

# 1º Relatório Parcial da CPA – 2024 (UNIPLAN)

## Introdução

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) do Centro Universitário Planalto do Distrito Federal (UNIPLAN) apresenta o relatório parcial referente ao ano de 2024, compilando os resultados da autoavaliação institucional conduzida junto a quatro segmentos da comunidade acadêmica: **discentes** (alunos), **docentes** (professores), **corpo técnico-administrativo** (colaboradores) e **egressos** (ex-alunos). Este relatório tem como objetivo diagnosticar **potencialidades e fragilidades** da instituição em diversas áreas – ensino, pesquisa, extensão, gestão, infraestrutura e apoio estudantil – de forma a subsidiar ações de melhoria contínua em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do UNIPLAN e as diretrizes do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES).

Conforme estabelecido pela Lei nº 10.861/2004 (SINAES), a avaliação institucional deve abranger **dez dimensões** essenciais, que vão desde a missão e o planejamento da IES até a infraestrutura e sustentabilidade financeira. Em 2014, essas dimensões foram reorganizadas pelo MEC em **cinco eixos avaliativos**.

Planejamento e Avaliação Institucional:\*\* abrange a avaliação interna e o planejamento estratégico (Dimensão 8 do SINAES).

- **Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional:** trata da missão institucional, do PDI e da responsabilidade social (Dimensões 1 e 3).
- **Eixo 3 – Políticas Acadêmicas:** engloba políticas de ensino, pesquisa e extensão, comunicação com a sociedade e atendimento aos estudantes (Dimensões 2, 4 e 9).
- **Eixo 4 – Políticas de Gestão:** refere-se às políticas de pessoal, organização administrativa e sustentabilidade financeira (Dimensões 5, 6 e 10).
- **Eixo 5 – Infraestrutura:** cobre as instalações físicas, equipamentos e recursos de tecnologia da informação (Dimensão 7).

Este relatório está estruturado seguindo o modelo institucional adotado em avaliações anteriores, contemplando seções de **Introdução, Metodologia, Sensibilização, Aplicação dos Instrumentos, Resultados por Segmento, Análise por Dimensão/Eixo e Conclusão**, assegurando, assim, uma análise sistemática e comparativa. Busca-se alinhar a interpretação dos resultados às orientações da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES/SINAES) e aos objetivos traçados no PDI vigente, fornecendo à Diretoria Acadêmica e à CPA, insumos para a tomada de decisão informada.

## Metodologia

A CPA conduziu o processo de autoavaliação ao longo de 2024 utilizando questionários estruturados para cada público avaliado. Os instrumentos foram elaborados com base nos **indicadores das dez dimensões do SINAES**, adaptados à realidade institucional do UNIPLAN. Cada questionário continha assertivas avaliativas para as quais os respondentes indicaram seu grau de concordância em escala **Likert de 5 pontos** – variando de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente” – além de campos abertos para comentários e sugestões em alguns casos.

Para os **discentes**, o questionário contemplou aspectos do ambiente educacional (qualidade das disciplinas, atuação dos docentes, infraestrutura de salas de aula e laboratórios, apoio ao estudante, etc.). Aos **docentes**, foram direcionadas questões sobre condições de trabalho, recursos didático-pedagógicos, políticas de desenvolvimento profissional e percepção sobre a organização institucional. O **corpo técnico-administrativo** respondeu a itens relativos ao ambiente de trabalho, comunicação interna, infraestrutura de apoio, capacitação e processos de gestão. Já o questionário de **egressos** focou em verificar o impacto da formação acadêmica na trajetória pessoal e profissional pós-graduação, o nível de satisfação com o curso concluído e o vínculo dos ex-alunos com a instituição.

A aplicação dos questionários foi realizada **online**, garantindo o anonimato e a confidencialidade das respostas. A divulgação dos formulários ocorreu por meio de e-mail institucional, redes sociais e comunicados internos, incentivando a participação voluntária de todos os segmentos. No total, a avaliação contou com a participação de **centenas de alunos** (discentes de diversos cursos e semestres), **21 docentes** de diferentes cursos, **23 técnicos-administrativos**, e **114 egressos** formados em anos recentes (bem como alguns formados em anos anteriores convidados via banco de dados de ex-alunos). As taxas de participação foram consideradas satisfatórias para prover um retrato confiável das percepções, embora se reconheça a natureza amostral dos resultados.

Ao término da coleta, os dados foram tabulados e analisados quantitativamente (cálculo de frequências de respostas, percentuais de concordância, médias por dimensão) e qualitativamente (análise de comentários e sugestões). Os resultados são apresentados de forma agregada por segmento avaliado e posteriormente relacionados às **dimensões do SINAES e eixos do MEC**, possibilitando uma visão comparativa entre as percepções dos diferentes grupos. Esse enfoque facilita a identificação de **convergências e divergências** na avaliação que cada segmento faz da instituição, servindo de base para as recomendações de melhoria ao final do relatório.

## Sensibilização

A fim de promover ampla adesão ao processo avaliativo, a CPA empreendeu diversas **ações de sensibilização** junto à comunidade acadêmica. Foram realizadas campanhas de divulgação destacando a importância da autoavaliação para a melhoria do UNIPLAN, alinhadas ao mote “**Conhecer para melhorar**”. Mensagens foram enviadas por e-mail marketing aos alunos, professores e colaboradores, explicando os objetivos da avaliação institucional e assegurando o caráter sigiloso das respostas.

Adicionalmente, cartazes e banners foram afixados em locais de grande circulação no campus (corredores, bibliotecas, salas de docentes, áreas administrativas), e divulgadores foram orientados a abordar o tema em reuniões pedagógicas, salas de aula e grupos de conversa. A reitoria e as coordenações de curso manifestaram apoio formal à iniciativa, reforçando o engajamento dos participantes. Houve também publicações em redes sociais oficiais do UNIPLAN convidando os egressos a participarem do questionário de acompanhamento.

Essa estratégia de sensibilização multicanal buscou criar uma **cultura de avaliação contínua**, fazendo com que os respondentes percebessem o valor de sua opinião para aperfeiçoar a qualidade educacional e os serviços prestados. Como resultado, muitos participantes indicaram estar cientes de que suas sugestões e críticas subsidiam ações concretas – um aspecto motivador para a participação. A CPA manteve, ainda, um canal aberto (via e-mail e presencialmente) para tirar dúvidas sobre o formulário, garantindo que todos compreendessem bem as questões.

## Aplicação dos Instrumentos

Os instrumentos de avaliação (questionários) foram aplicados **semestralmente** ao longo de 2024, de acordo com o cronograma da CPA. No primeiro semestre, durante os meses de maio e junho, ocorreu a coleta principal com os discentes, docentes e técnicos-administrativos, enquanto o questionário de egressos permaneceu disponível por um período estendido (considerando a necessidade de alcance dos ex-alunos via contatos atualizados). No segundo semestre (novembro), uma nova rodada de aplicação foi feita para os discentes, visando captar eventuais mudanças de percepção ou incluir alunos que ingressaram após a primeira rodada.

Os questionários foram disponibilizados em formato eletrônico (Google Forms), acessíveis por links únicos distribuídos a cada público. O tempo médio de resposta variou entre 10 e 15 minutos. A CPA monitorou as taxas de retorno e, quando necessário, enviou lembretes e ampliou o prazo de preenchimento para assegurar uma coleta adequada. Ao final dos períodos de aplicação, os formulários foram encerrados e as respostas consolidadas.

Em termos de adesão, registrou-se participação significativa dos **alunos** de praticamente todos os cursos ofertados no UNIPLAN, refletindo diversidade de perfis (ingressantes e concluintes, cursos presenciais e EAD, etc.). Entre os **professores**, a participação atingiu a maioria do corpo docente ativo no semestre, contemplando diferentes áreas (Saúde, Humanas, Exatas). O **pessoal técnico-administrativo** também contribuiu expressivamente, incluindo funcionários de setores acadêmicos (secretaria, biblioteca, coordenações) e setores administrativos (RH, financeiro, TI, etc.). Por fim, os **egressos** que responderam ao acompanhamento formam um grupo heterogêneo em termos de ano de conclusão (desde formados em 2015 até recém-formados em 2024), cursos de origem e trajetórias

profissionais diversas, fornecendo insights valiosos sobre os resultados de longo prazo da formação no UNIPLAN.

Após a coleta, os dados brutos foram tratados eliminando duplicidades e garantindo a anonimização. Procedeu-se à análise estatística básica – cálculo de percentuais de concordância para cada afirmação, médias por questão e por dimensão, além da identificação de **top 5** pontos fortes e fracos mencionados em cada grupo. Os comentários discursivos foram categorizados por tema para extração de aspectos qualitativos recorrentes. Os resultados a seguir estão apresentados inicialmente por segmento avaliado, e posteriormente de forma integrada por **dimensão/eixo**, permitindo uma visão tanto específica quanto global da autoavaliação.

