

PERÍODO: MAIO 2013
—
OUTUBRO 2016



RELATÓRIO DE GESTÃO

PROFA. DRA. TERESA DIB ZAMBON ATVARIS
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

REITOR

José Tadeu Jorge

COORDENADOR GERAL DA UNIVERSIDADE

Alvaro Penteado Crósta

PRÓ-REITORA DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO

Teresa Dib Zambon Atvars (2013 - outubro de 2016)

Pró-Reitor: Leandro Palermo Junior

PRÓ-REITORA DE PESQUISA

Gláucia Maria Pastore

PRÓ-REITOR DE GRADUAÇÃO

Luís Alberto Magna

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO E ASSUNTOS COMUNITÁRIOS

João Frederico da Costa Azevedo Meyer

PRÓ-REITORA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Rachel Meneguello

VICE-REITOR EXECUTIVO DE ADMINISTRAÇÃO

Oswaldo da Rocha Grassiotto

VICE-REITOR EXECUTIVO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS

Luis Augusto Barbosa Cortez



RELATÓRIO DE GESTÃO DO PERÍODO 2013 -2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Sistemas de Bibliotecas da UNICAMP /

Diretoria de Tratamento da Informação

Bibliotecário: Maria Lúcia Nery Dutra de Castro – CRB-8ª / 1724

R279

Relatório de gestão do período 2013-2016 - Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário [recurso eletrônico] / Teresa Dib Zambon Atvars [organizadora] -- Campinas, SP: UNICAMP/PRDU, 2017.

1. Universidade Estadual de Campinas. Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário. 2. Planejamento estratégico. 3. Eficiência organizacional. 4. Avaliação institucional. 5. Gestão por processos. 6. Gestão de pessoas. I. Atvars, Dib Zambon.

CDD - 658.4012

- 658.4

- 378.01

- 658.562

- 658.3

Índices para Catálogo Sistemático:

1. Planejamento estratégico	658.4012
2. Eficiência organizacional	658.4
3. Avaliação institucional	378.01
4. Gestão por processos	658.562
5. Gestão de pessoas	658.3

Apresentação

Trata-se do Relatório de Gestão da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário referente ao período maio de 2013 a outubro de 2016, período em que exerci o cargo. Durante este período a PRDU alterou suas atribuições em relação às administrações anteriores, com a transferência das atividades administrativas para outros órgãos. Por isto este relatório mostra em detalhes muitas das novas ações que foram implantadas na PRDU. Importante destacar que além da equipe diretamente vinculada à PRDU, contamos com a colaboração de inúmeros outros parceiros dentre os múltiplos órgãos da administração da Unicamp. Além desta atuação interna corporis, atuamos intensamente em organizações nacionais e internacionais, disseminando as experiências de gestão que desenvolvemos e trazendo para a Unicamp boas práticas de gestão que pudemos aprender com gestores de outras universidades brasileiras e estrangeiras. Em outubro de 2016 deixei a administração, encerrando minha participação na PRDU.

Teresa Dib Zambon Atvars

Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário

Período maio 2013 - outubro 2016

Índice

Apresentação	5
PRDU e suas novas atividades	7
Avaliação Institucional.....	9
Sistema Integrado de Dados Institucionais	14
Relatório de Atividades Docentes	16
Rankings Internacionais	18
Planejamento Estratégico.....	19
Articulando Planejamentos nos órgãos.....	24
Atuando na formação	29
Atuando na Gestão	36
Implantando a Universidade Digital	40
Sistema Digital de Emissão de Diplomas	40
Sistema Digital de Emissão de Certificados	41
Sistema de afastamento.....	41
Controle de horas extras e sobreaviso	41
Outros Projetos.....	42
Certificação de órgãos.....	43
Gestão de Pessoas	44
Estudo atuarial.....	47
Elaborando projetos estratégicos - Campus II de Limeira	48
Celebrando os 50 anos da Unicamp	49



PRDU e suas novas atividades

Nessa gestão 2013-2017 a PRDU foi responsável pelo desenvolvimento institucional da Universidade. É essa Pró-Reitoria que apoia a Administração Central por meio de uma perspectiva estratégica, proporcionando a formulação e a implementação de processos que assegurem à Unicamp a dinâmica e as inovações necessárias.

A PRDU passou a exercer funções vinculadas as seguintes áreas de atuação: Planejamento Estratégico, Avaliação Institucional, Sistema Integrado de Dados Institucionais, Certificação das Unidades e Órgãos, Comissão de Orçamento e Patrimônio, Comissão Central de Recursos Humanos, Câmara Interna de Desenvolvimento de Docentes, Câmara Interna de Desenvolvimento de Pesquisadores e Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários.

Nessas áreas de atuação definiu e coordenou a aplicação de um conjunto de processos avaliatórios, que coletaram, analisaram e orientaram as informações gerenciais, os indicadores de desempenho, com o objetivo de identificar oportunidades de melhoria dando suporte a análise e decisão da administração na definição de metas e prioridades.

Coordenou a construção de um plano de ação, através de um conjunto de projetos que agregou as iniciativas de desenvolvimento, alinhando os esforços com as diretrizes estratégicas da Unicamp para promover as alterações nas atividades, informações, regras e políticas em busca do novo patamar de desempenho.

Dessa forma deixou de ser uma Pró-Reitoria que tratava dos assuntos administrativos e de ter como órgãos subordinados a DGRH, DGA, CTIC, CCUEC, CECOM, Prefeitura, CEMEQ, AFPU e PFL. Procuramos divulgar as novas atividades da PRDU logo no início da gestão, mostrando à comunidade o que estávamos nos propondo a desenvolver. Como veículo de divulgação escolhemos o Jornal da Unicamp.



CAPA



ÍNDICE

PRDU redireciona prioridades

Pró-Reitoria privilegiará ações ligadas ao planejamento e à Avaliação Institucional

ISABEL GARDENAL
bel@unicamp.br

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) passará a ter atribuições menos administrativas, privilegiando ações ligadas à Avaliação Institucional e ao Planejamento Estratégico (Planes). A mudança foi anunciada pela professora Teresa Dib Zambon Atvars, titular da pasta. Com o redirecionamento das prioridades administrativas, revela a pró-reitora, a área de TI (Tecnologia da Informação) passa a ser uma importante aliada no salto que a Unicamp pretende dar na apresentação de seus indicadores de desempenho e na forma de análise deles na implantação do novo processo de Avaliação Institucional.

Segundo a pró-reitora, a implantação de dois sistemas de TI devem melhorar a performance dessas demandas: o Sistema de Avaliação Institucional de Unidades de Ensino e Pesquisa e dos Colégios Técnicos, e o S-Integra, um sistema de dados gerenciais em operação desde dezembro e que vinha sendo idealizado desde 2010, quando Teresa Atvars era assessora da Administração Superior.

Essas ferramentas permitirão democratizar informações por meio do fornecimento e da organização de dados da Universidade. Outra expectativa, nos próximos meses, é integrar as plataformas Lattes, Sipex e Fapesp, ampliando o oferecimento dos dados de pesquisa.

S-INTEGRA

A base do S-Integra centraliza em um único ambiente dados de várias fontes. Inicialmente conta com informações da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) e da Diretoria Acadêmica (DAC), incluindo aquelas a serem disponibilizadas para os rankings e o Anuário Estatístico.

O objetivo é padronizar e referenciar essas informações; facilitar o acesso às informações corporativas; disponibilizar e propiciar acesso dos dados institucionais às comunidades interna e externa; e auxiliar a análise e subsidiar a tomada de decisões.

A plataforma está dividida em dois módulos, abrangendo um repositório de dados e uma camada de apresentação. O primeiro corresponde a uma base de dados Oracle, para armazenamento dos indicadores, execução dos procedimentos de carga e transformação dos dados. O segundo envolve uma aplicação web em Java na qual são cadastrados e modelados os meta-dados dos indicadores.

Tal aplicação acessa o repositório de dados para compor tabelas de referência cruzadas com os conceitos gerenciais, além de gráficos. Os indicadores apresentam a situação atual e as séries históricas, que possibilitam observar a evolução nos últimos anos.

“Uma vantagem é que a transferência dos dados procura minimizar o impacto na performance destes sistemas sem modificar os sistemas originais”, expõe Regina Bernardo da Luz, diretora da Divisão de Informática da DGRH.

Os procedimentos de carga convertem conceitos operacionais em conceitos geren-



A pró-reitora Teresa Dib Zambon Atvars: área de Tecnologia da Informação passa a ser uma importante aliada

ciais mais amplos, padronizados. São escritos por cada fonte de dados em linguagem PL-SQL, para maior portabilidade.

A ação de TI era premente, opina a pró-reitora, pelo fato de a instituição requerer com frequência dados on-line. A proposta foi gerar uma plataforma e popularizar os dados. “Para lançar um portal, usar os dados da Unicamp, quais deles estão disponíveis?”, questiona. Dados acadêmicos como número de alunos, vagas, formandos, evasão, etc., responde.

Há ainda as séries históricas. Quem deseja saber quantos alunos se formaram em Matemática em 1995, deve ter acesso a este dado, que é público. Mas deve haver também dados de acesso mais restritos.

Posteriormente, serão oferecidos dados de pesquisa: quantos papers foram publicados, onde, com quem determinado autor publicou. O S-Integra ainda não dispõe de todos os dados de pesquisa, de atividades de extensão e orçamentários. A previsão é obtê-los e disponibilizá-los ao longo de 2014.

A Unicamp instituiu um grupo executivo presidido pela PRDU que tem como vice-presidente a Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP) e como membros os representantes das outras Pró-Reitorias, CGU (Coordenadoria Geral da Universidade), Contic (Conselho de Tecnologia da Informação e Comunicação) e Vice-Reitorias-Executivas, assessorados por técnicos da DGRH, DAC e outros órgãos, quando necessário.

Esse grupo definirá as informações necessárias. “Alguém que queira saber quantos papers foram publicados por um grupo junto com pesquisadores alemães, o sistema ainda

não tem isso. Vamos conversar com os técnicos que desenvolvem o sistema e descobrir aonde está esse dado e colocar o novo indicador como mapa de colaborações que a Unicamp eventualmente tenha. A intenção é criar um lugar único e acessível para os dados”, relata.

Outro exemplo é: para um curso de alta evasão, é possível identificar onde está o problema? “A evasão não será tratada como assunto geral e sim como assunto da Pró-Reitoria de Graduação (PRG). É fundamental reduzir a evasão para ampliar o número de formandos. Precisamos tratar deste assunto olhando nossos dados e definir estratégias na graduação para cuidar dele”, considera ela.

Há ainda outros exemplos. Um projeto do Planes pode mostrar que formar um certo curso deve ser prioridade. “Quem vai criar? Vamos conversar com as faculdades. Se o número de teses diminuiu, isso ocorreu em que área? Deve haver algum problema”, identifica, e se estabelece um plano de ação.

Outra coisa: as notas da Capes nos cursos de pós-graduação às vezes oscilam em um dado programa. Em alguns, a variação na nota segue uma tendência crescente. Em outros, declinantes. A Avaliação Institucional vai ajudar a entender esses dados e atuar de modo integrado, envolvendo a administração das unidades e a Administração Superior.

A ideia é que o S-Integra forneça, além de dados acadêmicos, de RH, de Pesquisa, informações sobre o Vestibular e programas de assistência estudantil. “Cada um desses órgãos é o dono do seu dado. Mas, se estes dados não estiverem integrados, não haverá

informação sistematizada e atualizada. É o que ocorre e precisamos mudar isso”, diz a pró-reitora.

PERSPECTIVAS

A PRDU está atuando num novo modelo de Avaliação Institucional informatizado, em desenvolvimento junto ao pessoal de TI da DGRH. O grupo está fazendo a modelagem, o projeto de informática e tudo o que dará a base ao processo completo via web. O S-Integra então dará sustentação ao sistema de Avaliação Institucional.

As unidades começarão em breve a etapa de avaliação interna. Para isso, precisam de dados de cada faculdade, de cada curso, de pesquisa, gestão, extensão, orçamento, finanças, pessoal, etc.

O Sistema de Avaliação Institucional estará disponível, os dados estão sendo coletados e as unidades irão analisá-los e elaborar um relatório que será encaminhado a uma comissão externa, responsável por emitir pareceres sobre o desempenho global da Unidade.

Numa segunda fase, as unidades vão se inteirar sobre o parecer, farão suas considerações e a Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei) efetuará uma análise final a ser encaminhada ao Consu.

Na visão da pró-reitora, a Universidade tem que responder para a sociedade, e a Avaliação Institucional mostra o que ela fez, e faz, em cada período, e para onde irá, que é o planejamento estratégico.

O principal desafio será conseguir os dados necessários que ainda não foram gerados na Universidade. Se isso acontecer, o S-Integra irá buscá-los e os disponibilizará na plataforma de visualização.

Outro desafio será ter dados sempre atualizados. “Dependemos das pessoas para fornecer informações e ter um sistema de coleta de dados confiável, de fácil uso. Por isso é preciso informatizar os processos de gestão”, frisa.

No âmbito dos processos de responsabilidade da PRDU, haverá um esforço para informatizá-los, o que deve simplificar sua tramitação. Se há um sistema on-line, cada um preenche o que é de sua competência e envia direto para o órgão, sem tramitação em papel, em muitas etapas.

Para o Planes, é essencial esse conhecimento. Como fazer estatística, se não há processos informatizados? Como saber se um processo demorou se não há um protocolo de sequenciamento de etapas que são necessárias. Como evitar o retrabalho?

E quando se faz a análise dos processos, lembra a professora, muitas etapas não se justificam. “Mas não podemos deixar de lado a legislação e a guarda adequada dos documentos legais (apenas destes). A tecnologia muda, porém a informação não pode se perder”, adverte.

Teresa Atvars está muito otimista com o resultado do trabalho. “Os técnicos de diferentes órgãos têm a mesma visão, as mesmas aspirações e estão se unindo para fazer mais. Cada um, na sua área de competência, tem mostrado muita cooperação. Estive em mais de dez órgãos diferentes, e encontrei todos muito motivados”, revela.

Jornal da Unicamp - edição 588 - 24 de Fevereiro a 9 de Março de 2014 - página 9

A UNICAMP, desde o início dos anos 2000, vem trabalhando para implantar uma forma de gestão das suas atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão e Relações com a Sociedade e de Gestão através do Planejamento Estratégico (PLANES). Neste último período avançou em novas metodologias e na integração entre avaliação institucional e planejamento, mas há um longo caminho ainda a percorrer.

CAPA



ÍNDICE



Planes ajuda a projetar o futuro

Teresa Atvars relembra que a PRDU cuidava de muitos órgãos da Administração e, no âmbito do Planes, fazia e coordenava apenas o seu. Os Planes de outras unidades e órgãos eram conduzidos pela CGU.

O reitor José Tadeu Jorge propôs no seu programa de governo que os órgãos de cunho mais administrativo-burocrático passariam a ser coordenados pela Vice-Reitoria-Executiva de Administração (Vrea) e outros órgãos de pessoal ficariam subordinados ao Gabinete, como a DGRH, o Centro de Saúde da Comunidade, a Agência para a Formação Profissional e o Grupo Gestor de Benefícios Sociais. A DAC ficou vinculada à CGU, no passado ligada à PRG.

O propósito foi agilizar os serviços prestados internamente para ganharem eficiência e eficácia, salientou o reitor, em balanço de 2013 publicado no *Portal Unicamp*.

Teresa Atvars acredita que a PRDU tem muito a fazer para implantar este plano de

ações. Tem um cronograma de trabalho em andamento aprovado pela Copei, que envolve ações para atingir o planejamento no futuro.

O Planes envolve as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão, Colégios Técnicos, Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa, Administração e o Complexo Hospitalar. Implica cada um deles ter seu planejamento, mas que deverá haver, no âmbito da Administração Central, a definição de quais ações prioritárias estão alinhadas com o que almeja a Unicamp até 2017.

Avaliação para todos

A PRDU está propondo modelos de Avaliação Institucional que respondam como a Universidade está e de planejamento estratégico que respondam em que direção ela vai crescer e se fortalecer. As estruturas da instituição estão se reorganizando para isso.

É o caso da certificação dos órgãos. A PRDU recebeu a incumbência de coordenar este processo.

Esta certificação deve preparar a estrutura da organização para fazer frente aos desafios da universidade contemporânea.

Neste sentido, o Consu aprovou a criação da Comissão Central de Recursos Humanos (CCRH), que tem três câmaras internas independentes. No atual plano de gestão, a ideia foi reformular a Cadi e foi criada a Câmara Interna de Desenvolvimento de Docentes (CIDD), que olhará esse assunto para todas as carreiras docentes.

