

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social

SEDS
Secretaria
de Estado de
Desenvolvimento
Social



Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

Wellington Matos de Lima

Secretário de Estado

Cássio Silva de Brito

Chefe de Gabinete

Cássia Rodrigues de Bessa

Subsecretaria de Governança Institucional

Carolina Tavares Araújo

Subsecretaria de Execução de Política Social

Sérgio Gomes de Carvalho

Superintendência de Gestão Integrada

Yuri Lopes da Rocha

Comunicação Setorial

Vanesa Miranda Freire

Escritório de Projetos Setorial

Ricardo Costa Gonçalves

Superintendência da Criança, Adolescente e Juventude

Rosilene Oliveira Guimarães

Superintendência da Igualdade Racial

Mariana Silva Martins Gidrão Miranda

Superintendência da Mulher

Marcello Rosa

Superintendência de Desenvolvimento, Assistência Social e Inclusão

Denise Mendes Fortuna

Superintendência de Gestão e Controle de Parcerias, Contratações e Transferências

Kérima Ferreira Sobrinho

Superintendência do Sistema Socioeducativo

Ana Luísa Freire Andrade Pinto

Superintendência dos Direitos Humanos

Grupo de Trabalho

Alessandra de Aquino Cardoso

Juliano Martins Rodrigues

Alexandre Ribeiro Machado

Leonir Ribeiro de Jesus

Ana Izabel dos Santos Cruz Porto

Luciene Monteiro da Rocha Comba

Darlem Cardoso Rosa

Olívia Francisca de Oliveira

Fernanda Policena Nunes Madeira

Rita de Cássia Dias Borges de Melo

Hélio Silva Vieira

Rogério Araújo da Silva

Heloísa de Castro Eleutério

Thaís Menezes Rimoli

Apoio

Equipe da Secretaria de Estado da Economia

Amanda Flores Filardi Bomfim | Vinícius Mamede Salum Chaer | Ricardo

Naves Rosa

Sumário

• A SEDS	05
• APRESENTAÇÃO	06
• METODOLOGIA – AUTO AVALIAÇÃO E PRIORIDADES.....	07
• METODOLOGIA - MATRIZ SWOT.....	08
• MATRIZ SWOT – REULTADOS	09
• IDENTIDADE FUNCIONAL - MISSÃO.....	10
• IDENTIDADE FUNCIONAL – VISÃO	11
• IDENTIDADE FUNCIONAL – VALORES	12
• MAPA ESTRATÉGICO.....	13
• INDICADORES ESTRATÉGICOS	14
• CONSIDERAÇÕES FINAIS – CTPE.....	36

A SEDS

A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social traz como competência institucional, estabelecida através do seu Regulamento, de acordo com o Decreto 9.599, de 21 de Janeiro DE 2020:

- I - A formulação e a execução das políticas públicas estaduais:
 - para as mulheres;
 - para as pessoas com deficiência;
 - Para a pessoa idosa;
 - de promoção da igualdade racial e comunidades tradicionais;
 - de assistência social e de cidadania;
 - de apoio à criança, ao adolescente e ao jovem;
 - de defesa da diversidade sexual;
- II - a execução de atividades voltadas para a proteção aos direitos humanos;
- III - a articulação com a União, outros estados, os municípios e a sociedade, para o estabelecimento de diretrizes e a execução de ações e programas nas áreas de sua competência; e
- IV - a supervisão, a coordenação, o acompanhamento e o controle da implantação de projetos direcionados ao trabalho.
- V – a implementação de ações de sócio-aprendizagem, com foco em tecnologia, alta performance e impacto social, aos jovens em situação de vulnerabilidade.
- V - o atendimento ao adolescente em medida socioeducativa.

