Reavaliação do PLANES – IMECC

2006

Introdução:

No dia 03 de fevereiro deste ano praticamente toda equipe de gestão do IMECC esteve reunida na Casa do Professor Visitante onde, com a coordenação do grupo da CGU (Maurício, Arlete e Andréia) pode ser reavaliado o Planejamento Estratégico do IMECC. Há dois anos atrás, e com um horizonte de dez anos, definimos, além da Missão, da Visão, dos Valores e dos Princípios norteadores, as principais questões estratégicas de nossa unidade (eram, naquela época, 9 questões) bem como os objetivos estratégicos para o decênio que então começava: 17 objetivos concentravam nossa visão, nossa preocupação e nosso planejamento.

Fizemos um levantamento de situações que poderiam favorecer – ou dificultar! - nossa atuação acadêmica e avaliamos os pontos positivos e aspectos negativos de nossa atuação em termos de pessoal, em termos de nossas ações e em termos de nosso potencial.

Naquela sexta-feira, nosso horário foi organizado pelo pessoal da CGU de modo a permitir uma introdução e diversas dinâmicas em que pudemos rever todos os itens do PLANES 2004, as questões de conceito pela manhã e de atuação no período da tarde. E com ativo acesso ao café, ao suco e aos biscoitinhos...

No início deste ano, ao tirarmos um tempo especial para reavaliar esse planejamento estratégico, nós reduzimos nosso horizonte para 2010, e, revendo todo o caminho feito até chegarmos ao primeiro PLANES, o de 2004, constituímos o que é aqui, em tópicos breves, apresentado: o Planejamento Estratégico do IMECC, 2006.

A Missão:

Criar e disseminar conhecimento com excelência em ensino, pesquisa e extensão em Matemática, Estatística, Matemática Aplicada e áreas afins. Atuar na formação e no aprimoramento de formação de alto nível de pesquisadores, professores e profissionais criativos, capazes de constante aprendizado, para atender às necessidades da sociedade.

Contribuir com outras Unidades de Ensino da Unicamp na formação de profissionais em todas as áreas que envolvam conhecimentos em Ciência Matemática e Estatística.

Colaborar e interagir com as demais unidades da Unicamp e outras Instituições em

atividades de pesquisa e formação de RH.

<u>Princípios</u> *(recordando o contexto: "O IMECC cumprirá sua missão obedecendo aos seguintes princípios...")*:

Respeito à liberdade acadêmica quanto ao desenvolvimento de pesquisas;

Respeito à liberdade intelectual e à dignidade da pessoa e seus direitos fundamentais;

Respeito à diversidade e às características das diferentes áreas de pesquisa, mantendo-se a excelência em todas as suas atividades e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; e, também,

Formação de profissionais com bases éticas e humanísticas.

<u>Valores</u> *(recordando o contexto: "O IMECC procurará sempre...")*:

A manutenção da excelência e a inter-relação permanente nas atividades de ensino, pesquisa e extensão;

A conduta ética em todos os seus setores;

A promoção efetiva da inserção e da responsabilidade sociais;

A manutenção do comprometimento e da credibilidade institucionais, e do compromisso com a sociedade e sua qualidade de vida;

O exercício e o estímulo à criatividade e à capacidade de inovação;

A otimização do uso dos recursos; e

A manutenção de um ambiente de cordialidade e respeito.

<u>Análise do ambiente externo</u>:

Assim como em 2004, uma das primeiras preocupações expressas agora foi quanto aos efeitos da situação econômica e, conseqüentemente, da arrecadação do ICMS que pode afetar de modo direto a vida institucional do IMECC, como unidade acadêmica de uma das universidades estaduais paulistas. Uma conseqüência direta é a falta de recursos públicos para educação.

Outros fatores, embora possam estar ligados a este quadro de dificuldades econômicas potencialmente desafiadoras, foram realçados, pela preocupação da equipe com a realização de tarefas fim e meio na unidade: redução dos quadros de pessoal docente, não docente e

colaborador (e os temores com as mudanças possíveis na legislação vigente de previdência e contratação de servidores); bem como a constante necessidade de qualificação de pessoal técnico-administrativo (no PLANES anterior havia referência explícita às muitas mudanças de processos, *softwares*, agências e métodos de atuação – e as conseqüentes necessidades de formação, qualificação e habilitação continuadas).