Agora, os docentes serão avaliados como um todo. A Unidade opina sobre o papel do docente e como este contribui para ter uma graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, assistência e gestão boas, o que não significa que todo professor tenha que ser bom pesquisador ou fazer uma boa assistência. Cada um contribui mais com um aspecto do desenvolvimento da Unidade.

É preciso olhar para esse conjunto. "Ainda não mudamos isso. Criamos a câmara e vamos formar um grupo de trabalho que discutirá e aperfeiçoará

a forma de avaliar o corpo docente segundo o seu perfil e o plano de desenvolvimento de Unidade", descreve ela.

Criou-se também, com a mesma finalidade da CIDD, a Câmara Interna de Desenvolvimento dos Pesquisadores (CIDP). E a Câmara Interna de Desenvolvimento de Funcionários (CIDF) substituiu a CRH. Para auxiliar na tarefa de informatizar todos os processos, realça a pró-reitora, a DGRH vem sendo uma grande colaboradora.

As Unidades terão que apontar como aquela pessoa se encaixa em sua dinâmica e mais: tratar dos RH como eles devem ser tratados, não como depósito de números. "Nossa universidade é exigente. Quer ser a melhor da América Latina e, para isso, precisa trabalhar muito", admite. "Nosso sonho é que também os funcionários alcancem progressão na carreira."

Jornal da Unicamp - edição 588 - 24 de Fevereiro a 9 de Março de 2014 - página 9

Avaliação Institucional

O processo de Avaliação Institucional 2009-2013 passou por várias alterações em relação aos processos anteriores, pois no conceito de instrumento para planejamento era necessário que ele permitisse um diagnóstico detalhado das atividades das Unidades de Ensino e Pesquisa e dos Colégios Técnicos. Desta forma houve uma alteração substancial do instrumento de avaliação, que cobriu em detalhes os temas Ensino de Graduação, Ensino de Pós-graduação lato e stricto sensu, Pesquisa, Extensão, Assistência e Gestão. A primeira fase deste projeto (Avaliação Interna, Avaliação Externa e Ações prioritárias do PLANES das Unidades de Ensino e Pesquisa e dos Colégios Técnicos) se encerrou em dezembro de 2014, a análise e consolidação pelas Pró-reitorias ocorreu ao longo de 2015, e o Relatório Final foi apreciado pelo Consu em dezembro de 2015. Em paralelo a este processo, os Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa também foram avaliados, em um processo próprio coordenado pela CAI-Consu, sob a coordenação da Cocen.

CAPA



ÍNDICE





Avaliação institucional como instrumento de planejamento

| 03/02/2016 - 14:06

Text: Silvío Anunciação | **Images:** Antônio Scarpinetti

| **Images Editor:** Luís Paulo Silva



A Unicamp concluiu, agora em fevereiro, o seu processo de Avaliação Institucional correspondente ao quinquênio 2009-2013. Trata-se de um instrumento que norteará a tomada de decisões da Universidade, servindo ainda como subsídio para a revisão do Planejamento Estratégico (Planes) da Unicamp, que está sendo finalizado e deverá ser entregue nos próximos meses. A Avaliação Institucional analisa todas as atividades da Unicamp, nas áreas de ensino, pesquisa, extensão, administração, infraestrutura, recursos humanos, entre outras.

O relatório, disponível online, foi publicado em dois volumes: volume 1, referente às unidades de ensino e pesquisa e colégios técnicos; e volume 2, relativo aos centros e núcleos interdisciplinares de pesquisa. A Avaliação Institucional foi aprovada na 145ª Sessão Ordinária do Conselho Universitário (Consu), realizada no dia 24 de novembro de 2015; e encaminhada ao Conselho Estadual de Educação (Ceesp), como prestação de contas da Universidade junto à sociedade.

"Este processo de Avaliação Institucional vai além de cumprir uma obrigação de prestar contas: ele é uma ferramenta de gestão, tanto interna quanto externa, sobre o que é a Unicamp e o impacto das ações que a Universidade desenvolve para a sociedade", dimensionou o coordenador-geral, Alvaro Penteado Crósta.

A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, Teresa Dib Zambon Atvars, disse, por sua vez, que este processo de avaliação é um marco na gestão universitária. "Os documentos elaborados colocam um conjunto de desafios para a Unicamp. Tais desafios se originam dos órgãos acadêmicos, através desse processo que nós chamamos de Avaliação Institucional. Pela primeira vez nós conseguimos integrar a Avaliação Institucional, realizada nas unidades acadêmicas (unidades de ensino e pesquisa, colégios técnicos e centros e núcleos interdisciplinares), com o Planejamento Estratégico", revelou.

A interligação entre a Avaliação Institucional e o Planes cria um círculo virtuoso em prol do desenvolvimento e do aperfeiçoamento institucional, ressaltou Alvaro Crósta. "Anteriormente, a Unicamp executava os dois processos, mas não havia uma integração entre o que se analisava em um e o que se decidia em outro. Agora, essa conexão possibilita um ciclo avaliação-planejamento-avaliação, tornando o processo perene dentro da Universidade, independentemente de período de tempo ou de administração."

Para tornar possível esta integração foi desenvolvida uma metodologia específica. Como resultado, cada unidade apresentou um conjunto de projetos vinculados à gestão estratégica da Unicamp. Tais projetos foram identificados como possíveis ações a serem avaliadas para superar os pontos fracos ou melhorá-los ou, ainda, para manter os pontos fortes identificados nos processos interno e externo de suas avaliações.

No total, foram propostos 668 projetos, agrupados em seis áreas estratégicas do Planes da Unicamp de 2011-2015: ensino de graduação; ensino de pós-graduação; pesquisa; extensão e assuntos comunitários; administração e gestão; e qualidade de vida.

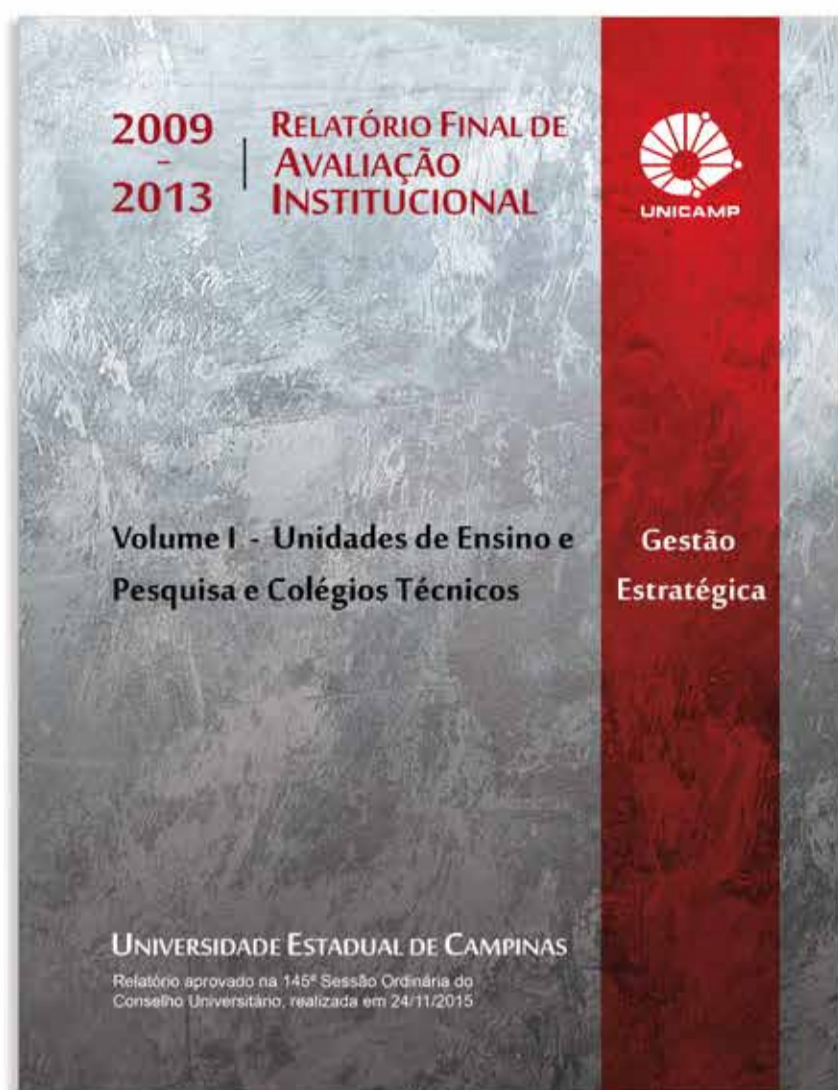
Esses projetos foram reagrupados pelas respectivas pró-reitorias e vice-reitorias executivas, gerando um conjunto de projetos que serão, posteriormente, discutidos, priorizados e implantados pela Comissão de Planejamento Estratégico (Copei) da Unicamp, a partir da definição do Planes de 2016-2020.

Os processos de Avaliação Institucional e do Planejamento Estratégico foram conduzidos no âmbito da Copei, comissão formada pelo coordenador-geral da Universidade, pró-reitores, diretores das faculdades, institutos e colégios, coordenador dos centros e núcleos e representantes eleitos dos docentes, discentes e funcionários.

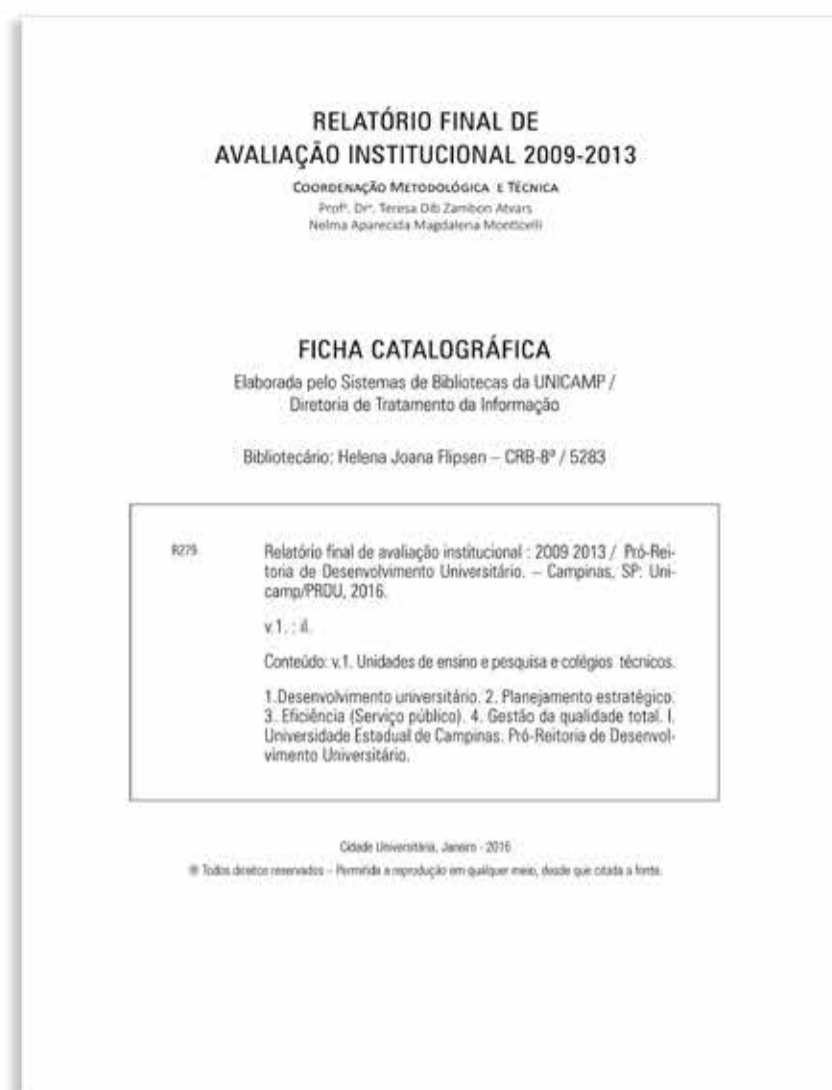
"Também participaram desta avaliação um número grande de especialistas externos, alguns, inclusive do exterior, com notório saber em cada uma das áreas do conhecimento. Estes especialistas aportaram sua visão crítica sobre o que nós fazemos aqui, de modo a evitar qualquer tipo de corporativismo ou viés interno neste processo de avaliação. Gostaríamos de agradecer o envolvimento de todos que participaram deste processo", mencionou Alvaro Crósta.

Além da integração com o Planes, outras inovações no processo de Avaliação Institucional foram realizadas em relação ao período anterior. Teresa Atvars destaca a implantação via web de todo o processo referente às unidades de ensino e pesquisa e colégios técnicos. "No caso dos centros e núcleos nós não conseguimos fazer via web, mas essa é uma das metas para a próxima avaliação. Fizemos uma pesquisa de opinião sobre o sistema e a opinião dos usuários é bastante positiva", relata.





Relatório Final de Avaliação Institucional - PRDU - 2016



Para viabilizar o processo e facilitar a sua tramitação, houve o desenvolvimento de um sistema via WEB com todos os formulários e os dados de apoio inseridos dentro do sistema, desenvolvimento este realizado sob a coordenação da PRDU e participação da Diretoria de Informática do DGRH. Os novos formulários foram discutidos e aprovados pela Comissão de Planejamento Estratégico, Copei. Este projeto na web proposto pela PDRU e desenvolvido em conjunto com a equipe de Informática da DGRH recebeu o reconhecimento da Unicamp como sendo um dos 10 melhores projetos PAEPE desenvolvidos em 2014.



Fotos: Antoninho Perri

Este trabalho teve impactos nacionais e internacionais, que se explicitaram por convites para apresentações em eventos no país e no exterior, em particular na conferência que apresentamos no III Encontro Nacional de Comissões de Avaliação, CPAs. Atuamos também, decisivamente, para viabilizar o Sistema de Acreditación da Unión das Universidades da América Latina e do Caribe, UDUAL, em fase de implantação. Nestas reuniões pudemos compartilhar a experiência da Unicamp, que sempre é uma universidade de referência no espaço latino-americano. A Unicamp se fez representar nos encontros realizados no Panamá e na Argentina e também organizamos um evento na Unicamp.

CAPA



ÍNDICE





Um sistema de ensino para a AL

09/02/2015 - 14:29

Text: Manuel Alves Filho | Imagens: Antonio Scarpinetti

| Images Editor: Paulo José Cavalheri



Especialistas de instituições filiadas à União das Universidades da América Latina e do Caribe (Udual) reuniram-se nesta segunda-feira (9) na Unicamp para discutir critérios e indicadores para a implantação de um sistema de avaliação e acreditação das escolas de educação superior das duas regiões. O objetivo da Udual, cuja presidência é exercida pelo reitor da Unicamp, José Tadeu Jorge, é promover a integração das universidades latino-americanas. "Queremos construir um Espaço Latino-Americano de Ensino Superior, a exemplo do que ocorreu na Europa com o Processo de Bolonha, mas por meio de um modelo voltado às nossas realidades", afirmou Tadeu Jorge.

O encontro, o segundo do gênero [o primeiro aconteceu em Cuenca, no Equador, no segundo semestre de 2014], ocorreu na Casa do Professor Visitante. Estiveram presentes representantes de 25 universidades latino-americanas e caribenhas. Segundo o reitor da Unicamp e presidente da Udual, a construção de um Espaço Latino-Americano de Ensino Superior não é uma tarefa trivial. "Trata-se de um processo que leva alguns anos para ser desenhado e que depende de muita reflexão e discussão", considerou.

Conforme Tadeu Jorge, as diferenças entre as universidades latino-americanas são mais evidentes que entre as europeias. "Por isso é fundamental que estabeleçamos um sistema de avaliação e acreditação consensual e eficaz. A tendência é que iniciemos o processo aos poucos, com as universidades de maior nível de qualidade, e depois ampliemos para as demais instituições", adiantou.

Também presente à abertura da reunião, o coordenador-geral da Unicamp, Alvaro Crósta, classificou os temas da reunião como fundamentais para o futuro das universidades da América Latina e Caribe. "Existem indicadores e critérios de avaliação e acreditação, mas eles são voltados à realidade das instituições do Hemisfério Norte. Nós precisamos definir um sistema adequado às nossas necessidades", defendeu.



CAPA



ÍNDICE



Roberto Escalante Semerena, secretário geral da Udual, considerou a reunião uma ocasião "magnífica" para a definição de critérios de avaliação e acreditação das universidades latino-americanas. "É um trabalho inédito e muito valioso, por meio do qual poderemos conectar as distintas comunidades universitárias das duas regiões", afirmou.