Apresentação

- A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, responsável por promover e coordenar as políticas de assistência social, promoção e garantia de direitos no âmbito do Estado de Goiás, tem buscado a melhoria contínua na execução das ações de sua competência e aprimorado tecnicamente os métodos, logística e apoio para que seus objetivos finais sejam alcançados com excelência.
- Nesse contexto, considera o plano estratégico uma importante ferramenta que contribui para uma gestão eficiente e eficaz .
- Deste modo, levando-se em consideração a necessidade de estabelecer os objetivos estratégicos da SEDS, seus indicadores e metas institucionais, fora desenvolvido este documento, fruto do trabalho realizado por diversas áreas da instituição, numa metodologia que buscou realizar uma autoavaliação da gestão, elencando suas prioridades, levantando os pontos fracos e fortes e as oportunidades e melhorias relacionadas à Instituição.
- Definida a matriz resultante e elaborado o mapa estratégico da SEDS, que foi aprovado pela alta direção, o GT reuniu-se com as áreas específicas a fim de definir os indicadores estratégicos.
- Em reunião com todos os componentes do GT definiu-se a identidade funcional da SEDS: missão, visão e valores.
- Por fim, o conjunto aqui proposto foi validado pelo corpo diretivo da SEDS.

Metodologia – autoavaliação e prioridades



APROXIMADAMENTE

25 SERVIDORES

PARTICIPANTES

5 REUNIÕES

4 MATRIZES
PREENCHIDAS

- ✓ Formados grupos específicos, de 3 a 4 colaboradores, para cada integrante da Comissão Técnica do Planejamento Estratégico - CTPE;
- ✓ preenchimento conjunto (presencial ou online) das planilhas;
- ✓ Atribuiu-se por consenso: entrega, nota, problemas e demais observações para cada grupo de competências da organização;
- ✓ Respondeu-se por consenso às questões sobre prioridades.

Metodologia – matriz SWOT



APROXIMADAMENTE

20 SERVIDORES
PARTICIPANTES

10 REUNIÕES

4 SWOTs PONTUADAS

1 SWOT RESULTANTE

- ✓ Coleta de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças – 4 dimensões da SWOT;
- ✓ Seleção de 5 sentenças de cada uma das 4 dimensões da SOWT;
- ✓ Pontuação da SWOT – impacto de 0 a 2 para cada cruzamento entre as sentenças selecionadas;
- ✓ Consolidação, por parte da equipe da Economia, das 4 matrizes pontuadas em uma só matriz resultante.

Matriz SWOT - Resultados

		FORÇAS					FRAQUEZAS					IMPACTO
		Servidores capacitados	Servidores engajados	Recursos advindos de convênios	Secretário com perfil técnico	Bom nível técnico das equipes que fazem atendimento	Déficit de servidores	Carência de capacitações específicas	Descontinuidade interna de objetivos, ações e projetos	Estruturas física e de tecnologias deficientes	Carência de gestão por processos	
OPORTUNIDADES	Parcerias com entidades nacionais e internacionais	1,75	1,25	1,75	2	1,5	1,5	1	2	2	1,5	16,3
	Maior conhecimento e sensibilização da sociedade para com as causas sociais e de identidades	1,5	1,25	1,25	1,75	1,5	1	1	1,5	1,25	0,75	12,8
	Oferta de mais recursos para áreas sociais na Pandemia	1	0,75	1,75	1,5	1	0,75	1	1,25	1,75	1,5	12,3
	Possibilidade de capacitações específicas na Escola de Governo	1,5	1,5	0,5	0,75	1,25	1,25	1,25	1	1,25	0,75	11
	Efetivação dos Conselhos Estaduais da Juventude e dos Direitos Humanos e Igualdade Racial	1,5	1,5	0,75	1,75	1,25	1,75	1,25	1,75	1,75	1,25	14,5
AMEAÇAS	Constantes reformas administrativas	0,75	1,25	1	2	1,25	2	1	2	1	1,75	14
	Concursos públicos fora do radar	1	1	0,25	1,5	1,5	2	0,5	1,5	0,5	0,75	10,5
	Interferência de outras pastas e choque de competências	2	1,5	1	2	1,75	1,75	1,5	1,75	0,5	1,25	15
	Crises econômico financeiras e escassez de financiamento	1,25	1	1,75	1	0,25	1,5	0,5	2	1	0,75	11
	Baixa perspectiva de gratificações, promoções e	2	1,5	0	1,75	1,75	2	0,75	1,25	0,25	0,75	12
IMPACTO		14,25	12,5	10	16	13	15,5	9,75	16	11,25	11	

Identidade funcional



MISSÃO

Contribuir com a redução da desigualdade social, garantia de direitos e promover o acesso da população goiana às Políticas Públicas de desenvolvimento social e dos direitos humanos, fazendo com que os goianos em situação de vulnerabilidade possam romper o ciclo da pobreza, rumo à emancipação social.

