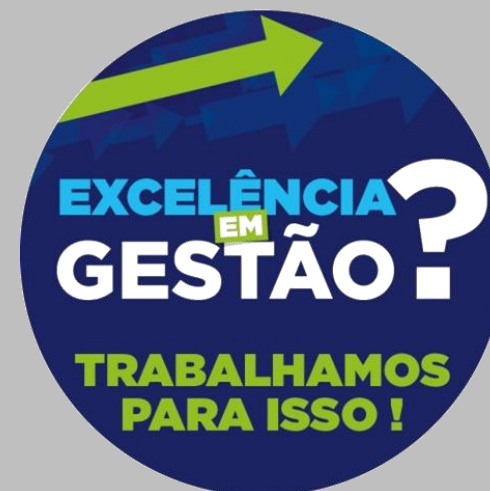


GOVERNO DE PERNAMBUCO



A IMPORTÂNCIA DO **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO** NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS





Um ancião vivia sozinho em sua casa. Ele queria cavar seu jardim, mas era um trabalho muito pesado. Seu único filho, que normalmente o ajudava, estava na prisão. O pai então escreveu a seguinte carta ao filho, reclamando seu problema:

“Querido filho, estou triste porque, ao que parece, não vou poder plantar meu jardim este ano. Detesto não poder fazê-lo porque sua mãe adorava a época do plantio depois do inverno. Mas estou velho demais para cavar a terra. Se você estivesse aqui, eu não teria esse problema, sei que você não pode me ajudar por estar na prisão. Com amor, Papai”.



Pouco depois o pai recebeu o seguinte telegrama: *“PELO AMOR DE DEUS, Papai, não escave o jardim! Foi lá que escondi os corpos”.*

Às quatro da manhã do dia seguinte, uma dúzia de agentes do FBI e policiais apareceram e cavaram o jardim, sem encontrar nenhum corpo. Confuso, o ancião escreveu outra carta para o filho contando o que acontecera. Esta foi a resposta do filho:

“Pode plantar seu jardim agora, papai. Isso foi o máximo que eu pude fazer aqui de onde estou para lhe ajudar”.



Pouco depois o pai recebeu o seguinte telegrama: *“PELO AMOR DE DEUS, Papai, não escave o jardim! Foi lá que escondi os corpos”.*

Às quatro da manhã do dia seguinte, uma dúzia de agentes do FBI e policiais apareceram e cavaram o jardim, sem encontrar nenhum corpo. Confuso, o ancião escreveu outra carta para o filho contando o que acontecera. Esta foi a resposta do filho:

“Pode plantar seu jardim agora, papai. Isso foi o máximo que eu pude fazer aqui de onde estou para lhe ajudar”.

**ESTRATÉGIA É TUDO PARA
PROFISSIONAIS COMPETENTES.**

Então... O quê é Planejamento Estratégico?

VÍDEO 1



[...] pensar antes de agir, pensar sistematicamente, com método; explicar cada uma das possibilidades e analisar as respectivas vantagens e desvantagens; propor-se objetivos.

É olhar para o futuro, sem perder de vista o presente.



[...] pensar antes de agir, pensar sistematicamente, com método; explicar cada uma das possibilidades e analisar as respectivas vantagens e desvantagens; propor-se objetivos.

É olhar para o futuro, sem perder de vista o presente.

Essa ferramenta foi criada para auxiliar gestores a traçar um **plano de ação**, identificando os **problemas** e sugerindo **ações corretivas**, tendo uma visão holística da organização; fixando as **metas** a serem atingidas; para isso, deve ter espírito empreendedor, ousado, buscando atingir o sucesso, que, no caso da administração pública, é a excelência nos serviços prestados, ou seja, pelo menor custo, no menor tempo possível e com qualidade.

(MATUS, 1996, p. 12)

É a passagem de uma **SITUAÇÃO ATUAL** para uma **SITUAÇÃO DESEJADA**, que consome **TEMPO** e **RECURSOS**.



“Nada é permanente,
senão a mudança”

Heráclito de Éfeso
535 - 484 AC

Para quê fazer Planejamento Estratégico?





VISÃO SISTÊMICA



Aprofunda o conhecimento
da organização

TOMADA DE DECISÃO



Define as prioridades;
Fundamenta as decisões

DIREÇÃO ÚNICA



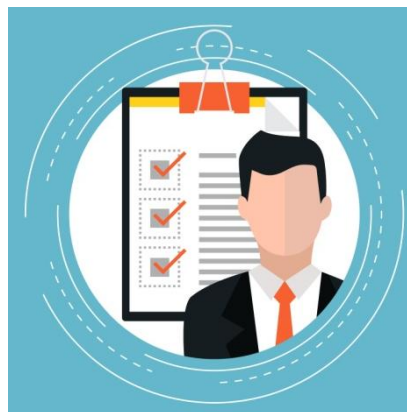
Alinha os esforços de
todos na organização

GESTÃO DOS RECURSOS



Aumenta a eficiência

CONTROLE



Aumenta o controle,
mitigando possíveis riscos

MELHORIA CONTÍNUA



Sistematiza ciclos de
melhoria contínua da
organização

- ✓ Livrar-se do determinismo (o futuro PODE e DEVE ser moldado)
- ✓ Tomar as rédeas do seu próprio destino
- ✓ Determinar ONDE se quer chegar e COMO será o caminho
- ✓ Repensar-se: seus processos, sua estrutura, seu “modelo mental”
- ✓ Quebrar seus paradigmas
- ✓ Sair do Quadrado - Mudar e EVOLUIR

