

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM – NFR

09, 10 e 11/02/2010

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM – NFR**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

1. APRESENTAÇÃO

Este documento contém o resultado do trabalho efetuado durante o encontro do NFR, realizado no dia 09, 10 e 11 de Janeiro de 2010, para o início do seu processo de planejamento estratégico.

O encontro contou com apoio da Secretaria de Planejamento e Finanças da UFSC, foi conduzido pelo Prof. Luiz Gonzaga de Souza Fonseca e contou com a participação de integrantes e dirigentes do NFR.

Este trabalho representa o passo inicial no sentido de resgatar o compromisso assumido pelo NFR de elaborar e executar, de forma participativa, o seu plano estratégico.

O NFR é parte integrante da Universidade Federal de Santa Catarina e, como tal, ele deve considerar as finalidades e estatuto da UFSC como referência e apoio para sua atuação e desenvolvimento.

A missão da Universidade é:

"A UFSC tem por finalidade produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, à reflexão crítica, à solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida."

2. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA DO NFR

1.1 AS FUNÇÕES DO NFR

O NFR, como parte integrante da UFSC, tem, também, como funções básicas:

- O Ensino
- A Pesquisa
- A Extensão Universitária

1.2 A MISSÃO DO NFR

De acordo com as contribuições dos participantes a missão do NFR é:

“Desenvolver ensino, pesquisa, extensão para a formação de pessoas e produção de conhecimento na área de enfermagem para a promoção do cuidado e da saúde da população.”

1.3 A VISÃO DO NFR

Considerando um horizonte de planejamento de cerca de 10 anos, o NFR será:

“Ser referência nacional e internacional no ensino, pesquisa e extensão em enfermagem”.

2.4 PRINCÍPIOS

Os princípios que nortearão o alcance da visão, para melhor cumprir a missão, são os seguintes:

- Ética;**
- Autonomia;**
- Compromisso Social e Político;**
- Solidariedade;**
- Respeito ao ser humano e à vida;**
- Espírito inovador/empreendedor;**
- Pluralidade;**
- Sustentabilidade;**
- Integralidade;**
- Equidade.**

3. ANÁLISE AMBIENTAL

3.1 ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO

Sobre o ambiente externo o NFR exerce muito pouco controle. Neste sentido cabe à organização aproveitar as oportunidades e desenvolver estratégias defensivas em relação às ameaças.

3.1.1 OPORTUNIDADES

As oportunidades identificadas para o NFR e que podem ser utilizadas na execução de atividades e projetos, visando o cumprimento de sua missão, são as seguintes:

1. Articulações interinstitucionais
2. Professora do NFR na direção do CCS
3. Articulação em rede com outras IES
4. Convênios internacionais com Universidades de referência
5. Editais de fomento à pesquisa na área da saúde
6. Captação de recursos através dos órgãos de fomento
7. Convênios nacionais e internacionais
8. Intercâmbios, e parcerias
9. Parcerias (HU e rede básica)
10. Política da Capes
11. Professora do NFR na direção da Enfermagem do HU
12. Articulação com entidades representativas da profissão
13. Participação dos professores do NFR em instâncias decisórias da UFSC
14. Participação/Integração docente assistencial (prefeitura)
15. Participação dos professores do NFR em organizações da educação, saúde, e pesquisa da profissão
16. Conjuntura econômica favorável para o ensino e a saúde
17. Hospital Universitário
18. Convênios com Ministério e Secretarias de Saúde
19. Demanda de profissionais enfermeiros
20. Possibilidade de ampliação do espaço físico (viabilização imediata)
21. Implementação e otimização dos recursos didáticos/pedagógicos na UFSC
22. Ampliação de vagas de Graduação e Pós-Graduação na UFSC
23. Informatização e comunicação
24. Tecnologia
25. Órgãos de apoio da Universidade
26. Mídia

3.1.2 AMEAÇAS

As ameaças identificadas para o NFR e que devem ser evitadas na execução de suas atividades visando o cumprimento de sua missão, são as seguintes:

1. Recursos insuficientes para a pesquisa
2. Força desproporcional dos centros de educação e pesquisa do sudeste
3. Aprovação do ato médico
4. Inexpressiva atuação da enfermagem nos ministérios da educação e saúde
5. Política da Capes

6. Falta de autonomia financeira
7. Recursos financeiros inadequados, gestão financeira compartilhada
8. Descompasso do avanço técnico na educação
9. Política da IES: Invisibilidade das atividades, instabilidade
10. Falta de intra-estrutura e apoio no NFR/UFSC
11. Mudança na política de investimentos na universidade pública
12. Dificuldades burocráticas na UFSC para a gestão
13. Falta de financiamento para a terv. tec.
14. Recursos insuficientes para a pesquisa
15. Burocracia para prover suporte técnico
16. Não governabilidade na disponibilidade/utilização de campos de estágio
17. Políticas de educação e saúde são de governo e não de estado
18. Área física insuficiente para o NFR
19. Precarização do trabalho docente
20. Suporte técnico insuficiente
21. Ausência de um fluxo organizado de informações
22. Pouca integração entre os centros/departamentos
23. Biblioteca desatualizada;
24. Incapacidade da UFSC em gerir as obras com financiamentos já conquistados
25. Baixos salários/remuneração
26. Déficit de apoio técnico (pessoal) e de professores.
27. Morosidade na construção do espaço físico

3.2. ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO

Sobre o ambiente interno do NFR é possível exercer-se mais controle, de forma a influenciar o quadro formado pelos pontos fortes e fracos.

