



**Universidade Estadual de Campinas
Faculdade de Engenharia de Alimentos**



Planejamento Estratégico 2022 – 2026

Documento aprovado na 198ª Reunião Ordinária da Congregação da FEA –
13/12/2021

Organização: Julian Martínez, Nathália Cristina Cirone Silva, Anderson de Souza Sant'Anna, Priscila Hoffmann Carvalho, Juliano Lemos Bicas

Campinas
2021



DIRETORA

Mirna Lúcia Gigante

DIRETOR ASSOCIADO

Julian Martínez

SUMÁRIO

Apresentação.....	02
Missão da FEA.....	07
Análise SWOT.....	09
Planos de Ação e objetivo estratégico.....	14
Indicadores e metas.....	17
Plano de comunicação.....	18
Plano de gestão de pessoas.....	26
Plano de gestão de recursos financeiros.....	34
Plano de Pesquisa e Extensão.....	40
Plano de ensino.....	49
Projetos estratégicos.....	58
Projeto Estratégico 1: Gestão de Carreira.....	58
Projeto Estratégico 2: Comunicação.....	63
Projeto Estratégico 3: Cursos de Extensão e Especialização.....	66
Projeto Estratégico 4: Ensino.....	68
Projeto Estratégico 5: Integração de Pessoas.....	72
Projeto Estratégico 6: Interação com o Setor Privado.....	74
Projeto Estratégico 7: Gestão de Pesquisa.....	77
Projeto Estratégico 8: Administração e Transparência.....	82
Acompanhamento.....	85

APRESENTAÇÃO

Os anos recentes têm apresentado importantes desafios à Faculdade de Engenharia de Alimentos (FEA) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Estes desafios foram criados pelo cenário interno da nossa Universidade, que tem tido seu quadro de servidores docentes e não docentes significativamente reduzido, e também pelas circunstâncias externas, dentre as quais destacamos o cenário econômico do Brasil, as condições e ambiente para pesquisa de excelência, as demandas da sociedade em relação à produção e consumo de alimentos, aspectos humanos e ambientais, entre outros.

Na posição de uma das mais importantes instituições públicas de ensino e pesquisa na área de Ciência e Tecnologia de Alimentos no Brasil e no mundo, a FEA deve assumir seu papel como protagonista no enfrentamento aos desafios impostos, e para isso é imprescindível que se vislumbre onde queremos chegar nos próximos anos, e como pretendemos fazê-lo.

Entendendo a importância deste trabalho e seu papel diante da sociedade, em 2019 a FEA deu início ao processo de elaboração de seu Planejamento Estratégico para o quinquênio 2022-2026. Este processo foi conduzido em primeiro lugar por um Grupo de Trabalho formado por servidores docentes, técnicos e administrativos da FEA, em boa parte assessorado por uma consultoria contratada para esse fim. Na sequência, o processo foi conduzido por cinco Equipes, também compostas por docentes, servidores e alguns alunos da FEA, dedicadas à construção de Planos de Ação. Nesta etapa contamos com a valiosa colaboração de membros da Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), que em 2020 atuaram na elaboração do Planejamento Estratégico da UNICAMP.

Apresentamos aqui um histórico deste trabalho, destacando as etapas vencidas até a conclusão deste Planejamento Estratégico. O detalhamento dos conteúdos produzidos em cada Etapa se encontra nas seções subsequentes deste documento.

Em abril de 2019, em decisão da Congregação, a FEA constituiu um Grupo de Trabalho (GT) com os objetivos de: 1) Propor uma reestruturação departamental da unidade; 2) Elaborar o Planejamento Estratégico da FEA. Este GT, coordenado pelo Prof. Dr. Julian Martínez, contou com representantes docentes e técnicos dos quatro Departamentos então existentes na unidade, Coordenadores de Graduação, Pós-Graduação e Extensão e Pesquisa e representantes da Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos da FEA (CSARH-FEA).

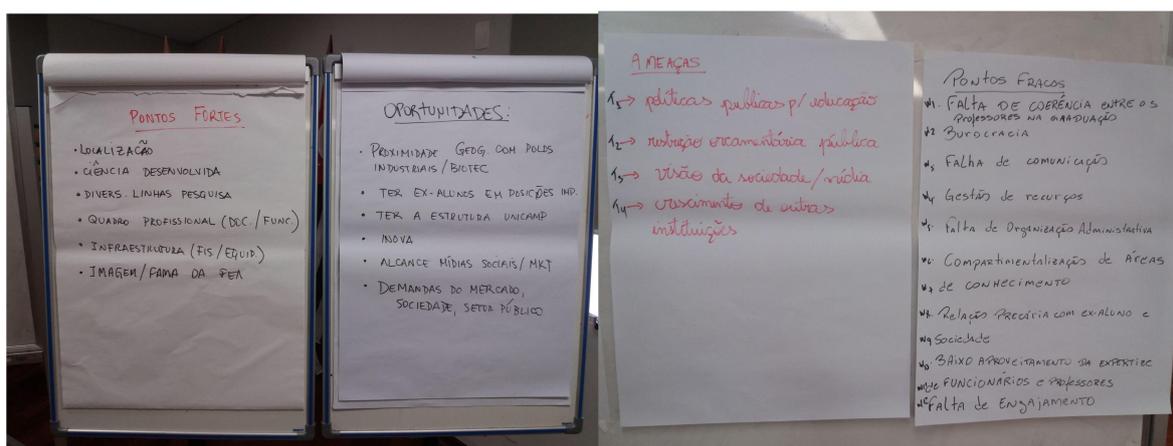
Após uma série de reuniões, em junho de 2019 o GT manifestou a necessidade de contar com assessoria profissional para a realização de suas atividades. Desta forma, em agosto de 2019 a empresa Octuplos foi contratada pela FEA para prestar a assessoria.

Em outubro de 2019 foi realizado um Workshop de dois dias, coordenado pela Sra. Bárbara Palmero, da Octuplos, para dar início ao processo de elaboração do Planejamento Estratégico da FEA. O Workshop teve a participação dos membros do GT, e nele foram definidas a **Missão** e os **Valores** da FEA. Também foi realizada uma análise **SWOT**, buscando identificar pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças para a unidade.

Figura 1. Workshop do Planejamento Estratégico da FEA - Outubro de 2019



Figura 2. Análise SWOT da FEA realizada no Workshop do Planejamento Estratégico - Outubro de 2019



Deste Workshop também surgiu a proposta de reestruturação departamental da FEA, que foi aprovada pela Congregação no dia 21 de outubro de 2019, e

conduzida pelo GT e pela Diretoria da FEA até ser concretizada em dezembro de 2020.

Em novembro de 2019 o GT coordenou a realização da análise SWOT, aberta a todos os servidores docentes, não docentes e alunos. Foram instalados painéis em vários locais da FEA, nos quais a comunidade pôde manifestar-se a respeito dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças presentes em nossa Faculdade.

O GT compilou os resultados da análise SWOT e os apresentou à comunidade. A partir destes resultados, novamente com a assessoria da Sra. Bárbara Palmero, o GT procurou relacionar os pontos apresentados, respondendo às seguintes questões:

- Como usar os Pontos Fortes para aproveitar as Oportunidades?
- Como usar os Pontos Fortes para se defender das Ameaças?
- Como os Pontos Fracos podem atrapalhar as Oportunidades?
- Como os Pontos Fracos podem potencializar as Ameaças?

Em dezembro de 2019, usando as respostas a estas questões, o GT definiu cinco **Planos de Ação**, cada um deles contendo até cinco **Objetivos Estratégicos**.

O ano de 2020 foi marcado pelo surgimento da pandemia COVID-19, que impôs a suspensão de todas as atividades presenciais na UNICAMP. Simultaneamente, o GT teve que se concentrar na condução da reestruturação departamental da FEA. Devido a estas circunstâncias a elaboração do Planejamento Estratégico foi temporariamente interrompida, sendo retomada em 2021, com os novos Departamentos já vigentes.

Para cada Plano de Ação foi escolhido um Líder e foram formadas Equipes, compostas por membros da comunidade da FEA (docentes, funcionários e alunos) que se dispuseram voluntariamente a participar deste processo.

Figura 3. Formulário de inscrição para participação nas Equipes dos Planos de Ação

As etapas seguintes foram realizadas com o valioso auxílio de membros da CGU, que orientaram as Equipes na elaboração de propostas e forneceram modelos de documentos usados no PLANES da UNICAMP.

Cada Equipe foi responsável por propor **Indicadores** para os Objetivos Estratégicos de seus Planos de Ação. Um Indicador é uma informação relevante sobre o desempenho da organização, que deve ser quantificado periodicamente. Após uma proposta inicial, a Congregação da FEA solicitou às Equipes que propusessem, no máximo, dois Indicadores para cada Objetivo Estratégico. As Equipes seguiram essa recomendação e, assim, os Indicadores dos Planos de Ação foram aprovados pela Congregação da FEA em junho de 2021.

Em um Planejamento Estratégico, todos os Indicadores devem ter **Metas**, que são os valores a serem alcançados para o Indicador a cada período de avaliação. Portanto, as Equipes deveriam propor as Metas para os Indicadores aprovados. E, para isto, foi feito um levantamento dos valores alcançados para cada Indicador nos cinco anos anteriores (2016 a 2020). Este levantamento foi realizado com a colaboração da comunidade da FEA, que auxiliou na obtenção das informações necessárias em diversos setores. Com base nestes valores, foram propostas as Metas para quase todos os Indicadores.

Para alguns Indicadores não foi possível fazer um levantamento preciso dos valores nos últimos cinco anos, pois a FEA não tinha uma forma de contabilizá-los. Desta forma, também não foi possível propor Metas para tais Indicadores. Nestes casos, como veremos, ações são necessárias para obter os valores dos Indicadores aprovados, e assim estabelecer as Metas para os anos seguintes.

As Metas dos Indicadores foram aprovadas pela Congregação da FEA em agosto de 2021. Com isto, as Equipes propuseram um conjunto de **Ações** necessárias para o cumprimento dessas Metas.

Os Líderes dos Planos de Ação, em novembro de 2021, agruparam as Ações propostas, criando assim os **Projetos Estratégicos** que constituem este documento. Os Projetos Estratégicos foram apresentados e discutidos na comunidade da FEA, sendo aprovados pela Congregação em 13 de dezembro de 2021.

Também foi definida uma política de reavaliação anual do Planejamento Estratégico da FEA, na qual deverá ser verificado o cumprimento das Metas estabelecidas, os Indicadores e Ações poderão ser revistos, modificados ou substituídos.

Este Planejamento Estratégico resulta de um trabalho extenso, que contou com a participação de servidores docentes, não docentes e alunos da FEA ao longo de suas Etapas. Por isso, é impossível mencionar nominalmente a cada pessoa que contribuiu.

