

Fórum Nacional de Pró-Reitores de Planejamento e de Administração das
Instituições Federais de Ensino Superior (Forplad)
3º Fórum de 2013

Painel “Relato da experiência na elaboração, aferição e avaliação de indicadores de desempenho”.



Por: Raquel Trindade Borges

12 de setembro de 2013 - Salvador/BA





Planejamento Estratégico na UFPA

- 1º PDI (2001-2010): Utilizou a metodologia PES (Planejamento Estratégico Situacional).
 - Indicador não apresentava conformidade com o conceito.

Exemplo:

Desafio	Prioridade/Meta	Indicador
Implementar um sistema de avaliação permanente tendo em vista o aperfeiçoamento da qualidade dos vários cursos de graduação	Avaliar anualmente, no mínimo, 20 cursos de graduação	Cursos de graduação avaliados



Breve histórico da elaboração do PDI 2011-2015 da UFPA com o BSC

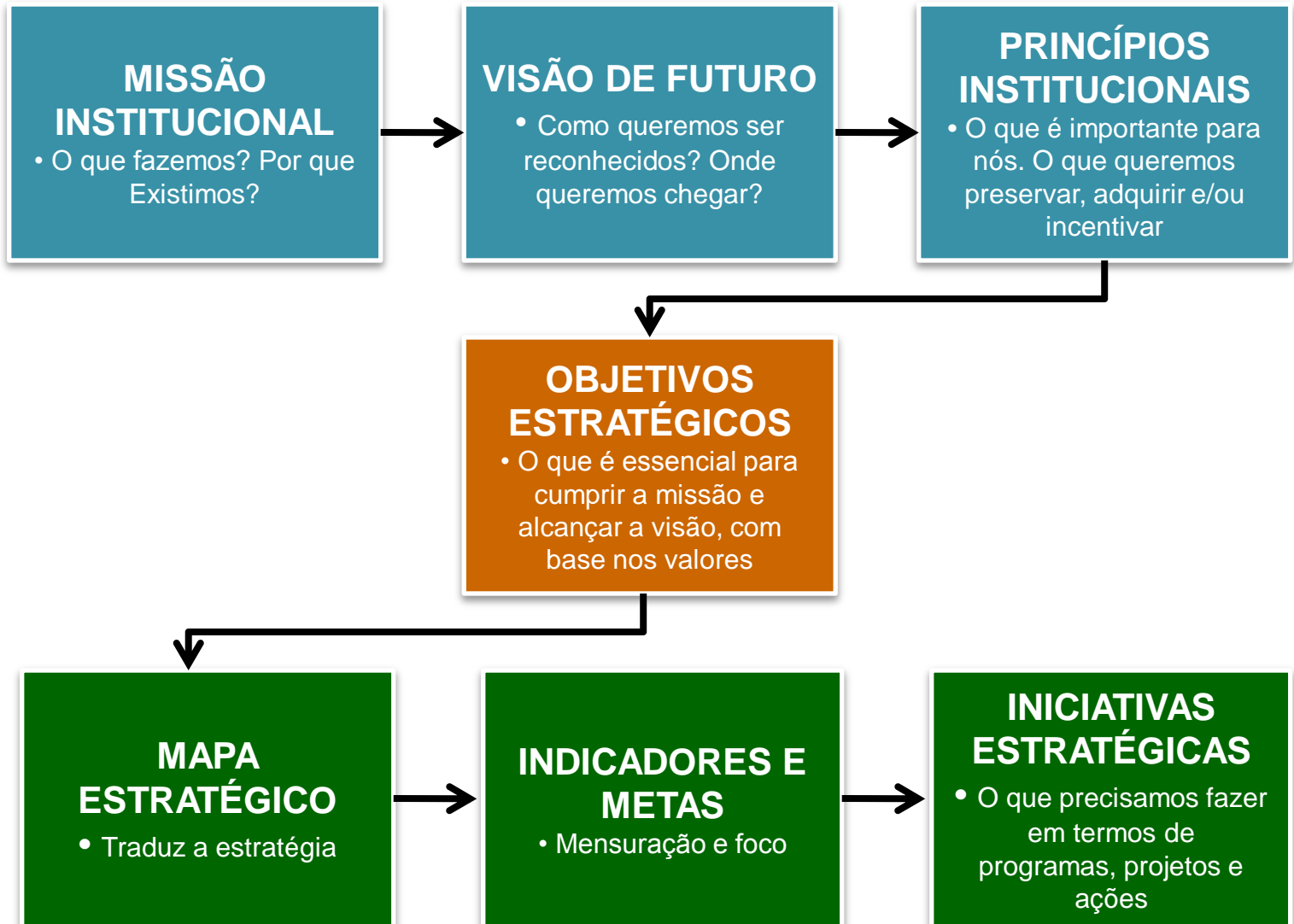
- 1 – Apresentação proposta metodológica p/ novo PDI na CAS
- 2 – Evento (Curso) de disseminação da metodologia do BSC
- 3 – Parceria da UFPA com a ENAP p/ construção do PDI
- 4 – Reunião de avaliação do PDI 2001 – 2010
- 5 - I Workshop de Planejamento Estratégico (Validação da missão, visão, valores e mapa estratégico)
- 6 - II Workshop de Planejamento Estratégico (Validação do painel de desempenho, indicadores, metas, programas e projetos)
- 7 - Reuniões com Pró-Reitores p/ elaboração do Projeto Pedagógico Institucional – PPI
- 8 – Elaboração da política de desenvolvimento e gestão de pessoal
- 9 – Aprovação do PDI 2011-2015 pelo Consun