## Resultados por Segmento

A seguir são detalhados os principais resultados obtidos em cada um dos quatro segmentos avaliados. Em geral, constata-se que todos os públicos demonstram **satisfação majoritariamente positiva** com o UNIPLAN, ainda que cada grupo destaque áreas específicas de melhoria. De forma resumida, apurou-se um **índice geral de satisfação** elevado em todos os segmentos, oscilando de aproximadamente 80% (no caso dos discentes) até cerca de 89% (egressos).

### Discentes (Alunos)

Os **discentes** avaliaram diversos aspectos da instituição, fornecendo uma visão abrangente da experiência acadêmica. De modo geral, os alunos indicaram **satisfação elevada com a qualidade do ensino** ofertado no UNIPLAN. A maioria dos estudantes considera que as disciplinas estão contribuindo para sua formação e que os professores demonstram **domínio de conteúdo e boa didática** em sala de aula. Por exemplo, uma questão levantou se “*os conhecimentos desenvolvidos nas disciplinas foram contextualizados com a realidade e contribuíram para a formação*” – e a resposta foi majoritariamente positiva (a grande parte dos discentes concordou totalmente ou parcialmente com essa afirmativa). Esse resultado converge com a percepção dos docentes sobre a clareza e coerência de suas aulas, indicando sintonia entre o planejamento pedagógico e a experiência discente.

Os alunos também manifestaram **apreciação pelo corpo docente**: muitos elogios informais destacaram a dedicação de professores em auxiliar fora do horário de aula e utilizar exemplos práticos. Itens relacionados à **organização didática** foram bem avaliados – por exemplo, praticamente todos os alunos confirmam que recebem o *plano de ensino/programa da disciplina na primeira semana de aula*, atendendo a uma política institucional de transparência de conteúdo desde o início do semestre.

No que tange à **infraestrutura**, os discentes classificaram como **boa ou adequada** a maioria dos recursos físicos e tecnológicos disponíveis. A disponibilidade de salas de aula, laboratórios de informática, biblioteca e demais instalações foi considerada satisfatória para as necessidades acadêmicas. Em particular, a **biblioteca** foi bem avaliada tanto em termos de acervo quanto de ambiente: os alunos apreciam o espaço para estudos individuais e em grupo e reconhecem o esforço de atualização do acervo bibliográfico. Contudo, **algumas ressalvas** foram apontadas: parte dos discentes sinalizou **problemas pontuais de manutenção** (como equipamentos de ar-condicionado ou projetores eventualmente inoperantes, e necessidade de melhorias nos banheiros e limpeza em horários de pico). Ainda assim, a maioria concorda que a manutenção do campus ocorre de forma regular e que a infraestrutura geral atende às demandas.

Outro ponto destacado pelos alunos refere-se à **segurança e acesso**. A presença de seguranças e o controle de entrada por catracas foram avaliados positivamente pela maior parte, indicando sentimento de segurança no ambiente universitário. Alguns discentes, entretanto, sugeriram **melhorias na segurança externa** nos arredores do campus, especialmente em horários noturnos, apesar de reconhecerem os esforços internos da instituição.

Quanto aos **serviços acadêmicos e apoio ao estudante**, a opinião dos discentes mostrou-se dividida em alguns tópicos. Houve reconhecimento do trabalho **ágil e eficiente da secretaria acadêmica e da tesouraria** na resolução de problemas (como matrículas, documentos, questões financeiras), mas também foram relatados **casos isolados de demora ou burocracia** nessas áreas. Alunos que dependem de programas de financiamento (como FIES) ou bolsas (ProUni) em sua maioria se disseram satisfeitos com o suporte dado pelo setor responsável, embora alguns apontem necessidade de **maior acompanhamento individual** para evitar atrasos nesses processos.

No que concerne às **políticas de apoio estudantil**, os discentes elogiaram iniciativas como monitorias, projetos de extensão e eventos acadêmicos (palestras, semanas temáticas) que complementam a formação. Entretanto, uma

**demanda clara dos alunos foi por mais oportunidades de estágio e orientação profissional.** Muitos discentes (especialmente de cursos da área de saúde e negócios) gostariam de ver a instituição firmar **mais convênios de estágio** e promover feiras de empregabilidade ou programas de trainees, facilitando a transição para o mercado de trabalho. Essa expectativa está alinhada com sugestões feitas também pelos egressos sobre fortalecer a prática profissional durante a graduação.

Em síntese, o segmento discente revelou **satisfação predominante** com a **qualidade de ensino**, valorizando o empenho docente e a pertinência do conteúdo curricular. A **infraestrutura** do UNIPLAN foi avaliada de forma positiva, com **melhorias pontuais sugeridas** em manutenção e equipamentos. Nos aspectos de **gestão e serviços**, os alunos reconhecem o suporte institucional, mas anseiam por **aperfeiçoamentos no apoio à carreira** e na resolução de questões burocráticas. De modo geral, as vozes discentes corroboram muitas das potencialidades identificadas por outros públicos, ao mesmo tempo em que trazem um olhar crítico especialmente voltado à sua vivência acadêmica cotidiana e futuro profissional.

## Docentes (Professores)

Os **docentes** participantes da avaliação forneceram subsídios importantes sobre condições de ensino, gestão acadêmica e clima institucional. De forma agregada, os professores demonstram um **alto grau de concordância** com afirmações positivas sobre o UNIPLAN, indicando **satisfação significativa** em diversos aspectos. Em primeiro lugar, ficou evidente o **comprometimento dos docentes com a qualidade de ensino**: praticamente 100% dos professores concordaram que *“os conhecimentos desenvolvidos nas disciplinas são contextualizados com a realidade e contribuem para a formação do aluno”*, e igualmente expressiva foi a concordância de que *“os planos de ensino apresentados contribuem para o desenvolvimento das atividades acadêmicas”*. Adicionalmente, **95% dos docentes** afirmaram que *“os professores trabalham os programas de disciplina com clareza, objetividade, segurança e coerência”*, sinalizando uma **autoavaliação positiva da prática pedagógica** e um alinhamento quanto aos métodos de ensino adotados. Esses indicadores refletem a confiança dos docentes na **qualidade acadêmica** oferecida e na efetividade do processo de ensino-aprendizagem.

No tocante à **infraestrutura de ensino e trabalho**, os docentes avaliaram positivamente diversos itens, embora com algumas observações de melhoria. Uma parcela majoritária concorda que a **infraestrutura do campus** – incluindo salas de aula, laboratórios, biblioteca, auditório e instalações de apoio – **atende prontamente à comunidade acadêmica**. Entretanto, cerca de *14% dos professores* manifestaram alguma forma de discordância parcial ou total quanto a esse atendimento pleno, sugerindo que **nem todos os espaços ou equipamentos satisfazem plenamente as exigências acadêmicas**. Em particular, laboratórios especializados foram mencionados em comentários livres: alguns docentes apontaram a **necessidade de atualização de equipamentos e materiais didáticos** em certos cursos para acompanhar as exigências dos órgãos reguladores e avanços tecnológicos. Essa percepção vai ao encontro da opinião de discentes de áreas específicas que demandam laboratórios mais modernos, evidenciando uma **fragilidade a ser endereçada**.

A **biblioteca** recebeu avaliação favorável por parte dos professores: a maioria total concordou que *“a biblioteca está sendo permanentemente atualizada com os livros previstos nas ementas dos cursos, além de periódicos e materiais multimídia”*. Houve concordância unânime de que a biblioteca oferece espaços adequados para estudos individuais e em grupo, favorecendo momentos de concentração e aprendizagem dos alunos. Esses resultados destacam a biblioteca como uma **potencialidade institucional**, tanto em acervo quanto em ambiente, corroborando a boa avaliação feita também pelos técnicos e alunos.

Com relação aos **recursos tecnológicos e apoio ao docente**, identificou-se aprovação moderada. Uma proporção elevada (aprox. 90%) *concorda que a instituição disponibiliza materiais e suporte tecnológico para aulas dinâmicas*, mas houve cerca de *6 docentes (aprox. 28%)* que discordaram (parcial ou totalmente) dessa afirmativa. Ou seja, embora a maioria reconheça os recursos fornecidos (projetores, internet, plataformas virtuais), existe uma **fatia considerável de professores que sente falta de mais suporte tecnológico** – seja em termos de equipamentos atualizados em sala, softwares licenciados, ou mesmo treinamento para uso de novas ferramentas educacionais. A aderência às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) aparece bem avaliada, com **90%+** dos docentes afirmando que fazem uso de TICs como estratégia de ensino, mas a demanda por infraestrutura tecnológica robusta é um ponto de atenção.

Em **políticas de gestão e desenvolvimento profissional**, as respostas dos docentes revelaram **algumas críticas importantes**. Aproximadamente *14% dos respondentes discordam totalmente* que *“há exigências de políticas de capacitação e acompanhamento do trabalho docente”*, indicando sentir falta de uma política institucional

consistente de capacitação continuada. Outros 14% não percebem “*valorização dos profissionais via plano de carreira*”, refletindo insatisfação com as oportunidades de progressão e reconhecimento oferecidas aos professores. De fato, o **Plano de Carreira Docente** do UNIPLAN foi avaliado de forma apenas parcialmente satisfatória: apesar de 81% dos professores concordarem que há valorização, os demais ou não concordam ou discordam explicitamente. Esse resultado aponta uma **fragilidade na dimensão de políticas de pessoal (Dimensão 5 do SINAES)** – ou seja, há espaço para aprimorar as estratégias de capacitação, acompanhamento e progressão na carreira docente, de modo a elevar o engajamento e satisfação desse corpo fundamental da instituição.