Identidade funcional



VISÃO

Ser reconhecida como referência nacional na promoção da igualdade social e na construção de uma sociedade inclusiva e solidária, por meio do fortalecimento das políticas de assistência social e da garantia de direitos, proporcionando condições equitativas de desenvolvimento para os cidadãos goianos em situação de vulnerabilidade.

Identidade funcional



VALORES

- Comprometimento



- Respeito à Diversidade



- Transparência



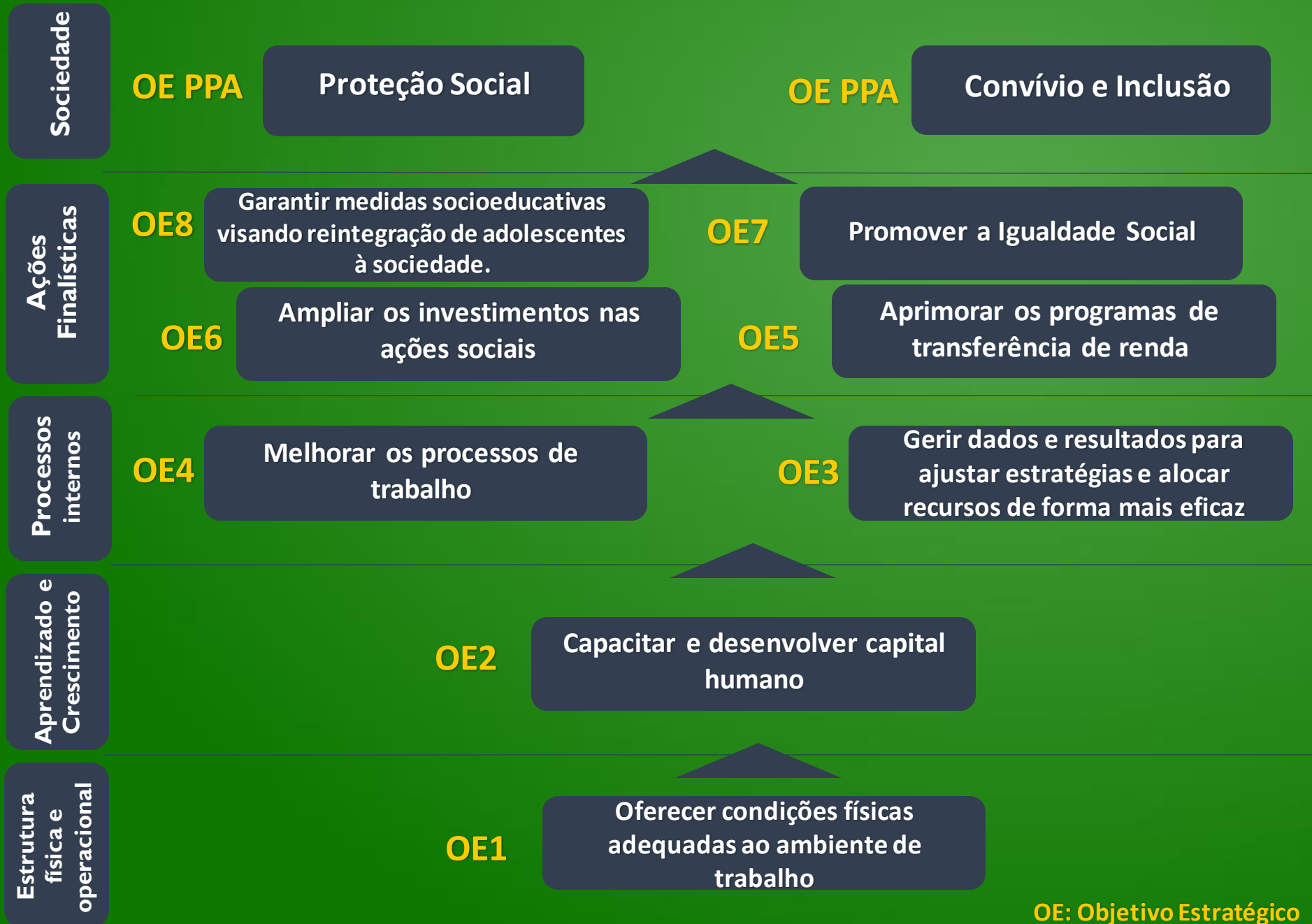
- Equidade



- Solidariedade



Mapa Estratégico



OE: Objetivo Estratégico



Indicadores Estratégicos

Indicadores - Objetivo Estratégico 1

**Oferecer condições físicas adequadas
ao ambiente de trabalho**

Objetivo

Oferecer condições físicas adequadas ao ambiente de trabalho

Estratégico 1:

Descrição do indicador

Mensura o atendimento dos critérios estabelecidos no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Fonte/coleta/responsável

Relatório PPRA

Responsável: Hélio – Gerência de Apoio Administrativo e Logístico

Indicador

Atendimento ao
PPRA / SESMT

Fatores críticos de sucesso

- Insuficiência orçamentária
- Gargalos processuais

Fórmula de cálculo

$$\frac{\text{Número de critérios atendidos}}{\text{Total de critérios estabelecidos}}$$

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Observações

Linha de base

25%

Meta 2023

40%

Meta 2024

60%

Meta 2025

80%

**Indicador
Direcionador 1**

**Indicador
Direcionador 2**

**Indicador
Direcionador 3**

**Objetivo
Estratégico 2:**

Capacitar e desenvolver capital humano

Descrição do indicador

Mensura o somatório de dias de afastamento de servidores, superiores a três dias, por motivo de doença em razão do total de servidores, no período de um ano.

Fonte/coleta/responsável

Controle da Gestão de Pessoas
Responsável: Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Indicador

Afastamento por doença

Fatores críticos de sucesso

Afastamento por doenças psicossociais e psicossomáticas, por laudo médico de remoção e readaptação de função.

Fórmula de cálculo

Somatório total de dias de afastamento / Total de servidores

Unidade

Dias por servidor

Polaridade

Menor melhor

Periodicidade

Anual

Linha de base

0,60

Meta 2023

0,50

Meta 2024

0,40

Meta 2025

0,30

Observações

Não serão considerados os casos de afastamentos de menos de 4 dias ou aqueles que não precisam da Junta Estadual; considerando apenas os dias de afastamento. Não serão considerados os afastamentos por COVID-19 (05 dias), porém os afastamentos por sequelas serão considerados.

**Indicador
Direcionador 1**

**Indicador
Direcionador 2**

**Indicador
Direcionador 3**

Indicadores - Objetivo Estratégico 2

Capacitar e desenvolver capital humano

Objetivo Estratégico 2:

Capacitar e desenvolver capital humano

Descrição do indicador

O indicador mensura a quantidade de servidores avaliados formalmente por competências em relação ao total de servidores da pasta.

Fonte/coleta/responsável

Controle da Gestão de Pessoas
Responsável: Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Indicador

Avaliação de desempenho por competência

Fórmula de cálculo

Quantidade de servidores avaliados por competência / Quantidade total de servidores da pasta*100

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Apoio da alta direção;
- ✓ Conhecimento de Gestão por Competências

Observações

Linha de base

0%

Meta 2023

50%

Meta 2024

70%

Meta 2025

100%

Indicador Direcionador 1

Processos com competências mapeadas

Indicador Direcionador 2

Servidores com competências individuais identificadas

Indicador Direcionador 3

Objetivo Estratégico 2:

Capacitar e desenvolver capital humano

Descrição do indicador

Número total de servidores capacitados na instituição no período de um ano.

Fonte/coleta/responsável

Controle da Gestão de Pessoas
Responsável: Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Indicador

Capacitação

Fórmula de cálculo

Quantidade de servidores capacitados / quantidade total de colaboradores * 100

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Apoio da alta direção;
- ✓ Conhecimento de Gestão por Competências;

Linha de base

21%

Meta 2023

40%

Meta 2024

60%

Meta 2025

80%

Observações

Total de cursos de curta, média ou longa duração, por qualquer instituição reconhecida, que contribuam com as atividades da organização e direcionadas pelo mapeamento de competências.

Indicador Direcionador 1

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Indicadores - Objetivo Estratégico 3

Gerir dados e resultados para ajustar estratégias e alocar recursos de forma mais eficaz

Objetivo Estratégico 3:

Gerir dados e resultados para ajustar estratégias e alocar recursos de forma mais eficaz

Descrição do indicador

Este indicador mede a demanda de Projetos em TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação) atendida em comparação com exercício anterior.

