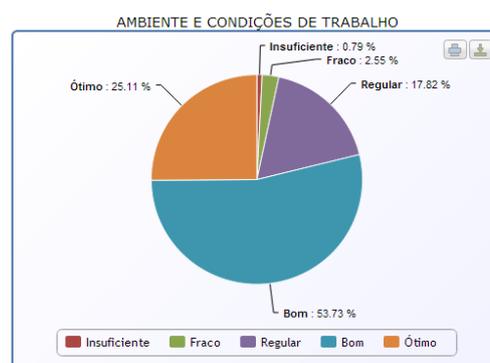
Consideramos como pontos fortes as respostas onde prevaleceram o 5 “ótimo” ou o 4 “bom”; como pontos médios as respostas onde prevaleceu o 3 “regular” e como pontos fracos as respostas onde prevaleceram o 2 “fraco” ou 1 “insuficiente”.

2.3.1 RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS FUNCIONÁRIOS

Para os funcionários, prevalecem nas respostas as notas 5 e 4; porém, os pontos médios que chamaram nossa atenção em 2011 (“comunicação e informação com a sociedade”, 29,4% e “extensão”, 37,10%) apresentaram resultados 32,40% e 25,79% em 2012, apontando que houve melhoria com relação à “extensão” e não houve com relação à “comunicação e informação com a sociedade”. Mas mesmo assim ainda precisam de atenção.

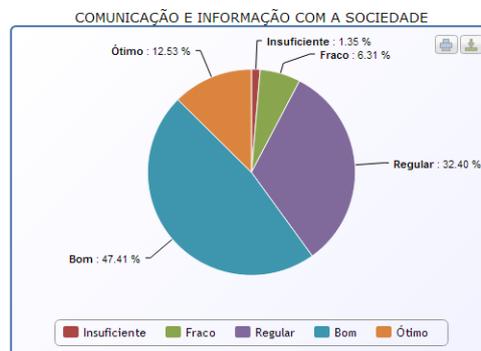
Questões: Quanto ao conhecimento a respeito da função que realiza; Quanto ao conhecimento a respeito das funções que seus colegas de trabalho realizam; Quanto ao relacionamento entre os colaboradores; Quanto ao relacionamento com os alunos; Quanto ao relacionamento com os professores; Quanto ao relacionamento com os (as) secretários (as); Quanto ao relacionamento com os coordenadores; Quanto à ética nas discussões internas; Quanto à satisfação com as atividades que desenvolve; Quanto à sua participação em trabalhos em equipe, seu espírito de cooperação e de solidariedade; Quanto à sua valorização enquanto profissional da UNIMAR; Quanto às condições do espaço físico onde desenvolve as atividades profissionais; Quanto às condições da estrutura física (limpeza, segurança, aparência, estética, etc.); Quanto aos equipamentos e materiais disponíveis para as atividades profissionais; Quanto às instruções/orientações para o desenvolvimento de atividades, preenchimento de formulários, etc; Quanto ao estímulo e apoio para a inovação de processo e formas de trabalho; Quanto aos cursos de Capacitação/treinamentos oferecidos pela Instituição aos seus colaboradores.

Gráfico 1: Administrativo - AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO



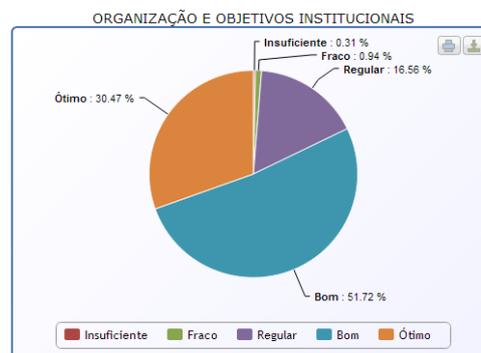
Questões: Quanto à comunicação a respeito do que acontece na instituição; Quanto à comunicação a respeito do que acontece na sua universidade através do SPIA; Quanto ao fluxo e à circulação das informações cotidianas da Universidade; Quanto aos instrumentos de comunicação: Internet (site, twitter, youtube, etc), Balcão de Autoatendimento, Jornal Unimídia, Twitter unimar_oficial; Quanto ao acesso aos equipamentos de informática e Internet; Quanto aos canais de expressão e reivindicação de melhorias, como por exemplo a opção "sugestões" no terminal de autoatendimento localizado nos blocos, ou na INTRANET; Quanto à qualidade da informação prestada nos diversos setores; Quanto à imagem interna da UNIMAR; Quanto à imagem da UNIMAR na sociedade; Quanto ao conhecimento do Regimento da UNIMAR; Quanto ao conhecimento das discussões e decisões dos Conselhos Superiores; Quanto ao acesso e utilização da Intranet; Quanto à localização de documentos arquivados; Quanto ao conhecimento e utilização dos Sistemas da UNIMAR.

Gráfico 2: Administrativo - COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO COM A SOCIEDADE



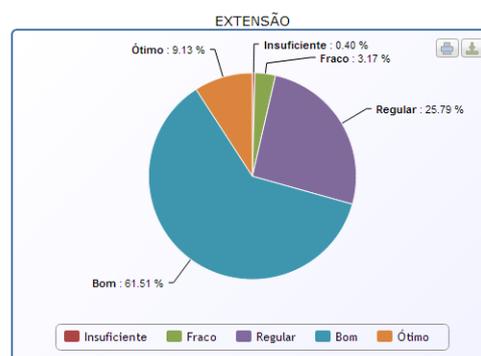
Questões: Quanto ao conhecimento a respeito da missão educacional da UNIMAR e de seus objetivos institucionais; Quanto ao compromisso da instituição com o desenvolvimento local e regional; Quanto às preocupações com as demandas da sociedade; Quanto ao compromisso com o futuro da instituição; Quanto ao compromisso com a imagem interna da Unimar; Quanto ao compromisso com a imagem externa da Unimar; Quanto à sua satisfação em fazer parte da UNIMAR; Quanto ao conhecimento a respeito dos cursos oferecidos na UNIMAR; Quanto ao conhecimento a respeito das responsabilidades de cada setor da UNIMAR; Quanto ao conhecimento a respeito dos diferentes cargos da instituição.

Gráfico 3: Administrativo - ORGANIZAÇÃO E OBJETIVOS INSTITUCIONAIS



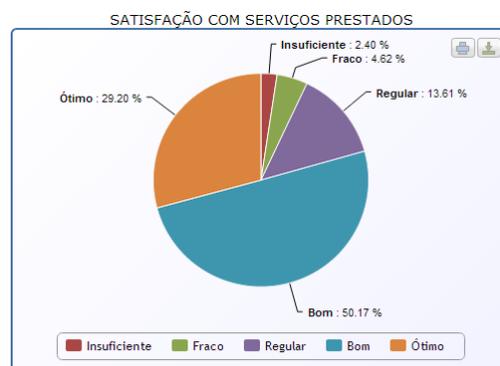
Questões: Quanto ao conhecimento a respeito dos eventos de extensão promovidos pela UNIMAR; Quanto às políticas e mecanismos de incentivo à participação de colaboradores nos eventos; Quanto à relação dos eventos de extensão com as atividades de ensino; Quanto ao conhecimento dos objetivos institucionais dos eventos de extensão.

Gráfico 4: Administrativo -EXTENSÃO



Questões: Clínica de Odontologia (Dentista exclusivo para colaboradores); Quanto ao refeitório (Ginásio de Esportes); Convênios com empresas (Ex. Supermercado); LAFIPE; Áreas para prática de esporte (campos de futebol e quadras); Áreas de lazer (quiosques para churrasco); Programa de Recreação (Pesca); Convênio Hospitalar da Unimar com ABHU; Atendimentos Clínica Nutrição; Atendimento Clínica Psicologia; Atendimento Clínica Fisioterapia; Ginástica Laboral; Descontos nos hortifrúti produzidos nas fazendas; Descontos nos produtos produzidos no Planeta Soja (leite, bolacha, salgados...); Convênio com redes bancárias para acesso de empréstimo consignado; Confraternização/Programas de Integração; Quais são as suas propostas para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela UNIMAR?; A respeito de quais assuntos (citados no questionário ou não) você gostaria de maiores esclarecimentos?

Gráfico 5: Administrativo - SATISFAÇÃO COM SERVIÇOS PRESTADOS



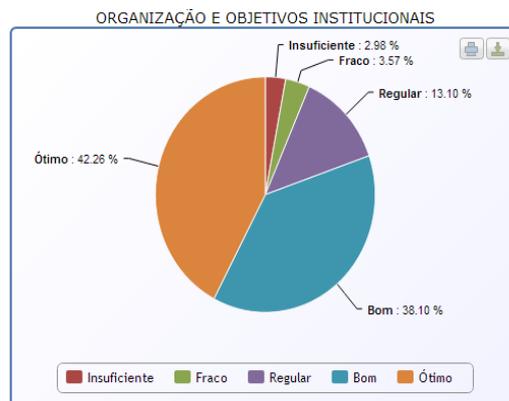
2.3.2 RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS DOCENTES

Para os docentes também prevalecem nas respostas dos gráficos elaborados por agrupamentos as notas 5 e 4, indicando pontos fortes. Porém, para o quesito “extensão” a porcentagem 29,63% (comparada a 30,26% em 2011) e para o quesito “pesquisa” a porcentagem 22,92% (comparada a 26,56% em 2011) de nota 3 (regular) indicam necessidade de atenção, apesar de já apontarem uma breve melhoria quando comparadas aos dados do ano anterior.

Com relação ao “ambiente e condições de trabalho”, houve melhora significativa de 2011 para 2012: o ponto médio que antes estava com 12,82% foi para 2,68%. O mesmo ocorreu no item “comunicação e informação com a sociedade”: o ponto médio passou de 23,75% para 18,30%.

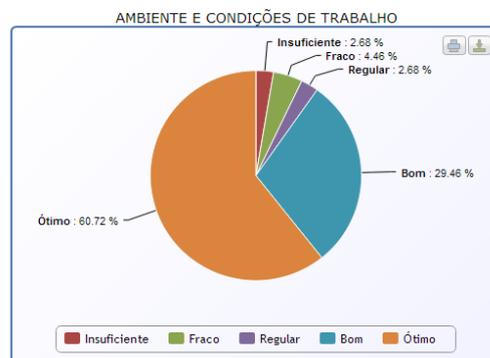
Questões: Quanto ao conhecimento a respeito da missão educacional da UNIMAR e de seus objetivos institucionais; Quanto ao compromisso da instituição com o desenvolvimento local e regional; Quanto ao compromisso com o futuro da instituição; Quanto ao compromisso com a imagem interna e externa da Unimar; Quanto ao funcionamento do Colegiado (ou Conselho) do seu curso; Quanto às preocupações com as demandas da sociedade; Quais são os pontos positivos de seu/seus curso/cursos?; Quais são as suas propostas para a melhoria da qualidade do (s) curso (s) em que atua?; Quais são as suas propostas para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela UNIMAR?

Gráfico 6: Docentes - ORGANIZAÇÃO E OBJETIVOS INSTITUCIONAIS



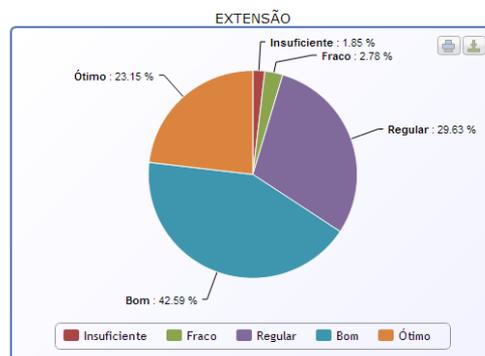
Questões: Quanto ao conhecimento a respeito dos deveres da função que realiza; Quanto ao seu relacionamento com os alunos, funcionários, coordenadores e demais docentes; Quanto à sua participação na equipe, seu espírito de cooperação e solidariedade; Quanto ao Plano de Carreira dos docentes.

Gráfico 7: Docentes - AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO



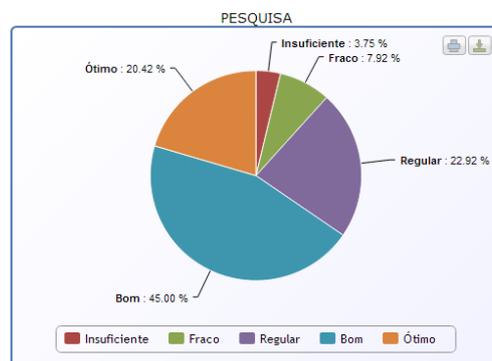
Questões: Quanto à relação dos eventos de extensão com as atividades de ensino; Quanto às atividades de extensão do seu curso (jornadas, palestras, campanhas, desenvolvimento de ações sociais etc); Quanto ao conhecimento dos objetivos institucionais dos eventos de extensão.

Gráfico 8: Docentes - EXTENSÃO



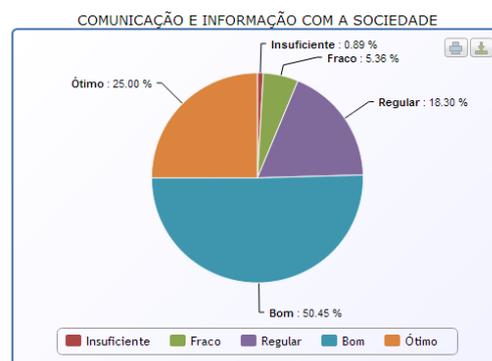
Questões: Quanto ao desenvolvimento de suas pesquisas; Quanto às orientações de Iniciação Científica para os alunos; Quanto à sua participação em eventos científicos promovidos pelo seu curso e ou pela sua Universidade, como, por exemplo, o Fórum de Pesquisas; Quanto à sua participação em eventos científicos em geral; Quanto à sua participação em eventos científicos com apresentação de trabalhos; Quanto à qualidade do acervo da biblioteca em sua área de atuação e pesquisas; Quanto à quantidade do acervo da biblioteca em sua área de atuação e pesquisas; Quanto aos equipamentos e laboratórios acessíveis para as pesquisas.

Gráfico 9: Docentes – PESQUISA



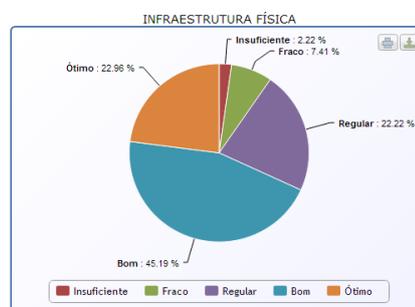
Questões: Quanto à comunicação a respeito do que acontece na instituição; Quanto à comunicação a respeito do que acontece no seu curso; Quanto à comunicação a respeito do que acontece na sua universidade e como isso é percebido pela comunidade; Quanto ao seu conhecimento sobre os instrumentos de comunicação da universidade: Internet (site, twitter, youtube, etc), setor de Recursos Humanos, Jornal Unimídia, Twitter unimar_oficial, Manual do Docente (disponível na Internet); Quanto ao seu conhecimento a respeito dos serviços oferecidos a você pela Unimar (LAFIPE, Hospital Universitário, Conjunto Poliesportivo etc; Quanto ao acesso aos recursos didáticos; Quanto ao conhecimento do Regimento e normas da UNIMAR; Quanto ao conhecimento das informações cotidianas e portarias da Universidade.

Gráfico 10: Docentes - COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO COM A SOCIEDADE



Questões: Quanto à estrutura física da biblioteca; Quanto à estrutura física dos laboratórios e/ou clínicas do seu curso; Quanto aos equipamentos dos laboratórios disponíveis; Quanto à estrutura física das salas de aula do seu curso; Quanto à limpeza das salas de aula; Quanto à limpeza dos blocos; Quanto à adequação da estrutura física às necessidades do seu curso; Quanto à condição sonora externa de sua sala de aula; Quanto à condição sonora interna de sua sala de aula;

Gráfico 11: Docentes - INFRAESTRUTURA FÍSICA



2.3.2.1 RESULTADOS DOS DOCENTES ESPECIFICAMENTE COM RELAÇÃO AO ENSINO

Com relação ao quesito “ensino”, a CPA optou pela elaboração de um gráfico por questão, como já foi feito no ano anterior.

Os gráficos obtiveram de 57,14% a 100% nas respostas equivalentes a “ótimo” e “bom” somadas, o que foi um indicativo muito positivo.

Para melhor analisarmos, inicialmente apresentamos os gráficos que obtiveram apenas respostas nos pontos fortes: 12, 17, 21, 22, 24, 25, 30. Tais gráficos apontam os assuntos que estão muito bem na ótica dos docentes: “Clareza em relação às melhores alternativas metodológicas para o desenvolvimento do ensino-aprendizagem nas suas aulas”, “ Quanto ao conhecimento das Diretrizes Curriculares Nacionais do seu curso”, “Quanto à criatividade e compromisso demonstrados no desempenho das atividades de ensino”, “Quanto à divulgação de seus Programas de Ensino para os alunos”, “Quanto à sua maneira de atender aos alunos”, “Quanto à sua pontualidade nos horários de entrada e saída”, “Quanto às medidas adotadas por você para aprimorar a avaliação dos alunos nas suas disciplinas”.

Consideramos que houve avanço com relação aos assuntos que originaram os gráficos 12, 21, 24, 25 e 30, pois no ano anterior não apresentaram nenhuma porcentagem que apontasse “fraco” ou “insuficiente” e em 2012 não houve nenhuma indicação de “regular”, “fraco” ou “insuficiente”.

Apontamos os gráficos que não tiveram nenhuma porcentagem de respostas “fraco” e “insuficiente”, classificando-os como os referentes aos assuntos que estão bem, na ótica dos docentes: 14, 16, 18, 19, 20, 26, 27, 28 e 29.

Os que não tiveram nenhuma porcentagem de insuficiente foram: 13, 31 e 32.

Apenas os gráficos 15 e 23 tiveram porcentagens referentes a todas as possibilidades.