Segundo ele, a maior dificuldade a ser enfrentada nesta etapa de construção de um Espaço Latino-Americano de Ensino Superior é garantir a participação do maior número possível de instituições nessa instância. "As questões técnicas e as diferenças de opiniões podem ser superadas. Penso que o nosso principal desafio será promover a inclusão", considerou.

A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário da Unicamp, Teresa Atvars, destacou que a integração das universidades da América Latina e Caribe contribuirá para intensificar o intercâmbio nas áreas de ensino, pesquisa e extensão entre as instituições, fomentando dessa maneira a formação de recursos humanos qualificados e a geração de conhecimento novo no âmbito das duas regiões. As reuniões da Udual, que tratarão também de outros temas, prosseguirão até a quinta-feira, 12.

A Udual é um organismo internacional criado com o intuito de promover a qualificação das universidades associadas. Seu foco está em fomentar as relações entre as instituições da América Latina e Caribe e destas com outras instituições e organismos culturais, como a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco). Também tem como compromisso a defesa da liberdade acadêmica e de pesquisa e da autonomia de seus filiados.

Sistema Integrado de Dados Institucionais

Para viabilizar o processo de Avaliação Institucional a PRDU iniciou a implantação do Sistema Integrado de Dados Institucionais – S-Integra, com dados sistematizados e disponibilizados, em um único sistema, visando nesta primeira fase dar suporte ao processo de Avaliação Institucional e democratizando o acesso à informação. Na forma atual este banco disponibiliza dados do sistema de RH, dados acadêmicos e dados de produção científica, inclusive aqueles a partir dos quais a Unicamp elabora o Relatório Anual para o INEP. Este sistema servirá de base para a informatização de outros processos, e já foi utilizado no processo do Relatório de Atividades Docentes, RAD, e na sistemática de coleta dos rankings internacionais.



www.siarh.unicamp.br/indicadores/Index.jsf

Sistema de Indicadores S-Integra

UNICAMP PRDU S-INTEGRA

Página inicial Indicadores de Recursos Humanos Indicadores Acadêmicos Indicadores de Produção Int

Bem-vindo ao Sistema Integrado de Dados Institucionais da Unicamp

Para dar suporte aos Processos de Avaliação Institucional, Processo de Planejamento Estratégico, para subsidiar a tomada de decisão nos Órgãos da administração e nas Unidades de ensino e pesquisa e para manter as comunidades internas e externas informadas, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário está organizando e disponibilizando o **Sistema Integrado de Dados Institucionais, o S-Integra**. Este sistema deverá:

- Normalizar a apresentação e disponibilizar dados institucionais da Unicamp;
- Padronizar e referenciar as informações de diferentes fontes;
- Facilitar o acesso às informações corporativas com consistência e ubiquidade;
- Disponibilizar e proporcionar às comunidades interna e externa o acesso aos dados institucionais;
- Facilitar a análise e subsidiar a tomada de decisões.

Este sistema congregará diversas bases de dados descentralizadas, organizadas a partir das demandas das respectivas áreas de negócio.

Sua implantação está em andamento, sendo um trabalho conjunto de múltiplos órgãos, contando com a assistência técnica da DGRH.

Novos indicadores serão disponibilizados periodicamente. Sugestões podem ser encaminhadas para o email s-integra@reitoria.unicamp.br

Servidores Ativos - Evolução Mensal Por Categoria e Regime

Mês	Categoria Regime	DOCENTES		PESQUISADORES		TECNICO-ADMINISTRATIVOS		Total	
		CLT	ESUNICAMP	CLT	ESUNICAMP	CLT	ESUNICAMP		
2016/04		40	2121	64	25	3824		4174	10248
2016/05		36	2129	64	26	3813		4188	10256
2016/06		36	2138	64	27	3810		4189	10244
2016/07		38	2139	64	28	3808		4152	10229
2016/08		33	2151	64	29	3792		4138	10207
2016/09		31	2148	64	29	3785		4105	10162
2016/10		32	2146	64	29	3779		4079	10129
2016/11		30	2147	64	29	3773		4065	10108
2016/12		22	2156	64	29	3769		4042	10082
2017/01		17	2164	64	30	3761		4034	10070
2017/02		25	2166	63	29	3758		3953	9994
2017/03		24	2182	62	28	3752		3921	9969

Detalhes

10/04/2017 01:53 - UNICAMP

Sistema dá suporte aos Processos de Avaliação Institucional e de Planejamento Estratégico



CAPA



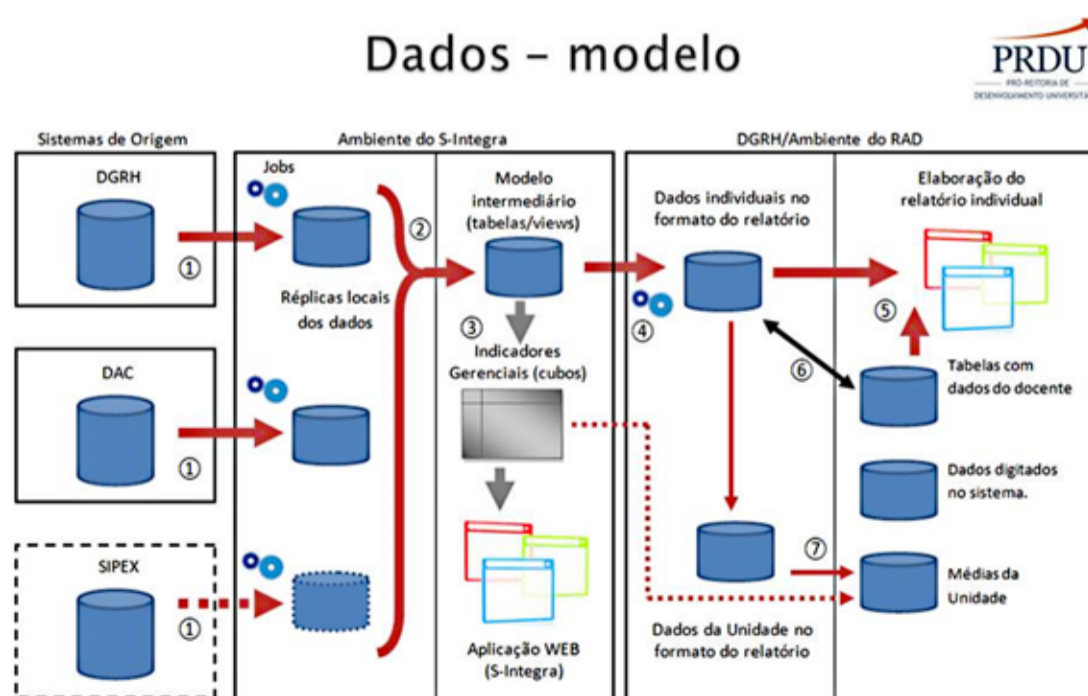
ÍNDICE



Relatório de Atividades Docentes

O RAD foi informatizado e, em outubro de 2016, estava em fase final de implantação. O RAD foi integralmente revisto como instrumento de avaliação docente pela Câmara Interna de Desenvolvimento de Docentes, CIDD, sendo que a PRDU coordenou todo o processo de informatização realizado pela Diretoria de Informática do DGRH, com a colaboração dos CCUEC/SIPEX, DAC, Extecamp e SIARQ. Essas ações permitiram que muitas das etapas manuais fossem eliminadas para que o docente, a Unidade e a CIDD pudessem se concentrar na análise de mérito do conjunto das atividades desempenhadas pelo docente. Procurou-se neste instrumento que a análise de desempenho do docente permita destacar as suas contribuições para o desenvolvimento global da Unidade, respeitando-se as afinidades de cada docente com o conjunto das atividades desenvolvidas. Todos os Relatórios de atividades anteriores com seus respectivos pareceres serão digitalizados, e haverá a inserção dos mesmos no sistema, dessa forma serão eliminados os processos de papel. Após o término desta implantação este banco de dados será modelado para permitir a integração com o Lattes/CNPq e com a Plataforma Sucupira/Capes.

O modelo aqui implantado é complexo porque há dados em múltiplos bancos que não estão integrados e em muitos casos, não estão uniformizados. Haverá a necessidade no futuro de uma avaliação criteriosa e cuidadosa dos dados existentes para torná-los mais representativos do trabalho docente.





Relatório de Atividades Docentes será atualizado

| 21/06/2016 - 15:43

Text: Manuel Alves Filho | Images: Antoninho Perri | Images Editor: Paulo Cavalheri

A Unicamp, por meio da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), promoverá ao longo dos próximos meses a atualização e a informatização do Relatório de Atividades Docentes (RAD). O objetivo da iniciativa é criar um banco de dados que expresse de forma mais precisa as atividades desempenhadas pelos professores da Universidade, nos seus diversos âmbitos de atuação. O trabalho será executado em três etapas. A primeira delas, que consiste na revisão do RAD e na informatização do sistema, terá início em julho. A titular da PRDU, professora Teresa Atvars, explica que a atualização do RAD está alinhada com as diretrizes estabelecidas pelo Planejamento Estratégico (Planes).

De acordo a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, as fases seguintes compreenderão a integração do banco de dados da Unicamp com o da Plataforma Lattes, mantida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), e em seguida com a Plataforma Sucupira, ligada à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

Teresa Atvars observa que o RAD foi instituído no contexto do Projeto Qualidade, implantado na gestão do reitor Carlos Vogt, há mais de 20 anos, com o objetivo de qualificar o corpo docente da Unicamp. A iniciativa representou um divisor de águas nesse aspecto. "Apesar de extremamente importante, o relatório, em seu modelo atual, não tem expressado a realidade e a complexidade da produção dos nossos professores. Isso ocorre porque os dados que aparecem no RAD nem sempre são os mesmos que os dos bancos de dados da Unicamp. Dessa forma, há um descompasso entre o que é efetivamente produzido e o que é anotado nos nossos repositórios", detalha.



Uma consequência dessa falta de sintonia, acrescenta a pró-reitora, é que a Universidade se vê obrigada a trabalhar com dados diferentes sobre um mesmo tema, dependendo da fonte consultada. "Ao atualizarmos e informatizarmos o RAD, nós pretendemos refinar e unificar as informações, que são utilizadas tanto para orientar nossas ações de planejamento e gestão, quanto para alimentar os bancos de dados externos, como os da Capes e CNPq", diz.

O projeto de atualização e informatização do RAD, conforme a professora Teresa Atvars, já foi objeto de análise tanto na Comissão de Avaliação e Desenvolvimento Institucional (CADI) quanto na Câmara Interna de Desenvolvimento de Docentes (CIDD). "A partir de agora, nós vamos visitar as faculdades e institutos para explicar como esse processo será executado. Também vamos treinar equipes para que se familiarizem com os novos requisitos do relatório e com a nova forma de tramitação, que será toda realizada via web", informa.

Segundo a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, a coordenação dos trabalhos de atualização do RAD caberá à PRDU, mas todo o processo tem contado com o apoio de diferentes profissionais, de variados órgãos e unidades da Unicamp, entre eles a Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH), Centro de Computação (CCUEC), Diretoria Acadêmica (DAC), Escola de Extensão (Extecamp) e Sistema de Arquivos (Siarq). "Tudo está sendo realizado por profissionais da própria Universidade", reforça a docente.

Entre as mudanças que ocorrerão no contexto da atualização do RAD, a professora Teresa Atvars destaca a melhor representação dos resultados da produção dos professores e das horas de trabalho em sala de aula, bem como o maior reconhecimento às peculiaridades de cada faculdade e instituto e do trabalho de cada docente. Sobre este último tópico, a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário observa que, embora todo professor tenha que realizar atividades de ensino, pesquisa e extensão, é natural que, dada a especificidade de cada unidade e de cada indivíduo, alguns se dediquem mais a um segmento que a outro. "O importante é a qualidade do trabalho que se executa", pondera.

Mais detalhes sobre o processo de atualização e informação do RAD podem ser obtidos [neste link](#). Para esclarecimentos de dúvidas acerca do assunto, a PRDU disponibiliza o seguinte e-mail: prdu.rad@reitoria.unicamp.br.



Rankings Internacionais

A PRDU estruturou o processo de coleta e tratamento dos dados para os múltiplos sistemas internacionais de ranqueamento de universidades, definindo os dados a serem apresentados em muitos deles com base em informações oficiais da Universidade. Em vários casos foi necessária uma análise do tipo de dado a ser fornecido e os critérios de escolha. Todas estas informações estão detalhadas e registradas nos respectivos processos. Este trabalho envolveu a elaboração de relatórios e análises de resultados que foram encaminhados à CGU.



CAPA



ÍNDICE

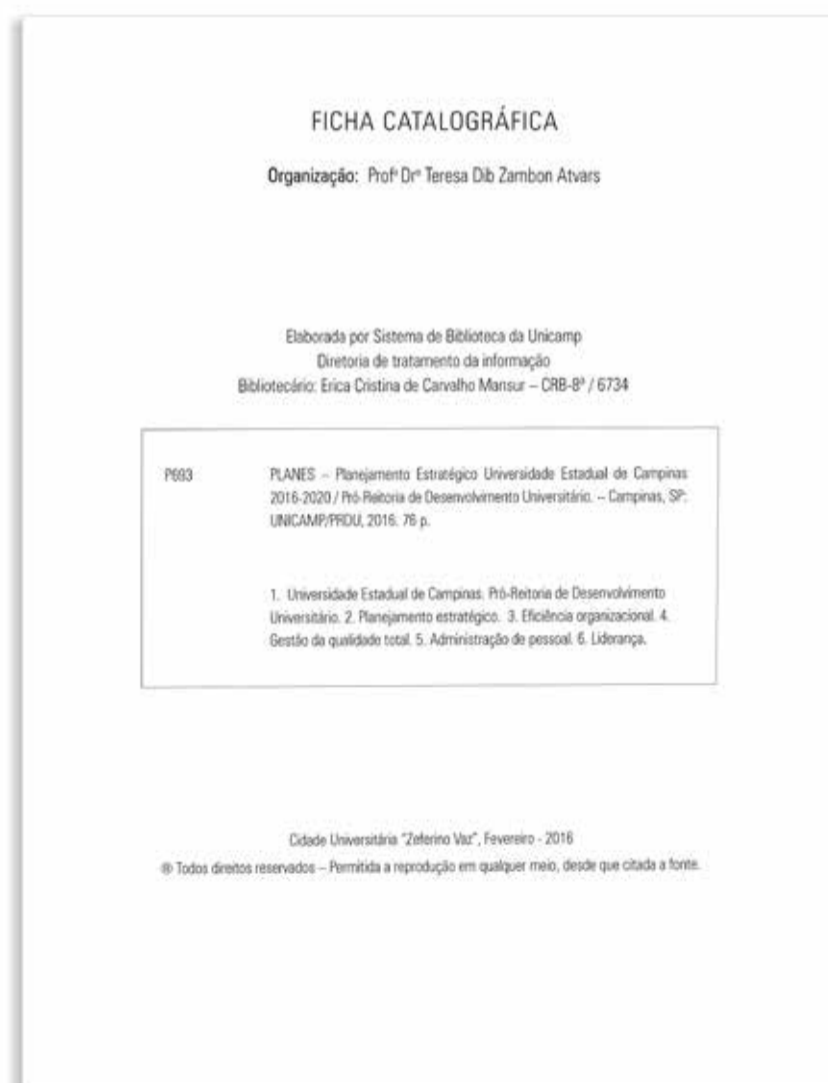


Planejamento Estratégico

Planejamento estratégico é um instrumento de gestão utilizado pelas melhores universidades do mundo para orientar as decisões acadêmicas, administrativas e de investimentos. A Unicamp iniciou discussões sobre a metodologia de planejamento estratégico em 2002, mas somente em 2004 conseguiu organizar um documento mais consistente, o chamado Planes II, com a aprovação do Conselho Universitário (Deliberação CONSU 405/04). Desde 2005, o Planes recebe aporte de recursos na proposta orçamentária anual da Unicamp. Em 2014 e 2015 foram aportados recursos substanciais para expansão e adequações físicas ao Planes Unicamp, que foram posteriormente contingenciados devido a crise econômica. Apesar desta longa trajetória, a Unicamp não desenvolveu os mecanismos de gestão do processo de planejamento estratégico, visando avaliar a amplitude e o impacto das ações já implantadas.



