

O Planejamento Estratégico 2023/24 da Agência Goiana de Regulação, Controle e Fiscalização de Obras Públicas – AGR, foi construída por uma equipe multifuncional representada pela Presidência, Diretorias e Gerências, no sentido de se construir um ambiente participativo com o engajamento de todos os Servidores. A construção de forma cooperativa ajuda nas tomadas de decisão:

1. Com mais assertividade e racionalidade;
2. Cria o senso de priorização, comprometimento e ações preventivas que refletem positivamente na produtividade e qualidade das entregas;
3. Diminui o retrabalho, trazendo benefícios à gestão de tempo e recursos.

O planejamento foi analisado sobre as influências, internas e externas, nas organizações, sob os aspectos políticos, econômicos, sociais e tecnológicos. Estabeleceu-se um cronograma, apontando as etapas necessárias para a criação do planejamento, a fim de ordenar as informações, transformá-las em ideias e aplicá-las de forma estruturada e de fácil entendimento.

ETAPA 1 – Definir a identidade da Agência.

Apresentar o posicionamento da AGR perante seus Colaboradores e o Público em geral, revelando o propósito da existência da Agência (**Missão**), a posição almejada da Agência no futuro (**Visão**) e princípios inegociáveis presentes entre os Colaboradores e nas relações com o ambiente externo (**Valores**)

COMPROMISSO COM A SOCIEDADE

HUMANOS NO ATENDIMENTO
VERDADEIROS NAS RELAÇÕES
INQUIETOS NA BUSCA POR EXCELÊNCIA

MISSÃO

PROMOVER A EXCELÊNCIA DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E ATIVIDADES OBJETO DE DELEGAÇÃO, EM AMBIENTE REGULATÓRIO EQUILIBRADO E EFETIVO ENTRE USUÁRIO, PODER CONCEDENTE E PRESTADOR DE SERVIÇOS.

VISÃO

SER UMA AGÊNCIA RECONHECIDA PERANTE A SOCIEDADE PELA EXCELÊNCIA E RELEVÂNCIA DOS TRABALHOS DESENVOLVIDOS.

VALOR

ÉTICA - ATUAR COM RESPEITO ÀS NORMAS ESTABELECIDAS, COM ATITUDES CORRETAS E HONESTAS, VINCULADOS À EXPECTATIVA DA SOCIEDADE.

EXCELÊNCIA TÉCNICA – VALORIZAR E CAPACITAR OS SERVIDORES COM O OBJETIVO DE CONDUZIR OS TRABALHOS DE FORMA TÉCNICA, RESPONSÁVEL E COMPROMETIDA COM OS INTERESSES INSTITUCIONAIS, A FIM DE OBTER RESULTADOS POSITIVOS NAS AÇÕES REALIZADAS.

TRANSPARÊNCIA – GARANTIA DA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES GERENCIADAS PELA AGÊNCIA, CONFORME O DIREITO CONSTITUCIONAL DE ACESSO À INFORMAÇÃO.