PROCESSOS DE
**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
ORGANIZACIONAL**
EXITOSOS
ABORDAM E
DISCUTEM O
“AGORA”



Planejamento Estratégico nas Instituições Públicas



As organizações públicas estão inseridas em um contexto mais amplo

- 27 Secretarias (cerca de 70 Órgãos)
- 12 áreas de atuação
 - Atividades Finalísticas
Saúde / Educação / Segurança / Turismo / Instâncias de atendimento à população / Políticas sociais etc.
 - Atividades Transversais
Compras e Licitações / Gestão de Pessoas / Gestão de Processos / Comunicação Empresarial / etc.
- Orçamento anual mais de R\$ 35 bi
- Cerca de 150.000 colaboradores e 130.000 inativos
- Maior portfólio de produtos e serviços do Estado
- Maior carteira de clientes do Estado – 9 mi



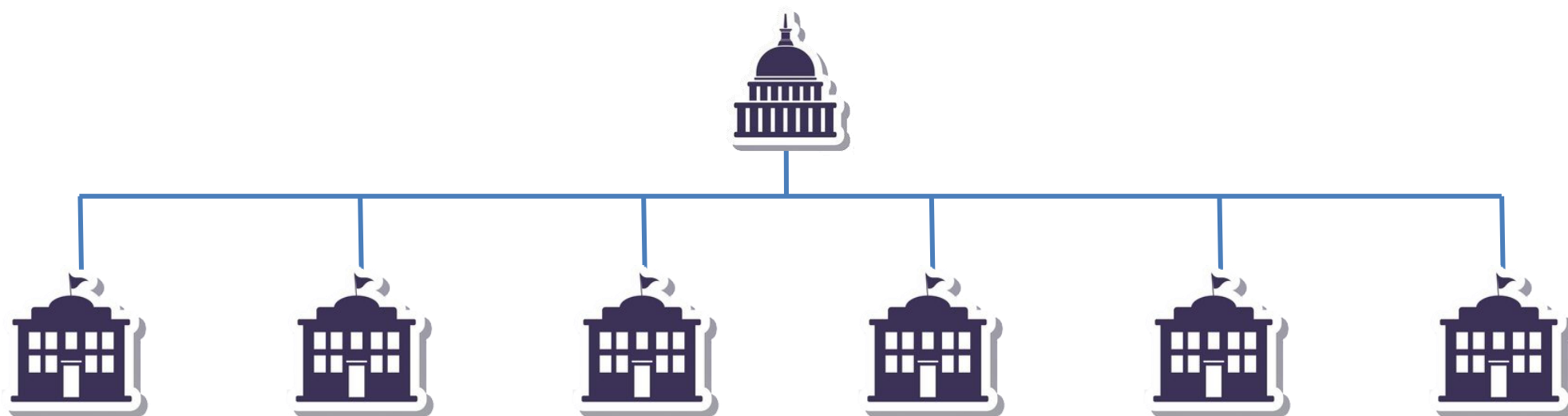
As organizações públicas estão inseridas em um contexto mais amplo

GESTÃO

- 26 Secretarias (cerca de 70 Órgãos)
- 12 áreas de atuação
 - Atividades Finalísticas
 - Saúde / Educação / Segurança / Turismo / Instâncias de atendimento à população / Políticas sociais etc.
 - Atividades Transversais
 - Compras e Licitações / Gestão de Pessoas / Gestão de Processos / Comunicação Empresarial / etc.
- Orçamento anual mais de R\$ 30 bi
- Cerca de 140.000 colaboradores e 120.000 inativos
- Maior portfólio de produtos e serviços do Estado
- Maior carteira de clientes do Estado – 9 milhões

ALINHAMENTO

Alinhamento estratégico entre Governo e secretarias



DESDOBRAMENTO ESTRATÉGICO

Foco nos Objetivos
Organizacionais



Alcance dos Objetivos
Estratégicos

Então...



MODELO DE GESTÃO

- A maneira como as coisas devem ser feitas por todas as Organizações

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

- O processo de escolha do que precisa ser feito por cada Organização

PLANO ESTRATÉGICO

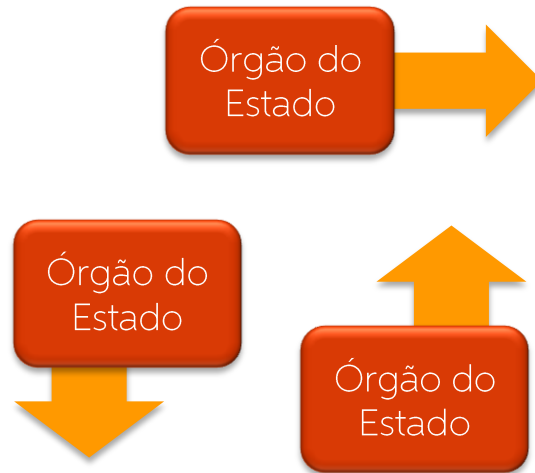
- O instrumento de comunicação que detalha à Organização o que será feito



