



# **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO METODOLOGIA OKR SEAD**

**2023 a 2026**

**SEAD**  
Secretaria de  
Estado da  
Administração





# O Plano

## Introdução

**Bem-vindo ao Plano Estratégico da Secretaria de Estado da Administração do Estado de Goiás - SEAD para o período de outubro de 2023 a dezembro de 2026.**

Este documento é mais do que um conjunto de metas e objetivos; é um roteiro no qual a SEAD será protagonista para o futuro da administração pública em Goiás, um horizonte que imaginamos ser mais eficiente, humano e inovador. Foi meticulosamente elaborado para alinhar nossas ações com as grandes ambições que temos na implementação das Políticas Públicas, as quais somos o órgão responsável no âmbito do Poder Executivo do estado de Goiás, abrangendo dessa forma nossa missão, visão e valores até os Objetivos e Resultados-Chave (OKRs) que nos guiarão nos próximos anos. Cada seção foi pensada de modo a possibilitar uma visão clara de onde estamos, onde queremos chegar e como planejamos fazer isso.

Vivemos em uma era de transformações rápidas e profundas, impulsionadas pela tecnologia e pelas demandas crescentes da sociedade. A SEAD reconhece a necessidade de estar à frente dessas mudanças, não apenas para acompanhar, mas para

liderar. Com isso em mente, elaboramos um plano estratégico que reflete nossa visão de sermos um órgão de referência em gestão integradora, transformadora, inovadora e empática.

O processo de construção deste Plano, foi realizado em 4 (quatro) grandes estágios. No primeiro, foi contemplada a análise da perspectiva interna e externa, a partir do levantamento junto aos servidores integrantes da alta gestão. No segundo momento, a definição das diretrizes estratégicas, com a identidade organizacional representada pelo propósito transformador e pelos valores. No terceiro, a formulação dos OKRs (Objetivos e Resultados-Chave), sendo eles os OKRs Estratégicos, Táticos e Operacionais. O quarto estágio, que traz o ciclo de gestão da execução da estratégia, neste, será adotado plano de monitoramento e controle de execução da estratégia com acompanhamento das iniciativas estabelecidas, bem como o impacto destas nos resultados-chaves, de modo a possibilitar a visualização de desempenho da organização em direção aos seus objetivos e evitar a descontinuidade e/ou desatualização do presente instrumento, por meio das reuniões de Check-In.

Convidamos você a se juntar a nós nesta jornada emocionante, que é a jornada de todos nós.

A internalização deste Plano e o engajamento são não apenas bem-vindos, mas essenciais para o atingimento do sucesso. Juntos, podemos transformar a administração pública no âmbito do Poder Executivo do estado de Goiás e estabelecer novos padrões de excelência em gestão e qualidade de vida.

**O futuro começa agora.  
E estamos prontos para construí-lo.**



# Metodologias Usadas

O desenvolvimento deste Planejamento Estratégico foi um exercício colaborativo e inovador, que incorporou uma variedade de metodologias e ferramentas de ponta para garantir um resultado abrangente e eficaz. Entre as abordagens adotadas, destacam-se o uso de **Inteligência Artificial (IA)** e a implementação de **Objetivos e Resultados-Chave (OKRs)**.



## Inteligência Artificial

Utilizamos IA para auxiliar em várias etapas do planejamento. A tecnologia foi empregada para gerar ideias inovadoras, summarizar grandes volumes de dados e realizar análises complexas em tempo real. Isso nos permitiu identificar tendências emergentes, avaliar riscos e oportunidades e formular estratégias fundamentadas em informações atuais.. A IA também foi crucial para a análise de sentimentos e para entender as necessidades e expectativas tanto dos servidores quanto dos cidadãos.



## Objetivos e Resultados-Chave (OKRs)

Adotamos a metodologia OKR para alinhar nossos esforços e medir nosso progresso de forma clara e objetiva. Esta abordagem nos permitiu criar OKRs em diferentes níveis: Estratégicos, para o período completo de outubro de 2023 a dezembro de 2026; Táticos, para o período de outubro de 2023 a dezembro de 2024; e Operacionais, para o primeiro trimestre e trimestres subsequentes. Essa estruturação em múltiplos níveis assegura que nossas ações diárias estejam alinhadas com nossas ambições de longo prazo.