Processo de Desenvolvimento do PDI



Visão geral da formulação da estratégia

Diagnóstico Estratégico

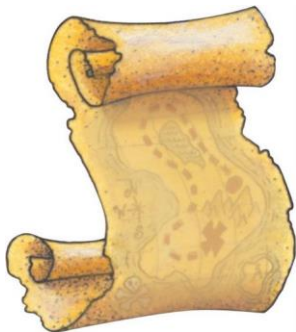


Planejamento Estratégico na UFPA

- PDI 2011-2015: Elaborado utilizando a metodologia BSC (*Balanced ScoreCard*).
 - Componentes:
 - **Mapa Estratégico**
 - **Painel de Medição de Desempenho:**

BSC





Planejamento Estratégico na UFPA

Mapa Estratégico

- Objetiva comunicar a estratégia a todos níveis da organização a ser adotada para transformar a visão de futuro em realidade, norteadas pela missão e pelos princípios, objetivos e iniciativas, organizados segundo diferentes perspectivas;
- É uma representação visual dos objetivos estratégicos de uma instituição e de suas relações cruciais, além de possibilitar que a organização descreva e ilustre, em linguagem clara e geral, seus objetivos e as conexões que são o fundamento da direção estratégica;
- É um diagrama que permite integrar diferentes objetivos estratégicos no sentido de obter sinergia entre eles. Traduz a estratégia da organização, evidenciando a forma de intervenção sobre a conjuntura.

Mapa Estratégico da UFPA

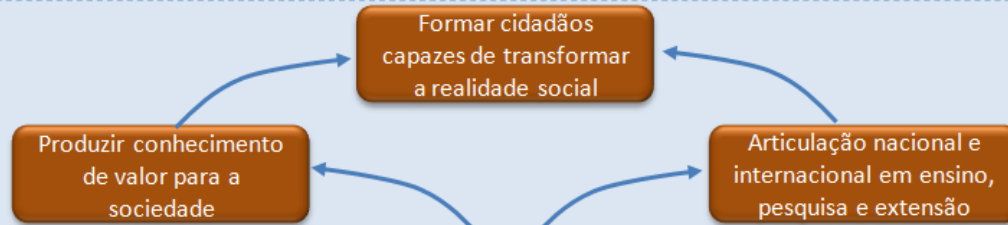


MAPA ESTRATÉGICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ - UFPA

MISSÃO: Produzir, socializar e transformar o conhecimento na Amazônia para a formação de cidadãos capazes de promover a construção de uma sociedade sustentável.

VISÃO: Ser referência nacional e internacional como universidade multicampi integrada à sociedade e centro de excelência na produção acadêmica, científica, tecnológica e cultural.

RESULTADOS INSTITUCIONAIS

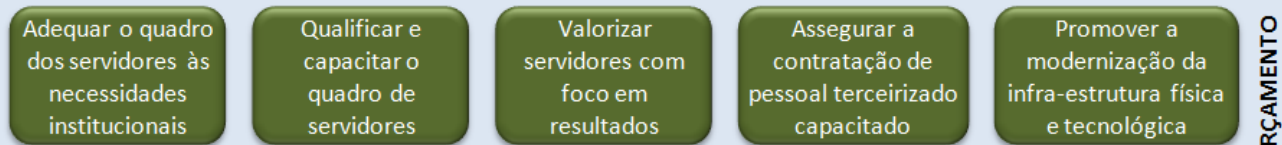


ATUAÇÃO ARTICULADA ENSINO – PESQUISA - EXTENSÃO

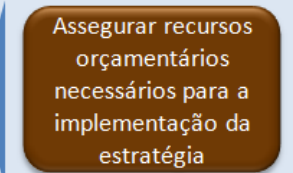
PROCESSOS INTERNOS



PESSOAE TECNOLOGIA



ORÇAMENTO





Planejamento Estratégico na UFPa

Painel de Medição de Desempenho

- O Painel de Medição do Desempenho é formado por um conjunto de indicadores que traduzem de forma numérica os objetivos estratégicos.

O que a estratégia deve alcançar e o que é crítico para seu sucesso?

Como será medido e acompanhado o sucesso do alcance da estratégia?

O nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários

Programas de ação chave necessários para se alcançarem os objetivos

Objetivo	Indicadores	Metas		
		2010	2011	2012
Buscar e manter a operacionalidade	Qualidade do Prestador de Serviço	50 %	65 %	90 %
	% de Satisfação dos Recursos Credenciados	70%	78%	85%
Iniciativa Estratégica	Responsável	Prazo	Orçamento	
Programa de Desenvolvimento de Fornecedores	Gerência da Qualidade	Dez/10	R\$ 80.000	

Painel de Medição de Desempenho da UFPA

Objetivo	Indicador	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Formar cidadãos capazes de transformar a realidade social	Nº de titulados (Graduação e stricto sensu)	4188	4467	4925	5196	5466	5753
	Índice de empregabilidade dos egressos da graduação	-	-				
Produzir conhecimento de valor para a sociedade	Produção acadêmica		10%	20%	30%	40%	50%
Articulação nacional e internacional em ensino, pesquisa e extensão	Nº de projetos desenvolvidos em cooperação com outras instituições do país e do exterior	-					
Intensificar atividades integradas de pesquisa, ensino e extensão socialmente relevantes	Índice de projetos integrados	1241	10%	15%	20%	25%	30%
Fortalecer os cursos oferecidos pela instituição	Índice geral de cursos (IGC)	3	3	3	4	4	5
Instituir programas de pós graduação, extensão e pesquisa Multicampi	% de Campi do interior que possuem cursos de pós-graduação	20%	20%	40%	50%	70%	70%
	% dos projetos que envolvam os Campi		5%	10%	25%	35%	50%
Alavancar parcerias estratégicas nacionais e internacionais	Nº de convênios nacionais firmados	29	29	29	29	29	29
	Nº de convênios internacionais em vigência	45	66	71	76	82	88
Promover maior interação da universidade com empresas e comunidade	Nº de solicitações de registros de propriedade intelectual (nacionais e internacionais)		237	362	443	659	966
	Incentivo ao empreendedorismo	12	14	19	24	31	37
	Integração com a sociedade		10%	15%	20%	25%	30%
Intensificar a comunicação institucional	Qualidade da informação e comunicação, prevista na política de comunicação social		65%	70%	75%	80%	85%
Gestão da informação e do conhecimento	Índice de satisfação das informações divulgadas		68%	70%	75%	80%	85%

Painel de Medição de Desempenho da UFPA

Objetivo	Indicador	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Intensificar o uso de tecnologias educacionais e sociais	Nº de eventos voltados para a disseminação de novas tecnologias educacionais		10	15	20	25	30
	Acesso a tecnologias educacionais assistivas	5	20%	40%	60%	80%	100%
Fortalecer a atividade de controle interno	% de redução do nº de recomendações do controle interno (CGU)	3,2	3	2,6	2,3	2	1,8
	Capacidade de resposta as demandas da Ouvidoria	91%	93%	94%	95%	95%	95%
Aperfeiçoar processos de aquisição, contratação e de elaboração de projetos	Otimização de processos	-	100%	100%	100%	100%	100%
Desenvolver processos de planejamento, gestão e avaliação	Taxa de unidades com plano de gestão alinhado ao PDI	-	-	30%	80%	100%	100%
	Conceito institucional	3	3	3	4	4	5
Adequar o quadro dos servidores às necessidades institucionais	Relação aluno da graduação / professor (RAP)	19	18	18	18	18	18
	% de unidades com corpo técnico administrativo adequado	7,83	5%	10%	15%	20%	30%
Qualificar e capacitar o quadro dos servidores	Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)	3,99	4	4,1	4,3	4,4	4,6
	Índice de capacitação do corpo técnico administrativo (ICCTA)	24%	30%	35%	52%	70%	87%
	Índice de Qualificação do Corpo Técnico Administrativo (IQCTA)	1	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4
Valorizar servidores com foco em resultados	Reconhecimento Profissional	-	50	150	200	200	200
	Índice de Satisfação dos Servidores			60%		75%	
Assegurar a contratação de pessoal terceirizado capacitado	Contratos de pessoal terceirizado redefinidos		-	25%	50%	75%	100%
Promover a modernização da infra-estrutura física e tecnológica	Adequação dos ambientes para a acessibilidade de pessoas com deficiências ou mobilidade reduzida		25%	55%	15%	5%	100%
	Nº de Unidades atendidas pela rede wireless	2	25%	50%	67%	83%	98%
	% de investimentos em TI		2,22%	2,5%	3%	4%	5%
Assegurar recursos orçamentários necessários para implantação da estratégia	Índice de execução de orçamento para os projetos estratégicos		100%	100%	100%	100%	100%

😊😐😞 Indicadores

Um indicador de desempenho é um número, percentagem ou razão que mede um aspecto do desempenho, com o objetivo de comparar esta medida com metas preestabelecidas .

Os indicadores têm o propósito de testar o progresso da organização em direção aos objetivos estratégicos...



...dessa forma os indicadores servem para:

- Mensurar os resultados e gerir o desempenho;
- Embasar a análise crítica dos resultados obtidos e do processo de tomada decisão;
- Contribuir para a melhoria contínua dos processos organizacionais;
- Facilitar o planejamento e o controle do desempenho; e
- Viabilizar a análise comparativa do desempenho da organização e do desempenho de diversas organizações atuantes em áreas ou ambientes semelhantes.





