



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ  
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA (2019 -2020)

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE  
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
2019.1

Santana – AP  
Outubro  
2019

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE  
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
2019.1

Relatório elaborado pela Comissão Própria de  
Avaliação (CPA) do Instituto Federal do  
Amapá (IFAP), segundo orientações do  
SINAES/INEP.

Santana – AP  
Outubro  
2019

Reitora  
Marialva do Socorro Ramalho de Oliveira de Almeida

Pró-reitora de Administração e Planejamento  
Tatiane Vaz de Sales Cardoso Cardoso

Pró-Reitor de Ensino  
Romaro Antônio Silva

Pró-Reitora de Extensão  
Érika da Costa Bezerra

Pró-reitora de Pesquisa e Inovação  
Layanna Cardoso

Pró-reitor de Gestão de Pessoas  
Diogo Branco Moura

Diretora do *Campus* Laranjal do Jari  
Marianise Paranhos Pereira Nazário

Diretor do *Campus* Macapá  
Márcio Getúlio Prado de Castro

Diretor do *Campus* Porto Grande  
Jose Leonilson Abreu da Silva Junior

Diretor do *Campus* Santana  
Marlon de Oliveira do Nascimento

Diretor do *Campus Avançado do Oiapoque*  
Eliel Cleberson da Silva Nery

Diretoria de Tecnologia da Informação  
Marco Rogério da Silva Pantoja

COMISSÃO PRÓPRIA DE  
AVALIAÇÃO  
[www.ifap.edu.br/publicacao/cpa](http://www.ifap.edu.br/publicacao/cpa)  
[cpa@ifap.edu.br](mailto:cpa@ifap.edu.br)

Portaria nº 1.885 de 23 de outubro de 2017.

Presidente  
Ronaldo Franck Figueiredo Leite

Docentes *Campus* Santana  
Romeu do Carmo Amorim da Silva Júnior

Técnicos Administrativos *Campus* Santana  
Josefer Ranchel de Silva Neves  
Raulian de Oliveira Borges

Representantes da Diretoria de Desenvolvimento Institucional  
Enilson Evangelista Souza de Almeida – Titular

Representantes da Pró-Reitoria de Ensino  
Ederson Wilcker Figueiredo Leite – Titular  
Gilmar Vireira Martins – Suplente

Representante da Sociedade Civil e Organizada  
Patrícia Vale d Cunha.

Discentes *Campus* Santana  
Marcelli do Nascimento Fernandes  
Joel Alves Santos

## **DADOS INSTITUCIONAIS**

**CNPJ:** 10.820.882/0004-38

**Razão Social:** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

**Nome Fantasia:** IFAP

**Esfera Administrativa:** Federal

**Unidade de Ensino:** Campus Santana

**Endereço:** Rodovia Duca Serra, 00, Paraíso

**Cidade/UF:** Santana/AP, **CEP:** 68928-084

**Telefone:** (96) 99148-3558

**E-mail de contato:**

1) [dirgeral\\_santana@ifap.edu.br](mailto:dirgeral_santana@ifap.edu.br)

2) [diren\\_santana@ifap.edu.br](mailto:diren_santana@ifap.edu.br)

