Consolidado, Planes torna-se referência

Recursos destinados aos projetos estratégicos somaram aproximadamente R$ 1,5 milhão

Na foto maior, sessão do Programa de Desenvolvimento Gerencial; acima, à esquerda, tratamento de resíduos e, à direita, estudantes da rede pública no Museu de Ciências: projetos contemplaram várias áreas

No quadriênio 2005-2008, o Planejamento Estratégico (Planes) da Unicamp, programa conduzido pela Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), foi consolidado como referência no Brasil e no exterior. O Planes tem como objetivos básicos, além de planejar o futuro da instituição, garantir sua continuidade administrativa independentemente das mudanças de comando; estabelecer perspectivas de curto, médio e longo prazos; e fixar um processo de melhoria contínua de desempenho através da revisão periódica do projeto e de processos de avaliação institucional.

A discussão e elaboração do Planes havia se dado no período 2003-2004, por meio de um amplo debate que envolveu as áreas administrativas, as unidades de ensino e pesquisa e as unidades de apoio e serviços da Unicamp. Ficou decidido que o programa visaria cinco áreas estratégicas: ensino, pesquisa, extensão e cooperação técnico-científica-cultural, administração e gestão, e qualidade de vida; e que dentro de cada uma dessas áreas seriam formulados programas e linhas de atuação.

Desde 2005, o Planes conta com orçamento próprio para projetos estratégicos. Aquele ano foi de organização e implantação do programa, com definição dos órgãos responsáveis pelas linhas estratégicas e do grupo de assessores. Foi também de elaboração e especificação dos projetos nas unidades e sua apreciação pela Comissão de Planejamento Estratégico e Institucional (Copei).

Em 2006, fez-se o acompanhamento dos projetos, o treinamento dos representantes do Planes nas unidades e órgãos e a sistematização dos projetos encaminhados à CGU. As linhas estratégicas, numa primeira etapa, compreenderam 721 iniciativas, sendo que 283 (quase 40%) são orientadas para questões de administração, gestão e qualidade de vida.

Como parte da dinâmica do Planes é a sua revisão periódica, a primeira foi iniciada ainda em 2006, com vistas ao período 2007-2010. Concluída em 2007, a revisão envolveu 67 colaboradores (entre docentes e funcionários) das diversas áreas estratégicas, com oficinas de planejamento e a formação de comissões para discussão e consolidação das propostas para o plano a ser apresentado à Copei – neste mesmo ano, as metas do Planes foram vinculadas ao processo de avaliação institucional.

O resultado deste longo processo foi uma proposta de alteração da estrutura do Planes, aprovada pela Copei em novembro de 2007 e depois pelo Conselho Universitário (Consu) em março de 2008. Foram mantidos os 16 programas anteriores, mas agora desdobrados em 46 linhas de atuação e não mais em 54.

