



**CENTRO UNIVERSITARIO SERRA DOS ORGÃOS - UNIFESO
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA**

Projeto CPA - Dimensão 5

As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho

Como o UNIFESO concretiza, nas políticas de pessoal, o aperfeiçoamento profissional de seus quadros com a urgência de fortalecimento dos cursos que ministra? –

ANO 2009

Título do Projeto: Como o UNIFESO concretiza, nas políticas de pessoal, o aperfeiçoamento profissional de seus quadros com a urgência de fortalecimento dos cursos que ministra? – DIMENSÃO 5

Área: Gestão das Organizações

Coordenador do Projeto: Selma Wohrle Guimarães (SEGEN)

Email: swguimaraes@yahoo.com.br

Telefone: 9283-4293

Funcionário Administrativo: Rafaella Ramos Pelógia (SEGEN)

Docente Participante: Andréa Serra Graniço (Curso de Graduação em Fisioterapia)

Discentes Participantes: Flávia Soares Firmino Pereira (Medicina)

Nayra Verônica Ferreira (Medicina)

“Cada um receberá o seu galardão, segundo o seu trabalho.”
(Paulo – L. Cor. III:8)

INTRODUÇÃO

Há de 6 milhões de anos, o homem convive com o trabalho. Em seu início é a subsistência alimentar, lentamente fomos evoluindo, construindo abrigos, armas, roupas e outros instrumentos. Mais tarde descobre-se o fogo, a agricultura e assim progride passo a passo.

Na Idade Média, com a queda do regime feudal, surgem as primeiras relações entre empregados e patrões e o trabalho ainda rudimentar com o trabalhador escravo e sem especializações.

Com o tempo, iniciaram-se as relações complicadas do exercício funcional no mercado de trabalho. Surgem empresas, criam-se instrumentos que necessitavam de pessoal capaz para manuseá-los. Tempo de necessidade de recursos humanos para atender os objetivos.

Hoje, é praticamente impossível uma empresa não valorizar a mão de obra, qualquer que seja. O trabalhador está cada vez mais qualificado e diversifica à administração funcional com cargos, salários que se desenvolvem paralelamente.

O valor ético do trabalho tem sido menosprezado pela moderna economia política; portanto, precisamos lutar pelo cumprimento e respeito às leis e ao homem. A educação é base de todas as coisas. Só um sistema educacional, que dê ênfase aos valores sociais e individuais, poderá criar um povo.

O cultivo da cultura nacional, a história e identidade fortalecem uma nação, a qual hoje é fruto do amanhã. O respeito à pessoa humana, o tratamento cortês e educado é recurso importante na construção de qualquer sociedade.

O cumprimento das tarefas com disciplina e ordem certamente leva à produtividade e ao progresso.

A construção de sociedade se faz pelo homem. Milhões de pessoas, cada um com suas experiências adquiridas, sob múltiplas visões e formas de serem educadas ou desenvolvidas, condensam os grupos sociais, os quais se constituem em sociedade.

Nas relações humanas, um desenvolve o outro, desde que haja a flexibilidade, proporcionando às relações interativas clima ideal de convivência, desenvolvimento e de diálogos.

Em organizações de empresas, é necessário o cuidado com as relações entre patrão, empregados e clientes, as quais perpassam pelos diálogos diversos. Cada diálogo é num momento diferente e deve ser entendido como ouvir e ser ouvido, onde fique preservada a identidade.

Na construção de funções, cargos e salários, estes princípios são de grande importância, como fatores relevantes de serem avaliados. O homem tem que valorizar sua espécie e protegê-la.

A falta de atenção, o tratamento frio, faz com que cresçam as inseguranças e frustrações nos outros, como em nós. Para entendermos o outro, somos obrigados a nos entender, a olhar para dentro à busca de nossos “insights”, os quais nos ajudam a compreender as realidades que se apresentam.

Portanto, as instituições educacionais, hoje vistas como empresas, tem que dimensionar uma política ampla, com continuidade, atendendo aos anseios da empresa / funcionário / clientes.