**Site:** [www.ifap.edu.br](http://www.ifap.edu.br)

## DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

**Denominação do Curso:** Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

**Modalidade e Turno de Funcionamento:** Presencial – Noturno

**Habilitação:** Tecnólogo em Comércio Exterior

**Tempo de integralização:** Mínimo: 03 anos ou 06 períodos/semestres

Máximo: 05 anos ou 10 períodos/Semestres

**Número de vagas ofertadas:** 40 vagas anuais

| DESCRIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DO CURSO   |                      |                        |                         | Horas              | Hora/Aula<br>(50 min) |
|---|----------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------------|
| <b>Carga horária em Componentes Curriculares (núcleo específico + núcleo complementar)</b>  |                      |                        |                         | 1849               | 2220                  |
| <b>Carga horária de Prática Profissional</b>  |                      |                        |                         | 234                | 280                   |
| <b>Carga horária de Componentes Optativos</b>   |                      |                        |                         | 66                 | 80                    |
| <b>Total de Horas do Curso</b>  |                      |                        |                         | 2.149              | 2580                  |
| Número de Componentes<br>Curriculares   | Núcleo<br>específico | Núcleo<br>complementar | Prática<br>profissional | Núcleo<br>optativo |                       |
|   | 34                   | 04                     | 03                      | 02                 |                       |
| <b>Total de Componentes Curriculares: 43</b>  |                      |                        |                         |                    |                       |
| <b>Atos Legais:</b> RESOLUÇÃO Nº 055/2016/CONSUP/IFAP, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2016 – APROVA O ATO DE CRIAÇÃO, AUTORIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, MODALIDADE PRESENCIAL – CAMPUS SANTANA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ – IFAP.<br>RESOLUÇÃO Nº 088/2017/CONSUP/IFAP, DE 04 DE OUTUBRO DE 2017 – RETIFICA A RESOLUÇÃO Nº 055/2016/CONSUP/IFAP QUE APROVA O ATO DE CRIAÇÃO, AUTORIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, MODALIDADE PRESENCIAL – CAMPUS SANTANA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ – IFAP. |                      |                        |                         |                    |                       |
| <b>Requisitos de acesso:</b> Processo seletivo, Seleção Simplificada Unificada - SISU, reingresso, transferência de outra IES, portador de diploma.   |                      |                        |                         |                    |                       |

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GERAL**

Formar profissionais capazes de utilizar os métodos e tecnologias da área de Recursos Humanos, visando atender as demandas do mercado, através da eficaz e humana condução das pessoas e equipes, seja na condução de seu negócio próprio ou à frente de empreendimentos e organizações de terceiros; que saibam recrutar, inspirar, motivar e recompensar equipes e pessoas, de forma justa; que assumam o papel de impulsionador de mudanças; que estejam comprometidos com a qualidade do curso, que estimulem a formação pessoal contínua e de sua equipe e que sejam capazes de lidar com os fenômenos sociais, em suas múltiplas dimensões.

### **OBJETIVO ESPECÍFICOS**

- Formar profissional apto em atuar na área de Recursos Humanos de empresas, especificamente no planejamento e gerenciamento dos subsistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, rotinas de pessoal, benefícios, gestão de carreiras e sistema de informação de recursos humanos;
- Formar profissionais capacitados para lidar com as tecnologias de informação aplicadas a gestão dos recursos humanos nas empresas;
- Atender à parcela da comunidade da região sudeste do Amapá que apresenta aptidão e interesse em se profissionalizar na área de Recursos Humanos;
- Desenvolver habilidades voltadas para o gerenciamento de pessoas;
- Propiciar o desenvolvimento de uma visão sistêmica das organizações e da relação do ambiente interno e externo;
- Propiciar o desenvolvimento de uma responsabilidade ética e social.

### **PERFIL PROFISSIONAL DO EGRESSO**

Ao término do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos o egresso possuirá perfil profissional para:

- Planejar e gerenciar sistemas de gestão de pessoas, tais como recrutamento e seleção, cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, rotinas de pessoal e benefícios;
- Desenvolver Planos de Carreira;
- Promover o desenvolvimento de competências relacionadas ao comportamento individual (motivação), de grupo (negociação, liderança, poder e conflitos) e

organizacional (cultura, estrutura e tecnologias) e planejamento de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QDV;

- Especificar e gerenciar sistemas de avaliação de desempenho dos colaboradores da organização.
- Avaliar a necessidade de contratação de novos colaboradores;
- Avaliar e emitir parecer técnico em sua área de formação.

## ÁREA DE ATUAÇÃO

O profissional poderá atuar em diversas linhas da Gestão de Recursos Humanos, objetivando a promover um ambiente de trabalho que favoreça um bom desempenho dos integrantes da organização, estimulando a competitividade, a criatividade e produtividade, o desenvolvimento emocional e cognitivo, a partir da condução, de maneira integrada, das pessoas aos resultados necessários à sustentabilidade dos sistemas de forma estratégica. O egresso estará apto para atuar como motivador no âmbito individual e de grupo, mostrando capacidade de liderança e negociação frente a conflitos naturais do ambiente de trabalho, além de propor, implantar e acompanhar Projetos de Gestão de Recursos Humanos.