Planes- PRDU - 2016



CAPA



ÍNDICE



A inovação do Planes 2016-2020 avança em relação às revisões anteriores porque ela parte dos diagnósticos decorrentes da Avaliação Institucional 2009-2013 e traz para discussão, no âmbito das estratégias corporativas e dos programas, elementos identificados e analisados pelas Pró-Reitorias que são relevantes para a consolidação das excelências acadêmica e administrativa. Em decorrência, o Planes 2016-2020 é mais detalhado e aprofunda alguns conceitos que eram pouco claros nas versões anteriores, entre eles a conexão entre a Avaliação Institucional e o Planejamento Estratégico.

O sistema foi desenvolvido em plataforma web sob a coordenação da PRDU, e desenvolvido pela Divisão de Informática da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Procuramos divulgar para a comunidade os resultados deste processo.

DESTAQUE DO PORTAL

Processos da Avaliação e do Planes serão integrados

pela primeira vez, a Unicamp promoverá os processos de Avaliação Institucional e de revisão do Planejamento Estratégico (Planes) de forma integrada. Para fazer a junção das duas ações, a Coordenadoria Geral da Universidade (CGU) e a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) desenvolveram metodologia específica, bem como um sistema informatizado que dará suporte às atividades. “No que se refere à avaliação, o sistema está aberto e as unidades de ensino e pesquisa já podem iniciar os trabalhos. Em abril, a parte referente ao planejamento também será incorporada à plataforma, o que permitirá a proposição de projetos”, informa a titular da PRDU, professora Teresa Atvars.

De acordo com o coordenador-geral da Unicamp, professor Alvaro Crósta, a ideia de estabelecer uma interligação entre a Avaliação Institucional e o Planes consta do programa de gestão do reitor José Tadeu Jorge. Ademais, a medida também foi demandada pela Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei). “Nós executamos tradicionalmente os dois processos, mas nem sempre havia uma ligação entre o que se analisava em um e o que se decidia em outro. O propósito, agora, é estabelecer essa conexão”, afirma.

A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário explica que a Avaliação Institucional analisa todas as atividades da Unicamp, nas áreas de ensino, pesquisa, extensão, infraestrutura, recursos humanos, entre outras. “Ao fazer essa análise, as unidades de ensino e pesquisa identificarão aspectos muito positivos, os que necessitarão de ações que garantam a continuidade dessa excelência, e problemas que exigirão medidas de aperfeiçoamento. Para que essas iniciativas sejam tomadas, é preciso fazer o planejamento. Daí a importância de promovermos a junção dos dois processos”, pondera.

Jornal da Unicamp - edição 591 - 24 a 30 de março de 2014 - página 10



A titular da PRDU, Teresa Atvars, e o coordenador-geral da Unicamp, Alvaro Crósta: metodologia e a criação do sistema só foram possíveis graças ao envolvimento de funcionários e de unidades

No passado, continua a professora Teresa Atvars, a metodologia adotada era diferente. Primeiro se fazia a Avaliação Institucional e depois se revisava o Planes. “A inovação que estamos introduzindo é justamente a execução dos processos conjuntamente”, reforça. Para exemplificar como deverá transcorrer o trabalho, a pró-reitora lança mão de um exemplo. “Digamos que uma determinada faculdade ou instituto decida, em sua avaliação interna, expandir o ensino de graduação. Tomada essa decisão, a unidade vai apresentar um projeto, que pode ser de ampliação de um curso existente ou de criação de mais um curso. Junto com a proposta, a unidade relacionará também o que vai precisar para concretizar o projeto”.

Numa segunda fase, continua a docente, o pró-reitor de Graduação reunirá todas as propostas nesse sentido e construirá um plano geral de expansão dos cursos de graduação da Unicamp. “Em seguida, a Copei analisará, priorizará e sugerirá ações para a concretização dos projetos. Algumas medidas exigirão recursos; outras não. Em relação às que demandarem recursos, a Copei recomendará que a Universidade avalie a possibilidade de fazer aportes para esses projetos estratégicos. O exemplo dado refere-se à graduação, mas ele é válido também para a pesquisa, a extensão, a pós-graduação e assim por diante”, pormenoriza a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário.

A vantagem desse tipo de metodologia, conforme a professora Teresa Atvars, é que a junção da avaliação com o planejamento permite que a Universidade analise com maior precisão os resultados dos investimentos realizados. “Penso que estamos dando um passo importante em relação ao passado”, diz. Para oferecer suporte a esse novo método, acrescenta o coordenador-geral, foi preciso desenvolver um sistema informatizado específico. O trabalho ficou a cargo dos profissionais da área de informática da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). A parte da avaliação já está pronta e aberta às unidades de ensino e pesquisa.

Na última semana, foram realizados dois workshops com as comissões internas de avaliação das faculdades e institutos, durante os quais a metodologia e o sistema foram apresentados. “O próximo passo será incorporar ao sistema, a partir do próximo mês, a parte relativa ao planejamento. Pelo cronograma proposto, as unidades terão até agosto para concluir os dois processos. Já a Administração Superior terá até o final de 2015 para elaborar dois documentos: um que seguirá para o Conselho Estadual de Educação e outro, de caráter interno, que servirá à execução das nossas ações estratégicas”, adianta a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário.

Ainda sobre o sistema que dará suporte tanto à Avaliação Institucional quanto à revisão do Planes, Alvaro Crósta ressalta que a ferramenta é, além de amigável, integrada. “Antigamente, durante a realização da avaliação, o responsável perdia muito tempo na busca de dados, que nem sempre estavam centralizados. Agora, as informações constam do próprio sistema. Com isso, o tempo das pessoas será otimizado, o que possibilitará que elas se dediquem a fazer a análise, que é o mais importante”. Qualquer dúvida em relação a procedimentos ou ao funcionamento do sistema, observa Teresa Atvars, podem ser encaminhadas à PRDU ou à CGU, que buscarão as respostas.

Tanto o coordenador-geral quanto a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário fazem questão de registrar que a definição da metodologia e a criação do sistema somente foram possíveis graças ao envolvimento de diversos funcionários e à colaboração de mais de uma dezena de órgãos, a quem ambos agradecem muito. “Não fizemos qualquer investimento para isso. Tudo foi realizado com base do comprometimento dessas pessoas com a Universidade”, pontua a professora Teresa Atvars. (Manuel Alves Filho)

CAPA



ÍNDICE





Unicamp conclui Planes 2016-2020

| 16/03/2016 - 07:27

Text: Manuel Alves Filho | **Images:** Antoninho Perri | **Images Editor:** Paulo Cavalheri Luis Paulo Silva

A Unicamp acaba de concluir o seu Planejamento Estratégico (Planes) para o período de 2016 a 2020. As diretrizes, estratégias e prioridades da Universidade com vistas aos próximos cinco anos estão explicitadas em documento que já está disponível para consulta, tanto da comunidade universitária quanto da sociedade em geral, no site da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU). Pela primeira vez, o Planes foi elaborado considerando os diagnósticos produzidos pela Avaliação Institucional, executada pelas unidades acadêmicas (faculdades, institutos, colégios técnicos e centros e núcleos interdisciplinares de pesquisa).

De acordo com o coordenador-geral da Unicamp, professor Alvaro Crósta, o uso dos dados gerados pela Avaliação Institucional enriqueceu muito a elaboração do Planes. "A medida permitiu a definição de estratégias mais sólidas para que a Universidade avance em relação ao que tem feito nas áreas de ensino, pesquisa e extensão", explica. Outra novidade do Planes é a redefinição das áreas estratégicas, que passaram de cinco para quatro. São elas: Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão.

Crósta lembra que o planejamento estratégico é um eficiente instrumento de gestão que tem sido utilizado pelas melhores universidades do mundo. No Brasil, a Unicamp é pioneira no uso dessa ferramenta. "A experiência teve início em 2001, e de lá para cá temos aprofundado as discussões e análises e formulado propostas que visam assegurar a excelência das atividades desenvolvidas pela Universidade".

A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, professora Teresa Dib Zambon Atvars, lembra que além de aspectos acadêmicos e administrativos, o Planes contempla também princípios e valores que precisam ser enfatizados. "Desde o primeiro Planes, a Unicamp estabeleceu pontos fundamentais dos quais não abre mão e que devem ser seguidos por todos os integrantes da comunidade interna. O pluralismo de ideias e o respeito às pessoas e seus direitos são dois deles. Atos de radicalismos, de preconceito e de discriminação não cabem nesta Universidade, porque ela assim decidiu", pondera.

O Planes, prossegue a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, tem dois aspectos relevantes. O primeiro deles é a fixação da identidade da Unicamp. O segundo é a definição das ações que permitam que a Universidade avance institucionalmente. Nesse sentido, a professora Teresa Atvars também considera importante o uso dos dados gerados pela Avaliação Institucional na elaboração das propostas do documento. "Antes, nós considerávamos o que pensam as pessoas. Agora, nós consideramos o que pensam as pessoas, mas também as necessidades e desafios das nossas faculdades, institutos, colégios técnicos e centros e núcleos interdisciplinares de pesquisa", detalha.

Um aspecto classificado como essencial pela dirigente foi o estabelecimento de diretrizes e prioridades que permitirão a fixação dos projetos e programas mais importantes para a Universidade no horizonte dos próximos cinco anos. "Desse modo, fica claro que um projeto que estimule a internacionalização da Unicamp tem prioridade sobre um que não apresente essa característica".

O Planes também inova, conforme a pró-reitora, ao ampliar as estratégias corporativas no âmbito da Universidade. "Isso significa que vamos buscar com mais determinação a excelência em nossas atividades. Nós já fazemos ensino, pesquisa e extensão. O desafio está em fazer tudo isso com excelência. Isso se aplica também à gestão, área na qual a Unicamp ainda apresenta vulnerabilidades", considera. Segundo a professora Teresa Atvars, uma das missões nesse campo é informatizar processos e aperfeiçoar rotinas.

Tanto a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário quanto o coordenador-geral observam que nem todas as propostas consignadas no Planes dependem de recursos financeiros para serem implementadas. "Várias ações dependem exclusivamente de organização e mudança de comportamento", diz Alvaro Crósta. A professora Teresa Atvars assinala que o Planes é resultado de um amplo processo de discussão, que envolveu todos os segmentos da Unicamp.

Ela lembra que durante o primeiro semestre de 2015 foram realizadas atividades de preparação. Foram organizadas oficinas de planejamento das quais participaram os integrantes da Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei), ampliada com a participação de dirigentes de unidades de ensino e pesquisa, de órgãos da Administração e de centros e núcleos de pesquisa.

"Com base nessa preparação, no segundo semestre nós fizemos as discussões das propostas, que foram encaminhadas ao Conselho Universitário, que as aprovou. Agora, vamos cumprir o caminho inverso, e retornar o documento à comunidade. Nossa expectativa é chegarmos à próxima Avaliação Institucional mostrando os avanços obtidos a partir das prioridades e estratégias contidas no Planes, que serão devidamente avaliados. Desse modo, completaremos o ciclo de avaliação e planejamento", finaliza a professora Teresa Atvars.



ARTIGO

por: Teresa Dib Zambon Atvars e Alvaro Penteadó Crósta

Planejamento Estratégico da Unicamp 2016-2020

CONTEXTO

Planejamento estratégico é um instrumento de gestão utilizado pelas melhores universidades do mundo para orientar as decisões acadêmicas, administrativas e de investimentos. A Unicamp começou discussões sobre a metodologia de planejamento estratégico como mecanismo de tomada de decisão no início dos anos 2000. Em 2004 conseguiu organizar um documento mais sistematizado, o chamado Planes II, que foi apresentado e aprovado pelo Conselho Universitário (Deliberação Consu 405/04). Naquele documento, explicitou-se a identidade da Unicamp através da sua missão, dos princípios e valores a serem respeitados e da visão de futuro à época. Definiu-se naquela ocasião cinco áreas estratégicas (Ensino, Pesquisa, Extensão e Cooperação Técnica-Científica e Cultural, Administração e Qualidade de Vida).

O conceito de planejamento estratégico como método de gestão foi sendo paulatinamente incorporado à cultura institucional, embora não houvesse ainda uma definição clara sobre que mecanismos a serem aplicados nas tomadas de decisão para que as ações estratégicas necessárias ao desenvolvimento da Unicamp tivessem o impacto desejado, com medidas objetivas do impacto produzido. Para isto ainda são necessárias mudanças nos mecanismos de gestão do processo de planejamento estratégico e na forma como são tomadas as decisões estratégicas. Assim mesmo, muitas iniciativas tomadas geraram resultados, embora não tenham sido documentadas as correlações de causa e efeito. Para citar alguns exemplos, há iniciativas realizadas no passado, no âmbito da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) e seus órgãos subordinados, que podem ser avaliadas e dimensionadas como muito importantes para o desenvolvimento da Unicamp. Alguns destes exemplos são as ações corretivas, visando à acessibilidade em muitos prédios, as ações de formação de funcionários em gestão estratégica; as ações implantadas pelo Cecom, etc. Há também muitas ações tomadas no âmbito das unidades acadêmicas, que aperfeiçoaram, por exemplo, os mecanismos de contratação de docentes. Portanto, vincular planejamento e ações institucionais é um ponto muito importante para o desenvolvimento da Universidade.

No processo de elaboração do Planes 2016-2020, buscou-se aperfeiçoar a identidade institucional, redefinindo-se a Missão da Unicamp como sendo a de: "Criar e disseminar o conhecimento científico tecnológico cultural e artístico em todos os campos do saber por meio do ensino, da pesquisa, e da extensão. Formar profissionais capazes de inovar e buscar soluções aos desafios da sociedade contemporânea com vistas ao exercício pleno da cidadania."

Redefiniu-se também a nossa Visão de Futuro: "A Unicamp é uma universidade pública de liderança e referência internacional em todas as áreas do conhecimento, promotora do desenvolvimento sustentável e comprometida com os anseios da sociedade."

Explicitaram-se também os princípios que deixam clara a posição plural e de respeito às liberdades individual e intelectual que a Unicamp sempre praticou e pelas quais todos os segmentos da comunidade devem se guiar:

- ▶ Autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial;
- ▶ Compromisso com a excelência;
- ▶ Conduta ética com estrita observância aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- ▶ Gratuidade no ensino público;
- ▶ Inclusão e acolhimento;
- ▶ Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- ▶ Inserção e responsabilidade social;
- ▶ Liberdade intelectual;
- ▶ Pluralismo de ideias e concepções pedagógicas;
- ▶ Respeito à dignidade da pessoa e aos seus direitos fundamentais, proscrevendo o tratamento desigual por preconceito de qualquer natureza;
- ▶ Respeito à diversidade das áreas do conhecimento;
- ▶ Valorização do ser humano.

INOVAÇÃO DO PLANES 2016-2020

O Planejamento Estratégico da Unicamp de 2016-2020 avança em relação às revisões anteriores uma vez que é fortemente vinculado ao de avaliação institucional das unidades acadêmicas da Unicamp (unidades de ensino e pesquisa, colégios técnicos e centros e núcleos interdisciplinares de pesquisa). Os diagnósticos resultantes das avaliações institucionais internas e das avaliações externas dessas unidades posicionaram os gestores ante os desafios mais relevantes. Desta forma, o resultado da Avaliação Institucional 2009-2013 e os projetos propostos pelas unidades acadêmicas foram analisados e sistematizados pelas Pró-Reitorias e Vice-Reitorias Executivas e pautaram a discussão da revisão do planejamento no âmbito da Comissão de Planejamento Estratégico Institucional, Copei, e nas reuniões que se sucederam para a elaboração do texto a ser apresentado ao Conselho Universitário. Desta forma, e de maneira inédita na Unicamp, foi feita a vinculação efetiva entre avaliação e planejamento, como ilustrado no Esquema 1.



Esquema 1. Descrição do ciclo de avaliação/planejamento definido pela Unicamp no Planes 2016-2020.

ÁREAS ESTRATÉGICAS/ ESTRATÉGIAS CORPORATIVAS/ PROGRAMAS

O Planes 2016-2020 estabeleceu quatro áreas estratégicas: Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão, que se desdobram em 13 estratégias corporativas, para promover as mudanças necessárias e atingir os objetivos institucionais. O Esquema 2 ilustra a inter-relação entre Áreas Estratégicas e Estratégias Corporativas. As estratégias corporativas contêm programas prioritários que serão implantados por meio de projetos a serem propostos pela administração (Pró-Reitorias e Vice-Reitorias), a partir de demandas discutidas com a comunidade ou com a administração central.



Esquema 2. Inter-relação entre as quatro áreas estratégicas e as 13 estratégias corporativas do Planes 2016-2020.