Serão realizados estudos entre as situações a seguir: planos de carreira, treinamentos, acesso à empresa, manutenção e dispensa de empregados.

Após a pesquisa realizada, faremos a comparação entre o que encontramos, seguindo bibliografia e realidades encontradas com a política específica do UNIFESO, para após concluirmos e procedermos as recomendações.

As instituições de ensino superior tem sido desafiadas nos últimos tempos. Dela exige-se um modelo referencial de gestão que capte a qualidade, oferecendo ou facilitando o treinamento e a capacitação profissional de seu pessoal (cf. Tachizawa, 2002)

As mudanças que vem ocorrendo nas instituições educacionais nos diversos âmbitos, desde o didático-pedagógico à organização administrativa, como toda mudança, provoca renovação do modelo de gestão organizacional.

A ação de órgãos públicos, como do Conselho Federal de Educação e do Ministério de Educação, compreende o novo contexto e sua evolução em nosso País, que para tal tem ampliado as avaliações de cursos, sua oferta e sua qualidade.

Em decorrência destes fatos, a instituição de ensino entra em nova fase evolutiva, induzida pela sociedade, pela cobrança da mídia, ante a seus conceitos advindos dos processos de avaliação externa. Estes conceitos, mesmo que suficientes, nem sendo submetidos a críticas e boa parte desta crítica, se baseia no fato de gestão institucional no que tange ao produto do ensino oferecido.

Em síntese, estes modelos tradicionais de administração do ensino já se apresentam como inviáveis perante a nova sociedade, ao perfil deste homem que se forma e que lida com a nova realidade profissional em constante mudança.

Esta nova fase exige nova postura do gestor, a qual eleve os padrões de qualidade e produtividade institucional.

JUSTIFICATIVA

Muitos são os programas que o UNIFESO apresenta, tanto para professores como para funcionários; portanto, o que temos a avaliar é a concretização da política de aperfeiçoamento profissional do pessoal, focalizando: quais benefícios que esta política submetida ao pessoal (treinamento e o aperfeiçoamento) foram traduzidas como efetivas melhorias para a empresa, para o pessoal e para o cliente, ante a nova gestão proposta por mudanças de paradigmas comportamentais.

Esta situação causa curiosidade quanto aos fatos de sensibilização do pessoal, motivação dos grupos, eficiência e eficácia na qualidade dos serviços prestados e extensão do atendimento aos professores e funcionários, que ocupam até os cargos mais elementares na estrutura organizacional. Isto favorecerá melhoria de qualidade de vida, com o estímulo ao autodesenvolvimento pessoal e profissional, constituindo-se em educação continuada, favorecendo a meta de maciça esperança no atendimento dos anseios do cliente e reversão de tão sonhado trabalho de qualidade.

Como exemplo, pode-se citar que na renovação do reconhecimento do Curso de Graduação em Enfermagem do UNIFESO, durante a visita dos avaliadores na Secretaria Geral de Ensino, foi levantada a questão: “se havia plano de cargos e salários e como era aplicado”. As respostas por parte dos integrantes da Secretaria foram evasivas, demonstrando falta de conhecimento do assunto. Este fato novamente foi vivenciado no período em que a Instituição foi visitada para o Recredenciamento do Centro Universitário, pois quando o questionamento foi acerca da capacitação e educação continuada, as respostas foram vagas e sem precisão.

O UNIFESO conta com 1.840 colaboradores, sendo 617 docentes que atuam nos Cursos de Graduação e no CESO, e 1.222 funcionários com funções administrativas distribuídos nos diferentes Campi.

Ressaltamos que no ano de 2008 foram concedidas 442 bolsas de ensino buscando a capacitação profissional dos funcionários e de seus dependentes. Do total de bolsas concedidas, 206 foram para benefício dos funcionários e 236 aos dependentes.

Sendo assim, o Grupo de Trabalho/Dimensão 05 buscará informações precisas e detalhadas acerca do comprometimento Institucional com os seus funcionários e como estes lidam e reconhecem o papel da Instituição que atuam profissionalmente. Para isso, buscaremos atingir os objetivos abaixo relacionados.

