

RELATÓRIO INSTITUCIONAL 2024

**Centro Universitário Arthur Sá Earp Neto
&
Faculdade de Medicina de Petrópolis**

RELATO INSTITUCIONAL

Documento elaborado de acordo com a Nota
Técnica nº 14, de 2014 – CGACGIES/DAES/
INEP/MEC –, para subsidiar as ações de Avaliação
Institucional Externa do Sistema Nacional de
Avaliação da Educação Superior (SINAES)

Petrópolis – RJ

2024

Nota sobre a versão pública

Este documento apresenta resultados agregados da autoavaliação institucional. Foram suprimidos comentários individuais, resultados que permitam identificação de respondentes e recortes com risco aumentado de reidentificação. Os resultados devem ser interpretados considerando a participação obtida em cada processo avaliativo e não constituem classificação ou ranking de cursos, docentes ou setores.

Supervisora Geral

Profª Maria Isabel de Sá Earp de Resende Chaves

Diretor da Faculdade de Medicina de Petrópolis – FMP

Prof. Álvaro José Martins de Oliveira Veiga

Reitora do Centro Universitário Arthur Sá Earp Neto - UNIFASE

Profª Maria Isabel de Sá Earp de Resende Chaves

Pró-reitor de Ensino e Extensão – UNIFASE/FMP

Prof. Abilio Aranha

Pró-reitor de Pesquisa e Inovação – UNIFASE/FMP

Prof. Ricardo de Souza Tesch

Pró-reitor de Administração – UNIFASE/FMP

Dr. Afonso Chaves

Coordenadora de Graduação UNIFASE/FMP

Profa. Maria Isabel Bastos Valente

Coordenador de Projetos e Extensão – UNIFASE/FMP

Prof. Ricardo Tammela

Coordenadora de EAD – UNIFASE/FMP

Profª Ana Maria Rodrigues dos Santos

Coordenador do Curso de Administração – UNIFASE

Profa. Ana Maria Auler Matheus Peres

Coordenadora do Curso de Enfermagem – UNIFASE

Profª Isabelle Geoffroy Ribeiro Freitag

Coordenador do Curso de Medicina – FMP

Profª Patricia Tavares da Silva Cândido

Coordenadora do Curso de Nutrição – UNIFASE

Profª Thaise Gasser Gouvêa

Coordenadora do Curso de Odontologia – UNIFASE

Profª Maria Isabel Bastos Valente

Coordenadora do Curso de Psicologia – UNIFASE

Profª Rovená Lopes Paranhos

Coordenador dos Cursos Superiores de Tecnologia em Gestão – UNIFASE

Profª Ana Maria Auler Matheus Peres

Coordenador do Curso Superior de Tecnologia em Radiologia – UNIFASE

Prof. Alexandre Rabello

**Coordenadora da Comissão das Residências Multiprofissional e em Área
Profissional da Saúde – UNIFASE**

Profª Thaise Gasser Gouvea

Coordenador da Residência Médica – FMP

Prof. Miguel Koury Filho

Coordenadora do Internato – FMP

Profª Luiza Santiago Couto

Coordenador do Ambulatório Escola UNIFASE/FMP

Prof. Paulo Klingelhofer de Sá

Coordenador do Programa de Intercâmbio

Prof. Abilio Aranha

Núcleo Pedagógico – NUPED

Profª Ana Helena Tibiriçá Ramos Goldenstein

Profª Maria Thereza de Sá Earp

Secretária Geral – UNIFASE/FMP

Fernanda de Cássia Mendes Malheiros

Sumário

Sumário

Conceitos obtidos pela IES nas avaliações externas institucionais e de curso.....	7
Projetos e Processos de Autoavaliação.....	10
Composição da Comissão Própria de Avaliação	13
Eixo 1.....	14
Planejamento e Avaliação Institucional.....	14
Considerações Iniciais:	15
Evolução a partir dos processos de Planejamento e Avaliação Institucional	16
Planejamento do Processo de Autoavaliação Institucional, ano base 2024	20
Eixo 3.....	23
Políticas Acadêmicas	23
Apresentação e caminhos metodológicos	24
Coleta e Análise dos dados	26
Coleta e análise dos dados quantitativos	27
Coleta e análise dos dados qualitativos	28
Resultados.....	29
Avaliação Institucional da IES (avaliação global)	29
Dados quantitativos	29
Dados qualitativos.....	53
CONCLUSÃO GERAL DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2024.....	56
Eixo 4.....	57
Políticas de Gestão	57
Pesquisa de Clima Organizacional e Ambiente de Trabalho da UNIFASE/FMP: uma visão do corpo técnico administrativo em 2024	58

CONCEITOS OBTIDOS PELA IES NAS AVALIAÇÕES EXTERNAS INSTITUCIONAIS E DE CURSO

Desde a implantação do atual Sistema de Avaliação do SINAES, a partir do ano de 2004, a UNIFASE/FMP vem obtendo bons resultados, que se expressam nos Conceitos Institucionais (CI), nos Índices Gerais de Cursos (IGC), no Exame Nacional de Avaliação de Desempenho (ENADE), nos Conceitos de Curso (CC) e nos Conceitos Preliminares de Cursos (CPC).

Certa de que tais referenciais são importantes para a certificação da qualidade da Instituição e dos cursos oferecidos, a IES vem investindo esforços no desenvolvimento de uma gestão subsidiada pela avaliação, como uma importante estratégia de manutenção dos conceitos excelentes já obtidos, institucional e de cursos, e de melhoria contínua de outros, que atendem apenas de forma satisfatória.

Avaliação Institucional

Faculdade de Medicina de Petrópolis – FMP

CI (Conceito Institucional): 5 (2018)

Recredenciamento Institucional: Portaria nº 1.202, de 14 de novembro de 2018, publicada no DOU nº 220, de 16 de novembro de 2018, pág. 47.

IGC 3 (2018).

Recredenciamento Institucional: Processo nº 202331717 (em andamento).

Centro Universitário Arthur Sá Earp Neto – UNIFASE

CI (Conceito Institucional): 5 (2019)

Credenciamento: Portaria nº 482, de 13 de maio de 2020, publicada no DOU nº 92, de 15 de maio de 2020, pág.32.

IGC 4 (2019).

Comissão Própria de Avaliação UNIFASE/FMP
Relatório de Avaliação - Ano 2024

IES	FMP	UNIFASE
2007	3	4
2008	3	4
2009	3	4
2010	3	3
2012	3	4
2014	3	4
2015	3	4
2016	3	4
2018	3	4
2019	3	4
2021	3	4

Fonte: INEP. <<http://www.inep.gov.br>>.

Avaliação de Cursos de Graduação

Os resultados das avaliações dos cursos de graduação da UNIFASE/FMP, são apresentados a seguir, resgatando a série histórica das avaliações de cada curso, desde a implantação do SINAES, em 2014, tendo os primeiros resultados, divulgados em 2007.

Comissão Própria de Avaliação UNIFASE/FMP
Relatório de Avaliação - Ano 2024

	Tabela demonstrativa da evolução do CPC – Conceito Preliminar de Curso								
Cursos	2010	2012	2013	2015	2016	2018	2019	2022	2023
Administração		5		4		5		4	
Enfermagem – Bacharelado	3		4		4		4		
Enfermagem – Licenciatura						5*			
Medicina	3		3		3		3		
Nutrição	3		4		3		4		
Odontologia	--	--	--	--	--	--	4		5*
Psicologia	--	--	--	--	--	--	--	4	--
Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos			4*	3		--	5*		*4
Tecnologia em Gestão Pública			4*	--		--	5*		
Tecnologia em Radiologia	--	--	--	--	--	5*	4		

(*) CC – Conceito de Curso

Tabela demonstrativa dos conceitos de autorização/reconhecimento de curso		
Cursos	Autorização	Reconhecimento
Odontologia	5	5
Psicologia	5	5

PROJETOS E PROCESSOS DE AUTOAVALIAÇÃO

Histórico do processo de avaliação na UNIFASE/FMP

O processo de autoavaliação da UNIFASE/FMP, sempre foi um elemento norteador para seu desenvolvimento, antes mesmo da criação do SINAES, em 2004. Inicialmente, o processo de autoavaliação não era uma ação sistematizada, documentada e com ampla participação da comunidade interna. Mas era realizado por seus dirigentes, a partir da avaliação dos docentes e discentes, e seu resultado, servia como base para melhoria dos serviços oferecidos.

Em 1995, a FMP inicia um processo de sistematização da autoavaliação, com a introdução de um instrumento de autoavaliação, que serviu como base, não só para a decisão de abertura de novos cursos, com a criação da FASE, em 1998, como para o planejamento de um modelo de autoavaliação permanente.

Em 2004, com a implantação do SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, pela Lei nº 10.861, de 2004, foi criada a primeira Comissão Própria de Avaliação, através da Portaria Conjunta FMP/FASE nº 01, de 14 de junho daquele ano. Nesse momento, inicia-se uma nova fase no processo de autoavaliação na Instituição. Desta vez, com indicadores e acompanhamento externo.

Como parte da arquitetura do modelo de avaliação nascente foram definidos, em abril de 2005, os objetivos, setores responsáveis pela avaliação, ações previstas e aspectos a serem considerados na avaliação de cada dimensão.

São objetivos da autoavaliação:

- Acompanhar o desenvolvimento institucional e as políticas estabelecidas, visando à manutenção de sua coerência com a missão e planejamento institucional;
- Proporcionar uma visão diagnóstica da organização dos processos pedagógicos, administrativos, científicos e sociais da instituição, identificando os avanços, as conquistas e as fragilidades do ciclo avaliativo, retroalimentando o planejamento e o redirecionamento das suas ações;

- Acompanhar os processos de ensino, pesquisa e extensão, objetivando garantir a sua qualidade;
- Contribuir para o aprimoramento dos processos de planejamento e avaliação da instituição a cultura de avaliação na IES;
- Acompanhar o desenvolvimento das ações sociais da IES;
- Acompanhar o compromisso científico-cultural da IES, visando ampliá-lo;
- Produzir elementos que venham a contribuir de forma efetiva para o crescimento e aperfeiçoamento institucional, a partir dos cinco Eixos, que contemplam as dez dimensões inscritas no marco legal do SINAES e seus respectivos objetivos.

Em meados de 2007, com o objetivo de consolidar a cultura avaliativa e o trabalho da CPA na instituição, iniciou-se um processo de revisão de sua constituição, dinâmica de funcionamento e metodologia de trabalho, e foram adotados uma série de procedimentos que qualificaram seu processo e o modelo de avaliação institucional. Atualmente, a CPA tem uma constituição que mantém a representação dos segmentos institucionais e da comunidade externa, responsável por definir as diretrizes e aprovar os relatórios periódicos. As reuniões são semanais e são realizadas atualmente em ambiente virtual. No entanto, a CPA tem uma sala própria, localizada no Centro Cultural da Instituição. Os assuntos discutidos são registrados em ata e enviados a todos os seus membros.

Vale a pena sublinhar o que se entende na UNIFASE/FMP como avanço permanente no contexto da avaliação institucional: a incorporação da cultura de avaliação/planejamento por toda a comunidade acadêmica, isto é, discentes, docentes, colaboradores técnico-administrativos e, também, a comunidade externa. Cada um destes atores a seu tempo e com a sua especificidade. Este movimento de incorporação se dá em prazos que nem sempre coincidem com os cronogramas formais, que necessitam de constante atualização.

Em 2014, a CPA completou dez anos de atividades. Mais amadurecida e ciente de sua responsabilidade, aponta que a Avaliação Institucional deixou de ser um programa a ser cumprido para se tornar um mecanismo de Gestão, servindo de referenciais para os processos de desenvolvimento da UNIFASE/FMP.

Na Avaliação Interna, com o objetivo de acompanhar os diferentes aspectos das atividades acadêmicas, são utilizadas, periodicamente, as seguintes estratégias avaliativas:

- Aplicação de questionário de avaliação para docentes e discentes.
- Aplicação de questionário de avaliação para colaboradores técnico-administrativos.
- Avaliação dos processos de trabalho internos da CPA e Grupos de Trabalho responsáveis pelos eixos e dimensões.
- Procedimentos específicos de cada dimensão.

A partir de 2015, a CPA vem implementando importantes ações em seus procedimentos metodológicos, na renovação, na capacitação de seus membros e sensibilização da comunidade para a cultura avaliativa. Sua constituição atual foi nomeada através da Portaria Conjunta FMP/FASE nº 005, de 30 de julho de 2018, para mandato de 2 anos e seus integrantes participam regularmente de encontros e seminários voltados para a CPA e PI.

No campo metodológico, foram realizadas mudanças no questionário de autoavaliação discente e docente e na periodicidade da aplicação do questionário para o curso de Medicina, de anual para semestral, seguindo o que já era realizado com os demais cursos da IES. Em 2017, finalizamos o ciclo avaliativo 2015 – 2017, também debatendo ajustes e modificações no instrumento, que começou a ser aplicado em 2018. Logo, a cada ciclo avaliativo a CPA se utiliza de novas ferramentas e processos para um melhor diagnóstico das questões que cercam a IES. Com o atravessamento a pandemia, o ciclo avaliativo 2018-2020 foi alterado e no presente relatório conclui-se o ciclo avaliativo 2020-2022. No ano de 2023 a CPA iniciou um novo ciclo avaliativo, com objetivos de alcançar os cenários e atores dos processos pedagógicos, de gestão e executivos da UNIFASE/FMP. Em 2024 o processo avaliativo foi continuado, mantendo-se os objetivos propostos no início do triênio. Novos horizontes foram ampliados, como a avaliação de estágios dos cursos de Graduação e outros resgatados, como a avaliação do setor Técnico-Administrativo das IES.

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) foi instituída pela Portaria Conjunta UNIFASE/FMP nº 01, no dia 14 de junho de 2004 e sua composição, definida pela Portaria Conjunta UNIFASE/FMP nº 04, de 07 de abril de 2007. O mandato da CPA foi prorrogado pela Portaria Conjunta UNIFASE/FMP nº 024, de 30 de julho de 2020, até o fim do estado de calamidade pública decretado pelas autoridades governamentais em razão da COVID-19.

A Fundação Octacílio Gualberto é mantenedora das duas IES – a FMP e a UNIFASE – que, na verdade, operam em conjunto, utilizando o mesmo espaço físico, recursos humanos, equipamentos e unidades assistenciais, compartilhando, inclusive, dos mesmos propósitos, tendo em vista que a UNIFASE foi criada como um desdobramento da FMP. Estando em curso o processo de unificação das faculdades que, na realidade, são uma só instituição de ensino, a autoavaliação foi realizada em conjunto e por consequência o Relatório Final é único, porém, encaminhado ao INEP em duas vias, uma em nome da FMP e outra da UNIFASE.

Abaixo é possível verificar a composição da CPA da UNIFASE/FMP:

Coordenador

Gabriel Mendes de Souza Martins – Professor Adjunto UNIFASE/FMP

Membros

Esther Rieko Makamori - Docente

Ana Helena Tibiriçá Ramos Goldenstein – Técnico-Administrativo

Fabienne Lelis Arruda: Técnico-Administrativo

Leonardo Cordeiro Hammes – Técnico-Administrativo

Miriam Heidemann - Docente

Rafael Vianna Costa – Discente (UNIFASE)

Rafaelly Moraes de Lima – Discente (FMP)

Sueli Meira Vieira - Sociedade Civil

EIXO 1

PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

O ano de 2024 marca um novo momento para a Comissão Própria de Avaliação (CPA), consolidando as transformações iniciadas no ciclo avaliativo 2023-2025 e ampliando seu alcance em diversas frentes. Neste ano, a CPA reforçou sua proximidade com os Diretórios Acadêmicos e o setor de Comunicação, buscando maior engajamento da comunidade acadêmica no processo avaliativo. Além disso, a avaliação institucional foi expandida para incluir os estágios e o corpo técnico-administrativo, garantindo um panorama mais completo da realidade da instituição. Destaca-se também a entrada de novos membros no grupo, ampliando a diversificação de visões sobre o processo avaliativo.

Outro avanço importante em 2024 foi a implementação das avaliações em cenários fora do Campus Barão, como o Ambulatório Escola e o Hospital Escola, permitindo uma análise mais detalhada da experiência dos estudantes e profissionais nesses espaços de prática. A CPA também fortaleceu seu papel institucional ao desenvolver uma identidade visual própria, facilitando sua comunicação e reconhecimento dentro da comunidade acadêmica.

Essas melhorias dão continuidade ao trabalho desenvolvido em 2023, que representou um período de estabilização após anos de desafios institucionais, incluindo os impactos da pandemia e do desastre ambiental de 2022. O relatório ano-base 2023 marcou o início do novo ciclo avaliativo, consolidando mudanças metodológicas na CPA e fortalecendo o diálogo com setores estratégicos, como Recursos Humanos e Comunicação.

Enquanto 2023 foi um ano de transição e aprimoramento das ferramentas de coleta e análise de dados, 2024 se destaca pela ampliação da participação e pelo refinamento das estratégias avaliativas. O compromisso com a qualidade e inovação segue como prioridade, garantindo que a CPA continue a desempenhar um papel essencial na evolução da instituição.

Os avanços, desafios e perspectivas da CPA ao longo de 2023 e 2024 estão detalhados nas seções deste relatório, demonstrando o impacto positivo das

avaliações na construção de uma instituição cada vez mais qualificada e alinhada às necessidades de sua comunidade acadêmica.

EVOLUÇÃO A PARTIR DOS PROCESSOS DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A FMP – Faculdade de Medicina de Petrópolis, através do Professor Arthur de Sá Earp Neto e um eminente grupo de médicos empreendedores da sociedade do Rio de Janeiro, iniciou suas atividades em 1967, atendendo a uma demanda crescente de mais vagas em cursos de Medicina no Estado do Rio de Janeiro e no Brasil, em virtude do grande número de excedentes dos vestibulares das Universidades Públicas, além da carência de profissionais médicos.

Desde sua fundação, a autoavaliação foi um elemento norteador para seu desenvolvimento, antes mesmo da criação do SINAES. Inicialmente, o processo de autoavaliação não era sistematizado, documentado e com ampla participação da comunidade interna. Os resultados serviam para melhoria dos serviços oferecidos. Em 1995, a FMP inicia um processo de sistematização da autoavaliação, a partir de um instrumento de autoavaliação que serviu como base para a tomada de decisão de fundação da FASE – Faculdade Arthur Sá Earp Neto e a abertura de novos cursos, em 1998. A ideia era unir as duas Faculdades em uma única instituição de educação superior, mantendo o foco na área da saúde e expandindo os cursos e programas para áreas afins. Isso era essencial para criar um ambiente universitário que promovesse o desenvolvimento de competências gerais, como ensino interprofissional, trabalho em equipe e gestão.

Ao eleger como missão a oferta de ensino de qualidade, voltado para a formação do médico generalista, e comprometido com a realidade de saúde da população local, participando intensamente do sistema público de saúde e nele atuando efetivamente, a FMP delineava sua vocação: compromisso social e integração à rede pública de saúde e com ela estando comprometida. Vocação esta, que norteou o desenho de todos os Projetos Pedagógicos dos cursos que foram abertos posteriormente e influenciou a definição de sua Missão, de sua Visão e dos Valores Institucionais,

presentes em seu PDI e de sua concepção de mundo e de educação, expressos em seu PPI.

Mas tais princípios não poderiam ser alcançados se o desenvolvimento institucional não fosse pautado por um processo de avaliação e uma gestão atenta aos seus resultados. Também em 1995, iniciou-se o planejamento para um modelo de autoavaliação permanente, criando um ambiente favorável para a implantação do SINAES e para a instalação de sua primeira CPA – Comissão Própria de Avaliação, através da Portaria Conjunta FMP/FASE n.01, de 14 de junho daquele ano. Nesse momento, inicia-se uma nova fase no processo de autoavaliação na Instituição. Desta vez, com indicadores e acompanhamento externo. Em 2005, a FMP estabeleceu como objetivo da autoavaliação: Acompanhar o desenvolvimento institucional e as políticas estabelecidas; Proporcionar uma visão diagnóstica da organização dos processos pedagógicos, administrativos, científicos e sociais da instituição; Acompanhar os processos de ensino, pesquisa e extensão; Contribuir para o aprimoramento dos processos de planejamento e avaliação da instituição a cultura de avaliação na FMP; Acompanhar o desenvolvimento das ações sociais da FMP; Acompanhar o compromisso científico-cultural da FMP; e, produzir elementos para contribuir com o aperfeiçoamento institucional, a partir dos cinco Eixos, que contemplam as dez dimensões inscritas no marco legal do SINAES e seus respectivos objetivos.

O princípio de oferecer um ensino de qualidade vem se confirmando nas sucessivas avaliações externas que a Instituição e seus cursos de Graduação vem se submetendo: CI – Conceito Institucional, 5 para a FMP (2018) e 5 para a UNIFASE (2019); além do IGC – Índice Geral de Cursos (2022), 3 e 4 respectivamente; CPC – Conceito Preliminar de Curso, 5 (2018) para Administração, 4 (2019) para Enfermagem, 3 (2019) para Medicina e 4 (2019) para Nutrição, 5 (2023) para Odontologia e 5 (2023) para Psicologia, 5 (2019) para Gestão de Recursos Humanos, 5 (2019) para Gestão Pública e 4 (2019) para Tecnologia em Radiologia.