Agradecemos, assim:

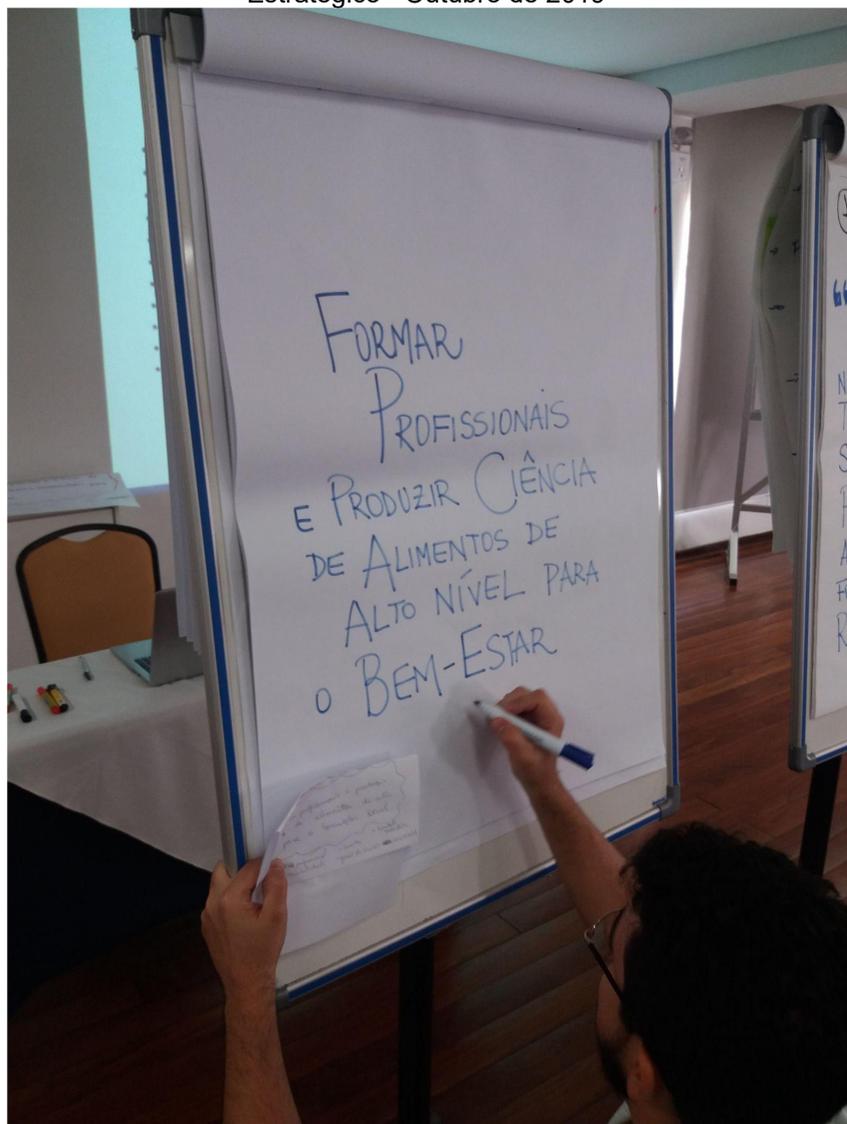
- A todos os docentes e funcionários que participaram do GT, em parte ou em todo o processo;
- Aos membros das Equipes dos Planos de Ação e aos seus Líderes;
- À Diretoria da FEA, pelos recursos disponibilizados para a contratação de assessoria profissional e infraestrutura para a realização de encontros e outras atividades ao longo do processo;
- À Profa. Dra. Adriana Bin, da FCA-UNICAMP, que no início do trabalho do GT nos mostrou a importância de elaborar um Planejamento Estratégico;
- À Sra. Bárbara Palmero, não apenas pela valiosa colaboração profissional, mas também pelas conversas informais que muitas vezes nos ajudaram a corrigir rumos do trabalho;
- Aos membros da CGU, Emerson José Ferri e Milena Pavan Serafim, pela importante assessoria na organização dos Planos de Ação e pela disponibilização de documentos do PLANES da UNICAMP;
- Aos servidores da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) da UNICAMP, Giovanna Beraldo de Azambuja Silva e Luciene Rodrigues de Oliveira Borges, pelo importante apoio na definição dos Indicadores e Ações do Plano de Gestão de Pessoas;

- À comunidade da FEA (alunos, servidores docentes e não docentes) pela participação na avaliação SWOT, pelas sugestões e apoio ao longo deste processo.

MISSÃO DA FEA

“Formar profissionais e produzir ciência de alimentos de alto nível para o bem-estar social”

Figura 4. Missão da FEA - aprovada no Workshop do Planejamento Estratégico - Outubro de 2019



VALORES

Foram aprovados os seguintes valores no workshop de out/19

Qualidade

Gestão responsável de recursos

Ética

Ambiente de respeito e colaboração

Transparência e democracia

ANÁLISE SWOT

Resultados da análise SWOT (nov/dez-19)

A análise SWOT foi realizada entre novembro e dezembro de 2019. Nesta etapa foram fixados painéis em diversos locais da FEA, nos quais alunos, docentes e funcionários tiveram a oportunidade de opinar, em post-its, sobre os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças relativas à nossa faculdade. As Figuras 5 e 6 mostram os painéis colocados.

Figura 5. Painel de apresentação da Análise SWOT realizada na FEA em novembro/dezembro de 2019

FACULDADE DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS

UNICAMP

Sustentável

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO FACULDADE DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS ANÁLISE SWOT

A FEA precisa mudar? Como?
Participe e nos ajude a responder a estas perguntas!

O que é Análise SWOT ? E para que serve? É uma ferramenta de trabalho útil para analisar a gestão de uma corporação, empresa ou cenário diverso. Vamos fazer a Análise SWOT da FEA!	S <i>Strengths</i> Pontos fortes	W <i>Weaknesses</i> Pontos fracos
	O <i>Opportunities</i> Oportunidades	T <i>Threats</i> Ameaças

PONTOS FORTES e FRACOS
São características internas da FEA

OPORTUNIDADES e AMEAÇAS
São circunstâncias externas à FEA que podem nos afetar

Usaremos as respostas de vocês para trabalhar nosso Plano de Ação

1. Como usar os pontos fortes para aproveitar as oportunidades?
2. Como mitigar os pontos fracos para capturar as oportunidades?
3. Como usar os pontos fortes no gerenciamento das ameaças?
4. Quais pontos fracos podem se tornar uma ameaça?

Obrigado!

Figura 6. Painel para inserção dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças da FEA na Análise SWOT de novembro/dezembro de 2019

FACULDADE DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS
UNICAMP

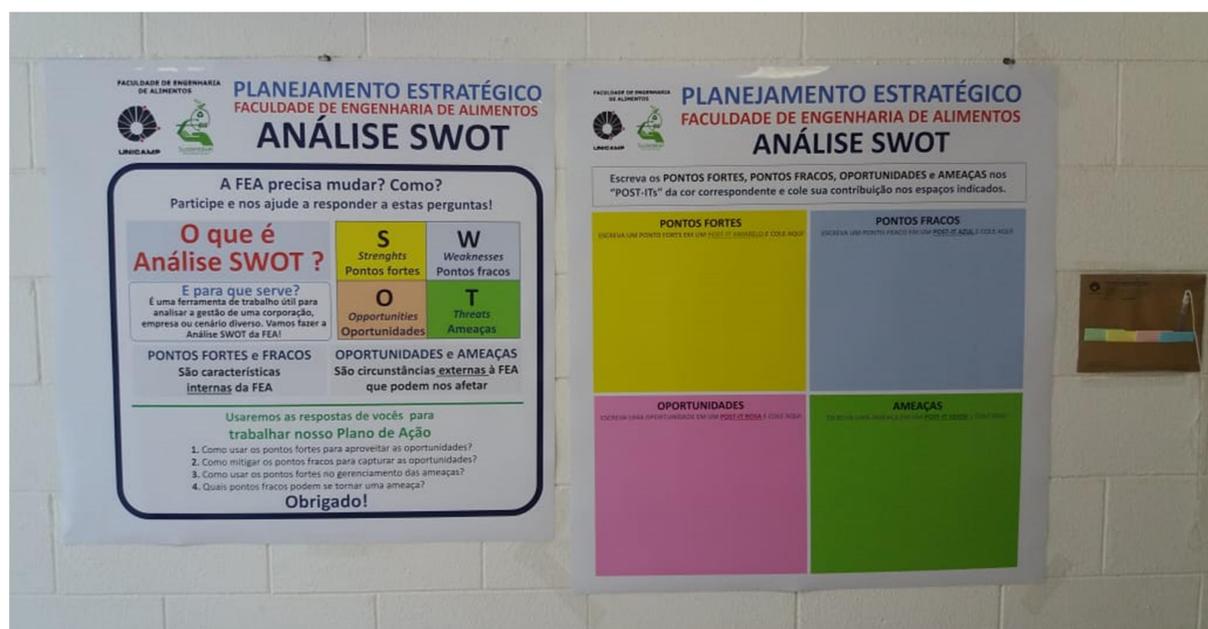
Sustentável

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO FACULDADE DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS ANÁLISE SWOT

Escreva os **PONTOS FORTES**, **PONTOS FRACOS**, **OPORTUNIDADES** e **AMEAÇAS** nos "Post-Its" da cor correspondente e cole sua contribuição nos espaços indicados.

<p>PONTOS FORTES ESCREVA UM PONTO FORTE EM UM <u>POST-IT AMARELO</u> E COLE AQUI</p>	<p>PONTOS FRACOS ESCREVA UM PONTO FRACO EM UM <u>POST-IT AZUL</u> E COLE AQUI</p>
<p>OPORTUNIDADES ESCREVA UMA OPORTUNIDADE EM UM <u>POST-IT ROSA</u> E COLE AQUI</p>	<p>AMEAÇAS ESCREVA UMA AMEAÇA EM UM <u>POST-IT VERDE</u> E COLE AQUI</p>

Figura 7. Painéis da Análise SWOT da FEA realizada em novembro/dezembro de 2019



Ao longo do período do SWOT, foram enviadas dezenas de respostas. Na sequência, enumeramos os pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças compilados pelo GT, após análise de todas as respostas recebidas na análise SWOT.