A lógica do processo está ilustrada no Esquema 3, no qual, no topo, está a visão de futuro a ser alcançada e, na base, os projetos vinculados aos programas e às estratégias corporativas. Detalhes do planejamento e dos programas estratégicos podem ser acessados em <http://www.prdu.unicamp.br/news/planes-2016-2020>. Projetos bem-definidos e realizados com sucesso devem impactar positivamente as atividades acadêmicas e de gestão. Mensurá-los é uma das tarefas que precisamos ainda implantar, desenvolvendo para isto indicadores adequados.



Esquema 3. Descrição de como se inter-relacionam os elementos, a partir da visão de futuro proposta no Planes 2016-2020.

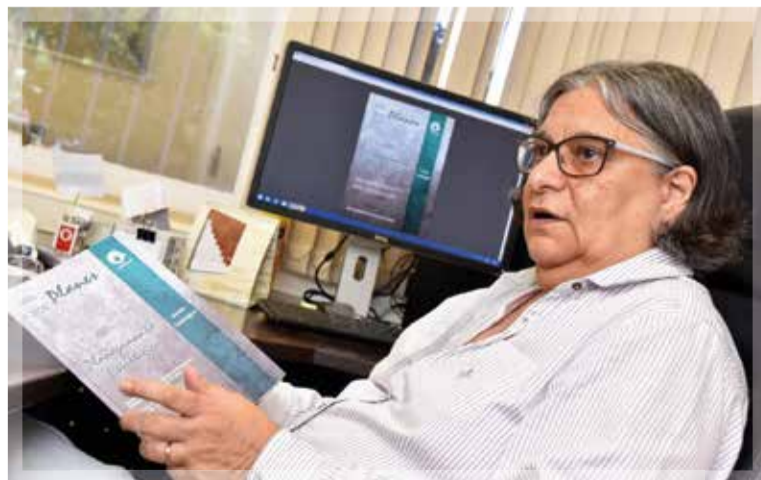
DIRETRIZES E PRIORIDADES

Ao serem definidos os programas prioritários, a Copei e os participantes que ajudaram a elaborar o Planes 2016-2020 discutiram algumas diretrizes gerais e definiram prioridades que devem orientar a elaboração e a seleção dos projetos a serem executados, como por exemplo:

- ▶ Flexibilização curricular e o uso de metodologias proativas para aprimorar o processo de ensino-aprendizagem;
- ▶ Internacionalização das atividades-fim e meio da Unicamp;
- ▶ Virtualização da Universidade, em todas as áreas de atuação;
- ▶ Profunda reformulação da gestão universitária e o comprometimento dos dirigentes dos órgãos administrativos com as mudanças que são prementes;
- ▶ Qualificação da gestão de quadros de pessoal (docentes, pesquisadores e funcionários) e a criação de mecanismos de identificação e de reconhecimento de talentos;
- ▶ Explicitação do conceito de sustentabilidade do campus em todas as suas dimensões, como um processo central na vida da Unicamp;
- ▶ Estabelecimento de processos de comunicação como uma estratégia para as atividades principais da Universidade, introduzindo o conceito de "accountability";
- ▶ Garantia de que os processos de inclusão, de permanência e de respeito à diversidade sejam permanentemente pautados;
- ▶ Garantia à sustentabilidade financeira da Unicamp, pois dela depende a continuidade da autonomia conquistada por meio do Decreto nº 52.255, de 30 de julho de 1989.

Desta forma, o Planes 2016-2020 compõe a etapa que define os programas prioritários a serem implantados pela Unicamp e as diretrizes gerais a serem adotadas por todas as unidades/órgãos, com vistas ao cumprimento da missão da Unicamp. Estes foram aprovados pelo Conselho Universitário da Unicamp, em dezembro de 2015 (Deliberação Consu-571/15 de 15/12/2015), por proposta da Comissão de Planejamento Institucional da Unicamp. Dos resultados das implantações dos projetos e dos seus resultados, das avaliações dos seus impactos, decorrerá o novo ciclo de avaliação institucional do período 2014-2018.

Fotos: Antônio Perri



A professora Teresa Dib Zambon Atvars é pró-reitora de Desenvolvimento Universitário



O professor Alvaro Penteadó Crósta é coordenador-geral da Universidade

CAPA



ÍNDICE



Copei aprova R\$ 21,6 mi para manutenção e reforma predial

Projetos devem ser encaminhados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário até o dia 15 de agosto

LUIZ SUGIMOTO
sugimoto@reitoria.unicamp.br

A Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei) da Unicamp aprovou recursos da ordem de R\$ 21,6 milhões para serviços de manutenção e reforma predial em Faculdades, Institutos, Colégios Técnicos, Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa, Órgãos da Administração Central (desde que vinculados a atividades de ensino) e Órgãos da Área de Saúde. O edital da chamada interna do Planes II – 2014 permite desde já a apresentação de projetos que podem ser encaminhados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) até o dia 15 de agosto.

O professor Alvaro Crósta, coordenador-geral da Universidade, afirma que a Unicamp tem muito da sua infraestrutura física construída há três ou quatro décadas, sem que tenha havido disponibilidade de recursos para a sua manutenção nos últimos anos. “Existe uma demanda reprimida grande de investimentos para esta finalidade e a Copei se debruçou sobre a oportunidade anunciada pelo reitor José Tadeu Jorge quando adquirimos a gleba da vizinha Fazenda Argentina, em março. Houve uma diferença significativa entre o valor reservado (acrescidos dos rendimentos das apli-



Teresa Atvars, pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, e Alvaro Crósta, coordenador-geral da Unicamp: expectativa é de que 24 projetos sejam contemplados

cações financeiras) e o valor efetivamente pago pela área. É esta diferença que será investida no Programa de Manutenção ou Reforma Predial.”

Segundo a professora Teresa Atvars, pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, o valor máximo de cada projeto é de R\$ 900 mil para Faculdades, Institutos, Colégios, Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa e órgãos da Saúde, e de R\$ 500 mil para órgãos da Administração Central. “Foram listados serviços que vão desde a manutenção elétrica e hidráulica até reparos no forro, divisórias e telhados, e também de pintura, com ênfase na aces-

sibilidade. A única restrição é quanto à ampliação de espaços, visto que não se trata de um programa para construções.”

Teresa Atvars acrescenta que, como os valores são altos, vão exigir licitações – um problema do qual a legislação não permite fugir. “Entretanto, procuraremos agrupar obras de mesma natureza para uma só licitação, além de verificar com a VREA [Vice-Reitoria Executiva de Administração] a possibilidade de otimizar o tempo de execução dos serviços. Este é o segundo montante de recursos que a Universidade destina ao Planes este ano; há poucos meses tivemos um edital de 10 mi-

lhões de reais para novas obras. Creio que nunca houve um aporte anual com este volume para o Planes.”

A expectativa é de que 24 projetos sejam contemplados com o Programa de Manutenção ou Reforma Predial. As propostas encaminhadas à PRDU serão primeiramente avaliadas pelo Grupo Gestor de Obras (GGO) – quanto à viabilidade da obra em termos técnicos e orçamentários – e depois passarão por uma comissão “ad hoc” da Copei, que se guiará por critérios acadêmicos para priorização. Após estas análises, as propostas serão submetidas à Copei.



Articulando Planejamentos nos órgãos

A PRDU colaborou com o Planejamento Estratégico de diversos órgãos, dentre eles a DGRH, DeDic, Cecom, DAC, DGA, CCUEC, Prefeitura, Sistema de Bibliotecas, Faculdade de Enfermagem, PREAC, dentre outros.

Planes Prefeitura - 2016

21/09/2016

No dia 08/09 aconteceu, no auditório do Centro de Convenções, a cerimônia de encerramento do Planes da Prefeitura Universitária. Depois de 2 meses de trabalho, foram revistos a Missão, a Visão, e os Valores e Princípios, bem como definidos os objetivos e os projetos estratégicos para a Prefeitura no período de 2016 a 2020.

A Missão da Prefeitura Universitária é prover a Universidade de infraestrutura urbana, com execução e gestão de serviços de alimentação, de manutenção predial e ambiental, de transportes e de segurança, comprometida com a sustentabilidade e transparência, promovendo a qualidade de vida para a comunidade universitária e a sociedade, em seus diferentes campi.

A Visão para 2020 é ser um órgão prestador de serviços que desenvolve e implanta soluções inovadoras e sustentáveis aos campi, com estrutura organizacional integrada e adequada, profissionais capacitados e novas tecnologias, para atender com excelência às demandas das comunidades interna e externa.

Os valores são competência técnica, comprometimento, comunicação, cooperação, eficácia e eficiência, flexibilidade, inovação, pro-atividade e sustentabilidade. Os princípios incluem ética, honestidade, impessoalidade, integridade, legalidade e respeito nos relacionamentos.



Site da Prefeitura da Unicamp - Notícias - 21/09/2016

CAPA



ÍNDICE





A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário - PRDU, na gestão "A Unicamp, de todos os saberes" assumiu a missão de atuar em novos processos de trabalho, destacando-se entre eles aqueles relacionados ao Planejamento Estratégico, a Avaliação Institucional, a revisão das Estruturas dos Órgãos e a Coordenação da área de Desenvolvimento de Recursos Humanos através da Comissão Central de Recursos Humanos e suas Câmaras Internas. Esse trabalho de avaliar, planejar e desenvolver ações e processos na Unicamp visa seu aprimoramento permanente e contínuo.

Dessa forma, ao colaborar para viabilizar o processo de Planejamento Estratégico da Diretoria Geral de Recursos Humanos - DGRH, a PRDU está cumprindo sua missão de favorecer processos qualificados que visem o aprimoramento da instituição. A área de Recursos Humanos é estratégica para o desenvolvimento institucional e o alinhamento dos objetivos estratégicos da DGRH com os objetivos estratégicos da Unicamp favorecerá o melhor cumprimento da nossa missão institucional.

Profª Drª Teresa Dib Zambon Attvans
Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário



Livreto Planes DGRH





Trechos de vídeo - Planes SBU

Planes 2015 - 2020

A Diretoria Geral da Administração - DGA, no período de 11/05 a 10/08/2015, elaborou seu Planejamento Estratégico para o período 2015-2020.

No dia 18/05/2015 a DGA reuniu todos os seus colaboradores no Auditório do Centro de Convenções da UNICAMP para a cerimônia de abertura do PLANES. Foram apresentados, nesta cerimônia, um breve histórico dos planejamentos estratégicos anteriores e a metodologia atual adotada, e realizado sorteio dos funcionários das áreas que participariam das atividades de elaboração do Plano. A cerimônia contou com a participação do Coordenador Geral da Universidade, Prof. Dr. Álvaro Crosta, da Pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, Prof.ª Dr.ª Teresa Dib Zambon Atvars e do Vice-reitor Executivo de Administração, Prof. Dr. Oswaldo da Rocha Grassiotto.

A metodologia utilizada para definição das estratégias do Planes DGA foi baseada no livro "Gestão Estratégica – Da Empresa que Temos para a Empresa que Queremos" - 2ª edição, do consultor e professor Eliezer Arantes da Costa. As atividades foram conduzidas pelo Grupo de Trabalho Planes UNICAMP, juntamente com as facilitadoras da DGA, Joseane Antonia dos Santos Miguel (Assessoria de Desenvolvimento Pessoal – ADP) e Luciana Aparecida da Cunha Pizzato (Diretoria de Controle Interno - DCI), e com a facilitadora da Vice Reitoria Executiva de Administração - VREA, Andréa Cristina de Oliveira, assessorados pelo Prof. Eliezer.

Participaram da elaboração do PLANES DGA quarenta e cinco de seus servidores, entre coordenadores, equipe gerencial e funcionários representantes das áreas, e cinquenta e oito usuários/parceiros.

Foram realizadas sete oficinas que trataram a análise diagnóstica dos ambientes interno e externo, a revisão da Missão/Visão/Valores da DGA e a elaboração dos objetivos, projetos e ações estratégicas.

No dia 10/08/2015, com a participação de todos os seus funcionários e de representantes de seus usuários/parceiros, a DGA apresentou seu Plano Estratégico. Os participantes ainda puderam prestigiar uma apresentação musical da banda formada pelos funcionários da DGA.

O Planes DGA 2015-2020 foi apresentado e aprovado pela COPEI no dia 16 de setembro de 2015.



Site do DGA - Planes 2015 - 2020

CAPA



ÍNDICE



FEnf-UNICAMP encerra atividades do Planejamento Estratégico (PLANES) 2016-2020

O Planejamento Estratégico tem sido compreendido como uma ferramenta do plano macro da gestão, que leva a organização a arquitetar-se e posicionar-se estrategicamente para alcançar o futuro desejado. No último dia 12, após meses de reuniões e esforço coletivo, a comunidade FEnf-Unicamp encerrou as atividades relacionadas ao PLANES 2016-2020. O delineamento das estratégias a serem adotadas contou com a expertise do Prof. Dr. Eliezer Arantes da Costa (atual docente da Faculdade Trevisan, do Centro Paulista de Economia e Saúde, da Universidade Federal de São Paulo, do Instituto Presbiteriano Mackenzie e da Fundação Instituto de Administração) e sua equipe, que usa de método com diferencial de alta participação e compartilhamento. Este constitui um momento importante para o fortalecimento, crescimento e compartilhamento de ideias que resultarão em ações para a mudança no meio socioeconômico, político e tecnológico.



Site da FENF - Planes 2016 - 2020

Cerimônia de Abertura do Planejamento Estratégico do CCUEC 2016-2020

O evento foi realizado em 13/09/16, no auditório do CCUEC.

O Planejamento Estratégico é o processo gerencial destinado à formulação de programas de ação e sua execução, identificando suas necessidades e buscando uma efetiva melhoria do ambiente.

Estiveram presentes na Cerimônia de abertura o Coordenador Geral da Unicamp, Prof. Dr. Álvaro Penteado Crosta, a Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário, Profª Drª. Teresa Dib Zambon Atvars, o Vice-Reitor Executivo de Administração, Prof. Dr. Oswaldo da Rocha Grassioto além do Superintendente do Centro de Computação, Prof. Dr. José Raimundo de Oliveira.

Contamos, também, com a participação do Dr. Eliezer Arantes da Costa, Consultor responsável em conduzir os trabalhos relativos ao Planes CCUEC.



Site da CCUEC - Planes 2016 - 2020

DAC presta contas sobre novos projetos

| 23/08/2016 - 10:25

Text: Manuel Alves Filho | Images: Antonio Scarpinetti

| Images Editor: Paulo Cavalheri



Mesa de abertura do evento

A Diretoria Acadêmica (DAC) da Unicamp promoveu na tarde de sexta-feira (19) o evento denominado "Transforma DAC", durante o qual apresentou o estágio em que se encontram quatro projetos pilotos elaborados a partir das diretrizes estabelecidas em seu Planejamento Estratégico (Planes), válido para o período de 2015-2020. As iniciativas, segundo o coordenador do órgão, Orlando Carlos Furlan, têm por objetivo modernizar os processos de trabalho. "Queremos prestar serviços cada vez mais ágeis, eficientes e customizados aos nossos usuários", afirmou.

De acordo Furlan, a DAC vem passando por profundas transformações nos últimos anos. "As mudanças são necessárias para podermos atender a demandas que se tornam cada vez mais urgentes. Para isso, estamos empreendendo esforços para trazer a inovação para dentro da DAC", disse. Os quatro projetos em andamento, desenvolvidos ao longo do primeiro semestre de 2016, respondem a essa realidade.

Eles se referem à informatização do fluxo de teses e dissertações [eliminação de papel ao longo do processo]; confecção do Catálogo dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em meio digital; inscrição e aprovação, via web, das matrículas de estudantes especiais de graduação e pós-graduação e elaboração de um caderno de horários das disciplinas.

Esse conjunto de ações, acrescentou Furlan, representa um importante avanço nas rotinas da DAC. "Estamos nos aperfeiçoando, mas ainda temos grandes desafios pela frente. Para 2017, por exemplo, queremos modernizar nosso atendimento. Uma das metas é criar uma plataforma virtual de atendimento aos estudantes. A intenção é que eles possam enviar documentos e fazer solicitações através do telefone celular", adiantou.

Presente ao evento, o coordenador-geral da Unicamp, professor Alvaro Crósta, também considerou que o órgão vem passando por profundas reformulações, com base no que foi definido em seu Planes. "Vários projetos já foram concretizados e outros estão em andamento. Um evento como este é muito importante porque cada área tem a oportunidade de compartilhar suas ações com os demais profissionais da DAC".

Crósta considerou que os avanços obtidos pela Diretoria Acadêmica deverão servir de referência para outros órgãos da Universidade. "Vários projetos desenvolvidos pela DAC têm fundamentos que são comuns a outros órgãos e unidades da Unicamp. As experiências aqui relatadas certamente servirão de parâmetro para outros setores".