Aparece nesta nossa proposta em 2006 uma preocupação maior há dois anos também: as pressões sociais e governamentais pelo aumento de vagas, com novos cursos, com novo campus, com aumento de vagas em cursos existentes. Esta preocupação co-existe com os resultantes aumentos de cargas didáticas, administrativas, estruturais e de atendimentos de todas as ordens: espaços físicos para atividades acadêmicas de diversas orientações, material circulante em bibliotecas, salas de aula, participantes de programas de auxílio e apoio à docências, bolsistas PED, BIG e análogos, laboratórios de informática, infra-estrutura de vivência, estacionamento, transporte, apoio a estudantes dos diversos tipos, e parcerias comerciais: xerox, cantinas, barracas de lanches, livrarias...

Estes últimos fatores ligam-se de modo direto com outro fator recorrente relacionado à qualidade de vida: a urbanização de Barão Geraldo e suas conseqüências de diversos tipos, sejam o trânsito, os acessos, os comércios, a violência em diversas formas e os impactos ambientais.

Finalmente, no aspecto tecnológico ligado a um ponto positivo de 2004 – e que, à época, foi denominado de "Inovação", surgiu no levantamento ora feito o item "Busca de Parcerias", como uma necessidade devida à redução de fontes de apoio financeiro, mas um item que, também, tem características positivas.

No anexo 1 encontra-se a tabela dos levantamentos feitos dos fatores do ambiente externo e do tipo de impacto.

<u>Análise do ambiente interno</u>:

Ao considerar o ambiente interno definido em 2004 e rever essas definições para o novo período, o grupo levou em consideração a evolução dos fatores que, em 2004 definiram certas dificuldades e vantagens e de como tais influências evoluíram.

Na consideração dos pontos hoje considerados fracos, temos algumas manutenções e alguns itens que surgem naturalmente do crescimento de nossas atribuições, tarefas e responsabilidades como unidade de ensino de graduação e pós, pesquisa e extensão.

O primeiro destaque dos pontos fracos é, hoje, o das severas limitações de espaço físico. Embora haja uma comissão com atividade regular e intensa adequando nossas carências às nossas dimensões fixas, há limites até para algumas milagrosas soluções... Nesta mesma linha, há uma gritante falha: as imensas dificuldades de pessoas com necessidades especiais, ainda que tenhamos, no piso térreo, sala de professores e sanitário especial. Nossa comunidade aceita plenamente que isto ainda é muito pouco. De modo semelhante, ainda que tenhamos a relatar esforços sistemáticos e organizados, tanto a página do IMECC quanto sua contribuição para o anuário da universidade, feito via SIPEX (e não usando os currículos Lattes dos pesquisadores) estão com algumas deficiências muito sérias – e isto se liga a um outro ponto fraco: a falta de divulgação e, conseqüentemente, de reconhecimento pleno das atividades, realizações, potenciais e parcerias produtivas que têm, também, caracterizado o IMECC e seu corpo docente nos últimos anos. Finalmente, o grupo destacou o pequeno número de funcionários para a longa lista de obrigações e necessidades: é, de longe, a menor relação professor por funcionário da Unicamp. Seria até ridículo fazer algum tipo de proporção entre professores ou funcionários e matrículas de alunos de graduação: o IMECC tem mais de 15000 matrículas por ano...

Quanto àqueles aspectos em que o instituto deve melhorar, o grupo indicou uma lista que, felizmente, mostra não apenas mudanças relativamente à listagem de 2004, mas, de certa forma, uma evolução que pode, em alguns casos, ser considerada como positiva. Não é o caso do atendimento, por exemplo, que, por muitos motivos, é um ponto a melhorar nas atribuições do IMECC. Por outro lado, a capacitação, a motivação e o reconhecimento de funcionários é uma tarefa a se cumprir para que esse atendimento possa melhorar – e se tornar qualificadamente mais eficiente. Isto poderia atender a outro dos pontos a melhorar: a integração entre áreas tanto em atividades meio como em atividades fim. Finalmente, naquilo em que o Instituto deve melhorar, foram destacados dois pontos chave: a adequação pedagógica das disciplinas de graduação do IMECC, e os equipamentos de informática em laboratórios de ensino, de pesquisa e de tarefas administrativas.