OBJETIVOS

O UNIFESO tem uma política de gestão de pessoal, estruturada dentro do novo contexto educacional, firmado pelos órgãos públicos, no qual prepara os profissionais, dos quadros docentes e técnico-administrativos ao atendimento de nossa clientela discente.

Objetivo Geral: Verificar como o UNIFESO concretiza, nas políticas de pessoal, o aperfeiçoamento profissional de seus funcionários

Objetivos Específicos:

- Qual o nível de comprometimento da Instituição em cumprir e manter o aperfeiçoamento do pessoal?
- Que percentual foi praticado de treinamentos realizados em conformidade com o plano de metas nos três últimos anos?
- Que benefícios foram traduzidos em melhorias para empresa, para o pessoal e para o cliente?
- Os treinamentos e capacitações foram planejados criteriosamente, ante a programas que garantissem melhoria nos setores específicos?
- Há instrumentos de aferição precisos para satisfazerem às questões levantadas?
- Houve, por parte da Instituição, contribuição social de caráter significativo nestes treinamentos?

METODOLOGIA

Para que o Projeto proposto possa ser efetivamente realizado, será necessário um levantamento bibliográfico e análise de documentos Institucionais. A equipe de trabalho necessitará de levantamento de dados de diversos setores do UNIFESO tais como: Gerencia de Recursos Humanos, Departamento de Pessoal, Núcleo de Enquadramento Docente e da Gerencia da Secretaria Executiva do Conselho Diretor.

A equipe de trabalho se subdividirá em 02 ou 03 grupos para entrevistas com gestores, docentes e funcionários, a fim de realizar uma categorização e análise das falas colhidas durante as entrevistas.

Para o levantamento de dados numéricos coletados nos setores do UNIFESO, será necessária uma análise quantitativa e aplicação de um teste estatístico adequado.

Ao final, será realizada uma comparação entre os resultados apresentados e registrados na CPA 2005 com os encontrados em 2009.

Todo o processo de coleta, análise de dados e resultados buscará uma maior aproximação com os indicadores e aproximando ao máximo o estudo com a proposta e realidade da Instituição.

BIBLIOGRAFIA

- BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 10. ed. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 1998;
- CHAVES, N.M. *Dias CCQ – Soluções em Equipe*, Editora DG;
- CROSBY, Philip B. *Qualidade é Investimento*, RJ. José Olympio Ed, 1986.
- FERNANDES, C. V. *Qualidade Total no Ensino Superior*. RJ. Universidade Gama Filho – 1998;
- FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS. Estatuto;
- FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS. *Plano de Desenvolvimento Institucional*.
- FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS. *Projeto Político-Pedagógico Institucional Centro Universitário Serra dos Órgãos UNIFESO*. Dezembro: 2008;
- FUNDAÇÃO EDUCACIONAL SERRA DOS ÓRGÃOS. *Regimento Geral do UNIFESO*. Novembro:2007;
- INEP. *Orientações Gerais para roteiro de auto-avaliação das instituições* Brasília- DF 2004;
- ISHIKAWA, Kaoru. *Controle da Qualidade Total, à Maneira Japonesa*. RJ Ed. Campos 1993;
- JULIATTO, C. I. *A Universidade em busca da excelência*. Curitiba. 2005;

- RAMOS, A. Guerreiro. *Administração e Estratégia de Desenvolvimento* – RJ. FGV – 1966.
- TACHIZANA, Takeshy. *Gestão de Instituições de Ensino / Takeshy Tachaizana*. 3 ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002;

CRONOGRAMA

Ação	Resp.	Mar.	Abr.	Maió	Jun.	Jul.	Agos.	Set.
Capacitação do GTO	CPA	X						
Pesquisa Bibliográfica	GTO		X					
Elaboração e Apresentação do Ante Projeto	GTO			X				
Pesquisa de Campo, tabulação e análise dos dados	GTO				X			
Seminário de Acompanhamento	GTO				X			

Análise Comparativa	GTO					X		
Redação Final	GTO						X	
Entrega e apresentação final do Projeto	GTO							X