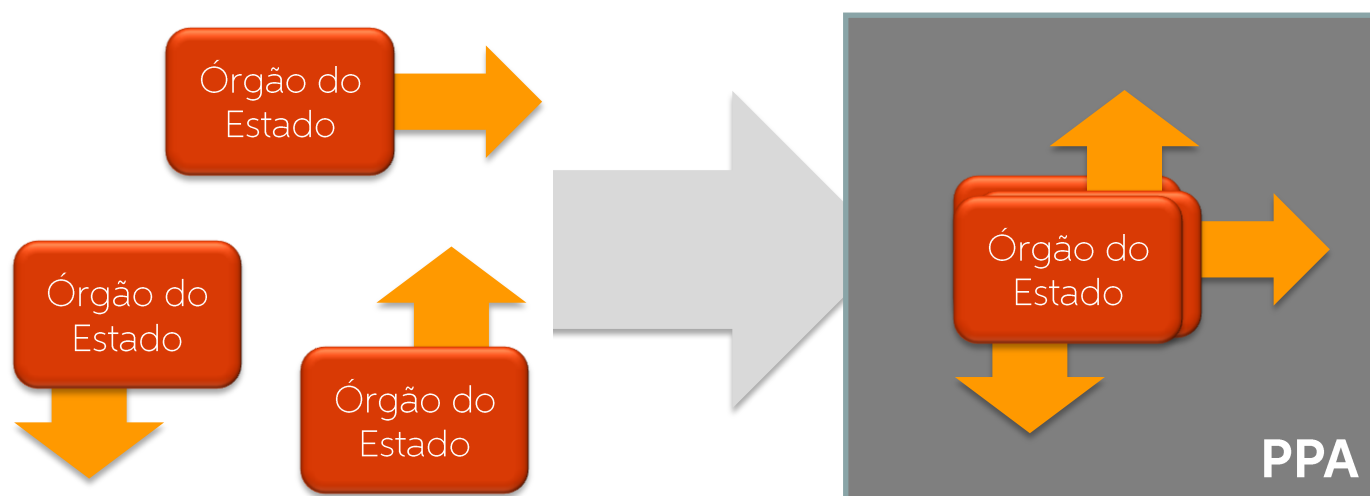
ALINHAMENTO →



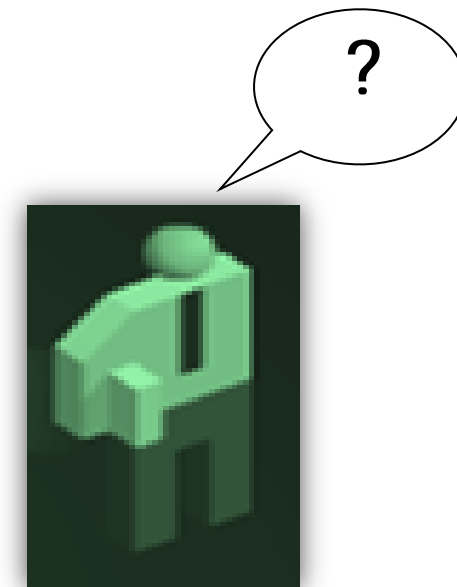
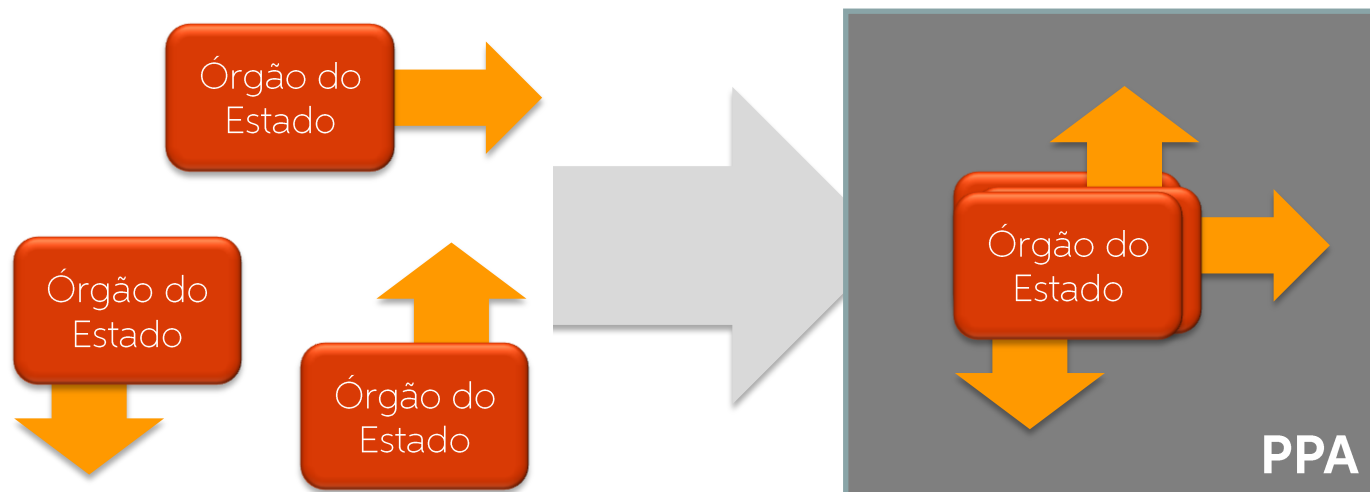
DINÂMICA SEM ESTRATÉGIA