E, num terceiro grupo, foram alinhados pontos em que o IMECC pode ser, hoje, considerado como forte. Isto, longe de ser uma vitória, constitui-se muito mais numa responsabilidade: a de manter aqueles níveis de excelência a que se refere tão enfaticamente a Missão do Instituto por nós definida e revista:

- Melhora de níveis de qualificação interna de servidores técnico-administrativos;
- Dedicação exclusiva de docentes em atividades acadêmicas;

- Qualidade do ensino de graduação;
- Busca constante da excelência acadêmica e profissional;
- Crescimento qualitativo e quantitativo da pesquisa;
- Excelência na pós-graduação;
- Significativa participação nos outras graduações da Unicamp;

No anexo 2 encontra-se a tabela dos levantamentos dos fatores internos e do tipo de impacto.

Visão:

[Em 2010,] O Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica é um centro de excelência em ensino, pesquisa, extensão e formação de recursos humanos, sendo reconhecido nacional e internacionalmente pela sua liderança científica atento às necessidades da sociedade e onde o convívio humano e o comprometimento de toda a equipe favorecem a realização de suas atividades.

Questões Estratégicas:

A listagem elaborada em 2004 foi refeita de maneira a incorporar, de modo mais cuidadosamente unificado, as 9 **questões** anteriormente definidas, que eram:

1. Qualidade de ensino;
2. Políticas de contratação, qualificação e reclassificação;
3. Avaliação da pós;
4. Equacionamento da carga dos servidores (docente e não docente);
5. Representatividade externa;
6. Infra-estrutura;
7. Gestão (divulgação, comunicação, informações);
8. Integração entre departamentos; e
9. Integração entre áreas administrativas.

Na nova formulação proposta em 2006, as **questões estratégicas** resultantes desse esforço de reescrever esta parte de modo mais conciso e direto, são:

1. Qualidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão;
2. Qualidade da produção científica;
3. Reconhecimento científico e representatividade institucional;

4. Espaço físico e infra-estrutura; e
5. Gestão administrativa e acadêmica.

Analogamente, foram revistos e atualizados os objetivos estratégicos. Este trabalho concentrou a maior parte do esforço de revisão e, ao indicar questões concluídas, em andamento, questões que se encontram com sua concretização atrasada ou até congeladas, na realidade foi feita a necessária redefinição dos objetivos estratégicos do IMECC. Isto foi feito em dois passos sucessivos (e interdependentes).

Em primeiro lugar, temos a tabela dos objetivos definidos em 2004 e, junto, as avaliações de como estão os objetivos em termos de realização, avaliações estas feitas pela equipe em 2006:

Objetivos Estratégicos definidos em **2004 :**

Objetivos/questões	**Avaliação atual**
Criar condições para revisão dos processos administrativos	Em andamento
Criar e manter atualizados sistemas de divulgação	Em andamento
Coibir colas e indisciplinas, limitar turmas	Em andamento
Identificar e suprir necessidades de treinamento – corpo administrativo	Em andamento
Aumentar o espaço físico	Em andamento
Melhorar a nota do mestrado em estatística	Em andamento
Definir políticas de disciplinas coordenadas	Entre atrasado e em andamento
Aumentar o número de formandos	Entre atrasado e em andamento
Construir novo prédio	Atrasado
Integrar laboratórios com ensino	Atrasado
Integrar graduação e pós-graduação	Entre concluído e em andamento
Criar sistema de indicadores de desempenho institucional	Concluído
Criar doutorado em estatística	Concluído
Incentivar a participação em diretorias de sociedades científicas e instituições de fomento	Concluído
Criar revista ciências matemáticas e estatística	Cancelado

Para o qüinqüênio 2006 a 2010, os objetivos estratégicos definidos pela equipe foram (listadas as questões estratégicas com que se relacionam e pela ordem de relevância votada) os seguintes:

Objetivos Estratégicos redefinidos em **2006:**

Nº do ítem	Objetivos	Questões	Itens incluídos
1	Redefinir o projeto e construir o novo prédio	1,4 e 5	- Redefinir o projeto do novo prédio - Construção do novo prédio, instalação de rampas, elevadores, equipamentos áudio-visuais nas sala de aula
2	Expansão do quadro funcional	5	- Expansão do quadro funcional - Política de promoção e contratação de profissionais qualificados baseada em mérito - Contratação de professores engajados em pesquisa - Equacionar o número de docentes com o número de vagas - Promover eventos científicos e intercâmbios com outras instituições - Solicitar pareceres externos com relação a desempenhos acadêmicos de docentes
3	Sistematização da captação de recursos para fins acadêmicos e de infra-estrutura	1,2,3,4 e 5	- Sistematização da captação de recursos para fins acadêmicos e de infra-estrutura - Captação de recursos
4	Contínua atualização dos laboratórios (hardware e software) de apoio à graduação e pós-graduação	1 e 4	- Contínua atualização dos laboratórios de apoio à graduação e pós-graduação - Melhorar os laboratórios de ensino de graduação e de apoio à pós-graduação
5	Definir indicadores de desempenho / anuário de pesquisa	3 e 5	- Definir interna e contribuir externamente para a criação de indicadores de desempenho - Manter atualizado e corretamente preenchidos os anuários de pesquisa

Nº do ítem	Objetivos	Questões	Itens incluídos
6	Melhorar o desempenho da pós-graduação	1 e 2	- Melhorar o desempenho da pós-graduação -Melhorar a nota dos programas de Estatística e do mestrado profissional
7	Estabelecer um plano de capacitação e qualificação de servidores técnicos e administrativos	5	- Estabelecer um plano de capacitaçãoe qualificação de servidores técnico-administrativos -Identificar e suprir necessidades de treinamento do corpo administrativo do IMECC
8	Criar políticas institucionais contra fraudes	1 e 5	-Criar políticas institucionais contra fraudes
9	Melhorar processos administrativos	5	-Melhorar processos administrativos
10	Diminuir a evasão	1	Diminuir a evasão
11	Criar condições, incentivar e apoiar a produção científica de alunos em conjunto com seus orientadores	2	- Criar condições, incentivar e apoiar a produção científica de alunos em conjunto com seus orientadores
12	Definir estratégias para aumentar a representatividade em diretoria de sociedades científicas e instituições de fomento	3	- Definir/estabelecer estratégias para aumentar a representatividade institucional em órgãos colegiados -Incentivar a participação em diretorias de sociedades científicas e instituições de fomento à pesquisa

Com relação aos objetivos, definidos nesta reavaliação de nosso planejamento estratégico, é de importância essencial que se saiba se:

1. cada objetivo está definido de modo objetivo, pragmaticamente útil;
2. se o processo evolutivo para atingi-lo é, de algum modo, mensurável;
3. se o objetivo é realista do ponto de vista de ser viável a médio prazo (ou até 2010);
4. se o objetivo é realista em termos de custos, esforços, resultados;
5. se o objetivo estratégico tem lugar harmônico no planejamento do instituto;
6. se o objetivo proposto é motivador, ou seja, se uma parte significativa da comunidade

está disposta e comprometida com sua efetivação; e

7. se a comunidade aceita, de modo geral e integrado, a utilidade e a relevância do item.

Submetido o quadro acima a estas exigências práticas, realistas e, do ponto de vista de sua formulação, essencialmente concebidas, pode ser feita uma distribuição de equipes responsáveis pela sua avaliação, pelo planejamento de sua efetivação e pela sua execução, definindo também aquele ou aqueles cargos a serem responsabilizados pela sua realização. Assim, pode-se definir:

1. Redefinir o projeto e construir o novo prédio: bem definido, projeto em modificação (dadas as mudanças de prioridades da Unicamp em termos de utilização de salas de aulas), aceitável pela ótica da necessidade premente de espaço físico, realista pela visão de viabilidades sociais (embora difícil pela atual distribuição de verbas públicas) e totalmente motivador e desafiador. : Responsável: Diretor do Instituto.
2. Expansão do quadro funcional: conforme indicado no quadro anterior, este objetivo/questão é bastante amplo, tratando de vagas docentes e não docentes, além de critérios de seleção e de promoção em ambos os casos. Tanto em termos das atuais carências de equipe técnico-administrativa, quanto do grupo de pesquisadores do instituto, as necessidades estão não apenas justificadas - estão, também documentadas há anos tanto em termos da certificação, quanto no uso das fórmulas adotadas oficialmente na contagem de carga didática. Ao mesmo tempo, o IMECC continua com vagas por preencher, seja porque tais vagas ainda se encontram contingenciadas, seja porque as exigências de contratação de docentes continuam (e devem continuar a sê-lo) sendo dimensionadas segundo um padrão de excelência construído ao longo da história deste Instituto. Também, como unidade, o Instituto deve continuar a responder a uma pesada solicitação acadêmica da universidade como um todo: mais de 15000 matrículas anuais em disciplinas de graduação, e quatro programas de pós-graduação. Este extenso objetivo assim definido deve ser subdividido em ítens criteriosamente interligados para que permitam sua execução, seu acompanhamento e sua reavaliação constante. Assim, em termos da situação funcional da equipe técnico-administrativa, a responsabilidade deve caber ao Diretor Administrativo. Aos Chefes de Departamentos com a coordenação do diretor da unidade, caberá: a contratação de docentes engajados com pesquisa, a avaliação externa de atividades acadêmicas de docentes, pesquisadores voluntários e pesquisadores visitantes, a promoção de eventos e intercâmbios científicos com outras instituições, e uma adequa-