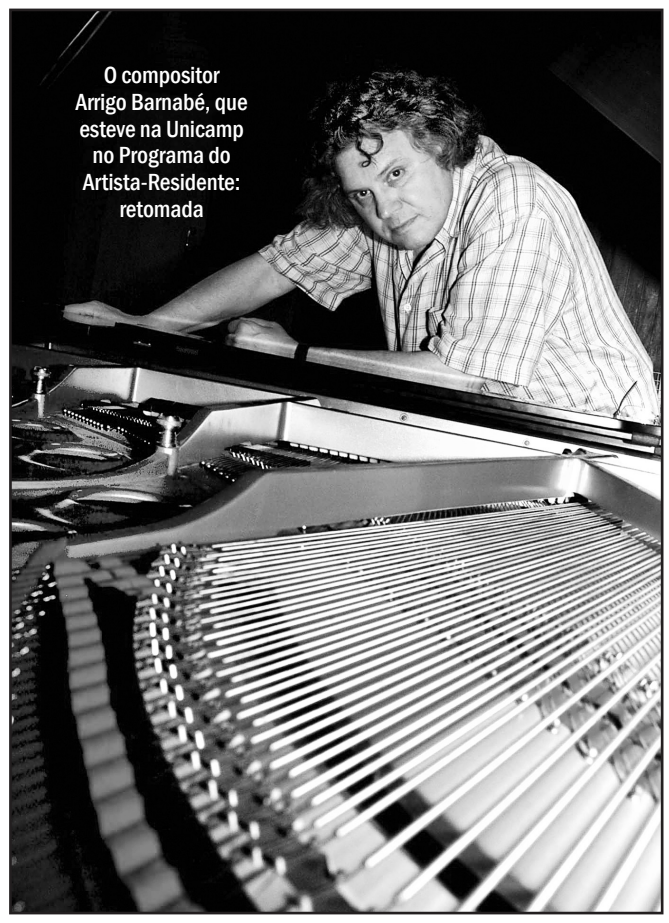
Em 2008, os recursos destinados aos projetos estratégicos somaram aproximadamente R$ 1,5 milhão, dando-se prioridade para a graduação, com investimentos de R$ 250 mil na melhoria da infra-estrutura das salas de aula e dos laboratórios em diversas unidades. Outros resultados relevantes do Planes no quadriênio foram a implantação do Sistema de Gestão Ambiental da Unicamp, a criação do Espaço da Escrita, a reativação do Programa do Artista-Residente e a criação do programa de auxílio à pesquisa para docente em início de carreira.

Qualificação de servidores

Com base no Planes, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) implantou uma ampla política de capacitação e qualificação de servidores, através dos programas da Agência de Formação Profissional da Unicamp (AFPU). Seguindo objetivos estratégicos da Unicamp e atendendo a demandas das unidades, a AFPU ofereceu cursos para 8.021 funcionários de janeiro de 2006 a setembro de 2008. Outros 4.880 se envolveram nos eventos da agência, totalizando 12.901 participações.

Um programa-chave foi o de Desenvolvimento Gerencial, ministrado para 210 gerentes e que resultou, no final de 2008, em 90 projetos de melhoria de processos na forma de trabalhos de conclusão de curso. Dentre eles, 20 acabaram implantados, nove se transformaram em projetos do Programa de Gestão por Processos (Gepro) e 35 tinham boas chances de implantação. A segunda fase do programa, iniciada em agosto de 2008, envolveu turmas de especialização com 66 alunos e turmas para supervisores com 99 alunos.

Ainda no contexto do planejamento estratégico da PRDU, foram treinados 77 alunos em Gestão por Processos; 55 analistas de sistemas e 37 analistas de suporte em Tecnologia de Informação e Comunicação; e 1.551 funcionários participaram de outros 24 cursos técnicos de informática oferecidos pelo CCUEC. Os cursos de inglês, em parceria com o Centro de Ensino de Línguas (CEL), atenderam 3.649 alunos desde 2000.



O compositor Arrigo Barnabé, que esteve na Unicamp no Programa do Artista-Residente: retomada

Referência

Apenas seis anos após sua implantação, o programa de Planejamento Estratégico da Unicamp já serviu de modelo para a Universidade Federal do Paraná e a Prefeitura de Gavião Peixoto (cidade na região de Araraquara), e também para a Universidade de Guayaquil, no Equador. Em 2008, o Planes foi apresentado a comitivas do Canadá e da Turquia, e em Santo Domingo, na República Dominicana. Houve apresentações, ainda, nas unidades da Unesp de Bauru e Marília, na Universidade Federal do Rio de Janeiro e na Universidade do Oeste de Santa Catarina.

Cooperação internacional é intensificada

A consolidação do Planes contribuiu para que o quadriênio 2005-2008 fosse marcado pela intensificação da cooperação internacional, com ênfase no intercâmbio de docentes e alunos de gradução e de pós-graduação – foram firmados 176 acordos bilaterais com 30 países; neste período, a Unicamp recebeu 147 delegações ou representantes estrangeiros.