DINÂMICA SEM ESTRATÉGIA



DINÂMICA SEM ESTRATÉGIA



**DESALINHAMENTO
ESTRATÉGICO**

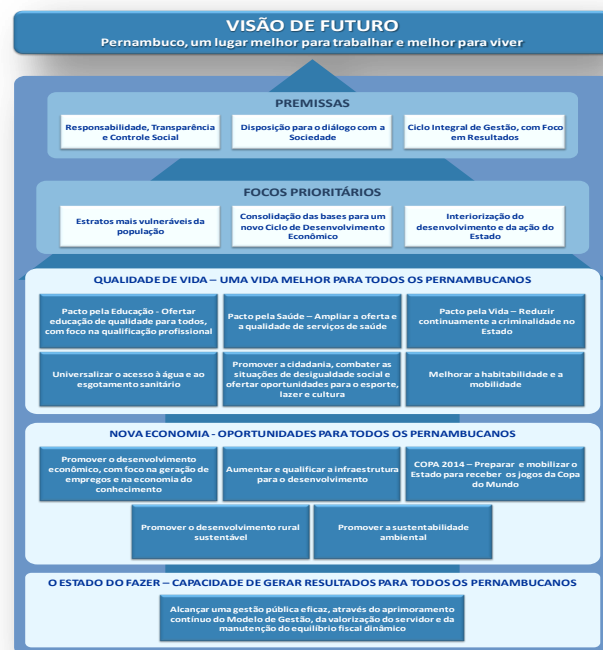
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

DINÂMICA COM ESTRATÉGIA



Órgão do
Estado



Órgão do
Estado



Órgão do
Estado



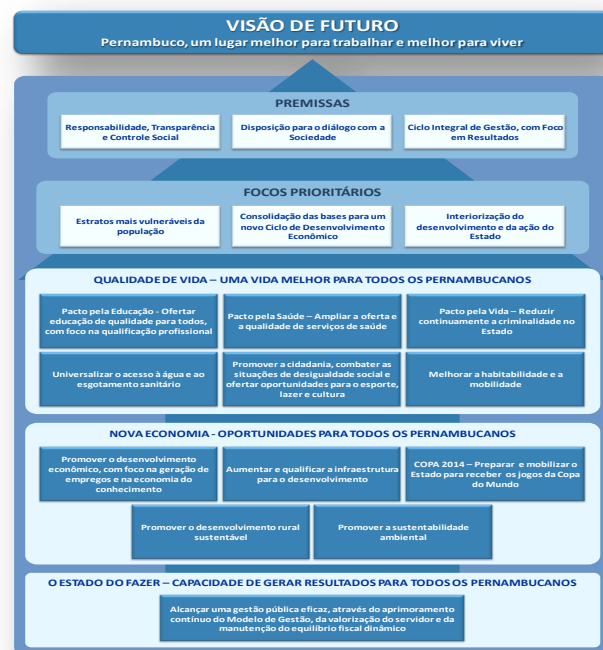
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

DINÂMICA COM ESTRATÉGIA



Órgão do
Estado

Órgão do
Estado

Órgão do
Estado

Órgão do
Estado

PPA

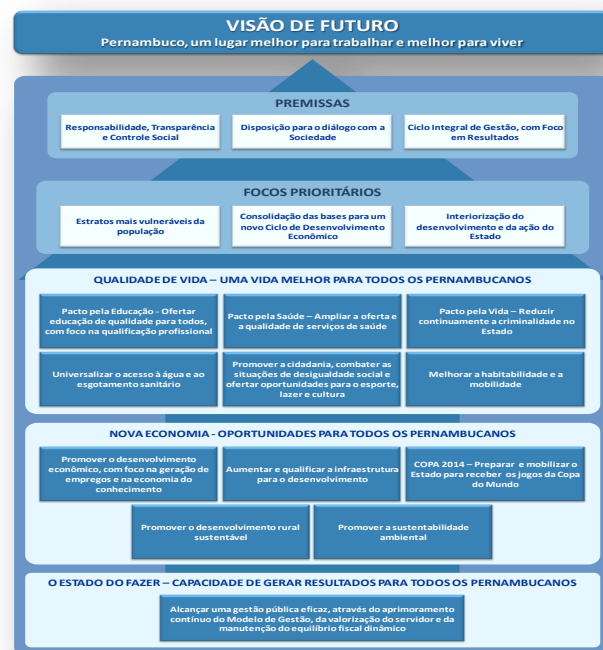
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