Gráfico12:

Clareza em relação às melhores alternativas metodológicas para o desenvolvimento do ensino-aprendizagem nas suas aulas;

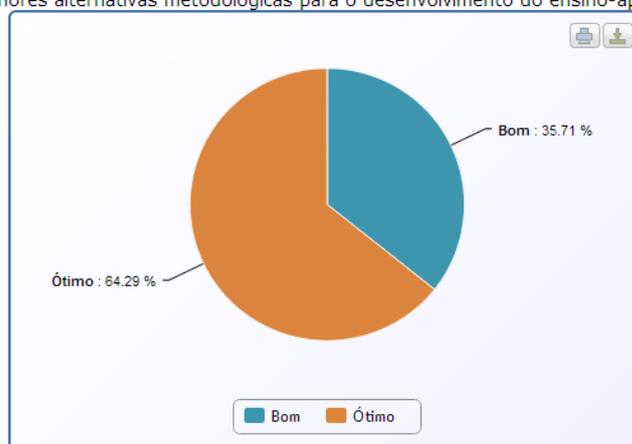


Gráfico 13:

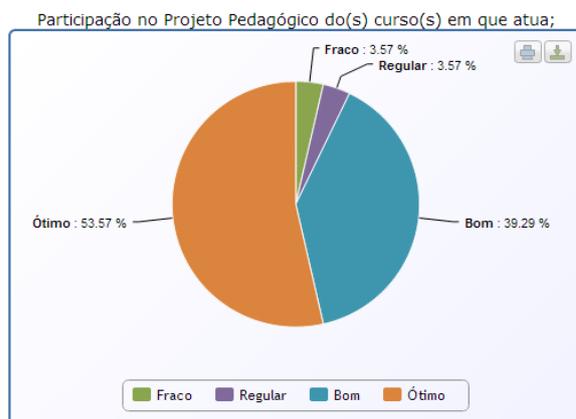


Gráfico 14:

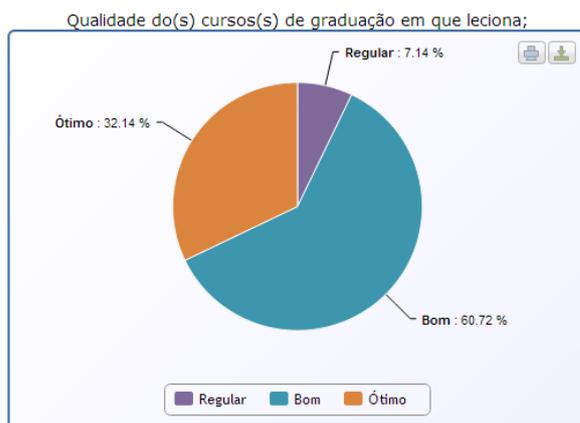


Gráfico 15:

Quanto ao comprometimento da coordenação com a qualificação do curso de graduação em que você atua

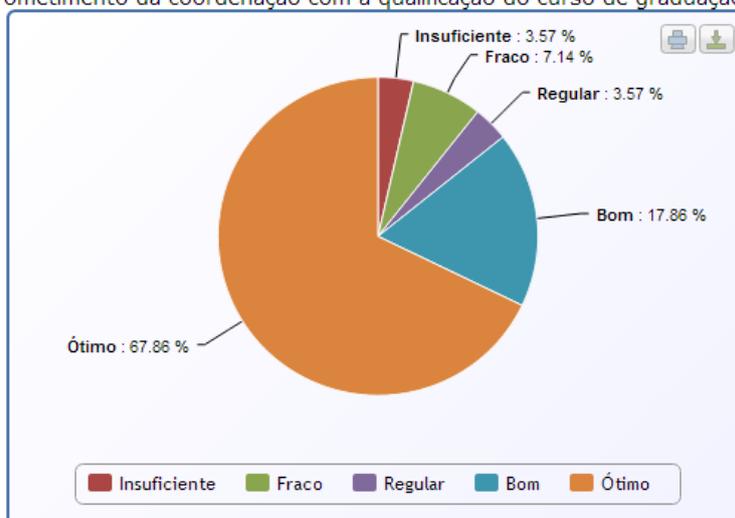


Gráfico 16:

Quanto ao comprometimento efetivo dos colegas docentes com a qualificação dos cursos de graduação em que atua

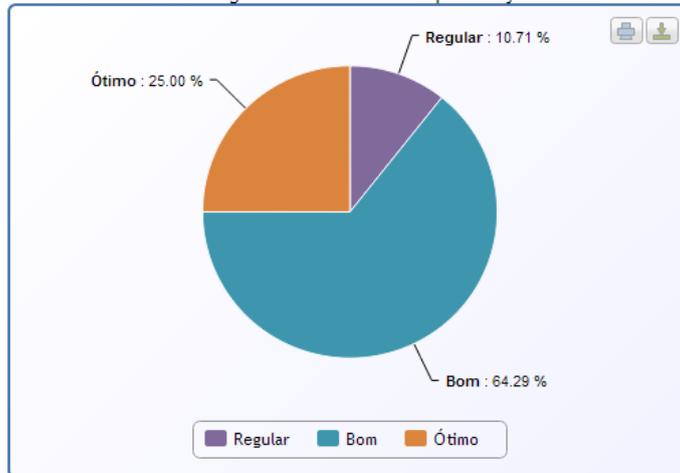


Gráfico 17:

Quanto ao conhecimento das Diretrizes Curriculares Nacionais do seu curso

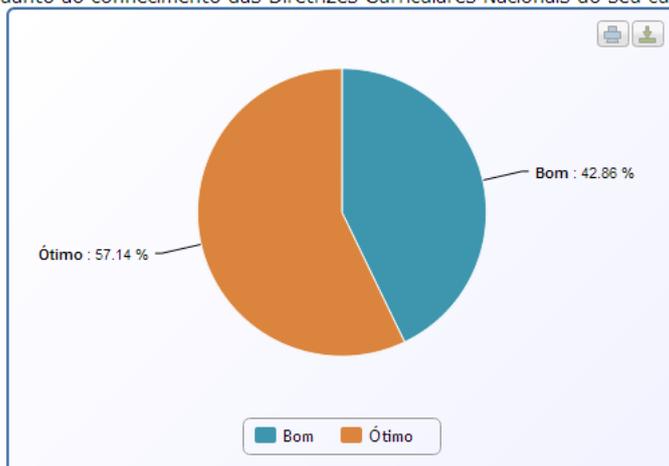


Gráfico 18:

Quanto ao número de reprovações e aprovações de alunos nas disciplinas em que atua

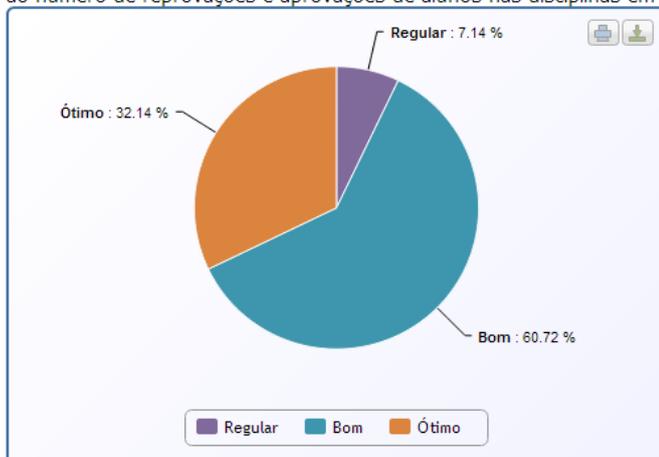


Gráfico 19:

Quanto ao seu envolvimento no planejamento das atividades do seu curso

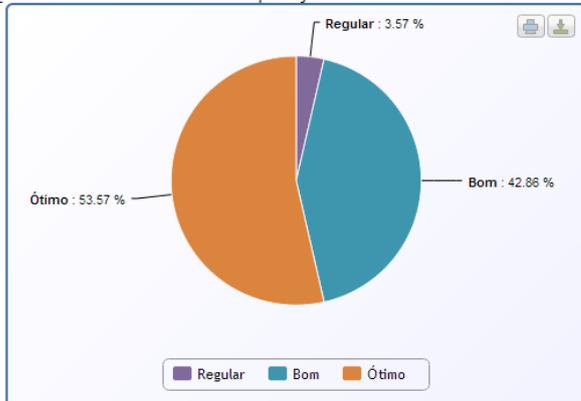


Gráfico 20:

Quanto à adequação do Projeto Pedagógico do curso ao perfil do aluno a ser formado

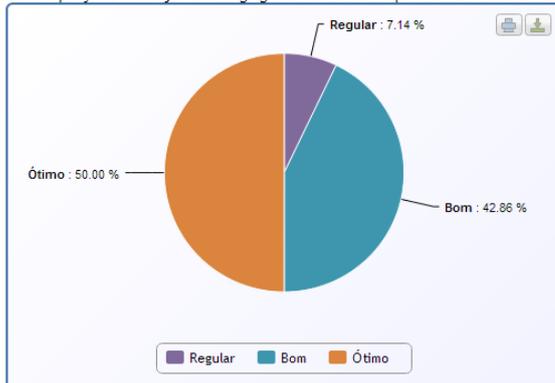


Gráfico 21:

Quanto à criatividade e compromisso demonstrados no desempenho das atividades de ensino

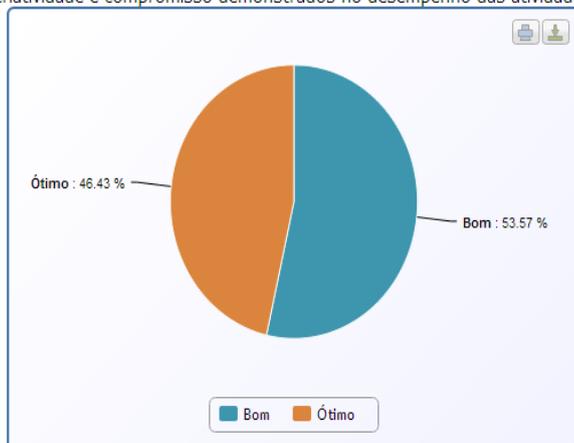


Gráfico 22:

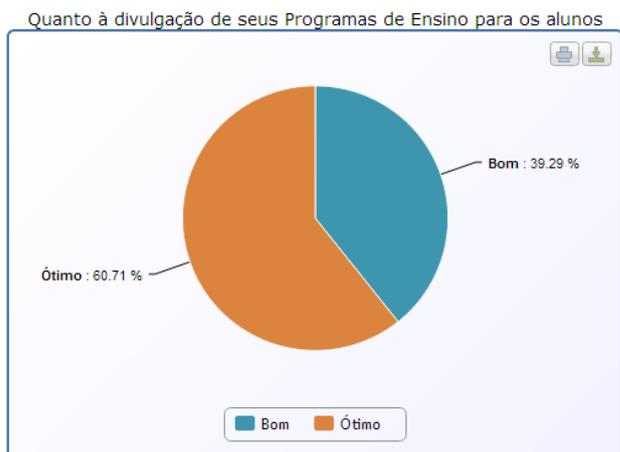


Gráfico 23:

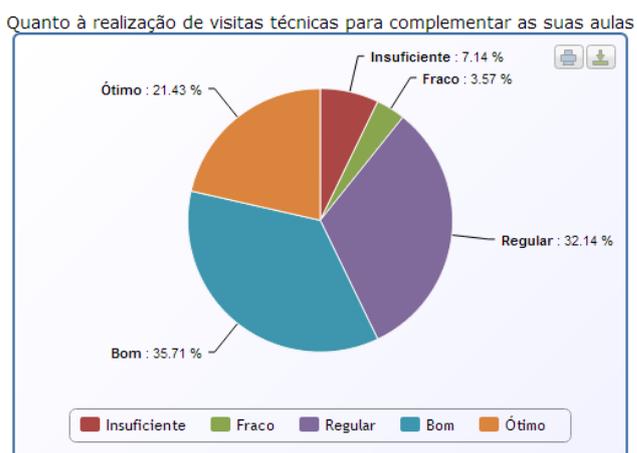


Gráfico 24:

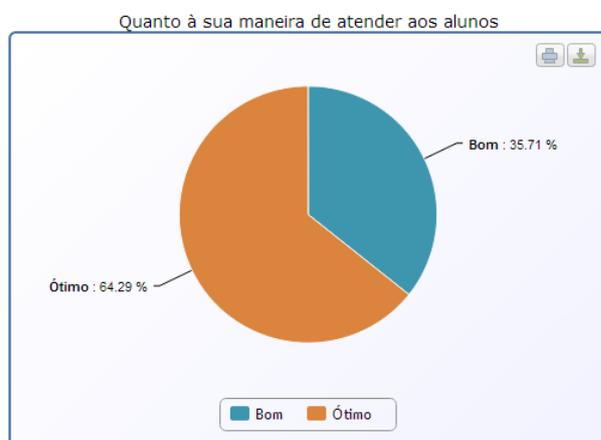


Gráfico 25:



Gráfico 26:



Gráfico 27:

Quanto às atividades desenvolvidas na sua disciplina para desenvolver a capacidade dos alunos para a leitura de textos científicos pertinentes ao conteúdo trabalhado

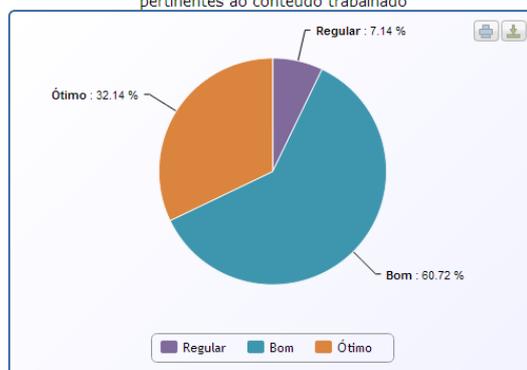


Gráfico 28:

Quanto às formas de avaliação utilizadas nas suas disciplinas para medir os níveis de aprendizagem dos alunos;

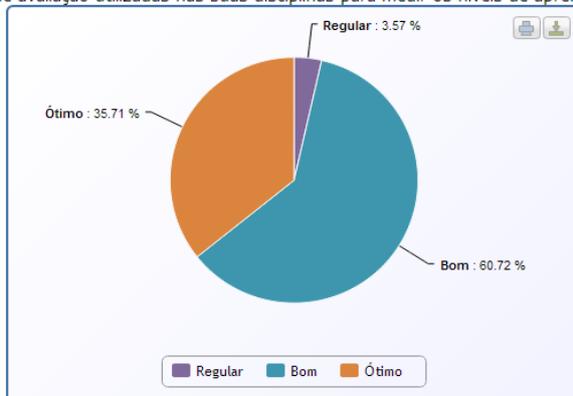


Gráfico 29:

Quanto às medidas adotadas para superar as dificuldades dos alunos nas disciplinas

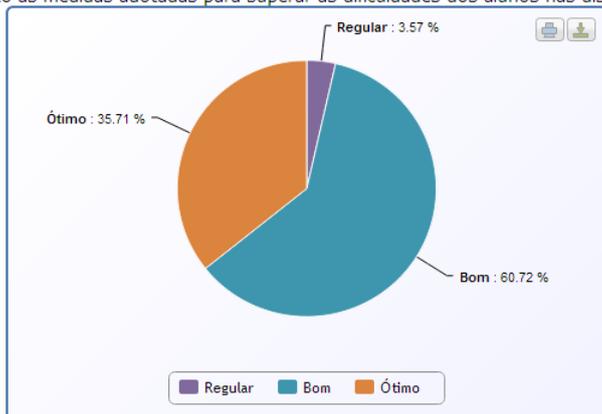


Gráfico 30:

Quanto às medidas adotadas por você para aprimorar a avaliação dos alunos nas suas disciplinas

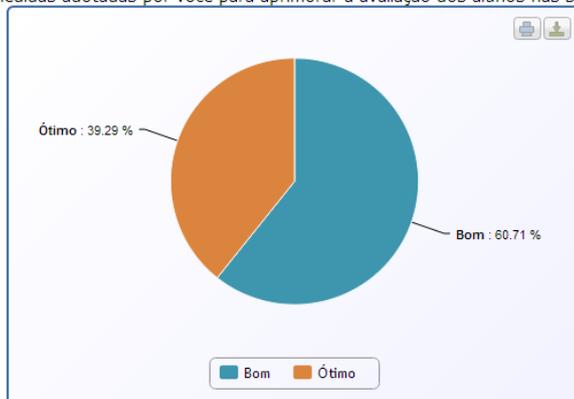


Gráfico 31:

Quanto às oportunidades de treinamento e inserção no mercado de trabalho, oferecidas pelo(s) curso(s) em que atua

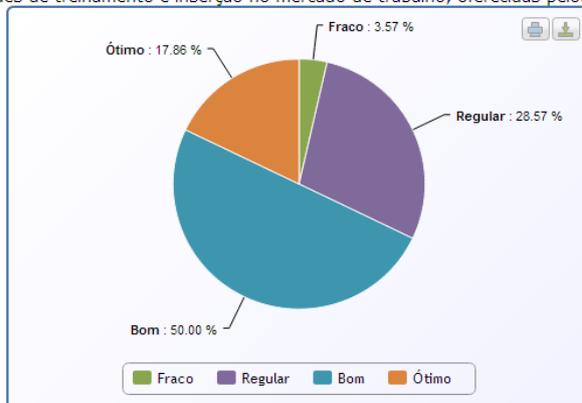
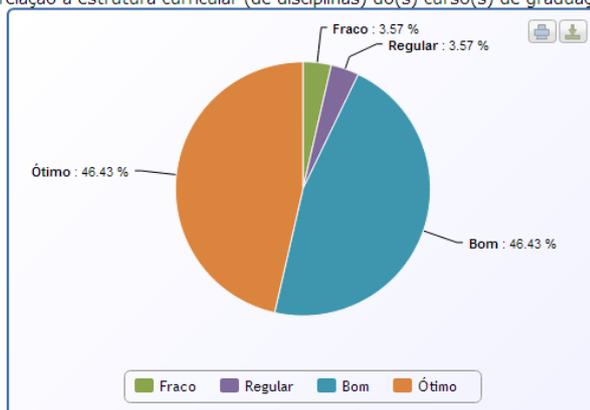


Gráfico 32:

Satisfação em relação à estrutura curricular (de disciplinas) do(s) curso(s) de graduação em que atua;



2.3.3 RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS DISCENTES

Apresentamos no início de cada quadro as questões que foram agrupadas dando origem aos gráficos. Na primeira coluna os resultados obtidos por meio dos questionários aplicados aos alunos no primeiro semestre e na segunda coluna os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada sobre o segundo semestre letivo.