Ao longo desse processo a CPA passou a entender que a Avaliação Institucional deixava de ser um programa a ser cumprido para se tornar um mecanismo de Gestão, servindo como referenciais para os processos de desenvolvimento da FMP e da

UNIFASE. A análise dos resultados das avaliações externas e dos resultados das autoavaliações tem sido elementos importantes no gerenciamento e revisão dos Projetos Pedagógicos e metodologias dos cursos de graduação. A partir do processo avaliativo institucional, foram identificadas oportunidades significativas para a melhoria do currículo dos cursos, com foco na capacitação médica atualizada para atender às demandas dos cenários contemporâneos. Dentre as mudanças propostas, destaca-se a reformulação curricular que visou não apenas a atualização dos conteúdos, mas também a adoção de metodologias ativas e inovadoras de ensino, permitindo uma abordagem mais prática e integrada ao aprendizado, ação que culminou numa forte capacitação dos docentes.

Na Avaliação Interna são utilizadas as seguintes estratégias avaliativas: aplicação de questionário de avaliação para docentes e discentes; outro para colaboradores técnico-administrativos; e avaliação dos demais atores institucionais por meio relatórios solicitados pela CPA, cobrindo todos os eixos da avaliação institucional. A CPA busca uma atualização constante dos seus procedimentos metodológicos, na renovação, na capacitação de seus membros e na sensibilização da comunidade para a cultura avaliativa. No campo metodológico, foram realizadas mudanças no questionário de autoavaliação discente e docente e na periodicidade da aplicação do questionário para o curso de Medicina, de anual para semestral, seguindo o que já era realizado com os demais cursos da UNIFASE.

Com a pandemia, o ciclo avaliativo 2018-2020 foi alterado e no presente relatório conclui-se o ciclo avaliativo 2020-2022. Desde o ano de 2022 que a gestão da CPA trabalha, de forma inovadora, por meio da construção e apresentação do Plano de Ação à gestão institucional. Esse Plano de Ação tem como objetivo apresentar os principais aspectos apontados pela comunidade acadêmica da FMP e UNIFASE, suas origens e medidas para a solução dos problemas. O Plano é apresentado e atualizado semestralmente e a sua última versão é publicada no relatório institucional anual. No ano de 2023 a CPA iniciou um novo ciclo avaliativo, com objetivos de alcançar novos cenários, como estágios; e atores dos processos pedagógicos, de gestão e executivos da FMP e da UNIFASE.

Durante o último ciclo avaliativo (2020-2022), a CPA buscou melhorar o processo de devolutiva dos dados, que, em sua maioria, ocorreu de forma virtual com os grupos de interesse. Em 2023, houve uma notável aproximação com as representações estudantis, coordenações de cursos, e demais gestores da FMP e UNIFASE. As devolutivas incluíram reuniões com a Direção e dirigentes, bem como apresentações no fórum de Coordenações dos Cursos de Graduação, onde foi exposto o Plano de Ação da CPA. Complementando esses esforços, a Instituição promoveu a divulgação dos resultados do ENADE, ENARE, SAEME, de fomentos de pesquisa e dos cursos avaliados recentemente por meio de releases para a imprensa, postagens nas mídias sociais que obtiveram grande alcance. Além disso, a Instituição destacou os diferenciais de seus cursos nas redes sociais, exibiu faixas na entrada da Instituição e disponibilizou vídeos informativos aos alunos e professores. Em 2023, a CPA ainda renovou seu site e ampliou sua presença nas redes sociais institucionais, reforçando sua proximidade com a comunidade acadêmica. Já em 2024, a CPA ampliou o processo avaliativo, sendo capaz de incorporar as avaliações de estágios em todos os cenários das IES. Além disso, em parceria com o setor de Recursos Humanos, reativou a avaliação de clima institucional, reafirmando o compromisso de olhar as IES de maneira integral.

Complementarmente, a análise do planejamento institucional revela o papel fundamental do PDI como guia das ações da instituição. De acordo com o Relatório da CPA de 2015, a instituição alcançou 85% dos objetivos do PDI no universo de metas analisadas e 69% dos objetivos no conjunto total de metas estratégicas. Esse desempenho levou à conclusão de que o PDI 2012-2017 atingiu sua potencialidade, uma vez que o planejamento proposto foi executado de forma satisfatória. Cabe referir que no período do PDI 2018-2022, o impacto da pandemia trouxe enormes desafios para a instituição. Apesar dessas dificuldades, a Instituição manteve seu comprometimento com as metas traçadas, conseguindo alcançar 65,4% das estratégias previstas. No entanto, essa porcentagem representa uma redução em relação ao ciclo anterior, evidenciando que o contexto pandêmico influenciou negativamente no desempenho institucional.

Finalmente, no âmbito do planejamento da avaliação interna, a CPA demonstra uma evolução constante com o processo avaliativo, e busca sempre se autoavaliar e traçar

estratégias para que o processo continue sendo um instrumento de gestão e de desenvolvimento institucional.

PLANEJAMENTO DO PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL, ANO BASE 2024

O relatório da CPA destaca-se por contemplar de forma estruturada e integrada os cinco eixos exigidos pelo MEC (*Planejamento e Avaliação Institucional, Desenvolvimento Institucional, Políticas Acadêmica, Políticas de Gestão e Infraestrutura*), garantindo uma visão abrangente e qualificada dos processos institucionais. O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2023-2028, que representa um elemento norteador para a trajetória da instituição, foi finalizado e, pela primeira vez, incorporado ao relatório de autoavaliação institucional de 2024. Sua inclusão fortalece a análise do Eixo 2 (Desenvolvimento Institucional), garantindo uma visão mais estratégica e alinhada aos objetivos institucionais, fato que não havia sido incluído no relatório do ano anterior.

Metodologia:

Para o Processo de Autoavaliação Institucional ano base 2024, a CPA utilizou como metodologia:

- Aplicação de questionário de autoavaliação para docentes e discentes;
- Aplicação de questionário de autoavaliação para corpo técnico-administrativo;
- Análise de relatórios das dimensões Ensino, Pesquisa e Extensão, encaminhado à Mantenedora, relativo às atividades realizadas em 2024;
- Análise de relatórios dos diferentes setores administrativos da Instituição;
- Análise de relatórios das Unidades de Assistência em Saúde da Instituição; e
- Reuniões com o Coordenador Geral de Pesquisa e Coordenadores dos Cursos de Graduação da IES.

Questionário de Autoavaliação para Docentes, Discentes e Técnicos Administrativos:

Nos últimos anos, a CPA vinha debatendo sobre as fragilidades e necessidades de reformulação do questionário de autoavaliação aplicado na instituição. No início do ciclo avaliativo (2023-2025), a Comissão aprofundou o investimento em novos

métodos avaliativos, garantindo que os instrumentos pudessem responder de forma mais abrangente às demandas institucionais.

O ano de 2024 trouxe um avanço inédito, com a inclusão de novas avaliações estratégicas que ampliam a compreensão do cenário acadêmico e institucional:

Avaliações realizadas em 2024:

- Avaliação global da IES: análise da UNIFASE/FMP, cursos de graduação, coordenações de curso, disciplinas, infraestrutura e CPA para discentes e docentes dos cursos de graduação no segundo semestre;
- Avaliação dos Estágios: Pela primeira vez, a CPA implementou um instrumento avaliativo específico para os estágios, analisando a experiência dos alunos em cenários de prática, como o Ambulatório Escola e o Hospital Escola. Esse levantamento permite identificar oportunidades de melhoria nos campos de estágio, contribuindo diretamente para o aprimoramento da formação acadêmica.
- Avaliação do Corpo Técnico-Administrativo: Além dos docentes e discentes, a CPA expandiu sua atuação para incluir a percepção dos colaboradores técnicos e administrativos. Esse novo eixo de avaliação visa compreender melhor as condições de trabalho, os desafios enfrentados pelos setores administrativos e as oportunidades de desenvolvimento profissional. Esta avaliação ocorrerá de forma bienal. Logo, sua próxima realização será no ano de 2026.

A participação da autoavaliação institucional continua sendo voluntária por estudantes, professores e funcionários técnico-administrativos. A adesão pelo corpo discente não é considerada como atividade complementar, premissas adotadas pela CPA desde o seu início. Os questionários foram elaborados e disponibilizados dentro do sistema adquirido pela IES (GV Quest) no segundo semestre.

A CPA ainda está trabalhando na melhoria da apresentação dos dados, para que esses sejam de fácil acesso à comunidade acadêmica. De qualquer forma, os resultados são utilizados pelos grupos de trabalho da CPA (responsáveis pela análise e relato da autoavaliação em cada um dos Eixos contemplados no instrumento de

autoavaliação) e pelas Coordenações Gerais de Ensino, de Pesquisa e Pós-Graduação e de Extensão, as Coordenações de Curso e a Gerência de Recursos Humanos.

Ao final de cada ano, as Coordenações Gerais de Ensino, de Pesquisa e de Extensão, assim como os Chefes dos diferentes setores administrativos da Instituição e de suas Unidades de Assistência em Saúde, apresentam à Fundação Octacílio Gualberto – FOG, um relatório de suas atividades, com os respectivos resultados apresentados.

EIXO 3

POLÍTICAS ACADÊMICAS

APRESENTAÇÃO E CAMINHOS METODOLÓGICOS

Com o início do novo ciclo avaliativo (2023-2025), uma mudança importante ocorreu no calendário das avaliações da CPA da UNIFASE/FMP. Os formulários que eram tradicionalmente transmitidos para a comunidade acadêmica no final de cada semestre (próximos da segunda avaliação teórica – P2) passaram a tramitar logo após o término do semestre anterior. Essa mudança vai de encontro com algumas evidências que indicam uma melhor elaboração dos fatos ocorridos ao longo do semestre durante o período de recesso/férias, tornando a análise mais racional e justa.

Sendo assim, os principais achados obtidos pela CPA neste ano se deram por meio de uma avaliação global da IES que foi respondido por discentes e docentes de todos os cursos de graduação (2024/01).

Sendo assim, os principais achados obtidos pela CPA neste ano se deram por meio de dois formulários:

1. Avaliação global da instituição que foi respondido por discentes e docentes de todos os cursos de graduação (2024/01).
2. Avaliação dos estágios e internato que foi respondido por discentes e docentes dos últimos períodos de todos os cursos de graduação (2024/01).
3. Avaliação do setor de Técnico-Administrativo no segundo semestre de 2024, onde os resultados serão apresentados no Eixo 4.

Na primeira avaliação a CPA utilizou um sistema de avaliação virtual (GV Quest), presente nas avaliações da CPA desde 2022, que faz parte do pacote de programas que a IES incorporou à base administrativa. O acesso ao formulário se dava por meio de login no portal do aluno ou do professor. Esses modelos de avaliação permitem a obtenção de dados de todo corpo acadêmico e os respectivos resultados são espelhados, o que se traduz em um comparativo fundamental para retroalimentação dos processos. As perguntas são agrupadas em blocos, que dizem respeito à

avaliação de:

- Disciplinas;
- Professores
- Instituições de ensino;
- Curso;
- Coordenação de Curso;
- Infraestrutura;
- E Comissão Própria de Avaliação

Já para as Unidades Curriculares associadas a estágio/internato, as afirmativas dizem respeito dos seguintes aspectos:

- Grau de satisfação geral com o estágio (NPS);
- Aplicação dos conhecimentos;
- Infraestrutura;
- Preparo para o mercado de trabalho;
- Competência técnica, postura ética e feedback dos preceptores.

É importante destacar que as potencialidades e fragilidades observadas ao longo dos ciclos avaliativos anteriores foram estudadas pela CPA e um novo formulário foi elaborado em 2023. Este teve como objetivo analisar novos aspectos das IESs e investigar mais a fundo determinadas fragilidades persistentes. De uma forma geral, este formulário continha, tanto para alunos e professores as mesmas afirmativas. Tais afirmativas dialogavam com os seguintes aspectos a serem avaliados: o oferecimento de atividades de cunho cultural/artístico, o conhecimento sobre os programas de acessibilidade, o acompanhamento das postagens da UNIFASE/FMP nas redes sociais, os espaços de convivência atendem as suas necessidades, o conhecimento da Missão Institucional da UNIFASE/FMP, as ações gerais de coordenadores de curso, a oferta de monitoria e disciplinas eletivas nos cursos de graduação, e a avaliação do próprio formulário respondido e da CPA. Estas mudanças tornaram nosso formulário mais objetivo, curto e conseqüentemente atrativo para os respondentes.

De forma inovadora, a CPA incluiu neste formulário uma avaliação do tipo NET

PROMOTER SCORE, que tem como objetivo medir o grau de lealdade dos alunos e professores, trazendo reflexos da experiência e satisfação dos mesmos sobre as disciplinas ofertadas e das IESs de uma maneira geral. Os participantes também tinham a oportunidade de responder a uma segunda pergunta aberta, solicitando as razões para a classificação dos índices (1-10) escolhidos. Estas razões podem então ser fornecidas as equipes de gestão para ações de acompanhamento.

Consciente de que o questionário é muito abrangente, pois busca contemplar diversos tópicos relativos à instituição, o grupo de trabalho da CPA analisou item a item, mas compreendeu que para apresentação no relatório deveriam ser selecionados os itens que de forma genérica pudessem retratar mais amplamente os resultados do processo avaliativo, para o Ensino e suas correlações com as demais áreas. Assim, os índices de todas as disciplinas formaram uma média para determinar o grau de satisfação geral da comunidade acadêmica às unidades curriculares oferecidas. No entanto, as coordenações de curso têm acesso aos dados de cada disciplina separadamente. Além disso, os dados quantitativos das outras categorias foram agrupados para que a análise mostrasse um panorama geral da IES, sem a especificidade por curso.

COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Todos os questionários aplicados são compostos por itens objetivos sob a forma de afirmativas, sendo que algumas destas solicitam justificativas, como também um item discursivo que versa sobre sugestões, críticas e elogios, o respondente tem até 700 caracteres para preencher e a avaliação se dá por categorização dos temas. Vale ressaltar que a instituição optou pela não obrigatoriedade da resposta e sim pela sensibilização dos participantes buscando a conscientização sobre a necessidade da participação no processo de avaliação institucional, entendendo a importância do comprometimento dos sujeitos no planejamento institucional. No entanto, a mudança no calendário da avaliação institucional impactou significativamente no fluxo de respostas, uma vez que as IESs estavam habituadas a responder ao formulário no final do período letivo de cada semestre.

Coleta e análise dos dados quantitativos

Para todas as avaliações os respondentes tiveram 30 dias para responder e os resultados preliminares apresentados pelo referido aplicativo foram apresentados para os gestores dos cursos e das IESs. Posteriormente, a CPA tabulou os dados no Microsoft Office Excel® e tratou os dados de forma estatística no SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences – IBM), que proporcionou a geração de gráficos. Os gráficos gerados a partir das variáveis quantitativas não paramétricas (Likert-type scale) foram analisadas e houve pareamento analítico com as respostas das perguntas abertas. Isso proporcionou um balizamento dos dados quantitativos pela expressão da opinião dos respondentes. Vale ressaltar que para as perguntas comuns a docentes e discentes foi gerado um gráfico único que permitiu a comparação das respostas de ambos os grupos, enquanto às afirmativas específicas por grupo foram analisadas individualmente.

O modelo de análise de cada item do questionário é baseado no nível de concordância com as afirmativas. Ou seja, caso o item tenha obtido >50% das respostas concordantes, este aspecto foi considerado positivo/potencialidade para a IES. Caso contrário, o item era colocado em atenção por se tratar de uma possível fragilidade. Afirmativas relativas exclusivamente ao universo discente ou docente tiveram a sua especificidade respeitada.

Uma vez que este relatório se refere aos dados do primeiro ano do novo ciclo avaliativo (2023-2025) e sobre um novo formulário desenvolvido pela CPA, para a maior parte dos dados não houve a comparação com relatórios anteriores. No entanto, foi realizada uma análise estatística entre os resultados obtidos nos índices gerais da UNIFASE/FMP contra aqueles obtidos em cada curso, separadamente. Neste contexto, os resultados obtidos neste formulário foram comparados e testes de associação (Qui-quadrado e exato de Fisher) foram utilizados no tratamento dos dados. Assim, os resultados das afirmativas de cada seção do formulário, para cada curso, foram comparados com os dados obtidos para a UNIFASE/FMP. Desta forma, foi possível desafiar os dados de cada curso com a média de respostas das IESs. Toda a análise estatística levou em consideração um intervalo de confiança de 95% e um erro de 5%.

Coleta e análise dos dados qualitativos

Sobre a coleta de dados para a avaliação

Segundo Bogdan e Biklen (1994, p.67) na investigação qualitativa, o objetivo principal do investigador é o de construir conhecimentos e não dar opinião sobre determinado contexto . A finalidade dessa pesquisa é a capacidade de “gerar teoria, descrição ou compreensão”, busca-se compreender o processo mediante o qual os agentes entrevistados, ou depoentes, constroem significados sobre o tema a ser investigado.

Essa análise representa uma pesquisa histórico-social, uma vez que o depoente (docente e discente) apresenta sua concepção de mundo e do seu imaginário social. A pesquisa qualitativa em Educação é centrada na perspectiva do sujeito, cujo objetivo é investigar opiniões, percepções, representações, emoções e sentimentos, neste contexto, de professores e alunos. Aqui podem ser localizados os estudos na linha sócio-histórica, que trabalham com as categorias sentido e significado, atividade e consciência, necessidades e motivos; estudos fundamentados na teoria das representações sociais; investigações sobre o processo de constituição da identidade do sujeito, com fundamento na psicologia social, na sociologia das profissões ou na psicanálise. Cabe destacar, como apresentado no texto introdutório, que o n aqui indicado é a quantidade de depoimentos e não a quantidade de depoentes.

¹ BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Portugal: Porto Editora, 1994.

¹ WERNECK, V. R. *Educação e Sensibilidade*. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária, 1996.