Critérios de seleção do indicador

Nº	Critérios de seleção
01	Representatividade (proximidade com o objetivo da unidade de análise)
02	Atendimento às necessidades de informação das partes interessadas
03	Confiabilidade metodológica
04	Confiabilidade da fonte
05	Simplicidade
06	Objetividade, Clareza e Comunicabilidade
07	Exequibilidade de mensuração
08	Economicidade de obtenção
09	Estabilidade ao longo do tempo
10	Investigativos (rastreadabilidade ao longo do tempo)
11	Tempestividade
12	Comparabilidade
13	Sensibilidade



Detalhamento do indicador

Nº	Critérios de seleção
01	Dimensão do indicador
02	Nome do indicador
03	Objeto de mensuração
04	Fórmula de cálculo
05	Unidade de medida
06	Fonte/Forma de coleta de dados
07	Interpretação do indicador
08	Responsável pelo indicador
09	Peso
10	Benchmark
11	Indicadores pelos quais é influenciado
12	Indicadores que influencia
13	Série histórica/Metas
14	Observações



Detalhamento do indicador

Nº	Detalhamento	Descrição
01	Dimensão:	Eficácia
02	Nome:	Índice Geral de Cursos Avaliados da Instituição (IGC)
03	Objeto de mensuração:	Medir o desempenho dos cursos avaliados da instituição
04	Fórmula de cálculo:	$I = \alpha G + \{(1 - \alpha) \beta \div 2\} (M + 5) + \{1 - \alpha\}(1 - \beta) \div 3\} (D + 10)$
05	Unidade de medida:	Valor numérico
06	Fonte:	INEP, coleta anual
07	Interpretação:	O IGC varia em faixas de 1 a 5. Quanto mais próximo de 5, melhor é a qualidade dos cursos avaliados da Instituição.
08	Responsável:	DINFI
09	Peso:	2,5
10	Benchmark:	UFRGS = 5 (IGC Contínuo= 4,28) (Ano de 2011)
11	Indicadores pelos quais é influenciado:	CPC; Nota Capes;
12	Indicadores que influencia:	Nº de titulados;
13	Série histórica/Metas:	2009 = 3; 2010 = 3; 2011 = 4
14	Observações:	



Referências para seleção/construção de Indicadores

- FORPLAD – Indicadores de Gestão (2003);
- INEP;
- SINAES;
- Plano Nacional de Educação – PNE 2011-2020;
- Plano Plurianual - PPA;
- REUNI;
- Indicadores do TCU;
- IBGE



Elaboração/Seleção de Indicadores de Desempenho



Passos realizados

- Solicitação aos gestores de sugestão indicadores, suas finalidades e fórmulas de cálculos para os objetivos estratégicos da UFPA;
- Consolidação/Definição de indicadores em reuniões técnicas da equipe de desenvolvimento, com seguintes componentes: 2 facilitadores em Planejamento estratégico da ENAP, 2 Estatísticos, 2 técnicos da Pró-Reitoria com experiência no cálculo dos indicadores do TCU, da Matriz de OCC interna e acompanhamento do Aluno Equivalente da Matriz ANDIFES e SINAES.



Dificuldades iniciais na elaboração dos indicadores de desempenho

- Resistência à mudança;
- Novo paradigma;
- Desconhecimento metodológico;
- Equipe reduzida;
- Ausência de um sistema integrado;
- Dificuldade na definição de responsáveis pelos indicadores.



Elaboração/Seleção de Indicadores de Desempenho



Fatores considerados na elaboração/seleção de Indicadores pela equipe de desenvolvimento:

- 1) Análise dos objetivos: O indicador mede o alcance o alcance do objetivo?
- 2) Pesquisa de Indicadores já consolidados;
- 3) Existência de Linha de Base;
- 4) Esforço demandado para coleta/monitoramento (já é coletado pelo INEP (Censo), PingFES, Anuário Estatístico Sistema de Informação).



Elaboração/Seleção de Indicadores de Desempenho

Alguns Indicadores do Painel de Medição de Desempenho da UFPA:

Objetivo Estratégico	Indicador Estratégico	2011	2012	2013	2014	2015
Indicadores de componentes do Aluno Equivalente (Matriz ANDIFES e novo indicador)						
Formar cidadãos capazes de transformar a realidade social	Nº de titulados (Graduação e stricto sensu)	4467	4925	5196	5466	5753
	Índice de empregabilidade dos egressos da graduação	-	-	-	-	-
Indicador do SINAES						
Fortalecer os cursos oferecidos pela instituição	Índice geral de cursos (IGC)	3	3	4	4	5
Indicadores do TCU, Matriz OCC interna e novo indicador						
Qualificar e capacitar o quadro dos servidores	Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)	4	4,1	4,3	4,4	4,6
	Índice de capacitação do corpo técnico- administrativo (ICCTA)	30%	35%	52%	70%	87%
	Índice de Qualificação do Corpo Técnico- Administrativo (IQCTA)	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4



Metas

- As metas representam os resultados a serem alcançados para que a Instituição atinja seus objetivos estratégicos.
- Estabelecer metas pressupõe a mobilização de esforços que motivam as pessoas a superar resultados já alcançados.
- Uma meta é constituída de três componentes: objetivo gerencial, valor e prazo.