## ESCALAS E CRITÉRIOS DE ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os blocos de questões 2.1, 3.1 e 4.1 questionário contou com escalas de 5 (cinco) níveis para registro das avaliações atribuídas pelos discentes: **Ótimo, Bom, Regular, Ruim e Péssimo**. Como forma de estabelecer uma metodologia de tratamento dos resultados e elaborar indicações sobre os aspectos avaliados, adotou-se a categorização da proporção de categorização: "**Bom**" e "**Ótimo**", obtida em cada um dos aspectos avaliados. Essa síntese gerou os seguintes indicativos de ação:

**Manter:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como **Ótimo e Bom** for igual ou maior que 76%, considera-se que a questão atende os requisitos de qualidade e as ações referentes a esta questão devem ser mantidas.

**Desenvolver:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como **Ótimo e Bom** for menor que 76% ou, maior ou igual 51%, considera-se que a questão não conseguiu atingir padrão de qualidade exigido, mas pode melhorar a partir de ações pontuais.

**Melhorar:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como **Ótimo e Bom** for menor que 51% ou, maior ou igual 26%, considera-se que a questão não atende os



requisitos mínimos de qualidade, estando em situação crítica e merecendo atenção especial e ação rápida.

**Sanar:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como *Ótimo e Bom* for menor que 26%, considera-se que o indicador necessita de ações corretivas por parte da gestão em caráter de urgência.

E para o bloco de questões **3.2** do questionário contou com escalas de 4 (quatro) níveis para registro atribuídas pelos segmentos consultados (*Sim, todos; Sim, a maior parte deles; Sim, poucos deles; Não, nenhum deles*). Também como forma de estabelecer uma metodologia de tratamento dos resultados e elaborar indicações sobre os aspectos avaliados, adotou-se a categorização da proporção de categorização: “*Sim, todos*” e “*Sim, a maior parte deles*”, obtida em cada um dos aspectos avaliados. Essa síntese gerou os seguintes indicativos de ação:

**Manter:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como *Sim, todos*; “*Sim, a maior parte deles*” for igual ou maior que 76%, considera-se que a questão atende os requisitos de qualidade e as ações referentes a esta questão devem ser mantidas.

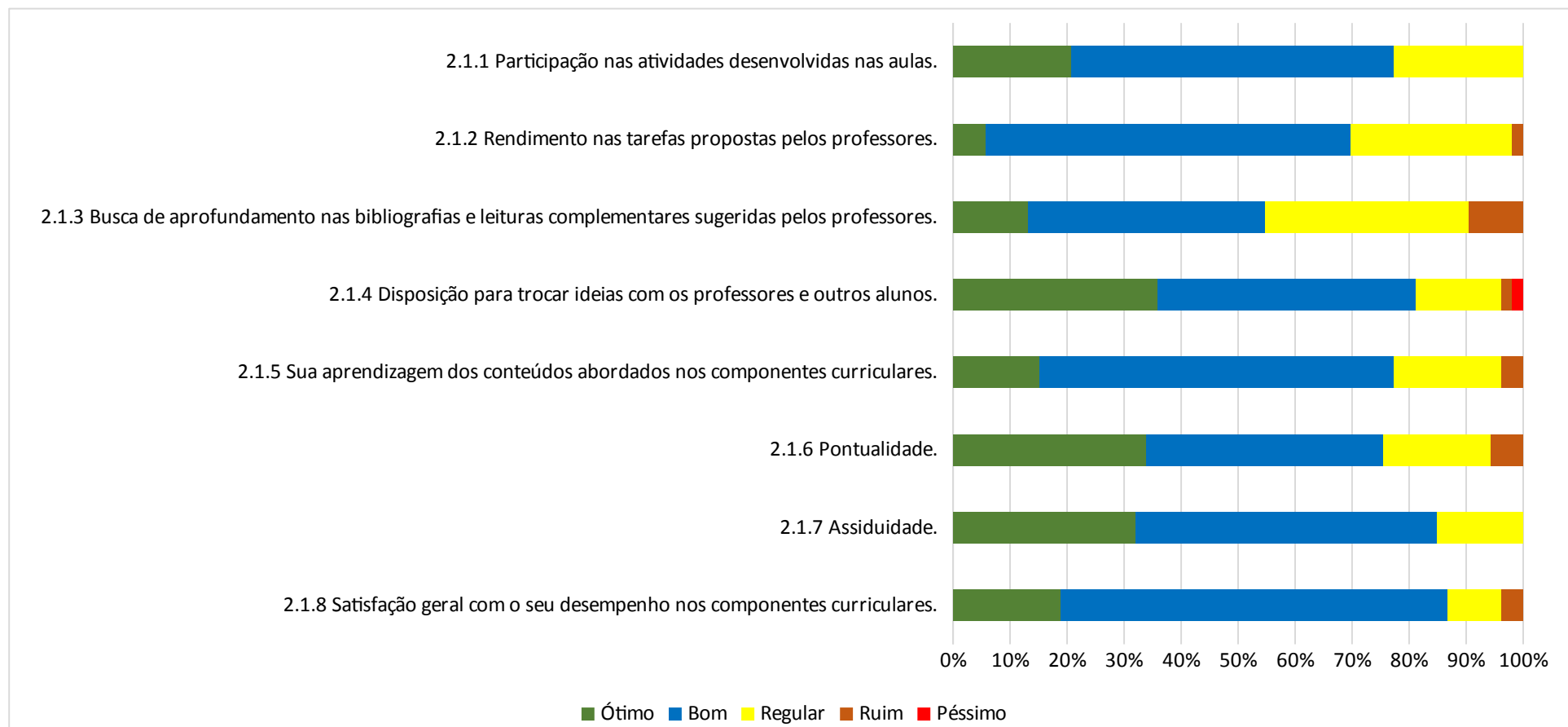
**Desenvolver:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como *Sim, todos*; “*Sim, a maior parte deles*” for menor que 76% ou, maior ou igual 51%, considera-se que a questão não conseguiu atingir padrão de qualidade exigido, mas pode melhorar a partir de ações pontuais.