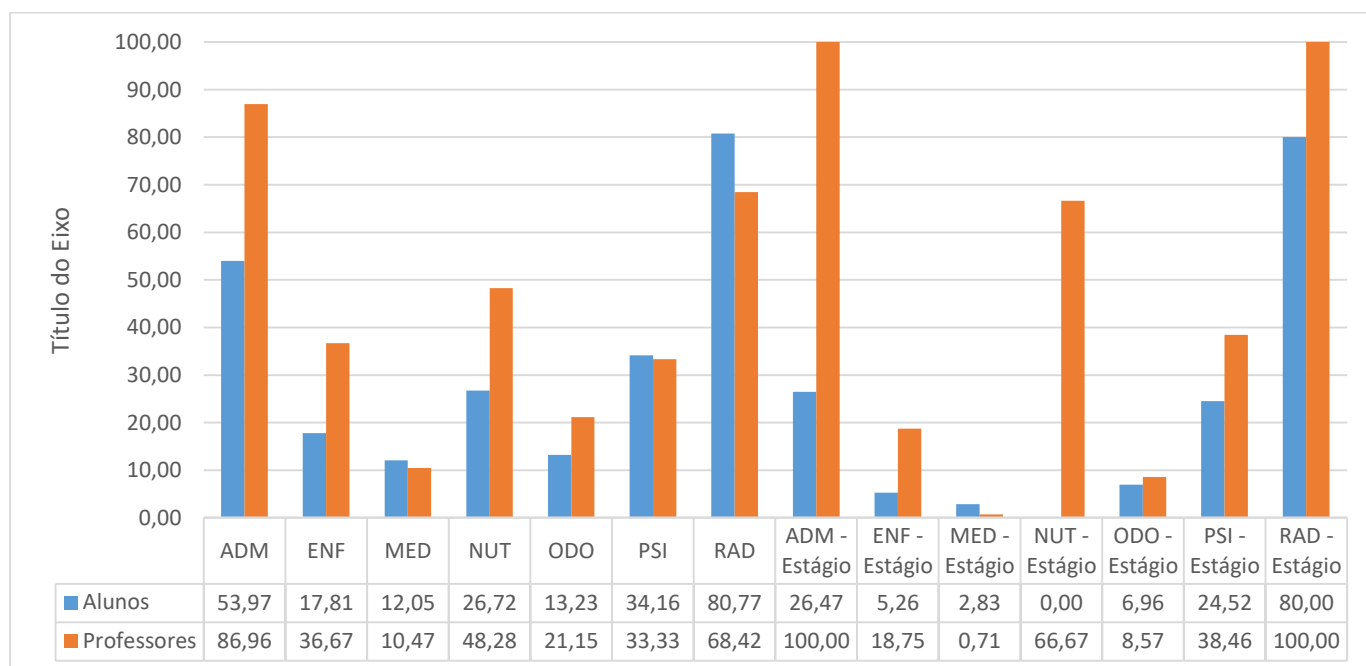
¹ GATTI, Bernadete e ANDRÉ, Marli. A relevância dos métodos de pesquisa qualitativa em Educação no Brasil. Metodologias da pesquisa qualitativa em educação: teoria e prática. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

RESULTADOS

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA IES (AVALIAÇÃO GLOBAL)

Dados quantitativos

Em relação ao número de respondente do Formulário de Autoavaliação Institucional, observamos que 533 (27,5%) discentes e 136 (45,6%) docentes aderiram ao Formulário, totalizando 669 indivíduos. É importante destacar que este quantitativo não pode ser considerado representativo para a população de docentes, mas para discentes, sim. Este fenômeno é o inverso do que foi observado no ano de 2023. Esta inferência é baseada no cálculo amostra com populações finitas, considerando-se um universo de 2.085 discentes e 337 docentes na IES, com um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%. Desta forma, a população mínima para os dois públicos seria de 500 discentes e 157 docentes. Abaixo foram dispostos os percentuais de resposta por curso de graduação:

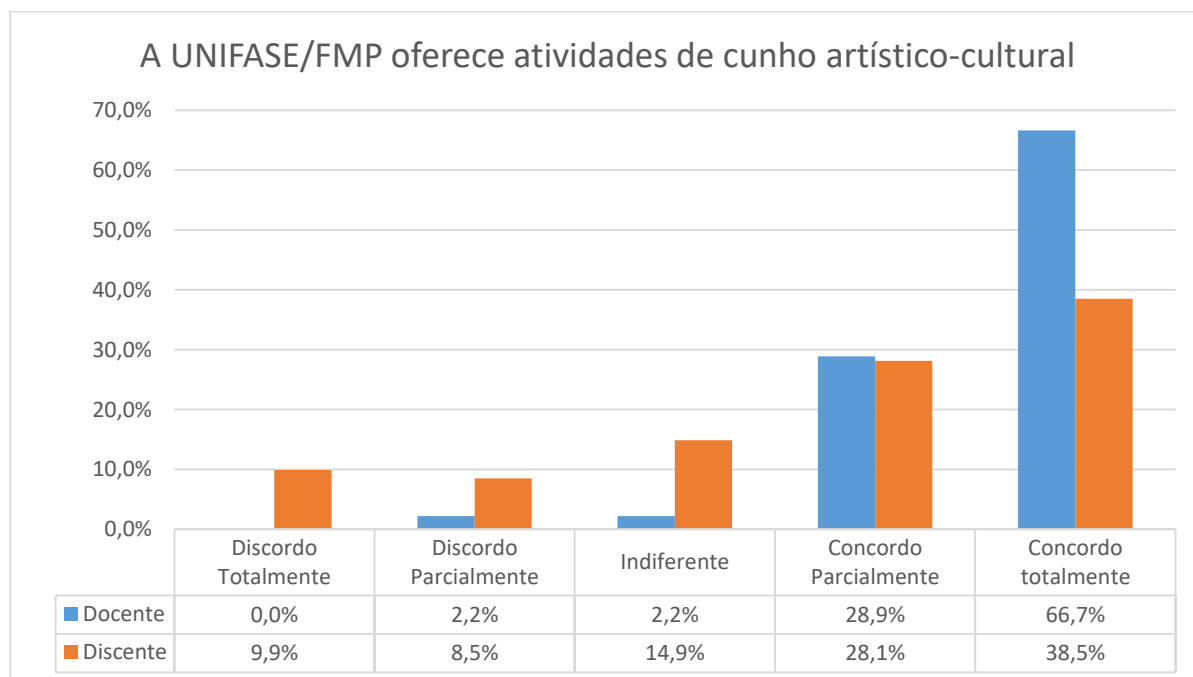


É importante destacar, que o ano de 2023 houve um aumento de 5% na taxa de adesão de discentes e 32,4% na taxa de docentes em relação a 2022. Complementarmente, no ano de 2024, não houve uma modificação significativa na taxa de participação discente. Porém, houve uma taxa de redução de aproximadamente 15% na participação de docentes.

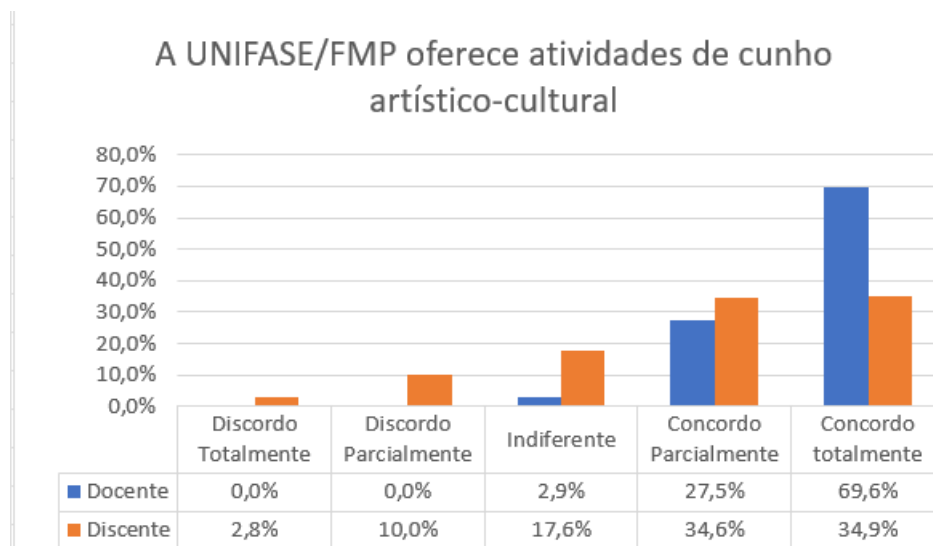
Análise geral das Instituições UNIFASE/FMP:

1) A UNIFASE/FMP oferece atividades de cunho artístico-cultural.

2023



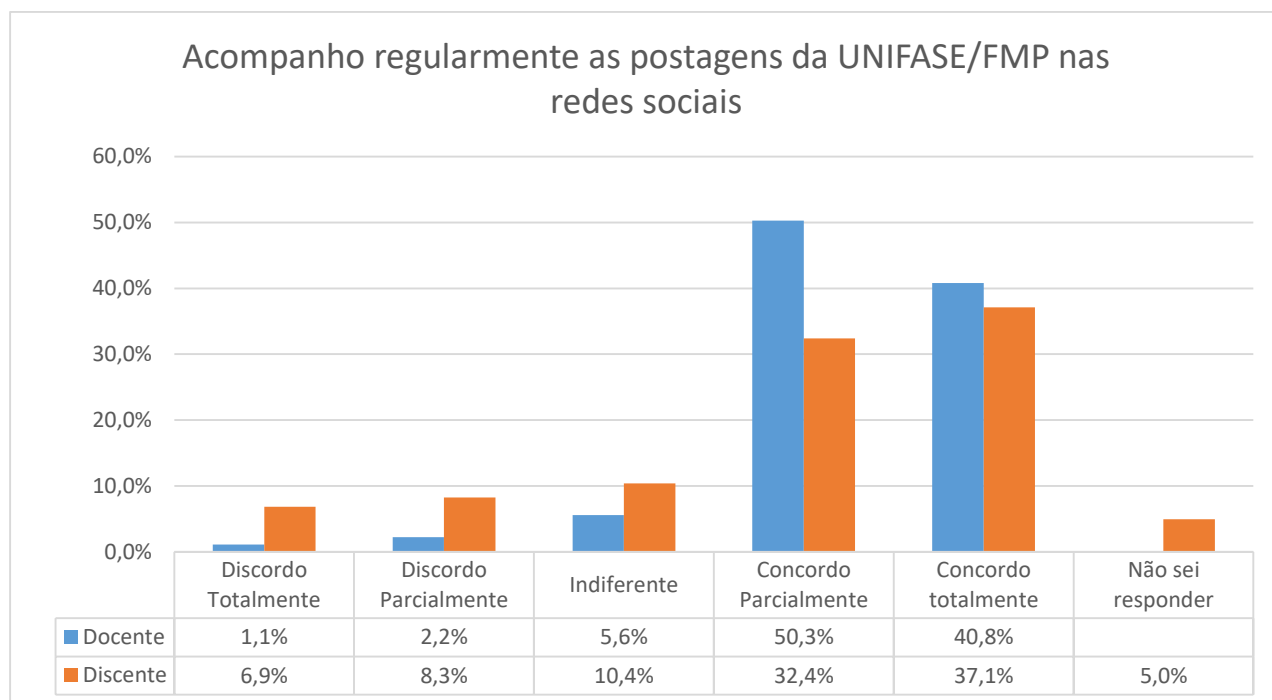
2024



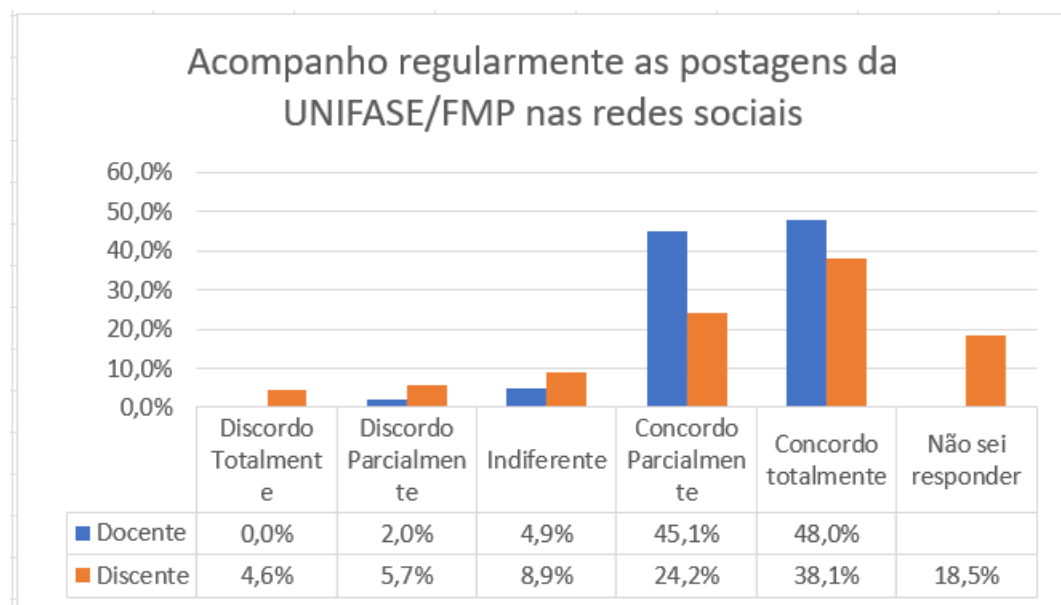
De forma geral, a comunidade acadêmica concorda com esta afirmativa. Este critério e os resultados representam uma fortaleza importante para a UNIFASE/FMP.

2) Acompanhamento regularmente as postagens da UNIFASE/FMP nas redes sociais.

2023



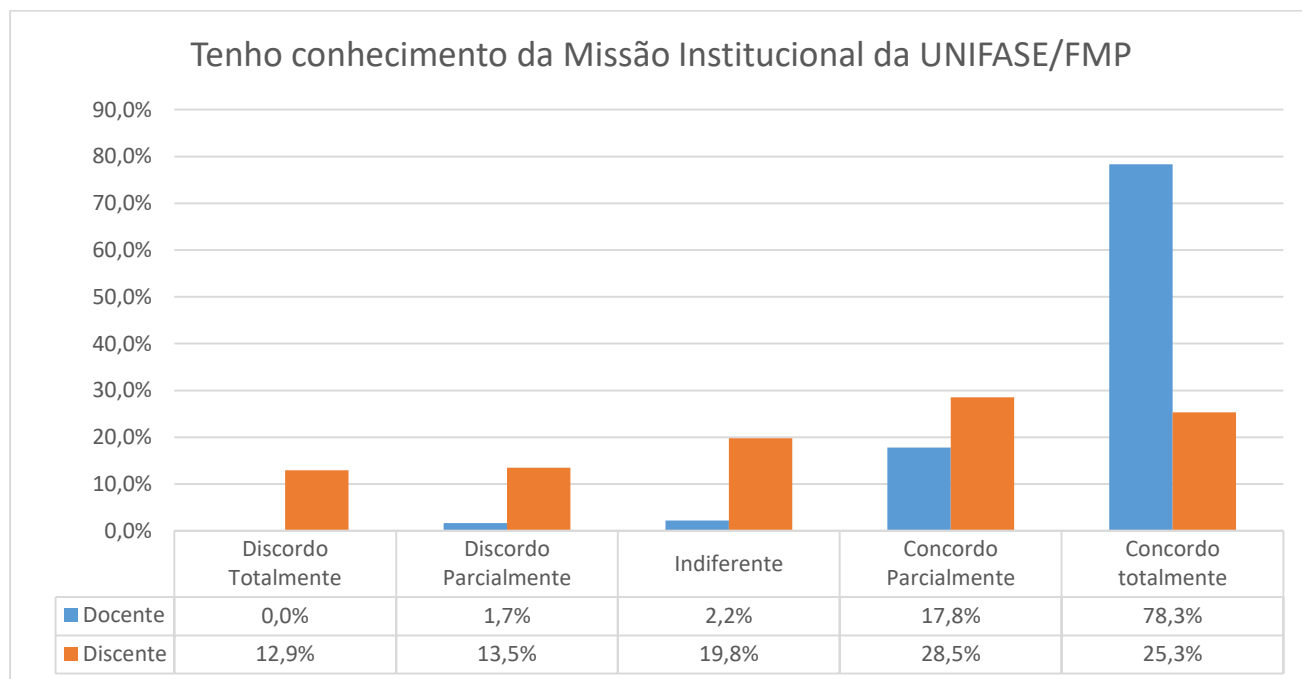
2024



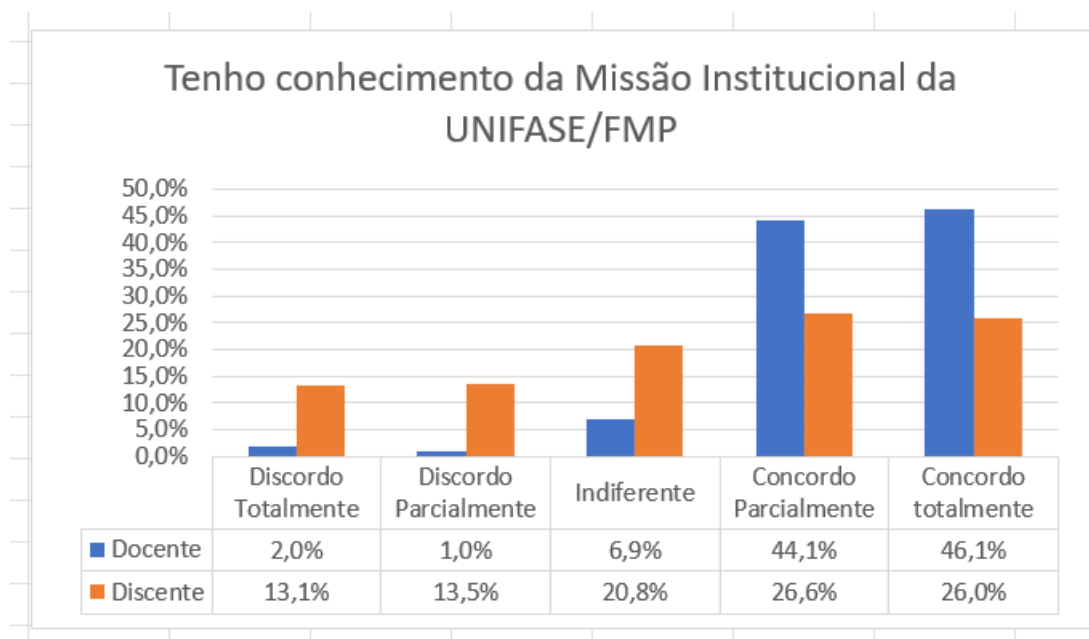
Percebe-se uma alta taxa de concordância, fato que representam uma fortaleza para a Comunicação das instituições.

3) Tenho conhecimento da Missão Institucional da UNIFASE/FMP.

2023



2024

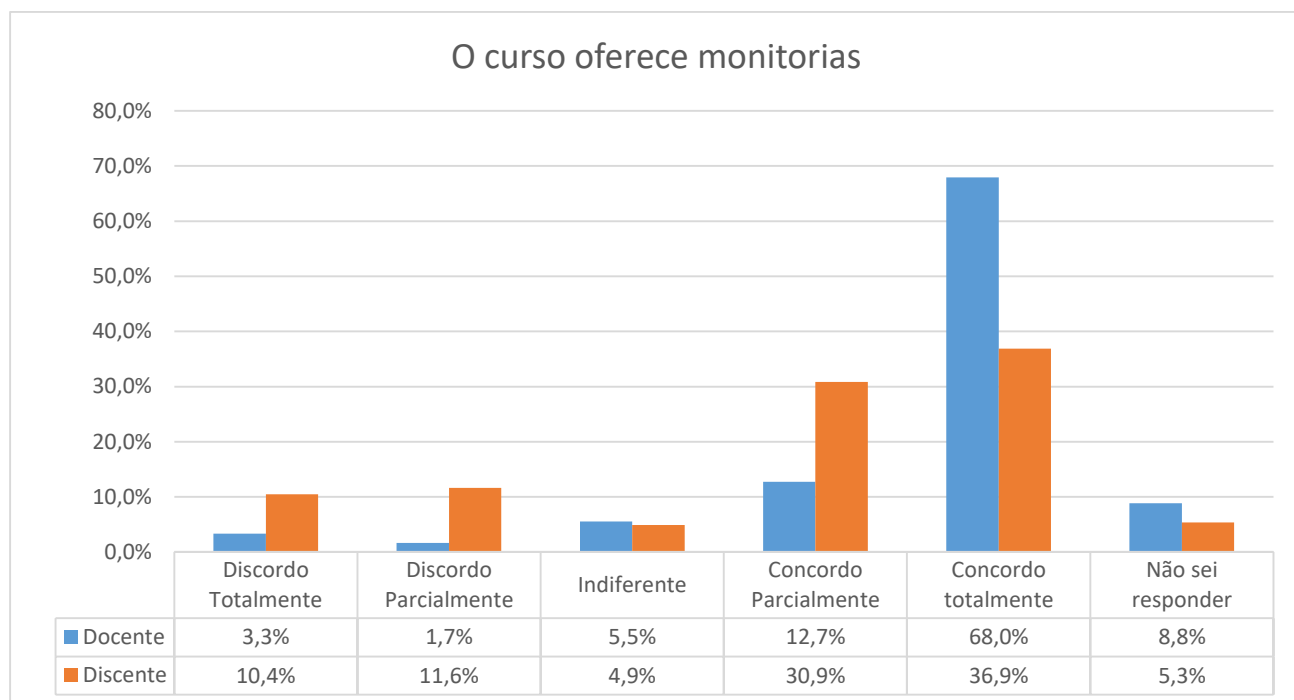


Este aspecto dialoga fortemente com o Eixo 2 e reforça um dos objetivos do novo PDI (2023-2028) Não obstante, os resultados indicam uma maior discordância dos discentes em relação à afirmativa. Apesar disso, docentes revelam concordar fortemente com a premissa.

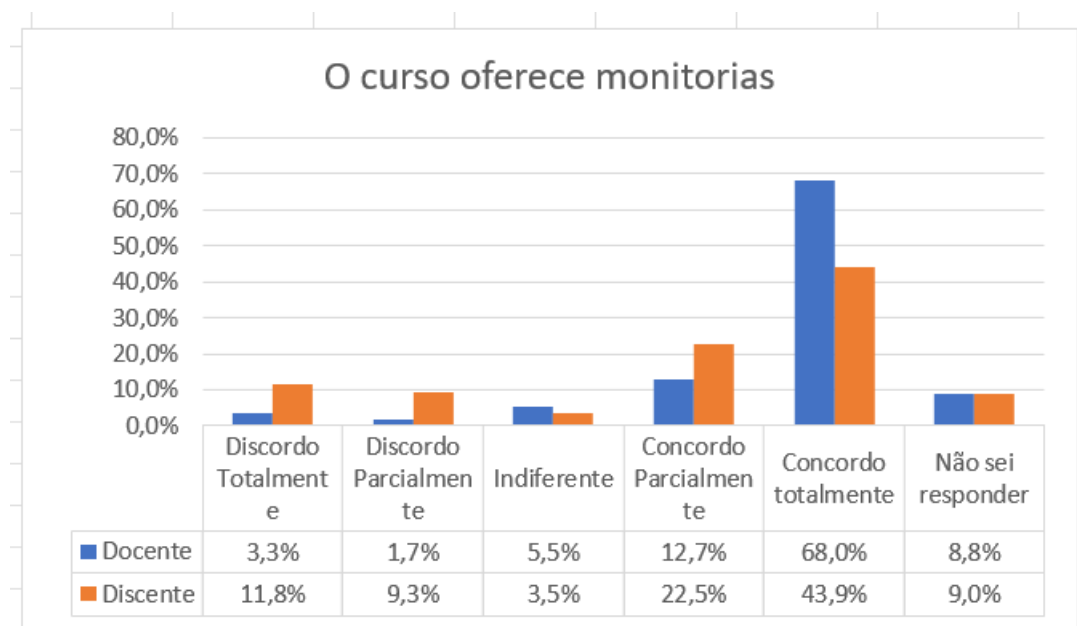
Análise geral dos cursos:

- 1) O curso oferece monitorias.