O uso de OKRs desde o estágio de planejamento estratégico também nos permite uma gestão de prioridades mais eficaz, facilitando decisões sobre alocação de recursos e foco de esforços.



# Macro Cadeia de Valores

A SEAD serve como um pilar fundamental na estrutura governamental do estado de Goiás, através de uma cadeia de valores projetada para beneficiar três categorias principais de clientes: cidadãos, servidores públicos, e órgãos e entidades públicas.

## Principais Benefícios:

### ■ Para os Cidadãos

Os principais benefícios incluem a simplificação e digitalização de serviços, tornando-os mais acessíveis e eficientes.

### ■ Para os Servidores Públicos

Oferecemos programas de desenvolvimento e capacitação, além de promover um ambiente de trabalho colaborativo e inovador.

### ■ Para os Órgãos e Entidades Públicas

Fornecemos suporte através de melhores práticas, ferramentas de integração e estratégias eficazes para uma gestão mais coesa e eficiente.





# Nossa Missão



Nós realizamos gestão integrada, conectando servidores, órgãos, entidades e parceiros, de forma transformadora, inovadora e empática, a fim de ampliar a oferta de serviços de excelência à sociedade.



# Nossos Valores e Princípios

## Comprometimento

Para a SEAD, comprometimento significa não apenas cumprir tarefas, mas fazê-lo com responsabilidade, excelência e integridade. É a dedicação à missão da organização e aos objetivos estratégicos que guiam todas as ações.

## Empatia

A empatia na SEAD envolve compreender e colocar-se no lugar do outro, seja ele um cidadão buscando serviços ou um colega de trabalho. É a base para um serviço público mais humano e eficaz.

## Foco nas Pessoas

Na SEAD, foco nas pessoas significa respeitar e valorizar cada indivíduo, reconhecendo suas necessidades, aspirações e contribuições para a organização. É a pessoa, e não apenas o trabalho que ela faz, que é valorizada.

## Integração

A integração na SEAD é vista como a capacidade de trabalhar em conjunto, dentro e entre os departamentos, para alcançar objetivos comuns. É a sinergia que resulta da união de diferentes habilidades e perspectivas.

## Inovação e Transformação

Na SEAD, inovar não é apenas criar algo novo, mas adaptar-se às mudanças de forma eficaz e eficiente, sempre buscando melhorar e evoluir.

## Sustentabilidade

Sustentabilidade na SEAD é traduzida como responsabilidade a longo prazo, e não se refere apenas ao meio ambiente, mas também à criação de um sistema que seja economicamente viável e socialmente justo para as gerações futuras.



# Nossas Grandes Ambições até **2026**



## **Para os Cidadãos**

Garantir que cada cidadão no estado de Goiás tenha acesso universal, humanizado e igualitário aos serviços públicos, transformando digitalmente 100% dos serviços passíveis de digitalização até dezembro de 2026.

## **Para os Servidores Públicos**

Tornar o poder executivo do estado de Goiás o melhor lugar para se trabalhar até dezembro de 2026, desenvolvendo competências e criando um ambiente de trabalho que atraia e retenha talentos excepcionais.

## **Para os Órgãos e Entidades Públicas**

Ser o órgão de referência em gestão integradora, transformadora, inovadora e empática até dezembro de 2026, estabelecendo novos padrões de excelência em gestão pública e facilitando a comunicação e colaboração entre diferentes órgãos públicos.



# Onde Estamos Hoje

## Aspectos Positivos

Considerando as nossas grandes ambições até 2026, esses são os principais fatores que contribuem para que possamos chegar lá:

### 1 Apoio da Alta Gestão

Este fator foi repetidamente mencionado, destacando a importância do apoio e da alta gestão nos processos de mudança e inovação. O engajamento da alta gestão é crucial para a implementação bem-sucedida de qualquer estratégia.

### 2 Tecnologia e Infraestrutura

A disponibilidade de orçamento para a aquisição de tecnologia, a presença de inteligência artificial, e a infraestrutura adequada foram temas recorrentes. Isso indica que a tecnologia é um pilar fundamental para o sucesso da SEAD.