Para os discentes, como no ano anterior, as respostas com notas 5 e 4 ultrapassaram 50% em todos os quesitos.

Procuramos comparar os semestres e em cada assunto somamos as resposta de “ótimo” e “bom” por semestre, obtendo:

Professores: 80,1% no primeiro semestre e 79,77% no segundo;

Coordenador: 73,69% no primeiro semestre e 67,90% no segundo;

Secretaria do curso: 68,05% no primeiro semestre e 75,43% no segundo;

Secretaria Geral: 69,06% no primeiro semestre e 68,32% no segundo;

Biblioteca Central: 79,37% no primeiro semestre e 76,88% no segundo;

Laboratórios: 61,98% no primeiro semestre e 59,55% no segundo;

UNIMAR: 68,13% no primeiro semestre e 70,09% no segundo;

Limpeza: 78,36% no primeiro semestre e 76,41% no segundo.

Identificamos que houve melhora nos quesitos “Secretaria do curso” e “UNIMAR”, com a diminuição dos valores dos pontos médios e fracos.

Dentre os demais quesitos, a queda no resultado da soma das respostas 4 e 5 foi mais significativa com relação aos coordenadores: caiu 5,79%. A queda dos demais foi menos significativa: Biblioteca Central 2,49%, Laboratórios 2,43%, Limpeza 1,95%, Secretaria Geral 0,74 %, e Professores 0,33%.

Questões: Metodologia, didática do professor (a) e capacidade de aproveitar muito bem o tempo de duração da aula sem dispersões; Conhecimento e domínio dos assuntos das aulas; Capacidade de relacionar Teoria X Prática; Pontualidade do docente: entrada e saída da aula; As avaliações (e provas): coerência com o conteúdo ministrado; Com relação à sua expectativa, a disciplina está nota...

Gráfico 33: PROFESSORES 2012/1

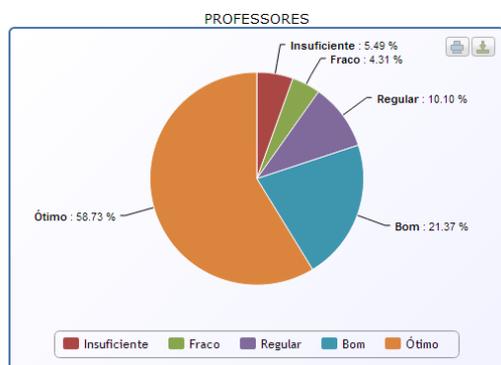
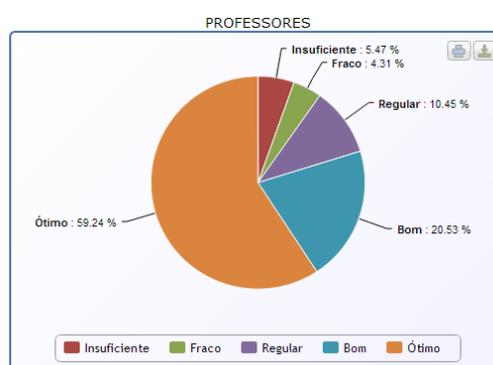


Gráfico 34: PROFESSORES 2012/2



Questões: O trabalho do Coordenador de seu curso: organização didático-pedagógica e funcionamento do curso; Avalie a liderança do Coordenador na área de conhecimento do curso; A presença do coordenador cumprindo os horários e fornecendo explicações acadêmicas corretas; Incentiva os alunos na cobrança da qualidade do trabalho dos professores; Avalie sua conduta ética, servindo-lhe como modelo como futuro profissional da área.

Gráfico 35: COORDENADOR 2012/1

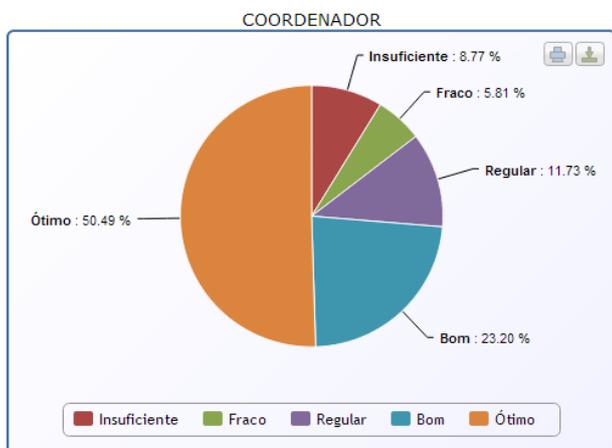
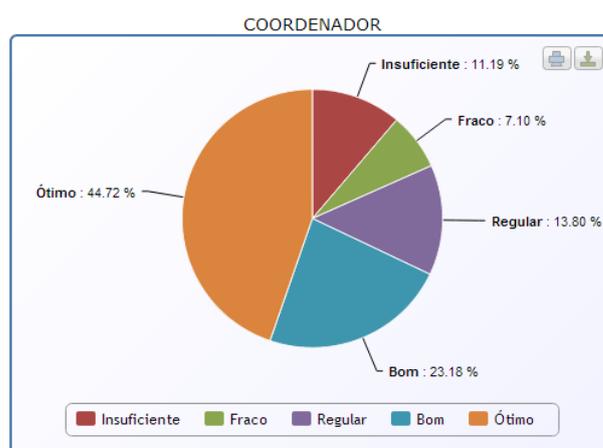


Gráfico 36: COORDENADOR 2012/2



Questões: Disponibilidade no atendimento (atenção, rapidez, educação); Adequação das orientações prestadas sobre os procedimentos acadêmicos; Satisfação (eficiência na resolução das questões).

Gráfico 37: SECRETARIA DO CURSO 2012/1

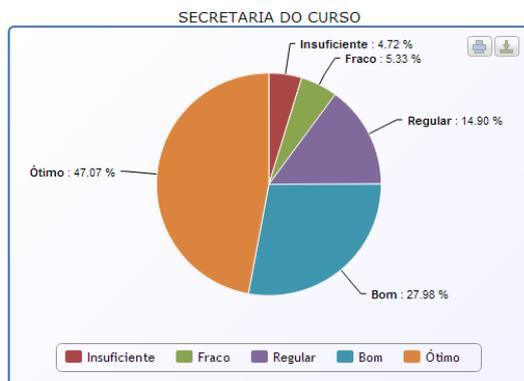
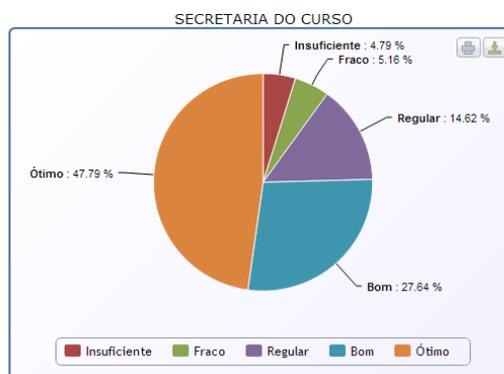


Gráfico 38: SECRETARIA DO CURSO 2012/2



Questões: Atendimento às necessidades acadêmicas; Os funcionários: quanto à atenção e disposição para fornecer informações e orientações corretas; Avalie a qualidade e rapidez do atendimento; Agilidade e cumprimento dos prazos para a entrega de documentos; Sobre os funcionários da Secretaria Geral e o conhecimento das suas atribuições.

Gráfico 39: SECRETARIA GERAL 2012/1

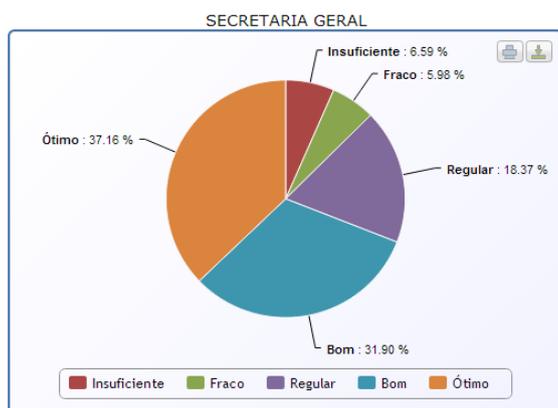
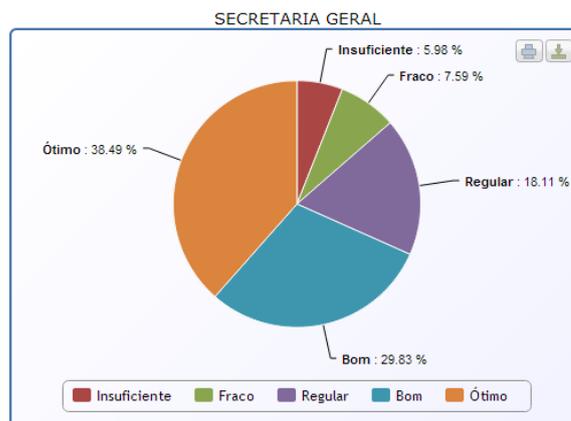


Gráfico 40: SECRETARIA GERAL 2012/2



Questões: Quanto à presença da Bibliotecária e o atendimento às necessidades dos alunos; A agilidade e educação no atendimento; As orientações dos funcionários na procura, retirada e devolução dos livros/periódicos; O acervo (nº de livros e periódicos) no atendimento às necessidades de meu curso; Satisfação quanto ao sistema de busca da biblioteca.

Gráfico 41: BIBLIOTECA CENTRAL 2012/1

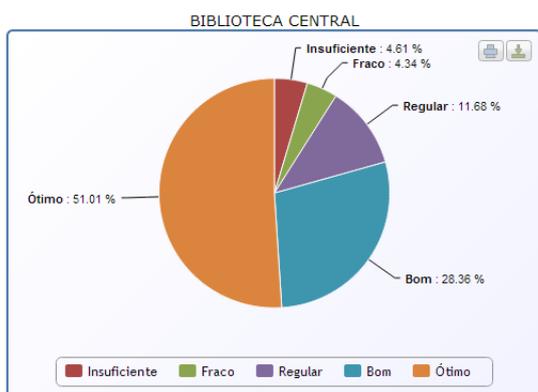
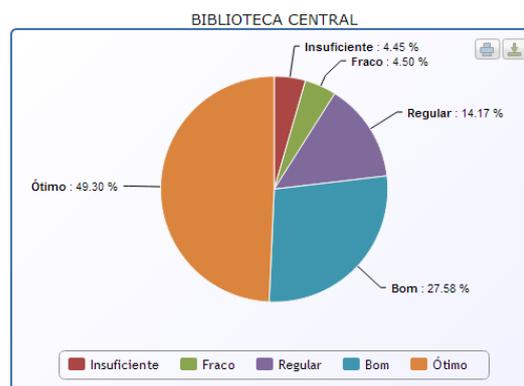


Gráfico 42: BIBLIOTECA CENTRAL 2012/2



Questões: Em relação ao espaço físico e instalações, avalie o(s) laboratório(s) que você utiliza no que diz respeito ao atendimento das necessidades de seu curso; Os equipamentos disponíveis no (s) laboratório (s) utilizado (s) e sua adequação em quantidade; Os equipamentos disponíveis no (s) laboratório (s) utilizado (s) e sua adequação em qualidade; Avalie a manutenção dos equipamentos e das instalações físicas; Os técnicos e auxiliares dos laboratórios: quanto à presença nas aulas e auxílio aos alunos; A utilização dos laboratórios pelos professores das disciplinas práticas e a permanência desses professores durante as aulas.

Gráfico 43: LABORATÓRIOS 2012/1

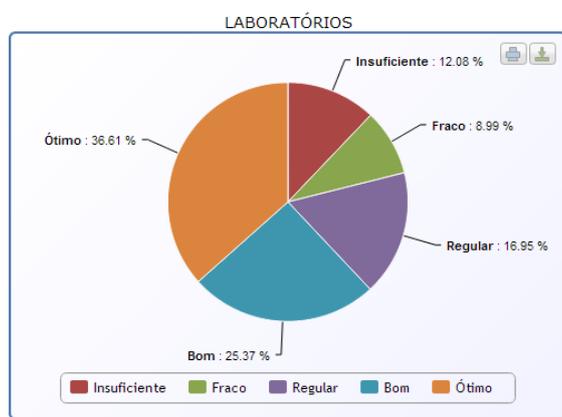
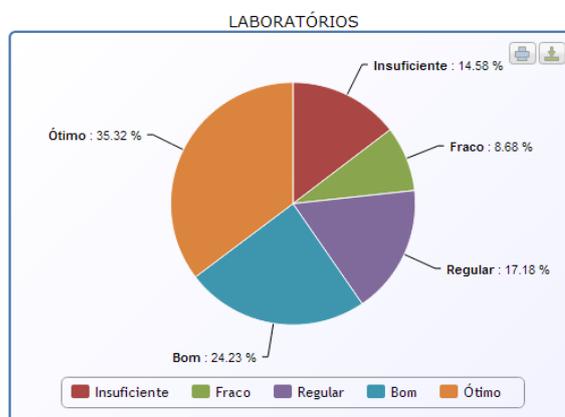


Gráfico 44: LABORATÓRIOS 2012/2



Questões: Avalie a Iluminação das áreas de circulação; Avalie a Iluminação dos estacionamentos; Por que você estuda na Unimar; Avalie o serviço de portaria em relação às informações prestadas.

Gráfico 45: UNIMAR 2012/1

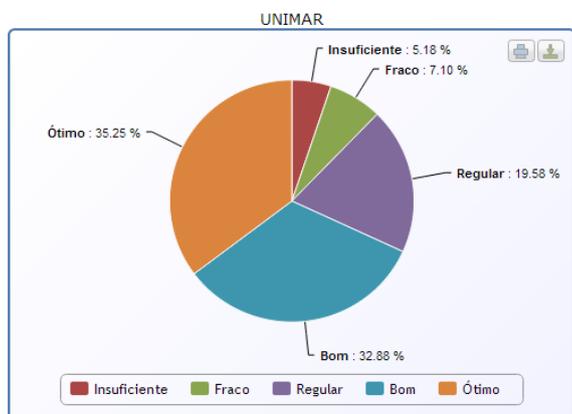
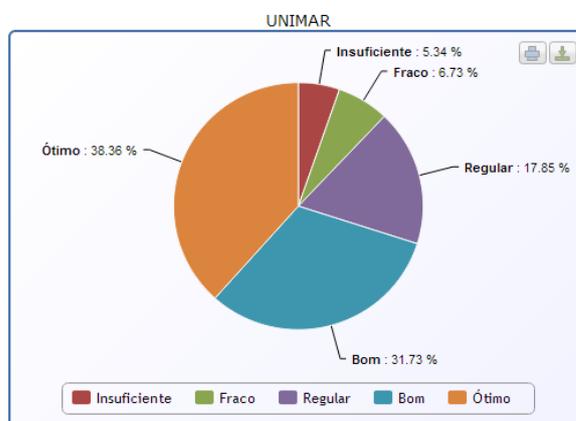


Gráfico 46: UNIMAR 2012/2



Questões: Avalie a limpeza e higiene das instalações (sala de aula, laboratórios etc); Avalie a higiene e a limpeza dos banheiros; Avalie a presença de material de higiene (papel higiênico, papel toalha, sabonete) nos banheiros; Avalie a limpeza da área externa do seu Bloco.

Gráfico 47: LIMPEZA 2012/1

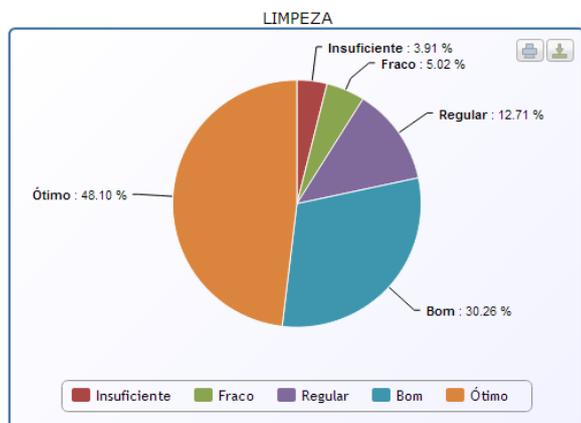
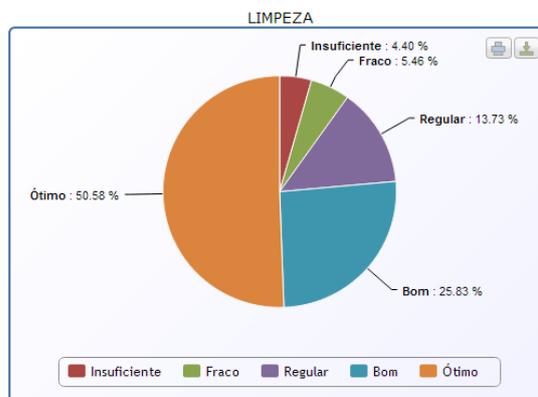


Gráfico 48: LIMPEZA 2012/2



3. AUTOAVALIAÇÃO POR DIMENSÕES

Adotando a mesma sistemática do relatório do ano anterior, partindo das informações coletadas nas reuniões, ouvidoria e nos questionários, pudemos elaborar para cada uma das dimensões um quadro apresentando as ações já realizadas, as ações programadas para 2013, destacando os pontos fortes, os pontos a serem melhorados e apontando sugestões.

Constatamos que muitos pontos fracos do relatório anterior já foram superados, mas ainda permanecem alguns que pretendemos superar e outros que dependemos de ações governamentais para tanto. Mesmo assim ressaltamos que a cada ano muito é feito tendo em vista cada uma das dimensões e o bom funcionamento da instituição.