2023



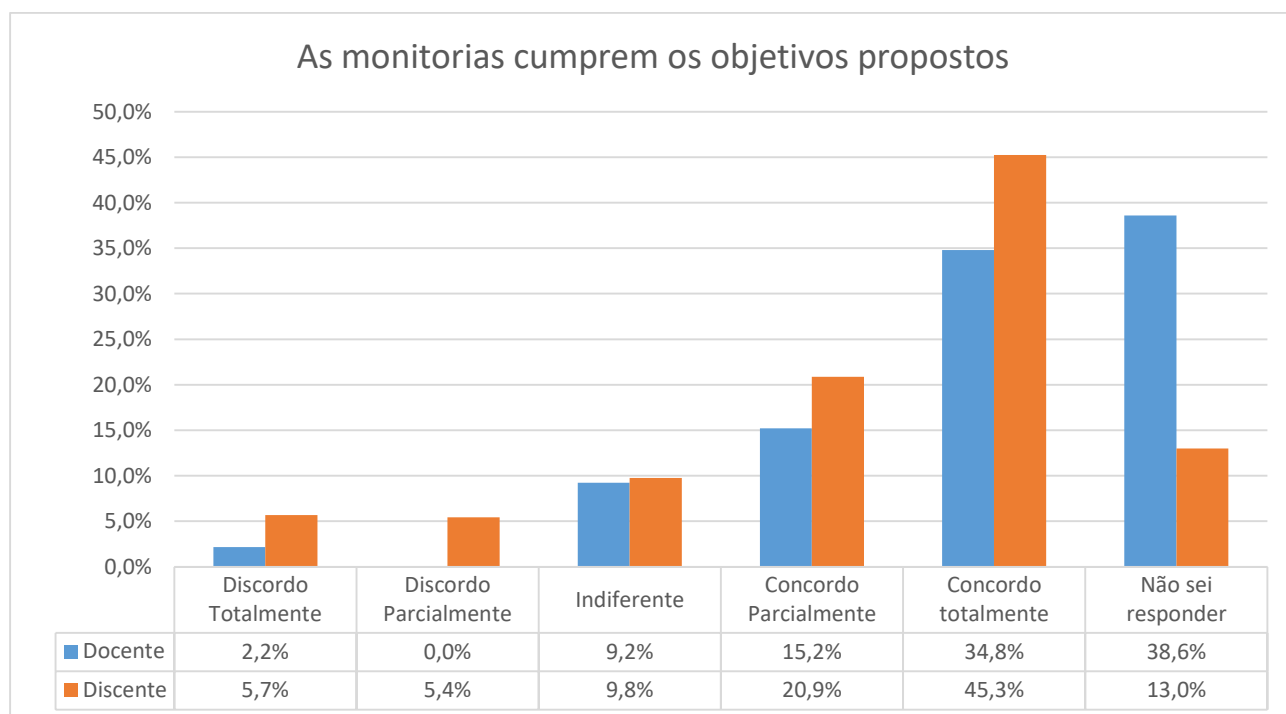
2024



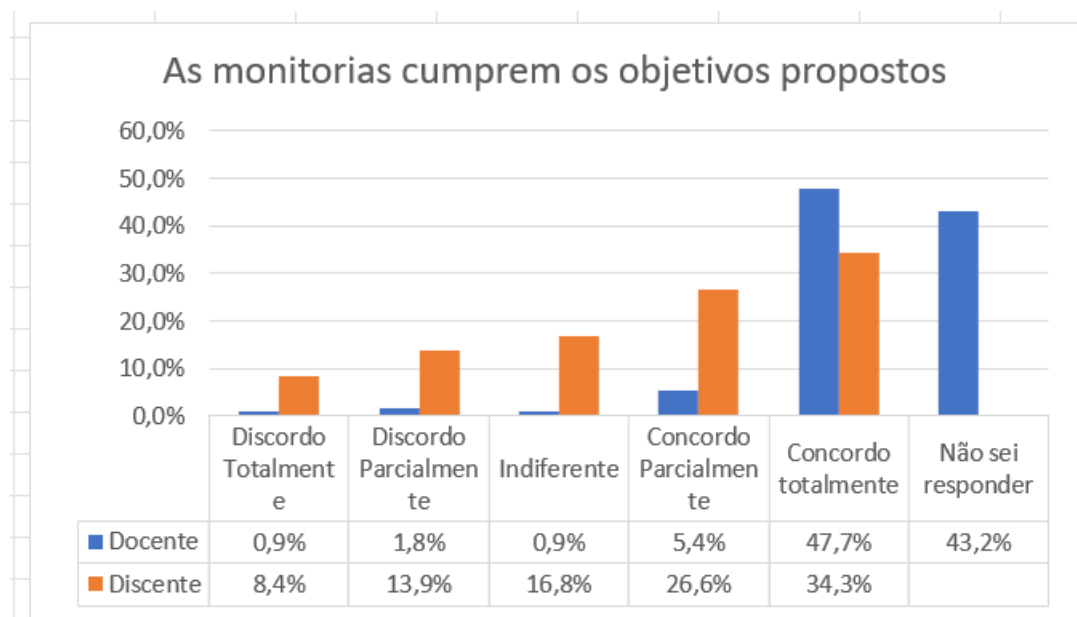
A elevada concordância representa um resultado importante para a IES. O presente resultado sugere uma presença importante das monitorias nos cursos.

2) As monitorias cumprem os objetivos propostos.

2023



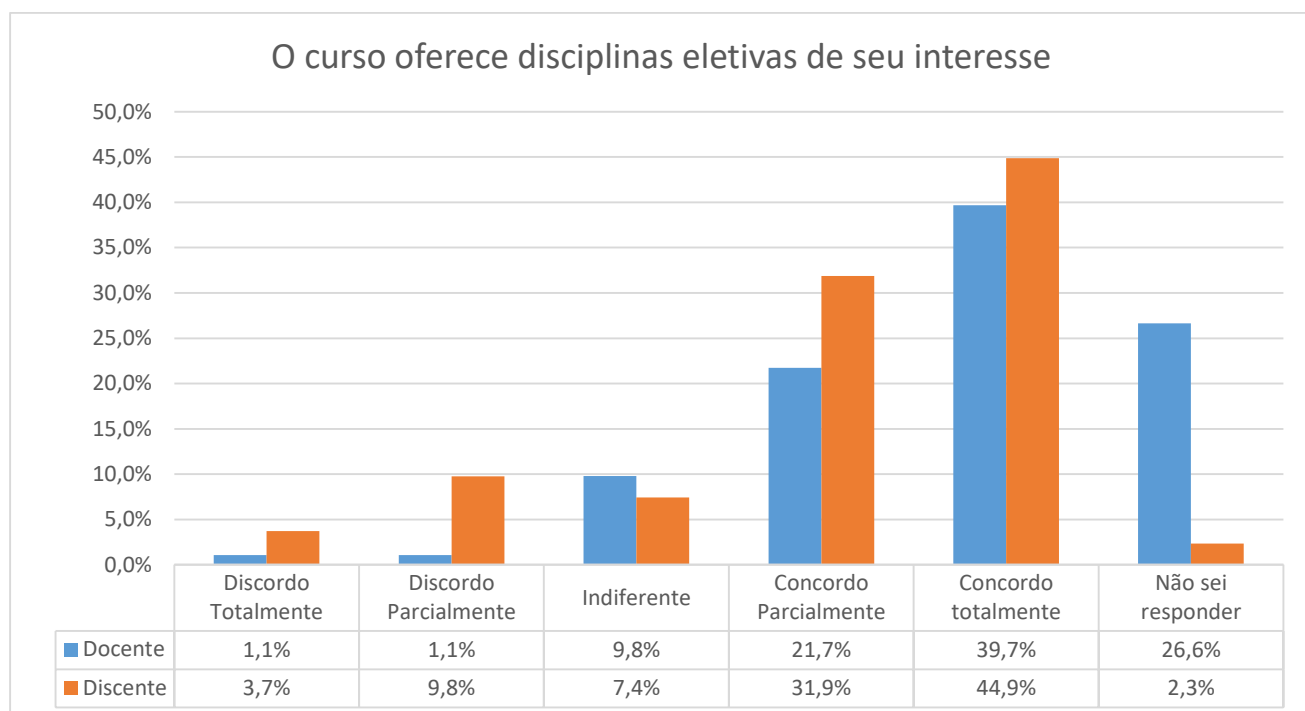
2024



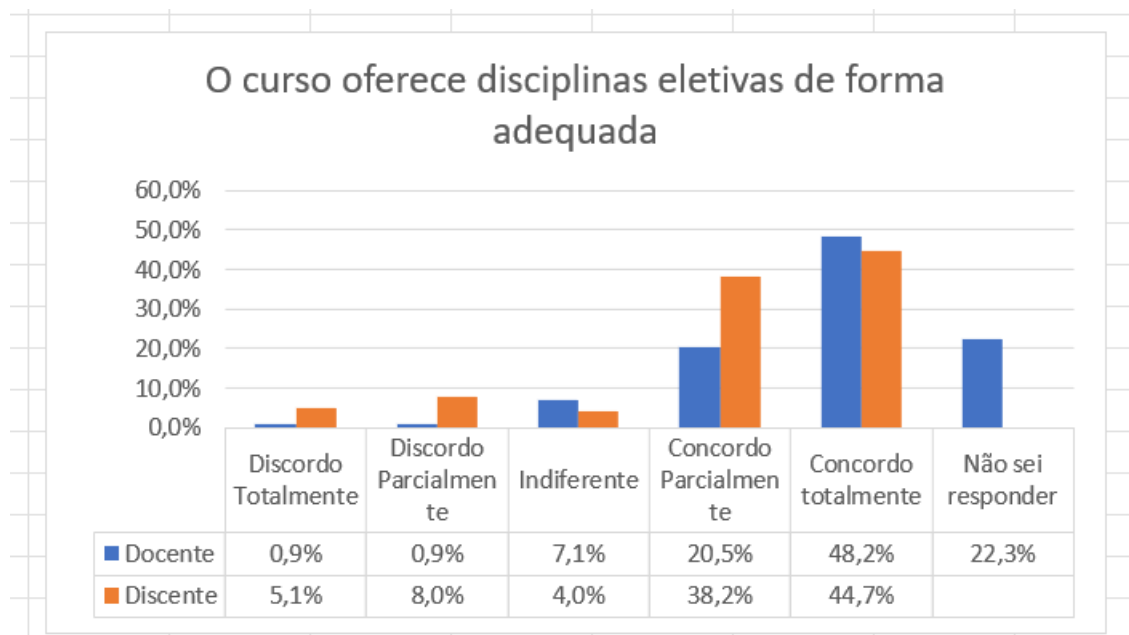
O resultado mais importante é a alta taxa de concordância de discentes em relação à afirmativa. Isso reforça a importância das monitorias no dia-a-dia dos graduandos.

3) O curso oferece disciplinas eletivas de seu interesse.

2023



2024

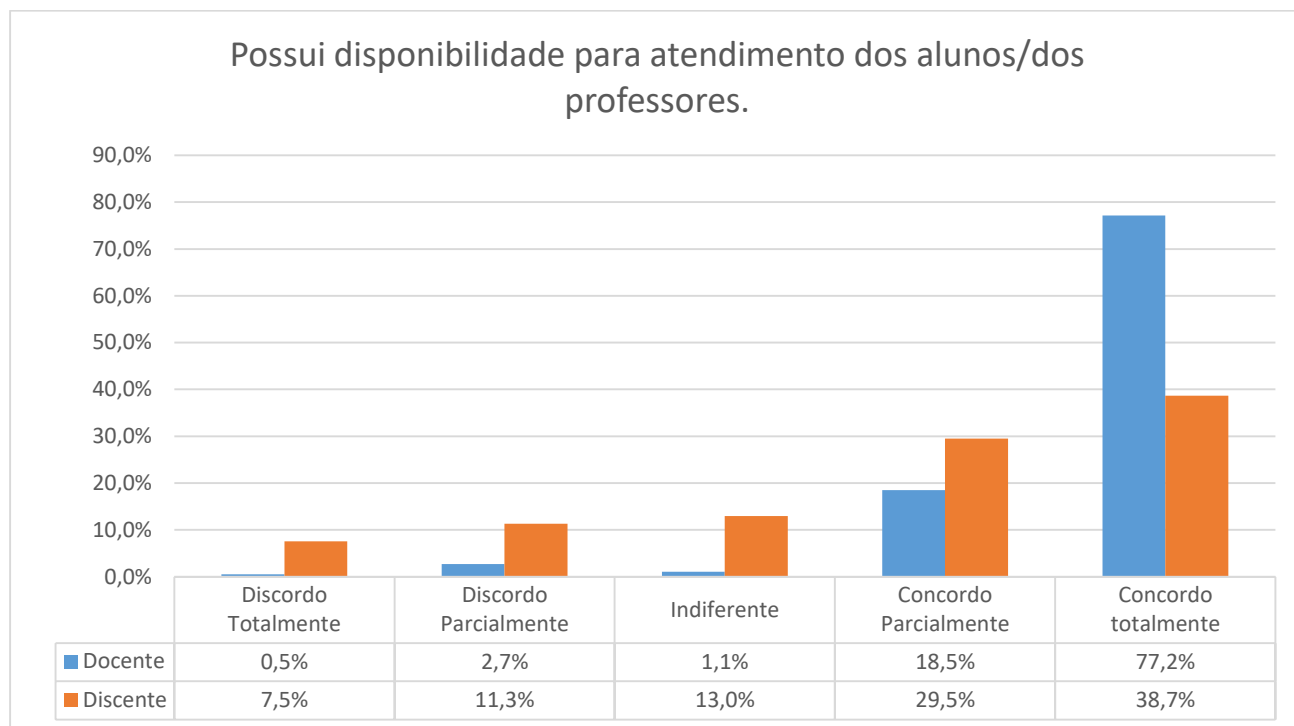


De maneira geral, a comunidade acadêmica concorda com a premissa, fato que representa uma fortaleza para os cursos.

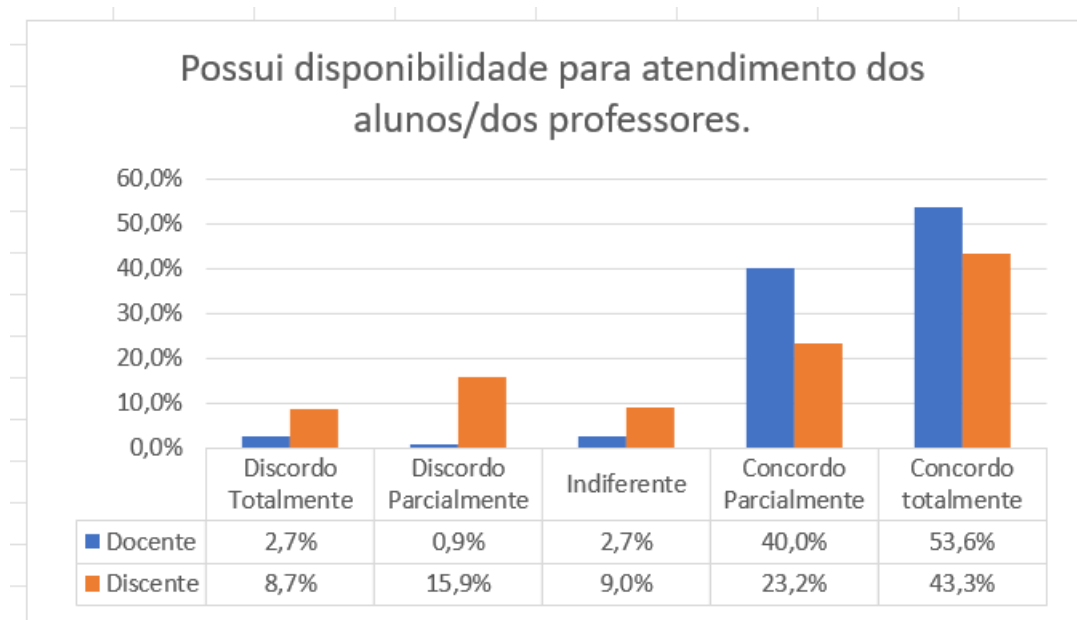
Análise geral das coordenações de cursos de graduação

1) Possui disponibilidade para atendimento dos alunos/dos professores.

2023



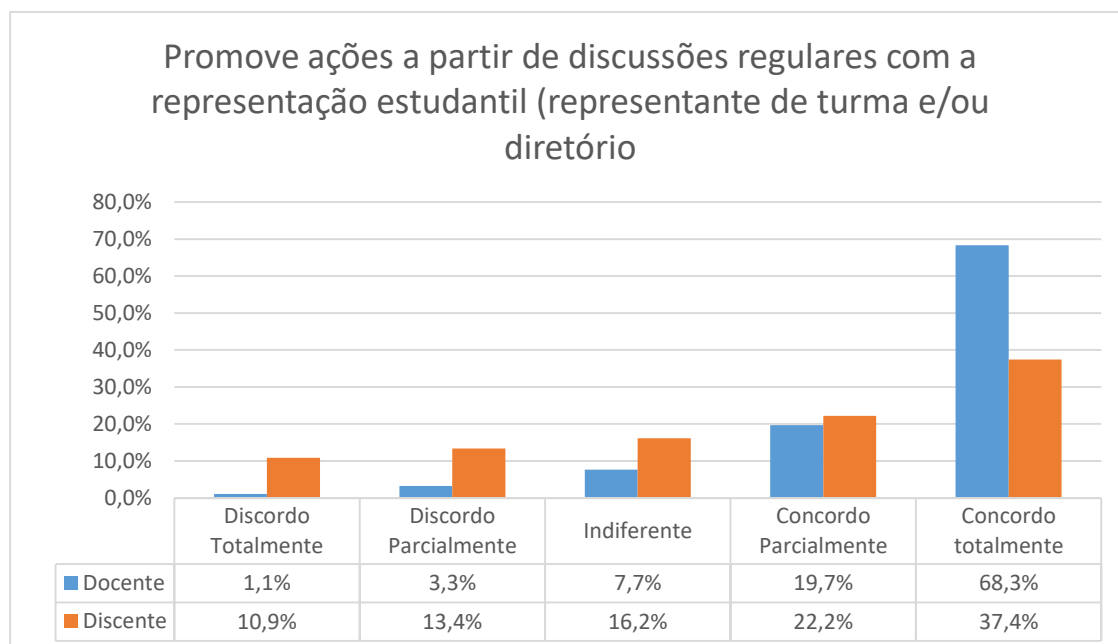
2024



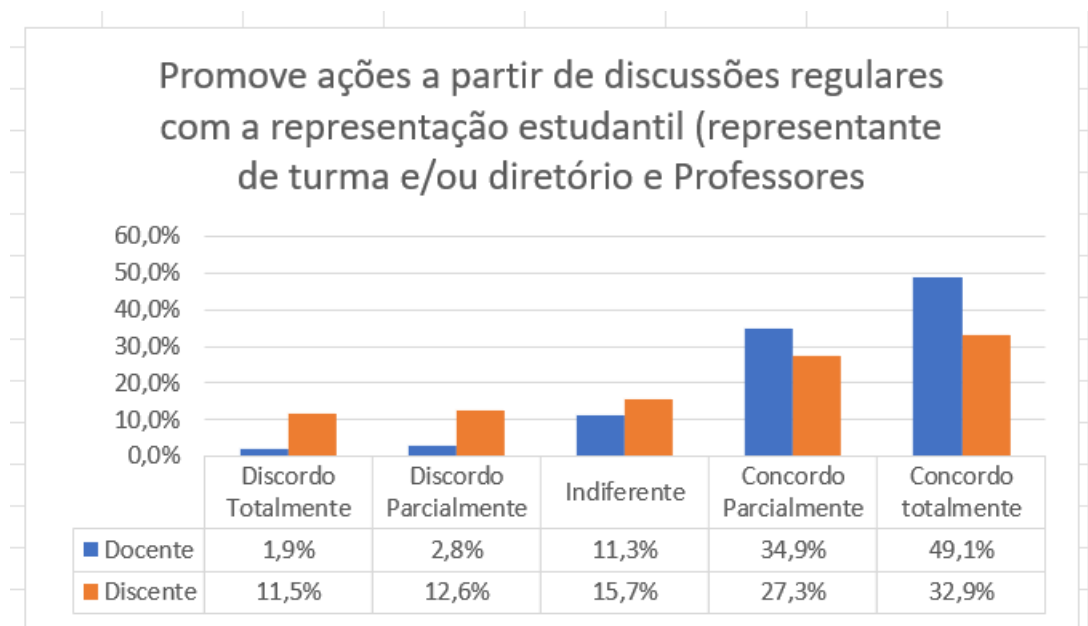
De uma maneira geral, percebe-se uma elevada taxa de concordância sobre essa premissa. Há um aumento progressivo na taxa de concordância deste critério ao longo dos anos, fato que representa uma fortaleza para as coordenações de curso.