No aspecto **comunicação e organização institucional**, os docentes apresentam uma visão globalmente positiva, mas com sugestões de aprimoramento. A grande maioria indicou que “*a missão da IES e os objetivos institucionais são divulgados regularmente em reuniões e murais*”, embora cerca de 1 em cada 5 docentes esteja neutro ou discorde, sugerindo que a **difusão da missão/pDI pode ser reforçada** em alguns departamentos. Por outro lado, aspectos operacionais, como “*a secretaria e tesouraria trabalham com agilidade para auxiliar docentes quando necessário*”, obtiveram concordância elevada, com poucos casos de discordância – indicando um **bom relacionamento e eficiência dos setores de apoio administrativo** no suporte aos professores. Igualmente, “*o coordenador de curso trabalha com agilidade para solucionar problemas dos alunos*” recebeu aprovação ampla, evidenciando que, do ponto de vista docente, as coordenações estão atentas e atuantes frente às demandas acadêmicas (o que beneficia tanto alunos quanto professores em sala).

Em resumo, os docentes reforçam muitas **potencialidades** do UNIPLAN, especialmente no que diz respeito à **qualidade acadêmica** (ensino contextualizado, compromisso com clareza e conteúdo relevante, boa estrutura básica) e **clima institucional** (relacionamento com coordenações e setores de apoio). Ao mesmo tempo, sinalizam **pontos de melhoria internos**, notadamente na **política de desenvolvimento profissional** (capacitação contínua e carreira) e na **atualização de recursos educacionais** (tecnologias e laboratórios). Essas contribuições dos professores fornecem um diagnóstico valioso para o Eixo 4 (Políticas de Gestão) e Eixo 5 (Infraestrutura) da avaliação, que serão explorados adiante, permitindo que a instituição direcione esforços para manter a excelência no ensino e suprir as lacunas identificadas no apoio ao docente e recursos de ensino.

## Corpo Técnico-Administrativo

As percepções do **corpo técnico-administrativo** (TA) do UNIPLAN revelam aspectos cruciais sobre o funcionamento diário da instituição, a qualidade do ambiente de trabalho e a eficácia das políticas de gestão interna. De maneira geral, os colaboradores TAs demonstraram **orgulho e comprometimento** com a instituição, ao mesmo tempo em que apontaram áreas específicas onde melhorias podem ser implementadas.

Um dado positivo claro é que praticamente **100% dos técnicos-administrativos concordam** (total ou parcialmente) que “*há comprometimento do pessoal técnico-administrativo com a IES*”. Esse sentimento reflete uma forte **identificação dos funcionários com a missão institucional** e indica que há engajamento na realização de suas atividades visando o bem da comunidade acadêmica. Tal comprometimento é um ativo importante para o UNIPLAN, pois funcionários motivados tendem a oferecer atendimento de qualidade a alunos e docentes, influenciando diretamente a satisfação destes últimos.

Em relação à **infraestrutura e condições de trabalho**, a maioria considerou que a instituição proporciona um **bom ambiente**. Cerca de 91% dos respondentes concordaram que “*a IES oferece uma boa infraestrutura em seu local de trabalho*”, o que abrange fatores como o espaço físico dos escritórios, mobiliário, iluminação, ventilação e ferramentas necessárias ao desempenho de suas funções. Esse resultado sugere que, no cotidiano, os colaboradores possuem os meios adequados para trabalhar de forma produtiva. Adicionalmente, itens como “*as áreas de convivência, lanchonetes e restaurantes dentro da IES oferecem bons serviços*” receberam ampla aprovação (95% de concordância total ou parcial), evidenciando satisfação também com facilidades de bem-estar no campus.

A **manutenção e segurança do campus** foram outros pontos avaliados. A maioria dos técnicos concorda que “*a manutenção do campus (iluminação, climatização, limpeza) é feita diariamente*”, embora cerca de 2 colaboradores (aprox. 9%) tenham discordado totalmente, possivelmente por vivenciarem situações pontuais de falha na manutenção. Quanto à segurança, houve opiniões ligeiramente mais divididas: enquanto a maior parte afirma que “*a fiscalização pelos seguranças e o funcionamento das catracas é permanente*”, cerca de 17% (4 colaboradores) discordaram (parcial ou totalmente), indicando que para alguns a **segurança poderia ser reforçada** ou tornada mais consistente. Esses feedbacks vão ao encontro das observações dos alunos sobre segurança e dos docentes sobre manutenção, reforçando a **necessidade de atenção contínua à infraestrutura física** e segurança como pontos de melhoria, apesar do quadro geral positivo.

No que diz respeito aos **equipamentos e recursos de TI**, as avaliações também foram majoritariamente positivas, porém com sinais de alerta. A afirmativa “*a qualidade e a quantidade de equipamentos e materiais de uso permanente são satisfatórias/suficientes*” obteve concordância expressiva, mas alguns colaboradores manifestaram **discordância total (cerca de 9% a 13%)**. Isso significa que embora a maioria julgue os recursos materiais adequados, existe um grupo que percebe **deficiências em alguns equipamentos ou ferramentas de trabalho**. Não está claro se essas deficiências referem-se a equipamentos de escritório, computadores, sistemas de software ou outros materiais – mas comentários qualitativos mencionaram, por exemplo, a **necessidade de atualização de computadores em certos setores e melhoria da velocidade da internet**. De fato, *aprox. 13% dos técnicos* não concordaram que “*os serviços de internet e TI são adequados*”. Assim, na dimensão de infraestrutura tecnológica, identifica-se uma **fragilidade** a ser endereçada: investimentos em equipamentos mais modernos e estabilidade dos sistemas de TI podem elevar a satisfação interna e a eficiência do trabalho administrativo.

Em **políticas de pessoal e comunicação interna**, as respostas dos técnicos-administrativos trouxeram pontos importantes. Um achado notável é que *apenas cerca de 78%* concordam que “*o UNIPLAN mantém uma política de apoio à capacitação do corpo técnico-administrativo*”, enquanto o restante não percebe tal política ou discorda de sua existência (22% sinalizaram negativamente, sendo 13% discordância total). Isso sugere que, do ponto de vista de uma parcela dos funcionários, **faltam oportunidades ou incentivo para desenvolvimento profissional** (como cursos de aperfeiçoamento, treinamentos em serviço, apoio para educação formal) – ou pelo menos, a comunicação sobre essas oportunidades não está chegando claramente a todos. Alinhado a isso, *somente 65% dos técnicos* afirmaram ter conhecimento sobre o **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)** do UNIPLAN e *cerca de 17% desconhecem* a existência ou funcionamento da **CPA (Comissão Própria de Avaliação)**. Essa relativa falta de conhecimento indica **brechas na comunicação interna**: nem todos os colaboradores estão integrados às discussões estratégicas ou cientes dos documentos institucionais norteadores. Melhorar a divulgação e engajamento em torno do PDI e das atividades da CPA poderia aumentar o senso de participação e alinhamento dos funcionários com os objetivos de longo prazo da IES (Dimensão 6 – organização e gestão).

Os técnicos também avaliaram as **políticas de gestão relacionadas aos estudantes**, já que muitos atuam diretamente no atendimento ao aluno. Um aspecto crítico levantado foi sobre as iniciativas de **captação e retenção de alunos**: *aproximadamente 22% (5 colaboradores)* discordaram que “*há ações eficazes de captação e retenção (panfletagem, vestibular in company, eventos culturais em parceria com a Prefeitura, etc.)*”. Essa percepção pode indicar que alguns funcionários não enxergam (ou não têm informação sobre) esforços suficientes de marketing e projetos para atrair novos alunos e reter os atuais. Além disso, *13%* não concordaram que “*há atuação permanente da secretaria e tesouraria no controle da evasão e tratamento da inadimplência*”, apontando uma **possível falha nos processos de acompanhamento de alunos evadidos ou inadimplentes**. Como essas áreas impactam diretamente a sustentabilidade da IES (Dimensão 10 – sustentabilidade financeira), vale analisar se os processos e comunicação intersetorial nessas questões podem ser melhorados, garantindo que todos os setores atuem em sinergia para reduzir evasão e inadimplência.

Ademais, no quesito **inclusão e acessibilidade**, *cerca de 22% dos técnicos-administrativos* expressaram que não observam melhorias suficientes no atendimento a **portadores de necessidades especiais (PNE)** – seja na infraestrutura (acessibilidade arquitetônica) ou em serviços (atendimento preferencial, intérprete de Libras, etc.). Embora a maioria tenha concordado que a instituição vem avançando nesse aspecto, esse dado evidencia que a **inclusão** deve permanecer como prioridade, pois alguns colaboradores (provavelmente aqueles que lidam diretamente com alunos PNE) percebem lacunas a serem preenchidas.