3.1 Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

| | DIMENSÃO 1 |
|-------------------------------------|---|
| <p> AÇÕES JÁ REALIZADAS </p> | <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação do PDI; - Encontros pedagógicos com docentes de todas as áreas; - Implantação de novos cursos superiores de tecnologia; - Implantação de novo curso de graduação na área de engenharia; - Solicitação à CAPES para a criação de novos mestrados; - Estímulo à capacitação de docentes, através de cursos de pós-graduação; - Realização de programas de Capacitação em Metodologia ativa; - Investimento da IES na participação de diversos docentes em Congresso, Anais e Simpósios; - Apoio financeiro para participação de discentes em Congressos, Anais e Simpósios; - Investimento da IES em capacitação do pessoal técnico-administrativo nas diversas áreas do conhecimento; - Desenvolvimento das atividades de integração entre os cursos; - Todos os cursos realizaram Semanas de Estudos; - Realização de Programas de Monitoria; - Produção de conhecimento, por meio das pesquisas científicas, e nos Cursos de Pós-Graduação <i>lato sensu</i> e <i>stricto sensu</i>, com a divulgação de seus resultados em teses e artigos e apresentação em Eventos Científicos; - Considerável investimento na manutenção e aprimoramento da estrutura física; - Manutenção do investimento em infraestrutura na questão da acessibilidade de deficientes; - Bastante investimento na ampliação do acervo da biblioteca; - Investimento na tecnologia da IES (computadores; lousas interativas entre outros); - Fixação de parcerias e convênios nas empresas de Marília e região; - Manutenção e ampliação dos convênios com as unidades hospitalares de Marília e região; - Manutenção das atividades acadêmicas dentro do âmbito do Hospital Universitário, |

| | |
|--|--|
| | <p>com comissões atuantes na transformação deste em Hospital de Ensino, credenciado pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Saúde;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realização do questionário, de forma eletrônica, com o objetivo de colher dados para as atividades desenvolvidas da CPA (questionários de docentes, discentes e funcionários); - Foi divulgado de forma ampla no <i>site</i> da IES e nos jornais internos sobre as reuniões da CPA; - Realização do Workshop de governança, desenvolvido com todo o corpo administrativo; - Realização do Workshop de governança, desenvolvido com todo o corpo de coordenadores e docentes; - Realizadas reuniões periódicas com o Pró-reitor de Graduação e Secretários de Blocos, para aprimoramento da gestão acadêmica; - Realizadas reuniões periódicas com o Pró-reitor de Graduação e coordenadores de cursos, para aprimoramento da gestão acadêmica. |
| <p>ACÇÕES PROGRA MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação contínua do PDI da Universidade; - Continuar realizando encontros com docentes de todas as áreas, com o objetivo de dar maior visibilidade ao PDI vigente na IES; - Manter encontros pedagógicos com docentes de todas as áreas; - Solicitação à CAPES para a criação de novos mestrados e doutorados; - Estímulo à capacitação de docentes, através de cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> e <i>stricto sensu</i>; - Manutenção dos Programas de Capacitação em Metodologia ativa e avaliações de desempenho; - Investimento contínuo da IES na participação de diversos docentes em Congresso, Anais e Simpósios; - Continuar o apoio financeiro para participação de discentes em Congressos, Anais e Simpósios, além do apoio na publicação de trabalhos; - Continuar o investimento da IES em capacitação do pessoal técnico-administrativo nas diversas áreas do conhecimento; - Continuar o desenvolvimento das atividades de interdisciplinares entre os cursos; - Continuar desenvolvendo as Semanas de Estudos durante todo o ano, em todos os cursos da IES, estimulando a participação dos docentes, discentes, funcionários e sociedade civil; - Continuar com os Programas de Monitoria; - Manter o Programa de Iniciação Científica; - Continuar com a produção de conhecimento, por meio das pesquisas científicas, e nos Cursos de Pós-Graduação <i>lato sensu</i> e <i>stricto sensu</i>, com a divulgação de seus resultados em teses e artigos e apresentação em Eventos Científicos; - Continuar investindo na manutenção e aprimoramento da estrutura física; - Continuar o investimento em infraestrutura na questão da acessibilidade de deficientes; - Continuar o investimento na ampliação do acervo da biblioteca; - Continuar o investimento na tecnologia da IES (computadores; lousas interativas entre outros); - Manter e incrementar projetos de extensão formalizados; - Formalizar Projetos de Extensão com as escolas de ensino médio do município; - Continuar as parcerias e convênios nas empresas de Marília e região; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar e ampliar os convênios com as unidades hospitalares de Marília e região; - Certificar, em parceria com a ABHU, o Hospital Universitário em Hospital de Ensino, credenciado pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Saúde; - Manter a Comissão de Ensino e Pesquisa, no âmbito do Hospital Universitário; - Continuar com o questionário, de forma eletrônica, com o objetivo de colher dados para as atividades desenvolvidas da CPA (questionários de docentes, discentes e funcionários); - Continuar com a divulgação ampla no <i>site</i> da IES e nos jornais internos sobre as reuniões da CPA; - Manter o Workshop de governança, desenvolvido com todo o corpo administrativo; - Continuar com o Workshop de governança, desenvolvido com todo o corpo de coordenadores e docentes; - Manter as reuniões periódicas com o Pró-reitor de Graduação e Secretários de Blocos, para aprimoramento da gestão acadêmica; - Manter o Projeto de Acolhimento dos alunos calouros; - Manter as reuniões periódicas com o Pró-reitor de Graduação e coordenadores de cursos, para aprimoramento da gestão acadêmica. |
| PONTOS FORTES | <p>A Universidade de Marília mantém um corpo docente altamente qualificado e um quadro de colaboradores, que possuem muitos anos de casa, demonstrando a solidez da empresa.</p> <p>A Universidade investe para que todos cumpram efetivamente a missão da instituição, inclusive com programas específicos de constantes capacitações.</p> <p>A Universidade mantém um Plano de Carreira consolidado.</p> |
| PONTOS A SEREM MELHORADOS E/OU SUGESTÕES | <p>Mais encontros institucionais para destaque da missão da Instituição e de todo seu planejamento.</p> <p>A implantação de mais Programas de Mestrado e Doutorado.</p> |

3.2 Políticas para o ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão e normas de operacionalização

| DIMENSÃO 2 | |
|---------------------|---|
| AÇÕES JÁ REALIZADAS | <p>- Foram realizados eventos de natureza científica: II NUTRICÊNCIA – Indexação do Caderno de resumos do II ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE NUTRIÇÃO DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA: ISSN 2316-2694. (agosto 2012); II FÓRUM DE PESQUISA E EXTENSÃO DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA – NOVEMBRO 2012; IX ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA (novembro 2012);</p> |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Participação de quatro Projetos de Pesquisa do PIC no 12º CONGRESSO NACIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA – CONIC; - Incentivo à participação discente junto ao Programa Institucional de Iniciação Científica – PIIC, com edital para seleção de bolsistas de Iniciação Científica (duas bolsas por curso), compreendendo as grandes áreas da Universidade de Marília; - Incentivo à participação docente no PIC/UNIMAR com a atribuição de horas/pesquisa por projeto de pesquisa para orientação de alunos da graduação; - Participação no concurso denominado “PRÊMIO PETER MURÁNYI 2013 - EDUCAÇÃO”, com os trabalhos: Contribuições do estágio curricular para a formação do pedagogo na abordagem da educação inclusiva; e O papel do pedagogo em espaços não formais de educação: o foco no ambulatório de especialidades médicas do hospital da UNIMAR; - Junção das instalações físicas do Núcleo de Apoio à Pesquisa e Comitê de Ética em Pesquisa Humana- CEP; - Inclusão do Comitê de Ética em Pesquisa Humana – CEP na Plataforma Brasil; - Participação da UNIMAR no Programa “Brasil sem Fronteiras” - CNPQ, CAPES e Governo Federal. |
| <p>AÇÕES PROGRA MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Realização de eventos de Iniciação Científica: III NUTRICÊNCIA – Indexação do Caderno de resumos do II ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE NUTRIÇÃO DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA: ISSN 2316-2694. (agosto 2013); X SIMPÓSIO DE INICIAÇÃO CEINTÍFICA E VI ENCONTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA ISSN 2176-8544. (NOVEMBRO 2013); X ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA. ISSN . (novembro 2013); - Realização evento no Mestrado em Direito: II JORNADA DE ESTUDOS JURÍDICOS e II ENCONTRO DE MESTRES E MESTRANDOS EM DIREITO DA UNIMAR ----- Dias 24 e 25 de maio de 2013; - Manter o incentivo e financiamento das publicações científicas junto às Revistas da Universidade. - Ampliar o número de bolsas do PIBIC/CNPq, atualmente com três bolsas. |
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Consolidação do programa de Iniciação Científica; - Bolsas PIBIC/CNPq; - Participação no Programa Ciência sem Fronteiras; - Plataforma Brasil; - Organização didático-pedagógica dos Cursos de Graduação; - Estrutura participativa dos docentes e discentes nos Cursos de Graduação; - Programas de extensão à comunidade; - Programas de Residência em Medicina Veterinária; - Programas de Residência Médica; - Organização administrativa da Instituição com participação das Coordenações; |
| <p>PONTOS A SEREM MELHO RADOS E/OU</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Viabilizar publicações com indexação eletrônica (<i>on line</i>); - Adotar o SEER (Sistema de Editoração Eletrônica de Revistas); - Rever o PUBLICA UNIMAR; - Maior participação das agências de fomento nas pesquisas da Universidade e também no auxílio à realização dos eventos científicos; |

| | |
|-----------|---|
| SUGESTÕES | - Maior utilização de instrumentos tecnológicos, disponibilizados pela Universidade, tais como <i>Teleduc</i> e <i>Moodle</i> . |
|-----------|---|

3.3 Responsabilidade Social da Instituição

| DIMENSÃO 3 | |
|-----------------------------|--|
| AÇÕES JÁ REALIZADAS | <p>- Desenvolvimento, através de todos os seus cursos, de projetos de atuação social: realização de campanhas, mutirões, feiras de artesanato e coletas são realizadas com a participação de todos os cursos;</p> <p>- Participação em projetos de atuação social, com envolvimento dos professores, alunos, egressos e comunidade;</p> <p>- Participação ativa da Universidade em eventos populares que ocorrem no Município e região, através de exposições e atendimentos à comunidade;</p> <p>- Oferecimento à comunidade dos atendimentos nas clínicas da universidade: medicina, nutrição, odontologia, enfermagem, psicologia, farmácia, biomedicina, educação física, fisioterapia;</p> <p>- Realização de todos os projetos sociais, já desenvolvidos em 2011;</p> <p>- Incremento das atividades multiprofissionais: Ambulatório Multiprofissional em Gerontologia;</p> <p>- Manutenção do Hospital Veterinário, prestando um relevante serviço à comunidade, no cuidado de animais de pequeno e grande porte;</p> <p>- Manutenção do Hospital Universitário conveniado ao SUS, oferecendo atendimentos ambulatoriais, clínicos, cirúrgicos, em mais de 23 especialidades médicas demonstrando sua responsabilidade social;</p> <p>- Realização do Programa UNIMAR ABERTA, desenvolvido nas dependências da Universidade, proporcionando uma grande Feira de Profissões destinada aos estudantes do ensino médio de escolas públicas e privadas, inclusive com transporte e lanche oferecidos pela Universidade;</p> <p>- Incentivo aos alunos na aprendizagem da disciplina Libras;</p> <p>- Investimento na melhoria da acessibilidade no Campus;</p> <p>- Implantação e execução das ações artísticas, culturais e esportivas com a comunidade;</p> <p>- Implantação do Trote Solidário beneficiando o Lar São Vicente de Paulo, com atividades de revitalização do prédio, revitalização da horta, atividades recreativas e atividades de atendimento ambulatoriais;</p> |
| AÇÕES PROGRAMADAS PARA 2013 | <p>- Conclusão da obra de ampliação do Hospital Universitário, com mais 200 leitos destinados ao SUS;</p> <p>- Manter o estabelecimento de parcerias entre a Instituição com as empresas de Marília e região e mercado de trabalho;</p> <p>- Realização da parceria com a Empresa Nelson Pascoalotto no incentivo aos alunos em seu primeiro emprego;</p> <p>- Implantação do CEJUSC, Centro de Conciliação em parceria com o Tribunal de Justiça de São Paulo, nas dependências da Universidade;</p> |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Retomar a participação no programa “Dia da responsabilidade social”, em parceria com a ABMES (Associação Brasileira de Mantenedores do Ensino Superior); - Oferecer curso de capacitação profissional na área de novas tecnologias para profissionais da educação das escolas públicas de Marília e região; - Ampliar os projetos de atuação social, através de todos os cursos: realizar mais campanhas, mutirões, feiras de artesanato e coletas; - Manter a Universidade ativa em eventos populares que ocorrem no Município e região, através de exposições e atendimentos à comunidade; - Continuar oferecendo à comunidade os atendimentos nas clínicas da universidade: medicina, nutrição, odontologia, enfermagem, psicologia, farmácia, biomedicina, educação física, fisioterapia, colocando o conhecimento à disposição da população; - Incrementar as atividades multiprofissionais no Ambulatório Multiprofissional em Gerontologia que funciona no AME; - Fomentar a prestação de serviço do Hospital Veterinário à comunidade, no cuidado de animais de pequeno e grande porte; - Qualificar mais o Programa UNIMAR ABERTA, desenvolvido nas dependências da Universidade, proporcionando uma grande Feira de Profissões destinada aos estudantes do ensino médio de escolas públicas e privadas; - Aumentar o estabelecimento de parcerias entre a Instituição com as empresas de Marília e região e mercado de trabalho; - Ampliar o ensino de LIBRAS aos alunos; - Continuação da melhoria da acessibilidade no Campus; - Desenvolvimento de parceria com a Prefeitura Municipal por meio do Centro de Atendimento Multidisciplinar – CAM; - Ampliar a implantação e execução das ações artísticas e culturais, esportivas com a comunidade; - Integrar os diversos projetos de extensão dos cursos, com planejamento de médio e longo prazos; - Ampliação do TROTE SOLIDÁRIO com a participação e integração de alunos veteranos e ingressantes com objetivo de beneficiar Instituições Assistenciais do Município. |
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Envolvimento de alunos, docentes e funcionários em quaisquer tipos de atividades sociais. A Universidade valoriza ações sociais em todos os sentidos; - Utilização do conhecimento científico em benefício da sociedade, seja na saúde, educação, lazer e entretenimento; - Disponibilização do espaço físico da Universidade para ações e projetos sociais em parcerias já existentes ou eventos pontuais; - Grande envolvimento da IES com a comunidade da cidade de Marília e região, por meio das atividades de extensão em diversas áreas; -Hospital Universitário; -Hospital Veterinário; - Diversas clínicas e Núcleos: Odontologia, Fisioterapia, Nutrição; Educação Física, Psicologia, Direito e Pedagogia. |
| <p>PONTOS A SEREM MELHORADOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Permanência em Projetos Sociais como o Trote Solidário e o Dia da Responsabilidade Social; -Parceria com empresas para auxiliar no acesso ao ensino superior e ainda na |

| | |
|--------------------------------|---|
| RADOS E/OU SUGES TÕES | realização de atividades de extensão; - O aumento do número de atendimentos de alta complexidade pelo SUS no Hospital Universitário, que depende de políticas governamentais; - O incremento de um Projeto Institucional, que vise a incorporação de todos os projetos sociais já realizados pela Universidade. |
|--------------------------------|---|