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Controle interno da TI
Responsável: Gerente de TI

Indicador

Gestão do portfólio em TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação)

Fórmula de cálculo

$$\frac{\text{Demandas atendidas no exercício } n}{\text{demandas atendidas no exercício } n-1}$$

Unidade

Escalar

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Critério do demandante;
- ✓ Alteração de prioridades;
- ✓ Capacidade TI.

Observações

Linha de base

0

Meta 2023

3

Meta 2024

5

Meta 2025

5

Indicador Direcionador 1

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Objetivo Estratégico 3:

Gerir dados e resultados para ajustar estratégias e alocar recursos de forma mais eficaz

Descrição do indicador

O indicador dimensiona a participação externa nos meios de comunicação.

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Clipping
Responsável: Comunicação Setorial

Indicador

Citações, publicações na mídia institucional

Fatores críticos de sucesso

✓ Plano de comunicação e divulgação multimídia de eventos.

Fórmula de cálculo

(Semanas que a SEDS é citada nos meios de comunicação / semanas do ano)*100

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Linha de base

0

Meta 2023

50%

Meta 2024

50%

Meta 2025

50%

Observações

Pode se utilizar mais de um canal de informação.

Indicador Direcionador 1

Views página institucional

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Objetivo Estratégico 3: Gerir dados e resultados para ajustar estratégias e alocar recursos de forma mais eficaz

Descrição do indicador

O indicador mede a quantidade de views da página institucional da SEDS

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Relatório TI / Comunicação
Responsável: Com. Setorial

Indicador

Views página institucional -
Direcionador

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Boa gestão das redes sociais;
- ✓ Planos de comunicação e divulgação multimídia de eventos.

Fórmula de cálculo

Quantidade de views da página institucional da SEDS

Unidade

número

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Linha de base

810.626

Meta 2023

1.100.000

Meta 2024

1.300.000

Meta 2025

1.400.000

Observações

Indicador Direcionador 1

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Objetivo Estratégico 3: Gerir dados e resultados para ajustar estratégias e alocar recursos de forma mais eficaz

Descrição do indicador

O indicador mede o aumento da quantidade de seguidores das redes sociais da SEDS

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Relatório Redes Sociais
Responsável: Comunicação

Indicador

Seguidores
redes sociais -
direcionador

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Boa gestão das redes sociais;
- ✓ Planos de comunicação e divulgação multimídia de eventos.

Fórmula de cálculo

Quantidade de seguidores das redes sociais

Unidade

número

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Observações

Linha de base

23.100

Meta 2023

24.000

Meta 2024

26.000

Meta 2025

28.000

Indicador Direcionador 1

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Indicadores - Objetivo Estratégico 4

Melhorar os processos de trabalho

Objetivo Estratégico 4:

Melhorar os processos de trabalho

Descrição do indicador

Número de processos otimizados em relação ao total de processos pactuados para melhorias na Secretaria.

Fonte/coleta/responsável

Relatório de Processos Pactuados
Responsável: Gerência de Planejamento e Orçamento

Indicador

Processos mapeados

Fórmula de cálculo

$$\frac{\text{Número de processos mapeados}}{\text{Total de processos pactuados}} \times 100$$

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Apoio da alta direção;
- ✓ Compreensão da cultura BPM;
- ✓ Estruturação do setor de processos;

Linha de base

0%

Meta 2023

10%

Meta 2024

50%

Meta 2025

75%

Observações

A escolha de processos prioritários ou considerados mais importantes também nas áreas meio é fundamental para a pactuação.