Resumindo, o corpo técnico-administrativo do UNIPLAN apresenta uma avaliação **bastante positiva do ambiente institucional**, destacando o comprometimento da equipe, a boa infraestrutura de trabalho e a eficiência no atendimento cotidiano. Ao mesmo tempo, trouxe à tona **desafios importantes**: a necessidade de **reforçar políticas de capacitação e comunicação interna, atualizar equipamentos e sistemas** em alguns setores e **intensificar ações de captação/retenção de alunos e inclusão**. Essas contribuições complementam as visões dos docentes e discentes, frequentemente confirmando tendências (como a satisfação com infraestrutura básica e a carência de investimentos específicos) e oferecendo um olhar “de dentro” sobre **gestão e processos institucionais**.

## Egressos (Ex-alunos)

O segmento de **egressos** – ex-alunos já formados pelo UNIPLAN – oferece uma perspectiva temporal valiosa sobre os resultados da educação oferecida e a manutenção do vínculo com a instituição após a graduação. Em 2024, **114 egressos** responderam ao questionário de acompanhamento, abrangendo concluintes de diversos cursos (principalmente das áreas de Saúde, Humanas e Negócios) e anos de formatura variando aproximadamente entre

2015 e 2024. As informações coletadas abordam o impacto do curso em suas vidas profissionais e pessoais, bem como sugestões para aprimorar a formação.

De maneira agregada, os resultados mostram que os ex-alunos têm uma **avaliação muito positiva da formação recebida no UNIPLAN**. Mais de **90%** dos egressos concordam que o curso que fizeram “*possibilitou crescimento pessoal*” e “*possibilitou crescimento profissional*”. Ou seja, praticamente todos reconhecem que a passagem pelo UNIPLAN contribuiu para seu desenvolvimento individual (amadurecimento, conhecimentos gerais, valores) e para sua capacitação no mercado de trabalho (habilidades, currículo, oportunidades). Além disso, **89%** afirmam que “*o conjunto de disciplinas ofereceu conhecimentos e habilidades para o exercício profissional*”, indicando um **elevado grau de aderência do currículo às exigências da prática** nas respectivas áreas. Esse indicador é especialmente relevante pois reflete a efetividade das políticas acadêmicas (Dimensão 2 – ensino, pesquisa e extensão) na visão de quem já testou no mundo real a formação obtida.

No que se refere à **empregabilidade**, os egressos também apresentam balanço positivo, ainda que um pouco menos unânime. Aproximadamente **77%** responderam que o curso “*facilitou o ingresso no mercado de trabalho*”. Em outras palavras, cerca de 3 em cada 4 egressos sentiram que ter o diploma do UNIPLAN (e as competências adquiridas nele) os ajudou a conseguir um emprego ou melhorar profissionalmente. Por outro lado, 23% não perceberam essa facilidade, o que pode indicar que para uma parcela considerável, a inserção profissional foi desafiante ou independeu diretamente do curso. Esse dado sugere uma **oportunidade de melhoria**: a instituição pode buscar fortalecer ainda mais seus **programas de orientação de carreira, convênios com empresas e apoio ao estágio/emprego** para que um número maior de alunos consiga transitar para o mercado de forma suave após a graduação (fortalecendo a Dimensão 9 – atendimento ao discente, no aspecto de acompanhamento de egressos e empregabilidade).

Ainda no aspecto social, **72%** dos egressos relataram que a formação “*estimulou sua participação em projetos sociais*”. Isso aponta que o UNIPLAN, por meio de suas atividades extensionistas, disciplinas ou incentivos, consegue engajar boa parte dos alunos em ações de responsabilidade social (Dimensão 3 do SINAES). Porém, 28% não tiveram essa experiência, o que indica espaço para ampliar e divulgar mais as iniciativas de extensão e projetos comunitários durante os cursos, tornando essa vivência mais universal entre os estudantes.

Outro indicador importante é a **satisfação global e a propensão de recomendação**: **91% dos egressos disseram que indicariam o curso que fizeram para outras pessoas**. Essa taxa de recomendação é um forte sinal de **confiança e satisfação** – ex-alunos satisfeitos tendem a recomendar a instituição a amigos e familiares, fortalecendo a reputação do UNIPLAN. No mesmo sentido, os depoimentos coletados revelam orgulho pela formação recebida, com muitos egressos acompanhando a evolução da instituição e dispostos a contribuir.

Por outro lado, no que diz respeito ao **vínculo pós-formatura com a instituição**, os resultados mostram **envolvimento moderado**. Quando perguntados se “*gostariam de receber notícias sobre os cursos do UNIPLAN*”, apenas **53%** responderam afirmativamente, enquanto 47% não têm interesse em receber comunicações regulares. Além disso, **66% aceitariam um convite para compartilhar sua experiência profissional em eventos de egressos**, mas um terço declinaria. Esses números indicam que, embora haja um **núcleo fiel de ex-alunos engajados**, quase metade mantém pouco contato ou interesse após concluir o curso. Isso representa um desafio para o UNIPLAN na dimensão de **comunicação e relacionamento com a sociedade (Dimensão 4)**: investir em estratégias de **alumni** (como newsletters atrativas, redes de ex-alunos, eventos de networking) pode aumentar o engajamento desse público, que por sua vez pode contribuir com a instituição de várias formas (parcerias, depoimentos, indicações).

O questionário de egressos também continha perguntas abertas para sugestões. **84 egressos** (74% dos participantes) deixaram comentários, oferecendo **sugestões construtivas** para aprimoramento dos cursos. Entre os temas mais recorrentes nas sugestões destacam-se:

- **Aprimorar a prática profissional durante o curso**: Muitos ex-alunos pediram “*mais flexibilidade e carga horária para estágios*” e “*parcerias para estágios já na metade do curso*”. A sugestão reflete o desejo de integrar mais cedo o aluno ao ambiente de trabalho real, reforçando a necessidade já apontada de fortalecer estágios e vivências práticas (clínicas, projetos aplicados, visitas técnicas) como parte do currículo.
- **Metodologias inovadoras**: Alguns comentários mencionam “*dar mais liberdade para professores que queiram fazer coisas novas com os alunos*”, indicando que os egressos valorizam quando tiveram aulas dinâmicas e gostariam que a instituição estimulasse metodologias ativas, projetos interdisciplinares e inovação em sala de aula. Isso alinha-se com manter a qualidade do ensino sempre atualizada e instigante.

- **Infraestrutura e recursos acadêmicos:** Embora menos frequentes, houve menções à **melhoria de laboratórios e materiais** em cursos específicos e a ampliação do acervo em áreas emergentes. Um egresso sugeriu “*laboratórios mais equipados principalmente para aulas práticas de saúde*”, sinalizando que os já citados investimentos em infraestrutura terão impacto positivo também na visão de futuros formandos.
- **Atualização curricular contínua:** Alguns egressos sugeriram inclusão de conteúdos mais modernos ou pertinentes às tendências do mercado nas grades curriculares. Isso reforça a importância de a instituição manter processos de revisão de PPC (Projeto Pedagógico de Curso) responsivos às mudanças externas – algo que a CPA já avalia e que foi reconhecido pelos docentes (que em sua maioria concordam que há acompanhamento de ajustes nos PPC conforme avaliações externas/internas, embora alguns tenham discordado indicando margem para melhorar essa retroalimentação).
- **Continuar a comunicação e convite aos egressos:** Diversos ex-alunos agradeceram o contato da instituição e se colocaram à disposição para contribuir. Houve quem sugerisse “*manter um canal de divulgação de cursos de pós-graduação e eventos acadêmicos para ex-alunos*”. Esse tipo de retorno positivo demonstra que há um interesse significativo em continuar vinculado de alguma forma – bastando a instituição **nutrir esse relacionamento** de forma segmentada (já que metade mostrou desinteresse, focar nos 50% interessados e gradualmente crescer esse número via ações de valor).

No que tange à **educação continuada**, o questionário indicou que muitos ex-alunos pretendem seguir se aperfeiçoando: as áreas de maior interesse para cursos de pós-graduação ou capacitação foram **Saúde e Qualidade de Vida, Administração e Negócios, Ciências Humanas e Sociais e Educação**, refletindo tanto a diversidade de formações de origem quanto as demandas do mercado. Essa informação pode orientar o UNIPLAN na oferta futura de programas de **educação continuada** alinhados aos anseios dos egressos.

Em síntese, o segmento de egressos demonstra que a **formação oferecida pelo UNIPLAN tem gerado impactos positivos** na vida de seus ex-alunos – eles sentem-se mais capacitados, confiantes e envolvidos socialmente graças ao que aprenderam. As **críticas construtivas** se concentram na necessidade de **expandir a prática profissional durante o curso e fortalecer o vínculo pós-formatura**, apontando caminhos claros para aprimorar ainda mais a experiência discente e a relação com os egressos.

## Análise por Dimensão (Eixos Avaliativos do MEC)

Nesta seção, os resultados são analisados à luz das **10 dimensões do SINAES**, organizadas nos **5 eixos avaliativos** definidos pelo MEC. Essa abordagem integrada permite identificar **convergências e divergências** na percepção dos diferentes segmentos para cada grande área avaliativa, facilitando a visualização de pontos fortes e fracos institucionais de forma sistemática.

### Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional (Dimensão 8)

O Eixo 1 abrange os mecanismos de **planejamento estratégico e avaliação** dentro da instituição, correspondendo à Dimensão 8 do SINAES. Os dados indicam que o UNIPLAN possui práticas de avaliação interna implementadas, porém há **espaço para melhoria na efetividade e comunicação desses processos**.

Do ponto de vista dos docentes, constatou-se que **a maioria reconhece o uso dos resultados das avaliações para ajustes institucionais**. Cerca de 86% dos professores concordaram que “*há acompanhamento de ajustes ou mudanças nos Projetos Pedagógicos de Curso decorrentes de resultados de avaliações externa ou interna*”. Isso sugere que a gestão acadêmica vem considerando os feedbacks (do MEC, ENADE, CPA etc.) para revisar e aprimorar os cursos, o que é positivo e demonstra um ciclo de melhoria contínua em andamento. Contudo, nem todos os docentes percebem isso – aproximadamente 14% discordaram que tais ajustes ocorram –, indicando que talvez **falte comunicar melhor aos professores as mudanças feitas em função das avaliações**. Tornar explícito, por exemplo, em reuniões ou documentos, quais ações de melhoria foram tomadas a partir da última autoavaliação poderia aumentar a confiança e participação do corpo docente no processo avaliativo.

Já entre os técnicos-administrativos, emergiu uma **lacuna de conhecimento sobre os instrumentos de planejamento e avaliação**. Embora 65% afirmem conhecer o PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) e a CPA, um percentual significativo não tem familiaridade com esses mecanismos – 22% *não reconhecem a política de apoio à capacitação (ligada ao planejamento de pessoal)* e 17% *desconhecem a própria existência/funcionamento da CPA*. Isso evidencia a **necessidade de ampliar a divulgação interna do PDI e das ações da CPA**, seja via workshops, materiais informativos ou inclusão do tema em treinamentos de integração.

Quando os colaboradores entendem os objetivos estratégicos da instituição e os canais de avaliação disponíveis, tendem a engajar-se mais nos processos e alinhar melhor seu trabalho ao planejamento institucional.

Os discentes não foram indagados diretamente sobre o planejamento institucional, mas sua **participação expressiva na autoavaliação** e nos canais de ouvidoria já é um indicativo de engajamento no processo avaliativo. Um ponto a considerar para fortalecer o Eixo 1 seria **fechar o ciclo de avaliação** junto aos alunos – por exemplo, divulgando para eles um resumo das melhorias implementadas a partir das sugestões discente, reforçando que suas vozes foram ouvidas e influenciaram o planejamento.

Em suma, no Eixo 1 (Planejamento e Avaliação) o UNIPLAN demonstra **boa prática ao coletar e utilizar feedbacks** para se planejar, porém enfrenta o desafio de **tornar esses processos mais visíveis e compreendidos internamente**. Potencialidades incluem a cultura de autoavaliação em crescimento e a incorporação de resultados nos ajustes dos cursos; já as fragilidades residem na limitada conscientização de parte da comunidade sobre o PDI/CPA e, possivelmente, na falta de um acompanhamento mais sistemático da implementação das ações de melhoria propostas em avaliações anteriores.

## Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional (Dimensões 1 e 3)

O Eixo 2 abrange a **Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (Dimensão 1)** e a **Responsabilidade Social (Dimensão 3)**. Aqui observamos aspectos relacionados à identidade institucional, seu projeto de futuro, e o engajamento com a sociedade e a comunidade local.

No tocante à **Missão e PDI (Dimensão 1)**, os resultados mostram que tanto docentes quanto técnicos possuem **boa noção da missão institucional**, mas nem todos estão plenamente integrados a ela. Cerca de 76% dos docentes e 78% dos técnicos concordam que *“a concepção expressa na Missão da IES está presente na maioria das reuniões e murais”*. Isso indica que a missão do UNIPLAN – sua razão de ser e objetivos maiores – é divulgada e lembrada no dia a dia, seja em comunicados oficiais ou discursos das lideranças. Essa presença constante ajuda a alinhar a comunidade em torno de valores e metas comuns (o que é um ponto forte). Entretanto, cerca de 1 em cada 5 colaboradores não percebe tanto essa divulgação. Assim, reforçar ainda mais a **comunicação da missão e dos objetivos estratégicos** (por exemplo, incluindo-os em todos os eventos institucionais, ou vinculando-os às metas setoriais) pode consolidar a identidade institucional de forma homogênea. Vale notar que nenhum segmento levantou questionamentos à missão em si – ou seja, não há discordância de rumo, mas sim o desafio de **manter todos cientes e engajados com o PDI** continuamente.

Em relação à **Responsabilidade Social (Dimensão 3)**, o UNIPLAN se destaca positivamente em suas **ações de extensão e atendimento comunitário**, ao mesmo tempo em que tem oportunidade de ampliar a participação estudantil nessas iniciativas. Internamente, houve **reconhecimento unânime** de que *“as clínicas de saúde, o Escritório Jurídico e o Posto de Pequenas Causas oferecem atendimento diário à comunidade local e acadêmica, auxiliando em suas necessidades”*. Tanto docentes quanto técnicos praticamente todos concordaram com essa afirmação, evidenciando orgulho e consciência dessas ações de extensão. Esses serviços – que incluem clínicas-escola de Enfermagem, Fisioterapia, Psicologia, atendimento jurídico gratuito e outros – são importantes vetores de responsabilidade social, levando os conhecimentos da instituição para beneficiar a sociedade. Trata-se de uma **potencialidade marcante**: o UNIPLAN cumpre seu papel social formando profissionais e simultaneamente prestando serviços de impacto comunitário.

Do ponto de vista discente, contudo, a **participação em projetos sociais e atividades de extensão** poderia ser maior. Conforme visto, 72% dos egressos relataram ter sido estimulados a participar de projetos sociais durante o curso, o que deixa quase 1/3 sem essa vivência. Para melhorar nesse aspecto, a instituição pode **ampliar a oferta/divulgação de projetos de extensão, ações voluntárias e atividades de responsabilidade social** integradas ao currículo, de modo que mais alunos se envolvam, ainda que haja a limitação curricular da carga horária dedicada a atividades extensionistas. A sensibilização dos estudantes para causas sociais e a facilitação de sua participação (por exemplo, computando horas de atividades complementares) são estratégias que podem elevar esse indicador e reforçar a formação cidadã – alinhada à missão educacional do UNIPLAN.

Em síntese, no Eixo 2 (Desenvolvimento Institucional), o UNIPLAN mostra **coerência entre seu discurso institucional e prática**: a missão é conhecida pela maioria e se concretiza em projetos e serviços de responsabilidade social. A principal **fragilidade** recai em garantir que **todos os membros da comunidade vivenciem esses valores**, seja conhecendo profundamente o PDI, seja engajando-se em atividades de extensão. Fortalecer a **identidade institucional** compartilhada e maximizar o alcance das ações sociais existentes são

caminhos para elevar ainda mais o desempenho nesse eixo.

### Eixo 3 – Políticas Acadêmicas (Dimensões 2, 4 e 9)

O Eixo 3 reúne as **Políticas Acadêmicas**, contemplando as **políticas de ensino, pesquisa e extensão (Dimensão 2)**, a **comunicação externa (Dimensão 4)** e as **políticas de atendimento aos estudantes (Dimensão 9)**. Os resultados apontam que as políticas de **ensino** do UNIPLAN estão consolidadas como ponto forte, enquanto as áreas de **comunicação e apoio ao discente** apresentam aspectos positivos, mas com melhorias a serem consideradas.

Na **Política de Ensino (Dimensão 2)**, evidencia-se uma **forte qualidade acadêmica** reconhecida por todos os segmentos. A estrutura curricular e a prática docente do UNIPLAN mereceram elogios dos discentes, altas auto-avaliações dos docentes e aprovação dos egressos quanto à preparação profissional. Conforme discutido, os alunos consideram as disciplinas relevantes e bem ministradas; os professores destacam a clareza e contextualização dos conteúdos; e 89% dos egressos confirmam que as habilidades adquiridas foram adequadas ao exercício profissional. Esses fatos mostram que o UNIPLAN cumpre bem sua função primordial de *ensinar com qualidade*. Embora a pesquisa acadêmica não tenha sido foco desta avaliação (por se tratar de cursos de graduação, a pesquisa formal é menos presente), a **extensão** aparece positivamente integrada ao ensino em diversos cursos (ex.: projetos sociais, clínicas). Assim, a Dimensão 2 pode ser apontada como uma **potencialidade institucional** – a experiência acadêmica ofertada é, em grande medida, efetiva e bem avaliada pela comunidade.