Pontos Fortes

Foram listados como pontos fortes:

- Qualificação de docentes, funcionários e alunos
- Fama/Nome/Reputação (CAPES)
- Estrutura Física/Administrativa/Equipamentos, laboratórios e biblioteca
- Área de convivência
- Captação de recursos
- Qualidade dos Programas de Pós-Graduação e linhas de pesquisa/Produção científica
- Curso de graduação bem estruturado e avaliado, com recursos de alta tecnologia, grade completa, laboratórios equipados, com grupos estudantis importantes. Ex. COMESTAG, GESTO, CAFEA, etc
- Mercado de trabalho que absorve os alunos da FEA
- Forte presença nas mídias
- Intercâmbio

Pontos Fracos

Foram listados os seguintes pontos fracos:

- Ausência de ponto de alimentação (cantina, padaria)
- Desvalorização da história da FEA
- Falta de laboratórios multiusuários, estrutura física dispersa, estrutura/equipamentos replicados em vários laboratórios, internet ruim, limpeza e manutenção predial, computadores sucateados, falta de área comum no DCA
- Falta de incentivo/valorização/motivação de docentes e funcionários, falta de comprometimento profissional, falta de atualização, pontualidade, ego/soberba, mal aproveitamento da expertise de docentes e funcionários, receio de perda de espaço e representatividade
- Má distribuição de docentes e funcionários/contratação/ compartilhamento de técnicos
- Fusão das secretarias, fusão de departamentos, falta de definição de metas e indicadores, má distribuição de cargos administrativos entre docentes, falta de transparência na gestão, na divulgação de planilhas de contas, na utilização/emprego dos royalties da FEA
- Insatisfações com decisões/empatia com administração atual
- Falta de integração entre as áreas de pesquisa, rejeição de alunos com DP para IC
- Graduação: pouco engajamento de docentes, pré-requisitos desnecessários, disciplinas mal planejadas, falta de convênios para estágios, alto número de alunos em exames, aulas expositivas com conteúdo antiquado, incoerência entre conteúdo e provas, falta de curso de férias, professores sem didática, falta de aula prática, falta de consideração aos apontamentos da avaliação de graduação
- Falta de comunicação entre docentes, pouca interação entre linhas de pesquisa, comunicação interna fraca, falta de conexão entre docentes e funcionários
- Falta de segurança no Campus
- Recursos: restrição de bolsas de pós-graduação e verbas, falta de projeto institucional, falta de divulgação do potencial para prestação de serviço, desperdício de recursos, investimento com assessoria externa, falta de otimização de diversos recursos da instituição
- Boatos de mudanças/transferência da Biblioteca
- Comunicação externa: site desatualizado, comunicação com a sociedade (marketing científico)
- Falta de interação com o mercado de trabalho/atualização de professores com a realidade da indústria

Oportunidades

- Disciplinas eletivas na graduação, mais parcerias com empresas para estágio, criação de grade curricular básica + especializações, estágio científico, mais bolsas PAD e PED
- Divulgação das pesquisas em linguagem acessível à comunidade/diálogo com a sociedade/uso do conhecimento para retorno à sociedade
- Instalação de cantina/padaria na FEA
- Cenário mais interativo de trabalho, projeto de pesquisas integrados, novas linhas de pesquisa baseadas nas exigências dos consumidores, fortalecer os programas de pós-graduação para atrair melhores professores e alunos
- Mercado de trabalho: parcerias com o setor privado, com outras universidades, outras unidades da Unicamp e interdisciplinaridade da FEA com outros cursos da Unicamp
- Voltar a ser referência
- Oferecimento de cursos e palestras gratuitos, divulgação da produção interna utilizando recursos de comunicação disponíveis na Unicamp (midialogia, estatística, jornal da Unicamp), incentivo a projetos de extensão
- Reestruturar preservando o bom funcionamento da FEA
- Mais incentivo à prestação de serviço
- Cursos de formação/aperfeiçoamento (Educorp), criar nova cultura de gestão de pessoas
- Internacionalização, contato com empresas nacionais e internacionais

Ameaças

- Corte de verbas e recursos
- Falta de contratação/reposição de docentes e funcionários
- Políticas públicas internas (Reitoria) e externa (governo), enfraquecimento da FEA no cenário Unicamp, divisões políticas internas
- Reestruturação tornar-se desestruturação
- Crescimento e modernização de cursos e instituições concorrentes
- Redução de salários em comparação a instituições federais

PLANOS DE AÇÃO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Planos de ação e Estratégias (definidos em jan/20)

Figura 8. Apresentação dos Planos de Ação do Planejamento Estratégico da FEA, realizada em Outubro de 2020



1) Plano de Comunicação

Líder: Nathália Cirone

Objetivos Estratégicos:

- 1.1. Representatividade da FEA em espaços decisórios e políticos;
- 1.2. Visibilidade da FEA na sociedade;
- 1.3. Meios de comunicação dentro da comunidade FEA;
- 1.4. Transparência administrativa e financeira.

2) Plano de Gestão de Pessoas

Líder: Priscilla Hoffmann Carvalho

Objetivos Estratégicos:

- 2.1. Aproveitamento de competências;
- 2.2. Gestão de desempenho;
- 2.3. Ciclo virtuoso: estímulo para o bom trabalho;
- 2.4. Bem estar e pertencimento;
- 2.5. Harmonização da convivência.

3) Plano de Gestão de Recursos Financeiros

Líder: Julian Martínez

Objetivos Estratégicos:

- 3.1. Programa de eventos com indústrias;
- 3.2. Plano de prestação de serviços;
- 3.3. Projetos de pesquisa;
- 3.4. Otimização do uso de infraestrutura;
- 3.5. Desburocratização de processos.

4) Plano de Pesquisa e Extensão

Líder: Anderson de Souza Sant'Anna

Objetivos Estratégicos:

- 4.1. Programa de eventos de pesquisa;
- 4.2. Parcerias de pesquisa com indústria (empresas);
- 4.3. Projetos de pesquisa;
- 4.4. Projetos institucionais de extensão social;

4.5. Cursos de extensão e especialização.

5) Plano de Ensino

Líder: Juliano Lemos Bicas

Objetivos Estratégicos:

- 5.1.** Integração de disciplinas com indústria;
- 5.2.** Integração de ensino de graduação-pós-graduação;
- 5.3.** Captação e acompanhamento de alunos;
- 5.4.** Integração ensino-extensão;
- 5.5.** Plano de internacionalização.

Indicadores e Metas

Os Indicadores e Metas, aprovados pela Congregação da FEA, para os Objetivos Estratégicos dos cinco Planos de Ação estão apresentados a seguir. Seguindo recomendação da Congregação da FEA, foi estabelecido como regra um máximo dois Indicadores por Objetivo Estratégico.

Apresentamos, também, os valores levantados para quase todos os Indicadores nos anos 2016 a 2020. Estes valores foram usados como referência para a escolha das Metas.

Em alguns casos, foram definidos Indicadores cujos valores nos anos anteriores não puderam ser obtidos, pois a FEA não tinha formas de contabilizá-los. Para estes Indicadores, como veremos, também não há Metas estabelecidas. Entre as Ações necessárias para estes Indicadores estão as formas de obtenção de seus valores, de modo que estes possam servir de base para o estabelecimento das Metas futuras.

Vale ressaltar que, devido à pandemia de COVID-19, que obrigou a suspensão de atividades presenciais entre março de 2020 e setembro de 2021, este período foi atípico em vários aspectos, resultando em valores de Indicadores de 2020 discrepantes em relação aos anos anteriores. Esta constatação foi levada em conta para a definição das Metas a serem atingidas a partir de 2022.

Plano de Comunicação

Objetivo Estratégico 1.1. Representatividade da FEA em espaços decisórios e políticos

Indicador 1.1.1. Número de conselhos e instâncias internas a UNICAMP com representação da FEA

Realizamos pesquisa junto ao CTU da FEA e por email sobre a representação de funcionários e alunos em instâncias internas à UNICAMP. Consideramos a representação por pessoa envolvida. Para definir a meta, realizamos uma média dos últimos 5 anos.

Tabela 1. Valores do Indicador 1.1.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
19	18	20	16	16

Tabela 2. Metas do Indicador 1.1.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
20	21	22	23	23

Indicador 1.1.2. Representações em instituições externas à UNICAMP

Realizamos pesquisa junto ao CTU da FEA e por email sobre a representação de funcionários e alunos em organizações de fora da UNICAMP. Consideramos a representação por pessoa envolvida. Para definir a meta, realizamos uma média dos últimos 5 anos.

Tabela 3. Valores do Indicador 1.1.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
9	12	16	15	11

Tabela 4. Metas do Indicador 1.1.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
15	16	17	18	20

Objetivo Estratégico 1.2. Visibilidade da FEA na sociedade

Indicador 1.2.1. Contas alcançadas nos principais meios de comunicação digital (site FEA e Instagram) por mês

Os dados provenientes dos acessos ao site da FEA foram fornecidos pelo Centro de Informática da FEA. Para o instagram recuperamos apenas as contas alcançadas dos últimos 30 dias e multiplicamos por 12. Para definir a meta, realizamos uma média dos últimos 5 anos, ou o valor do último ano.

Tabela 5. Valores do Indicador 1.2.1 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Site	-	24380	34047	30855	28983
Instagram	-	-	-	-	160000

(-) informação não disponível

Tabela 6. Metas do Indicador 1.2.1 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Site	32000	33600	35300	37000	38900
Instagram	168000	176400	185200	194400	204200

Indicador 1.2.2. Número de matérias publicadas em jornais, revistas semestralmente

As buscas da quantidade de publicações em jornais e revistas foi realizada no google, pela aba “notícias” com as palavras -chaves: “FEA”, “Faculdade de Engenharia de Alimentos” e “UNICAMP”.

Tabela 7. Valores do Indicador 1.2.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
13	39	38	28	41

Tabela 8. Metas do Indicador 1.2.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
42	44	48	53	58

Objetivo Estratégico 1.3. Meios de comunicação dentro da comunidade FEA

Indicador 1.3.1. Número de ações realizadas para aumentar interação entre pessoas

Foi realizada uma consulta entre professores e funcionários para definirmos ações de confraternização ocorridas em cada departamento e em toda FEA, bem como foi contabilizado o evento SARAU e Encontros realizados em 2018 que envolveram a equipe de tutoria dos alunos ingressantes. Para a meta, levamos em consideração que não somos mais quatro departamentos e sim dois (caindo pela metade o número de confraternizações de departamentos), possíveis imposições da pandemia e retorno presencial.

Tabela 9. Valores do Indicador 1.3.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
6	6	8	6	2

Tabela 10. Metas do Indicador 1.3.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
4	4	6	6	8

Indicador 1.3.2. Número de contas Alumni cadastradas

Buscamos as contas cadastradas e vinculadas ao grupo da Faculdade de Engenharia de Alimentos. A meta foi definida considerando o número de ingressantes que possuímos ao ano.

Tabela 11. Valores do Indicador 1.3.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	20

(-) informação não disponível

Tabela 12. Metas do Indicador 1.3.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
40	100	200	300	400

Objetivo Estratégico 1.4. Transparência administrativa e financeira

Indicador 1.4.1. Número de relatórios apresentados anualmente

Buscamos junto aos gestores quais relatórios são apresentados hoje e quais seriam viáveis apresentar e com qual frequência, chegando assim a nossa meta.

Tabela 13. Valores do Indicador 1.4.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	1

(-) informação não disponível

Tabela 14. Metas do Indicador 1.4.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
2	2	2	2	2

Indicador 1.4.2. Número de acessos à informação

Hoje não temos a disponibilização de relatórios financeiros, então colocamos possível número de visualizações nas metas, considerando o número de funcionários.

