

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de Estado do 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

Agosto/2023

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

SOMATÓRIO E IMPACTO		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

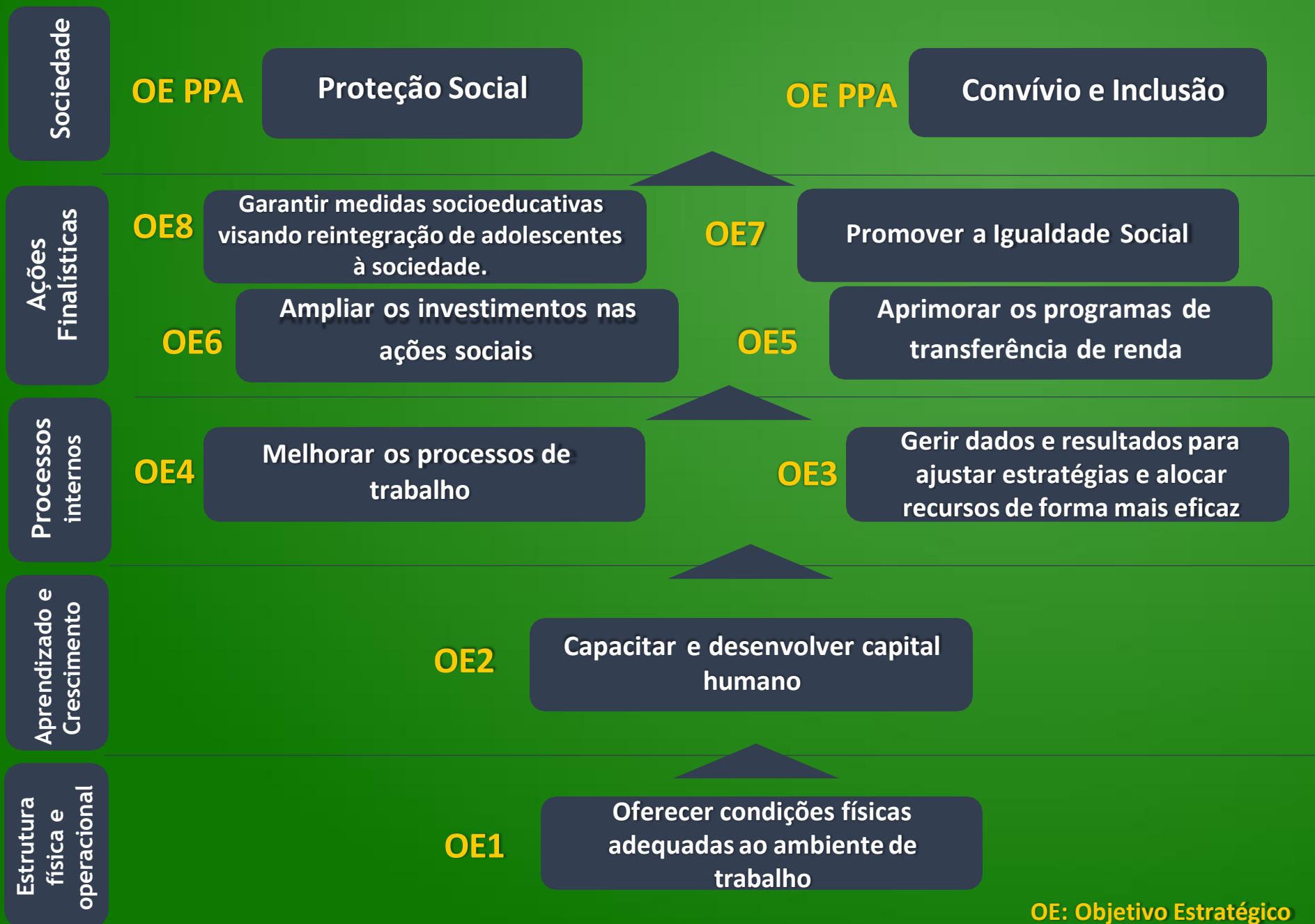


VALORES

- Comprometimento
- Respeito à Diversidade
- Transparência
- Gestão de Riscos
- Equidade
- Solidariedade