A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, professora Teresa Atvars, destacou a capacidade dos profissionais da DAC de entender a necessidade de aprimoramento dos processos de trabalho do órgão, de modo a responder com eficiência às demandas da Unicamp, apontadas pela Avaliação Institucional e pelo Planejamento Estratégico. "Nós encontramos um órgão receptivo às mudanças. Fiquei impressionada com a qualidade e a agilidade com que a DAC executou os projetos pilotos com esse objetivo", disse.

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), conforme a professora Teresa Atvars, tem colaborado com a DAC nesse esforço. "A Universidade só progredirá no plano administrativo se estendermos essa cultura a todos os seus órgãos. A DAC demonstrou que isso é possível. As primeiras iniciativas já estão proporcionando, entre outros ganhos, uma importante economia nas horas de trabalho de funcionários, docentes e coordenadores de graduação e pós-graduação", analisou.



A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, professora Teresa Atvars



Orlando Carlos Furlan, coordenador da DAC



Zilda Aparecida Rodrigues, coordenadora adjunta da DAC





Preac inicia Planejamento Estratégico 2016-2020

| 29/02/2016 - 09:45

Text: Divulgação Preac | Images: Antoninho Perri



Durante a manhã da última sexta-feira, dia 26, coordenadores, diretores, assessores e colaboradores dos órgãos da Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários (preac) reuniram-se na sala do Conselho Universitário (Consu), para iniciar o Planejamento Estratégico para o período 2016-2020. O Planes é uma ferramenta de gestão composta por quatro fases: elaboração, execução, acompanhamento e avaliação dos resultados.

A fase iniciada contou com a apresentação do Planejamento Estratégico da Universidade (2016-2020) pela professora Teresa Atvars, pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, mostrando os resultados da avaliação institucional da Preac; os resultados da avaliação do andamento do Plano Preac: Priorização e Avaliação GUT (Gravidade, Urgência e Tendência), pelo professor João Frederico Meyer, pró-reitor de Extensão e a apresentação do roteiro de trabalho e da equipe Planes (PRDU e Preac) por Suely Bonilha Esteves, assessora da PRDU. Foi finalizado com o sorteio de participantes para compor os grupos das oficinas. A primeira oficina acontecerá no dia 1 de março, com os usuários dos serviços da Pró-Reitoria. O encerramento de todo o processo do Planejamento Estratégico está previsto para 18 de maio de 2016. [Veja programa detalhado.](#)

Para o consultor Eleizer Arantes da Costa, responsável por coordenar o processo da Preac, o Planes possibilitará enxergar o futuro e pensar onde se quer chegar e o que será feito. É uma forma de "estabelecer objetivos e metas no presente com o propósito de determinar um futuro melhor para a Preac", revelou.

"O Planes Preac tem como objetivo repensar e reconstruir conceitos da extensão universitária, sobretudo em termos da Preac, para ampliar a sua visão de futuro, promover uma maior integração indissociável entre as áreas de ensino e pesquisa e articular planos de trabalho e ações, que utilizem os recursos presentes e que possam ser monitorados no futuro, visando estreitar cada dia mais a relação da universidade com a sociedade". Após a elaboração, o Planes será submetido à aprovação da Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei), da Unicamp, explicou Meyer.

A Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário da Unicamp, professora Teresa Dib Zambon Atvars, disse que a iniciativa da Preac de fazer uma reflexão sobre como ela vai buscar a excelência em todas as suas áreas é muito bem-vinda e alinhada à forma como a Unicamp fez a sua avaliação institucional para os próximos cinco anos. "Pela primeira vez fizemos uma amarração entre a avaliação e o planejamento, no qual a palavra excelência perpassa todas as áreas estratégicas. As reflexões que serão feitas pela Preac contribuirão para melhorar a Unicamp", disse Atvars.

O coordenador-geral da Unicamp, professor Álvaro Penteado Crósta, disse que é o aperfeiçoamento contínuo que aprimora a excelência. Segundo Crósta, a Preac contribui para o planejamento da Unicamp e, agora, debruça-se internamente para definir os seus planos, metas e projetos estratégicos de maneira pioneira e participativa. "A participação de todos dá legitimidade ao Planes. A excelência no mundo acadêmico é uma virtude. O sucesso da Preac é o sucesso da Unicamp. Daremos apoio em todos os aspectos possíveis", reforçou o coordenador-geral.

Atuando na formação

Um dos pontos identificados pela Avaliação Institucional foi necessidade de requalificação dos funcionários da Unicamp em gestão e informatização acelerada de processos. Por isto, PRDU organizou seminários de gestão para funcionários dos órgãos administrativos, estendendo os convites a outros dirigentes universitários. Como parte deste projeto, foram implantadas duas ações, com escopo bastante diferenciado dos regularmente oferecidos. Uma delas foi um seminário de motivação, sobre gestão pública, abordando temas de estratégia, transformação digital, design organizacional e redesenho do serviço público.

Seminário discute gestão pública na Unicamp

| 20/04/2016 - 11:49

Text: Manuel Alves Filho | Imagens: Antoninho Perri | Images Editor: Paulo Cavalheri



A Unicamp promoveu ao longo desta quarta-feira (20) o Seminário de Gestão Pública, primeira iniciativa na área de gestão decorrente da revisão do Planejamento Estratégico para o período de 2016-2020. O evento, organizado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) com o apoio da empresa de consultoria EloGroup, contou com a participação de cerca de 200 pessoas, entre diretores de faculdades, institutos e colégios técnicos, coordenadores de centros e núcleos e gestores de diferentes órgãos. As atividades ocorreram nas instalações da Faculdade de Educação (FE).

De acordo com o coordenador-geral da Unicamp, professor Alvaro Crósta, executar a gestão de uma universidade pública não é uma tarefa trivial, e o Brasil ainda tem pouca experiência nesse assunto. "Não adianta simplesmente importar técnicas da iniciativa privada. A gestão de um órgão público é diferenciada, e mais diferenciada ainda a de uma universidade. Este seminário é uma das ações que vamos promover para buscar um modelo próprio, voltado às nossas especificidades. Queremos conferir à gestão a mesma excelência que atingimos em nossas atividades acadêmicas", disse.

A pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, professora Teresa Atvars, afirmou que o objetivo do seminário é qualificar pessoas em larga escala, para que elas busquem novas formas de fazer a gestão da Unicamp. "Queremos que os gestores e líderes de processos se sintam motivados a perceber que há outra maneira de conduzir a Universidade; uma maneira mais participativa, mais colaborativa, mais eficiente e mais dinâmica".

Segundo a pró-reitora, outras ações do gênero serão organizadas pela Unicamp, tanto no âmbito da gestão quanto nas áreas de ensino, pesquisa e relacionamento com a sociedade. "Vamos organizar essas iniciativas na medida das nossas forças. No segundo semestre promoveremos outro seminário, que abordará algum tema que mereça esforços para o seu aprimoramento", adiantou.

Programação do dia

8:30 => 8:45	Recepção dos Participantes (15 minutos)			
8:45 => 9:05	Abertura do Seminário (20 minutos)			
9:05 => 9:10	Circulação para as salas (5 min)			
	Auditório	ED09	LL01	ED07
9:10 => 10:40	ESTRATÉGIA (1 hora e meia)	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (1 hora e meia)	REDESENHO DE SERVIÇO PÚBLICO (1 hora e meia)	DESIGN ORGANIZACIONAL (1 hora e meia)
10:40 => 11:00	Coffe break (20 min)			
11:00 => 12:30	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (1 hora e meia)	ESTRATÉGIA (1 hora e meia)	DESIGN ORGANIZACIONAL (1 hora e meia)	REDESENHO DE SERVIÇO PÚBLICO (1 hora e meia)
12:30 => 13:40	Almoço (1h20)			
13:40 => 15:10	REDESENHO DE SERVIÇO PÚBLICO (1 hora e meia)	DESIGN ORGANIZACIONAL (1 hora e meia)	ESTRATÉGIA (1 hora e meia)	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (1 hora e meia)
15:10 => 15:30	Coffe break (20 min)			
15:30 => 17:00	DESIGN ORGANIZACIONAL (1 hora e meia)	REDESENHO DE SERVIÇO PÚBLICO (1 hora e meia)	TRANSFORMAÇÃO DIGITAL (1 hora e meia)	ESTRATÉGIA (1 hora e meia)

O segundo tipo de atividade de formação é o de qualificar os profissionais da Universidade com vistas ao aprimoramento dos processos de trabalho de modo a responder com eficiência às demandas da instituição. Estes processos de formação incluem além da parte teórica, um intensivo processo de coaching com implantação integral de um processo, da revisão à informatização. Realizamos este treinamento na DAC sendo informatizados dois grandes processos: fluxo de teses e dissertações e caderno de horários. Em outubro de 2016 estavam em fase de treinamento grupos de funcionários da DGA e da DGRH e nesses órgãos os projetos escolhidos para a revisão foram, respectivamente, Acompanhamento e Recebimento de materiais e serviços e Ingresso PAEPE. Em cada um dos três órgãos foram 220 horas dedicadas ao desenvolvimento de projetos supervisionados, que devem oferecer soluções para as atividades cotidianas dos órgãos.



CAPA



ÍNDICE



Outros dois processos de qualificação estão em andamento, Gestão de Despesas e Desdobramentos Estratégicos, serão ministrados às equipes da PRDU, Prefeitura, CCUEC, DGRH, Assessoria de Economia e Planejamento (Aeplan) e DGA. Embora com conteúdos distintos, os cursos de Gestão de Despesas e Desdobramentos Estratégicos também terão o propósito de preparar os profissionais da Unicamp para enfrentarem o desafio de tornar a gestão na Universidade cada vez mais eficiente. “O que está no nosso horizonte é transformarmos, no futuro, a Unicamp numa Universidade Digital. Obviamente, um projeto como este leva tempo e tem que ser executado em etapas”, analisa a professora Teresa Atvars.

CAPA



ÍNDICE



Com o curso de Gestão Matricial de Despesas busca-se implantar um processo alinhado a estratégia de Gestão orçamentária e financeira definida

no Planes 2016-2020. Tal estratégia tem por objetivo desenvolver mecanismos que permitem alinhar adequadamente as receitas e as despesas em todos os níveis da hierarquia institucional com revisões periódicas e acompanhamento das ações. Para o projeto piloto definiu-se a escolha de 4 pacotes de despesas: reprografia, limpeza, telefonia e utilidade pública. As possíveis soluções identificadas para a telefonia são redução do objeto do contrato e melhoria do consumo; para a reprografia são redução da franquia, redução do consumo e redução do uso de tonner; para a limpeza são melhoria na qualidade do serviço e melhor adequação das unidades nos contratos.

Visando preencher a lacuna de acompanhamentos dos resultados dos projetos do Planes destacada anteriormente nesse relatório, o curso de Desdobramento das estratégias permite à Unicamp implantar um processo de Gestão estratégica, com a informatização de um sistema para o acompanhamento dos projetos do Planes Unicamp, contemplando as etapas de desdobramentos das estratégias em projetos prioritários, identificação de indicadores e metas e monitoramento do desenvolvimento de cada projeto.



PROJETOS PILOTOS NA DAC, DGA E DGRH

ÓRGÃO	PROCESSO	RESULTADOS OBTIDOS / ESPERADOS
DAC	Caderno de horários	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Redução de 60% (próximo a 6.000 horas) do esforço necessário para a construção do caderno de horários ▶ Redução significativa do volume de papel impresso para execução do processo ▶ Redução significativa dos erros de digitação ▶ Aumento na confiabilidade dos dados, em especial os relativos à carga didática
DAC	Fluxo de Teses e Dissertações	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Processo em tramitação eletrônica ▶ Informações em tempo real e confiáveis ▶ Redução do esforço administrativo aos alunos e docentes
DGA	Acompanhamento e Recebimento de matérias e serviços	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aumento das informações disponíveis aos envolvidos no processo ▶ Redução dos atrasos de entrega ▶ Maior confiança nas informações do sistema ▶ Maior conformidade e homogeneidade na execução do processo
DGRH	Ingresso PAEPE	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Redução significativa no tempo entre o surgimento da necessidade e o profissional assumir o posto de trabalho ▶ Aumento da adesão perfil vaga ▶ Redução dos conflitos de interesse e impugnação do concurso

Fonte: Resultado da Formação em Gestão por Processo - www.prdu.unicamp/projetos

ALCANCE DA FORMAÇÃO EM GESTÃO POR PROCESSOS

60 servidores PAEPE capacitados

20 servidores PAEPE cada um com 220 horas de coaching, podendo ser replicadores do método na Unicamp

250 pessoas entre servidores PAEPE e docentes que participaram de workshops para construção das soluções e com essas atividades puderam vivenciar todo o método

Fonte: Resultado da Formação em Gestão por Processo - www.prdu.unicamp/projetos

CAPA



ÍNDICE





PRDU oferece cursos de gestão a órgãos

| 22/09/2016 - 11:56

Text: Manuel Alves Filho | Images: Antonio Scarpinetti | Images Editor: Paulo Cavalheri

A Unicamp, por meio da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), está oferecendo cursos na área de Gestão por Processos a funcionários da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) e Diretoria Geral da Administração (DGA). O objetivo da iniciativa é qualificar os profissionais da Universidade com vistas ao aprimoramento dos processos de trabalho dos dois órgãos, de modo a responder com eficiência às demandas da instituição. Nos próximos dias, outros dois cursos, estes nas áreas de Gestão de Despesas e Desdobramentos Estratégicos, serão ministrados a equipes da Prefeitura Universitária, Assessoria de Economia e Planejamento (Aeplan) e DGA.

De acordo com a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, professora Teresa Atvars, a necessidade de qualificação dos profissionais da Unicamp na área de gestão foi apontada tanto no processo de Avaliação Institucional quanto na revisão do Planejamento Estratégico, este último válido para o período de 2016/2020. "Como nós não tínhamos essa expertise na Universidade, fomos buscar apoio em colaboradores externos, que estão ministrando os cursos. Tivemos uma experiência piloto muito positiva junto à DAC [Diretoria Acadêmica], o que nos levou a oferecer os cursos a outros órgãos", explica.

A intenção, continua a pró-reitora, é estender os cursos mais órgãos da Unicamp. "Temos que fazer isso gradativamente, visto que não dispomos de recursos e nem de estrutura para atendermos a instituição de uma só vez". Segundo a professora Teresa Atvars, os cursos são ministrados tanto de forma presencial quanto a distância. "As atividades têm uma carga prática bastante importante. São 480 horas dedicadas ao desenvolvimento de projetos supervisionados, que devem oferecer soluções para as atividades cotidianas dos órgãos", pontua.



O projeto piloto executado na DAC, observa a docente, proporcionou avanços significativos nas rotinas do órgão. "Vale a pena citar um dos ganhos obtidos, que foi a eliminação de 6 mil horas de trabalho na elaboração do Caderno de Horários, que agora está em fase final de informatização. Em vez de os coordenadores de Graduação e Pós-Graduação dedicarem longas horas a uma tarefa administrativa, agora eles podem aproveitar esse tempo com atividades em sala de aula ou em laboratório ou em suas pesquisas e atividades de extensão", pondera a pró-reitora de Desenvolvimento Universitário.

Embora com conteúdos distintos, os cursos de Gestão de Despesas e Desdobramentos Estratégicos também terão o propósito de preparar os profissionais da Unicamp para enfrentarem o desafio de tornar a gestão na Universidade cada vez mais eficiente. "O que está no nosso horizonte é transformarmos, no futuro, a Unicamp numa Universidade Digital. Obviamente, um projeto como este leva tempo e tem que ser executado em etapas. Entretanto, com base no que construímos na DAC, já podemos sentir não somente a ótima sinergia entre a PRDU e os órgãos na busca desse objetivo, mas também o envolvimento dos nossos profissionais nesse esforço", analisa a professora Teresa Atvars.



Atuando na Gestão

Durante este período de gestão, a PRDU atuou na área de gestão participando de vários encontros nacionais e internacionais de Gestão e Finanças em Universidades. No âmbito interno à Unicamp, organizou o 10º Encontro Internacional de Pró-reitores de Administração e de Finanças, em colaboração com o grupo de universidades CINDA. Atuamos ativamente em outros encontros deste grupo no Panamá, Espanha e Argentina.