- 2) Promove ações a partir de discussões regulares com a representação estudantil (representante de turma e/ou diretório).

2023



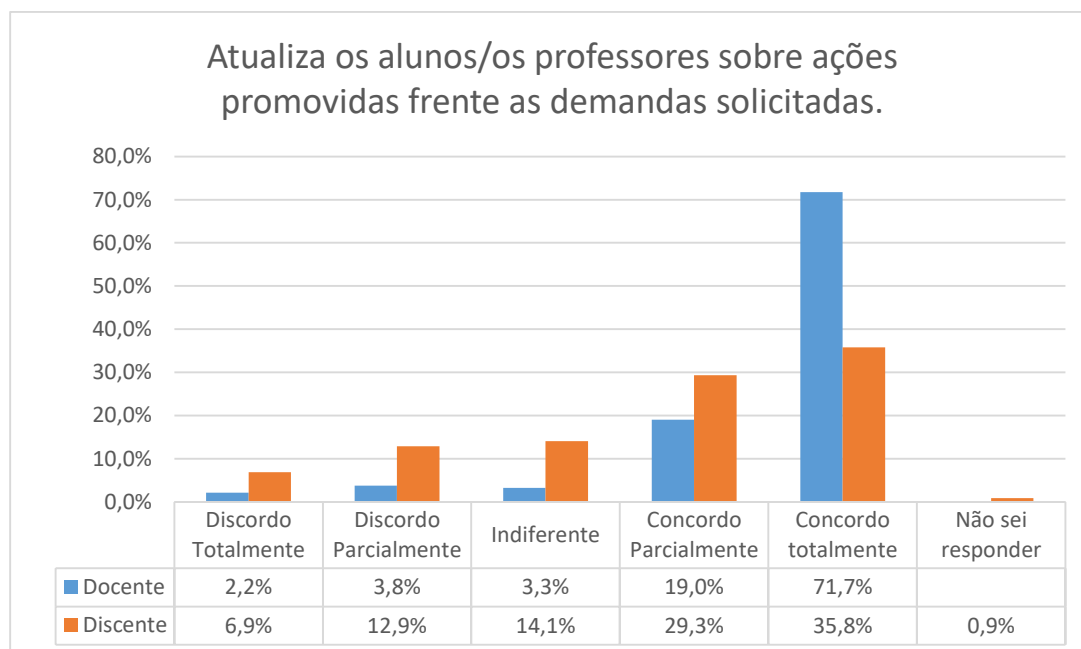
2024



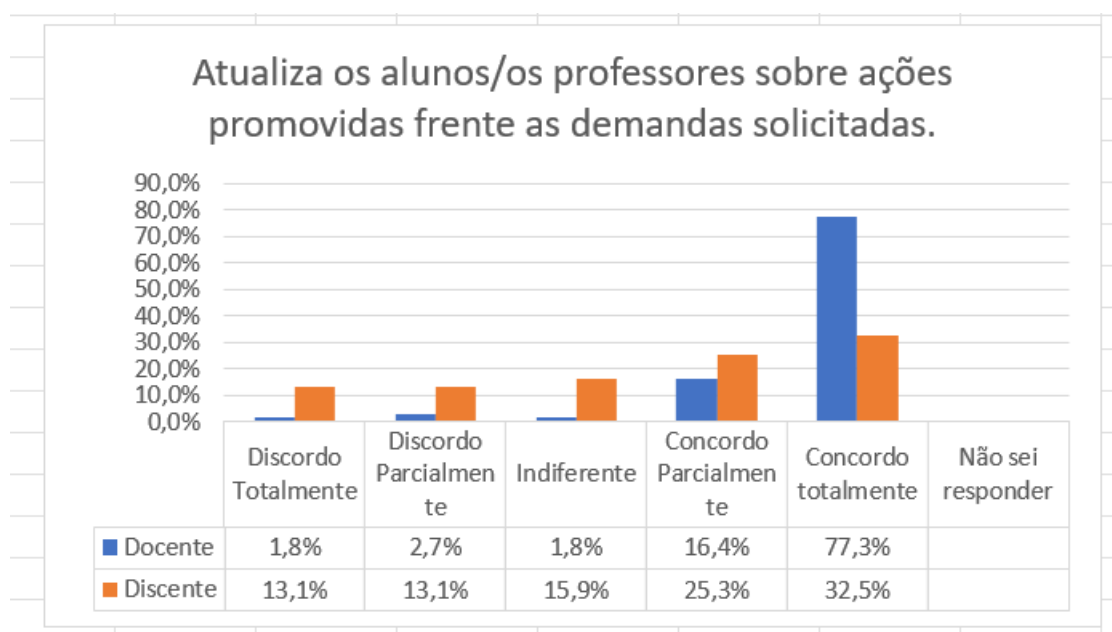
O corpo docente concorda mais com esta premissa do que o corpo discente. Similar ao que acontece para a premissa anterior, há um aumento progressivo na taxa de concordância deste critério ao longo dos anos, fato que representa uma fortaleza para as coordenações de curso.

- 3) Atualiza os alunos/os professores sobre ações promovidas frente as demandas solicitadas.

2023



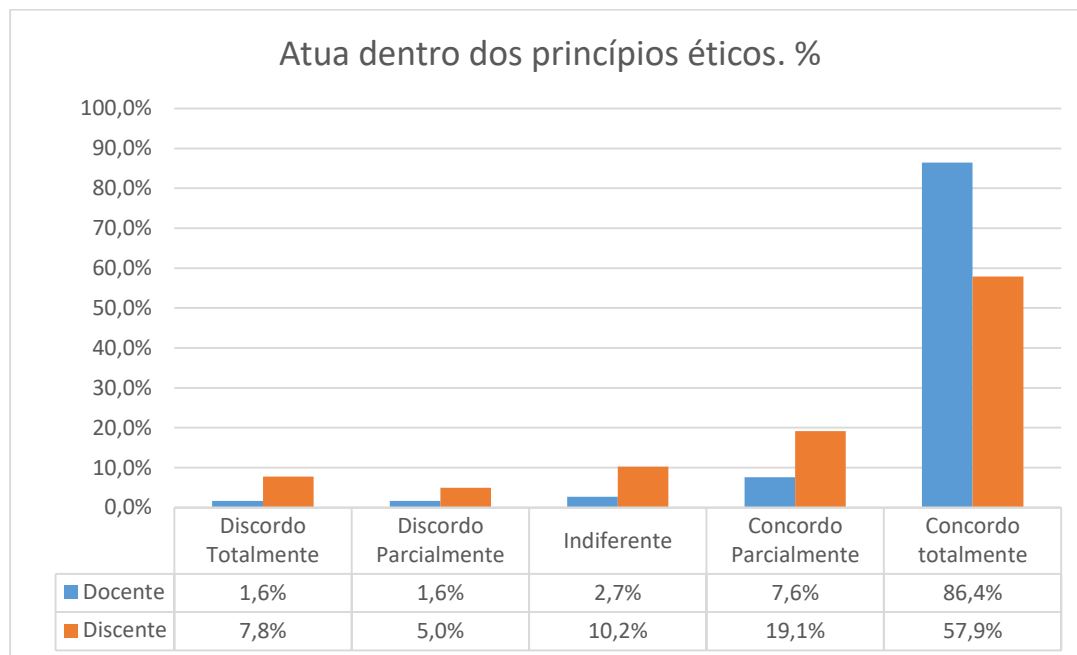
2024



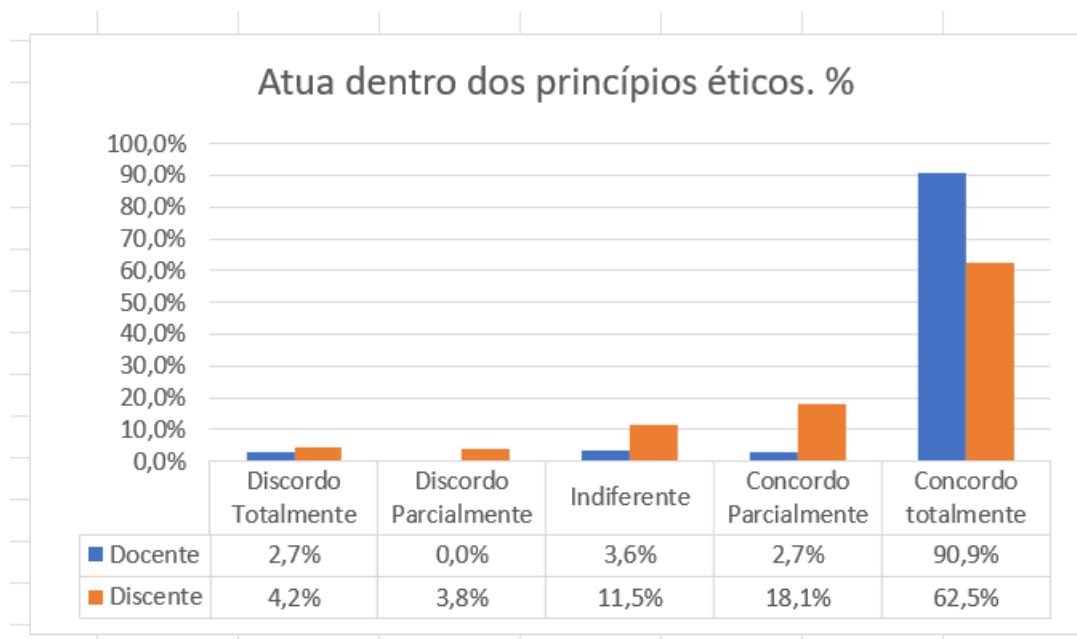
Similar ao que acontece para a premissa anterior, há um aumento progressivo na taxa de concordância deste critério ao longo dos anos, fato que representa uma fortaleza para as coordenações de curso. A discordância entre alunos e professores será investigada em cada curso de graduação.

4) Atua dentro dos princípios éticos.

2023



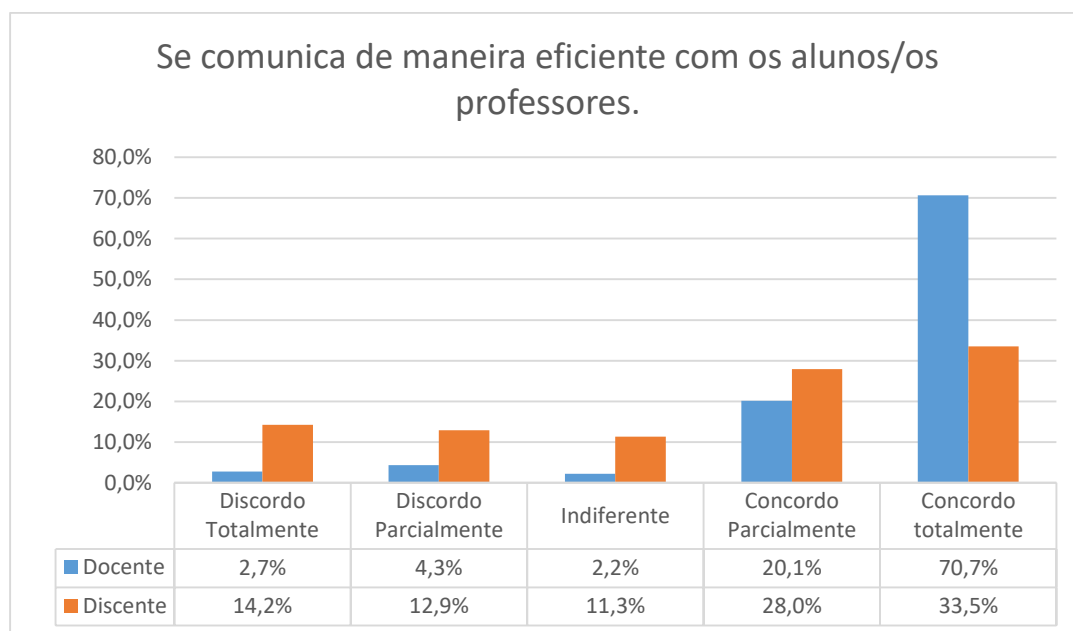
2024



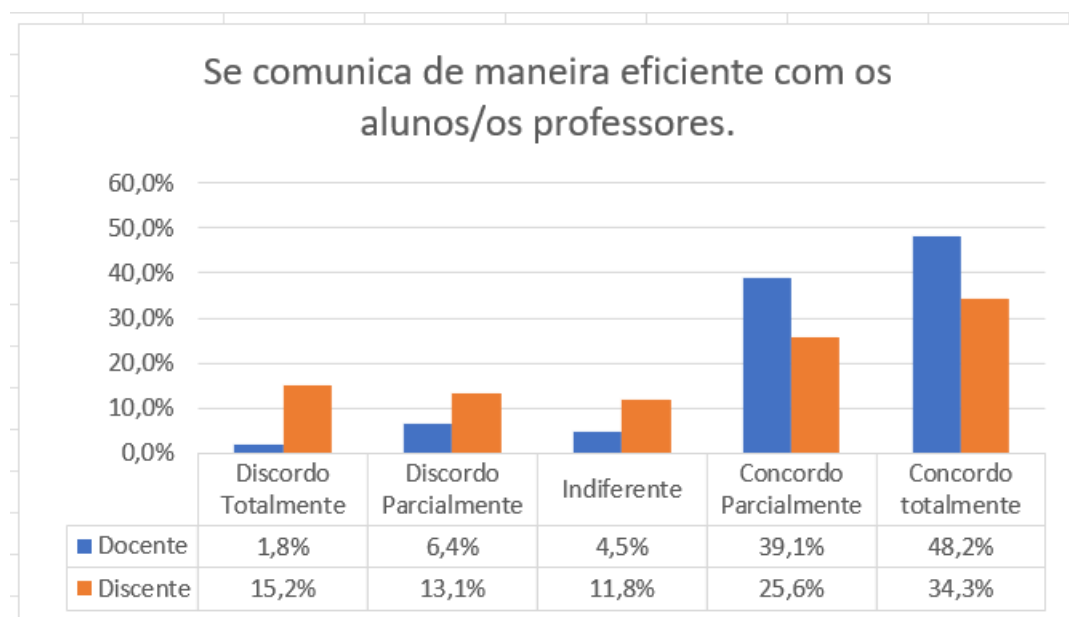
Em média, mais de 90% da comunidade acadêmica discente entende que as coordenações de curso atuam dentro dos princípios éticos. Este resultado é importantíssimo para a IES, dada a relevância deste aspecto para além da formação acadêmica. Esse dado se manteve estável ao longo do triênio anterior e segue a mesma tendência no presente relatório.

5) Se comunica de maneira eficiente com os alunos/os professores.

2023



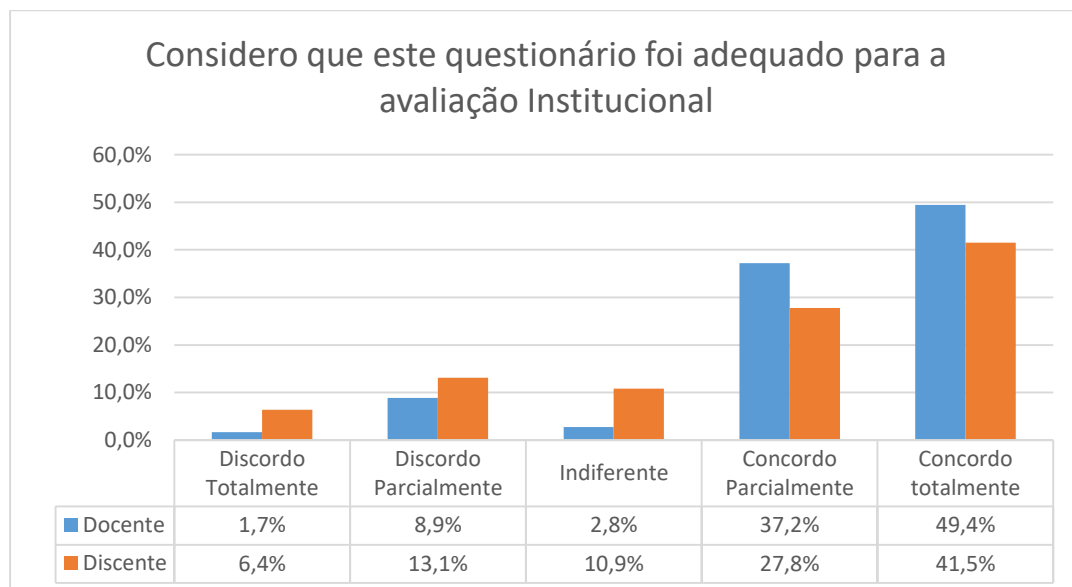
2024



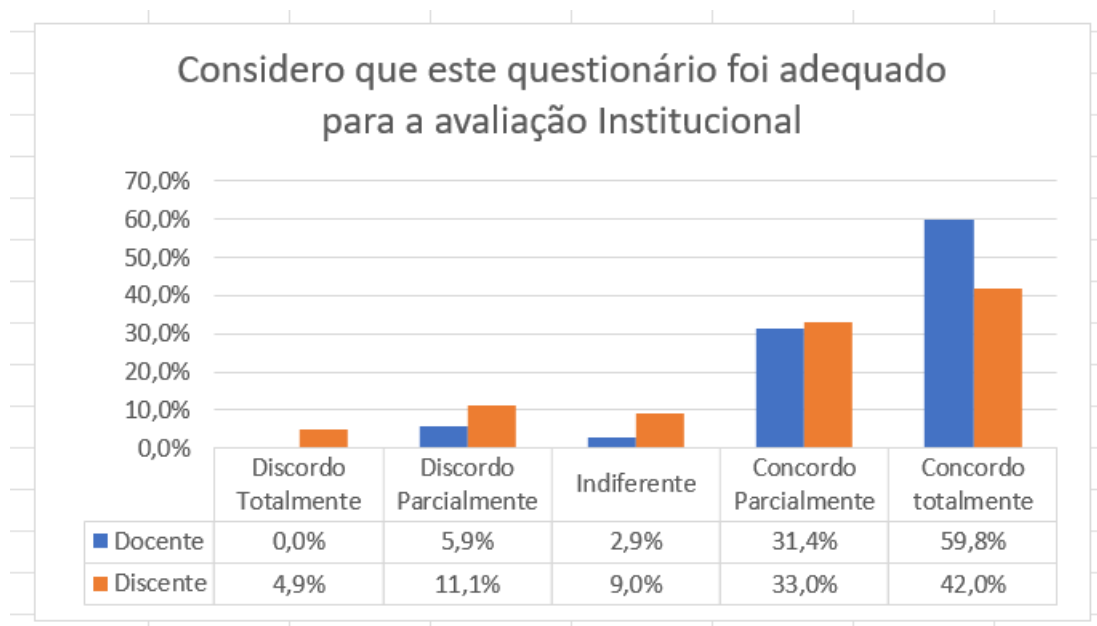
De maneira geral, a comunidade acadêmica concorda com a premissa, fato que representa uma fortaleza para as coordenações de curso. É necessário um diagnóstico mais detalhado para entender a fonte desse nível mais alto de discordância.