3.4 Comunicação com a Sociedade

| DIMENSÃO 4 | |
|----------------------------|--|
| AÇÕES JÁ REALIZA DAS | <p>- Comunicação ativa com a sociedade por meio do Departamento de Comunicação e Marketing;</p> <p>- Ativação do relacionamento com órgãos de imprensa através da Assessoria de Imprensa;</p> <p>- Foi amplamente divulgado o canal da Ouvidoria no Campus Universitário;</p> <p>- Comunicação intensa interna dos eventos da instituição através de notícias, emails, intranets e principalmente através do site e do “Spia”;</p> <p>- Foi desenvolvido trabalho para a reformulação do hot site dos cursos;</p> <p>- Foi incluída no novo site a área do funcionário;</p> <p>- Divulgação atualizada do cronograma de eventos da universidade no <i>site</i> oficial da Universidade;</p> <p>- Realização do PROGRAMA UNIMAR, que visou a demonstração do universo da Universidade, com espaços para todos os cursos, professores, alunos e egressos, na TV local;</p> <p>- Divulgação das principais datas do calendário letivo através de jornais impressos, TVs, Rádios e Revistas;</p> <p>- Incentivo à participação dos membros da sociedade civil nas reuniões e atividades da CPA;</p> <p>- Incentivo à comunidade acadêmica a utilizar os serviços de Ouvidoria, disponíveis via telefone, pessoal e também no site da UNIMAR;</p> <p>- Foram amplamente divulgados os serviços prestados pela UNIMAR através de suas clínicas, ambulatórios e hospitais, assim como as ações extensionistas e palestras promovidas pelos cursos. Podem ser utilizados folhetos para distribuição nas escolas públicas;</p> <p>- Inserção e acompanhamento da UNIMAR nas redes sociais (<i>facebook, twitter, flicker</i> e as novas);</p> <p>- fixação de murais de recados também em salas de aula, gradativamente;</p> <p>- Foram oferecidos novos cursos de capacitação abertos à comunidade, envolvendo temas atuais;</p> <p>- Foi desenvolvido o Projeto: UNIMAR ABERTA e as visitas às escolas de Ensino Médio, inclusive com palestras motivacionais e sobre o mercado de trabalho;</p> <p>- Intensificação da comunicação das Semanas de Estudo, por meio de todos os veículos de comunicação;</p> <p>- Expressivo aumento do índice de cessões de espaços dentro da Universidade</p> |

| | |
|--|---|
| | para o uso da comunidade; |
| <p>AÇÕES PROGRA MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Reformular a área do aluno no <i>site</i> da Instituição; - Inserir a área do docente no site oficial; - Continuar alimentando no novo site a área da CPA, apresentando as principais ações realizadas pela universidade; - Ampliar, ainda mais, a funcionalidade dos terminais de autoatendimento para consultas acadêmicas; - Potencializar as visitas a empresas de Marília e região para a realização de parcerias para capacitação de seus funcionários; - Oferecer novos cursos de aperfeiçoamento para as empresas parceiras; - Atualizar a sinalização dentro do Campus, destacando as sinalizações referentes à acessibilidade; - Implantação de um sistema gestor, onde os alunos e egressos possam ter seus currículos cadastrados e encaminhados para as empresas para a possível colocação no mercado de trabalho; - Aumentar a comunicação com a sociedade por meio do Departamento de Comunicação e Marketing, enviando releases a todos os setores sociais; - Fomentar o relacionamento com órgãos de imprensa através da Assessoria de Imprensa, inclusive firmando novas parcerias com veículos de toda a região; - Manter a comunicação interna dos eventos da instituição através de notícias, emails, intranets e principalmente através do site e do informativo “Spia”; - Manter atualizado no site as informações dos cursos e demais setores da Universidade; - Ampliar as funções das áreas do docente e do funcionário no site da Unimar; - Aumentar a divulgação mensal do cronograma de eventos da universidade no site oficial; - Ampliar a divulgação das principais datas do calendário letivo através de jornais impressos, TVs, Rádios e Revistas; - Continuar incentivando a participação dos membros da sociedade civil nas reuniões e atividades da CPA; - Intensificar o incentivo à comunidade acadêmica a utilizar os serviços de Ouvidoria, disponíveis via telefone, pessoal e também no site da UNIMAR; - Fomentar a divulgação dos serviços prestados pela UNIMAR através de suas clínicas, ambulatórios e hospitais, assim como as ações extensionistas e palestras promovidas pelos cursos. Podem ser utilizados folhetos para distribuição nas escolas públicas; - Continuar inserindo e acompanhando a UNIMAR nas redes sociais (facebook, twitter, flicker e as novas); - Continuar fixando murais de recados também em salas de aula, gradativamente; - Continuar desenvolvendo o Projeto: UNIMAR ABERTA e as visitas às escolas de Ensino Médio, inclusive com palestras motivacionais e sobre o mercado de trabalho; - Atualizar a sinalização dentro do Campus, destacando as sinalizações referentes à acessibilidade; - Intensificar a comunicação de Semanas de Estudo, por meio de todos os veículos de comunicação; - Continuar a divulgação no sítio da UNIMAR e em murais da instituição a respeito do PROUNI e do FIES, inclusive da legislação pertinente aos mesmos; - Divulgar as vagas de estágio no site da UNIMAR. |

| | |
|--|---|
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ótima relação atual com os veículos de comunicação da cidade; - Melhora significativa na divulgação interna e externa dos eventos e trabalhos realizados pela Universidade, assim como qualidade de ensino; - Estrutura, docentes utilizados com frequência pelos veículos para contextualização de temas cotidianos e educacionais; - Bom espaço para que os alunos possam expor o desenvolvimento de diversos trabalhos e pesquisas; - Maior proximidade entre Universidade, alunos, ex-alunos e comunidade e melhor relação entre esses públicos; - O Sistema informatizado da Ouvidoria da UNIMAR permitindo que o interessado se identifique ou não e tenha uma resposta em 48 horas; - O trabalho do Departamento de Comunicação e Marketing da UNIMAR conquistou respeitabilidade e conseqüente voz ativa na sociedade; - A constante divulgação de ações, programas e atividades realizadas pela UNIMAR; - O ótimo relacionamento com os meios de Comunicação locais e regionais; - A Relação próxima e personalizada com as escolas de ensino médio de toda a região; - Bom relacionamento com comunidades de jovens da região; - O relacionamento positivo nas redes sociais e proximidade com seus usuários; - A Participação ativa dos coordenadores e docentes em entrevistas, notícias e matérias quando consultados pelos meios de comunicação externos e internos; - A nova postura comunicativa na universidade principalmente na organização de coordenadores e Assessoria de Imprensa possibilitando maior agilidade na divulgação prévia dos eventos ou ações promovidos; - Publicações da instituição ou financiadas pela instituição; - <i>Site</i> constantemente atualizado. |
| <p>PONTOS A SEREM MELHORADOS E/OU SUGESTÕES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Melhorar sistema de administração do <i>site</i> oficial que possa integrar os conteúdos de comunicação com as redes sociais e email da imprensa, escolas de ensino médio e comunidade interessada; - Qualificação da agência acadêmica de comunicação para retomar projetos existentes que foram interrompidos como, por exemplo, os <i>podcasts</i> e o informativo “Cidadão Quem?” e criar novas iniciativas; - A antiga comunicação de placas e avisos do campus precisa ser atualizada; - Melhorar a divulgação das vagas de estágios e empregos com a implantação de um sistema gestor, onde os alunos e egressos possam ter seus currículos cadastrados e encaminhados para as empresas; - Necessidade de atualização dos endereços e contatos de egressos, para possibilitar ações comunicativas; - Necessidade de atualização da sinalização interna do campus. |

3.5 Organização e gestão da instituição

| DIMENSÃO 5 | |
|-------------------------------|--|
| AÇÕES JÁ REALIZADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboração do Workshop de planejamento estratégico, onde os líderes e colaboradores participam das discussões e elaborações das metas de seus setores e da instituição para o exercício seguinte, proporcionando assim uma efetiva participação de todos no orçamento da instituição, com a política de participação no resultado para quem cumprir as metas; - Programas de incentivo aos docentes na publicação de artigos e teses, periódicos nacionais e internacionais; - Foram realizadas durante o ano, reuniões com os docentes e coordenadores possibilitando estudos e discussões, proporcionando capacitação pedagógica em serviço, participação na gestão dos cursos, nas questões disciplinares, entre outras; - Foi realizado no mês de novembro o II Fórum de Pesquisa e Extensão; - Foi realizada a pesquisa de clima, através de enquetes <i>on line</i>, a respeito dos coordenadores, docentes, discentes e técnico-administrativos, com o objetivo de elaborar estratégias de mudança para excelência de ensino; - Foi realizada avaliação dos serviços de limpeza onde os coordenadores e líderes de setores avaliaram bimestralmente estes serviços; - Foi proporcionado o benefício aos funcionários e docentes para capacitação constante dos mesmos, através de financiamento de bolsas de estudos para a realização de cursos na Instituição; - Foram realizados estudos contendo a descrição de cargos dentro dos setores para complementar a elaboração de estruturas setoriais e assim subsidiar no Plano de Carreira do Pessoal Técnico Administrativo Operacional da Universidade de Marília e possibilitar sua homologação junto ao Ministério do Trabalho; - Foi realizada a 4ª SIPAT (Semana Interna de Prevenção Acidentes de Trabalho), em vista ao trabalho para o desenvolvimento da boa saúde dos funcionários, bem como o crescimento pessoal e profissional dos funcionários; - Manutenção dos convênios já realizados, beneficiando os funcionários; - Manutenção de relacionamento com o CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – órgão de autarquia municipal (Secretaria da Saúde); - Foi realizada a efetivação de contrato de trabalho de menores aprendizes vinculados ao CIEE, no quadro funcional da Instituição; - Representação da Universidade de Marília no Conselho Municipal de Educação, com membro do corpo docente; - Efetivação de programas de benefícios aos funcionários, alunos e comunidade em geral, oferecendo os produtos das fazendas (hortifrutí, granjeiros, carnes e peixes) e do Planeta Soja (derivados de soja: leite, bolachas, salgados, etc), a preços mais acessíveis em relação ao preço de mercado; - Abertura do curso de pós- graduação <i>lato sensu</i>: docência do ensino universitário. |
| AÇÕES PROGRAMADAS PARA | <ul style="list-style-type: none"> - Manter o Workshop de planejamento estratégico, onde os líderes e colaboradores participam das discussões e elaborações das metas de seus setores e da instituição para o exercício seguinte, proporcionando assim uma efetiva participação de todos no orçamento da instituição, com a política de participação |

| | |
|-----------------------|--|
| 2013 | <p>no resultado para quem cumprir as metas;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuar incentivando os docentes na publicação de artigos e teses, periódicos nacionais e internacionais; -Continuar promovendo, regularmente, reuniões possibilitando estudos e discussões, proporcionando capacitação pedagógica em serviço, participação na gestão dos cursos, nas questões disciplinares, entre outras; -Manutença de Fóruns Pedagógicos; - Manter constantes avaliações das atuações dos cursos, através de enquetes <i>on line</i>, a respeito dos coordenadores, docentes, discentes e técnico-administrativos, com o objetivo de elaborar estratégias de mudança para excelência de ensino; -Implementação na avaliação <i>on line</i> dos serviços de limpeza, segurança, manutenção e frota, onde os coordenadores e líderes de setores avaliam bimestralmente estes serviços; - Continuar proporcionando capacitação constante dos docentes e funcionários através de financiamento de bolsas de estudos para a realização de cursos na Instituição; - Continuar a realização dos estudos contendo a descrição de cargos dentro de cada setor, para complementar a elaboração do Plano de Carreira do Pessoal Técnico Administrativo Operacional da Universidade de Marília e possibilitar sua homologação junto ao Ministério do Trabalho; -Continuar o trabalho, desenvolvido pela SIPAT (Semana Interna de Prevenção Acidentes de Trabalho), em vista da boa saúde dos funcionários, bem como o crescimento pessoal e profissional dos funcionários; - Manter e ampliar os convênios já realizados, beneficiando os funcionários. - Ampliação de convênios com empresas e manutenção de relacionamento com o CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – órgão de autarquia municipal (Secretaria da Saúde); - Manter a política de reenquadramento de ex-funcionários no mercado de trabalho através da apresentação dos mesmos a outras empresas. - Manter a representação da Universidade de Marília no Conselho Municipal de Educação, com membro do corpo docente; -Continuar oferecendo aos funcionários, alunos e comunidade em geral, os produtos das fazendas (hortifruti, granjeiros, carnes e peixes) e do Planeta Soja (derivados de soja: leite, bolachas, salgados, etc), a preços mais acessíveis em relação ao preço de mercado; -Continuar realizando programas de integração de colaboradores; - Continuar oferecendo o curso de pós- graduação <i>lato sensu</i>: docência do ensino universitário. |
| PONTOS FORTES | <ul style="list-style-type: none"> - Grande participação e integração da equipe na elaboração do PDI; - Facilidade de acesso <i>on line</i> aos documentos da instituição; - A realização de uma política administrativa de mapeamento dos processos (todas as ações administrativas) realizados na instituição; - Criação de equipes de trabalho para realizar os mapeamentos dos processos, estabelecer metas e acompanhar as melhorias; - Facilidade de acesso <i>on line</i> aos documentos da instituição. |
| PONTOS A SEREM MELHOR | <ul style="list-style-type: none"> - Aprimoramento dos workshops tendo em vista o proposto no PDI; - Maior direcionamento das ações propostas a partir dos workshops. |

RADOS
E/OU
SUGES
TÕES

3.6 Políticas de pessoal, de carreira do corpo docente e técnico-administrativo

| DIMENSÃO 6 | |
|---------------------|---|
| AÇÕES JÁ REALIZADAS | <p>- Realização de algumas alterações no Regimento Geral da Universidade, solicitadas pelo Ministério da Educação;</p> <p>- Foram analisadas e, na medida do possível, foram efetivadas as sugestões dos alunos, professores e funcionários que foram apresentadas via ouvidoria, internet, intranet, cartazes e balcões de autoatendimento;</p> <p>- Foi realizado programa de Desenvolvimento com reuniões de capacitação semanais do Pró-reitor de graduação com as secretárias de cursos e escriturárias locadas na secretaria geral;</p> <p>- Foi realizado o programa de Desenvolvimento com reuniões periódicas do Pró-reitor de graduação com os coordenadores;</p> <p>- Foram realizados programas para capacitação e desenvolvimento do Quadro Funcional.</p> <p>- Foi realizado o Programa de Desenvolvimento com o Projeto Mulher Unimar – o Objetivo principal foi o de proporcionar às funcionárias Unimar, a integração, socialização, motivação, bem como, a reflexão sobre a importância da valorização da Saúde da Mulher, com intuito de promover o bem –estar biopsicossocial – trabalhando assim a QVT – Qualidade de Vida das Trabalhadoras Unimar;</p> <p>- Foi realizado o Programa de Desenvolvimento com o Projeto Postura de Atendimento ao Cliente: excelência no atendimento para os setores: Portaria e Biblioteca. O Objetivo principal foi o de proporcionar aos funcionários locados nos setores Portaria e Biblioteca, a integração, socialização, motivação, bem como o desenvolvimento do profissionalismo e habilidades de atendimento aos clientes Unimar, desenvolvendo a percepção da importância do processo de Atender a partir do processo de entender a si próprio, reforçando comportamentos adequados de comunicação no processo de atender a partir da interpretação do “saber” comunicar, ouvir e entender o outro, desenvolvendo assim atitudes de credibilidade e respeito, a fim de apresentar aos clientes atendimento eficaz;</p> <p>- Foi realizado o Programa de Capacitação Técnica com o Projeto: Princípios Básicos de Higiene e Limpeza junto aos colaboradores do setor de Limpeza. O objetivo principal deste projeto foi o de desenvolver habilidades técnicas para utilização correta de equipamentos e materiais (produtos) utilizados nos processos de limpeza e higienização dos ambientes internos da empresa;</p> <p>- Foi realizado o Programa de Desenvolvimento e Capacitação Técnica com o Projeto: 5S. O objetivo principal deste projeto foi o de transformar-se nos pilares de apoio e sustentação da Qualidade e Produtividade da empresa, trabalhando junto a TODOS os colaboradores da empresa a: Autoestima (motivação),</p> |

prevenção de acidentes, redução de tempo e custos, melhoria da qualidade de vida e ambiente de trabalho, incentivo à criatividade, aumento da produtividade e crescimento pessoal;

- Foi realizado o Programa de Capacitação Técnica com o Projeto: Princípios Básicos de Higiene e Limpeza de Pisos junto aos colaboradores do setor de Limpeza. O objetivo principal deste projeto foi o de desenvolver habilidades técnicas para utilização correta de equipamentos e materiais (produtos) utilizados nos processos de limpeza e trato dos pisos internos da empresa, favorecendo a conservação do substrato natural dos pisos, melhorando o nivelamento das superfícies a fim de diminuir os fatores de atritos, consequentemente o desgaste dos mesmos; trabalhando a favor da melhora da estética, aumentando o nível de brilho, principalmente para facilitar a limpeza e manutenção;

-Foi realizado o Programa de Desenvolvimento 4ª SIPAT – Semana Interna de Prevenção e Acidentes de Trabalho. O objetivo principal deste projeto foi o de efetivar a cultura e o desenvolvimento da SIPAT, no intuito de promover de maneira educativa aos funcionários da empresa, os conhecimentos dos cuidados que deverão desenvolver durante suas atividades laborais, preconizando assim, a prevenção dos acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais;

-Foi realizado o programa de Desenvolvimento com o projeto Desenvolvimento de Lideranças. O objetivo principal deste projeto foi de proporcionar o desenvolvimento das competências de liderança, como também, promover a sensibilização e flexibilização para absorver mudanças que agreguem valor à performance profissional nas lideranças do corpo Técnico / Operacional, Administrativo e Coordenação Docente da instituição / empresa;

-Foi realizada avaliação do quadro de cargos funcionais da Universidade, visando a elaboração de plano de descrição de cargos administrativos e operacionais;

-Foram realizados programas de qualificação profissional e de melhoria da qualidade de vida de docentes e funcionários operacional/ técnico/ administrativo;

- Foram elaboradas diretrizes, normas e procedimentos para incentivo profissional mediante resultados obtidos em ações apresentadas nos workshops estratégicos de planejamento, realizados no final do ano;

- Foi realizado Programa de Capacitação de Gestão Acadêmica para os coordenadores de cursos;

- Organizar uma Comissão de Cursos de Extensão, com o objetivo de ampliar os cursos de extensão da universidade; (verificar se foi efetivado);

-Realizar uma avaliação da capacidade didática - pedagógica e do uso de novas tecnologias educacionais pelos docentes, visando elaborar um plano de treinamento para utilização dos recursos; (verificar se foi efetivado);

- Efetividade com o convênio do CIEE - Centro de Integração Empresa Escola, através do Programa Aprendiz Legal;

-Foram realizados trabalhos de integração e motivação através de confraternização entre os funcionários nos meses de: Junho / Festa Junina e Dezembro / Confraternização de Final de Ano;

-Foram entregues aos funcionários crachás de identificação aos funcionários técnico, operacional e administrativo.

-Foram realizados trabalho de acolhimento e atendimento junto aos colaboradores através do setor de Psicologia Organizacional.