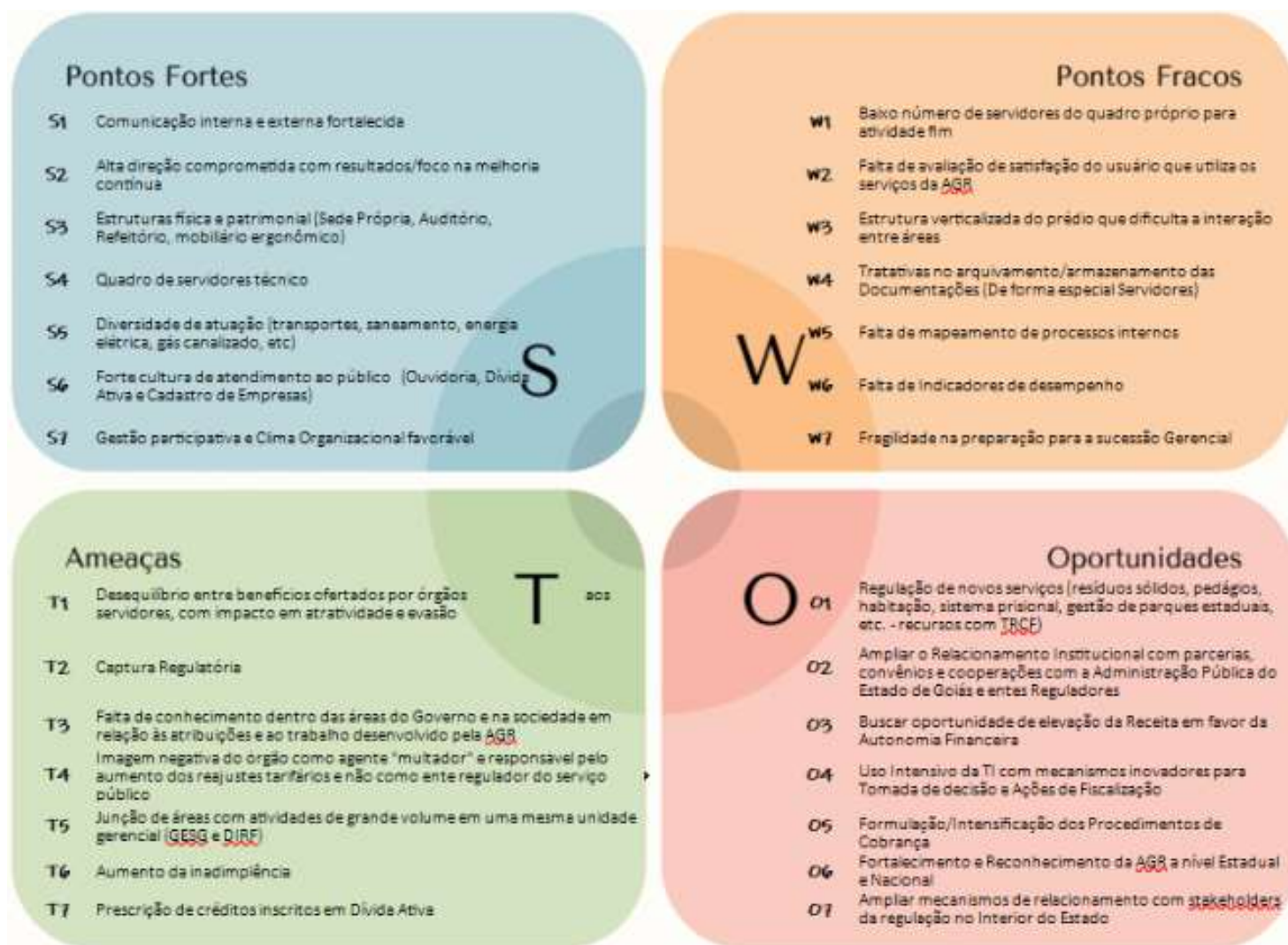
EQUILÍBRIO REGULATÓRIO – ATUAR COM FOCO NA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS, MANTENDO PERMANENTE INTERLOCUÇÃO COM O USUÁRIO, PRESTADOR DE SERVIÇOS E PODER CONCEDENTE, OBSERVANDO O EQUILÍBRIO DOS INTERESSES DAS PARTES.

RELACIONAMENTO – INTEGRAÇÃO, COOPERAÇÃO INTERSETORIAL, CORDIALIDADE, SIMPLICIDADE, PROMOVENDO UM AMBIENTE PROPÍCIO AO TRABALHO EM EQUIPE E AO RESPEITO MÚTUO

INOVAÇÃO – INVESTIR EM TECNOLOGIA E INOVAÇÃO PARA O APERFEIÇOAMENTO DAS ATIVIDADES E DEMAIS SOLUÇÕES.

ETAPA 2 – Análise sobre as influências

Analisar os ambientes interno e externo, utilizando-se para isso o sistema SWOT, identificando o que pode influenciar direta ou indiretamente nos processos da Agência, por fatores internos (**Forças - S** e **Fraquezas -W**) e fatores externos (**Oportunidades - O** e **Ameaças -T**).



ETAPA 3 – Mapa Estratégico

Construção do Mapa, com os objetivos estratégicos e os indicadores, a partir das informações consolidadas pelo SWOT, condensando-as em Objetivos Estratégicos associados a metas. Utiliza-se a ferramenta SMART, orientada a Objetivos Específicos (S), Mensuráveis (M), Alcançáveis (A) e Relevantes (R).



NEGÓCIOS

FINANÇAS

PROCESSOS

PESSOAS

OE1

Executar com efetividade a Agenda Regulatória da Agência

OE2

Expandir a capacidade de atuação regulatória da Agência

OE3

Ampliar o escopo de atuação da Agência para outros serviços/atividades Regulatórias

OE4

Mitigar o risco de prescrição ordinária de créditos de cobrança judicial obrigatória pela Agência

OE5

Buscar autonomia financeira da Agência

OE6

Utilizar intensivamente as TICs nos processos da Agência

OE7

Expandir canais de atendimento e comunicação da Agência

OE8

Desenvolver painéis digitais para monitoramento e tomada de decisão

OE9

Padronizar procedimentos operacionais da Agência

OE10

Estruturação do quadro de pessoal (Concurso, plano de carreira, gratificações, etc)

OE11

Desenvolver dinâmicas de relacionamento com ações internas e com outros órgãos/entidades

OE12

Capacitar o quadro de servidores com foco em novas tecnologias, inovação e qualidade regulatória, de acordo com o perfil de cada área

OE13

Implantar plano de desenvolvimento de pessoal, em favor da preparação para sucessão gerencial

OE14

Elaborar plano educacional para stakeholders do ambiente da regulação, para informar sobre a atuação da Agência