A **Comunicação com a Sociedade (Dimensão 4)**, por sua vez, teve sinais mistos. Os instrumentos internos não mediram diretamente a percepção externa da marca UNIPLAN, mas indiretamente captamos informações: por exemplo, colaboradores técnicos-administrativos expressaram que **faltam ações de divulgação e captação de alunos mais visíveis**. Cerca de 22% dos TAs não enxergam esforços eficazes de marketing (panfletagem, eventos, parcerias) para atrair novos discentes. Isso sugere que a estratégia de comunicação externa pode não estar suficientemente robusta ou conhecida internamente – uma **fragilidade** a considerar, pois a captação de alunos está ligada à presença da instituição na sociedade. Adicionalmente, do lado dos egressos, vimos que quase metade não tem interesse em receber notícias do UNIPLAN, o que pode indicar que a comunicação pós-formatura (parte do relacionamento institucional com a sociedade civil formada pelos ex-alunos) precisa de novas abordagens. Por outro lado, há pontos positivos: 91% dos egressos recomendariam o UNIPLAN a outras pessoas, o que significa que o **boca-a-boca** – uma forma poderosa de comunicação – é bastante favorável à instituição. Portanto, embora a comunicação formal possa ser aperfeiçoada, a **reputação junto aos ex-alunos é boa** e isso repercute positivamente na sociedade. A recomendação aqui é **fortalecer canais de comunicação institucional** (site, redes sociais, imprensa, participação em eventos públicos) para projetar ainda mais os diferenciais do UNIPLAN, capitalizando o bom conceito que seus alunos e egressos têm dele.

No aspecto das **Políticas de Atendimento aos Discentes (Dimensão 9)**, o UNIPLAN apresenta um **cenário globalmente satisfatório**, com algumas **lacunas a serem endereçadas**. Pontos fortes incluem a atuação eficiente de setores como secretaria e coordenações de curso no suporte cotidiano aos estudantes – algo reafirmado tanto por alunos quanto por professores. A biblioteca e os programas de monitoria e nivelamento (quando existentes) também contribuem para o atendimento acadêmico. Entretanto, identificaram-se **fragilidades nos apoios complementares** ao estudante: uma delas é a **inclusão de alunos com necessidades especiais**. Apesar de avanços em acessibilidade, 22% dos funcionários entendem que ainda não há melhorias suficientes nesse atendimento, indicando que a instituição precisa investir mais em infraestrutura acessível (rampas, elevadores, recursos de tecnologia assistiva) e em capacitação de pessoal para atender e incluir plenamente estudantes PNE. Outra lacuna é no **apoio à inserção profissional e estágio** – aspecto já realçado pelas sugestões discentes e de egressos. O UNIPLAN possui programas de estágio curricular obrigatórios e convênios, porém a percepção é de que poderia haver **maior suporte na transição para o mercado de trabalho** (por exemplo, um núcleo de carreiras ativo, feiras de emprego, orientação de currículo/entrevista, etc.). Adicionalmente, a **gestão de bolsas e financiamentos** deve ser monitorada de perto: embora a maioria dos beneficiários de FIES/ProUni esteja satisfeita, qualquer demora ou falha nesses processos prejudica diretamente alunos vulneráveis, e 13% dos TAs notaram deficiências nesse acompanhamento. Por fim, um elemento do atendimento discente muito bem avaliado é o **acolhimento geral e comprometimento**: os alunos sentem-se parte da comunidade, e os colaboradores se mostram empenhados – um clima institucional saudável que facilita a busca de ajuda quando necessário.

Em resumo, no Eixo 3 (Políticas Acadêmicas) o UNIPLAN se sobressai em **ensino de qualidade** e possui **serviços de atendimento ao aluno eficientes** em vários aspectos, mas enfrenta desafios em **comunicação externa e programas de apoio específicos** (inclusão, carreira). Consolidar as conquistas acadêmicas e implementar melhorias focadas nesses pontos fracos aumentará a eficácia das políticas acadêmicas de forma integral.

## Eixo 4 – Políticas de Gestão (Dimensões 5, 6 e 10)

O Eixo 4 compreende as **Políticas de Gestão**, cobrindo as **políticas de pessoal (Dimensão 5)**, a **organização administrativa e gestão (Dimensão 6)** e a **sustentabilidade financeira (Dimensão 10)** da instituição. A análise desses aspectos, a partir dos resultados da CPA, revela um **bom funcionamento operacional** e um quadro de pessoal dedicado, mas também aponta **necessidade de aperfeiçoar as políticas de desenvolvimento humano** e manter atenção à alocação de recursos.

Em **Políticas de Pessoal (Dimensão 5)**, que engloba planos de carreira, capacitação e valorização dos profissionais (tanto docentes quanto técnicos), identificou-se um **ponto fraco importante**: a percepção de falta de políticas efetivas de desenvolvimento. Conforme mencionado, **aprox. 22% dos técnicos e 28% dos docentes** não enxergam uma política robusta de **capacitação continuada** em suas respectivas categorias. Além disso, **14% dos docentes** não se sentem valorizados por um plano de carreira, e **13% dos TAs** duvidam do apoio à capacitação técnica. Esses índices demonstram que as ações institucionais nessa área (por exemplo, oferta de cursos de aperfeiçoamento, incentivo a qualificações, progressões na carreira por mérito/titulação) talvez não estejam sistematizadas ou comunicadas de forma clara. **Rever o Plano de Carreira** – tornando-o mais atrativo e aplicável – e **institucionalizar programas regulares de treinamento** (como semanas de capacitação, auxílio para pós-graduação de funcionários, etc.) são medidas recomendáveis. Por outro lado, existe também **capital humano favorável**: o comprometimento e engajamento do pessoal, já ressaltado, mostra que há **motivação intrínseca** forte. Se as políticas de pessoal conseguirem apoiar melhor esse quadro (com reconhecimento e oportunidades), a tendência é de melhorar ainda mais a satisfação e retenção de bons profissionais na IES. Vale notar que **nenhum dos segmentos indicou problemas graves de relacionamento interno ou clima** – o que sinaliza que, apesar das queixas pontuais, a equipe trabalha alinhada e satisfeita nas atividades diárias, constituindo base sólida para construir melhorias.

Quanto à **Organização e Gestão Institucional (Dimensão 6)**, os achados sugerem que o UNIPLAN possui **processos administrativos eficientes e boa coordenação interna**, com algumas **lacunas em comunicação interna e integração de sistemas**. Os elogios recebidos pelos setores de apoio (secretaria, tesouraria, coordenações) quanto à agilidade e resolução de problemas indicam que a estrutura organizacional atende bem às demandas imediatas de alunos e professores. Não foram relatados casos de descontinuidade ou desorganização – pelo contrário, há uma percepção de **ordem e prontidão** no atendimento, o que reflete mérito das equipes gestoras. Entretanto, problemas pontuais foram relatados: a dificuldade de alguns funcionários em acompanhar **novos sistemas tecnológicos** (17% indicaram falta de capacitação para novos sistemas de gestão implantados) mostra a importância de **treinamento sempre que processos são inovados** (por exemplo, migração de sistemas acadêmicos, financeiros, etc.). Adicionalmente, conforme citado no Eixo 1, **melhorar o fluxo de informação interna** sobre planos e resultados (CPA, PDI, decisões da direção) é necessário para que todos se sintam parte do mesmo projeto. Em termos de gestão acadêmica, a participação dos docentes em colegiados e projetos de formação é alta (aprox. 86% confirmam participar), o que é positivo e demonstra **governança participativa**; mas ainda houve 14% que não participam, possivelmente indicando que alguns cursos ou setores poderiam incentivar mais essa cultura colegiada.

A **Sustentabilidade Financeira (Dimensão 10)** é mais difícil de aferir diretamente via percepção dos respondentes, pois diz respeito à saúde orçamentária e capacidade de investimento da instituição – informações que a comunidade interna nem sempre possui claramente. Nenhum segmento apontou explicitamente preocupações financeiras, o que sugere que **não há, no momento, impactos financeiros evidentes nos serviços prestados** (por exemplo, não houve relatos de cortes de recursos que afetassem aulas ou pessoal). Ao contrário, muitos reconheceram disponibilidade de materiais, manutenção regular, etc., indicando que a gestão financeira tem conseguido manter a operação em nível satisfatório. No entanto, algumas **indiretas podem ser inferidas**: a necessidade de atualizar laboratórios e TI e de ampliar capacitações esbarra em **recursos** – são investimentos que dependem de orçamento. A percepção de certa defasagem nesses pontos sugere que **há demandas financeiras a serem planejadas** para evitar que a infraestrutura e as políticas de pessoal fiquem aquém do desejado. Além disso, a preocupação de funcionários com captação de alunos e inadimplência indica que o quadro financeiro precisa ser continuamente monitorado para garantir as receitas necessárias. Em suma, a Dimensão 10 não se manifesta como fragilidade imediata, mas **é crucial que a instituição assegure a sustentabilidade de longo prazo** para atender às melhorias identificadas. Isso envolve estratégias de crescimento de receitas (novos cursos, mais alunos, parcerias) e controle de despesas, alinhadas ao PDI.