Universidades discutem sobre fontes de renda

29/09/2014 - 16:12

Text: Luiz Sugimoto | Images: Antoninho Perri

| Images Editor: Paulo José Cavalheri



Luis González, diretor do Cinda

A Unicamp está recebendo na segunda e terça-feira perto de 20 convidados, a grande maioria do exterior, para o 10º Encontro Internacional de Pró-Reitores de Administração e Finanças da Rede de Universidades Cinda, organizado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU). Estão programadas palestras, apresentações e mesas de debates em torno do tema "Diversificação das fontes de renda nas universidades", na Casa do Professor Visitante.

O Cinda (Centro Interuniversitario de Desarrollo) é uma instituição acadêmica fundada há mais de 30 anos, voltada especialmente a políticas e gestão universitária, sendo presidida atualmente pelo professor José Tadeu Jorge, reitor da Unicamp. O Centro conta com 40 membros da Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Espanha, Itália, México, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela. São instituições que figuram entre as mais prestigiosas em seus países e têm interesse explícito pela internacionalização de suas atividades.

Ao abrir o 10º Encontro de Pró-Reitores de Administração, Tadeu Jorge lembrou que quando a Unicamp passou a integrar o Cinda, foi ele quem participou das reuniões iniciais na condição de chefe de Gabinete da Reitoria. "Nosso grande interesse em participar do Cinda se devia, em parte, à similaridade das universidades que compunham à rede e por serem referências na Ibero-América. Mas também porque o Cinda estudava as metodologias das relações universidade-empresa, tema que na época estava na pauta principal da Unicamp."

De acordo com o reitor, a ligação com o Cinda e os projetos executados durante a década de 1990 e princípio dos 2000 foram fundamentais na construção, pela Universidade, das atividades de apoio e viabilização das relações entre universidade e empresa. "Entretanto, não podemos esquecer em nenhum momento que nossa ação mais fundamental é a formação de profissionais qualificados e preparados para o mercado. Ao lado das questões acadêmicas, o Cinda sempre se preocupou com o suporte a essas atividades, com base na gestão mais aperfeiçoada possível, acabando por gerar a necessidade de debates e trocas de experiências nessa rede de vice-reitores."

A professora Teresa Atvars, pró-reitora de Desenvolvimento Universitário, que concedeu breve palestra sobre os aspectos administrativos da Unicamp, explicou que o Cinda promove reuniões periódicas por segmentos, como esta sobre administração e finanças, que no ano passado ocorreu no Panamá. "O importante é a troca de experiências tanto em gestão como na administração dos recursos da universidade. Vou mostrar aos outros pró-reitores como a Unicamp está estruturada e como a universidade pública é diferente no Brasil, a começar pelo impedimento de cobrar mensalidades como em seus países."

CAPA



ÍNDICE



Para o professor Oswaldo Grassiotto, que está à frente da Vice-Reitoria de Administração (Vrea), o tema central do evento, o financiamento e as alternativas de financiamento, também não se aplica muito às universidades públicas brasileiras, mas é importante para as demais instituições latino-americanas. "Para nós, vai ser um aprendizado bastante interessante. Por outro lado, temos a nossa experiência na questão da gestão pública, da permanência escolar, do financiamento da pesquisa e da transferência do conhecimento para a sociedade, que será igualmente interessante para eles. Faremos um intercâmbio muito bom."

O professor Luis Eduardo González, diretor da Área de Política e Gestão do Cinda, fez uma apresentação do Centro e das atividades da rede de vice-reitores de Administração e Finanças. "Gostaria de destacar três pontos que caracterizam o Cinda: o estilo de trabalho direto, eficiente e sem burocracia, no tipo de relação que vem sendo executado; o esforço efetivo de interconexão entre as universidades membros; e o terceiro aspecto, e talvez o mais importante, que é o compromisso demonstrado pelas instituições, pois o que temos feito é dar apoio e distribuir o trabalho entre os membros."

© 1994-2016 | UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Portal da Unicamp - 29/09/2014 - 16:12

Apresentamos, a convite da Escola Unesp de Liderança e Gestão, um seminário que, posteriormente, resultou na publicação de um capítulo em livro [Tendências da Educação Superior e as Perspectivas e Desafios para a Gestão, T. D. Z. Atvars, Escola Unesp de Liderança e Gestão, C. Y. Koga-Ito, T. R. de Luca (organizadores), Editora Cultura Acadêmica, capítulo 9, 153-168 (2016)].

Tendências da Educação Superior e as Perspectivas e Desafios para a Gestão

**Profa. Dra. Teresa Dib Zambon Atvars, Pró-reitoria de Desenvolvimento
Universitário, teresa@reitoria.unicamp.br, tatvars@iqm.unicamp.br**

**Evento: Escola de Liderança e Gestão - UNESP, Gestores das Unidades Universitárias
25 de Agosto de 2014**

Participamos ativamente de outros eventos, onde pudemos mostrar formas de gerir a Unicamp de modo mais dinâmico e eficiente, com especial destaque para o Fórum Permanente Ciência, Tecnologia e Inovação cujo tema foram os processos digitais, e no qual a PRDU deu destaque aos aspectos de planejamento, universidade digital e autonomia universitária.



Desafios dos processos digitais são tema de fórum permanente



UNIVERSIDADE DIGITAL, PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA

Profa. Dra. Teresa Dib Zambon Atvars, Pró-reitoria de Desenvolvimento Universitário, Unicamp, Campinas, SP, Brasil, teresa@reitoria.unicamp.br

Resumo:

A Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário apresenta uma visão sobre qual deve ser o posicionamento da Unicamp como um todo frente aos desafios inadiável da implantação dos processos eletrônicos e digitais visando atingir a Estratégia Corporativa definida no Planes Unicamp 2016-2020 que é a da Universidade Digital com ênfase nos processos administrativos e de gestão. A apresentação do tema *Universidade Digital, Planejamento Estratégico e Autonomia Universitária* tem por objetivo estimular um debate sobre o assunto enfatizando que a universidade é o único tipo de instituição que tem liberdade para propor seus próprios protocolos de gestão já que está regida constitucionalmente pelo estatuto da autonomia de administrativa e de gestão financeira. Neste contexto, sendo uma universidade, a Unicamp pode avançar mais do que outros organismos e órgãos e precisa avançar mais rápido do que vem fazendo até o presente momento. Esta apresentação mostra os requisitos que são necessários para dinamizar os processos de desenvolvimento na busca da implantação dos processos digitais nas áreas administrativas e da gestão. Urge que esta dinamização ocorra.



Neire do Rossio Martins, da organização do evento



Fórum - Universidade Digital, Planejamento Estratégico e Autonomia Universitária

CAPA



ÍNDICE



A PRDU participou do Fórum Penses, sobre Alternativas para a Gestão Pública, realizado em 23/06/2015.



Implantando a Universidade Digital

A PRDU coordenou vários projetos com o foco central de uma substancial redução nos tempos das respectivas tramitações; uma substancial redução no retrabalho no fornecimento de informações; eliminação, naquilo que for legalmente possível, da tramitação em papel; garantia de integridade, rastreabilidade e segurança da informação; garantia de guarda adequada de todos os documentos e dados; e geração de indicadores para os diversos processos e serviços. As execuções destes projetos transversais envolveram vários órgãos da administração, em alguns casos outras Pró-Reitorias e Secretaria Geral e em muitos casos houve o envolvimento de Unidades Acadêmicas. A PRDU atuou: na definição do escopo e das propostas, validação da análise do processo e da modelagem do redesenho, na definição das estratégias de treinamento das equipes, no acompanhamento do projeto em desenvolvimento e na fase de implementação do processo de informatização.

Sistema Digital de Emissão de Diplomas

A PRDU coordenou as equipes da DAC, SG, CCUEC, SIARQ que resultou na implantação do sistema para emissão dos diplomas digitais de graduação e de pós-graduação (mestrado e doutorado). Estes estão normatizados pela Resolução GR-019/2015, de 03/08/2015, estabelece as Normas e Procedimentos para emissão de Diplomas de alunos de cursos de Graduação e Pós-Graduação stricto sensu em formato digital. - O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, no uso de suas atribuições, considerando a necessidade de simplificar e agilizar os procedimentos para emissão e acesso de Diplomas de alunos de cursos de Graduação e de Pós-Graduação stricto sensu; assegurando sua autenticidade e integridade.

CAPA



ÍNDICE



Sistema Digital de Emissão de Certificados

A PRDU coordenou as equipes da DAC, SG, CCUEC, SIARQ que resultou no desenvolvimento do sistema para emissão dos certificados digitais dos cursos de pós-graduação lato sensu, de extensão universitária e do PROFIS. Este sistema está pronto para ser implantando aguardando apenas pequena alteração no regimento da Pós-graduação lato-sensu.

Sistema de afastamento

A PRDU coordenou as equipes da DGRH e de Unidades de Ensino e Pesquisa que resultou no desenvolvimento e na implantação do sistema afastamento de docentes, funcionários e pesquisadores, unificando as deliberações e resoluções sobre o assunto. O sistema desenvolvido e implantado permite mapear todos os tipos de afastamentos, finalidades, origem dos recursos e gera indicadores de internacionalização, permitindo mapear os principais destinos ao exterior. Além disto reduziu drasticamente o tempo de tramitação do processo sendo que para estágios no exterior o tempo de tramitação está em torno de 6 dias. Este processo também inclui a tramitação na DGA do seguro internacional.

Controle de horas extras e sobreaviso

A PRDU coordenou as equipes da DGRH e da AEPLAN que resultou no desenvolvimento e implantação do sistema aprovação mensal e controle das despesas de cada órgão com horas extras e sobreaviso, dentro da legislação vigente e eliminando todo o trabalho administrativo da PRDU. O sistema desenvolvido ainda precisa ser aperfeiçoado para gerar automaticamente o relatório mensal de despesas e evitar que a AEPLAN o elabore em planilhas.

CAPA



ÍNDICE



Outros Projetos



Desenvolvimento de Sistemas

1. S-Integra – em constante desenvolvimento – implantado
2. Avaliação Institucional/PLANES – implantado
3. Relatório de Atividades Docente – implantado
4. Assinatura eletrônica de diplomas – implantado
5. Sistema eSocial – parte 1 Posto de Trabalho – em desenvolvimento
6. Avaliação Institucional dos Órgãos da Área de Saúde – a ser iniciado



Informatização dos Processos

1. Quadro de vagas docentes - implantado
2. Formação Docente – implantado
3. Processo de Afastamento – implantado
4. Processo Regime Probatório – implantado
5. Processo Pesquisador Colaborador Pós-Doc – em desenvolvimento
6. Processo de designações – em desenvolvimento
7. Processo Horas-extras e Sobreaviso – implantado
8. Processo Pesquisador Colaborador – a ser iniciado
9. Processo Professor Colaborador – a ser iniciado
10. Processo Professor Visitante – a ser iniciado

CAPA



ÍNDICE



Certificação de órgãos

A certificação dos órgãos foi uma das novas atribuições da PRDU. Para isto foi necessária Deliberação CONSU-A-022/2013, de 29/10/2013, que conferiu atribuição à PRDU de conduzir o processo, assessorada pela Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) e pela Assessoria de Planejamento (AEPLAN), encaminhando-o à CVND para parecer e deliberação da CAD.

Foram definidos critérios para uniformizar procedimentos e com base neles se definir as estruturas e os quadros dos múltiplos órgãos a serem certificados. A primeira fase da análise de cada órgão foi o levantamento dos macroprocessos, onde o macroprocesso é um conjunto de atividades, sequencial e logicamente relacionadas, organizado com a finalidade de produzir resultados para a realização de uma meta. É caracterizado por produzir valor agregado e possuir entradas e saídas mensuráveis. Os processos mostram como o trabalho é feito: quem, o que, onde, quando e com quais dados, informações, instruções, etc. Se bem gerenciados mostram também quais conhecimentos e habilidades são necessários para obter o resultado esperado. Esta é uma profunda alteração conceitual cujo objetivo é o de tornar a função gerencial vinculada à eficiência da gestão pública, definida pelo grau de responsabilidade de suas lideranças (os gerentes) e de seus participantes (executores). Neste processo definiu-se que o grau de responsabilidade por meio de uma ponderação de quatro fatores importantes:

- A complexidade do trabalho executado: as informações e demandas recebidas para o desenvolvimento das atividades precisam ser entendidas, classificadas e interpretadas;
- O nível de risco: os impactos na execução das atividades em outros órgãos internos e externos, a repercussão na vida da comunidade docente e discente e suas possíveis consequências;
- O tamanho das operações: medido pela frequência ou volume das atividades;
- Número de subordinados.



Utilizando-se estes fatores e com base na análise minuciosa dos processos de trabalho, foram certificados os 21 Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa, Cocen, Procuradoria Geral, Grupo Gestor de Obras e CPO, DAC, Museu de Artes Visuais (MAV), PRDU, PRPG, PRG, VRERI, FCA, COTUCA, SAE, CCG, EA2, Profis, CEL, CONVEST, GGTE, PME, DLIE.

Propostas de certificação de outros órgãos foram elaboradas pela PRDU até outubro de 2016, mas não apreciadas pela CVND ou CAD, dentre elas: BC, DGRH, DEDIC, DGA, VREA, PRP, CECOM, FEnf, CENAPAD, LACTAD, SAPPE.

Gestão de Pessoas

Deliberação CONSU-A-024/2013, de 29/10/2013, institui a Comissão Central de Recursos Humanos, CCRH, com o objetivo de harmonizar o desenvolvimento profissional com o desenvolvimento e o aprimoramento Institucional das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão da UNICAMP. A CCRH é composta pelas: Câmara Interna de Desenvolvimento dos Docentes (CIDD); Câmara Interna de Desenvolvimento dos Pesquisadores (CIDP); Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários (CIDF), com a atribuição de criar condições para que a análise dos processos individuais feita em suas Câmaras Internas se vincule aos processos de Avaliação Institucional e de Planejamento Estratégico.

Para dar suporte às CVD (Comissão de vagas docentes) e CVND (Comissão de vagas não docentes) e ter também a função técnica de apoio aos processos de certificação foi criada na certificação da PRDU a Coordenadoria de Gestão de Quadros com a finalidade de gerenciar e produzir indicadores gerenciais relacionadas com os quadros docentes pesquisadores e funcionários PAEPE. Esta Coordenadoria será responsável pelas três câmaras CIDF, CIDP e CIDD.