**Melhorar:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como *Sim, todos*; “*Sim, a maior parte deles*” for menor que 51% ou, maior ou igual 26%, considera-se que a questão não atende os requisitos mínimos de qualidade, estando em situação crítica e merecendo atenção especial e ação rápida.

**Sanar:** quando a soma dos percentuais dos itens avaliados como *Sim, todos*; “*Sim, a maior parte deles*”, for menor que 26%, considera-se que o indicador necessita de ações corretivas por parte da gestão em caráter de urgência.

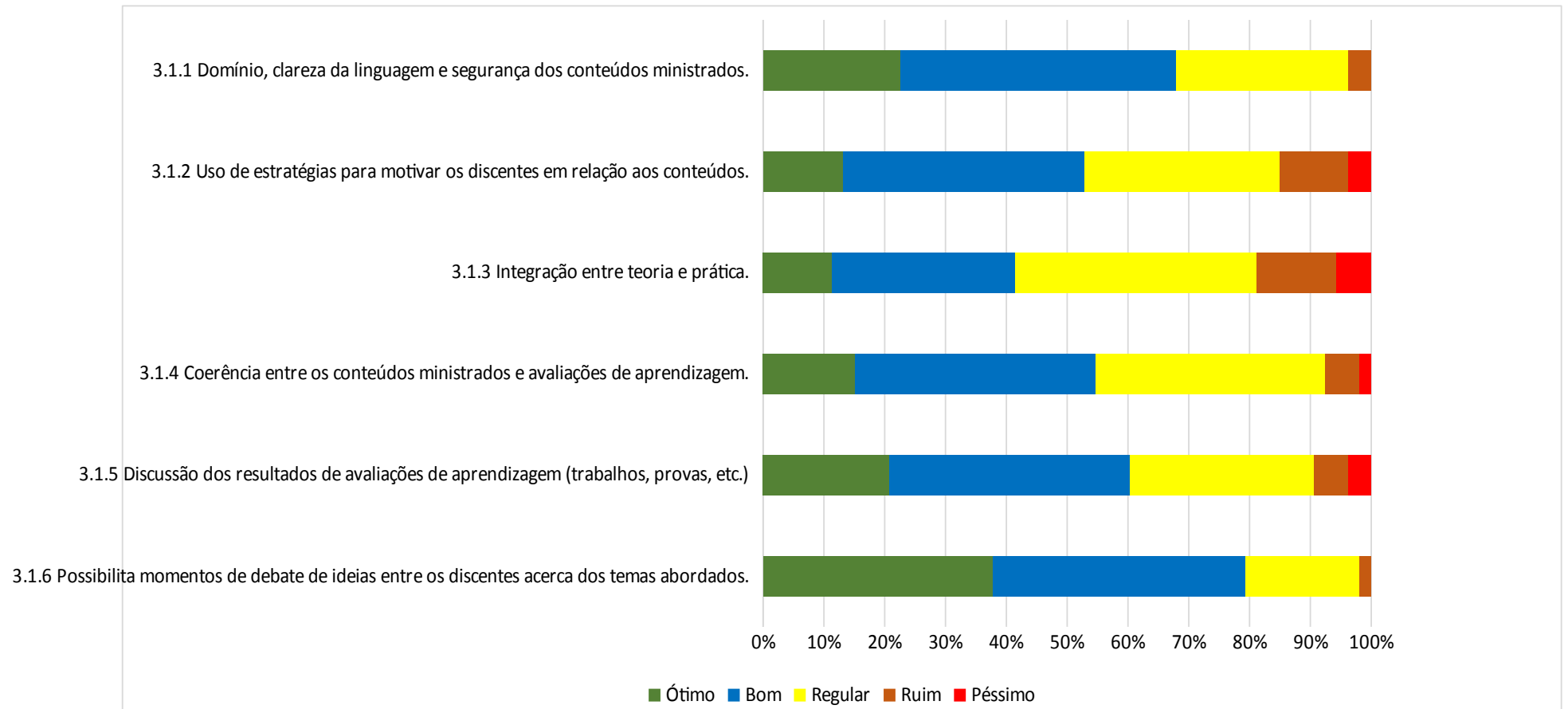
|              |  |
|--------------|--|
| Campus:      | Campus Santana                               |
| Curso:       | Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos-STN |
| Respondentes | 53   |