3.2.1 PONTOS FORTES

Foram identificados pelo grupo os seguintes pontos fortes:

1. Grupos de pesquisa consolidados
2. Oferta de todos os níveis de formação superior
3. Modelo pedagógico do curso de graduação
4. Relação professor/aluno
5. Produção científica/publicações
6. Disponibilidade e dedicação para o trabalho dos docentes
7. Criatividade/espírito inovador e de enfrentar desafios dos docentes
8. Visibilidade do curso a nível de graduação e pós-graduação
9. Participação e integração com o hospital universitário
10. Grupos de pesquisa diversificados e consolidados
11. Corpo docente efetivo qualificado
12. Incentivo para a formação
13. Revista Texto e Contexto
14. Departamento único chefiado por enfermeiros
15. Credibilidade e respeito na comunidade acadêmica e social
16. Número significativo de alunos bolsistas
17. Compromisso social e político dos docentes
18. Corpo docente permanente (100% Dedicação Exclusiva)
19. Abertura para diversidade de idéias
20. Planejamento estratégico do Departamento

21. Processo de gestão e decisão por colegiado
22. Associação dos Professores e Funcionários do Departamento de Enfermagem

3.2.2 PONTOS FRACOS

Da mesma forma, visando efetuar controle sobre o ambiente interno, foram identificados pelo grupo, os seguintes pontos fracos:

1. Falta de salas para professores substitutos
2. Aumento de carga horária de ensino (currículo) do NFR
3. Rotatividade de professores substitutos
4. Grande número de aposentadorias docentes nos próximos 10 anos
5. Fraca qualificação dos professores substitutos
6. Falta de apoio técnico no NFR/UFSC
7. Desigualdade na distribuição da carga de ensino entre os docentes
8. Excesso de demandas inespecíficas
9. Falta de gestão para captação de recursos de convênios/grandes projetos
10. Insuficiência de materiais e insumos no laboratório de Enfermagem
11. Déficit de Laboratórios
12. Tecnologia obsoleta (material e não-material)
13. Falta de suporte técnico
14. Falta de autonomia financeira
15. Estrutura física insuficiente
16. Falta de serviços de apoio
17. Desatualização do regimento do NFR
18. Desigualdade nos níveis de comprometimento docente
19. Deficiência de docentes efetivos
20. Diminuição dos candidatos do PEN
21. Dificuldade em focalizar os pontos fracos (defensivos)
22. Marketing insuficiente do NFR
23. Dificuldade de compartilhar atividades desenvolvidas no NFR
24. Departamento único
25. Fragmentação curricular/disciplinar
26. Espaço físico insuficiente, pouca privacidade para o trabalho
27. Desproporção entre atividades e n° de docentes/sobrecarga de trabalho
28. Recursos insuficientes (\$)
29. Falta de capacitação permanente para os docentes

4. QUESTÕES ESTRATÉGICAS, ESTRATÉGIAS E AÇÕES

A partir da análise ambiental foram determinadas questões urgentes, de grande impacto, associadas à sobrevivência do NFR, que demandam muito esforço e muito tempo para solução, chamadas Questões Estratégicas. Estas questões decorrem da análise dos pontos fracos, aproveitando-se os pontos fortes e relacionando-os com as oportunidades existentes, procurando-se evitar as ameaças para a organização. Para solução destas questões deverão ser identificadas estratégias adequadas, que poderão ser implementadas através de ações descritas em projetos específicos.

As questões estratégicas encontradas e as correspondentes ações estão listadas abaixo:

4.1 Questão Estratégica 1

COMO PROMOVER O ENSINO DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO NO NFR DE FORMA INTEGRADA E COM EXCELENCIA?

Responsável:

Ensino de Graduação

- 1. Consolidar o projeto político-pedagógico da graduação ressaltando a integração dos conteúdos e considerando as novas tecnologias no processo pedagógico, bem como a integração docente assistencial para a atualização da prática e realimentação do ensino e pesquisa.**
 - 1.1. Avaliar e melhorar o uso dos recursos tecnológicos de informática e telecomunicações nos processos didático-pedagógicos
 - 1.2. Implementar a reformulação curricular de acordo com as diretrizes curriculares nacionais atuais
- 2. Ampliar as vagas de graduação conforme compromissos com o REUNI**
- 3. Buscar nível 5 na avaliação do ENADE**
- 4. Retomar a elaboração e execução de programas de qualificação e capacitação docente a partir das discussões do GAIC**
- 5. Assegurar a manutenção e ampliação dos campos de estágio das atividades teórico - práticas**
- 6. Identificar e informar as demandas de meios e recursos para o desenvolvimento do ensino de graduação**
- 7. Ensino de Pós-graduação**
- 8. Implementar os programas PEN e PGPEN**
- 9. Assegurar uma avaliação nível 6 pela CAPES**
- 10. Formular e implementar uma política de cooperação nacional e internacional**

4.2 Questão Estratégica 2

COMO PROMOVER A PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM TERMOS DE QUANTIDADE E QUALIDADE DIANTE DO CONTEXTO ATUAL?