-Foram fornecidos uniformes aos colaboradores, locados nos respectivos setores: Frota, Unidade de Processamento de Alimentos, Administrativo (feminino),

| | |
|--|---|
| | <p>Portaria e Obras.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Foi realizado o programa de <i>endomarketing</i>, com a publicação do jornal SPIA semanalmente, onde foram trabalhadas questões relacionadas à comunicação, integração e motivação dos funcionários. - Disponibilidade de convênios em Supermercados e Bancos a fim de beneficiar os colaboradores. -Fornecimento de atendimentos: médico, odontológico, psicológico, de fisioterapia e de educação nutricional, visando a qualidade de vida dos funcionários. - Foi realizada parceria junto ao Curso de Educação Física através de programas de atendimento direto aos funcionários, bem como o monitoramento das atividades realizadas no LAFIPE. - Foram realizadas reuniões mensais com os membros da CIPA - Comissão Interna de Prevenção a Acidentes para realização das análises e sugestões quanto às melhorias dos ambientes de trabalho. -Foram desenvolvidos Programas de Treinamento para os cipeiros - funcionários representantes da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes de trabalho, com o intuito da conscientização e multiplicação da prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. - Foram desenvolvidos Programas de Treinamento para utilização dos EPIs - equipamentos de proteção individual, conforme as demandas nos setores; (ver setores no sesmet) - Foram realizadas adequações ergonômica com troca e adaptação de mobília aos funcionários do setor Administrativo. -Foram realizados atendimentos e acolhimento dos funcionários vítimas de acidentes de trabalho. -Foi realizado o Treinamento dos funcionários participantes da Brigada de Incêndio do Bloco VIII. -Foi realizada atualização da página “Intranet/RH” com atualização das informações e documentos para consulta dos funcionários. -Foi realizada a digitalização dos documentos dos professores e inclusão no sistema GED – para facilitação de acesso nas secretarias dos cursos. |
| <p>ACÇÕES PROGRA MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Realizar, caso sejam necessárias, algumas alterações no Regimento Geral da Universidade. - Analisar atentamente e, na medida do possível, considerar e efetivar as sugestões de alunos, professores e funcionários que nos serão apresentadas via ouvidoria, internet, intranet, cartazes e balcões de autoatendimento. -Continuar com os programas de Desenvolvimento com reuniões de capacitação semanais do Pró-reitor de graduação com as secretárias de cursos e escriturárias localadas na secretaria geral. -Continuar os programas de Desenvolvimento com reuniões periódicas do Pró-reitor de graduação com os coordenadores. -Continuar promovendo programas de capacitação: técnico e comportamental a todos os funcionários através das ocorrências apresentadas no LNT (levantamento das necessidades de treinamento), sendo este uma ferramenta para elaboração contínua de cronogramas para o atendimento emergencial e/ou conforme demanda de necessidade. -Continuar formatando programas para desenvolvimento das lideranças, trabalhando a integração entre lideranças, responsabilidades, autoridade, inter- |

relacionamento do pessoal.

-Aplicar o programa de Desenvolvimento Técnico através do projeto Princípios Básicos de Atendimento: didático / financeiro, junto aos funcionários locados nos setores: Secretaria Geral – DAE e Secretárias Setoriais com o Objetivo de promover a capacitação técnica para operacionalização dos Programas Didático e Financeiro, no intuito de promover o domínio dos programas para fornecimento de atendimento eficiente e eficaz junto aos clientes / alunos.

- Aplicar o Programa de Desenvolvimento através do Projeto Mulher Unimar – com Objetivo principal de proporcionar às funcionárias Unimar a integração, socialização, motivação, bem como a reflexão sobre a importância da valorização da Saúde da Mulher, com intuito de promover o bem –estar biopsicossocial – trabalhando assim a QVT – Qualidade de Vida das Trabalhadoras Unimar.

-Aplicar o programa de Desenvolvimento comportamental e Capacitação Técnica com o Projeto 4 R's (reduzir, reutilizar, reciclar e recuperar) junto aos funcionários: administrativo, Técnico e Operacional, com o objetivo principal de trabalhar com questões de sustentabilidade e gestão ambiental junto a empresa.

-Aplicar o programa de Desenvolvimento através do Projeto Motivação no ambiente de Trabalho.

-Aplicar o Programa de Desenvolvimento com o Projeto 5ª SIPAT – Semana Interna de Prevenção e Acidentes de Trabalho.

-Continuar realizando avaliação do quadro de cargos funcionais da Universidade, visando a elaboração de plano de descrição de cargos administrativos e operacionais.

-Continuar realizando programas de qualificação profissional e de melhoria da qualidade de vida de docentes e funcionários operacional / técnico/ administrativo.

- Continuar desenvolvendo Projetos de Capacitação de Gestão Acadêmica para os coordenadores de cursos.

- Desenvolver projeto de Capacitação e Desenvolvimento para os funcionários do atendimento.

-Organizar uma Comissão de Cursos de Extensão, com o objetivo de ampliar os cursos de extensão da universidade;

- Continuar com o convênio com o CIEE - Centro de Integração Empresa Escola, através do Programa Aprendiz Legal.

- Efetuar convênio com CIEE - Centro de Integração Empresa Escola, através do Programa de Estágios para alunos UNIMAR

-Desenvolver trabalhos de integração e motivação através de confraternização entre os funcionários. Junho / Festa Junina - Outubro / Dia do Professor - Dezembro / Confraternização de Final de Ano.

-Continuar fornecendo aos funcionários crachás de identificação.

-Reformular o refeitório dos funcionários, implantar o cantinho cultural com disposição diária de jornais e reformar a mobília da sala de descanso.

-Continuar o trabalho de acolhimento e atendimento junto aos colaboradores, através do setor de Psicologia Organizacional.

-Continuar fornecendo uniformes aos colaboradores, conforme demanda.

-Continuar trabalhando o *endomarketing*, com a publicação do SPIA semanalmente.

-Continuar com convênios em Supermercados e Bancos a fim de beneficiar os funcionários.

-Avaliar junto a Administração proposta de convênio com cartão de crédito

| | |
|---|---|
| | <p>múltiplo para benefício aos funcionários.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Continuar fornecendo os atendimentos: médico, odontológico, psicológico, de fisioterapia e de educação nutricional, visando a qualidade de vida dos funcionários. -Continuar parceria através do Curso de Educação Física para programas de atendimento direto aos funcionários, bem como o monitoramento das atividades realizadas no LAFIPE. -Continuar realizando reuniões mensais com os membros da CIPA - Comissão Interna de Prevenção a Acidentes para realização das análises e sugestões quanto às melhorias dos ambientes de trabalho. -Continuar com o desenvolvimento do Programa de Treinamento para os cipeiros - funcionários representantes da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes de trabalho, com o intuito da conscientização e multiplicação da prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. -Continuar o desenvolvimento de Programas de Treinamento para utilização dos EPIs - equipamentos de proteção individual, conforme as demandas nos setores. - Continuar realizando a adequação ergonômica com troca e adaptação de mobília aos funcionários, conforme demanda e necessidade. -Continuar com a política de atendimento e acolhimento dos funcionários vítimas de acidentes. -Efetivar Treinamento dos funcionários participantes da Brigada de Incêndio dos Blocos Acadêmicos. -Disponibilizar as inconsistências de ponto dos funcionários para visualização e acompanhamento dos líderes. -Disponibilizar a visualização do banco de horas para os funcionários. -Formalizar um sistema de controle de recesso de professores e coordenadores. -Formalizar sistema de controle informatizado para acompanhamento de dados dos menores aprendizes. -Formalizar Sistema para atualização de dados cadastrais dos funcionários via intranet/internet. -Formalizar Sistema para programação de férias dos funcionários via intranet. -Formatar um novo manual de integração para funcionários recém-contratados, constando as normas e procedimentos da empresa. |
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Aprimoramento do canal da Ouvidoria; - Ótima qualificação do corpo docente; -Reuniões periódicas que proporcionam interatividade entre os cursos e funcionários; -Capacitação e sensibilização dos docentes e funcionários visando a eficiência no atendimento ao aluno; - Publicidade do relatório CPA, através do <i>site</i> oficial da Universidade; -Auxílio e acolhimento da Instituição junto aos colaboradores, através de comportamento receptivo, de responsabilidade, de ética, de integração, de comprometimento e visão humanística, fomentando o equilíbrio no Desenvolvimento Organizacional da Instituição; |
| <p>PONTOS A SEREM MELHORADOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Criação de uma comissão para mapeamento das descrições e análises dos cargos administrativos e operacionais da Instituição; - Criação de uma comissão para mapeamento das descrições e análises dos cargos administrativos e operacionais da Instituição; |

| | |
|-----------------------|---|
| E/OU SUGES TÕES | - Homologação do Plano de carreira do pessoal técnico-administrativo-operacional. |
|-----------------------|---|

3.7 Infraestrutura física

| DIMENSÃO 7 | |
|----------------------------|---|
| AÇÕES JÁ REALIZA DAS | <p>- Construção para ampliação do Hospital Universitário.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investimentos realizados - De 2009 a 2011- R\$ 3.598.718,03 - Em 2012 - F\$ 2.776.743,77 <p>- Instalação de aparelhos datashow nas salas de aula;</p> <p>- Instalação de novos aparelhos de ar condicionado;</p> <p>- Instalação de aparelhos de ar condicionado e de projetores multimídia em todas as salas do bloco XI;</p> <p>- Reformas: Bloco I (departamento pessoal - RH); pintura da fonte da reitoria; anfiteatros da pós graduação; Bloco IX; Bloco IX anexo; CDU;</p> <p>- Reforma da Clínica de Odontologia;</p> <p>- Odontologia - adquiridos 25 (vinte e cinco) novos consultórios e instalados na Clínica "A";</p> <p>- Odontologia - Reforma da Clínica "B" aumentando o número de consultórios de 14 para 19;</p> <p>- Odontologia - Adquirido novo aparelho de Radiografia;</p> <p>- AME (Convênio ABHU) reforma no Consultório da Clínica de Urologia;</p> <p>- Substituição dos bancos e lixeiras que estavam quebrados e limpeza de todos os outros.</p> <p>- Foram realizados trabalhos técnicos para melhorias na rede Wirelles no campus (já instalada em 90% do campus);</p> <p>- Foi realizado o mapeamento, com registro fotográfico, das placas de sinalização de todo o campus;</p> <p>- Foi ampliado o Sistema de Manutenção Preventiva contemplando também os setores de manutenção predial e de instalações;</p> <p>- Efetivação da política para aquisições de livros, periódicos, banco de dados virtuais, atualização de laboratórios e clínicas; Política implantada: (Livros adquiridos em 2012 - R\$ 220.759,02 - Jornais, Revistas e Periódicos - R\$ 38.084,18 - Publicações Próprias - R\$ 64.000,00);</p> <p>- Biblioteca: aquisição de sete novos computadores para biblioteca (consulta dos alunos à internet);</p> <p>- Foram efetivados processos para manutenção constantes de melhorias no acervo da biblioteca, incluindo renovação da assinatura do "med line full text", bem como outros periódicos;</p> <p>- Foram estruturados processos de limpeza predial visando à otimização dos serviços e higiene eficaz dos espaços.</p> |
| AÇÕES PROGRA | - Continuar a construção da ampliação do Hospital Universitário, finalizando a etapa dos primeiros 200 leitos; |

| | |
|---|--|
| <p>MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Adquirir novas lousas digitais e instalá-las em mais blocos; - Continuar instalando novos aparelhos de ar condicionado; - Instalar ar condicionado no bloco 4, na Clínica de Psicologia, no AME (Clínica Odontologia) e outros locais conforme a necessidade e capacidade orçamentária; - Continuar reformando os blocos, de acordo com as necessidades, com melhoria constante na acessibilidade no campus; - Continuar realizando reforma/manutenção dos laboratórios; - Reforma dos laboratórios do bloco IV, inclusive com aquisição de novas máquinas e equipamentos; - Corrimão do bloco VIII; - Manter a reforma das cadeiras da universidade; - Continuar realizando melhorias na rede <i>Wireless</i> - finalizando a instalação dos 10% restantes do campus; - Continuar desenvolvendo ações de melhorias na segurança, implantando o monitoramento por câmeras, nos blocos; - Reestruturação das placas; - Substituir/adesivar as placas de sinalização do campus; - Manter a política atual de aquisições de livros, periódicos, banco de dados virtuais (<i>med line full text</i>), atualização de laboratórios e clínicas; - Formatar um <i>check list</i> com os processos de limpeza predial visando a otimização dos serviços e higiene eficaz dos espaços; - Substituição/adesivação das placas de sinalização do campus; - Dar continuidade ao Sistema de Manutenção Preventiva contemplando também os setores de manutenção predial e de instalações; - Reforma/manutenção dos laboratórios; - Biblioteca: o departamento de Tecnologia da Informação realizará mudanças no sistema de acesso e também no banco de dados, visando melhorias na busca informatizada (maior rapidez); - Implantar um pomar didático e um viveiro de mudas multiuso, para serem utilizados no curso Engenharia Agrônoma. |
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - A estrutura do campus atende perfeitamente às exigências dos cursos, é ampla e constantemente recebe as melhorias que forem necessárias; - Há uma verba destinada à manutenção mensal, administrada pelo setor de manutenção de maneira autônoma; - A instituição mantém equipe de manutenção própria e capacitada, envolvendo profissionais de obras, eletricidade, hidráulica, serralheria, marcenaria, jardinagem e oficina mecânica; - Biblioteca com aproximadamente 3.000 m de área construída, com salas de estudos individuais ou em grupo, acesso a arquivos digitais e amplo acervo de livros e periódicos e com verba anual para atualização do acervo; - Programas de segurança e prevenção de acidentes institucionalizados (CIPA); - Auxílio com transporte para eventos científicos ou visitas técnicas; - Há segurança no campus; - Boas condições de acessibilidade a todos; |
| <p>PONTOS A SEREM MELHORA RADOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ainda há necessidade de instalação de ar condicionado e de projetores de multimídia em alguns blocos; - Melhoria na identificação das placas de sinalização da universidade; |

E/OU
SUGES
TÕES

3.8 Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional

| DIMENSÃO 8 | |
|-----------------------------|---|
| ACÇÕES JÁ REALIZADAS | <p>- Desenvolvimento do “Workshop de Planejamento Estratégico 2013” com os funcionários, discutindo questões a respeito dos diversos setores e, a partir das discussões, a elaboração de um plano de trabalho para ser desenvolvido durante todo o ano de 2013. O desenvolvimento/planejamento do Workshop 2013 ocorreu em dez/2012 – foi solicitado aos líderes de setores que, no mesmo formulário/arquivo de 2012, relatassem sobre o que foi realizado do que havia sido planejado e que elaborassem um planejamento para 2013;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação intensa aos docentes e discentes das informações dos Conselhos Superiores; - Realização periódica de reuniões com o (NDE) Núcleo Docente Estruturante, Colegiado de Curso, NUDEEM- Núcleo de Desenvolvimento e Estratégias de Educação Médica, com participação de docentes e assessoria Acadêmica; - Realização de reuniões periódicas com a Comissão do Internato com participação da coordenação e estudantes representantes de cada grupo; - Reuniões mensais com os líderes de todos os setores, como continuidade do Workshop realizado em 2011. A discussão ocorreu, em reuniões individuais com os líderes de setores, na sala da PROAD, onde além de analisar o documento referente ao workshop, há a discussão sobre os resultados de 2012 para os setores que elaboram o balancete gerencial, que a partir de março/13 deverá ser apresentado mensalmente juntamente com uma prestação de contas das propostas do workshop 2013. Setores que já participaram: Frota; Segurança; CDU; Limpeza; TI; Fazenda; Leteria. Em andamento: Manutenção e Compras; - Trabalho desenvolvido de mapeamento de processos realizando a descrição de todas as ações realizadas em cada setor. O processo é dividido em partes, contendo: identificação; definição dos requisitos; diagnóstico; definição das melhorias; solução dos problemas; elaboração de um plano de melhorias; definição de um sistema de medição; implementação do plano; controle. Praticamente todos os processos já foram mapeados, restando somente: fazendas, DPI, telefonia, marketing e frota; - Alimentação no UniWiki dos processos já mapeados da Universidade, permitindo aos funcionários contribuir e /ou opinar para melhorias dos mesmos. Todos os processos mapeados já foram publicados no UniWiki; - Continuar incentivando os alunos e funcionários a utilizarem o Canal de |

| | |
|---|---|
| | <p>Ouvidoria;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Os docentes envolveram os discentes no planejamento das atividades didáticas do semestre, inclusive informando-os com antecedência sobre as datas de avaliações; - Disponibilização dos questionários da CPA no modo <i>on line</i>, para facilitar a tabulação, a elaboração de gráficos e facilitar também a comunicação com os setores administrativos e pedagógicos para que se providenciem as ações necessárias para a resolução dos problemas apontados; - Incentivo dos coordenadores de curso a acompanharem mais ativamente as atividades avaliativas desenvolvidas pelos docentes, inclusive fazendo uso dos gráficos de médias dos alunos disponibilizados pela instituição; - No curso de Medicina, o Teste de Progresso foi realizado para todos os estudantes e o Exercício Prática do Cuidado para estudantes de 5º e 6º, com o envolvimento integral da Coordenação, professores e Assessoria Acadêmica. - Atividades de <i>Endomarketing</i> para os funcionários com a publicação semanal do jornal SPIA, via impressa e eletrônica. O SPIA ocorreu em 2012, porém ainda há falhas, como por exemplo, muitas vezes ele nos mostra notícias/fatos já ocorridos e não algo futuro, o que impossibilita a participação dos funcionários em alguns eventos noticiados; - Acolhimento dos alunos novos com orientações a respeito dos serviços prestados, visitas às dependências e palestras motivacionais; - Os alunos de Universidade, além do programa institucional de acolhimento, receberam atenção da Coordenação e dos docentes e dos Secretários do Curso, onde são apresentados os professores das disciplinas, ementas, orientados quanto ao sistema de ensino, critérios de avaliação, utilização do autoatendimento (Balcão e <i>site</i>); - Ocorreram palestras internas tratando de assuntos específicos do funcionamento de uma instituição de ensino superior; - Capacitação dos coordenadores de curso para a utilização dos resultados das avaliações e autoavaliações nos processos de gestão dos cursos. |
| <p>ACÇÕES PROGR MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> - O setor de RH desenvolverá um projeto de integração para que os docentes conheçam a Universidade como um todo, já no seu ingresso. Para aqueles que já trabalham aqui também serão oferecidas oportunidades para conhecer a estrutura física da Universidade. O objetivo é a maior interação dos profissionais, podendo enriquecer as atividades didáticas; - Os docentes continuarão envolvendo os discentes no planejamento das atividades didáticas do semestre, inclusive informando-os com antecedência sobre as datas de avaliações; - Reuniões mensais dos líderes com a PROAD sobre o workshop. - Desenvolvimento do “Workshop de Planejamento Estratégico” com os funcionários, discutindo questões a respeito dos diversos setores e, a partir das discussões, a elaboração de um plano de trabalho para ser desenvolvido durante todo o ano; - Manter a comunicação intensa aos docentes e discentes sobre as informações dos Conselhos Superiores; - Manter a realização periódica de reuniões com o (NDE) Núcleo Docente Estruturante, Colegiado de Curso, NUDEEM- Núcleo de Desenvolvimento e Estratégias de Educação Médica, com participação de docentes e assessoria Acadêmica; |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Manutenção da realização de reuniões periódicas com a Comissão do Internato onde participam a coordenação e estudantes representantes de cada grupo; - Finalização do trabalho desenvolvido de mapeamento de processos da Universidade; - Continuidade na alimentação no UniWiki dos processos já mapeados da Universidade, permitindo aos funcionários contribuir e /ou opinar para melhorias dos mesmos; - Continuar incentivando os alunos e funcionários a utilizarem o Canal de Ouvidoria; - Continuar disponibilizando dos questionários da CPA no modo <i>on line</i>, para facilitar a tabulação, a elaboração de gráficos e facilitar também a comunicação com os setores administrativos e pedagógicos para que se providenciem as ações necessárias para a resolução dos problemas apontados; - Manter o incentivo dos coordenadores de curso a acompanharem mais ativamente as atividades avaliativas desenvolvidas pelos docentes, inclusive fazendo uso dos gráficos de médias dos alunos disponibilizados pela instituição; - Manter o Teste de Progresso; - Manutenção do trabalho de <i>Endomarketing</i> para os funcionários com a publicação semanal do jornal SPIA, via impressa e eletrônica. - Acolhimento dos alunos novos com orientações a respeito dos serviços prestados, visitas às dependências e palestras motivacionais; - Acolhimento da Coordenação e dos docentes e dos Secretários do Curso, onde são apresentados os professores das disciplinas, ementas, orientados quanto ao sistema de ensino, critérios de avaliação, utilização do autoatendimento (Balcão e <i>site</i>) para os alunos calouros; - Visita institucional à biblioteca central e suas instalações, com as devidas instruções de uso, para os alunos calouros; - Manutenção da capacitação dos coordenadores de curso para a utilização dos resultados das avaliações e autoavaliações nos processos de gestão dos cursos. |
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Implantação dos questionários da CPA por meio eletrônico; - Bons conceitos obtidos no ENADE; - A CPA realiza reuniões com representantes de sala dos cursos que solicitam; - Forte contribuição para a instituição proporcionada pelas informações coletadas pela CPA. |
| <p>PONTOS A SEREM MELHORADOS E/OU SUGESTÕES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Implantação do programa “A CPA vai até você”, com uma agenda pública no <i>link</i> da CPA, no <i>site</i> da instituição, no intuito de convidar a todos os interessados para as reuniões itinerantes pela universidade, enfocando questões específicas dos blocos e cursos visitados: docentes, discentes, coordenadores e equipe técnico-administrativa. São reuniões além daquelas já realizadas periodicamente pela comissão. - Endomarketing. |