Mapa Estratégico





**Indicadores
Estratégicos**

Indicadores - Objetivo Estratégico 1

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

Objetivo Oferecer condições físicas adequadas ao ambiente de trabalho

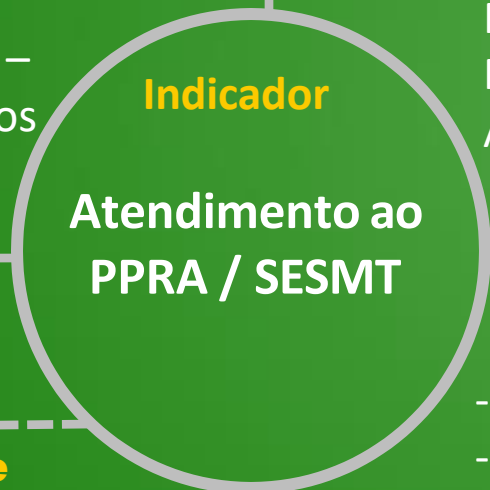
Estratégico 1:

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



Fórmula de cálculo

Número de critérios atendidos/Total de critérios estabelecidos

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

- Insuficiência orçamentária
- Gargalos processuais

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**

**Fórmula de
cálculo**

Somatório total
de dias de
afastamento /
Total de
servidores

Unidade

Dias por
servidor

Polaridade

Menor melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

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

**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

**Linha de
base**

0%

**Meta
2023**

50%

**Meta
2024**

70%

**Meta
2025**

100%

Observações

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
Demandas atendidas no exercício n – 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.

Linha de base	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025
0	3	5	5

Observações

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

Fórmula de cálculo

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

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Fatores críticos de sucesso

✓ Plano de comunicação e divulgação multimídia de eventos.

Periodicidade

Anual

Observações

Pode se utilizar mais de um canal de informação.

Linha de base

0

Meta 2023

50%

Meta 2024

50%

Meta 2025

50%

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

Fórmula de cálculo
Quantidade de views da página institucional da SEDS

Unidade
número

Polaridade
Maior melhor

Periodicidade
Anual

Fatores críticos de sucesso

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

Linha de base	Meta	Meta	Meta
	2023	2024	2025
810.626	1.100.000	1.300.000	1.400.000

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

Fórmula de cálculo

Quantidade de seguidores das redes sociais

Unidade
número

Polaridade
Maior melhor

Periodicidade
Anual

Fatores críticos de sucesso

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

Linha de base
23.100

Meta 2023
24.000

Meta 2024
26.000

Meta 2025
28.000

Observações

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

Número de processos mapeados / Total de processos pactuados*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 CadUnico 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

Fórmula de cálculo

Pessoas beneficiadas nos programas de transferência de renda CadUnico/ pessoas elegíveis no Cadúnico do estado *100

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Fatores críticos de sucesso

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.

Indicador

Captação de recursos

Fonte/coleta/responsável

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

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	Meta		
	2023	2024	2025
3.000.000,00	3.000.000,00	4.000.000,00	4.000.000,00

Observações:

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

Fórmula de cálculo

Quantidade de campanhas implementadas / quantidade total de temas

Unidade

Percentual

Polaridade

Maior melhor

Periodicidade

Anual

Indicador

Campanhas de orientação e esclarecimento

Fatores críticos de sucesso

- Restrição orçamentária

Observações

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

Linha de base

0,0

Meta 2023

40%

Meta 2024

60%

Meta 2025

80%

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 apresentadas neste documento, em conformidade com as diretrizes da Gestão de Riscos adotadas pela SEDS, seja capaz de promover uma melhoria efetiva nas ações desta Secretaria, contribuindo para o alcance dos resultados associados à Proteção Social e à Promoção e Garantia de Direitos almejados para a População do Estado de Goiás.