CAPA



ÍNDICE



CIDD - FACULDADES E INSTITUTOS - 2013 A 2016

ASSUNTOS	2013	2014	2015	2016	TOTAL 4 anos
Admissão na PE	2	1	0	0	3
Afastamento (s.p.v. + c.p.v.)	18		4	20	42
Concurso Público - Professor Doutor	0	136	141	71	348
Concurso Público - Professor Titular	13	15	20	8	56
Mudança de Regime	3	1	2	2	8
Perfis de Professores Titulares e Associados	1	1	0	0	2
Perfis - Critérios Mínimos para Promoções	1	4	0	2	7
Plano de Pesquisa (Ad.PP, Ad.Emerg., Mud.Regime)	5	17	10	13	45
Promoção por Mérito	5	10	5	11	31
Promoção por Mérito (Contrária)	0	1	0	0	1
Promoção - Níveis Intermediários	42	113	77	31	263
Promoção - Niv. Intermed. (Contrária)	4	3	1	0	8
Prorrogação na PE	22	17	1	0	40
Relatório de Atividades	226	372	487	324	1409
Relatório de Atividades - Insatisfatório	0	0	1	2	3
Relatório de Atividades - com restrição	13	0	0	1	14
Seleção Pública (Processo Seletivo)	1	1	0	0	2
TOTAL	397	692	749	485	1926

CIDD - CARREIRAS ESPECIAIS - 2013 A 2016

ASSUNTOS	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Admissão	5	10	9	11	35
Admissão e Enquadramento	5	2	0	0	7
Alteração de Jornada	6	2	10	2	20
Mudança de Regime	1	0	0	0	1
Nova Admissão	1	0	0	0	1
Progressão	30	40	1	9	80
Prorrogação Contrato e Alteração de Jornada	0	0	0	1	1
Relatório de Atividades	10	0	0	0	10
Seleção Pública (processo seletivo)	4	8	12	5	29
Homologação da Comissão Julgadora	0	0	21	3	24
TOTAL	62	62	53	31	208

CAPA



ÍNDICE



CIDP - 2014 A 2016

ASSUNTOS	2014	2015	2016	TOTAL
Concurso - Abertura	9	12	0	21
Concurso - Análise de Inscritos e Comissão Julgadora	3	7	4	14
Concurso - Resultado Final	2	8	5	15
Admissão	4	6	7	17
Relatório de Atividades	47	25	23	95
Progressão - Abertura	6	5	0	11
Progressão - Resultado	0	11	0	11
Afastamento	0	0	2	2
TOTAL	71	74	41	186

CIDF - 2013 A 2016

ASSUNTOS	2013*	2014	2015	2016	TOTAL
Serviço Voluntário	47	35	43	51	176
Designações	272	195	97	121	685
Promoção Vertical	109	23	35	0	167
Contratação na faixa de referência	11	6	2	0	19
Enquadramento PAEPE	3	9	2	1	15
Abertura de Concurso na faixa de referência	9	3	0	7	19
Homologações/Alterações CSARH's	65	27	22	11	125
Afastamentos	0	0	0	7	7
Recursos de Avaliação de Desempenho analisados	31	0	0	0	31
TOTAL	547	298	201	198	1244

CIDF - ATIVIDADES RELACIONADAS À CERTIFICAÇÃO

	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Número de unidades e órgãos certificados cujo quadro de designações foram analisados e sofreram acertos	17	11	28	20	76

CAPA



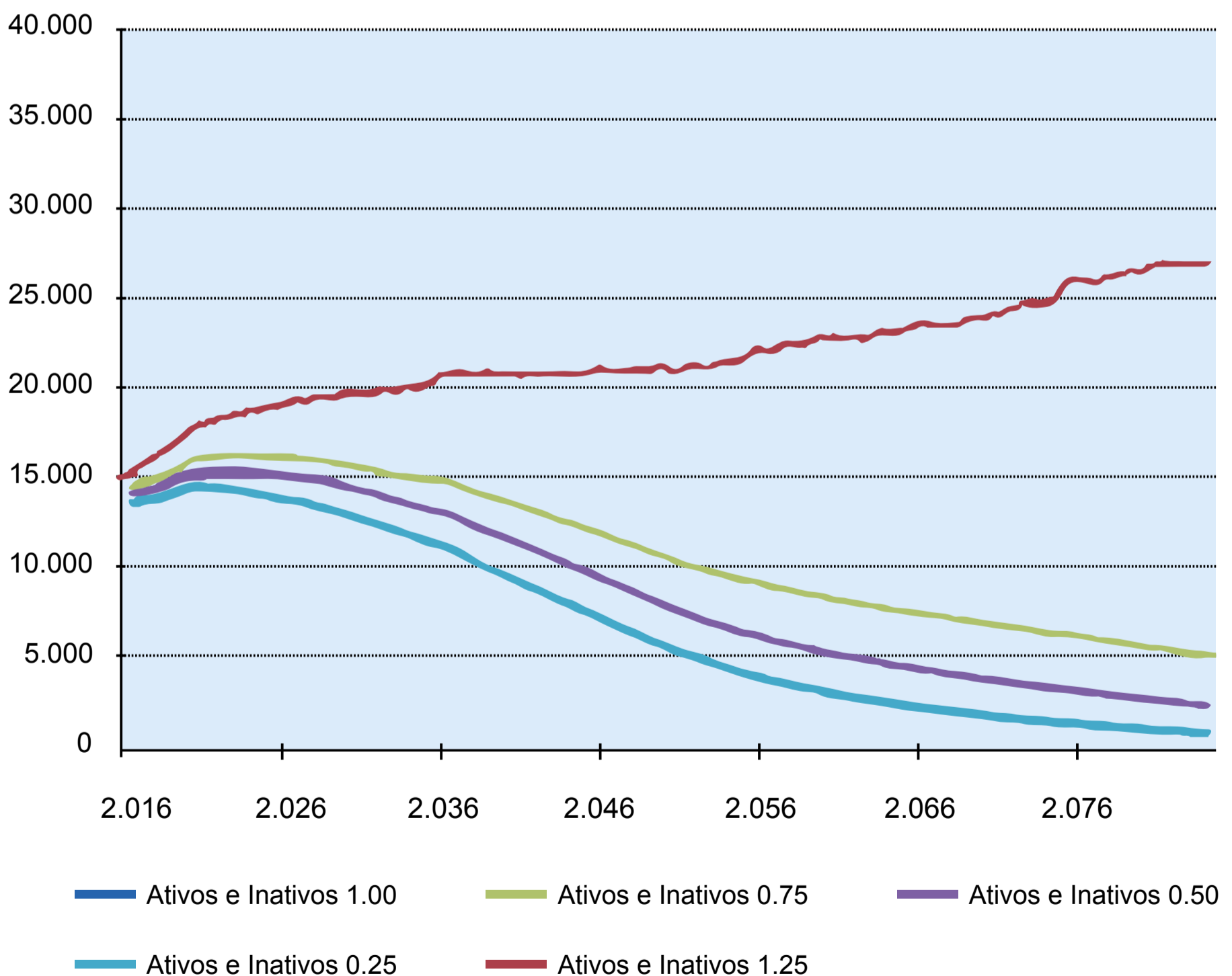
ÍNDICE



Estudo atuarial

Visando permitir que a administração tome medidas relacionadas ao quadro de pessoal baseada em indicadores e informações de longo prazo, a PRDU realizou um estudo atuarial. Estes estudos mostram que as despesas com a folha irão se estabilizar dependendo da taxa de reposição das aposentadorias. Dado o comprometimento do orçamento com a folha de ativos e inativos, é importante que a administração leve em consideração os estudos atuariais nas decisões que envolvam este tipo de assunto.

Quantidade Total de Servidores (com Rotatividade)

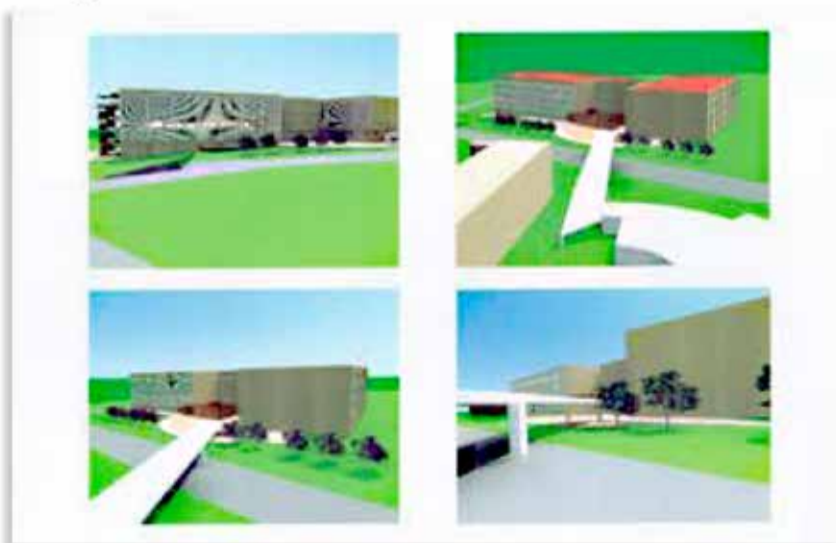


Elaborando projetos estratégicos - Campus II de Limeira

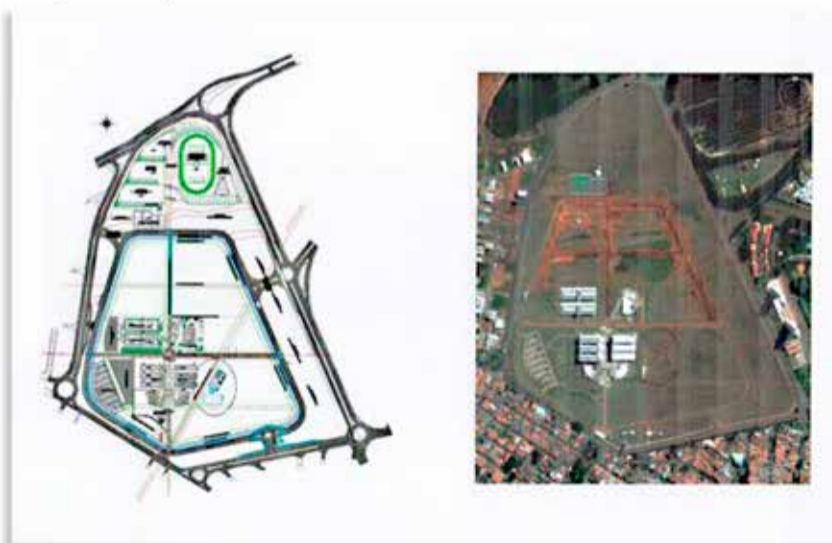
A PRDU presidiu ao longo de 2014, o Grupo de Trabalho constituído a partir da Portaria GR no 04/2014 de 03/02/14 para estudar a proposta apresentada pelo Conselheiro, Prof. Léo Pini Magalhães, em reunião do CONSU ocorrida em 06/08/2013. Compõe este GT os seguintes membros: Profa. Dra. Teresa Dib Zambon Atvars (Presidente), Prof. Dr. Luis Alberto Magna, Prof. Dr. Léo Pini Magalhães, Prof. Paulo Sérgio Saran, Prof. Dr. Peter Alexander Bleinroth e Prof. Dr. José Geraldo Pena de Andrade. Resumidamente, o relatório aprovado pelo Consu propõe que a FT seja transferida para o campus II, onde se localiza atualmente a FCA, desde que fossem satisfeitas as condições adequadas, que incluem a construção de um complexo com salas para docentes das duas faculdades, biblioteca, sala de conferências, laboratórios de ensino e de pesquisa, etc. Em outubro de 2016 os edifícios estavam com projetos arquitetônicos aprovados pelas congregações da FT e FCA, e em fase final de licitação do projeto executivo.

FCA e FT Estudo para Conjunto Multiuso

Imagens



Implantação



CAPA



ÍNDICE



Celebrando os 50 anos da Unicamp

UNICAMP

CORREIO POPULAR / CAMPINAS 10-09-2016

50 anos honrando compromissos

TERESA DIB ZAMBON
ATVARS

A Unicamp comemora em 2016 os cinquenta anos de sua implantação. Do ponto de vista acadêmico é uma universidade pública cujo sucesso pode ser comprovado por múltiplos indicadores nacionais e internacionais. Na trajetória desses 50 anos, acumulou reconhecimentos, prêmios, distinções, nacionais e internacionais, com um corpo de professores, pesquisadores, funcionários e alunos qualificados e comprometidos com o desenvolvimento da instituição, da região e do País. Hoje é, sem dúvida, uma universidade pública consolidada.

Se, nos primórdios dessa história, os seus dirigentes buscaram professores qualificados nas melhores instituições do Brasil e do exterior, foi porque entendiam que uma universidade pública de sucesso requeria talentos para sua implantação, consolidação e expansão. Da mesma forma, nos anos noventa, um amplo programa de qualificação dos professores foi implantado, porque a universidade necessitava: consolidar a pós-graduação e a pesquisa para formar melhores profissionais para atuarem nas mais variadas regiões do País; expandir a competência dos seus quadros para melhor cumprir as novas demandas dos vários setores sociais; e viabilizar a expansão dos seus cursos noturnos para atender à demanda social altamente qualificada, entre outros fatores.

Portanto, consolidar a Unicamp requereu um conjunto de estratégias, que se atuali-

zam no tempo, mas que mantiveram, permanentemente, o norte acadêmico com responsabilidade social, com capacidade de entender as demandas da sociedade e com o compromisso explícito com o desenvolvimento do País.

O caminhar destes 50 anos, com momentos mais e menos difíceis, dependendo das conjunturas econômicas e políticas, requereu ampliação de suas ações e resultou no que a Unicamp é hoje: uma universidade pública com uma dimensão acadêmica fartamente reconhecida e com enormes serviços prestados ao País. Esta, entretanto, não é a única dimensão que a torna uma das mais importantes instituições de ensino superior do Brasil e da América Latina. Há uma outra dimensão que nem sempre é corretamente avaliada nas diferentes análises que são feitas sobre as universidades públicas. Trata-se do fato inequívoco de que as universidades públicas são, por excelência, um vetor de desenvolvimento por múltiplas razões: formam recursos humanos qualificados, produzem e disseminam conhecimento, prestam serviços através da extensão universitária, e, o que se enfatiza menos, são agentes econômicos capazes de induzir desenvolvimento local.

Por exemplo, a Unicamp é um agente econômico que mo-

vimenta um orçamento anual de R\$ 2 bilhões provenientes da arrecadação do ICMS do Estado de São Paulo. Com esse orçamento uma empresa com fins lucrativos transferiria aos seus acionistas lucros substanciais. Não é, obviamente, o caso da Unicamp. A Unicamp não tem acionistas e não transfere lucros aos mesmos. Ela redistribui o orçamento na forma de bens e serviços que presta à sociedade, que se transformam em consumo e que transformam orçamento em riqueza para o estado e para o País.

Uma universidade pública é, portanto, do ponto de vista econômico, um agente de redistribuição de investimentos que nela são feitos pelos contribuintes, num ciclo virtuoso de desenvolvimento e redistribuição de riqueza. Nesse ciclo virtuoso há vários componentes importantes: alunos bem formados, excelentes serviços prestados pelos hospitais públicos aos segmentos mais carentes da população, conhecimento gerado e transferido para a sociedade, desenvolvimento econômico produzido pela movimentação financeira dos investimentos feitos pelos contribuintes, entre muitos outros. Estas características distinguem a universidade pública de qualquer outro tipo de órgão público ou entidade privada.

Há muitas formas de se vi-

sualizar os reflexos positivos deste papel sui generis das universidades públicas como é o caso da Unicamp: quando foi criada há 50 anos a cidade de Campinas terminava no Bairro Vila Nova. Bairros como o Santa Genebra não existiam. A Unicamp daquela época iniciava sua construção no meio de um canavial. Hoje o cenário é completamente distinto. A Unicamp se confunde com o urbano da Cidade Universitária e de muitos bairros que foram criados na região que conecta Campinas e Paulínia. Processos de desenvolvimento semelhantes ocorreram em outras cidades nas quais a Unicamp tem campi, como é o caso de Piracicaba e Limeira.

Em Limeira, o processo é mais recente, e, portanto, é mais fácil de se rememorar. Em 2006 foi implantada a Faculdade de Ciências Aplicadas em uma área localizada, coincidentemente, no meio de um canavial. Hoje, dez anos depois o campus está integrado à paisagem urbana de Limeira. A cidade se desenvolveu orientada pela implantação daquele campus, evidenciando o papel estratégico que a universidade pública tem como indutora de desenvolvimento local.

Cumprir estes múltiplos papéis não é tarefa fácil, mas a Unicamp mostrou nestes seus 50 anos do que é capaz: exerce com maestria seu papel, lastreado na reconhecida qualidade acadêmica e nos compromissos com o desenvolvimento do País, e com o trabalho de muitos, honra os investimentos públicos que aqui são feitos.

■ ■ ■ Teresa Dib Zambon Atvars é pró-reitora de Desenvolvimento Universitário e professora titular do Instituto de Química da Unicamp



CAPA



ÍNDICE





AGRADECIMENTOS ÀS EQUIPES

PRDU - Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário

Ademir Jorge de Carvalho
Alexandra Toscaro
Alexandre Bispo dos Santos
Amanda Moncayo Comunnale Mozaner
Eliana Sheila Daniel Costa
Eunice de Souza Britto
Kelly Cristina Rodrigues Gomes
Lucas Jose Fruet Castro Aranha
Maria Isabel da Silva Melendre
Marilza A. Duarte Morelhão
Myrian Cristina de Freitas Lorenzetti
Nelma Aparecida Magdalena Monticelli
Profa. Dra. Milena Pavan Serafim
Rosangela Maria Correia Leves
Rubens dos Santos Junior
Suely Bonilha Esteves

ÓRGÃOS COLABORADORES

DGRH - Diretoria Geral de Recursos Humanos
(Especialmente a área de informática)

CCUEC - Centro de Computação da Unicamp

DAC - Diretoria Acadêmica da Unicamp

SIARQ - Sistema de Arquivos da Unicamp

SG -Secretaria Geral da Unicamp

EXTECAMP - Escola de Extensão da Unicamp

CAPA



ÍNDICE





PRDU – RELATÓRIO DE GESTÃO DO PERÍODO 2013 -2016

Capa Paulo Cavalheri

Editoração e Arte: Paulo Cavalheri, Luis Paulo Silva

Fotos: Antoninho Perri, Antonio Scarpinetti, arquivo ASCOM



PRDU

PRÓ-REITORIA DE
DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO

UNICAMP

Rua da Reitoria
Cidade Universitária "Zeferino Vaz"
CEP 13083-970

Barão Geraldo - Campinas-SP

Telefones: 19 3521-4703 | 19 3521-4715 | Fax: 19 3521-4710

e-mail: prdu@reitoria.unicamp.br

site: www.prdu.unicamp.br