### 3 Participação e Engajamento do Cidadão

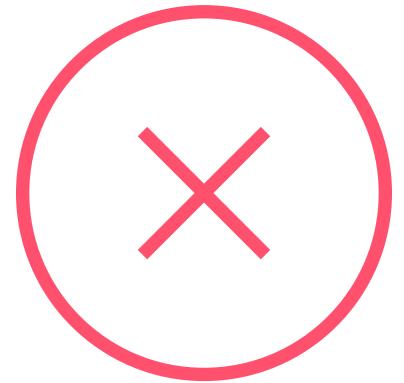
A participação do cidadão no desenho dos serviços e a maior inclusão do cidadão na construção de soluções foram frequentemente citadas. Isso sugere que a SEAD valoriza a contribuição do público em suas iniciativas.

### 4 Governança e Alinhamento Estratégico

A importância de uma governança sólida e de um alinhamento estratégico entre os diversos órgãos e entidades foi o segundo fator mais mencionado nos workshops. Isso indica que a SEAD valoriza a coordenação e o planejamento para alcançar seus objetivos.

### 5 Equipe e Capacitação

O engajamento e a motivação da equipe, a presença de um corpo técnico qualificado e o investimento em capacitação do servidor foram temas comuns. Isso indica que o capital humano é considerado um recurso valioso na SEAD.



# Onde Estamos Hoje

## Aspectos Negativos

Considerando as nossas grandes ambições até 2026, esses são os principais fatores que dificultam a nossa jornada para atingí-las:

- ☒ **Falta de Recursos e Financiamento**
- ☒ **Resistência à Mudança e Inovação**
- ☒ **Problemas de Acesso e Conhecimento Digital**
- ☒ **Falta de Comunicação e Integração**
- ☒ **Burocracia e Processos Ineficientes**



# Mapa Estratégico



## Nossa Missão

Nós realizamos gestão integrada, conectando servidores, órgãos, entidades e parceiros, de forma transformadora, inovadora e empática, a fim de ampliar a oferta de serviços de excelência à sociedade.

## Nossos Valores

- Comprometimento;
- Empatia;
- Foco nas Pessoas;
- Integração;
- Inovação e Transformação;
- Sustentabilidade.

## GRANDES AMBIÇÕES

Garantir que cada cidadão no estado de Goiás tenha acesso universal, humanizado e igualitário aos serviços públicos, transformando digitalmente 100% dos serviços passíveis de digitalização até dezembro de 2026.

Tornar o poder executivo do Estado de Goiás o melhor lugar para se trabalhar até dezembro de 2026, desenvolvendo competências e criando um ambiente de trabalho que atraia e retenha talentos excepcionais.

Ser o órgão de referência em gestão integradora, transformadora, inovadora e empática até dezembro de 2026, estabelecendo novos padrões de excelência em gestão pública e facilitando a comunicação e colaboração entre diferentes órgãos públicos.

## ESTRATÉGIAS • EXCELÊNCIA OPERACIONAL

Simplificação dos Processos e Serviços

Integração entre Órgãos

Inovação Contínua

## ESTRATÉGIAS • EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES

Reconhecimento e Valorização

Programa de Desenvolvimento e Capacitação

Ambiente de Trabalho Colaborativo



# Mapa Estratégico

## Detalhamento

### ■ Simplificação dos Processos e Serviços:

Revisar e simplificar processos, regulamentos e procedimentos, eliminando etapas desnecessárias e acelerando a prestação de serviços.

### ■ Integração entre Órgãos:

Estabelecer um ecossistema que facilite a comunicação e colaboração entre diferentes órgãos públicos, promovendo uma gestão mais integrada e coesa.

### ■ Inovação Contínua:

Estimular a cultura de inovação, mantendo o órgão na vanguarda da inovação em gestão pública.

### ■ Reconhecimento e Valorização:

Estabelecer uma sistemática de reconhecimento que recompense o desempenho excepcional e estimule a inovação e as contribuições significativas à organização.

### ■ Programa de Desenvolvimento e Capacitação:

Desenvolver competências que preparem os servidores para desafios relacionados à liderança, solução de problemas complexos, adaptação às novas tecnologias e aprendizagem contínua.