da equiparação de número de vagas docentes com as exigências de ensino, pesquisa e extensão.

3. Sistematização da captação de recursos para fins acadêmicos e de infra-estrutura: este item se destaca pelo alto índice potencial de motivação. De uma ótica otimista, é plenamente realizável. Desafia constantemente a administração acadêmica do instituto e deve caber ao Coordenador de Extensão do IMECC.
4. Contínua atualização dos laboratórios (*hardware* e *software*) de apoio à graduação e pós-graduação: esta necessidade, sempre em vias de execução, é realista, desafiadora, útil e totalmente mensurável – deve estar sob a responsabilidade do Diretor de Informática do Instituto, assistido pelos Coordenadores de Graduação.
5. Definir indicadores de desempenho / anuário de pesquisa: a utilidade se mede muito mais, neste caso, pela necessidade premente, pois, sem a presença efetiva de dados confiáveis relativos à atuação do IMECC nos bancos de dados, ocorrem perdas sempre que os indicadores a eles ligados são o parâmetro de distribuição de recursos ou de apoios. No momento, a cargo do Diretor Associado que dirige os trabalhos de melhoria de processos nesse setor.
6. Melhorar o desempenho da pós-graduação. Neste item concentram-se diversos aspectos mensuráveis, necessários, realistas, plenamente realizáveis e tremendamente motivadores. Deve estar sob a responsabilidade do Coordenador de pós-Graduação do Instituto e dos Coordenadores de cada sub-CPG do IMECC.
7. Estabelecer um plano de capacitação e qualificação de servidores técnicos e administrativos: ainda que seja um item que não se possa delinear objetivamente, já que depende de muitos fatores externos, presta-se a uma mensurabilidade que seja cuidadosamente estabelecida. É realista, é realizável se planejada de modo coordenado e pode ser altamente motivador, pelo caráter de valorização funcional. Sua utilidade e sua aceitabilidade definem-se, *a priori*, pela necessidade que o Instituto tem desta ação específica. A gestão e a gerência dessa questão deverão ficar a cargo do Diretor Administrativo do Instituto.
8. Criar políticas institucionais contra fraudes: Há algum tempo que esta questão tem concentrado a atenção e muitos esforços de docentes e servidores do IMECC. O estabelecimento de uma política (além de sua adoção, evidentemente) é mensurável e, dada a especificidade de sua identificação, está clara e objetivamente colocada. Também aqui sua aceitação se dá muito mais em termos de sua necessidade, e do compromisso

dos docentes do IMECC com a seriedade do cumprimento de regras, deveres e obrigações acadêmicas tanto docentes quanto discentes. A coordenação das ações ligadas ao gerenciamento deste esforço será do Coordenador de Ensino do IMECC, junto com cada uma dos Coordenadores de Graduação dos cursos do IMECC.