DINÂMICA COM ESTRATÉGIA



Órgão do
Estado



Órgão do
Estado



Órgão do
Estado



Órgão do
Estado



PPA



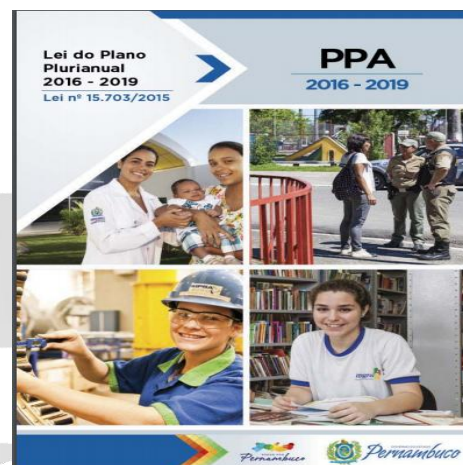
ALINHAMENTO
ESTRATÉGICO

CONFERE **ALINHAMENTO DINÂMICO** DOS INSTRUMENTOS DE PLANEJAMENTO

Estratégia do Governo

Instrumentos Legais de
Planejamento

Planejamento Estratégico
Organizacional

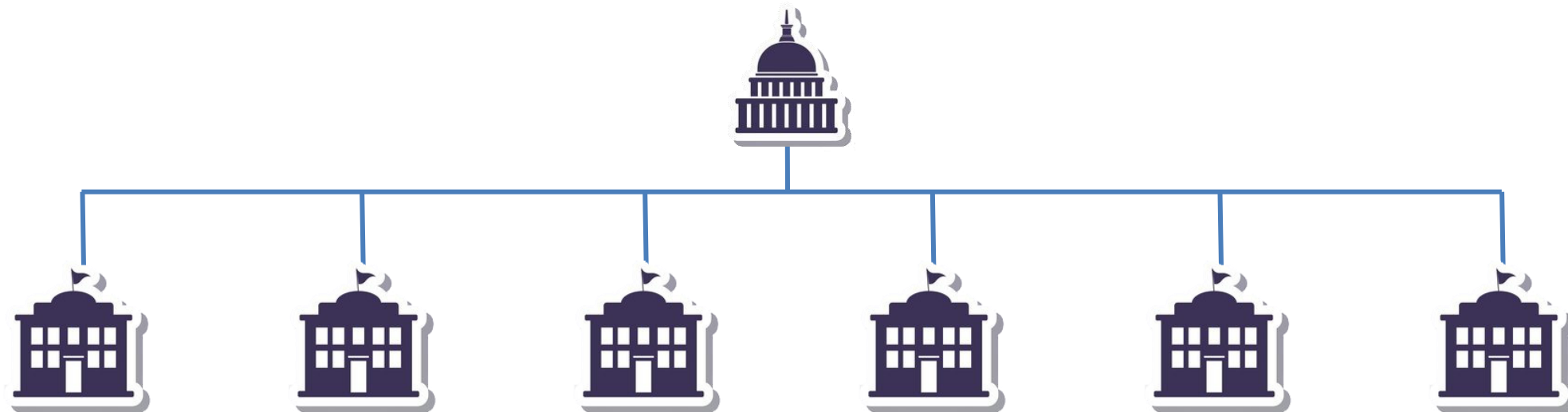


E O DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA?