Tabela 15. Valores do Indicador 1.4.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	-

(-) informação não disponível

Tabela 16. Metas do Indicador 1.4.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
100	100	100	100	100

Plano de Gestão de Pessoas

Objetivo Estratégico 2.1. Aproveitamento de competências

Indicador 2.1.1. Percentual de funções com competências definidas

Levantamento do número de funções existentes (fe) na certificação da FEA e do número de funções com competências definidas institucionalmente (fcd), para servidores docentes e não docentes. O Indicador (I2.1.1) será calculado como:

$$I_{2.1.1} = 100 * \frac{fcd}{fe}$$

Tabela 17. Valores do Indicador 2.1.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
0	0	0	0	0

Tabela 18. Metas do Indicador 2.1.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
50%	80%	90%	100%	100%

Objetivo Estratégico 2.2. Gestão de desempenho

Indicador 2.2.1. Percentual de ações de capacitação interna

Levantamento formal do número de ações de capacitação interna necessárias (acn) e do número de ações de capacitação internas realizadas na FEA (acr), para servidores docentes e não docentes. O Indicador (I2.2.1) será calculado como:

$$I_{2.2.1} = 100 * \frac{acr}{acn}$$

Tabela 19. Valores do Indicador 2.2.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	-

(-) informação não disponível

Tabela 20. Metas do Indicador 2.2.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
A definir				

Indicador 2.2.2. Percentual de realização dos treinamentos externos à FEA feitos para adequação às competências do cargo

Com as competências definidas para cada cargo (ver Indicador 2.1.1), fazer o levantamento dos treinamentos externos necessários (ten) para que o servidor docente e não docente se adeque ao cargo onde está alocado. Quantificar os treinamentos recebidos (tr). O Indicador (I2.2.2) será calculado como:

$$I_{2.2.2} = 100 * \frac{tr}{ten}$$

Tabela 21. Valores do Indicador 2.2.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	-

(-) informação não disponível

Tabela 22. Metas do Indicador 2.2.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
A definir				

As Metas para este indicador são dependentes da implementação dos Planos de Ação relacionados às definições das competências previstas na Estratégia 2.1. Portanto, não há dados anteriores.

Objetivo Estratégico 2.3. Ciclo virtuoso: estímulo para o bom trabalho

Indicador 2.3.1. Percentual de servidores que recebem feedback anual sobre seu plano de trabalho

Deverá ser implementada uma política de realização de feedbacks periódicos entre os servidores não docentes e seus superiores hierárquicos. Os feedbacks serão documentados e arquivados pela Secretaria de Recursos Humanos da FEA. O Indicador (I2.3.1) será calculado pela porcentagem dos servidores que receberam feedback (srf) em relação ao total de servidores da FEA (ts):

$$I_{2.3.1} = 100 * \frac{srf}{ts}$$

Tabela 23. Valores do Indicador 2.3.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	48%

(-) informação não disponível

Tabela 24. Metas do Indicador 2.3.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
75%	85%	90%	95%	100%

Indicador 2.3.2. Percentual de servidores que conhecem as suas funções detalhadas (avaliação pessoal) - plano de trabalho vinculado às competências descritas para a função

O levantamento será feito com base em avaliação pessoal do servidor não docente (em formulário respondido on-line). O servidor deve informar se conhece seu plano de trabalho, elaborado em conjunto com o superior hierárquico. O plano de trabalho deve ser coerente com as competências descritas para a função e com a carreira do servidor. O Indicador (I2.3.2) será calculado pela porcentagem dos servidores que conhecem seu plano de trabalho (scp) em relação ao total de servidores da FEA (ts):

$$I_{2.3.2} = 100 * \frac{scp}{ts}$$

Tabela 25. Valores do Indicador 2.3.2 nos anos 2016 a 2020 (%)

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	24,1%

(-) informação não disponível

Tabela 26. Metas do Indicador 2.3.2 para os anos 2022 a 2026 (%)

2022	2023	2024	2025	2026
75%	85%	90%	95%	100%

Objetivo Estratégico 2.4. Bem estar e pertencimento

Indicador 2.4.1. Percentual de turnover

Quantificar os pedidos de saída formais de servidores não docentes (ps) (pedidos de exoneração, realocação dentro da unidade e realocação para outras unidades - PRS) em relação ao número total de servidores na FEA (ts). O pedido será considerado formalizado a partir do momento em que for encaminhado ao RH. O Indicador ($I_{2.4.1}$) será calculado como:

$$I_{2.4.1} = 100 * \frac{ps}{ts}$$

Tabela 27. Valores do Indicador 2.4.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	3,51%	10,19%	0,00%	4,35%

(-) informação não disponível

Tabela 28. Metas do Indicador 2.4.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
3,5%	A definir			

Indicador 2.4.2. Nota média da pesquisa de clima organizacional

Será feita, anualmente, uma pesquisa de clima organizacional, com ajuda do DGRH, com questões objetivas sobre bem estar, nas quais os servidores docentes e não docentes devem responder com notas de 0 a 10. O Indicador (I_{2.4.2}) será a nota média obtida a partir das respostas dos servidores.

Tabela 29. Valores do Indicador 2.4.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	-

(-) informação não disponível

Tabela 30. Metas do Indicador 2.4.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
A definir				

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta que utiliza questões objetivas para medir bem estar no ambiente de trabalho de forma a entender o impacto dos aspectos avaliados sobre a produtividade. Essa ferramenta nunca foi aplicada na FEA e será implementada com auxílio do DGRH, portanto não há dados de anos anteriores. Isto dificulta a definição de Metas para este Indicador. Pretende-se definir as Metas após a realização da primeira pesquisa de clima organizacional, considerando seus resultados.

Objetivo Estratégico 2.5. Harmonização da convivência

Indicador 2.5.1. Número de eventos institucionais socioculturais que reúnam pessoas promovendo espaço de convivência para comunidade da FEA com o objetivo de fomentar senso de equipe

Deverá haver uma formalização institucional de eventos socioculturais, na qual sejam gerenciados os dados de agendamento, número de convidados, número de pessoas presentes e frequência dos eventos. Estes eventos podem incluir ações institucionais para proporcionar espaços de troca de experiências, como workshops socioculturais, encontros temáticos, comemorações de datas festivas. O Indicador (I_{2.5.1}) será o número de eventos realizados no ano, formalizados institucionalmente na FEA.

Tabela 31. Valores do Indicador 2.5.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	8	10	9	1

Tabela 32. Metas do Indicador 2.5.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
3	6	9	9	9

Plano de Gestão de Recursos Financeiros

Objetivo Estratégico 3.1. Programa de eventos com indústrias

Indicador 3.1.1. Receita líquida arrecadada em eventos realizados com indústrias (workshops, desafios, cursos etc.) (R\$ corrigidos pelo IPCA)

Receita obtida pelo somatório dos valores líquidos recebidos de inscrições e patrocínios de todos os eventos realizados e vinculados à FEA.

Tabela 33. Valores do Indicador 3.1.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
127.183	151.778	604.411	466.573	399.006

Tabela 34. Metas do Indicador 3.1.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
400.000	470.000	517.000	569.000	626.000

Objetivo Estratégico 3.2. Plano de prestação de serviços

Indicador 3.2.1. Receita total arrecadada com prestação de serviços via FUNCAMP (R\$ corrigidos pelo IPCA)

Valores totais arrecadados com prestação de serviços diversas, vinculados à convênios junto a FUNCAMP.

Tabela 35. Valores do Indicador 3.2.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
1.047.835	2.216.511	1.426.928	1.380.930	515.633

Tabela 36. Metas do Indicador 3.2.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
1.000.000	1.400.000	1.540.000	1.694.000	1.863.000

Objetivo Estratégico 3.3. Projetos de pesquisa

Indicador 3.3.1. Total de recursos recebidos por projetos de pesquisa (R\$ corrigidos pelo IPCA)

Valores globais constantes nos termos de outorga/contratos de projetos de pesquisa aprovados.

Tabela 37. Valores do Indicador 3.3.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
6.180.188	6.180.434	5.389.266	3.461.091	1.755.266

Tabela 38. Metas do Indicador 3.3.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
1.800.000	2.000.000	2.500.000	3.000.000	3.500.000

Objetivo Estratégico 3.4. Otimização do uso da infraestrutura

Indicador 3.4.1. Custos com manutenção de infraestrutura de pesquisa (R\$ corrigidos pelo IPCA)

Custos totais (peças, mão de obra, deslocamento, transporte, etc.) relacionados a manutenção preventiva de equipamentos da FEA, conforme programa de manutenção preventiva.

Tabela 39. Valores do Indicador 3.4.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
130.805	205.227	366.725	277.310	388.822

Tabela 40. Metas do Indicador 3.4.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
A definir				

Indicador 3.4.2. Custos com manutenção de infraestrutura básica (R\$ corrigidos pelo IPCA)

Custos totais (peças, mão de obra, deslocamento, transporte, etc.) relacionados a manutenção da infraestrutura de pesquisa da FEA, conforme programa de infraestrutura básica.

Tabela 41. Valores do Indicador 3.4.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
1.138.191	544.987	1.633.352	1.021.317	229.281

Tabela 42. Metas do Indicador 3.4.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

Objetivo Estratégico 3.5. Desburocratização de processos

Indicador 3.5.1. Percentual de processos executados apenas digitalmente

Porcentagem de processos gerados e tramitados exclusivamente de forma digital.

Tabela 43. Valores do Indicador 3.5.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
26%	27%	31%	47%	77%

Tabela 44. Metas do Indicador 3.5.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
80%	90%	100%	100%	100%

Plano de Pesquisa e Extensão

Objetivo Estratégico 4.1. Programa de eventos de pesquisa

Indicador 4.1.1. Número de eventos gratuitos e público (atendentes)

Número total de eventos gratuitos e participantes que confirmaram participação nos eventos.

Tabela 45. Valores do Indicador 4.1.1 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Número de eventos	13	6	9	16	26
Público	600	392	407	660	97.740

Tabela 46. Metas do Indicador 4.1.1 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Número de eventos	25	27	27	30	30
Público	98.000	99.000	99.000	100.000	100.000

Indicador 4.1.2. Número de eventos pagos

Total de eventos oferecidos pela FEA e pelos quais se cobra alguma taxa/mensalidade/inscrição.

Tabela 47. Valores do Indicador 4.1.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
8	8	8	9	9

Tabela 48. Metas do Indicador 4.1.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
9	12	12	15	15

Objetivo Estratégico 4.2. Parcerias de pesquisa com indústria (empresas)

Indicador 4.2.1. Número de projetos de pesquisa financiados pela indústria

Número de projetos de pesquisa financiados pela indústria via assinatura de convênio indústria/FUNCAMP/UNICAMP.

Tabela 49. Valores do Indicador 4.2.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
5	3	2	5	12

Tabela 50. Metas do Indicador 4.2.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
5	5	7	8	10

Indicador 4.2.2. Número de pedidos de depósitos de patentes/transferência de know-how

Total de pedidos de depósito de patentes feitos pela INOVA/UNICAMP junto ao INPI. Total de transferências de know-how, conforme contratos assinados e informados pela INOVA/UNICAMP.

Tabela 51. Valores do Indicador 4.2.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
5	5	1	4	1

Tabela 52. Metas do Indicador 4.2.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
3	5	5	7	8

Objetivo Estratégico 4.3. Projetos de pesquisa

Indicador 4.3.1. Número de submissões (auxílios) institucionais

Número de submissões de projetos de pesquisa institucionais reportados à Comissão de Pesquisa e Extensão da FEA.

Tabela 53. Valores do Indicador 4.3.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
0	0	0	0	0

Tabela 54. Metas do Indicador 4.3.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
1	2	1	2	2

Indicador 4.3.2. Número de projetos individuais (auxílio à pesquisa) aprovados

Total de projetos individuais de auxílio à pesquisa (modalidades diversas) aprovados e disponibilizados em plataformas da FAPESP, CNPq, CAPES, etc..