9. Melhorar processos administrativos: também esta questão objetiva se coloca, ainda que de modo claro e compreensível, sem um gabarito, por assim dizer, para sua especificação e sua mensuração. No entanto, é um objetivo realista, necessário, motivador e, de acordo com a equipe do IMECC plenamente realizável. Deste esforço deverá continuar encarregado o Diretor Associado do IMECC.
10. Diminuir a evasão. Este desafio, também mensurável de modo evidente, é realizável, mais do que aceitável, necessário, realista e de utilidade social. Sua efetivação deve estar a cargo do Coordenador de Ensino do ensino do IMECC e dos Coordenadores de Graduação dos cursos.
11. Criar condições, incentivar e apoiar a produção científica de alunos em conjunto com seus orientadores. Este objetivo, ainda que definido de modo não impositivo, visa atender a dois desafios simultâneos: o de divulgar progressos científicos e o de apresentar resultados mensuráveis em termos de indicadores objetivos – também é bem mais do que aceitável, configurando-se como necessário, como realizável, como motivador e de utilidade imediata. Sua efetivação deve caber ao Coordenador de pós-Graduação do Instituto e dos coordenadores de pós-graduação de cada programa de quem se esperam os mencionados incentivos e apoios.
12. Definir estratégias para aumentar a representatividade em diretoria de sociedades científicas e instituições de fomento. Este último item é mais dificilmente mensurável, embora possa ser justificadamente apresentado como realista, realizável, desafiador e ao mesmo tempo, exija dos docentes da unidade ainda mais trabalho profissional de excelência. Cabe aos Chefes de Departamento a condução dos delicados processos para sua consecução em termos das definições estratégicas de atuação, divulgação e reconhecimento.

1. Anexo 1

Grupo Vermelho

Fatores	Impacto	
	+	-
Econômico		Falta de verba para educação e transferência de verba pública para Instituições particulares.
Acadêmico	Aumento de vagas internas e criação de novos cursos.	
Social		Urbanização - falta de segurança (furtos/drogas/aumento da violência)

Grupo Amarelo

Fatores	Impacto	
	+	-
Econômico	Busca de.	
Tecnológico	Possibilidade de atender uma demanda maior Busca de aperfeiçoamento.	Desemprego.
Acadêmico	Implementação de ensino à distância. Busca de um crescimento equilibrado da UEC.	Aumento da carga didática dos professores. Escassez de espaço físico. Quebra da qualidade de vida dos profissionais (sobrecarga).
Social	Aumento do mercado de trabalho para os nossos profissionais. Apoio à formação.	Divisão/ diminuição de recursos.

Grupo Verde

Fatores	Impacto	
	+	-
Econômico		Competição de recursos para educação (no lugar de: Falta de verba)
RH	Mudanças nas leis trabalhistas – Funcionário CLT... ???	Qualificação – Demanda reprimida no setor administrativo e não atinge setor operacional Quadro de pessoal reduzido Mudanças nas leis trabalhistas – Dificuldade para contratação (eliminar porque não ocorreu)
Tecnológico	Tecnologia de informática e informação – novas formas de socialização/ inclusão social	Tecnologia de informática e informação – exclusão social/ avaliação de trabalhos (cópias)

Acadêmico	Criação de novos cursos e aumento de vagas – BIGS-PEDS-PADS Inclusão social	
Social	Aumento das Instituições particulares Dar formação (não ocorreu) Urbanização de Barão Unicamp tem condições de contribuir	Não há interação Urbanização – acesso e locomoção

Grupo Pink

Fatores	Impacto	
	+	-
Econômico		
RH		
Tecnológico	Atrair investimentos.	
Acadêmico		Aumento de vagas (saturação da Infra-Estrutura).
Social		Urbanização - dificuldade de acesso ao Campus. Unicamp pode colaborar nas discussões (estar disponível).

Grupo Azul

Fatores	Impacto	
	+	-
Econômico	Buscas de parcerias	Arrecadação ICMS Redução das verbas públicas para Unicamp Redução das bolsas de pós-graduação e de pesquisa
RH		Quadro de pessoal reduzido
Tecnológico		Concorrência dos nossos cursos com cursos à distância das Universidades privadas

Anexo 2

Ponto Forte	Ponto a Melhorar	Ponto Fraco
Qualificação interna de servidores técnico-administrativos	Equipamentos de Informática	Espaço Físico
Dedicação exclusiva dos professores em atividades acadêmicas	Adequação pedagógica de disciplinas de graduação	Site do IMECC
Qualidade do ensino de graduação	Falta de integração entre as áreas e desmotivação	Anuário IMECC
A busca constante da excelência acadêmica e profissional	Atendimento	Falta de reconhecimento do IMECC pela Unicamp
Crescimento quantitativo e qualitativo da pesquisa	Capacitação, qualificação e motivação de funcionários	Falta de conhecimento sobre o IMECC e divulgação deficiente das atividades
Excelência na pós-graduação		Adequação das instalações para pessoas com necessidades especiais
Crescimento quantitativo e qualitativo da pesquisa		Quadro de pessoal
Grande participação nos outros cursos da Unicamp		
Dedicação exclusiva dos professores em atividades acadêmicas		