VÍDEO 2

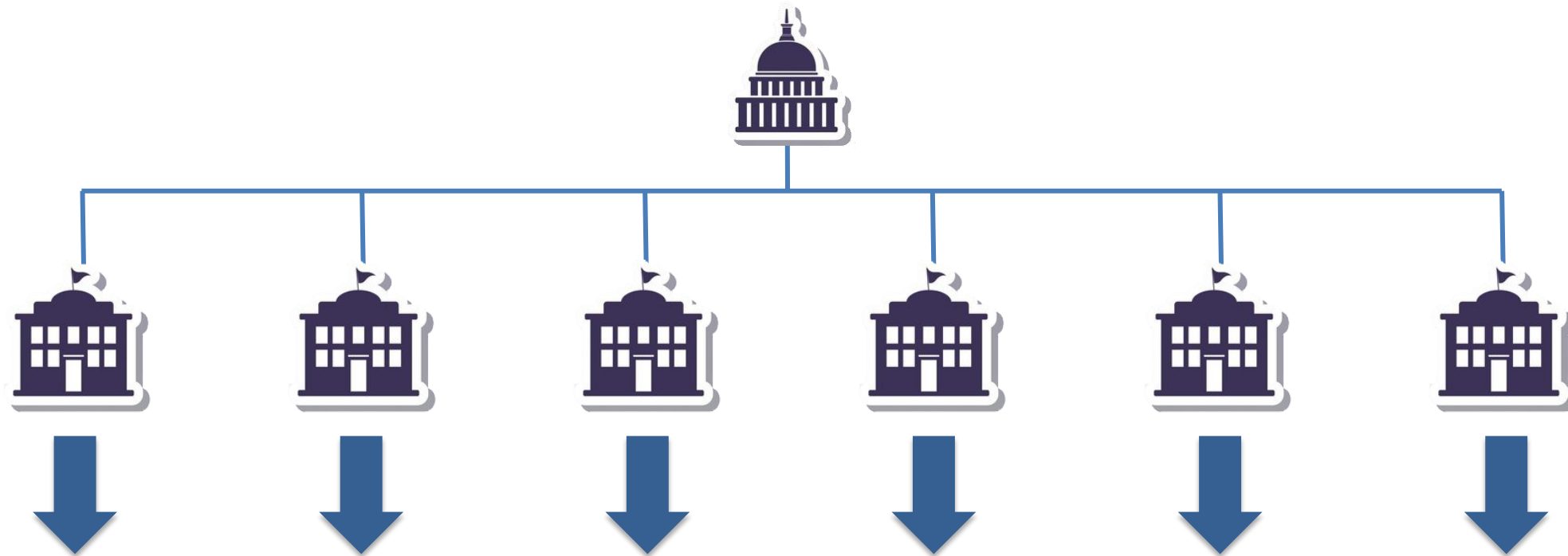
ALINHAMENTO

Alinhamento estratégico entre Governo e secretarias

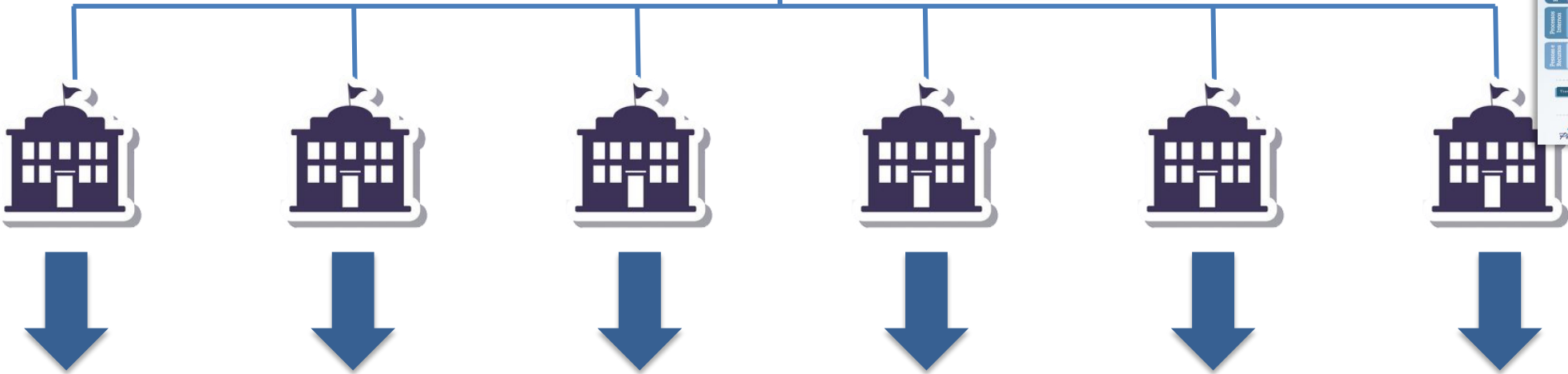
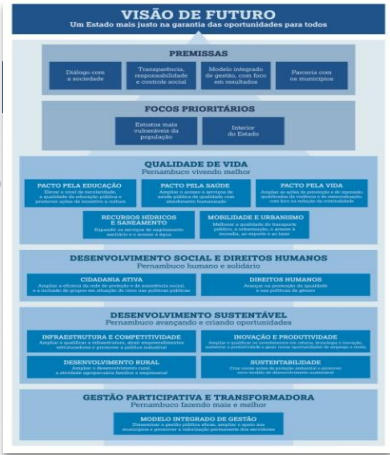


ALINHAMENTO

Alinhamento estratégico e tático-operacional



ALINHAMENTO
Alinhamento estratégico e operacional



Diretorias	Gerências	Secretarias Executivas	Diretorias	Superintendências	Secretarias Executivas
Gerências	Chefias	Gerências	Gerências	Chefias	Coordenações

Metodologia de Planejamento Estratégico pela GPE

ESTRATÉGIA DO GOVERNO

AÇÕES EM ANDAMENTO
NA ORGANIZAÇÃO

INSTRUMENTOS FORMAIS
DE PLANEJAMENTO E
ORÇAMENTO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

(ANÁLISE - COMPILAÇÃO - PROPOSIÇÃO - VALIDAÇÃO)

PRODUTO

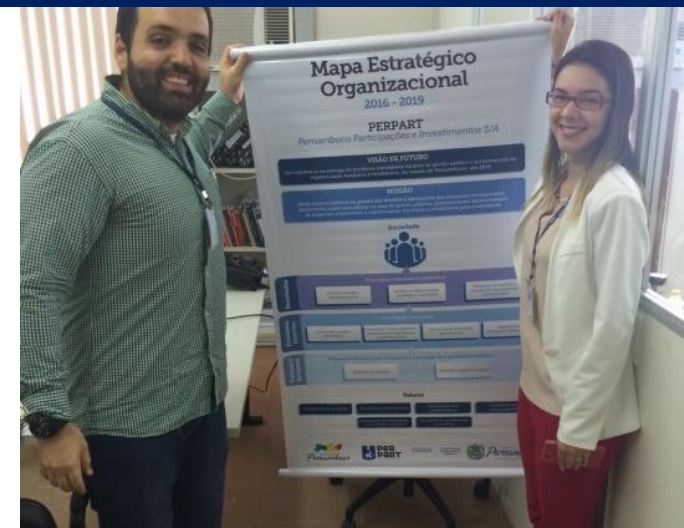
PLANO ESTRATÉGICO
ORGANIZACIONAL

PRODUTO

SISTEMÁTICA PARA
MONITORAMENTO



PARTICIPAÇÃO E COLABORAÇÃO



PREMISSAS

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.