3.9 Políticas de atendimento a estudantes e egressos

| DIMENSÃO 9 | |
|----------------------------|---|
| AÇÕES JÁ REALIZADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Intensificação da política de contato/notícias dos egressos; - Participando da Instituição nos Programas Especiais: FIES e o PROUNI, que dão oportunidade de inclusão social através do estudo; - Ampliação do valor disponível ao FIES em 2012 para R\$ 12.500.000,00; - Manutenção do programa destinado aos egressos, com incentivos financeiros (descontos) para cursarem novas graduações ou cursos de pós-graduação: “Programa Quero mais Unimar”; - Manutenção das bolsas de estudos aos alunos inseridos no Programa de Iniciação Científica, com fomento da Universidade; - Bolsas aos funcionários e seus dependentes; - Implementação de outros programas de bolsas; - Programa de Iniciação Científica; - Programa de Monitoria; - Programa Social de Apoio ao Estudante: é um Programa de Financiamento próprio destinado aos estudantes que possuem uma renda familiar per capita de até um salário mínimo e meio nacional (de acordo com o Regulamento para FIES utilizado pela CEF). É um Programa Social, com financiamento próprio da UNIMAR, sem a cobrança de juros e valor financiado deverá ser pago à Instituição somente após a finalização do curso; - Programa Pró-Técnicos: Com o objetivo de proporcionar um avanço nos estudos dos profissionais das áreas técnicas, destinado apenas para os profissionais formados em cursos técnicos para cursos em área afim do curso cadastrado no Programa. - Programa Unimar de Incentivo à Formação de Professores: destinado para todos aqueles que tenham a vocação do ensinar e interessados no desenvolvimento de pesquisas nos cursos de pedagogia e letras; - Programa Unimar de Incentivo a Pesquisadores na Área Social: para o desenvolvimento de pesquisas acerca dos diversos temas, em conjunto com o andamento do curso de Serviço Social, proporcionando um valor diferenciado na mensalidade; - Programa de transferência Unimar: este Programa facilita a transferência do aluno vindo de outra instituição, analisando seu perfil escolar e oferecendo toda estrutura e diferenciais de uma grande Universidade. - Divulgação mais efetiva das ações da IES em outras regiões; - Manutenção de egressos nos cursos, minicursos e palestras ministradas na Universidade; - Incentivo aos coordenadores de curso a fazerem contato com os egressos, para termos uma visão da situação real de cada um e inserção no mercado de trabalho; - O Projeto UNIMAR ABERTA, fortalecendo-o enquanto feira de profissões; - Início das políticas de elaboração de um banco de empregos e de recolocação profissional, para alunos e egressos, por meio da implantação da Agência de empregos UNIMAR; - Continuar oferecendo bolsas para alunos que são funcionários de empresas parceiras: “Bolsa Empresa”; - Ampliação das campanhas de esclarecimentos sobre os cursos no intuito de |

| | |
|---|---|
| | angariar novos alunos. |
| AÇÕES PROGR MADAS PARA 2013 | <ul style="list-style-type: none"> - Criar novos programas para facilitar o acesso ao ensino superior de qualidade; - Implantar uma força-tarefa no período de matrículas para atender e auxiliar os novos alunos a sanar problemas que os impedem de ter acesso ao ensino superior; - Implantar, junto ao Departamento de Comunicação e Marketing, um setor de telemarketing para aproximar o contato com alunos; -Retomada dos trabalhos da Comissão Histórica da Universidade, com o objetivo de fomentar ainda mais a política de egressos da Universidade; - Oferecer de forma gratuita cursos de capacitação profissional e acadêmica, como o “Curso de Nivelamento”; - Intensificar a parceria da universidade com o aluno, proporcionando maior incentivo para a permanência no curso; - Promover mais eventos que envolvam os alunos com o objetivo de aproximar ainda mais o aluno da Universidade, fidelizando-o para que o mesmo realize novos cursos graduação, pós e mestrado; - Intensificar o interesse sobre as opiniões e vontades dos alunos através de pesquisas de sugestão; - Divulgar de forma mais abrangente os espaços de atividades de lazer e entretenimento da Universidade como piscina, academia e quadras, disponíveis aos acadêmicos; - Continuar melhorando a política de contato/notícias dos egressos; - Continuar ampliando a participação dos Programas Especiais: FIES e o PROUNI, que dão oportunidade de inclusão social através do estudo; - Ampliação do valor disponível ao FIES em 2013 e adesão ao FGEDUC (FIES sem fiador); - Continuar proporcionando aos egressos de graduação incentivos financeiros (descontos) para cursarem novas graduações ou cursos de pós-graduação, por meio de diversos programas; - Continuar fornecendo aos alunos Bolsas de Iniciação Científica, com fomento da Universidade; - Continuar oferecendo Bolsas aos funcionários e seus dependentes; - Programa de Iniciação Científica; - Manter o Departamento de Comunicação e Marketing junto a Agência Acadêmica, com o objetivo de estreitar ainda mais a graduação; - Divulgar mais as ações da IES em outras regiões; - Continuar trazendo egressos para ministrarem palestras; - Incentivar os coordenadores de curso a fazerem contato com os egressos, para termos uma visão da situação real de cada um e inserção no mercado de trabalho; - Ampliar o Projeto UNIMAR ABERTA, fortalecendo-o enquanto feira de profissões; - Desenvolver uma política de elaboração de um banco de empregos e de recolocação profissional, para alunos e egressos, por meio da implantação da Agência de empregos UNIMAR; - Implantação da agência de estágios UNIMAR; - Continuar oferecendo bolsas para alunos que são funcionários de empresas parceiras: “Bolsa Empresa”; - Ampliação das campanhas de esclarecimentos sobre os cursos no intuito de angariar novos alunos. |

| | |
|--|--|
| PONTOS FORTES | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento significativo no número de matrículas nos cursos de graduação, resultado da maior aproximação com os cursos de ensino médio; - Aumento da participação de alunos em questionários da CPA e crescimento também nos índices de satisfação; - Inserção nas redes sociais tem aproximado a Universidade dos alunos que participam com comentários, sugestões e elogios; - Ouvidoria; - Atuação da CPA; - Implantação de diversos programas de bolsas de estudos; - Participação no Prouni e no FIES; - Bolsas para estagiários e monitores; - Realização de Simpósios de Iniciação Científica; - Facilidade de acesso aos registros acadêmicos pelos terminais e pela Internet. |
| PONTOS A SEREM MELHORADOS E/OU SUGESTÕES | <ul style="list-style-type: none"> - Atendimento na Secretaria Geral; - Atendimento da telefonista; - Contato dos coordenadores com egressos ainda é muito superficial; - Pouca divulgação sobre os ambientes de lazer e entretenimento da Universidade; - No Projeto “Unimar Aberta”, intensificar as atividades nos Blocos onde funcionam os cursos, alvos das escolhas dos participantes; - Atualização de endereços de contato dos egressos; - Melhorias na política de incentivo e auxílio à participação em eventos científicos fora da IES; - Ampliação dos cursos de pós-graduação lato sensu, atendendo às expectativas dos egressos. |

3.10 Sustentabilidade financeira

| DIMENSÃO 10 | |
|---------------------|---|
| AÇÕES JÁ REALIZADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Aprimoramento do Planejamento Estratégico, através da realização de Workshop com todos os colaboradores; - Capacitação de pessoal, tanto docente como técnico-administrativo; - Capacitação de pessoal quanto ao uso do GED; - Implantação do estoque central de produtos para laboratórios; - Destinação de 30 alqueires (10% do total da área do campus) para loteamento; - Implantação do DAE (Departamento de Apoio ao Estudante); - Ampliação das parcerias com empresas da região, possibilitando a renovação dos laboratórios da instituição, bem como a captação de alunos através do programa Bolsa Empresa; - Criação de novos programas de bolsas, possibilitando ampliação do número de alunos; - Trabalho sobre o mapeamento de todos os processos de trabalho da Instituição, com seus devidos aprimoramentos e publicação no UniWiki. - Ampliar o Sistema de Manutenção Preventiva para que, além dos setores de informática, elevadores e ar condicionados, contemple os demais setores como manutenção predial e de instalações. - Ampliar a aplicação da política de capacitação de pessoal, tanto docente como técnico-administrativo; - Nomeação de um responsável por todos os laboratórios para realizar a ampliação |

| | |
|---|--|
| | <p>e a busca de receitas alternativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redução da evasão, com melhorias no atendimento ao cliente; - Melhoria do sistema de informação através da aquisição de novo computador IBM Blade Center S e IBM Power 7 PS700 Blade (Servidor com lamina RISC para o Banco de Dados Oracle) e IBM Blade HS23 (Servidor INTEL para virtualização dos servidores de Intranet, SAMBA, GED e outros) e IBM System Storage TS2240 - LT04 para back-up de dados. |
| <p>ACÇÕES PROGRA MADAS PARA 2013</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Manter o Sistema de Manutenção Preventiva; - Melhorar os programas de gestão da Universidade através da capacitação dos líderes de setores e descentralização das decisões; - Workshop 2013 - discussão em reuniões individuais com os líderes de setores, na sala da PROAD, onde além de analisar o documento referente ao workshop, haverá a discussão sobre os resultados de 2012 para os setores que elaboraram o balancete gerencial - que a partir de março/13 deverá ser apresentado mensalmente, juntamente com uma prestação de contas das propostas do workshop 2013; - Implantar controle gerencial em mais setores como Limpeza e Fazendas; - Programa de renovação dos laboratórios da instituição, através de reforma das instalações físicas e aquisição de novos equipamentos; - Manter o Programa de investimento para a aquisição de livros, periódicos e equipamento da Biblioteca Central; - Continuar com a política de capacitação de pessoal, tanto docente como técnico-administrativo; - Ampliar o programa Bolsa Estágio, visando o aprimoramento pedagógico e a aprendizagem prática do aluno; - Adesão da Universidade ao FGEDUC (FIES sem fiador); - Ampliar a busca de receitas alternativas, aproveitando a capacidade instalada de nossos laboratórios; - Reduzir a evasão, com melhorias no atendimento ao cliente; - Mapear os processos das fazendas, DPI, telefonia, marketing e frota. |
| <p>PONTOS FORTES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - A infraestrutura da UNIMAR é própria, possibilitando economia e segurança; - O planejamento estratégico, norteador das ações financeiras; |
| <p>PONTOS A SEREM MELHO RADOS E/OU SUGES TÕES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Valores financeiros dos cursos presenciais, frente à concorrência. |

4- A UNIMAR e o atendimento à comunidade interna e externa

A UNIMAR tem prestado à comunidade interna e externa diversos serviços, o que proporciona aos alunos, fora do horário de aulas e atividades normais, várias opções para lazer e, em caso de doença há o amparo pelas diferentes clínicas (de Fisioterapia, de Nutrição, de Odontologia, de Psicologia, Laboratório de Análises Clínicas e Farmácia Industrial).

O Hospital Universitário, apesar de haver se tornado uma entidade autônoma, com reconhecimento de Utilidade Pública Municipal em 2008, continua com Pronto Atendimento a todos os alunos que são encaminhados pelos ambulatorios, para a realização de procedimentos mais complexos.

O Curso de Medicina Veterinária da Universidade de Marília contempla um Hospital Veterinário de excelência no atendimento à saúde animal, organizado nas grandes áreas da profissão, sendo: Clínica Médica e Cirúrgica de Pequenos e Grandes Animais; Reprodução de Pequenos e Grandes Animais; Obstetrícia Veterinária; Anestesiologia Veterinária; Patologia Clínica; Patologia Animal e Diagnóstico por Imagem. Com atendimento continuado à comunidade, o Hospital Veterinário conta com internação de pequenos e grandes animais. Os acadêmicos participam ativamente de atividades no Hospital Veterinário durante suas aulas práticas, bem como em Programas de extensão, como o “Programa de Prática Profissional”, além do Plantão Hospitalar, obrigatório aos alunos do 3º ano. Ressalta-se também o “Programa de Residência em Medicina Veterinária”, devidamente reconhecido pelo Conselho Federal de Medicina Veterinária e que se caracteriza por um treinamento em serviço, fazendo diferenciado esse profissional, no exigente mercado de trabalho.

Os hospitais e as clínicas prestam atendimento até o limite de capacidade e disponibilidade de pessoal. Os alunos dos cursos da área de saúde contam ainda com vacinas que são aplicadas no próprio campus, pelos atendentes e funcionários das UBS e Unidade de Saúde da Família.

Os Restaurantes e cantinas servem almoço e jantar diariamente, lanches, reuniões e liberam a televisão para escolher os canais recebidos. São 2 (dois) restaurantes dentro do campus.

A UNIMAR possui também uma academia – “LAFIPE”, que é aberta aos alunos, egressos e à comunidade (mediante o pagamento de uma pequena taxa para manutenção).

O campus da UNIMAR tornou-se num passeio quase que necessário aos visitantes da cidade de Marília; é uma referência, pois além das construções acadêmicas têm muitas atrações a serem visitadas: criação de ovinos, caprinos, apicultura, piscicultura, pomar, lagos para a pesca, quiosques para festas diurnas e confraternizações, shopping do boi, cães treinados para apascentar as ovelhas.

Durante a realização das provas do Processo Seletivo no início de cada ano, a UNIMAR disponibiliza ônibus e outros coletivos para os pais que acompanham seus filhos conhecerem o campus e suas dependências.

A Universidade de Marília, durante 2012, assumindo a sua responsabilidade social por meio de suas clínicas, hospitais e Núcleo de Prática Jurídica, atendeu alunos e a comunidade de Marília e região. Ofereceu também à comunidade palestras sobre assuntos específicos, nas semanas de estudos de seus cursos e tais palestras foram amplamente divulgadas.

Na clínica de Odontologia foram 1.258 procedimentos; na de Psicologia foram 2.586 atendimentos (envolvendo diferentes abordagens: Comportamental, Jung, Psicanálise e Psicopedagogia); no Laboratório de Avaliação Física e Prática Esportiva (LAFIPE) foram 5.551 atendimentos (mais 5.961 extramuros); na Clínica de Nutrição foram 1.026 consultas; na de Fisioterapia foram 11.584 atendimentos. No Núcleo de Prática Jurídica foram 21 atendimentos.

Foram 248.350 atendimentos médicos no Hospital Universitário e no Ambulatório Médico de Especialidades (AME).

O Hospital Veterinário realizou 13.650 atendimentos e/ou procedimentos com animais da comunidade.

O Programa de Alfabetização e Inclusão (PAI) oferece atividades pedagógicas a pessoas que necessitem de apoio educacional, principalmente pessoas com necessidades educacionais especiais.

A UNIMAR também mantém convênios com empresas em diversas áreas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Comissão Própria de Avaliação da Universidade de Marília tem participado ativamente do funcionamento da universidade.

Como órgão responsável pela autoavaliação, a CPA tem estado presente sempre que a instituição recebe avaliadores *in loco* e tem dialogado especificamente a respeito das especificidades e necessidades de cada um dos cursos.

Os conceitos obtidos nas avaliações dos alunos (ENADE), dos cursos (CPC) e da instituição (IGC) também têm norteado o trabalho da CPA, pois são indicadores da qualidade e a ausência do CPC tem desencadeado discussões específicas a respeito de demandas ou da ausência delas.