Indicadores de desempenho e metas

O que é fundamental ?

Como será medido?

Nível desejado

Objetivo	Indicador	Metas		
		2013	2014	2015
Desenvolver processos de planejamento, gestão e avaliação.	Taxa de unidades com plano de gestão alinhado ao PDI	80%	100%	100%



Avaliação dos indicadores de desempenho será realizada a partir:



- Relatórios de Monitoramento dos Indicadores;
- Reuniões de Avaliação da Estratégia (RAEs).

As análises sobre os indicadores passam pelas seguintes questões:

- O indicador traduz de forma adequado o resultado esperado?
- O método de cálculo do indicador está adequado?
- Existem fatores externos afetando os indicadores?

Reunião de Avaliação da Estratégia – RAE

- Tem como insumo relatórios preparados com o estágio atual da evolução dos objetivos, indicadores e iniciativas;
- O propósito da RAE é analisar os resultados, comprometer a equipe com solução dos problemas e possibilitar um realinhamento da estratégia pelas lideranças.

Coleta/Aferição de Indicadores de Desempenho

- O ideal é coletar/aferir resultados por meio de sistema de informação;
- Na UFPA, inicialmente, utilizou-se módulo do Sistema de Informação Gerenciais (SIG-UFPA);
- No exercício de 2012, houve a utilização temporária de um módulo do Sistema de Registro de Atividades Anual.

SisRAA
Sistema de Registro de Atividades Anuais

Usuário: **PROPLAN** Unidade: **PRO REITORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL 953** Ano: **Base:2012** Sair

Arquivos Produções e Prêmios Infraestrutura Acessibilidade PDI/PDU

Atualizar Resultados

[Fechar \[x\]](#)

Documento: Plano de Desenvolvimento Institucional

Objetivo Estratégico: Fortalecer os cursos oferecidos pela instituição

Indicador: Índice geral de cursos (IGC)

Meta: 3

Métrica: Quantitativo

Forma de Cálculo: $I = \alpha \cdot G + \left\{ \frac{(1-\alpha) \cdot \beta}{2} \right\} (M + 5) + \left\{ \frac{(1-\alpha) \cdot (1-\beta)}{3} \right\} (D + 10)$

Resultado:

Análise Crítica:

A meta apontada pela UFPA para o IGC 2012 (Índice Geral de Curso) igual a 3 foi superada com o resultado 4, ICG contínuo 296, obtido após a composição dos Conceitos Preliminares de Curso de Graduação e Conceitos CAPES dos cursos de pós-graduação do ano de 2011. Ressalta-se que o resultado positivo deveu-se principalmente ao fato de que, como o IGC é um índice trienal, os resultados de 2011 substituíram os de 2008, quando 31,58% dos cursos de graduação avaliados obtiveram resultado insatisfatório (CPC abaixo de 3) e 68,42% obtiveram resultado satisfatório (CPC maior ou igual a 3), sendo que 7,89% dos cursos avaliados obtiveram CPC maior ou igual a 4, já em 2011, apenas 11,29% obtiveram resultado insatisfatório (CPC abaixo de 3) e 88,71% obtiveram resultado satisfatório (CPC maior ou igual a 3), sendo que 25,81% dos cursos avaliados obtiveram igual a 4.

Sistema Gerencial de Acompanhamento e Avaliação de Desempenho da UFPA



Missão: Produzir, socializar e transformar o conhecimento na Amazônia para a formação de cidadãos capazes de promover a construção de uma sociedade sustentável.