PARTICIPAÇÃO

Engajamento das pessoas no processo

PROCESSO DE CONSTRUÇÃO

Coletiva e Dinâmica
Olhar Estratégico da alta gestão

GERÊNCIA DO PROCESSO

Construção e monitoramento realizado pela organização

ALINHAMENTO

Alinhamento entre os instrumentos de planejamento



COMPROMETIMENTO DA ALTA LIDERANÇA

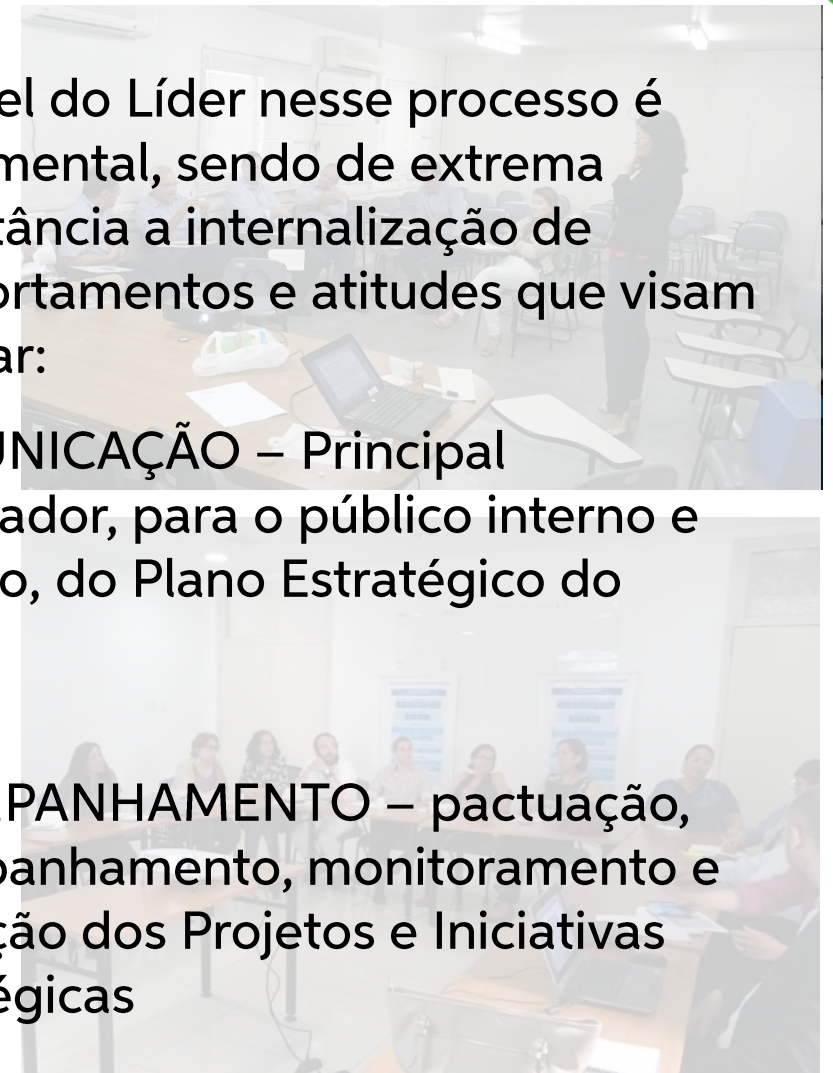


O papel do Líder nesse processo é fundamental, sendo de extrema importância a internalização de comportamentos e atitudes que visam reforçar:

COMUNICAÇÃO – Principal Divulgador, para o público interno e externo, do Plano Estratégico do Órgão



ACOMPANHAMENTO – pactuação, acompanhamento, monitoramento e avaliação dos Projetos e Iniciativas Estratégicas





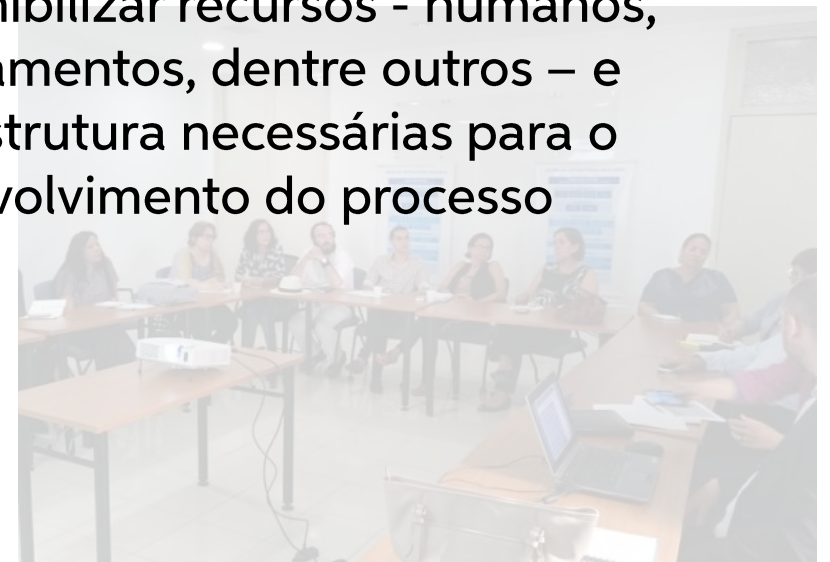
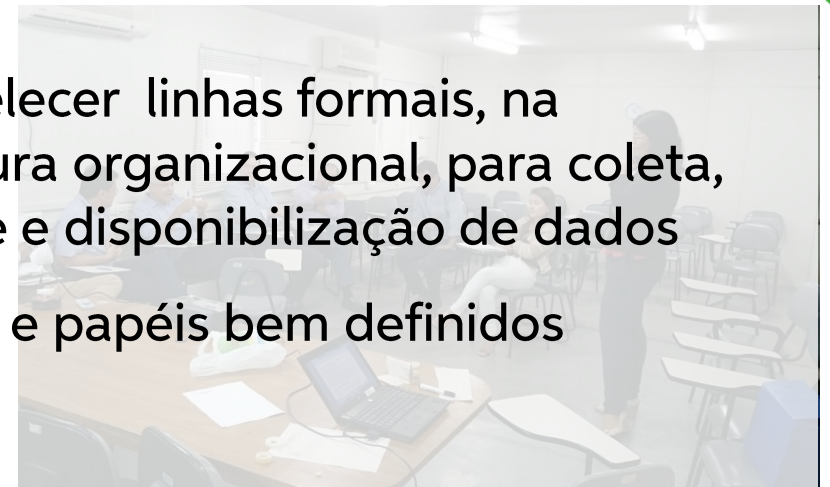
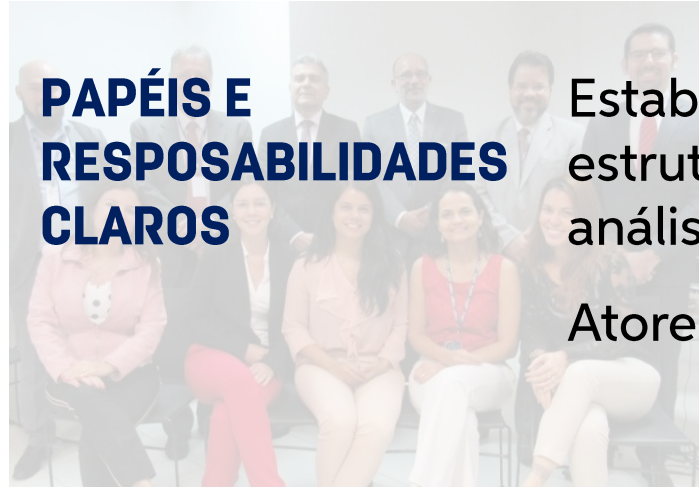
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES CLAROS