Análise geral da Comissão Própria de Avaliação

1) Considero que este questionário foi adequado para a avaliação Institucional.
2023



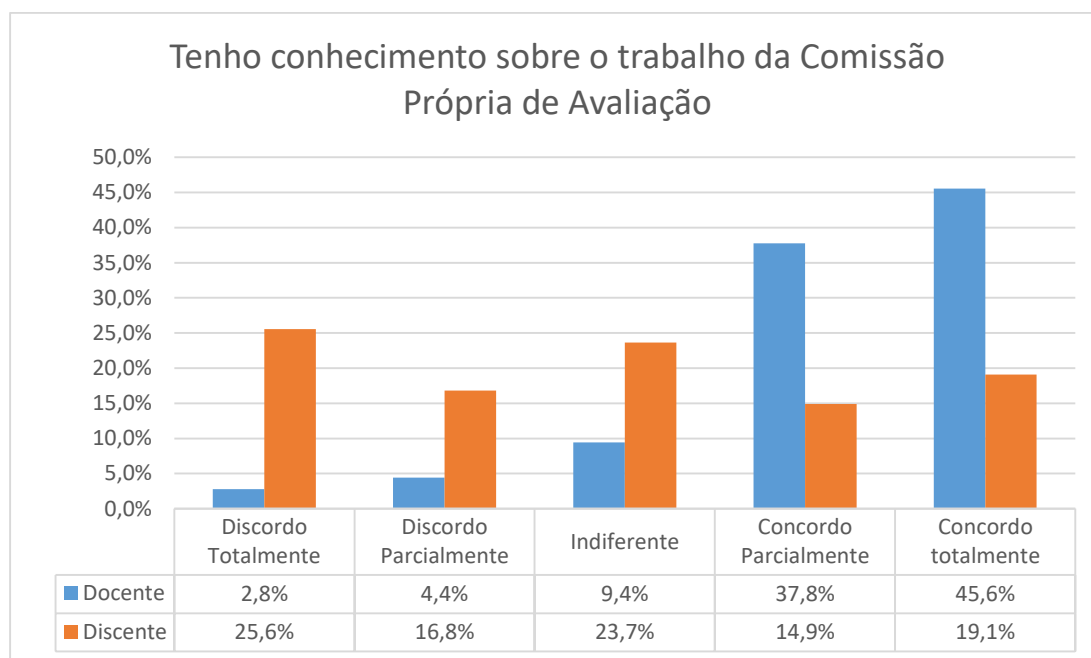
2024



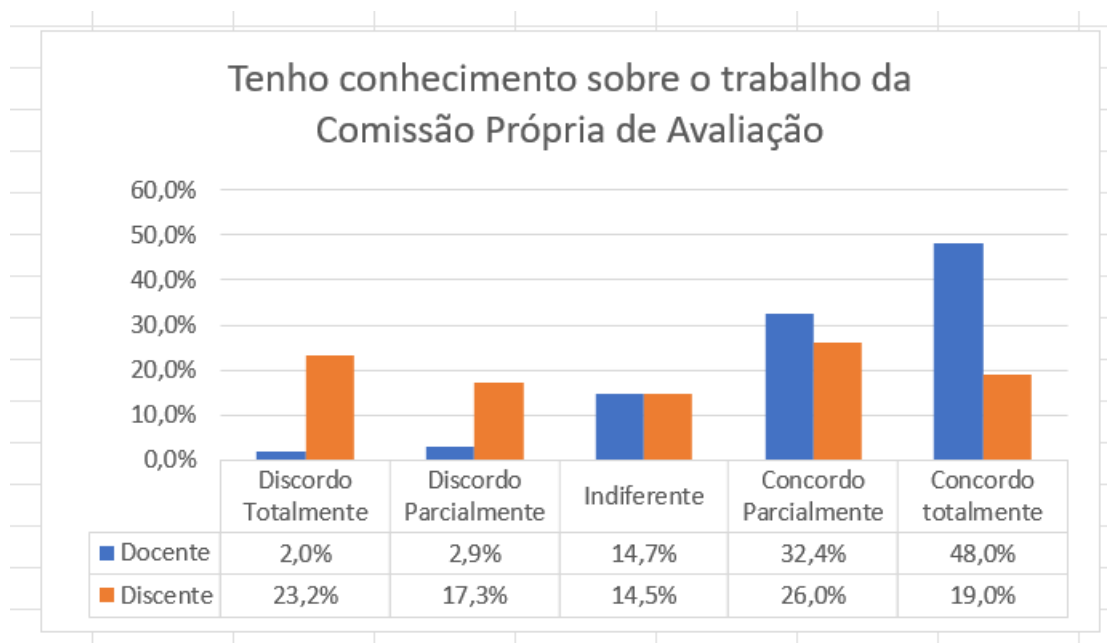
Observa-se que a comunidade acadêmica concorda com a presente premissa, com um aumento de concordância no ano de 2024. Este dado é bastante relevante para a CPA e auxilia na estruturação dos formulários de avaliação institucional. Esse resultado representa uma fortaleza importante para a CPA e IESs.

2) Tenho conhecimento sobre o trabalho da Comissão Própria de Avaliação.

2023



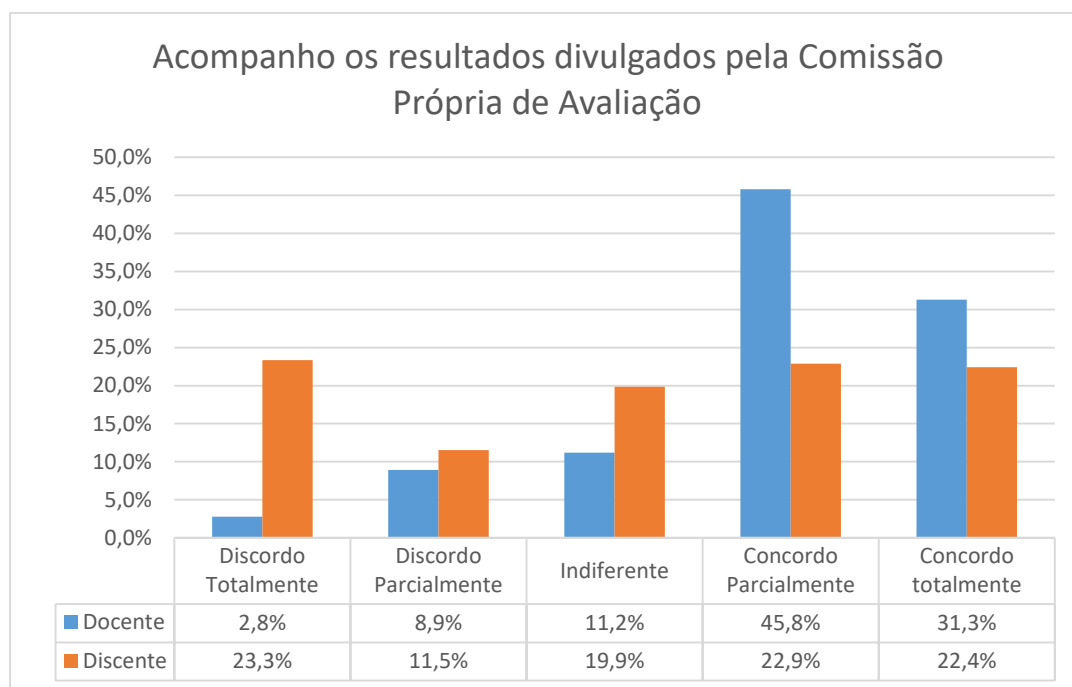
2024



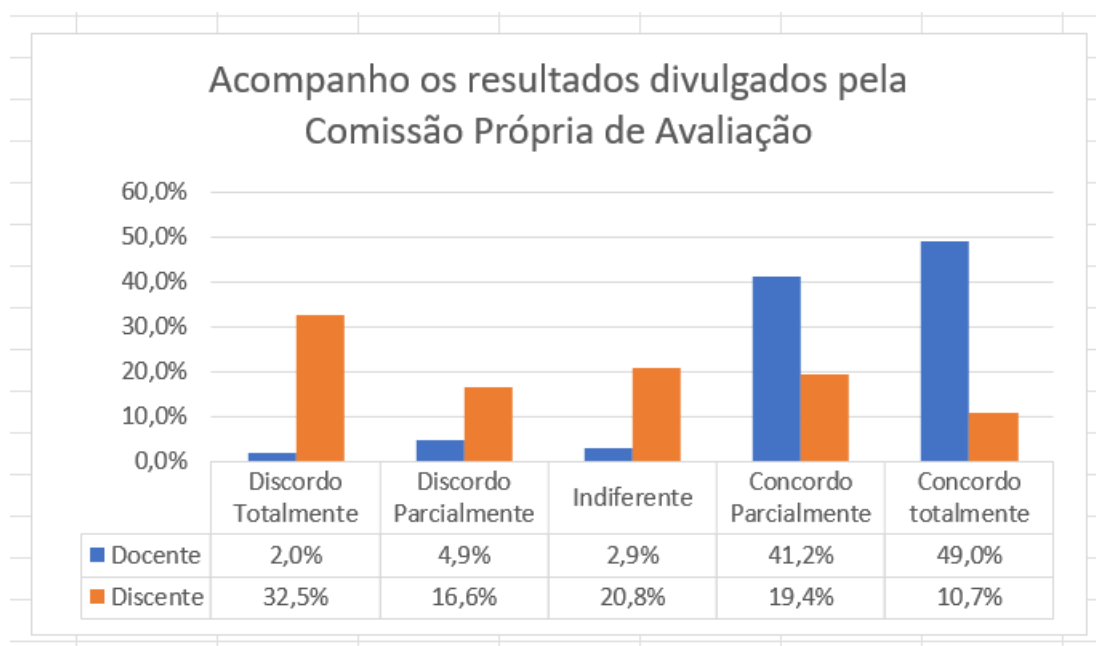
Em relação ao ano de 2023, em que pela primeira vez foi avaliado esse quesito, observou-se aumento de respostas "concordo parcialmente" entre os discente (de 14,9% para 26%). A porcentagem de respostas "concordo totalmente" manteve-se em cerca de 19%. Esses índices demonstram evolução no processo de comunicação.

3) Acompanhamento dos resultados divulgados pela Comissão Própria de Avaliação.

2023



2024



Assim como na afirmativa anterior, o resultado indica que a CPA deve melhorar as estratégias de divulgação dos dados. A execução do plano ação, elaborado junto ao setor de comunicação, promoveu melhora nesse índice entre os docentes, entretanto, não observamos melhora nesse índice entre os discentes, o que indica necessidade de aprimoramento no processo de divulgação.

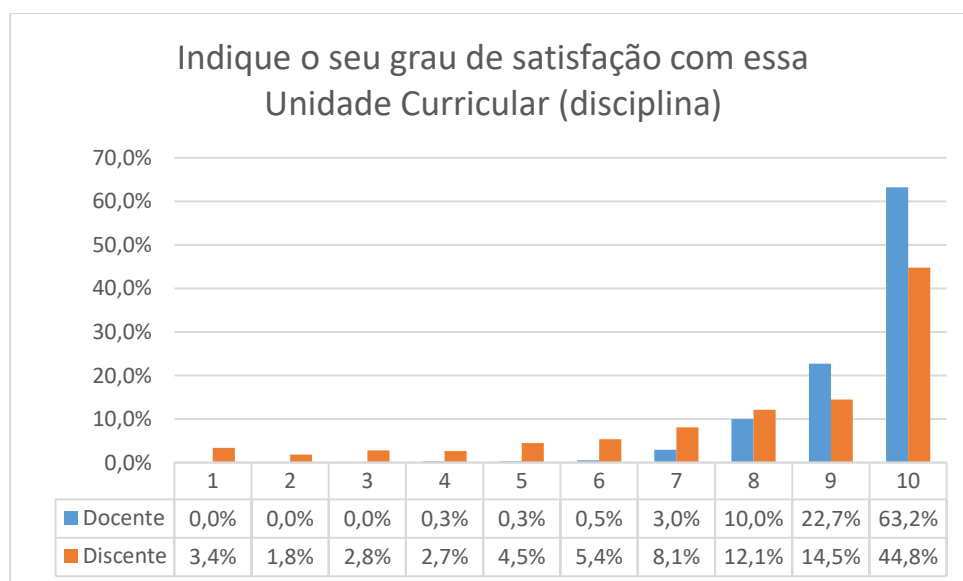
NET PROMOTER SCORE

De maneira inovadora, a CPA implementou na Avaliação Institucional um sistema métrico denominado NET PROMOTER SCORE, com o intuito de mensurar relacionamento e satisfação de estudantes e professores com a IES. É importante destacar que, após o cálculo, o índice obtido pode ser traduzido nos seguintes critérios¹:

- Zona de Encantamento: entre 91 e 100;
- Zona de Excelência: entre 76 e 90;
- Zona de Qualidade: entre 51 e 75;
- Zona de Aperfeiçoamento: entre 1 e 50;
- Zona Crítica: entre -100 e 0.

RESULTADOS:

1) Indique o seu grau de satisfação com essa Unidade Curricular (disciplina)

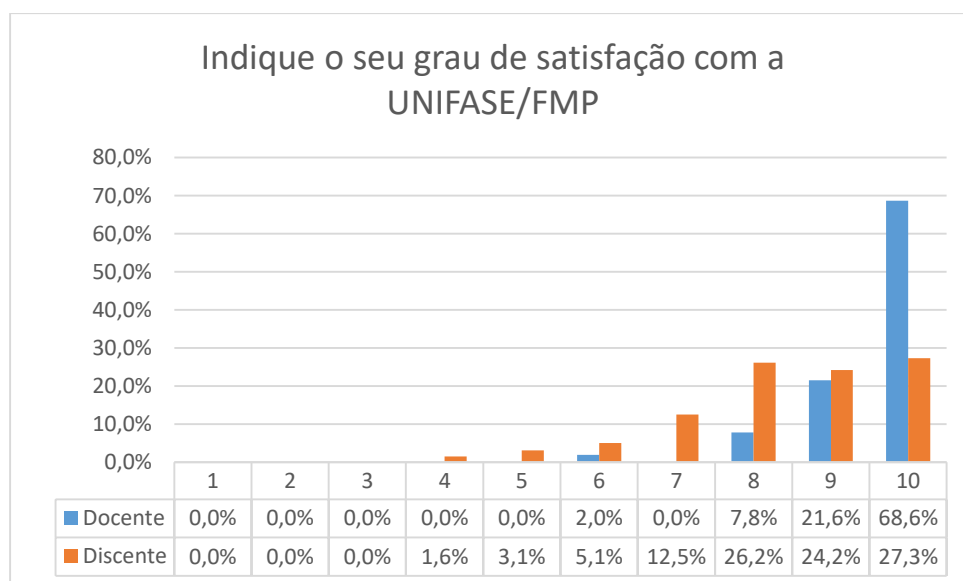


Com base nos índices observados, podemos inferir que o NPS da afirmativa em questão para discentes foi 41 (zona de aperfeiçoamento). Enquanto que para docentes esse índice foi 86 (zona de excelência). Desta forma, pode-se observar que há uma evidente diferença entre o grau de satisfação de discentes e docentes para

¹ REICHHELD, F.F. The one number you need to grow. Harvard Business Review, v.81, n.12, p. 46-54, 2003.

com as disciplinas. Os mesmos índices foram encontrados no ano de 2023. A CPA recomenda a aplicação periódica deste teste, a fim de verificar possíveis alterações no indicador. Realizar a avaliação continuada e mensurar indicadores que possam quantificar a IES ao longo do tempo é necessário para a melhoria contínua e para a correção de possíveis problemas

2) Indique o seu grau de satisfação com a UNIFASE/FMP



No caso do nível de satisfação com a UNIFASE/FMP, podemos inferir que o NPS dessa afirmativa em questão para discentes foi 43 (zona de aperfeiçoamento), mesmo índice observado no relatório ano base 2022 e também em 2024. Enquanto que para docentes esse índice foi 80 (zona de excelência), subindo uma categoria em relação à avaliação de 2022. No ano de 2024 esse índice se manteve, fato que representa um avanço para a IES.

Análise geral dos estágios, internato e unidades curriculares de cunho prático da UNIFASE/FMP:

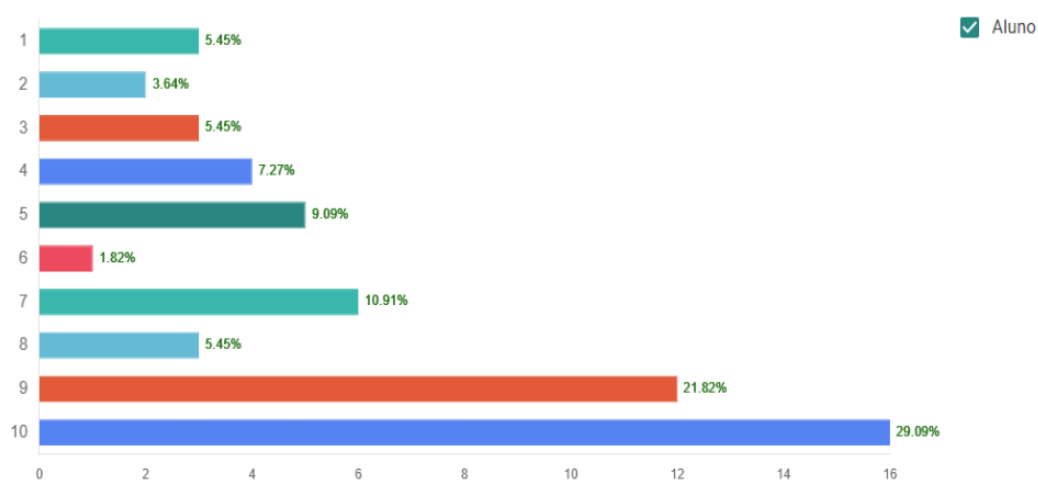
1) Avaliação de satisfação com os estágios:

1. Avaliação de Estágios/Internato/Unidades Curriculares de cunho prático

Em uma escala de 1 a 10, indique o seu grau de satisfação com esse período de Estágio/Internato/Unidade Curricular de cunho prático

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



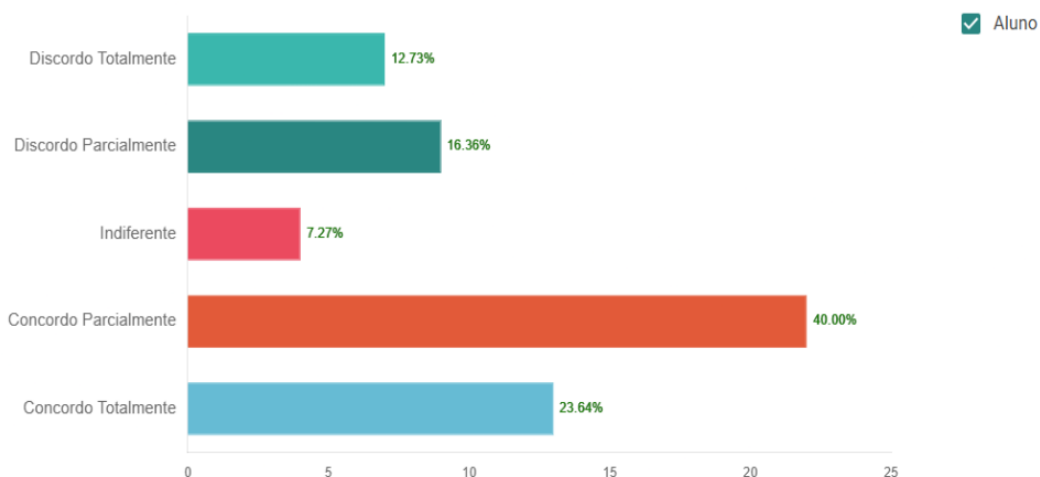
A maioria dos alunos avaliou o estágio/internato com notas altas, especialmente na escala 9 e 10, que juntas representam cerca de 51% das respostas. Isso indica que a experiência prática foi muito bem recebida por uma parcela significativa dos participantes. No cálculo do NPS, os estágios se enquadram na zona de aperfeiçoamento. Estes dados são inéditos e de grande relevância para o avanço dos cursos de graduação.

2) Aplicação prática dos conhecimentos teóricos:

A experiência do estágio/internato/Unidade Curricular de cunho prático proporcionou a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula.

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



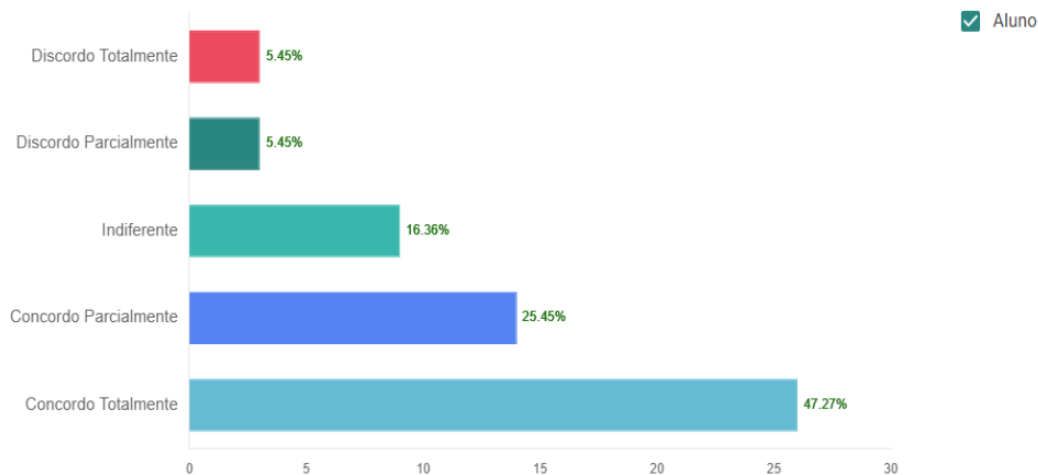
A maioria dos respondentes concorda parcialmente ou totalmente que os estágios proporcionaram uma aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, totalizando cerca de 63,6%. Esse dado evidencia que os alunos consideraram o estágio como uma extensão efetiva do aprendizado teórico.

3) Infraestrutura dos estágios

A instituição ofereceu uma infraestrutura adequada para o desenvolvimento das atividades práticas.