### ■ Ambiente de Trabalho Colaborativo:

Promover a colaboração entre diferentes departamentos e níveis hierárquicos, utilizando instrumentos modernos de comunicação e espaços de trabalho flexíveis.



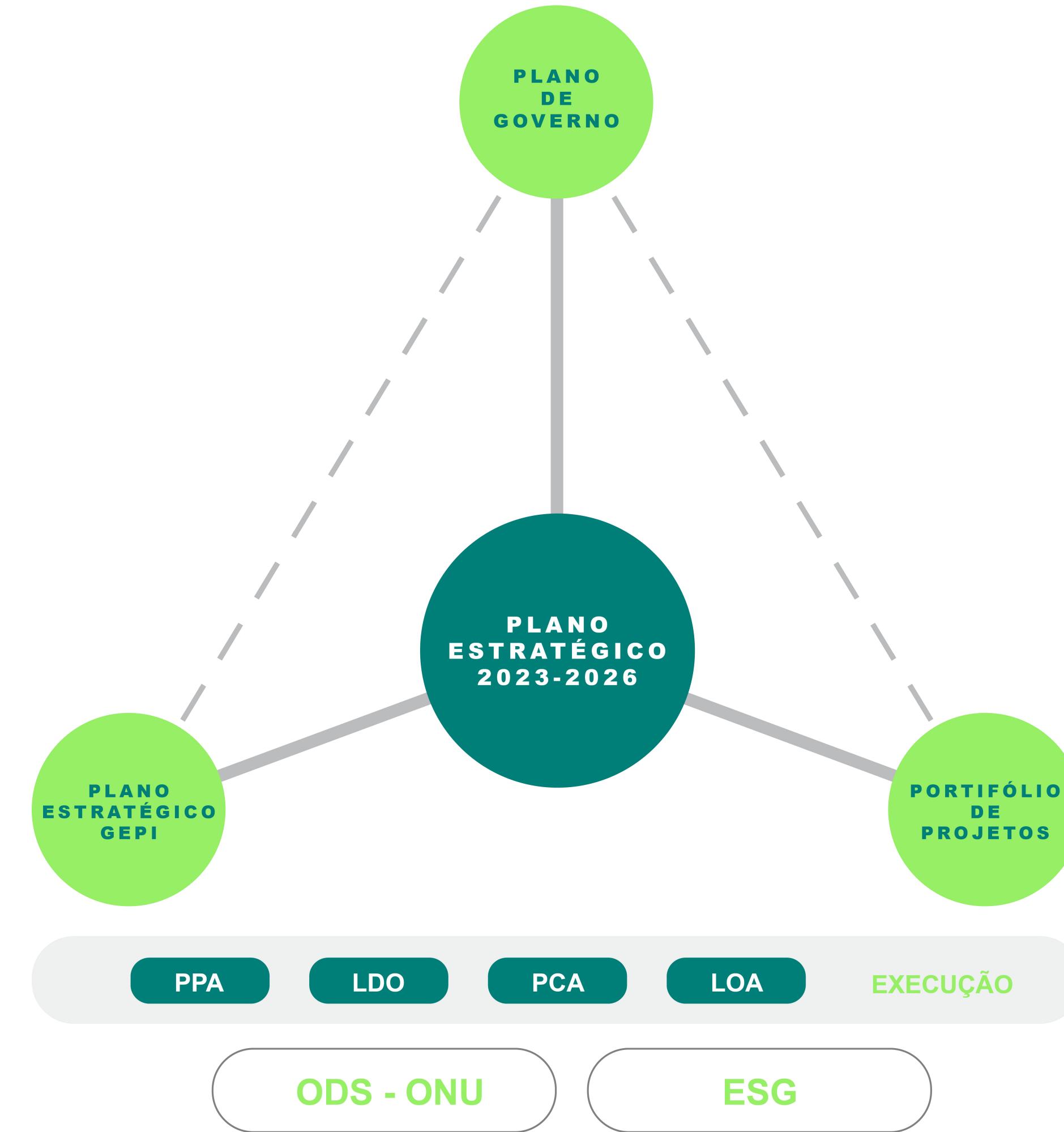
# Riscos Estratégicos

Durante a elaboração do Plano Estratégico SEAD - 2023 a 2026, foi incorporada a gestão de riscos estratégicos como parte integrante da metodologia, nas etapas de elaboração, execução e monitoramento do plano, em consonância com as diretrizes do Governo de Goiás. Esse processo permitiu identificar, analisar e priorizar os principais fatores que poderiam impactar o alcance dos resultados institucionais e das grandes ambições até 2026. À época da elaboração, foram elencados 10 riscos estratégicos, os quais foram identificados e documentados, constituindo referência para o aprimoramento contínuo da gestão estratégica e subsidiando a implementação do acompanhamento sistemático das ações mitigadoras, fortalecendo a governança, a transparência e da tomada de decisão baseada em evidências.

- **Baixa adesão à estratégia pela alta administração do Governo.**
- **Dificuldade técnica para integrar os sistemas.**
- **Falta de governança e alinhamento estratégico entre as pastas.**
- **Ausência de ferramentas de integração e colaboração entre os órgãos.**
- **Ausência de políticas de capacitação para as carreiras de gestão.**
- **Não alinhamento entre as capacitações oferecidas e as necessidades das áreas.**
- **Metodologia de avaliação não ser eficaz ou justa.**
- **Resistência à mudança de cultura.**
- **Baixo estímulo à cultura e inovação.**
- **Resistência à inovação.**



# Integração entre os instrumentos de planejamento e projetos.





# OKR Estratégico 1

## Cidadãos

### OBJETIVO

Garantimos o acesso humanizado e igualitário aos serviços do Estado até dezembro de 2026, oferecendo atendimento com excelência, e transformando digitalmente os serviços públicos passíveis de digitalização, para melhorar a qualidade de vida da população.

### KR 1

Transformamos e digitalizamos 100% dos processos e serviços públicos passíveis de digitalização.