Responsável:

1. Fortalecer e Consolidar as linhas e grupos de pesquisas do PEN/NFR
2. Identificar e buscar o atendimento das demandas dos grupos de pesquisa do PEN/NFR e criação de estrutura de apoio
3. Promover integração dos alunos de graduação nos grupos de pesquisa do PEN/NFR precocemente
4. Capacitar e apoiar os docentes na elaboração de projetos de pesquisa competitivos com vistas a financiamentos

4.3 Questão Estratégica 3

COMO DESENVOLVER A EXTENSÃO NO NFR?

Responsável:

1. Reformular a política de extensão do NFR
2. Promover efetiva integração da extensão com a pesquisa e o ensino
3. Propor a criação de um núcleo de extensionistas/NFR para compartilhar diferentes tecnologias utilizadas, dar visibilidade e gerar produção
4. Identificar as demandas e potencialidades de extensão do NFR
5. Implementar projetos de extensão de acordo com as demandas, potencialidades e políticas de extensão

4.4 Questão Estratégica 4

COMO EQUACIONAR E RESOLVER OS PROBLEMAS DE ORGANIZAÇÃO, PARTICIPAÇÃO E GERENCIAMENTO DE PESSOAL CONSIDERANDO O TRABALHO NO NFR?

Responsável:

1. Rever o processo de trabalho docente de forma a responder as necessidades do ensino, pesquisa e extensão
 - 1.1. Equacionar e buscar solução para a sobrecarga de trabalho dos professores
 - 1.2. Buscar ampliação da autonomia e governabilidade de gestão

- 1.3. Promover a gestão de Pessoal focada nas prioridades do NFR
- 1.4. Viabilizar a atualização e reformulação do regimento do NFR
2. **Buscar a manutenção da quantidade e qualidade do corpo docente do departamento em relação às aposentadorias**
3. **Buscar a ampliação do quadro docente efetivo melhorando a relação entre professores efetivos e substitutos**
4. **Criar e manter programas de qualificação, capacitação e motivação de pessoal**
5. **Enfrentar as questões relacionadas à invisibilidade, desigualdade e inadequação de habilidades específicas do trabalho docente**
6. **Incrementar a comunicação e articulação do NFR com outros departamentos e centros**
7. **Ampliar a participação da enfermagem nas instâncias decisórias da Universidade e Sociedade Brasileira**

4.5 Questão Estratégica 5

COMO BUSCAR O PROVIMENTO DA INFRA-ESTRUTURA E RECURSOS FINANCEIROS ADEQUADOS AO NFR?

Responsável:

1. **Identificar e buscar formas de melhorar os processos, tecnologias, uso de equipamento e condições de trabalho no NFR**
2. **Identificar as necessidades de melhoria e/ou ampliação da infra-estrutura necessária ao departamento considerando as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas do NFR, em termos de equipamentos, espaços físicos e materiais**
3. **Buscar o provimento de recursos tecnológicos de informática e telecomunicações demandados nos processos didático-pedagógicos**
4. **Identificar as demandas e quantificar os recursos financeiros para atender as necessidades de infraestrutura e apoio técnico/logístico ao trabalho no NFR**
5. **Identificar fontes e formas de obtenção de recursos financeiros visando autonomia e suficiência de recursos para viabilizar atividades de ensino, pesquisa e extensão e o funcionamento do NFR**

5. PARTICIPANTES

Nº	NOME
01	Alacoque Lorenzini Erdmann
02	Ana Izabel Jatobá de Souza
03	Ana Maria Farias da Silva
04	Ana Rosete Camargo R. Maia
05	Ângela Maria Alvarez
06	Antônio Miranda Wosny
07	Astrid Eggert Boehs
08	Betina H. S. Meirelles
09	Dário Fernando Pasche
10	Denise Pires de Pires
11	Denise M. G. Vieira da Silva
12	Edilza Maria Ribeiro
13	Eliane Regina Nascimento
14	Elisabeta Roseli Eckert
15	Evangelia K. A. dos Santos
16	Flávia Regina S. Ramos
17	Francine Lima Gelbecke
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	

6. EQUIPE DE TRABALHO

Consultor

Luiz Gonzaga de Souza Fonseca

SEPLAN

Hans Michael van Bellen;

Anna Petrassi;

Eduardo Volante (Bolsista)