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



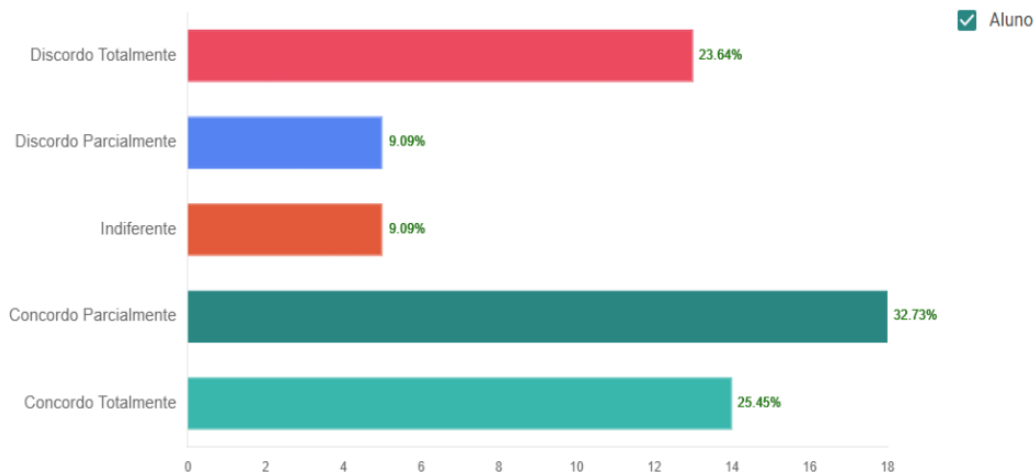
A infraestrutura foi bem avaliada, com 72,7% dos alunos concordando parcialmente ou totalmente que a instituição ofereceu condições adequadas para o desenvolvimento das atividades práticas. Esses números mostram o esforço da UNIFASE/FMP em proporcionar um ambiente propício para a aprendizagem.

4) Preparo para o mercado de trabalho:

O estágio/internato/Unidade Curricular de cunho prático proporcionou um melhor preparo dos alunos/estagiários para o mercado de trabalho.

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



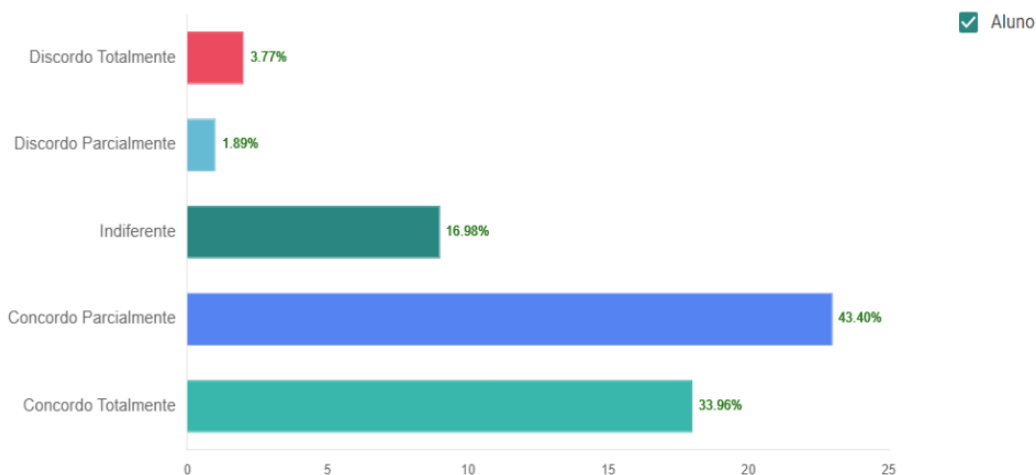
Apesar de haver espaço para melhorias, aproximadamente 58,2% dos alunos concordaram que o estágio/internato foi importante para seu preparo para o mercado de trabalho. Isso reflete o compromisso da instituição com a formação profissional dos estudantes.

5) Competência técnica dos supervisores:

De maneira geral, os supervisores/professores/preceptores demonstraram competência técnica e domínio do conteúdo pertinente à área.

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



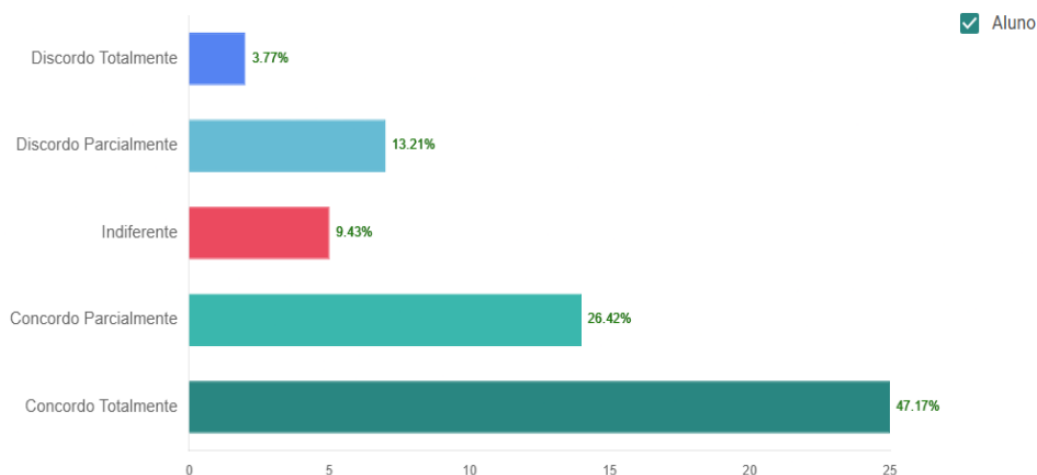
O domínio técnico dos supervisores/professores foi ressaltado, com 77,4% dos alunos afirmando que os responsáveis pelas atividades demonstraram alto nível de competência.

6) Ética e respeito dos supervisores:

De uma maneira geral, os supervisores/professores/preceptores apresentaram uma postura ética e respeitosa no diálogo com os alunos e usuários do serviço.

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



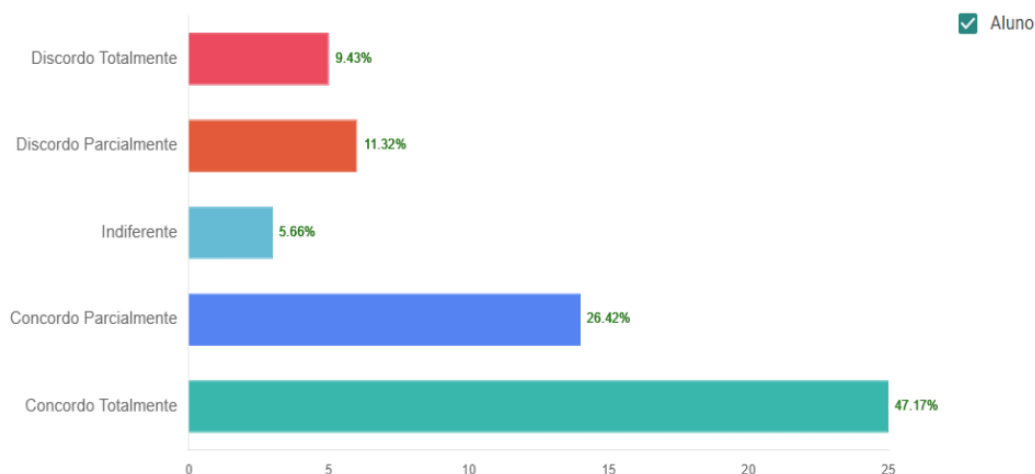
Outro ponto forte identificado foi a postura ética e respeitosa dos supervisores, com 73,6% dos alunos destacando positivamente esse aspecto.

7) Qualidade dos feedbacks:

De uma maneira geral, os feedbacks recebidos dos supervisores/professores/preceptores foram adequados e contribuíram significativamente para o seu crescimento profissional.

[Ver respostas recebidas](#)

[Ver comentários](#)



Os feedbacks recebidos foram considerados relevantes para o crescimento profissional, com 73,6% dos alunos reconhecendo sua importância para o aprendizado e desenvolvimento.

Conclusão sobre os estágios e internato

De maneira ampla, os resultados mostram que os estágios/internato da UNIFASE/FMP apresentam várias qualidades notáveis, como a aplicação prática dos conhecimentos, infraestrutura adequada e preparo técnico dos supervisores. No entanto, alguns pontos como o preparo para o mercado de trabalho ainda podem ser mais trabalhados. Esses dados refletem o compromisso da instituição com a formação acadêmica e profissional dos seus alunos, assim como com a melhoria contínua dos processos educacionais.

Dados qualitativos

Participação dos Docentes e Discentes na avaliação da CPA em 2024 1

Distribuição das Respostas ao Instrumento da CPA por Curso

Curso	Docentes	Discentes	Total
Administração	35	24	59
Enfermagem	25	38	63
Medicina	9	35	44
Nutrição	9	22	31
Odontologia	9	23	32
Psicologia	31	45	76
Tec. Radiologia	18	32	50

Tabela 1– Distribuição das Respostas ao Instrumento da CPA, por Curso, referente a 2024 1, CPA, Docentes e Discentes

Total de Respostas

Docentes: 136

Discentes: 219

Total: 355

Análise Geral da Participação dos Docentes e Discentes

No processo avaliativo da CPA constatamos pouca participação tanto de docentes quanto de discentes. Dentre a pouca representatividade de alunos e professores, podemos observar:

Medicina e Nutrição: apresentam o menor número de respostas entre os docentes (9 em ambos os cursos).

Psicologia: possui o maior número de respostas entre os discentes (45) e um dos maiores entre os docentes (31).

Enfermagem: demonstra uma participação expressiva dos discentes, com o segundo maior número de respostas (38).

Total de Respostas: há uma maior participação dos discentes (219) em comparação com os docentes (136).

Considerações iniciais

O curso de psicologia se destaca por ter um maior engajamento tanto de docentes quanto de discentes. Isso pode indicar uma cultura de participação e engajamento nesse curso. O curso de Enfermagem se destaca pelo engajamento dos discentes.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Quadro Geral – DISCENTES

POTENCIALIDADES	f	FRAGILIDADES	f	SUGESTÕES	f
Instrumento da CPA	17	Infraestrutura	50	Organização de Evento-solenidade de formatura	28
Qualidade da UNIFASE/FMP	20	Áreas de convivência/refeitório	35	Instrumento da CPA – mais espaço de resposta	20
		Estacionamento	8	Avaliação do AMBE	7
		Acessibilidade	7		

Quadro Geral – DOCENTES

POTENCIALIDADES	f	FRAGILIDADES	f	SUGESTÕES	f
Turma interessada e participativa	72	Uso de celulares em atividade acadêmica	7	Instrumento da CPA – mais espaço de resposta	4
Qualidade da UNIFASE/FMP	24				
Instrumento da CPA	16				

Dentre as fortalezas apontadas pelos discentes, destacam-se o reconhecimento da qualidade da UNIFASE/FMP, com 20 menções, e a importância do instrumento de avaliação aplicado pela CPA, citado por 17 menções. No corpo docente, os dados mostram que a principal potencialidade se refere ao perfil das turmas, consideradas

interessadas e participativas por 72 menções, seguido pela qualidade institucional (24) e pela valorização do instrumento avaliativo (16).

No entanto, foram identificadas fragilidades significativas. Os discentes apontaram, com maior frequência, problemas relacionados à infraestrutura, especialmente nas áreas de convivência e refeitório (35 menções), seguido pela estrutura geral (50) e questões de acessibilidade (7). A ausência ou insuficiência de estacionamento também foi citada (8). Já entre os docentes, a principal fragilidade refere-se ao uso inadequado de celulares durante as atividades acadêmicas, com 7 menções.

As sugestões recebidas convergem para melhorias nos processos de avaliação e na oferta de experiências acadêmicas e institucionais. Entre os discentes, destacou-se a demanda por maior organização de eventos e solenidades de formatura (28), além de pedidos por maior espaço de resposta nos instrumentos avaliativos (20). Docentes também sugeriram aprimoramento do questionário da CPA (4).

De forma geral, os dados demonstram que a UNIFASE/FMP possui um ambiente institucional sólido, valorizado tanto por alunos quanto por professores. A qualidade acadêmica, a seriedade dos processos avaliativos e o perfil participativo das turmas são reconhecidos como diferenciais positivos. Por outro lado, as fragilidades identificadas apontam para a necessidade de investimentos estruturais, especialmente em espaços de convivência, acessibilidade e infraestrutura geral, além de ações educativas voltadas para o uso consciente de dispositivos móveis durante as aulas. As sugestões apresentadas devem subsidiar ações estratégicas para qualificar ainda mais a experiência acadêmica e institucional.

CONCLUSÃO GERAL DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2024

Com base nos resultados apresentados, observa-se que, de maneira geral, há um reconhecimento positivo da qualidade acadêmica e institucional, evidenciado pelo grau elevado de satisfação dos docentes e discentes com os processos educacionais e administrativos. Além disso, destaca-se um maior engajamento do corpo discente nas avaliações de 2024 e as respostas positivas às iniciativas da coordenação dos cursos.

Por outro lado, também foram identificados pontos que exigem atenção e melhorias. A infraestrutura geral, incluindo espaços de convivência e acessibilidade, representa uma fragilidade significativa, frequentemente mencionada pelos discentes. A comunicação entre a CPA e os discentes, assim como a estratégia de divulgação de ações realizadas, aparece como um ponto a ser aprimorado.

Finalmente, é crucial que as sugestões apontadas, como a ampliação do espaço para respostas nos instrumentos avaliativos e melhorias estruturais, sejam incorporadas no planejamento estratégico da instituição. Tais medidas poderão qualificar ainda mais a experiência acadêmica e fortalecer o diálogo entre todos os membros da comunidade UNIFASE/FMP.

EIXO 4

POLÍTICAS DE GESTÃO

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO DA UNIFASE/FMP: UMA VISÃO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM 2024

OBJETIVOS, METODOLOGIA E ANÁLISE DE DADOS:

A pesquisa em questão se justificava pela necessidade de aprimorar o ambiente organizacional da UNIFASE/FMP, considerando que o corpo técnico-administrativo não havia sido avaliado recentemente. O estudo tem como objetivos principais: I) avaliar a percepção geral sobre a instituição; II) investigar a qualidade do ambiente de trabalho, dos relacionamentos interpessoais e da comunicação interna, além de analisar o suporte oferecido ao desenvolvimento profissional; III) estimular os participantes a refletirem sobre seu próprio desempenho por meio de uma autoavaliação, identificando pontos fortes e áreas de melhoria, e coletar feedback sobre a clareza e relevância das questões do formulário. Dessa forma, espera-se que os resultados subsidiem a implementação de ações estratégicas que promovam um clima organizacional mais saudável e colaborativo.

A metodologia quantitativa utilizada na análise dos dados dos respondentes foi baseada em estatística descritiva, com variáveis não-paramétricas, conforme referenciado por Curado (2014). O tratamento dos dados envolveu alimentação e análise no software SPSS, permitindo a distribuição das frequências das respostas e o cruzamento de dados entre diferentes grupos, como docentes e discentes. Para garantir clareza e precisão na análise, os resultados foram organizados e interpretados de forma textual, destacando-se tendências e padrões relevantes. Esse método estruturado contribuiu para garantir precisão e profundidade na compreensão das percepções levantadas.

Já a análise dos dados qualitativos foi realizada utilizando o software IramuteQ, que permitiu uma abordagem estruturada e detalhada. Inicialmente, foi conduzida uma pré-análise para compreender as dimensões dos discursos e construir indicadores relevantes, conforme o método de Bardin (2016). Em seguida, os depoimentos foram preparados por meio de codificação e decomposição, organizados em tabelas para categorização dos principais temas. Após o tratamento dos resultados, as informações mais significativas foram destacadas, permitindo uma interpretação precisa e relevante. Esse processo culminou na categorização das respostas dos

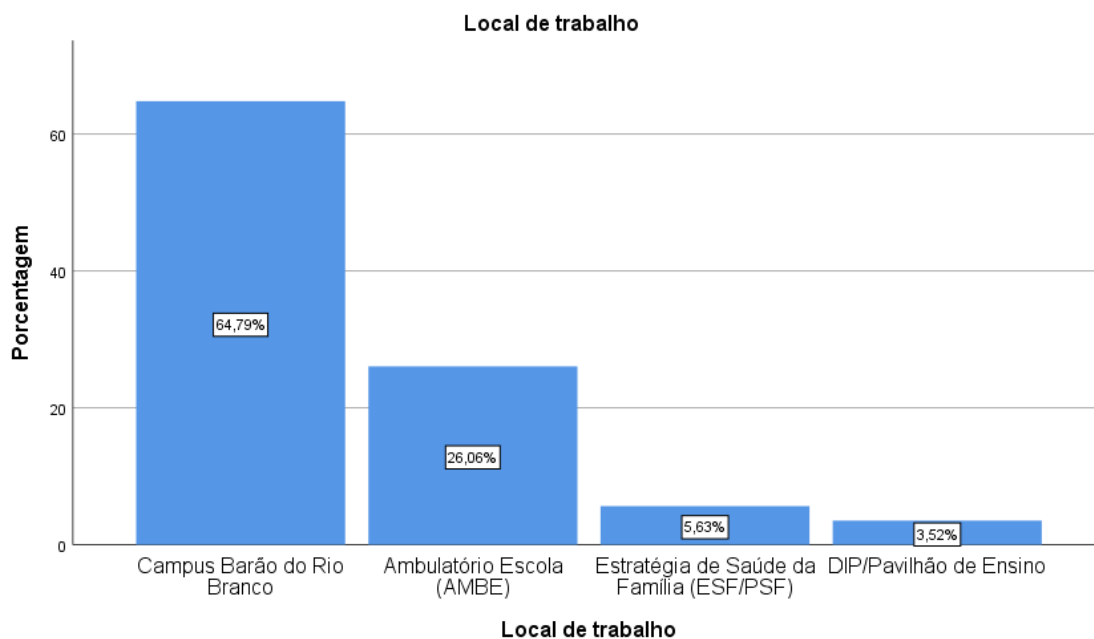
participantes, refletindo suas percepções e contribuindo para inferências aprofundadas sobre os pontos-chave da avaliação qualitativa.

A presente pesquisa abordou temas fundamentais para a gestão institucional, incluindo a imagem da UNIFASE/FMP no mercado, a satisfação e engajamento do corpo técnico-administrativo, as oportunidades de crescimento profissional, a infraestrutura oferecida, a segurança no ambiente de trabalho, o clima organizacional e a comunicação interna. Além disso, foram analisados aspectos como a valorização dos colaboradores, o impacto dos programas de aperfeiçoamento profissional, a eficiência do feedback gerencial e a percepção sobre os benefícios institucionais. Também foram investigadas a responsabilidade social da instituição, suas práticas ambientais e sua contribuição para o desenvolvimento econômico regional. Esses temas permitiram uma visão abrangente sobre os pontos fortes e as fragilidades da instituição, possibilitando a formulação de um plano de ação eficaz para melhorias futuras.