Tabela 55. Valores do Indicador 4.3.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
19	16	27	21	12

Tabela 56. Metas do Indicador 4.3.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
15	17	20	25	28

Objetivo Estratégico 4.4. Projetos institucionais de extensão social

Indicador 4.4.1. Número de convênios formalizados/projetos de extensão social financiados

Número total de convênios assinados e projetos de extensão social financiados reportados pela FUNCAMP.

Tabela 57. Valores do Indicador 4.4.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
1	1	1	1	1

Tabela 58. Metas do Indicador 4.4.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
1	2	2	2	2

Objetivo Estratégico 4.5. Cursos de extensão e especialização

Indicador 4.5.1. Número de alunos concluintes

Número total de alunos que concluem os cursos de extensão/especialização oferecidos, cumprindo todos os requisitos necessários.

Tabela 59. Valores do Indicador 4.5.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
65	112	120	63	143

Tabela 60. Metas do Indicador 4.5.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
150	170	180	200	220

Indicador 4.5.2. Número de cursos realizados

Número total de cursos de extensão e especialização que foram realizados em cada ano.

Tabela 61. Valores do Indicador 4.5.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
3	6	4	3	3

Tabela 62. Metas do Indicador 4.5.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
6	6	7	7	8

Plano de Ensino

Objetivo Estratégico 5.1. Integração de disciplinas com indústria

Indicador 5.1.1. Número total de empresas parceiras em projetos de disciplinas de graduação

Este indicador se refere ao número de empresas conveniadas à FEA no âmbito de apoio a atividades de graduação. Atualmente, por exemplo, há duas empresas envolvidas em problemas industriais reais para que os alunos de TA023 busquem soluções. Espera-se que, no futuro, com a ampliação da interação com a indústria e com a inclusão de créditos de extensão no currículo da graduação (indicador 5.4.2) estas parcerias possam aumentar. Estabeleceu-se como meta dobrar este indicador em cinco anos.

Tabela 63. Valores do Indicador 5.1.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
0	0	0	0	2

Tabela 64. Metas do Indicador 5.1.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
2	3	3	4	4

Indicador 5.1.2. Quantidade total de alunos inscritos em disciplinas de pós-graduação com vínculo empregatício com empresas

Este indicador se refere ao número de alunos matriculados em disciplinas de pós-graduação da FEA, como alunos regulares ou na modalidade aluno especial, com vínculo empregatício com empresas. Trata-se de um indicador relevante para balizar possíveis interações com o setor privado, através de parcerias, colaborações ou projetos em conjunto. Este indicador apresentou aumento considerável nos anos de 2020 e 2021, em que o oferecimento de disciplinas de pós-graduação no formato remoto permitiu ampla participação de profissionais inscritos como aluno especial, com desdobramentos significativos para interação Universidade-Empresa.

Tabela 65. Valores do Indicador 5.1.2 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
-	-	-	-	-

Tabela 66. Metas do Indicador 5.1.2 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
X	1,02X	1,04X	1,06X	1,08X

X = valor do Indicador em 2022

Objetivo Estratégico 5.2. Integração de ensino de graduação e pós-graduação

Indicador 5.2.1. Número total de inscritos no programa PIF

Este indicador se refere ao número total de alunos de graduação matriculados no Programa Integrado de Graduação (PIF - <https://www.dac.unicamp.br/portal/estudantes/pif>) e que, portanto, estão matriculados em disciplinas de pós-graduação. Os dados aqui apresentados foram fornecidos por Marcelo Assis Kühn Furioso (mfurioso@unicamp.br). Estabeleceu-se como meta dobrar este indicador em cinco anos.

Tabela 67. Valores do Indicador 5.2.1 nos anos 2016 a 2020

2016	2017	2018	2019	2020
3	7	3	5	6

Tabela 68. Metas do Indicador 5.2.1 para os anos 2022 a 2026

2022	2023	2024	2025	2026
6	7	8	10	12

Objetivo Estratégico 5.3. Captação e acompanhamento de alunos

Indicador 5.3.1. Relação candidato/vaga média dos cursos da FEA

No caso da Graduação, este indicador se refere à média da relação entre candidatos inscritos (demanda geral, exceto cotistas) e número geral de vagas (número geral, exceto vagas para cotistas) para os dois cursos de graduação (13 e 43) da FEA. Os dados podem ser obtidos no site da COMVEST (exemplo de 2019 e 2020: <https://www.comvest.unicamp.br/vestibular-2020/relacao-candidatos-vaga-na-1a-fase-vestibular-2020/>). Como este indicador apresenta tendência de queda, estabelecemos um ponto de partida pouco abaixo do valor médio dos últimos anos, com posterior aumento de 5% ao ano, restabelecendo o valor de 2016 em 2026.

No caso da pós-graduação, este indicador se refere à média da relação entre os candidatos inscritos nos processos seletivos (primeiro e segundo semestre) e número total de vagas ofertadas pelos programas de pós-graduação de Alimentos e Nutrição, Ciência de Alimentos, Engenharia de Alimentos e Tecnologia de Alimentos. Para estabelecimento de metas, partiu-se do valor médio dos últimos anos e estabeleceu-se um aumento de 5% ao ano.

Tabela 69. Valores do Indicador 5.3.1 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Graduação	9,15	7,90	7,85	8,55	6,75
Pós-Graduação	2,9	3,1	2,7	2,6	3,0

Tabela 70. Metas do Indicador 5.3.1 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Graduação	7,5	7,9	8,3	8,7	9,1
Pós-Graduação	2,8	3,0	3,1	3,3	3,5

Indicador 5.3.2. Número total de formandos por ano

No caso da graduação, este é o número de estudantes que se formaram a cada ano, somando-se aqueles formados no curso 13 e no curso 43. Os dados podem ser obtidos no seguinte link: https://www.siarh.unicamp.br/indicadores/View.jsf?categoria=PUB_ACAD_HISTORICO. Para estabelecimento de metas, partiu-se do valor médio dos últimos anos e estabeleceu-se um aumento de 2% ao ano.

No caso da pós-graduação, este indicador se refere ao número de mestres e doutores formados a cada ano pelos programas de pós-graduação de Alimentos e Nutrição, Ciência de Alimentos, Engenharia de Alimentos e Tecnologia de Alimentos. Para estabelecimento de metas, partiu-se do valor médio dos últimos anos e estabeleceu-se um aumento de 2% ao ano.

Tabela 71. Valores do Indicador 5.3.2 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Graduação	66	82	111	102	95
Pós-Graduação	96	93	95	93	68

Tabela 72. Metas do Indicador 5.3.2. para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Graduação	90	92	94	96	97
Pós-Graduação	89	91	93	94	96

Objetivo Estratégico 5.4. Integração ensino-extensão

Indicador 5.4.1. Número total de alunos da FEA envolvidos em projetos de extensão

Este indicador refere-se ao número total de estudantes envolvidos em projetos de extensão reconhecidos institucionalmente. Ainda não temos esta informação centralizada em nenhuma instância, por isso o levantamento deste dado precisa ter algum setor da FEA como responsável. Como para os próximos anos há uma expectativa de grande aumento nas atividades de extensão na graduação, as metas tiveram como base um aumento mais expressivo, de 7% ao ano, neste indicador.

Na pós-graduação, este indicador se refere ao número de alunos de mestrado e doutorado que participam de projetos de extensão e popularização da ciência, junto aos seus orientadores, pertencentes aos programas de pós-graduação em Alimentos e Nutrição, Ciência de Alimentos, Engenharia de Alimentos e Tecnologia de Alimentos. Para as metas, um aumento de 7% ao ano foi considerado.

Tabela 73. Valores do Indicador 5.4.1 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Graduação	-	-	-	-	-
Pós-Graduação	13	18	22	40	24

(-) informação não disponível

Tabela 74. Metas do Indicador 5.4.1 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Graduação	X	1,07X	1,15X	1,23X	1,31X
Pós-Graduação	24	26	27	29	31

X = valor do Indicador em 2022

Indicador 5.4.2. Número médio/total de créditos relacionados a atividades de extensão em disciplinas

Este indicador se refere ao número total de créditos de extensão nas disciplinas de graduação, indicado por seus respectivos vetores PE e OE, recém implantados na Unicamp. A expectativa é que se criem duas disciplinas da graduação com tais vetores até 2023 e que mais três venham a surgir até 2026, atendendo as demandas da própria Unicamp.

Na pós-graduação, no ano de 2019, este indicador se referiu ao número de créditos vinculados a atividades com a indústria de alimentos. A partir de 2020, uma disciplina integrada à secretaria de extensão da FEA foi adicionada ao catálogo de pós-graduação. Para os próximos anos, outra disciplina relacionada à extensão foi proposta e, a expectativa é que haja o fortalecimento da integração entre a pós-graduação e a extensão da FEA, pela criação de novas disciplinas e maior integração com a indústria.

Tabela 75. Valores do Indicador 5.4.2 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Graduação	0	0	0	0	0
Pós-Graduação	0	0	0	2	4

Tabela 76. Metas do Indicador 5.4.2 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Graduação	0	2	3	4	5
Pós-Graduação	4	5	6	7	8

Objetivo Estratégico 5.5. Plano de internacionalização

Indicador 5.5.1. Quantidade total de alunos da FEA envolvidos em intercâmbios no exterior, por ano-calendário

Este indicador se refere ao número total de estudantes da FEA que estiveram afastados para intercâmbio no exterior no ano em questão. As metas partiram dos valores médios dos últimos cinco anos, com um incremento de 5% ao ano na pós-graduação e um mais ambicioso (12% ao ano) na graduação, que passaria a repetir o valor de 2020 em 2026.

Tabela 77. Valores do Indicador 5.5.1 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Graduação	43	9	4	9	14
Pós-Graduação	18	24	19	18	20

Tabela 78. Metas do Indicador 5.5.1 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Graduação	9	10	11	13	14
Pós-Graduação	20	21	22	23	24

Indicador 5.5.2. Quantidade total de alunos do exterior envolvidos em intercâmbios na FEA, por ano-calendário

Este indicador se refere ao número total de estudantes do exterior que estejam formalmente matriculados em disciplinas da FEA no ano em questão. Para as metas, o último valor disponível foi repetido, com aumento progressivo de aproximadamente um aluno por ano.

Tabela 79. Valores do Indicador 5.5.2 nos anos 2016 a 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Graduação	1	0	1	0	1
Pós-Graduação	7	12	13	13	13

Tabela 80. Metas do Indicador 5.5.2 para os anos 2022 a 2026

	2022	2023	2024	2025	2026
Graduação	1	1	2	2	3
Pós-Graduação	13	14	15	16	17

PROJETOS ESTRATÉGICOS

Projeto Estratégico 1: Gestão de Carreira

Contexto

Este Projeto Estratégico tem o objetivo de otimizar o aproveitamento de recursos humanos na FEA, identificando e incorporando as capacidades já disponíveis e buscando capacitação nas áreas onde há espaço para melhoria, bem como estruturar uma cultura de convivência e senso de pertencimento. A Ação inicial será a descrição das competências necessárias para o bom exercício de cada cargo da FEA. A partir disso será possível identificar oportunidades e nortear esforços para as Ações de capacitação internas e/ou externas. Em conjunto com isso, empregaremos Ações de fornecimento de ferramentas aos gestores para que estes possam, junto aos seus supervisionados, definir o plano de trabalho de cada um e oferecer feedbacks periódicos, de forma a permitir o aprimoramento do plano de trabalho em um processo cíclico e auto-alimentado.