Desempenho Geral

Mapa Estratégico de Desempenho

Indicadores - Alcance das Metas

Desempenho Geral das Unidades

Painel de Medição de Desempenho

Painel - Alcance das Metas

Painel de Medição das Unidades

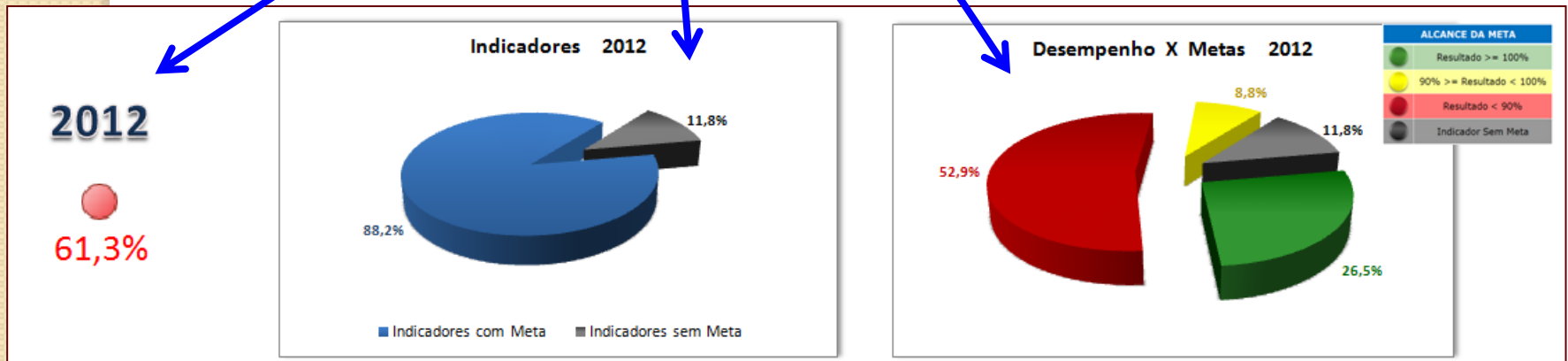
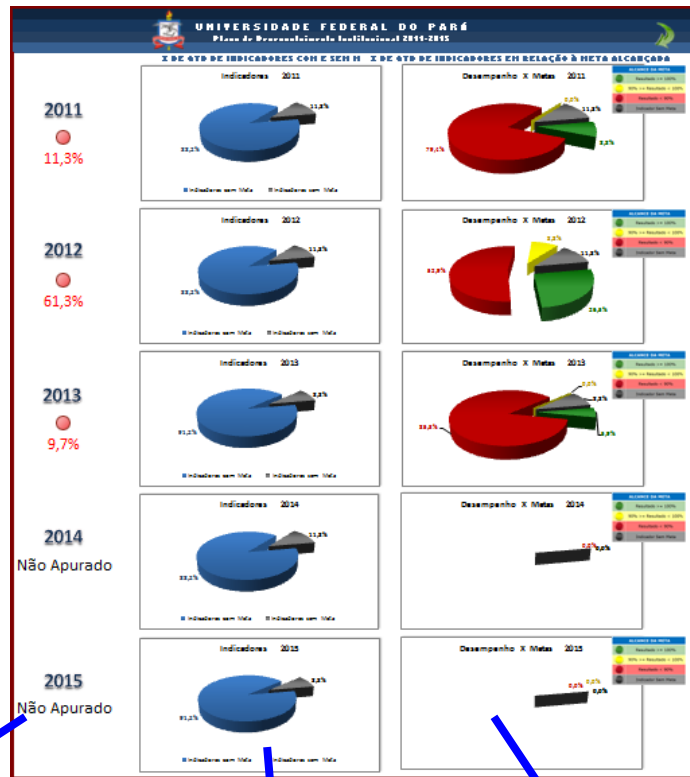


Desempenho PDI	
2011	Apurado
2012	Apurado
2013	Apurado
2014	Não Apurado
2015	Não Apurado

Registrar Metas

Registrar Desempenhos

Relatório de desempenho geral



Desempenho dos Indicadores do Mapa Estratégico (detalhamento)



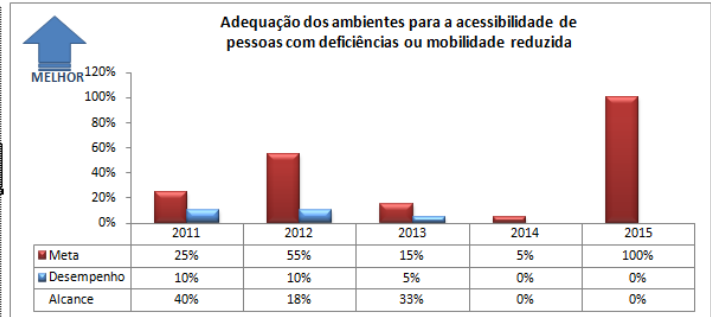
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015



OBJETIVO: Promover a modernização da infraestrutura física e tecnológica

UNIDADE: Pró-Reitoria de Administração - PROAD

INDICADOR	Adequação dos ambientes para a acessibilidade de pessoas com deficiências ou mobilidade reduzida
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	PREFEITURA
PERSPECTIVA	Pessoas e Tecnologia
FÓRMULA DE CÁLCULO	Número de ambientes adequados às pessoas com deficiências ou mobilidade reduzida
ANÁLISE DA PROPLAN	Observa-se que o desempenho deste indicador está muito abaixo da meta esperada, no entanto, conforme considerações abaixo, a unidade informa que há um comprometimento para que os resultados sejam alcançados nas próximas medições.
CONSIDERAÇÕES DO RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	O não atingimento das metas quanto a adequação dos ambientes para acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, foi devido a falta de um projeto específico para atender o restantes das unidades. A Coordenadoria de Projetos da Prefeitura desde já se compromete para o 2º semestre do exercício de 2013, elaborar o referido projeto e avançar o máximo possível a fim de atingir as metas previstas até 2015.