Indicador Direcionador 1

Número de processos da organização levantados (arquitetura de processos)

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Indicadores - Objetivo Estratégico 5

**Aprimorar os programas de
Transferência de Renda**

**Objetivo
Estratégico 5:**

Aprimorar os programas de transferência de renda

Descrição do indicador

proporção da população atendida

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Relatório de Beneficiários do CadÚnico e transferência de Renda
Responsável: Gerência de Gestão de Benefícios Socioassistenciais e de Transferência de Renda

Indicador

Pessoas beneficiadas nos programas de transferência de renda

Fatores críticos de sucesso

Fórmula de cálculo

$$\frac{\text{Pessoas beneficiadas nos programas de transferência de renda CadÚnico}}{\text{pessoas elegíveis no CadÚnico do estado}} \times 100$$

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Observações

Linha de base

60%

Meta 2023

65%

Meta 2024

70%

Meta 2025

70%

**Indicador
Direcionador 1**

**Indicador
Direcionador 2**

**Indicador
Direcionador 3**

Indicadores - Objetivo Estratégico 6

Ampliar os investimentos nas ações sociais

**Objetivo
Estratégico 6:**

Ampliar os investimentos nas ações sociais

Descrição do indicador

O indicador dimensiona o total de recursos financeiros captados por meio de convênios ou parcerias para as atividades da secretaria, no período de um ano.

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Relatório Superintendência de Gestão de Parcerias
Responsável: Superintendência de Gestão e Controle de Parcerias, Contratações e Transferências.

Indicador

Captação de recursos

Fórmula de cálculo

Total captado

Unidade

Reais

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- ✓ Limites legais;
- ✓ Parcerias não apenas com captação de recursos, mas com desonerações.

Linha de base

3.000.000,00

Meta 2023

3.000.000,00

Meta 2024

4.000.000,00

Meta 2025

4.000.000,00

Observações:

**Indicador
Direcionador 1**

**Indicador
Direcionador 2**

**Indicador
Direcionador 3**

Indicadores - Objetivo Estratégico 7

Promover a Igualdade Social

Objetivo Estratégico 8: Promover a Igualdade Social

Descrição do indicador

Trata-se da implementação de pelo menos 2 campanhas/ano por tema relacionado à promoção da igualdade social e racial

Fonte/coleta/responsável

Relatório de Campanhas implementadas
Responsável: Subsecretaria de Execução de Políticas Sociais

Indicador
Campanhas de orientação e esclarecimento

Fórmula de cálculo

Quantidade de campanhas implementadas / quantidade total de temas

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- Restrição orçamentária

Linha de base
0,0

Meta 2023
40%

Meta 2024
60%

Meta 2025
80%

Observações

. Podem ser considerados eventos, cursos, oficinas, palestras, materiais de orientação impressos, em audiovisual ou material de divulgação ou orientação para mídias sociais.

Indicador Direcionador 1

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Indicador Direcionador 4

Indicadores - Objetivo Estratégico 8

Garantir medidas socioeducativas visando reintegração de adolescentes à sociedade

Objetivo Estratégico 8:

Garantir medidas socioeducativas visando reintegração de adolescentes à sociedade

Descrição do indicador

Proporção de Adolescentes atendidos pelos eixos do SINASE em, pelo menos 20% dos dias da medida socioeducativa aplicada.

Fonte/coleta/responsável

Fonte: Relatório de Qualificação dos Adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas
Responsável: SUSISO

Indicador

Adolescente em medida socioeducativa qualificado

Fórmula de cálculo

(Total de dias da medida/total de dias com atividade SINASE)* 100

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- Situações limites de segurança

Observações

Linha de base
0,0

Meta 2023
50%

Meta 2024
70%

Meta 2025
80%

Indicador Direcionador 1

Indicador Direcionador 2

Indicador Direcionador 3

Indicador Direcionador 4

Considerações Finais

A realização deste trabalho envolveu todas as áreas da instituição por meio de seus servidores, permitiu diagnosticar diversos aspectos na gestão da SEDS, através da utilização de ferramentas de planejamento estratégico.

A metodologia utilizada evidenciou que o comprometimento e a dedicação por parte de toda a organização institucional de como o planejamento estratégico é fundamental para que tenhamos clareza de onde estamos e para onde queremos ir, baseado em dados e com foco em pessoas.

Elaborados os objetivos estratégicos, os próximos passos exigirão a mesma dedicação e comprometimento de todas as áreas da instituição para a elaboração dos planos de ação, que definirão o caminho a ser seguido rumo ao alcance das metas aqui definidas.

Por fim, que a execução das estratégias deste documento sejam capazes de promover uma melhoria efetiva nas ações desta Secretaria, e contribuam com o alcance dos resultados associados à Proteção Social e à Promoção e Garantia de Direitos almejados para a População do Estado de Goiás.