Constatamos que a cada ano a CPA vem aprimorando sua atuação. Com o objetivo de levar a CPA por todo o câmpus, em 2012 desenvolvemos ações que denominamos de “A CPA vai até você” e para 2013 pretendemos continuar com as reuniões da Comissão, com as reuniões com representantes discentes e docentes, com os questionários aplicados aos funcionários, docentes e discentes e a ouvidoria (via *site*, e-mail ou telefone), pois são instrumentos que proporcionam o conhecimento da própria realidade e contribuem para a elaboração do relatório aqui apresentado, abordando questões altamente relevantes para o bom andamento dos trabalhos da instituição.

Por meio dos gráficos notamos os avanços que ocorreram de um ano a outro e por meio das ações já realizadas, ou ainda planejadas, constatamos que a qualidade de uma instituição encontra-se na dinâmica de suas ações e na busca constante por melhores resultados.

A instituição apóia o trabalho da CPA e utiliza nossas informações no direcionamento de suas decisões para as reais necessidades.

Assim como iniciamos no relatório anterior, a elaboração final deste relatório envolveu a participação de todos os membros da CPA, com a utilização da ferramenta eletrônica “google docs”, que permite que pessoas cadastradas escrevam conjuntamente na elaboração de um mesmo texto e a divulgação deste relatório, após sua postagem no sistema e-MEC, ocorrerá no site da UNIMAR, em área específica da CPA, de livre acesso a todos.

As “ações programadas para 2013” e os “pontos a serem melhorados e ou sugestões” serão acompanhados e cobrados pela CPA.

Os membros da comunidade acadêmica também participam quando solicitados e a ouvidoria dialoga e proporciona os diálogos necessários quanto a questionamentos, sugestões e também elogios.

ANEXOS

ANEXO 1: REGULAMENTO DA CPA

REGULAMENTO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA DA UNIVERSIDADE DE MARÍLIA – UNIMAR

ART. 1º - O presente regulamento tem por finalidade normatizar o processo de Autoavaliação Interna da UNIMAR através de sua Comissão Própria de Avaliação – CPA.

ART. 2º - A CPA constitui-se num órgão de representação acadêmica e não da Administração da Instituição; está prevista no Artigo 11 da Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES.

ART. 3º - O objetivo central da CPA é promover a Autoavaliação Institucional da UNIMAR através de suas amplas dimensões: Organização Institucional, Corpo Social e Infraestrutura Física e Logística.

ART. 4º - A CPA é constituída por representantes de todos os segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil organizada, escolhidos por aclamação em reunião plenária para ser apresentada ao SINAES.

ART. 5º - O tempo de mandato dos membros da CPA é indeterminado e o afastamento somente será concedido se apresentadas justificativas aprovadas em reuniões plenárias.

Parágrafo único - É obrigatória a presença dos membros da CPA às reuniões previamente agendadas. Nas ausências por motivo relevante, um colaborador deve representá-los.

ART. 6º - As atividades desenvolvidas pela CPA obedecerão as Diretrizes para a Autoavaliação das Instituições de Educação Superior elaboradas pelo SINAES e Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES.

ART. 7º - A CPA tem um coordenador que atua como elemento aglutinador de todo o processo de autoavaliação, garantindo articulação entre todos os componentes, coerência e harmonia, promovendo reuniões, seminários para a tomada de decisões, combinando prazos e estimulando a efetiva participação a fim de assegurar legitimidade às informações prestadas.

Parágrafo único – Compete ao Coordenador da CPA fazer o encaminhamento da proposta e relatório final da Autoavaliação Institucional da UNIMAR à CONAES/INEP/MEC.

ART. 8º - Os componentes da CPA e seus colaboradores serão responsáveis pelas Dimensões Institucionais e como tal deverão elaborar e aplicar instrumentos para coleta de dados, preencher formulários, relatar os resultados obtidos, apresentar documentos e prestar informações à Comissão Externa de Avaliação da Universidade a ser designada pelo MEC.

ART. 9º - Os membros da CPA bem como seus colaboradores não farão jus a benefícios ou adicionais em seus salários pois as atividades serão desenvolvidas dentro do horário de trabalho por tratar-se de função inerente à contratação inicial.

ART. 10º - Os casos omissos neste Regulamento serão dirimidos pelo Coordenador junto aos demais componentes da CPA e se necessário, à CONAES.

ART. 11º - Este Regulamento ratifica as normas editadas em 2004.

Marília, 03 de fevereiro de 2010.

Maria Beatriz de Barros Moraes Trazzi

Pró-Reitora de Ação Comunitária

ANEXO 2:

Workshop de Planejamento Estratégico UNIMAR/2012



Missão da UNIMAR

A Universidade de Marília tem como MISSÃO formar o profissional ético e competente, inserido na comunidade nacional, capaz de constituir o conhecimento, promover a cultura, o intercâmbio, a fim de desenvolver a consciência coletiva na busca contínua da valorização e solidariedade humana.

Visão da UNIMAR

Ser uma instituição de referência nacional no ensino superior, sendo reconhecida como propagadora da excelência no ensino, pesquisa e extensão.

Valores da Unimar

O Respeito ao Cliente, Qualidade e Confiabilidade, Comprometimento, Inovação, Ética, Responsabilidade Social, Sustentabilidade, Segurança.

Objetivo da UNIMAR

Ser uma empresa inovadora, orientada para os clientes, pessoas e resultados, em busca contínua da Qualidade de Ensino.

O que a UNIMAR espera de seus Líderes

Que seus líderes possam planejar, organizar, dirigir e controlar seus setores e colaboradores visando atingir os objetivos traçados pela mantenedora. Aqui estamos falando sobre obter resultados, não sobre cumprir tarefas simplesmente de maneira burocrática.

Embora os conceitos acima já tenham sido apresentados durante o Workshop 2011, resolvemos estudá-los com maior profundidade, visando facilitar a execução das tarefas que devem ser cumpridas por todos os líderes, pois acreditamos que **as atitudes das pessoas é que podem fazer a diferença.**

1. Planejamento Tático e Operacional - definir Missão, formular Objetivos, definir os Planos para alcançá-los e programar as Atividades.

O Planejamento Tático abrange cada setor ou unidade da Instituição, sendo sua projeção para médio prazo (próximo exercício - 2012). Visa principalmente os objetivos de cada setor que devem ser definidos pelos mesmos, observado o Planejamento Estratégico da Instituição.

O Planejamento Operacional deve abranger cada tarefa ou atividade, preocupando-se em como iremos alcançar as metas específicas traçadas para cada objetivo. Tem caráter imediato (curto prazo).

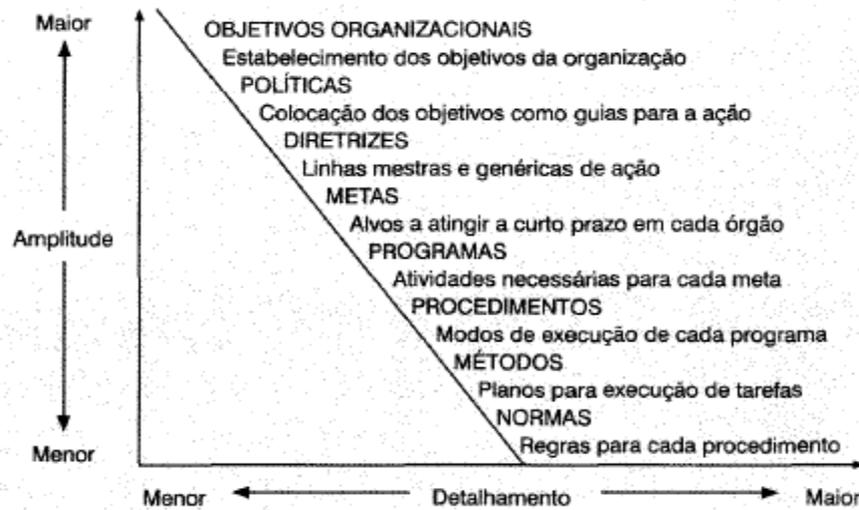
Dica do professor Chiavenato – *“O planejamento consiste na tomada antecipada de decisões sobre o que fazer, antes de a ação ser necessária. Sob o aspecto formal, planejar consiste em simular o futuro desejado e estabelecer previamente os cursos de ação necessários e os meios adequados para atingir os objetivos”.*

Formular objetivos: Cada setor deve, observados a missão e o planejamento da Instituição, planejar como serão desenvolvidos os trabalhos em 2012, formulando os objetivos a serem alcançados (pensando nos objetivos como resultados que pretendemos alcançar em 2012) *aplicando os recursos de que dispomos e passíveis de dispormos.* Os objetivos podem ser desdobrados, quando for necessário. Vamos definir que os objetivos aqui traçados deverão ser metas a serem atingidas em 2012, tornando-se algo real.

Definir os planos: Após estabelecidos os objetivos, devemos definir como alcançá-los e com quais recursos (disponíveis ou passíveis de dispormos).

Programar as atividades: Devemos programar as ações (atividades) que devemos desenvolver para cumprir o planejamento e alcançar os objetivos.

Para facilitar seu trabalho, veja como Chiavenato define a hierarquia de objetivos:



1. Organização (Estruturação).

- Dividir o trabalho; Designar as atividades; Alocar recursos; Definir autoridade e responsabilidade.

Definições:

“Organização formal. É a organização baseada em uma divisão de trabalho racional que especifica órgãos e pessoas em determinadas atividades. É, portanto, a organização planejada ou a organização que está definida no organograma pela direção e comunicada a todos por meios dos manuais de organização. É a organização formalizada oficialmente.”

“Organização informal. É a organização que emerge espontânea e naturalmente entre as pessoas que ocupam posições na organização formal e a partir dos relacionamentos humanos como ocupantes de cargos. Forma-se a partir das relações de amizade (ou de antagonismos) e do surgimento de grupos informais que não aparecem no organograma ou em qualquer outro documento formal”.

“Organização como função administrativa e parte integrante do processo administrativo. Nesse sentido, organização significa o ato de organizar, estruturar e integrar os recursos e os órgãos incumbidos de sua administração e estabelecer suas atribuições e as relações entre eles”.

Dica do professor Chiavenato – “*Administrador como organizador – Dentro dos moldes clássicos e neoclássicos, após o planejamento, segue-se a função de organização. Para que os objetivos possam ser alcançados, os planos, executados e as pessoas possam trabalhar eficientemente, as atividades precisam ser agrupadas de maneira lógica e a autoridade distribuída de maneira a evitar conflitos e confusões*”.

Dividir o trabalho – O líder deve dividir o trabalho do setor de forma coerente entre os membros do grupo, tomando o cuidado para não sobrecarregar uns, deixando outros subutilizados.

Designar as atividades – O líder deve designar as atividades específicas necessárias ao alcance dos objetivos planejados, conforme a especialização das pessoas (cargos e tarefas). Ao designar as atividades não podem existir “desvios de função”.

Alocar os recursos – Os recursos disponíveis devem ser alocados de forma a permitir que as atividades sejam realizadas com eficácia.

Definir autoridade e responsabilidade – O líder deve definir claramente a responsabilidade e autoridade de cada membro do grupo, visando à eficácia do processo.

3. Direção

- Designar pessoas; Coordenar os esforços; Comunicar; Motivar; Liderar; Orientar.

Dica do professor Chiavenato – *“Administrador como dirigente de pessoas. Para dirigir os subordinados, o administrador – em qualquer nível da organização em que esteja situado – precisa comunicar, liderar e motivar. Como não existem empresas sem pessoas, a direção constitui uma das mais complexas funções administrativas pelo fato de envolver orientação, assistência à execução, comunicação, motivação, enfim todos os processos por meio dos quais os administradores procuram influenciar seus subordinados para que se comportem dentro das expectativas e consigam alcançar os objetivos da organização”.*

“A direção constitui a terceira função administrativa e vem logo depois do planejamento e da organização. Definido o planejamento e estabelecida a organização, resta fazer as coisas andarem e acontecerem. Esse é o papel da direção: acionar e dinamizar a empresa. A direção está relacionada com a ação, com o colocar-se em marcha, e tem muito a ver com as pessoas. Ela está diretamente relacionada com a atuação sobre os recursos humanos da empresa.”

“As pessoas precisam ser aplicadas em seus cargos e funções, treinadas, guiadas e motivadas para alcançarem os resultados que delas se esperam. A função de direção se relaciona diretamente com a maneira pela qual o objetivo ou objetivos devem ser alcançados por meio da atividade das pessoas que compõem a organização. Assim, a direção é a função administrativa que se refere às relações interpessoais dos administradores em todos os níveis da organização e os seus respectivos subordinados”.

4. Controle

- Estabelecer os padrões de qualidade e conduta; Monitorar e avaliar o desempenho; Determinar ações corretivas.

“Controle como função administrativa. É o controle como parte do processo administrativo, como planejamento, organização e direção”.

“A finalidade do controle é assegurar que os resultados do que foi planejado, organizado e dirigido se ajustem tanto quanto possível aos objetivos previamente estabelecidos. A essência do controle reside na verificação se a atividade controlada está ou não alcançando os objetivos ou resultados desejados”.

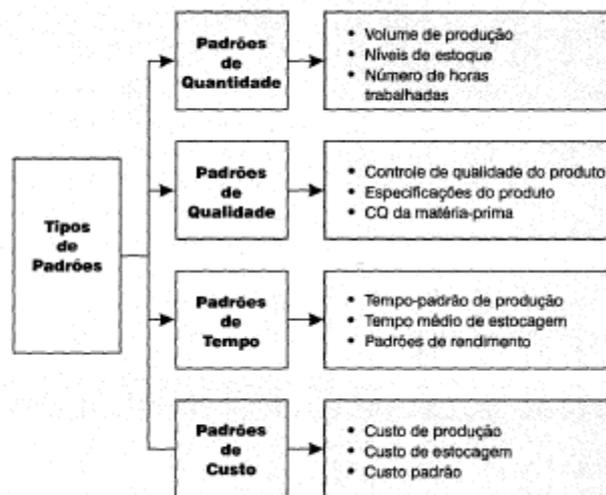
Fases do controle:

1. *Estabelecimento de padrões ou critérios.* Os padrões representam o desempenho desejado. Os critérios representam as normas que guiam as decisões. São balizamentos que proporcionam meios para se estabelecer o que se deverá fazer e qual o desempenho ou resultado a ser aceito como normal ou desejável. Constituem os objetivos que o controle deverá assegurar ou manter. Os padrões podem ser expressos em tempo, dinheiro, qualidade, unidades físicas, custos ou por meio de índices. A Administração Científica preocupou-se em desenvolver técnicas capazes de proporcionar bons padrões, como o tempo-padrão no estudo dos tempos e movimentos. O custo-padrão, os padrões de qualidade, os padrões de volume de produção são exemplos de padrões ou critérios.

2. *Observação do desempenho.* Para controlar um desempenho deve-se pelo menos conhecer algo a respeito dele. O processo de controle atua no sentido de ajustar as operações a determinados padrões previamente estabelecidos e funciona de acordo com a informação que recebe. A observação ou verificação do desempenho ou do resultado busca obter informação precisa a respeito daquilo que está sendo controlado.

3. *Comparação do desempenho com o padrão estabelecido.* Toda atividade proporciona algum tipo de variação, erro ou desvio. É importante determinar os limites dentro dos quais essa variação poderá ser aceita como normal ou desejável. Nem toda variação exige correções, mas apenas aquelas que ultrapassam os limites da normalidade. O controle separa o que é excepcional para que a correção se concentre unicamente nas exceções ou desvios. Para tanto, o desempenho deve ser comparado com o padrão para verificar eventuais desvios ou variações. A comparação do desempenho com o padrão estabelecido geralmente é feita por meio de gráficos, relatórios, índices, porcentagens, medidas estatísticas etc. Esses meios de apresentação supõem técnicas à disposição do controle para que esse tenha maior informação sobre aquilo que deve ser controlado.

4. *Ação corretiva.* O objetivo do controle é manter as operações dentro dos padrões estabelecidos para que os objetivos sejam alcançados da melhor maneira. Assim, as variações, erros ou desvios devem ser corrigidos para que as operações sejam normalizadas. A ação corretiva visa fazer com que aquilo que é feito seja feito exatamente de acordo com o que se pretendia fazer.



Trabalho prático:

| Setor | Líder | Qtd Colaboradores |
|-------|-------|-------------------|
| | | |

Estude com cuidado os conceitos acima apresentados e analise a situação de seu setor, com relação ao Planejamento, Organização, Direção e Controle em 2011 e relacione o que evoluiu em 2011 e elabore o planejamento para 2012.

Acrescente também nos quadros abaixo, mencionando os pontos fortes e fracos, levando em consideração o planejamento, a organização, a direção e o controle. Aponte se ocorreu alguma mudança em função da realização do workshop de 2011, tanto do ponto de vista dos processos quanto do comportamento das pessoas. Comente se isto se traduziu em resultado para o setor e empresa e descreva o que você acha que precisa ser mudado, em seu setor ou em qualquer outro.

Obs.: Acrescente quantas linhas forem necessárias.

| | |
|------|--|
| 2010 | |
|------|--|

| | |
|-----------|----------------|
| 2011 | Pontos fortes: |
| | Pontos fracos: |
| Sugestões | |

| | |
|------|--|
| 2012 | |
|------|--|

Quanto à implantação do sistema UniGED em seu setor: Em 2011 foi iniciada a capacitação dos colaboradores. Descreva no quadro abaixo qual a situação no seu setor: Se já participou da capacitação e se já foi iniciada a implantação. Comente ainda sua visão sobre este sistema.

Sistema interno de comunicação:

No workshop de 2011, um dos itens mais apontados foi quanto a falhas no sistema interno de comunicação.

Como, a seu ver, está a situação hoje? O que pode ser melhorado?
Você tem acompanhado a comunicação do Informativo Interno “SPIA”? Comente e dê sugestões.

Informações:

Em 2012 haverá avaliação mensal dos setores:

- Todos os Supervisores, Coordenadores e Líderes dos setores administrativos avaliarão mensalmente os serviços abaixo.

1. Limpeza
2. Conservação e manutenção
3. Frota

Muito obrigado a todos.

Créditos

Todos os fundamentos teóricos têm como base trabalhos do professor Idalberto Chiavenato, principalmente seu livro "Introdução à Teoria Geral da Administração".