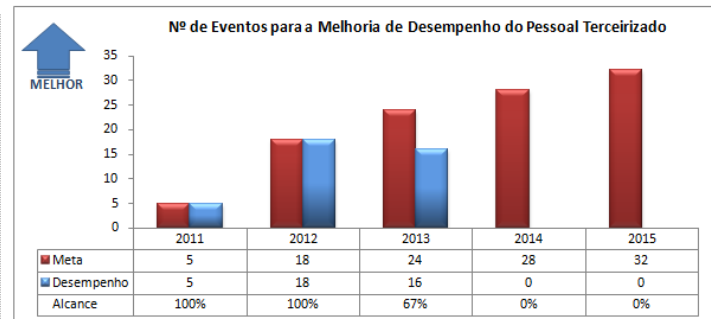
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015



OBJETIVO: Assegurar a contratação de pessoal terceirizado capacitado

UNIDADE: Pró-Reitoria de Administração - PROAD

INDICADOR	Nº de Eventos para a Melhoria de Desempenho do Pessoal Terceirizado
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	PREFEITURA
PERSPECTIVA	Pessoas e Tecnologia
FÓRMULA DE CÁLCULO	Nº de eventos
ANÁLISE DA PROPLAN	Em 2011 e 2012 houve o alcance de 100% da meta esperada para o indicador. Em relação a 2013, o desempenho de 16 eventos refere-se ao realizado até o dia 30/06/2013, portanto, observa-se desde já um bom desempenho do indicador, visto que já há 67% de atingimento da meta considerando-se apenas a metade do exercício anual.
CONSIDERAÇÕES DO RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Não há considerações adicionais referente ao indicador.



Painel de Desempenho – Alcance das Metas



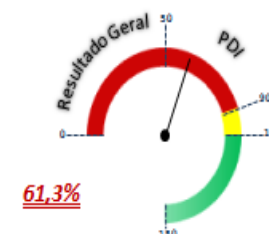
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015



Unidade	Perspectiva	Objetivo	Responsável pelo Indicador	Indicador	Alcance das Metas		
					Unidade	Objetivo	Indicador
ASCOM	Processos Internos	Intensificar a comunicação Institucional	ASCOM	Qualidade da informação e comunicação, prevista na política de comunicação social	●	●	●
	Processos Internos	Gestão da informação e do conhecimento	ASCOM	Índice de satisfação das informações divulgadas	●	●	●
AUDIN	Processos Internos	Fortalecer a atividade de controle interno	AUDIN	% de redução do nº de recomendações do controle interno (CGU)	●	●	●
			OUIDORIA	Capacidade de resposta as demandas da Ouvidoria	●	●	●
PROAD	Processos Internos	Aperfeiçoar processos de aquisição, contratação e de elaboração de projetos	PROAD	Otimização de processos	●	●	●
	Pessoas e Tecnologia	Assegurar a contratação de pessoal terceirizado capacitado	PREFEITURA	Nº de Eventos para a Melhoria de Desempenho do Pessoal Terceirizado	●	●	●
	Pessoas e Tecnologia	Promover a modernização da infraestrutura física e tecnológica	PREFEITURA	Adequação dos ambientes para a acessibilidade de pessoas com deficiências ou mobilidade reduzida	●	●	●
			CTIC	Nº de Unidades atendidas pela Rede Wireless	●	●	●
CTIC	% de Investimentos em TI	●	●	●			

ALCANCE DA META	
●	Resultado >= 100%
●	90% >= Resultado < 100%
●	Resultado < 90%
●	Indicador Sem Meta

Selecione abaixo o ano/metodias PDI:
2012



Desempenho Geral das Unidades



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015

ALCANCE DA META	
	Resultado >= 100%
	90% >= Resultado < 100%
	Resultado < 90%
	Indicador Sem Meta



UNIDADE	2011	2012	2013	2014	2015
Assessoria de Comunicação Institucional - ASCOM	0,0%	Sem Meta (s)	0,0%	Não Apurado	Não Apurado
Auditoria Interna - AUDIN	0,0%	84,8%	0,0%	Não Apurado	Não Apurado
Pró-Reitoria de Administração - PROAD	48,0%	81,6%	40,0%	Não Apurado	Não Apurado
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação - PROEG	0,0%	40,5%	0,0%	Não Apurado	Não Apurado
Pró-Reitoria de Extensão - PROEX	0,0%	42,4%	0,0%	Não Apurado	Não Apurado
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal - PROGEP	0,0%	53,7%	0,0%	Não Apurado	Não Apurado
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PROPESP	20,0%	51,0%	20,0%	Não Apurado	Não Apurado
Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - PROPLAN	0,0%	100,0%	0,0%	Não Apurado	Não Apurado

Resultados da avaliação do desempenho através dos indicadores

- Maior controle das ações realizadas e dos seus resultados, promovendo a aprendizagem estratégica
- Definição de papéis e responsabilidades na gestão;
- Estabelecimento de critérios para avaliação da performance;
- Estruturação das reuniões de acompanhamento e tomada de decisão;
- Compromisso da equipe com solução dos problemas;
- Maior integração das ações (menos setoriais e mais institucionais);
- Fórum organizado para a tomada de decisões.