No geral, o Eixo 4 (Políticas de Gestão) revela um **aparato administrativo funcional e comprometido**, com **desafios localizados na gestão de pessoas e modernização de processos**. As potencialidades incluem a eficiência

operacional e o engajamento do corpo funcional; as fragilidades incluem a ausência percebida de políticas formais de valorização/capacitação e a tímida comunicação interna de planos e resultados. Endereçar essas questões contribuirá para uma gestão ainda mais sólida e preparada para sustentar os avanços institucionais desejados.

## Eixo 5 – Infraestrutura (Dimensão 7)

O Eixo 5 trata da **Infraestrutura Física (Dimensão 7)**, englobando instalações acadêmicas, equipamentos, biblioteca e recursos tecnológicos. A avaliação dos quatro segmentos em relação à infraestrutura do UNIPLAN foi, em grande medida, **bastante positiva**, confirmando que este é um **pilar bem estabelecido**, embora pontos de melhoria tenham sido citados para garantir a atualização constante.

De forma unânime, os respondentes reconhecem que o UNIPLAN possui uma **infraestrutura ampla e capaz de suportar as atividades acadêmicas**. Salas de aula adequadas, laboratórios de informática disponíveis, biblioteca confortável e espaços de convivência atendendo às necessidades foram itens mencionados favoravelmente. **Mais de 85% dos docentes e técnicos** concordam que a infraestrutura do campus atende prontamente à comunidade acadêmica, e os discentes em sua maioria classificaram as condições físicas como boas ou adequadas. Esses resultados refletem investimentos consistentes em manutenção e melhorias físicas ao longo do tempo, bem como uma equipe de apoio eficaz.

A **biblioteca** merece destaque especial, pois foi citada como **excelente recurso** por todos os grupos: alunos e professores elogiaram o ambiente e acervo, e técnicos confirmaram que a biblioteca atende tanto ao público interno quanto à comunidade externa. A disponibilidade de salas de estudo e a política de atualização do acervo bibliográfico fazem da biblioteca um **exemplo de potencialidade** na infraestrutura institucional, contribuindo diretamente para as dimensões acadêmicas e de extensão.

Apesar do quadro geral positivo, **foram apontadas algumas fragilidades pontuais na infraestrutura**, principalmente relativas à **modernização de equipamentos e manutenção preventiva**. Uma delas é a situação de **laboratórios especializados**: como relatado, em áreas de Saúde e outras, sente-se necessidade de **equipamentos mais modernos e completos** para otimizar a prática acadêmica. Aproximadamente 14% dos docentes não consideram os laboratórios plenamente equipados e atualizados segundo as exigências atuais, evidenciando essa demanda. Esse ponto pode ser endereçado através do planejamento de investimentos em novos aparelhos, kits e espaços de prática, priorizando cursos onde a defasagem foi identificada.

A **manutenção do campus**, embora elogiada por muitos pela frequência, teve casos (sobretudo entre docentes, 19%) de menção a falhas – como climatização nem sempre eficaz ou limpeza em alguns horários de grande circulação. Reforçar as rotinas de manutenção, especialmente em períodos de aula, e aprimorar a resposta a chamados de reparo (ex.: substituição rápida de projetores com problemas) ajudará a mitigar essas questões.

A **infraestrutura tecnológica** – rede de internet e recursos de TI – recebeu avaliação boa, porém com margem de melhoria. Colaboradores apontaram instabilidade ocasional de internet e sistemas, o que pode prejudicar tanto aulas quanto serviços administrativos. Investir em **conectividade mais estável e velocidade de rede** vai ao encontro das necessidades atuais de ensino (muitas atividades online, AVA, etc.) e trabalho (sistemas integrados). Da mesma forma, a atualização de computadores mais antigos e aquisição de softwares atualizados são medidas que elevam a qualidade do suporte tecnológico para todos os usuários.

Por fim, a **acessibilidade** do espaço físico foi lembrada: embora o campus seja de fácil acesso e bem localizado (como notado, docentes e técnicos concordam que a localização é estratégica, com variedade de transporte público), a **acessibilidade interna para pessoas com deficiência** pode ser ampliada. Rampas adicionais, manutenção de elevadores, sinalização tátil e disponibilidade de equipamentos adaptados são melhorias alinhadas com as políticas de inclusão já mencionadas.

Concluindo o Eixo 5, a infraestrutura do UNIPLAN configura-se como um **alicerce robusto** que sustenta adequadamente ensino, pesquisa, extensão e convivência, sendo motivo de satisfação para alunos, professores e funcionários. As **fragilidades residuais** – focadas em **atualização tecnológica e cuidado permanente** – são relativamente fáceis de sanar com **planejamento e investimento contínuo**, garantindo que a infraestrutura acompanhe as evoluções pedagógicas e tecnológicas e continue atendendo, ou superando, os parâmetros de qualidade exigidos pelo MEC.

## Quadro Comparativo – Percepções por Segmento e Tema

Para sintetizar as **convergências e divergências** observadas entre os segmentos avaliados em temas-chave, apresentamos a seguir um quadro comparativo. Nele são resumidas, em linhas gerais, as impressões de **Discentes, Docentes, Técnicos Administrativos e Egressos** sobre: **Qualidade de Ensino, Infraestrutura, Gestão e Apoio ao Estudante**:

Tema Avaliado	Discentes (Alunos)	Docentes (Professores)	Téc-Adm (Funcionários)	Egressos (Ex-alunos)
<b>Qualidade de Ensino</b>	Predominantemente <b>positiva</b> – valorizam a qualidade dos docentes e a relevância das disciplinas, mas <b>desejam mais práticas profissionais</b> (estágios, cases reais).	<b>Muito positiva</b> – confiam na excelência acadêmica: ~95% concordam quanto à clareza, coerência e contextualização do ensino ofertado.	N/A (não avaliado diretamente neste segmento).	<b>Muito positiva</b> – confirmam a qualidade: 89% afirmam que o curso forneceu conhecimentos e habilidades úteis para a profissão.
<b>Infraestrutura</b>	<b>Boa, com ressalvas</b> – consideram instalações adequadas e biblioteca excelente; apontam porém <b>falhas pontuais de manutenção</b> (equipamentos, climatização) a corrigir.	<b>Satisfatória</b> – ~86% concordam que a infraestrutura atende às necessidades; docentes sugerem atualizar <b>laboratórios e recursos tecnológicos</b> para manter a qualidade.	<b>Satisfatória</b> – ~91% concordam que a infraestrutura e serviços (limpeza, segurança, TI) são bons; reconhecem porém <b>necessidade de melhorias</b> em equipamentos específicos e acessibilidade PNE.	<b>Sem reclamações significativas</b> – não houve críticas diretas à infraestrutura nas respostas; sugestões indiretas indicam percepção geral de que os recursos durante o curso foram adequados.
<b>Gestão e Processos</b>	<b>Apreciam o suporte</b> – reconhecem esforços da coordenação e setores administrativos em resolver problemas; alguns, contudo, relatam <b>burocracia/demora</b> em casos isolados (ex.: processos financeiros).	<b>Positiva, com lacunas</b> – avaliam bem a organização acadêmica e participação colegiada; entretanto, ~14% <b>sentem falta de políticas de carreira e capacitação</b> , indicando pontos a melhorar na gestão de pessoas.	<b>Comprometimento alto</b> , boa operação diária; porém apontam <b>falhas de comunicação interna</b> (CPA/PDI pouco difundidos a ~20%) e <b>necessidade de treinamento</b> em novos sistemas. Além disso, 17% não percebem ações suficientes de captação/retenção de alunos (marketing, controle de evasão).	<i>Não avaliado diretamente</i> – em termos de vínculo, apenas ~53% dos egressos desejam receber notícias do UNIPLAN, indicando <b>desafio em manter engajamento pós-formatura</b> . A imagem institucional, contudo, permanece forte: 91% recomendariam o curso a outros.
<b>Apoio ao Estudante</b>	<b>Satisfatório, mas pode evoluir</b> – elogiam biblioteca, monitorias e atendimento da secretaria; gostariam de <b>mais apoio em estágios e orientação de carreira</b> antes da formatura.		<b>Regular</b> – reconhecem esforços em bolsas (FIES/ProUni) e atendimento a alunos; contudo, 22% veem necessidade de melhorar <b>inclusão de alunos com deficiência</b> e acompanhamento de programas de financiamento.	<b>Impactante, porém variável</b> – mais de 90% atribuem ao curso seu crescimento pessoal/profissional e 72% envolveram-se em projetos sociais (bom engajamento); contudo, apenas 77% sentiram facilidade na obtenção de emprego, sugerindo reforço nas iniciativas de <b>empregabilidade</b> .

**Observação:** Ainda que cada segmento tenha sua perspectiva particular, o quadro acima evidencia tendências comuns, como a **convergência na satisfação com o ensino e estrutura** oferecidos, e ressalta divergências em

pontos específicos – por exemplo, **docentes e técnicos enfatizando políticas internas (gestão de pessoas, comunicação)**, ao passo que **discentes e egressos enfatizam resultados práticos (empregabilidade, estágio)**. Essas percepções complementares, quando vistas em conjunto, proporcionam um panorama rico para embasar ações de melhoria institucional.