Este projeto contempla, principalmente, Ações relacionadas aos Planos de Gestão de Pessoas e de Comunicação, especialmente em relação à transparência administrativa.

Setor(es) Responsável(is): Secretaria de Recursos Humanos.

Setores Participantes: Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade, Diretoria, Setor de Informática, Gestores de todos os setores.

Indicadores Envolvidos:

1.4.1. Número de relatórios apresentados anualmente (administração)

1.4.2. Número de acessos à informação (transparência administrativa)

2.1.1. Percentual de funções com competências definidas

2.2.1. Percentual ações de capacitação interna

2.2.2. Percentual de realização dos treinamentos externos à FEA feitos para adequação às competências do cargo

2.3.1. Percentual de servidores que recebem feedback anual sobre seu plano de trabalho

2.3.2. Percentual de servidores que conhecem as suas funções detalhadas (avaliação pessoal) - plano de trabalho vinculado às competências descritas para a função

2.4.1. *Percentual de turnover*

2.4.2. *Nota média da pesquisa de clima organizacional*

2.5.1. *Número de eventos institucionais socioculturais que reúnam pessoas promovendo espaço de convivência para comunidade da FEA com o objetivo de fomentar senso de equipe*

3.5.1. *Percentual de processos executados apenas digitalmente*

Ações Programadas:

Fazer levantamento de todas as funções atuais dos funcionários da FEA

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.1; 2.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Listar competências gerais e relacionar com cada função. Adicionar competências extras para designados por gestão (Avaliar CBO também)

Indicadores relacionados: 2.1.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Realizar Workshop com gestores para definir as competências necessárias para cada função

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Fazer levantamento dos treinamentos que podem ser oferecidos pelos servidores e também dos requeridos para adquirir e aperfeiçoar competências específicas

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Definir os treinamentos possíveis para realização

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.1; 2.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos.

Elaborar um cronograma semestral de treinamentos internos e fazer divulgação

Indicadores relacionados: 1.4.2; 2.2.1; 2.3.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos.

Estruturar procedimentos para emissão de certificados internos para participantes e responsáveis por ministrar treinamentos

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos.

Estimular participação de servidores e realizar os treinamentos

Indicadores relacionados: 1.3.1; 1.4.2; 2.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Comissão Setorial de Acompanhamento de Recursos Humanos.

Buscar alternativas de custeio e incentivo de participação em eventos, possibilidade de auxílio, como FAEPEX, Educorp e outras alternativas

Indicadores relacionados: 2.2.2; 3.1.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Diretoria

Estimular solicitação de apoio a cursos externos e eventos. Tanto para serem oferecidos pela educorp quanto para serem custeados segundo as normas dos editais (como antiga AFPU)

Indicadores relacionados: 2.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade, Diretoria

Divulgação das possibilidades de captação de recursos para treinamentos externos

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2; 2.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Trabalho de conscientização e institucionalização da necessidade do treinamento para adequação às competências. Implementar políticas de auxílio tanto aos gestores quanto aos supervisionados (determinar número de horas de treinamento por ano)

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.2; 2.3.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Definição de forma padrão institucionalizada de feedback

Indicadores relacionados: 2.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Workshop voltado aos gestores "como fazer e por quê temos uma política de feedback"

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Cronograma, prazos, registro e arquivo de informações sobre feedback

Indicadores relacionados: 1.4.2; 2.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Informatização dos processos de feedback

Indicadores relacionados: 2.3.1; 3.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Workshop voltado aos gestores "como definir o plano de trabalho do servidor"

Indicadores relacionados: 2.2.1; 2.3.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Definição de planos de trabalho vinculados aos planos de carreira

Indicadores relacionados: 2.3.2; 2.4.1; 2.4.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Reavaliação periódica de planos de trabalho

Indicadores relacionados: 2.3.2; 2.4.1; 2.4.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade e Gestores de todos os setores.

Política de feedback sobre plano de trabalho

Indicadores relacionados: 2.3.1; 2.3.2; 2.4.1; 2.4.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Estruturar entrevista para desligamento (não obrigatória) para entender e registrar os motivos que levaram à saída do funcionário

Indicadores relacionados: 2.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Construir o questionário da pesquisa de clima organizacional. Aguardar o tempo necessário para que o retorno ao trabalho presencial alcance uma nova rotina. Aplicar à comunidade e interpretar os resultados que provavelmente terão impacto em todas as ações do plano de gestão de pessoas.

Indicadores relacionados: 2.4.1; 2.4.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Fazer levantamento de demanda dos treinamentos para adquirir e aperfeiçoar competências específicas

Indicadores relacionados: 2.1.1; 2.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Projeto Estratégico 2: Comunicação

Contexto

Este Projeto Estratégico tem como objetivo melhorar os indicadores relacionados à comunicação entre a comunidade FEA, bem como entre a FEA e a sociedade. Busca uma maior relação entre funcionários e alunos, transparência nas ações realizadas, bem como em aumentar o conhecimento da nossa faculdade pela sociedade. Neste sentido, as Ações propostas se concentram no aprimoramento das estratégias de comunicação com a sociedade, através da página da FEA e de suas mídias sociais, e também em ações internas para incentivar a participação em instâncias decisórias internas e externas à UNICAMP. Finalmente, a atuação da FEA junto à sociedade, por meio de ações de extensão social, também está contemplada neste Projeto Estratégico.

Setor(es) Responsável(is): Diretoria, Coordenadoria Técnica da Unidade, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Grupos Estudantis, Setor de Informática.

Setores Participantes: Secretaria de Graduação, Secretaria de Pós-Graduação, Secretaria de Recursos Humanos, Secretaria de Apoio aos Departamentos, Setor de Manutenção, Setor de Orçamento e Finanças, Biblioteca.

Indicadores Envolvidos:

1.1.1. Número de conselhos e instâncias internas a UNICAMP com representação da FEA

1.1.2. Representações em instituições externas à UNICAMP

1.2.1. Contas alcançadas nos principais meios de comunicação digital (site FEA e Instagram) por mês

1.2.2. Número de matérias publicadas em jornais, revistas semestralmente

1.3.2. Número de contas Alumni cadastradas

1.4.1. Número de relatórios apresentados anualmente

1.4.2. Número de acessos à informação

2.1.1. Percentual de funções com competências definidas

2.2.1. Percentual de ações de capacitação interna

2.2.2. *Percentual de realização dos treinamentos externos à FEA feitos para adequação às competências do cargo*

2.3.1. *Percentual de servidores que recebem feedback anual sobre seu plano de trabalho*

2.3.2. *Percentual de servidores que conhecem as suas funções detalhadas (avaliação pessoal) - plano de trabalho*

vinculado às competências descritas para a função

3.2.1. *Receita total arrecadada com prestação de serviços via FUNCAMP (R\$ corrigidos pelo IPCA)*

3.3.1. *Total de recursos recebidos por projetos de pesquisa (R\$ corrigidos pelo IPCA)*

4.4.1. *Número de convênios formalizados/projetos de extensão social financiados*

5.4.2. *Número médio/total de créditos relacionados a atividades de extensão em disciplinas*

Ações Programadas:

Modernizar o site da FEA

Indicadores relacionados: 1.2.1; 1.4.1; 1.4.2.

Setores responsáveis: Setor de Informática, com apoio de todos os setores.

Realizar busca de conselhos, ONGs, instâncias e órgãos governamentais adequadas para representatividade da FEA (forma de ingresso, calendário de eleição)

Indicadores relacionados: 1.1.1; 1.1.2.

Setores responsáveis: Diretoria.

Sensibilização das pessoas sobre a importância de participação nas instâncias internas a UNICAMP (palestras dos órgãos)

Indicadores relacionados: 1.1.1; 1.1.2.

Setores responsáveis: Diretoria.

Criar fluxograma para informação de participação de conselhos e instâncias internas a UNICAMP com representação da FEA

Indicadores relacionados: 1.1.1; 1.1.2; 2.3.1; 2.3.2.

Setores responsáveis: Diretoria.

Divulgar as informações de conselhos e instâncias internas a UNICAMP com representação da FEA via email

Indicadores relacionados: 1.1.1.

Setores responsáveis: Diretoria, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Criar grupo de extensão em comunicação (aberto a alunos, funcionários e docentes)

Indicadores relacionados: 1.2.1; 1.2.2; 1.3.2; 2.1.1; 2.2.1; 2.2.2; 2.3.2; 5.4.2.

Setores responsáveis: Diretoria.

"Pesquisa"/identificação de demandas da sociedade e governos

Indicadores relacionados: 3.2.1; 3.3.1; 4.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Diretoria.

Desenvolvimento de projetos que aplicam os princípios da conservação de alimentos na cadeia produtiva e distribuição de alimentos junto a associações e governos

Indicadores relacionados: 3.2.1; 3.3.1; 4.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Grupos Estudantis.

Ações educativas para "comer melhor" (estimular formação de grupos e ações estudantis)

Indicadores relacionados: 4.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Grupos Estudantis.

Projeto Estratégico 3: Cursos de Extensão e Especialização

Contexto

Este Projeto Estratégico tem como objetivo otimizar toda a estrutura de criação, oferecimento e divulgação dos cursos de extensão e especialização da FEA. Sendo assim, Ações serão desenvolvidas com o objetivo de incrementar o número e tipos de cursos oferecidos, o número de alunos matriculados e concluintes, assim como de aumentar a satisfação dos alunos, permitindo um aumento sustentável dos recursos arrecadados. Otimizar toda a estrutura de criação, oferecimento e divulgação dos cursos de extensão e especialização da FEA será fundamental para que os recursos possam ser gerados de forma a garantir fonte extra de investimentos, para que a FEA seja cada vez mais competitiva em suas atividades de ensino e pesquisa.

Setor(es) Responsável(is): Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Indicadores Envolvidos:

3.1.1. Receita líquida arrecadada em eventos realizados com indústrias (workshops, desafios, cursos etc.) (R\$ corrigidos pelo IPCA)

4.5.1. Número de alunos concluintes

4.5.2. Número de cursos realizados

Ações Programadas:

Criar estratégia de divulgação para atrair mais alunos para cursos de extensão e especialização

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Determinar o percentual de retenção em cursos de extensão e especialização

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Pesquisa de satisfação no final do curso de extensão e especialização

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Estruturar entrevista para desligamento entender e registrar os motivos que levaram à saída do aluno de cursos de extensão/especialização (não obrigatório)

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Pesquisa de mercado (criar cursos/atrativos/atualizar cursos) - cursos de extensão e especialização

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.5.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Estabelecer cronograma anual vinculado a divulgação de cursos de extensão e especialização

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.5.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Projeto Estratégico 4: Ensino

Contexto

Este Projeto Estratégico tem como objetivo melhorar os indicadores relacionados ao ensino na FEA, sejam eles em nível de graduação ou de pós-graduação. As ações propostas vão no sentido de divulgar os cursos e as possibilidades que existem nos mesmos (tais como a possibilidade de cursar disciplinas de pós-graduação mesmo ainda estando na graduação), reforçar a interação com o público externo à Unicamp por meio de ações extensionistas, por exemplo, além de fomentar a internacionalização dos cursos da FEA, buscando tanto enviar mais alunos ao exterior como receber mais estudantes estrangeiros na FEA. Espera-se, ainda, trabalhar em ações diagnósticas para conhecer os motivos que levam à evasão dos alunos da FEA, de forma a minimizar este indicador.