Dentre esses acordos efetivados por meio da Coordenadoria de Relações Institucionais e Internacionais (Cori), 54 foram para intercâmbio de estudantes com instituições de 20 países, em todos os continentes. Ao todo, a Unicamp enviou 593 estudantes ao exterior e recebeu 569 estudantes estrangeiros.

Também foi um período em que se consolidou o Programa de Cátedras com universidades da Argentina, Espanha e Portugal. O programa, iniciado em 2003 e apoiado pelo banco Santander, prevê o intercâmbio de docentes por um período de quatro meses, direcionado para estudos de interesse recíproco e também para o fomento de pesquisas conjuntas.

No quadriênio, com o objetivo de incrementar as relações internacionais da Unicamp, a Cori participou de 17 missões no exterior e, ao mesmo tempo, promoveu aqui 30 eventos internacionais. Esses eventos não incluem a série de encontros dos Fóruns Permanentes organizados conjuntamente pela Coordenadoria Geral de Universidade (CGU) e a Cori – no período, foram 171 fóruns com a presença de 31.648 pessoas.

MAIS

■ Gestada durante a elaboração do Planes, a avaliação institucional deixou de ter caráter meramente formal de cumprimento de regulações externas e passou a desempenhar papel preponderante na definição do futuro da Unicamp. Concluído em 2006, o processo compreendeu a avaliação interna pelas unidades de ensino e pesquisa, avaliação externa e revisão do relatório pelas unidades, e apreciação dos resultados pela Copei e pelo Consu.

■ Na esfera da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH), dentre os programas do Planes, destacam-se os desenvolvidos para as áreas de segurança e medicina do trabalho; os educativos ligados ao sistema de creches; os de relações entre DGRH e unidades e órgãos; os de intensificação de parcerias com órgãos governamentais; e os que visam à troca de experiências com empresas da região e com instituições-irmãs como USP e PUC-Campinas.

■ A partir de 2005 foi elaborado um novo modelo de avaliação de desempenho dos funcionários da Unicamp, depois de discussão com diretores de unidades, comissões setoriais de avaliação e funcionários. Implantado em 2006, o processo de avaliação envolveu 6.539 funcionários, sendo que 4.235 (65% do total) foram contemplados com uma referência no quadro de carreira.

■ A Coordenadoria de Serviços Sociais (CSS-Cecom), órgão ligado à PRDU, ampliou o atendimento em todos os seus programas de saúde oferecidos à comunidade da Unicamp, bem como aos dependentes dos servidores. Somente em 2008, o Cecom atendeu a mais de 143.346 pacientes, entre funcionários e dependentes, alunos, mensageiros e outros.

■ No plano cultural, entre as atividades desenvolvidas no quadriênio, destacam-se: a retomada do Programa do Artista-Residente, o estabelecimento de uma agenda cultural mínima obrigatória para a Universidade, a criação do Museu Exploratório de Ciências, as atividades comemorativas dos 40 anos da Unicamp e a realização da 60ª Reunião da SBPC no campus de Campinas.

■ A Editora da Unicamp incrementou significativamente a venda e a distribuição de livros no quadriênio, abrindo novas frentes no país, modernizando o site e divulgando títulos em organismos estatais encarregados de compras em escala – somente ao governo federal foram vendidos 24.728 exemplares de dois livros. No período, a Editora publicou 162 títulos, entre novos e reedições, tendo recebido quatro prêmios Jabuti.

■ O Sistema de Arquivos (Siarq), órgão da CGU encarregado de zelar pela memória da Unicamp, tem sob sua guarda permanente ou temporária uma rede de 150 protocolos e arquivos de unidades de ensino e pesquisa e de órgãos de serviços e apoios, além de todo o acervo documental gerado pela instituição. O ponto alto das atividades do Siarq no quadriênio foi o projeto "Cientistas Pioneiros da Unicamp", com a elaboração de 87 biografias de docentes que participaram do processo de implantação da Universidade.