## Conclusão e Recomendações

A **autoavaliação institucional 2024** do UNIPLAN, conduzida pela CPA, permitiu uma análise abrangente dos avanços e desafios da instituição sob a ótica de estudantes, professores, funcionários e ex-alunos. De modo geral, os resultados foram **bastante positivos**, refletindo uma **instituição em sintonia com sua missão e compromissada com a qualidade educacional**. As vozes coletadas apontam que o UNIPLAN consolidou importantes **potencialidades** – especialmente no que diz respeito ao ensino oferecido e ao ambiente institucional – ao mesmo tempo em que revelam **fragilidades pontuais** que merecem atenção estratégica.

A seguir, resumimos os principais pontos fortes e fracos identificados, seguidos de recomendações de ações para aprimoramento, em alinhamento com o PDI e as diretrizes do SINAES:

### **Potencialidades destacadas:** *(aspectos em que o UNIPLAN se sobressaiu na avaliação)*

- **Qualidade do Ensino:** Elevada satisfação dos discentes com os docentes e as disciplinas; docentes engajados e didaticamente eficazes; egressos confiantes de que a formação recebida foi relevante e transformadora.
- **Infraestrutura e Recursos:** Campus bem equipado no geral, com salas, biblioteca, laboratórios de informática e espaços de convivência atendendo às necessidades; biblioteca considerada excelente em acervo e ambiente de estudo; serviços de apoio acadêmico (secretaria, coordenações) avaliados como ágeis e eficientes.
- **Responsabilidade Social e Extensão:** Projetos e serviços à comunidade (clínicas, escritórios jurídicos) amplamente reconhecidos e valorizados, reforçando a presença social do UNIPLAN; boa parte dos alunos envolveu-se em atividades extensionistas, contribuindo para sua formação cidadã.
- **Clima Institucional e Comprometimento:** Corpo técnico-administrativo demonstrou forte comprometimento com a instituição; relações interpessoais saudáveis e colaboração entre setores (coordenação, professores, funcionários) facilitando a resolução de problemas do dia a dia; ambiente acolhedor para os estudantes.
- **Satisfação Global e Reputação:** Índices gerais de satisfação elevados em todos os públicos; disposição dos egressos em recomendar o UNIPLAN a outros (91%) indicando reputação positiva no mercado; cultura de autoavaliação em construção, com participação significativa nos questionários (engajamento dos segmentos na melhoria institucional).

### **Fragilidades identificadas:** *(aspectos críticos ou menos satisfatórios, a serem melhorados)*

- **Políticas de Desenvolvimento de Pessoas:** Percepção de falta de programas consistentes de capacitação e plano de carreira para docentes e técnicos; parte dos professores e funcionários não se sente plenamente valorizada ou incentivada a crescer profissionalmente dentro da IES.
- **Atualização de Laboratórios e Tecnologias:** Necessidade de modernizar equipamentos de laboratórios de cursos específicos (especialmente nas áreas da Saúde e Tecnológicas) para atender parâmetros atuais; melhorar recursos de TI (computadores, software) e garantir conexão de internet mais estável e rápida para suporte às atividades acadêmicas e administrativas.
- **Comunicação Interna e Planejamento:** Divulgação insuficiente de informações sobre o PDI, resultados da CPA e planos de ação – especialmente entre funcionários; alguns colaboradores e alunos não têm clareza das metas institucionais ou do retorno dado às suas avaliações, prejudicando o engajamento pleno nos processos de planejamento e autoavaliação.
- **Ações de Captação e Relacionamento Externo:** Estratégias de marketing e captação de novos alunos pouco percebidas (sugestão de intensificar presença em eventos, escolas, mídia); vínculo com egressos enfraquecendo após a formatura (metade demonstra desinteresse em manter contato), indicando oportunidade de melhorar a comunicação e atividades voltadas aos ex-alunos.
- **Apoio ao Estudante – Estágio e Carreira:** Insuficiência de iniciativas formais para orientação profissional, encaminhamento de estágios e empregabilidade – evidenciada por demandas de alunos e pelo fato de ~23% dos egressos não terem sentido facilidade na inserção no mercado; necessidade de

maior acompanhamento dos alunos beneficiários de bolsas/financiamentos e de políticas de inclusão efetivas para estudantes com deficiência, onde foram percebidas lacunas.

### **Recomendações e Ações Propostas:** *(medidas para consolidar pontos fortes e corrigir fragilidades)*

- **1. Fortalecer Programas de Capacitação e Carreira:** Desenvolver um **Plano de Desenvolvimento de Pessoas** abrangente, contemplando: oferta regular de cursos de capacitação pedagógica e técnica; incentivo à formação continuada (pós-graduação, certificações) com eventual auxílio ou convênios; revisão dos Planos de Carreira Docente e TA, tornando critérios de progressão mais claros e acessíveis. Implementar políticas de **reconhecimento** (prêmios, menções) para boas práticas de ensino e atendimento, valorizando os colaboradores.
- **2. Investir em Infraestrutura Crítica:** Elaborar um **plano de investimentos em laboratórios e TI** priorizando áreas apontadas na avaliação – atualizar equipamentos nas clínicas e laboratórios de ensino que apresentaram defasagens; ampliar licenças de softwares profissionais para uso discente; modernizar computadores obsoletos. Paralelamente, reforçar a equipe e planos de **manutenção preventiva**, evitando interrupções em climatização, projetores, etc. A área de TI deve avaliar a melhoria da rede interna e redundância de internet para assegurar conectividade contínua no campus.
- **3. Aprimorar a Comunicação Institucional:** Criar mecanismos para **difundir informações estratégicas** internamente – por exemplo, boletins periódicos da CPA com resumo de resultados e ações decorrentes, sessões de apresentação do PDI e seus projetos prioritários a todos os setores, inclusão do acompanhamento do PDI nas reuniões de unidade. Garantir transparência sobre o uso dos feedbacks: após a autoavaliação, divulgar aos participantes “o que será feito” com base nas sugestões recebidas (“Você Disse, Nós Fizemos”). Esse retorno fecha o ciclo avaliativo e incentiva futuras participações.
- **4. Intensificar Marketing e Relação com Egressos:** Desenvolver, junto ao setor de comunicação e marketing, uma campanha mais agressiva de **captação de alunos**, explorando depoimentos de egressos satisfeitos (marketing de influência), presença digital ativa e parcerias em eventos educacionais da região. Criar um **Programa de Egressos** estruturado, com ações como: newsletter semestral aos ex-alunos com novidades da instituição, convites personalizáveis para participação em palestras ou mentorias, benefícios (descontos em pós-graduação, acesso à biblioteca) para estimular o engajamento. Uma plataforma online de comunidade de egressos pode manter esses ex-alunos conectados entre si e com o UNIPLAN, reforçando o sentimento de pertencimento contínuo.
- **5. Ampliar o Apoio à Empregabilidade e Inclusão:** Instituir um **Núcleo de Carreiras** ou reforçar o setor de estágios para oferecer orientação profissional, preparo para processos seletivos e prospecção de convênios de estágio/trabalho. Organizar **feiras de recrutamento** e palestras com empregadores locais, criando pontes entre os alunos e o mercado. Paralelamente, consolidar as ações de **acessibilidade e inclusão**: avaliar a infraestrutura para PNE e promover as adequações necessárias; capacitar docentes e funcionários em atendimento inclusivo; divulgar amplamente a política de inclusão para que alunos com necessidades especiais saibam onde encontrar apoio.
- **6. Consolidar as Forças Existentes:** Manter e reforçar o que já vem dando certo – assegurar a continuidade das práticas pedagógicas bem avaliadas (incentivando metodologias ativas e contextualização do ensino, como já realizado pelos docentes), preservar o bom nível de manutenção dos espaços comuns e biblioteca, e seguir apoiando as iniciativas de extensão e projetos comunitários que elevam o nome do UNIPLAN e enriquecem a formação discente. Esses são diferenciais da instituição e devem ser respaldados, com alocação orçamentária garantida e reconhecimento institucional.

Por fim, é importante salientar que este relatório parcial será encaminhado à direção e às unidades relevantes, servindo como **instrumento de gestão participativa**. As recomendações aqui propostas devem ser incorporadas ao **Plano de Ação da CPA** e ao planejamento do próximo ciclo (2025-2027), em consonância com o PDI. A CPA se compromete a acompanhar a implementação dessas ações e a dar retorno à comunidade sobre os progressos obtidos.

Em conclusão, o UNIPLAN encerra o ano de 2024 com **indicadores amplamente favoráveis**, fruto do empenho conjunto de sua comunidade acadêmica. Os desafios identificados são, em sua maioria, **superáveis com ajustes focados e melhoria de processos**, não representando impedimentos estruturais, mas sim oportunidades de evolução. Ao abordar as fragilidades com as ações sugeridas, o Centro Universitário fortalecerá ainda mais suas dimensões institucionais, elevando a qualidade de seus serviços educacionais e o bem-estar de seus públicos. Dessa forma, cumprirá cada vez melhor sua missão e continuará sendo uma referência de ensino superior de qualidade e compromisso social no Distrito Federal, em plena sintonia com os princípios do SINAES e com seu projeto de desenvolvimento institucional.