Setor(es) Responsável(is): Coordenadoria de Graduação, Coordenadoria de Pós-Graduação.

Setores Participantes: Coordenadorias de Graduação e de Pós-Graduação, Secretaria de Graduação, Secretaria de Pós-Graduação, Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Indicadores Envolvidos:

1.2.1. Contas alcançadas nos principais meios de comunicação digital (site da FEA e Instagram) por mês;

1.2.2. Número de matérias publicadas em jornais, revistas semestralmente;

1.3.2. Número de contas Alumni cadastradas;

4.4.1. Número de convênios formalizados/projetos de extensão social financiados;

5.2.1. Número total de inscritos no programa PIF por ano;

5.3.1. Relação candidato/vaga média dos cursos da FEA;

5.3.2. Número total de formandos por ano;

5.4.1. Número total de alunos da FEA envolvidos em projetos de extensão;

5.4.2. Número total de créditos relacionados a atividades de extensão em disciplinas;

5.5.1. Quantidade total de alunos da FEA envolvidos em intercâmbios no exterior, por ano-calendário;

5.5.2. Quantidade total de alunos do exterior na FEA, por ano-calendário.

Ações Programadas:

Estimular disciplinas de extensão na pós-graduação e graduação voltado para marketing/comunicação

Indicadores relacionados: 1.2.2; 1.3.2; 5.4.2.

Setores responsáveis: Coordenadorias e Secretarias de Graduação e de Pós-Graduação.

Divulgar programa PIF maciçamente entre estudantes

Indicadores relacionados: 1.2.1; 5.2.1.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Ampliar divulgação do curso e dos processos seletivos (vestibular, editais da pós-graduação):

Indicadores relacionados: 1.2.1; 5.3.1.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Reforçar ações de extensão (ex: UPA, Comissão de trote) de divulgação do curso nas escolas

Indicadores relacionados: 1.2.2; 4.4.1; 5.3.1.

Setores responsáveis: Coordenadoria de Graduação, Secretarias de Graduação e de Extensão e Pesquisa.

Levantar dados para conhecer os motivos que levam à evasão e trabalhar com diminuição do número de formados por ano

Indicadores relacionados: 5.3.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Reforçar programas de mentoria (PMU) e de monitoria de Cálculo e Física.

Indicadores relacionados: 5.3.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Criar canal para que programas (ex: GESTo) ou projetos de extensão (com ou sem financiamento - analogia com Iniciação Científica ou PED voluntário) possam ser formalizados e acompanhados na unidade.

Indicadores relacionados: 1.2.2; 4.4.1; 5.4.1.

Setores responsáveis: Coordenadoria de Graduação, Secretarias de Graduação e de Extensão e Pesquisa.

Criar disciplina(s) de pós-graduação com caráter inteiramente extensionista

Indicadores relacionados: 4.4.1; 5.4.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria de Pós-Graduação, Secretarias de Pós-Graduação e de Extensão e Pesquisa.

Identificar as disciplinas mais "propensas" a abrigar vetores de extensão, seguidas dos trâmites burocráticos para esta inclusão

Indicadores relacionados: 5.4.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Identificar e divulgar entre estudantes oportunidades de bolsas/estudo no exterior - organização da informação - coordenada com DERI; prospectar novos parceiros para programas de duplo diploma ou novas universidades conveniadas.

Indicadores relacionados: 5.5.1.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Identificar e divulgar entre estudantes oportunidades de bolsas/estudo no exterior - organização da informação - coordenada com DERI; prospectar novos parceiros para programas de cotutela ou novas universidades

Indicadores relacionados: 5.5.1.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Pós-Graduação.

Prospectar novos parceiros para programas de duplo diploma ou novas universidades conveniadas - coordenado com DERI; divulgar o curso internacionalmente; oferecer disciplinas em inglês (talvez eletivas, para eventualmente contornar a obrigatoriedade de oferecimento em português)

Indicadores relacionados: 5.5.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Graduação.

Prospectar novos parceiros para programas de cotutela ou novas universidades conveniadas - coordenado com DERI; divulgar o curso internacionalmente; oferecer disciplinas em inglês (talvez eletivas, para eventualmente contornar a obrigatoriedade de oferecimento em português)

Indicadores relacionados: 5.5.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria e Secretaria de Pós-Graduação.

Projeto Estratégico 5: Integração de Pessoas

Contexto

Este Projeto Estratégico visa implementar o gerenciamento sustentável e permanente de ações que promovam interação entre as pessoas envolvidas na comunidade da FEA, de uma forma geral. O objetivo é institucionalizar o gerenciamento de ações protagonizadas pelos próprios integrantes da comunidade e ou convidados, de forma a garantir que estas ações aconteçam sem a dependência de iniciativas isoladas que as tornavam inconstantes, pouco inclusivas, e por vezes, descontinuadas. O aumento da integração das pessoas da comunidade melhora o senso de equipe e pertencimento. Atreladas a isto são propostas as pesquisas de Clima Organizacional periódicas, de modo a tornar possível a medida objetiva do bem estar individual no ambiente de trabalho, permitindo a reavaliação constante das ações institucionais e promovendo sentido de pertencimento, que também será medido através do indicador de turnover.

Este Projeto Estratégico contempla principalmente os planos de Comunicação e Gestão de Pessoas.

Setor(es) Responsável(is): Secretária de Recursos Humanos, Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Setores Participantes: Secretaria de Recursos Humanos, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Diretoria, Setor de Informática.

Indicadores Envolvidos:

2.4.2. Nota média da pesquisa de clima organizacional

2.5.1. Número de eventos institucionais socioculturais que reúnam pessoas promovendo espaço de convivência para comunidade da FEA com o objetivo de fomentar senso de equipe

1.3.1. Número de ações realizadas para aumentar interação entre pessoas

Ações Programadas:

Definir calendário de eventos internos da FEA voltados à interação entre pessoas

Indicadores relacionados: 1.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos.

Divulgação dos eventos internos da FEA voltados à interação entre pessoas

Indicadores relacionados: 1.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos.

Gerenciamento do uso do espaço de convivência (área nova que será construída)

Indicadores relacionados: 1.3.1, 2.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Diretoria, Setor de Informática.

Criação de calendário anual de eventos socioculturais

Indicadores relacionados: 1.3.1; 2.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Recursos Humanos, Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Divulgação dos eventos socioculturais

Indicadores relacionados: 1.3.1; 2.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Banco de dados para receber e arquivar sugestões de temas para eventos e convidados para ministrar os eventos socioculturais

Indicadores relacionados: 1.3.1; 2.4.2; 2.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Projeto Estratégico 6: Interação com o Setor Privado

Contexto

Este Projeto Estratégico tem como objetivo desenvolver ações para incrementar e/ou otimizar a interação da FEA com o setor produtivo. Serão desenvolvidas Ações para aproximar a FEA do setor produtivo e vice-versa, com foco em diferentes vertentes, tais como as que envolvam o ensino, prestação de serviços, projetos de pesquisa, cursos, workshops, assinatura de convênios/contratos, e parcerias FEA-indústrias e/ou associações/grupos de indústrias. Incrementar e otimizar as formas de interação da FEA com o setor privado é crucial para assegurar a geração de conhecimento, tecnologias e inovações com impacto direto/indireto na sociedade.

Setor(es) Responsável(is): Secretaria de Extensão e Pesquisa; Diretoria.

Setores Participantes: Comissão de Pós-Graduação; Comissão de Graduação; Grupos Estudantis.

Indicadores Envolvidos:

1.4.2. Número de acessos à informação

2.2.1. Percentual de ações de capacitação interna

3.1.1. Receita líquida arrecadada em eventos realizados com indústrias (workshops, desafios, cursos etc.) (R\$ corrigidos pelo IPCA)

3.2.1. Receita total arrecadada com prestação de serviços via FUNCAMP (R\$ corrigidos pelo IPCA)

3.3.1. Total de recursos recebidos por projetos de pesquisa (R\$ corrigidos pelo IPCA)

3.5.1. Percentual de processos executados apenas digitalmente

4.1.1. Número de eventos gratuitos e público (atendentes)

4.1.2. Número de eventos pagos

4.2.1. Número de projetos de pesquisa financiados pela indústria

4.2.2. Número de pedidos de depósitos de patentes/transferência de know-how

4.3.2. Número de projetos individuais (auxílio à pesquisa) aprovados

5.1.1. Número total de empresas parceiras em projetos de disciplinas de graduação

5.1.2. Quantidade total de alunos inscritos em disciplinas de pós-graduação com vínculo empregatício com empresas

Ações Programadas:

Criação de Programa de Parceiros da FEA

Indicadores relacionados: 3.1.1; 5.1.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Diretoria.

Envolvimento de alunos vinculados a empresas em cursos de pós-graduação

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.2.1.

Setores responsáveis: Comissão de Pós-Graduação.

Criação de Mestrado Profissional

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.2.1; 4.2.2; 5.1.2.

Setores responsáveis: Diretoria, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Programa de Workshops com indústrias (com calendário anual)

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.1.1; 4.1.2; 4.2.1; 4.2.2; 5.1.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Diretoria.

Levantamento das demandas do "mercado" (indústrias grandes e pequenas, clientes, etc.): o que o cliente procura que a FEA pode oferecer

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.2.1; 3.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Central Analítica Virtual

Indicadores relacionados: 1.4.2; 3.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Setor de Informática.

Criação de modelo de Plano de Trabalho/Proposta Orçamentária para prestação de serviços

Indicadores relacionados: 2.2.1; 3.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Agilizar (otimizar) o processo interno na UNICAMP para fechamento de contrato com empresas

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.2.1; 3.3.1; 4.2.1; 3.5.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Diretoria.

Atuação junto a instâncias para agilização de processos (acompanhar o andamento/reduzir burocracia) - projetos com empresas

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.2.1; 3.3.1; 3.5.1; 4.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Workshop de abertura de convênios - Explicar os fluxos dos processos FUNCAMP para abertura de convênios

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.2.1; 3.3.1; 4.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Captação: workshops setoriais, divulgação e captação específica, interação com GEPEA/grupos estudantis

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.2.1; 3.3.1; 4.2.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Grupos Estudantis.

Projetos de Pesquisa com financiamento de empresas

Indicadores relacionados: 3.3.1; 4.2.1; 4.2.2; 4.3.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação, Comissão de Graduação.