### KR 2

Implementamos um ecossistema que facilitou a comunicação e colaboração entre 95% dos órgãos públicos.

### KR 3

Atingimos um índice de satisfação do usuário de 90% ou mais em pesquisas de satisfação com os serviços públicos estaduais.

**9**INDÚSTRIA,  
INOVAÇÃO E  
INFRAESTRUTURA**17**PARCERIAS  
E MEIOS DE  
IMPLEMENTAÇÃO**16**PAZ, JUSTICA  
E INSTITUIÇÕES  
EFICAZES

**Meta: 9.C** - Aumentar significativamente o acesso às tecnologias de informação e comunicação e buscar universalizar o acesso à internet em países menos desenvolvidos até 2020.

**Meta: 17.6** - Melhorar a cooperação Norte-Sul, Sul-Sul e triangular em ciência, tecnologia e inovação.

**Meta: 16.6** - Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.



# OKR Estratégico 2

## Servidores Públicos

### OBJETIVO

Tornamos o poder executivo estadual o melhor lugar para se trabalhar até dezembro de 2026, para atrair e reter talentos excepcionais.

### KR 1

Aumentamos o engajamento dos servidores em 30%.

### KR 2

Desenvolvemos competências de liderança em 100% dos servidores com cargos de liderança por meio de programas de capacitação.

### KR 3

Obtivemos uma certificação relacionada a práticas de excelência em Gestão de Pessoas.

### KR 4

Alcançamos o grau de excelência de 90% em gestão de pessoas avaliado pelos órgãos da administração pública estadual.

### KR 5

Desenvolvemos as competências de liderança para 60 servidores.



**Meta: 8.5** - Alcançar o emprego pleno e produtivo e garantir trabalho decente para todos.



**Meta: 4.4** - Aumentar substancialmente o número de jovens e adultos com habilidades relevantes para o emprego, trabalho decente e empreendedorismo.



**Meta: 3.4** - Promover a saúde mental e o bem-estar.



**Meta: 8.8** - Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos.



# OKR Estratégico 3

## Órgãos e Entidades Públicas

### OBJETIVO

Nos tornamos o órgão de referência em gestão integradora, transformadora, inovadora e empática até dezembro de 2026, para estabelecer novos padrões de excelência em gestão pública.

#### KR 1

Implementamos 5 iniciativas inovadoras reconhecidas como melhores práticas em eventos nacionais.