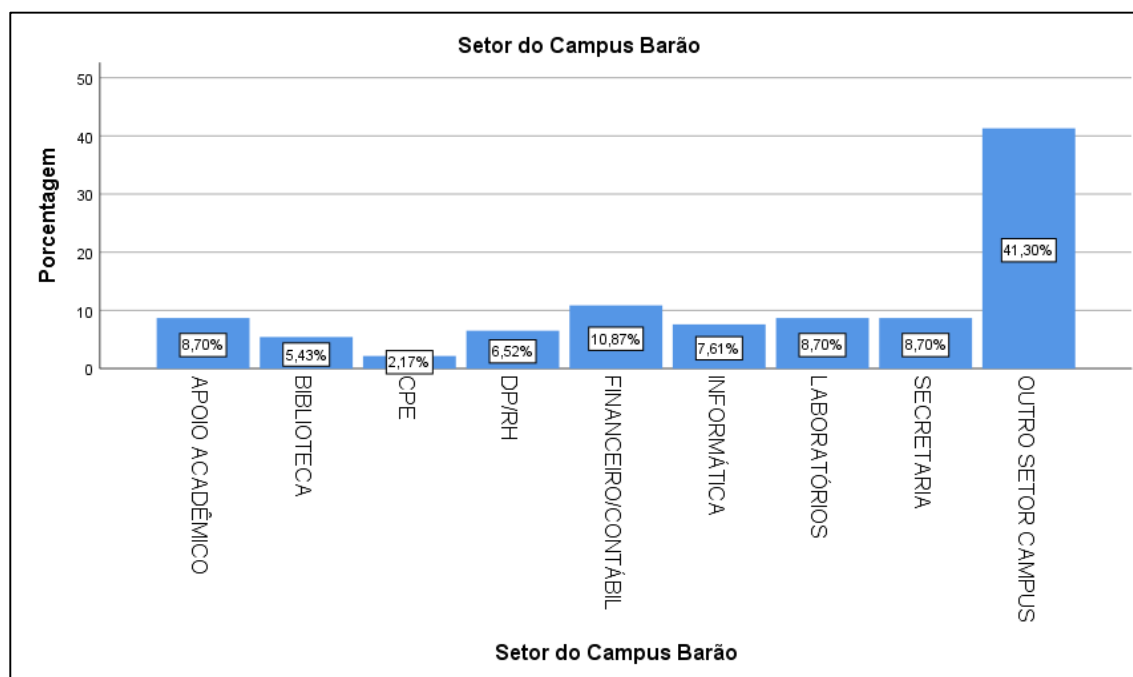
RESULTADOS QUANTITATIVOS DA AVALIAÇÃO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO:

Foram obtidas 142 respostas (87,6%) do corpo técnico-administrativo. Este número torna a presente pesquisa amplamente representativa, independentemente do local e setor da UNIFASE/FMP. Abaixo segue a distribuição de resposta por local de trabalho:

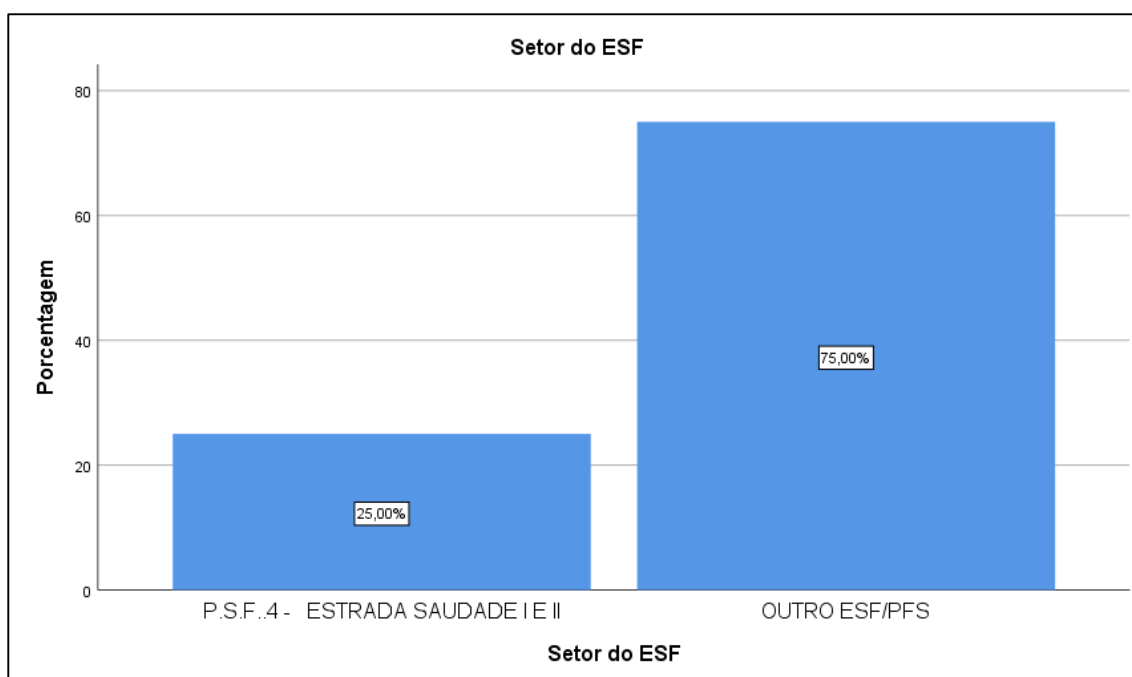
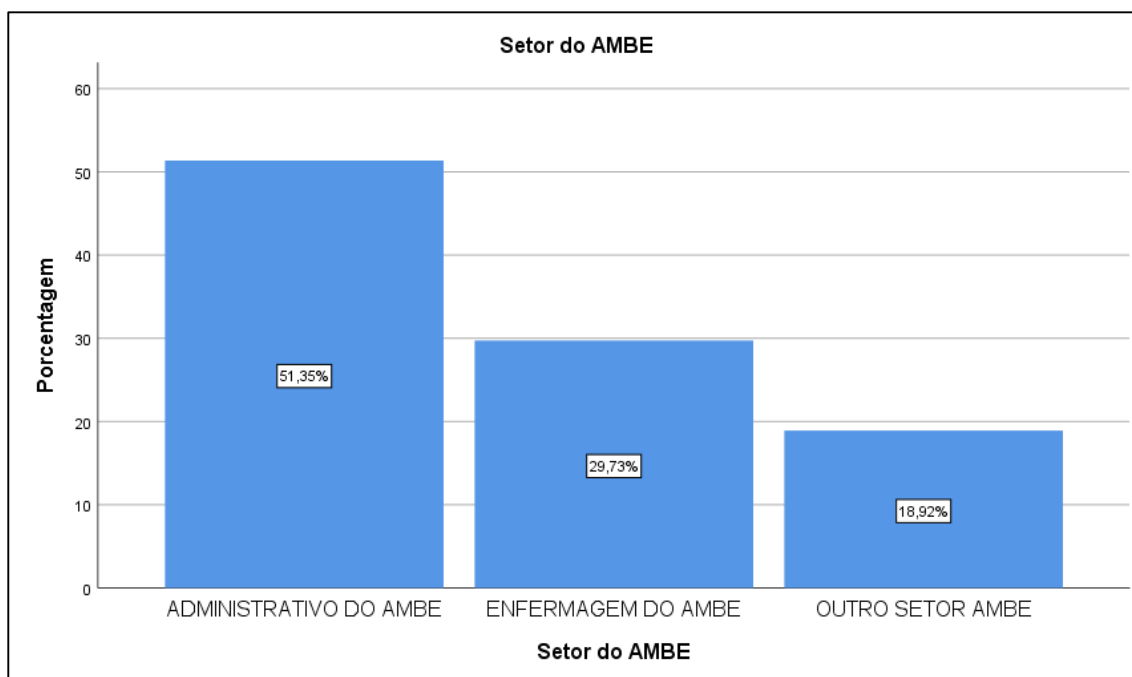
Comissão Própria de Avaliação UNIFASE/FMP
Relatório de Avaliação - Ano 2024



É natural que a maior quantidade de respostas tenha vindo do Campus Barão, uma vez que a maior parte dos funcionários se concentra neste local. Além disso, segue abaixo a distribuição dos respondentes por setor em cada local de trabalho:



Comissão Própria de Avaliação UNIFASE/FMP
Relatório de Avaliação - Ano 2024



É importante destacar que, na metodologia de coleta de dados, setores com menos de cinco funcionários foram classificados como “outros setores”, com intuito de preservar o anonimato dos participantes.

ANÁLISE GERAL DA UNIFASE/FMP PELO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

1) A imagem da UNIFASE/FMP é positiva no mercado.

Uma expressiva maioria de 92,96% concorda totalmente que a UNIFASE/FMP tem uma imagem positiva no mercado. Isso demonstra o reconhecimento da instituição pela comunidade externa, o que pode ser atribuído a fatores como ensino de qualidade, forte compromisso social e impacto local. Apenas 1,4% discordam, indicando uma percepção negativa marginal.

2) Orgulho de fazer parte da UNIFASE/FMP.

Com 81,69% concordando plenamente, fica claro que a maioria dos técnicos-administrativos se sente valorizada e integrada à missão da instituição. Ainda assim, os 3,52% que discordam ou se mostram indiferentes podem ser um reflexo de desafios na cultura organizacional ou falta de alinhamento com as expectativas dos colaboradores.

3) Programas de aperfeiçoamento profissional.

Aproximadamente 75% dos técnicos-administrativos concordam que a UNIFASE/FMP oferece programas de aperfeiçoamento, enquanto 20,65% discordam ou estão indiferentes. Isso sugere que, embora existam iniciativas, há espaço para melhorar a acessibilidade e a comunicação sobre esses programas.

4) Possibilidade de crescimento profissional dentro da UNIFASE/FMP.

Apesar da maioria concordar com a premissa, 21% discorda. Esses números sugerem que, enquanto alguns técnicos enxergam oportunidades, há uma percepção significativa de limitações ou barreiras que impedem o avanço profissional.

5) Satisfação com o trabalho realizado.

Uma maioria sólida de 60,56% concorda plenamente que está satisfeita, reforçando a relevância do alinhamento entre a função desempenhada e os valores pessoais. No

entanto, o fato de 8,45% demonstrarem indiferença ou insatisfação ressalta a importância de identificar áreas onde o engajamento possa ser aprimorado.

6) Importância do trabalho na UNIFASE/FMP.

A percepção de relevância é extremamente alta, com 87,32% concordando totalmente que seu trabalho é importante para a instituição. Isso reflete um reconhecimento das contribuições individuais e um alinhamento com a missão e os valores institucionais, sendo um fator essencial para a retenção de talentos.

7) Infraestrutura para necessidades de trabalho.

A grande maioria concorda que a infraestrutura atende suas necessidades, mas 11,27% indicam insatisfação. Os dados sugerem que há melhorias a serem feitas, principalmente em locais como os PSF, onde a discordância é significativamente maior. Um relatório específico sobre a situação de Infraestrutura dos PSF foi elaborado e entregue à Gestão Institucional.

8) Os equipamentos e instalações são de boa qualidade.

Embora 61,27% dos respondentes concordem totalmente sobre a qualidade dos equipamentos e instalações, 12,04% expressaram discordância ou indiferença. Nos PSF, a taxa de discordância é significativamente maior, sugerindo que melhorias são necessárias para atender às necessidades desses locais.

9) A manutenção dos recursos físicos é realizada adequadamente.

A grande maioria dos funcionários concorda que a manutenção é adequada. Nos PSF, a percepção negativa é mais alta, o que pode indicar desafios específicos em relação à manutenção nessas unidades.

10) O local onde trabalho é seguro.

Um percentual robusto de 72,54% sente que seu local de trabalho é seguro. No entanto, 7,04% discordam. Esse dado, combinado com a maior discordância

observada nos PSF, destaca a necessidade de atenção à segurança em áreas específicas.

11) A UNIFASE/FMP implementa mudanças de forma organizada.

A maioria concorda com a premissa. No Campus Barão, as taxas de discordância são significativamente maiores, indicando a percepção de que as mudanças são menos planejadas ou comunicadas de forma eficaz nesse local. Um melhor diagnóstico entre os setores pode apontar caminhos para uma adaptação mais adequada dos novos processos de trabalho.

12) A remuneração é justa em relação às minhas responsabilidades.

A grande maioria concorda totalmente que a remuneração é justa, mas pouco mais de 20% discordam. Esse número reflete uma área de insatisfação que pode impactar a motivação dos funcionários, especialmente em setores com demandas mais intensivas.

13) Sinto-me apoiado pelo setor de Recursos Humanos.

Cerca de 80% concordam em se sentir apoiados do RH, enquanto 11,26% indicam insatisfação. Este dados representa um importante fortaleza para o setor de Recursos Humanos da IES.

CLIMA ORGANIZACIONAL

14) Os setores trabalham de forma colaborativa entre si.

A colaboração intersetorial alcança 76,1% de concordância, embora mais de 15% discordem e apontem que ainda existem lacunas na integração entre áreas.

15) As informações intersetoriais são compartilhadas eficientemente.

Enquanto 61,3% concordam com a eficiência na troca de informações entre setores, mais de 30% discordam, destacando desafios de comunicação que requerem atenção.

16) Existe uma boa interação social entre os membros da minha equipe.

Com 91,5% de concordância e apenas 4,2% de discordância, a interação social dentro das equipes é um ponto forte, refletindo harmonia e cooperação.

17) A minha equipe trabalha de forma colaborativa.

A alta concordância de 95,1% demonstra uma equipe coesa e colaborativa, com mínimas percepções negativas de 3,5%.

18) Há um bom relacionamento entre os colegas de trabalho.

Relacionamentos interpessoais sólidos são evidenciados por 95,1% de concordância, enquanto 4,2% de discordância indicam um ambiente positivo de trabalho.

19) O processo de comunicação institucional é eficiente.

Com 73,2% de concordância e quase 20% de discordância, a comunicação institucional mostra eficiência moderada, com sinais de fragilidades em locais específicos, como o Campus Barão.

20) Recebo feedback sobre o meu desempenho com regularidade.

Apenas 58,5% reconhecem receber feedback regular, enquanto 33,9% discordam, revelando uma lacuna que impacta o desenvolvimento e a motivação profissional.

21) O feedback que recebo é construtivo.

Com 62,7% de concordância e 23,2% de discordância e não conhecimento, o feedback recebido é valorizado pela maioria, mas ainda há críticas consideráveis sobre sua qualidade e aplicabilidade.

22) Meus esforços são valorizados pelo meu gestor imediato.

Uma maioria de 74% percebe valorização de seus esforços, enquanto os 14,1% de discordância sugerem, em pequeno nível, a necessidade de reconhecimento mais efetivo e individualizado.

23) Sinto-me à vontade para expressar opiniões diferentes das do meu gestor imediato.

Com 85,9% de concordância e 8,5% de discordância, o ambiente é percebido como aberto à expressão de opiniões, embora existam possibilidades de aprimorar a escuta ativa.

24) Tenho espaço para ser criativo no meu ambiente de trabalho.

Apesar de 83,1% perceberem liberdade criativa, os 9,2% de discordância sugerem que há um ambiente propício para inovações, mas em alguns setores há limitações para a aplicação de ideias inovadoras.

25) Há um ambiente de respeito para diferentes opiniões.

Com uma concordância expressiva de 87,3%, os dados destacam um forte senso de respeito e valorização da diversidade de pensamentos no ambiente de trabalho.

26) Meu local de trabalho proporciona conforto que contribui para o meu bem-estar e produtividade.

A percepção positiva de 78,9% evidencia o esforço da instituição em oferecer um ambiente confortável que apoie o bem-estar dos colaboradores.

AUTOAVALIAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

27) Faço autoavaliações sobre o meu desempenho com regularidade.

A prática de autoavaliação é uma realidade para 84,5% dos técnicos-administrativos, demonstrando um forte compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional.

28) Utilizo a autoavaliação para melhorar continuamente.

Com 87,3% dos respondentes utilizando autoavaliações para se aprimorar, fica claro que há uma cultura institucional de busca constante por excelência.

29) Aceito bem as inovações implementadas.

A aceitação impressionante de 97,2% das inovações demonstra uma receptividade exemplar e uma mentalidade aberta às mudanças e melhorias contínuas.

RESPONSABILIDADE SOCIAL DA UNIFASE/FMP

30) A UNIFASE/FMP adota práticas que minimizam o impacto ambiental.

Com 85,2% de aprovação, a instituição é amplamente reconhecida pelo seu compromisso com práticas sustentáveis e responsáveis, sendo este um ponto de grande orgulho.

31) A UNIFASE/FMP está envolvida em projetos sociais.

A forte adesão de 87,3% reflete o alinhamento da instituição com sua missão social, consolidando seu papel como agente de transformação na comunidade.

32) A UNIFASE/FMP investe na promoção da Inclusão.

Com impressionantes 93,7% de concordância, a promoção da inclusão é celebrada pelos colaboradores como uma marca fundamental da UNIFASE/FMP.

33) A UNIFASE/FMP contribui para o desenvolvimento econômico da região.

Com impressionantes 94,7% de concordância, os dados evidenciam o papel crucial da instituição como um motor econômico regional, reconhecido amplamente pelos colaboradores.

AValiação DO FORMULÁRIO DA PESQUISA

34) O questionário cumpriu com os objetivos propostos.

Uma taxa de concordância de 88,7% confirma que o questionário foi eficaz em alcançar seus objetivos, proporcionando insights valiosos para aprimorar o engajamento e a transparência.

RESULTADOS QUALITATIVOS DA AVALIAÇÃO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO:

A análise qualitativa destaca opiniões relevantes dos respondentes, refletindo percepções sobre aspectos positivos e pontos a melhorar na UNIFASE/FMP. Quanto às **sugestões**, a maior parte dos colaboradores evidenciou o desejo de contribuir construtivamente, apontando questões como melhorias na infraestrutura, necessidade de qualificação e valorização profissional, além de feedback mais consistente por parte de líderes e do RH. Temas como a adesão ao Gympass e a atualização de benefícios financeiros, como o cartão-alimentação, também foram levantados.

Do lado positivo, elogios apontaram para um clima organizacional favorável, com menções de gratidão pelo ambiente de trabalho e reconhecimento de pontos fortes da instituição, como a missão voltada à saúde da população, a qualidade do ensino e as boas condições de infraestrutura do campus. O diferencial mais citado foi o trabalho em equipe, destacando o bom relacionamento interpessoal, seguido pela infraestrutura física e o compromisso social da instituição.

Por outro lado, fragilidades incluem demandas por maior cuidado com saúde e ergonomia, reestruturação de um plano de cargos e salários, e maior atenção à comunicação e clareza nos processos internos. A falta de um refeitório, banheiros mais adequados e áreas de descanso também foi frequentemente mencionada, indicando uma oportunidade clara de melhoria na infraestrutura. Destaca-se que, já no ano de 2024, a UNIFASE/FMP começou algumas obras para a expansão dos espaços destinados aos funcionários da IES. Logo, espera-se que estas últimas demandas sejam reduzidas na próxima avaliação.

Abaixo seguem as tabelas com a categorização dos dados qualitativos da presente pesquisa:

Comissão Própria de Avaliação UNIFASE/FMP
Relatório de Avaliação - Ano 2024

Categorização	Frequência
Infraestrutura – necessidade de refeitório, banheiros e área de descanso	30
Necessidade de qualificação e valorização profissional	16
Adesão ao Gympass	15
Feedback dos líderes e do RH sobre o trabalho desenvolvido	15
Plano de Cargos e Salários e outros benefícios	12
Mobiliários poderiam ser mais ergonômicos	8
Atualização dos valores do cartão alimentação	7
Uniforme apropriado ao excesso de calor	6
Acesso aos serviços de saúde do AMBE	6
Gratidão pelo clima de trabalho	6
Comunicação entre setores e clareza dos fluxos ineficiente	6
Falta cuidado com a saúde, especialmente a saúde mental	4

Diferencial UNIFASE/FMP - Categorização	Participantes
Trabalho em equipe, clima no trabalho, acolhimento e simpatia do colaborador	28
Infraestrutura, beleza e cuidado com o campus	22
Compromisso com a saúde da população	13
Ensino de excelência	10
Profissionais e professores capacitados	4
Oportunidade de bolsa na Graduação	3
Inovação	2

CONCLUSÃO DA AVALIAÇÃO DO CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2024

Com base nos dados apresentados, os resultados da avaliação do corpo técnico-administrativo da UNIFASE/FMP revelam um panorama geral positivo, mas com aspectos importantes que exigem atenção. A seguir, estão os principais pontos de destaque e reflexões:

Fortalezas

- **Orgulho e Senso de Pertencimento:** A grande maioria dos técnicos-administrativos demonstra orgulho de fazer parte da instituição e reconhece a relevância de seu trabalho para a missão da UNIFASE/FMP. Esses aspectos apontam para um forte senso de pertencimento e identificação com os valores institucionais.
- **Relações Interpessoais:** O clima organizacional é destacado como positivo, com boas relações entre colegas e um ambiente de trabalho colaborativo. Essa característica reforça o senso de comunidade dentro da instituição.
- **Imagem Institucional:** A percepção externa e interna da UNIFASE/FMP é altamente positiva, sendo reconhecida pela sua contribuição à sociedade e pelo compromisso com a saúde e o ensino de excelência.
- **Autoavaliação e Busca por Melhorias:** Muitos técnicos demonstram iniciativa em autoavaliar seu desempenho e utilizam esse processo para se aprimorar continuamente, evidenciando um espírito de desenvolvimento pessoal e profissional.

Fragilidades

- **Infraestrutura e Recursos:** Houve menção à necessidade de melhorias em áreas como refeitórios, banheiros, ergonomia dos móveis e conforto geral do ambiente de trabalho, especialmente nos PSF. Isso aponta para possíveis lacunas que podem impactar diretamente a produtividade e o bem-estar dos funcionários.
- **Comunicação e Feedback:** Apesar de muitas relações interpessoais serem saudáveis, a comunicação entre setores, bem como o fornecimento de feedback por parte das lideranças e do RH, aparece como pontos de melhoria. Problemas de clareza nos fluxos e nos processos de troca de informações merecem atenção.
- **Crescimento Profissional:** A percepção sobre oportunidades de crescimento profissional e valorização ainda é moderada, indicando a necessidade de um planejamento mais estruturado, como um plano de cargos e salários, para atender às expectativas dos colaboradores.

- Apoio à Saúde Mental e Qualidade de Vida: Houve manifestações pontuais sobre o cuidado com a saúde mental e a qualidade de vida, evidenciando que o bem-estar emocional também precisa ser mais abordado no ambiente institucional.

RECOMENDAÇÕES

Os resultados fornecem insights valiosos para a elaboração de um plano de ação que contemple as seguintes propostas:

- Melhorias Estruturais e Logísticas: Investir na ampliação e modernização das instalações, incluindo áreas de descanso e mobiliário ergonômico, para promover maior conforto e segurança.
- Fortalecimento da Comunicação Interna: Desenvolver estratégias de comunicação mais integradas, com foco na troca eficiente de informações e maior clareza nos processos internos.
- Valorização e Desenvolvimento Profissional: Implementar planos de carreira e capacitação contínua, além de revisar os benefícios oferecidos aos técnicos.
- Promoção da Saúde e Bem-Estar: Ampliar programas voltados à saúde mental e física dos colaboradores, assegurando um ambiente de trabalho mais saudável.

Esses resultados destacam tanto os aspectos positivos quanto os desafios da instituição, proporcionando uma base sólida para intervenções que alinhem as necessidades dos técnicos-administrativos à missão e aos valores da UNIFASE/FMP. O envolvimento ativo da liderança e do RH será essencial para transformar esses dados em ações concretas e significativas.