Projeto Estratégico 7: Gestão de Pesquisa

Contexto

Este Projeto Estratégico engloba várias Ações, cujos objetivos principais são organizar e coordenar o desenvolvimento de projetos institucionais de pesquisa acadêmicos, assim como atuar no direcionamento de temas de pesquisa e/ou programas de pesquisa com enfoque tecnológico (resolução de problemas reais do país/indústrias). Neste projeto também são contempladas Ações que visam organizar, fazer a gestão e buscar novas fontes de financiamento para a pesquisa desenvolvida na FEA. As ações de gestão de pesquisa propostas neste projeto serão fundamentais, combinadas a outros projetos relacionados, para fornecer a base para que a pesquisa da FEA seja competitiva tanto em nível acadêmico quanto tecnológico (industrial).

Setor(es) Responsável(is): Secretaria de Extensão e Pesquisa; Diretoria; Comissão de Pós-Graduação.

Setores Participantes: Secretaria de Pós-Graduação; Setor de Informática.

Indicadores Envolvidos:

1.4.2. Número de acessos à informação

2.2.1. Percentual de ações de capacitação interna

2.3.2. Percentual de servidores que

conhecem as suas funções detalhadas (avaliação pessoal) - plano de trabalho vinculado às competências descritas para a função

3.1.1. Receita líquida arrecadada em eventos realizados com indústrias (workshops, desafios, cursos etc.) (R\$ corrigidos pelo IPCA)

3.3.1. Total de recursos recebidos por projetos de pesquisa (R\$ corrigidos pelo IPCA)

3.4.1. Custos com manutenção de infraestrutura de pesquisa (R\$ corrigidos pelo IPCA)

4.1.1. Número de eventos gratuitos e público (atendentes)

4.1.2. Número de eventos pagos

4.2.2. Número de pedidos de depósitos de patentes/transferência de know-how

4.3.1. Número de submissões (auxílios) institucionais

4.3.2. Número de projetos individuais (auxílio à pesquisa) aprovados

4.4.1. Número de convênios formalizados/projetos de extensão social financiados

Ações Programadas:

Projetos Institucionais de Pesquisa

Indicadores relacionados: 3.3.1; 4.2.2; 4.3.1.

Setores responsáveis: Diretoria, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Buscar alternativas de fontes de fomento para auxílios institucionais a pesquisa

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.3.1.

Setores responsáveis: Diretoria, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Definição de temas de pesquisa e programas de pesquisa da instituição [(focado em problemas tecnológicos -PITCH) e/ou problemas reais do país]

Indicadores relacionados: 3.3.1; 4.3.1.

Setores responsáveis: Diretoria, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Ações junto a órgãos governamentais, agências de fomento, empresas e associações para buscar financiamento a pesquisa

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.3.1.

Setores responsáveis: Diretoria, Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Cronograma anual de editais e divulgação para auxílios institucionais (inclusive internacionais)

Indicadores relacionados: 3.3.1; 4.3.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Apoio para gestão de projetos de pesquisa (com órgãos públicos, empresas)

Indicadores relacionados: 2.2.1; 2.3.2; 3.1.1; 3.3.1; 4.3.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Coleta do anuário de pesquisa e/ou RAD e/ou SIPEX

Indicadores relacionados: 4.3.2; 4.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Estabelecer cronograma anual de eventos de pesquisa gratuitos e pagos

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.1.1; 4.1.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

A partir do cronograma de eventos de pesquisa gratuitos buscar engajamento (definição de responsáveis por evento). Ex. Conexão FEA

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.1.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Sistema de divulgação de eventos de pesquisa gratuitos e pagos

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.1.1; 4.1.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Setor de Informática.

Registro de eventos de pesquisa gratuitos e pagos (criar um programa on-line)

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.1.1; 4.1.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Emissão de certificados de eventos de pesquisa gratuitos e pagos

Indicadores relacionados: 3.1.1; 4.1.1; 4.1.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa.

Estimular comunidade interna a buscar registro de patentes e divulgação dos resultados obtidos nas teses e dissertações

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Oferecer e incentivar a participação dos alunos de pós-graduação em disciplinas sobre inovação

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Ações de incentivo para busca de literatura em bases de patentes para inserir nos projetos de pesquisa ou disciplina de seminários ou critérios para qualificação/defesa

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Fazer e divulgar um manual, realizar palestras, etc., sobre o processo de depósito de patentes e disponibilizar na Intranet

Indicadores relacionados: 3.1.1; 3.3.1; 4.2.2.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Comissão de Pós-Graduação.

Política de manutenção de equipamentos multiusuários

Indicadores relacionados: 2.2.1; 2.3.2; 2.4.1.

Setores responsáveis: Diretoria; Comissão de Pós-Graduação; Secretaria de Extensão e Pesquisa; Conselho Interdepartamental.

Criação de rede de compartilhamento de equipamentos de alto valor: agenda de uso interno e compartilhado: definição de critérios de compartilhamento, custo de uso de equipamentos, apoio técnico.

Indicadores relacionados: 2.2.1; 2.3.2; 3.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa, Setor de Informática.

Sistema para contabilizar gastos com manutenção de equipamentos de pesquisa

Indicadores relacionados: 1.4.2; 2.2.1; 2.3.2; 3.4.1.

Setores responsáveis: Secretaria de Extensão e Pesquisa; Setor de Finanças e Orçamento; Setor de Informática.

Projeto Estratégico 8: Administração e Transparência

Contexto

Este Projeto Estratégico visa atender, principalmente, à necessidade de transparência administrativa e de controle no uso dos recursos financeiros da FEA. Neste sentido, grande parte das Ações propostas trata da organização e divulgação de informações relativas à administração, por meio de relatórios digitais. Outra frente importante deste Projeto Estratégico está voltada à otimização do uso da infraestrutura física da FEA. Neste contexto, serão buscadas Ações que possam aumentar a eficiência na operação de equipamentos de uso comum, na gestão da infraestrutura de informática e rede e na manutenção geral da unidade. A desburocratização, através da digitalização de processos em papel, também será alvo deste Projeto Estratégico.

O presente Projeto Estratégico contempla, principalmente, Ações relacionadas aos Planos de Comunicação e de Gestão de Recursos Financeiros. A organização das Ações demanda a definição de competências para atividades específicas, de forma que alguns Indicadores do Plano de Gestão de Pessoas estão incluídos no seu contexto.

Setor(es) Responsável(is): Diretoria.

Setores Participantes: Coordenadoria Técnica da Unidade, Setor de Finanças e Orçamento, Setor de Manutenção, Setor de Informática, Secretaria de Recursos Humanos, Secretaria de Apoio aos Departamentos, Biblioteca, Comissão de Gestão de Resíduos.

Indicadores Envolvidos:

- 1.3.1. Número de ações realizadas para aumentar interação entre pessoas;*
- 1.4.1. Número de relatórios apresentados anualmente;*
- 1.4.2. Número de acessos a informação;*
- 2.1.1. Percentual de funções com competências definidas;*
- 2.2.1. Percentual de ações de capacitação interna;*
- 2.2.2. Percentual de realização dos treinamentos externos à FEA feitos para adequação às competências do cargo;*
- 2.3.2. Percentual de servidores que conhecem as suas funções detalhadas (avaliação pessoal) - plano de trabalho vinculado às competências descritas para a função;*

2.4.2. *Nota média da pesquisa de clima organizacional;*

2.5.1. *Número de eventos institucionais socioculturais que reúnam pessoas promovendo espaço de convivência para comunidade da FEA com o objetivo de fomentar senso de equipe;*

3.4.2. *Custos com manutenção de infraestrutura básica (R\$ corrigidos pelo IPCA);*

3.5.1. *Percentual de processos executados apenas digitalmente.*

Ações Programadas:

Disponibilizar relatórios da administração na Intranet da FEA

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Coordenadoria Técnica da Unidade e Setor de Informática, com apoio dos demais setores administrativos.

Definir quais serão os setores e pessoas que devem organizar os relatórios da administração

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2; 2.1.1; 2.2.1; 2.2.2; 2.3.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Diretoria.

Vincular a apresentação de relatórios ao grupo de gestão de recursos financeiros

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Setor de Finanças e Orçamento.

Disponibilização de planilha padronizada para gastos e recebimento de recursos financeiros

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Setor de Finanças e Orçamento.

Levantamento de quais setores respondem por cada recurso financeiro

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Setor de Finanças e Orçamento.

Criação de Comissão de Espaço Físico da FEA

Indicadores relacionados: 2.5.1; 3.4.2.

Setores responsáveis: Diretoria.

Otimização da estrutura física da FEA: centralização de compressores, autoclaves, ar condicionado, etc.

Indicadores relacionados: 2.2.2; 2.3.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Setor de Manutenção, Diretoria.

Disponibilização de planilha padronizada para o acompanhamento dos projetos estratégicos

Indicadores relacionados: 1.4.1; 1.4.2.

Setores responsáveis: Diretoria, Coordenadoria Técnica da Unidade.

Digitalização de processos que ainda tramitam em papel

Indicadores relacionados: 2.2.1; 3.4.2; 3.5.1.

Setores responsáveis: Setor de Informática.

Aplicação do Plano de Gestão de Resíduos da FEA

Indicadores relacionados: 1.3.1; 1.4.1; 1.4.2; 2.1.1; 2.2.2; 2.4.2; 3.4.2.

Setores responsáveis: Comissão de Gestão de Resíduos.

ACOMPANHAMENTO

Como vamos avaliar periodicamente o andamento do Planejamento Estratégico:

- *Cumprimento das metas dos indicadores;*
- *Revisão dos indicadores (manter os mesmos, retirar, adicionar);*
- *Revisão de metas (manter, aumentar, diminuir);*
- *Inclusão/exclusão de projetos estratégicos.*

O acompanhamento do Planejamento Estratégico da FEA será feito através da análise anual do cumprimento das Metas para os Indicadores. Este procedimento deverá ser realizado no início de cada ano, a partir de 2023, e consistirá nas seguintes tarefas:

- Verificação do cumprimento das Metas para os Indicadores:

Deverá ser feito o levantamento dos valores alcançados no ano anterior para cada Indicador. Com base no cumprimento ou não da Meta estabelecida para esse ano, as seguintes decisões poderão ser adotadas:

- 1) Manter as Metas do Indicador para os anos seguintes;
- 2) Reduzir ou aumentar as Metas do Indicador para os anos seguintes;
- 3) Remover Indicadores que deixem de ser considerados importantes;
- 4) Criar novos Indicadores que sejam considerados importantes;
- 5) Propor novas Ações dentro dos Projetos Estratégicos, buscando atingir Metas dos atuais ou novos Indicadores;
- 6) Propor novos Projetos Estratégicos, caso haja novos Indicadores que não sejam contemplados por nenhum dos oito Projetos atuais.

Documento assinado eletronicamente por **Mirna Lúcia Gigante, DIRETOR DE UNIDADE UNIVERSITÁRIA**, em 09/03/2022, às 17:13 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por **Julian Martinez, DIRETOR ASSOCIADO DE UNIDADE UNIVERSITÁRIA**, em 09/03/2022, às 15:35 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
DF1E223 003349C7 8AC18A0E 5B440F66