## 2.1 Como você avalia o seu desempenho nos componentes curriculares



| 2.1 Como você avalia o seu desempenho nos componentes curriculares?                                    |           |             |
|--|-----------|-------------|
|  | Avaliação | Situação    |
| 2.1.1 Participação nas atividades desenvolvidas nas aulas.   | 77,4%     | Manter      |
| 2.1.2 Rendimento nas tarefas propostas pelos professores.  | 69,8%     | Desenvolver |
| 2.1.3 Busca de aprofundamento nas bibliografias e leituras complementares sugeridas pelos professores. | 54,7%     | Desenvolver |
| 2.1.4 Disposição para trocar ideias com os professores e outros alunos.                                | 81,1%     | Manter      |
| 2.1.5 Sua aprendizagem dos conteúdos abordados nos componentes curriculares.                           | 77,4%     | Manter      |
| 2.1.6 Pontualidade.  | 75,5%     | Desenvolver |
| 2.1.7 Assiduidade.   | 84,9%     | Manter      |
| 2.1.8 Satisfação geral com o seu desempenho nos componentes curriculares.                              | 86,8%     | Manter      |
| Valor médio de avaliação “Ótimo” e “Bom”.  | 75,9%     |             |

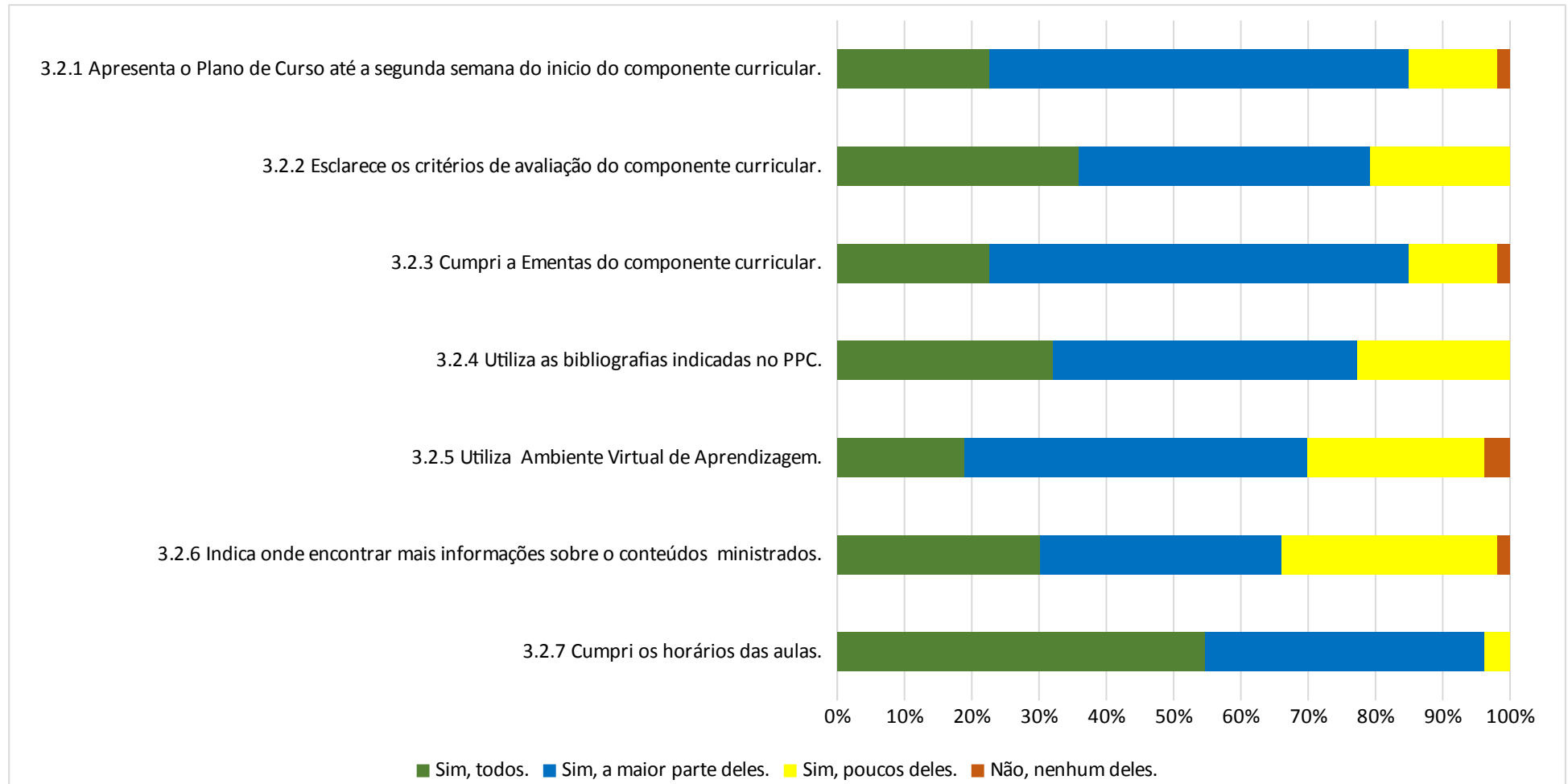
3.1 De acordo com os questionamentos a seguir, qual das possibilidades de respostas melhor avalia as ações docentes.



3.1 De acordo com os questionamentos a seguir, qual das possibilidades de respostas melhor avalia as ações docentes.

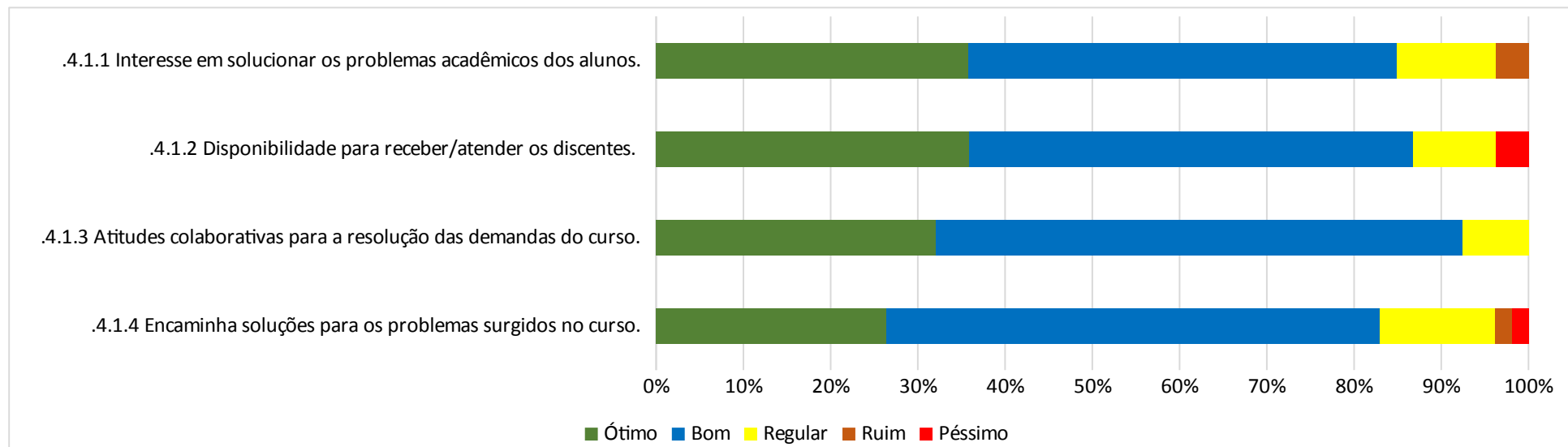
| Item  | Avaliação | Situação    |
|---|-----------|-------------|
| 3.1.1 Domínio, clareza da linguagem e segurança dos conteúdos ministrados.                    | 67,9%     | Desenvolver |
| 3.1.2 Uso de estratégias para motivar os discentes em relação aos conteúdos.                  | 52,8%     | Desenvolver |
| 3.1.3 Integração entre teoria e prática.  | 41,5%     | Melhorar    |
| 3.1.4 Coerência entre os conteúdos ministrados e avaliações de aprendizagem.                  | 54,7%     | Desenvolver |
| 3.1.5 Discussão dos resultados de avaliações de aprendizagem (trabalhos, provas, etc.)        | 60,4%     | Desenvolver |
| 3.1.6 Possibilita momentos de debate de ideias entre os discentes acerca dos temas abordados. | 79,2%     | Manter      |
| Valor médio de avaliação “Ótimo” e “Bom”.   | 59,4%     |             |