**Meta: 9.5** - Melhorar a pesquisa científica, atualizar as capacidades tecnológicas de setores industriais.

#### KR 2

Implantamos o modelo de maturidade de gestão para os órgãos estaduais.



**Meta: 16.7** - Garantir tomadas de decisão responsivas, inclusivas, participativas e representativas.

#### KR 3

Alcançamos o grau de excelência de 90% em gestão PATRIMONIAL, avaliado pelos órgãos da administração pública estadual.



**Meta: 12.7** - Promover práticas de compras públicas sustentáveis.

#### KR 4

Alcançamos o grau de excelência de 90% em gestão de COMPRAS, avaliado pelos órgãos da administração pública estadual.

#### KR 5

Alcançamos o grau de excelência de 90% em gestão LOGÍSTICA E DOCUMENTAL, avaliado pelos órgãos da administração pública estadual.



# Gestão de Prioridades com OKRs

## Avaliação e Acompanhamento de OKRs na Estratégia da SEAD

Como parte fundamental da nossa estratégia, adotamos modelo de Objetivos e Resultados-Chave (OKRs) para garantir que nossas metas sejam claras, mensuráveis e alinhadas com a visão global da SEAD. Este modelo nos permite não apenas definir nossos objetivos de forma clara e tangível, mas também acompanhar nosso progresso em direção a esses objetivos de forma sistemática e eficaz.

### OKRs Estratégicos

Nossos OKRs Estratégicos são a espinha dorsal de nossa estratégia e serão avaliados anualmente. Estes OKRs são definidos em alinhamento com a visão, missão e valores da SEAD e servem como o norte para todas as nossas atividades durante o período de 3 anos e 3 meses. A avaliação anual desses OKRs nos permite refletir sobre o que foi alcançado e o que precisa ser ajustado para o próximo ciclo.

### OKRs Táticos

Com base nos OKRs Estratégicos, desenvolvemos OKRs Táticos que servem como um roteiro detalhado para o ano em curso. Estes OKRs são mais específicos e direcionam a criação dos OKRs Operacionais, que por sua vez orientarão a execução das estratégias escolhidas.

### OKRs Operacionais

Para tornar nossa abordagem ainda mais ágil e responsiva, os OKRs Táticos são desdobrados em OKRs Operacionais. Estes são ainda mais específicos e fornecem metas claras para cada trimestre, permitindo ajustes rápidos e eficazes em resposta a qualquer mudança no ambiente.

### Reuniões de Check-in

- Semanais para os OKRs Operacionais;
- Trimestrais para os OKRs Táticos;
- Anual para os OKRs Estratégicos.

Entendemos que o acompanhamento regular é crucial para o sucesso de qualquer estratégia. Portanto, realizaremos reuniões de check-in semanais, trimestrais e anuais, para revisar o progresso dos OKRs Operacionais, Táticos e Estratégicos conforme a cadência. Essas reuniões servirão como um fórum para discutir avanços, identificar obstáculos e fazer ajustes necessários para manter o alinhamento e o foco em nossos objetivos, missão e grandes ambições.

## Reuniões de Transições de Períodos

Trimestral

No final de cada trimestre, os OKRs Operacionais são avaliados, encerrados e/ou reprogramados, e novos OKRs Operacionais podem ser criados;

Anual

No final de cada ano os OKRs Táticos são avaliados, encerrados e/ou reprogramados, e novos OKRs Táticos podem ser criados;

No final de cada ano, os OKRs Estratégicos são avaliados e atualizados.

De acordo com as prioridades ao longo da implementação do PE novos OKRs Operacionais, Táticos e Estratégicos podem ser criados.

Ao adotar este modelo de OKRs e seu respectivo sistema de acompanhamento, estamos comprometidos em criar uma cultura de responsabilidade, medição e alinhamento, que é fundamental para o sucesso de nossa estratégia e para a realização de nossa visão e missão.



# Controle de Versões E-Book Plano Estratégico SEAD

**Versão 3.0**

**Data da Revisão: 29/10/2025**

**Responsável Técnico**

- Daniel de Souza Dutra;
- Fernanda Maria da Silva Faria.

**SEAD**  
Secretaria de  
Estado da  
Administração



# Plano Estratégico

2023 · 2026

Secretaria de Estado da Administração · SEAD