Referências

- http://www.portal.ufpa.br/docs/pdi_aprovado_final.pdf;
- http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/spi/PPA/2012/121003_orient_indic_triangular.pdf
- Kaplan & Norton, 1997, p. 25;
- TÉCNICA DE INDICADORES DE DESEMPENHO PARA AUDITORIAS –
TCU



Obrigada!
**Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento
Institucional – PROPLAN**

proplan@ufpa.br

(91) 3201-7121

Anexos

PNE 2011-2020

- Meta 13: Elevar de forma consistente e duradoura, a qualidade da educação superior, pela ampliação da atuação de **mestres e doutores nas instituições de educação superior para 75% no mínimo**, do corpo docente em efetivo exercício, **sendo 35% de doutores**;



PPA 2012-2015

Objetivo Estratégico - Apoiar a formação de pessoal qualificado em nível superior para fortalecer o sistema nacional de educação, contribuindo para a melhoria da educação básica, o fortalecimento e o crescimento da ciência, da tecnologia e da inovação, visando ao desenvolvimento sustentável do Brasil. (MEC);

Meta: Elevar o percentual de mestres e doutores no corpo docente em efetivo exercício nas instituições de educação superior, de forma a alcançar a meta do PNE 2011-2020;

Indicador: Taxa de docentes em exercício com doutorado - (%)



Indicadores do TCU

12 Indicadores Primários (os Acórdãos do Plenário n° 1043/2006 e n° 2167/2006)

- Custo Corrente com HU (Hospitais Universitários)
- Custo Corrente sem HU (Hospitais Universitários)
- Número de Professores Equivalentes
- Número de Funcionários Equivalentes com HU (Hospitais Universitários)
- Número de Funcionários Equivalentes sem HU (Hospitais Universitários)
- Total de Alunos Regularmente Matriculados na Graduação (AG)
- Total de Alunos na Pós-graduação *stricto sensu*, incluindo-se alunos de mestrado e de doutorado (APG)
- Alunos de Residência Médica (AR)
- Número de Alunos Equivalentes da Graduação (AGE)
- Número de Alunos da Graduação em Tempo Integral (AGTI)
- Número de Alunos da Pós-graduação em Tempo Integral (APGTI)
- Número de Alunos de Residência Médica em Tempo Integral (ARTI)



Anexos

SINAES

Objetivos

- Identificar mérito e valor das instituições, áreas, cursos e programas, nas dimensões de ensino, pesquisa, extensão, gestão e formação;
- Melhorar a qualidade da educação superior, orientar a expansão da oferta;
- Promover a responsabilidade social das IES, respeitando a identidade institucional e a autonomia.

Indicadores:

- Artigo 33-B da Portaria Normativa 40/2007:
 - ENADE;
 - CPC (Conceito Preliminar de Curso);
 - IGC (Índice Geral de Curso)

Indicadores

- A Decisão TCU nº 408/2002 determinou que a partir do exercício de 2002 as Instituições Federais de Ensino Superior – IFES informassem nos seus relatórios de gestão um conjunto de indicadores operacionais que possibilitasse a avaliação do desempenho operacional da instituição pelo Tribunal.



Indicadores do TCU

Indicadores Decisão TCU 408/2002 - Plenário

- Custo Corrente com HU / Aluno Equivalente
- Custo Corrente sem HU / Aluno Equivalente
- Aluno Tempo Integral / Professor Equivalente
- Aluno Tempo Integral / Funcionário Equivalente com HU
- Aluno Tempo Integral / Funcionário Equivalente sem HU
- Funcionário Equivalente com HU / Professor Equivalente
- Funcionário Equivalente sem HU / Professor Equivalente
- Grau de Participação Estudantil (GPE)
- Grau de Envolvimento Discente com Pós-Graduação (CEPG)
- Conceito CAPES/MEC para a Pós-Graduação
- Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)
- Taxa de Sucesso na Graduação (TSG)



Indicadores do SINAES

- **ENADE:** Cálculo do Conceito ENADE de curso é a média ponderada da Nota Padronizada na Formação Geral (25% e no Componente Específico (75%).

- Fórmula de Cálculo do CPC

$$\text{CPC} = (0,35.NIDD) + (0,20.NC) + (0,15.NPD) + (0,075.NPM) + (0,075.NPR) + (0,075.NF) + (0,075.NO)$$

- Nota de Professores Doutores (NPD)
- Nota de Professores Mestres (NPM)
- Nota de Professores com Regime de Dedicação Integral ou Parcial (NPR)
- Nota de Infraestrutura (NF)
- Nota de Organização Didático-Pedagógica (NO)
- Nota dos Concluintes (NC)
- Nota dos Ingressantes (NI) Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)
- IGC (Índice Geral de Curso)

Indicadores do SINAES

➤ IGC: Fórmula de Cálculo

$$I = \alpha G + \frac{(1 - \alpha)\beta}{2}(M + 5) + \frac{(1 - \alpha)(1 - \beta)}{3}(D + 10)$$

Sendo:

$$\alpha = \frac{T_G}{T_G + T_{ME} + T_{DE}} \quad e \quad \beta = \frac{T_{ME}}{T_{ME} + T_{DE}}$$