### 3.2 E sobre os procedimentos dos docentes.



| 3.2 E sobre os procedimentos dos docentes.  |           |             |
|---|-----------|-------------|
| Item  | Avaliação | Situação    |
| 3.2.1 Apresenta o Plano de Curso até a segunda semana do início do componente curricular. | 84,9%     | Manter      |
| 3.2.2 Esclarece os critérios de avaliação do componente curricular.                       | 79,2%     | Manter      |
| 3.2.3 Cumpri a Ementas do componente curricular.  | 84,9%     | Manter      |
| 3.2.4 Utiliza as bibliografias indicadas no PPC.  | 77,4%     | Manter      |
| 3.2.5 Utiliza Ambiente Virtual de Aprendizagem.   | 69,8%     | Desenvolver |
| 3.2.6 Indica onde encontrar mais informações sobre o conteúdo ministrados.                | 66,0%     | Desenvolver |
| 3.2.7 Cumpri os horários das aulas.   | 96,2%     | Manter      |
| Valor médio de avaliação “Sim, todos” e “Sim, a maior parte deles                         | 79,8%     |             |

4.1 Avalie o coordenador do seu curso quanto:



| 4.1 Avalie o coordenador do seu curso quanto:                      |           |          |
|--|-----------|----------|
| Item   | Avaliação | Situação |
| .4.1.1 Interesse em solucionar os problemas acadêmicos dos alunos. | 84,9%     | Manter   |



|   |       |        |
|---|-------|--------|
| .4.1.2 Disponibilidade para receber/atender os discentes.             | 86,8% | Manter |
| .4.1.3 Atitudes colaborativas para a resolução das demandas do curso. | 92,5% | Manter |
| .4.1.4 Encaminha soluções para os problemas surgidos no curso.        | 83,0% | Manter |
| Valor médio de avaliação “Ótimo” e “Bom”                              | 86,8% |        |

A Coordenação e o Colegiado ficaram responsáveis em desenvolverem e analisarem quais ações serão executadas a fim de manter, desenvolver, melhorar e sanar os aspectos avaliados assim como respectivos responsáveis.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta autoavaliação permite à instituição uma visão ampla das fragilidades e potencialidades da gestão acadêmica e administrativa. A partir dessa dimensão diagnóstica é possível verificar se os objetivos do curso estão sendo alcançados ou não.

Além disso, torna-se um instrumento capaz de promover discussões e apontamentos relevantes para a melhoria das ações a serem executadas.

Esta autoavaliação realizada no curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos campus Santana permitirá estabelecer com mais eficácia as diretrizes que atendam as perspectivas vislumbradas no seu plano de desenvolvimento institucional. Os resultados aqui apresentados possibilitarão o melhor desempenho da instituição e a adequação dos objetivos propostos durante todo o processo, e em todos os momentos.

Caso sejam necessários outros esclarecimentos esta comissão se coloca à disposição.