Estabelecer linhas formais, na estrutura organizacional, para coleta, análise e disponibilização de dados

Atores e papéis bem definidos

RECURSOS

Disponibilizar recursos - humanos, equipamentos, dentre outros – e infraestrutura necessárias para o desenvolvimento do processo





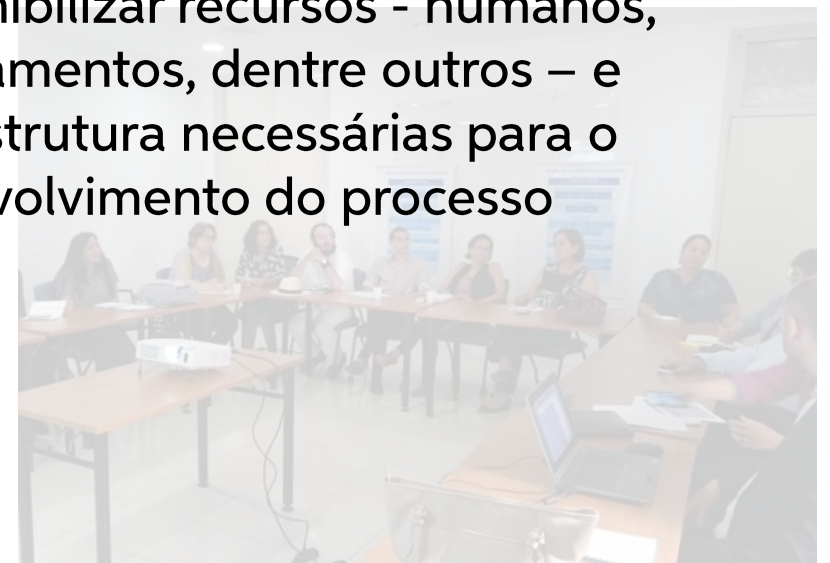
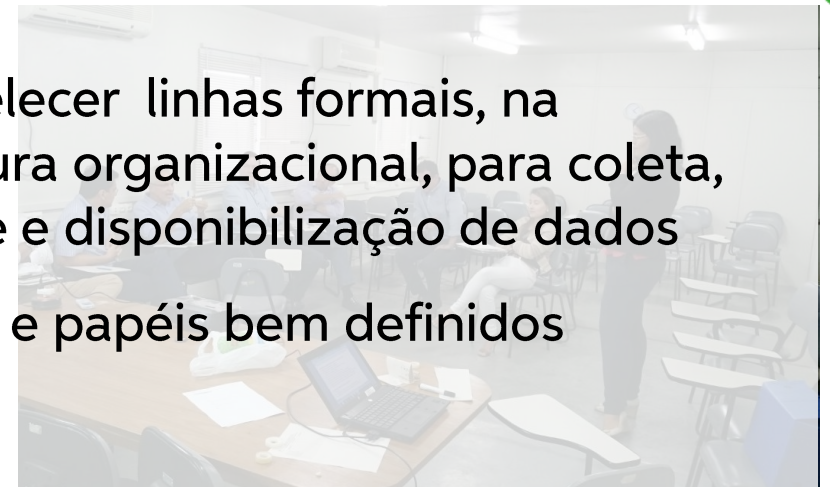
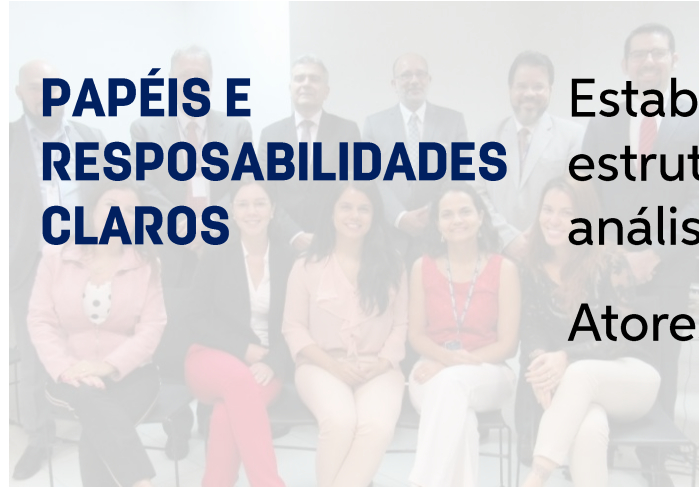
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES CLAROS

Estabelecer linhas formais, na estrutura organizacional, para coleta, análise e disponibilização de dados

Atores e papéis bem definidos

RECURSOS

Disponibilizar recursos - humanos, equipamentos, dentre outros – e infraestrutura necessárias para o desenvolvimento do processo





FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

*“Não há grande mistério em formular uma estratégia.
O verdadeiro desafio é fazê-la acontecer.”*

Igor Ansoff

Como realizar um Planejamento Estratégico?

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.



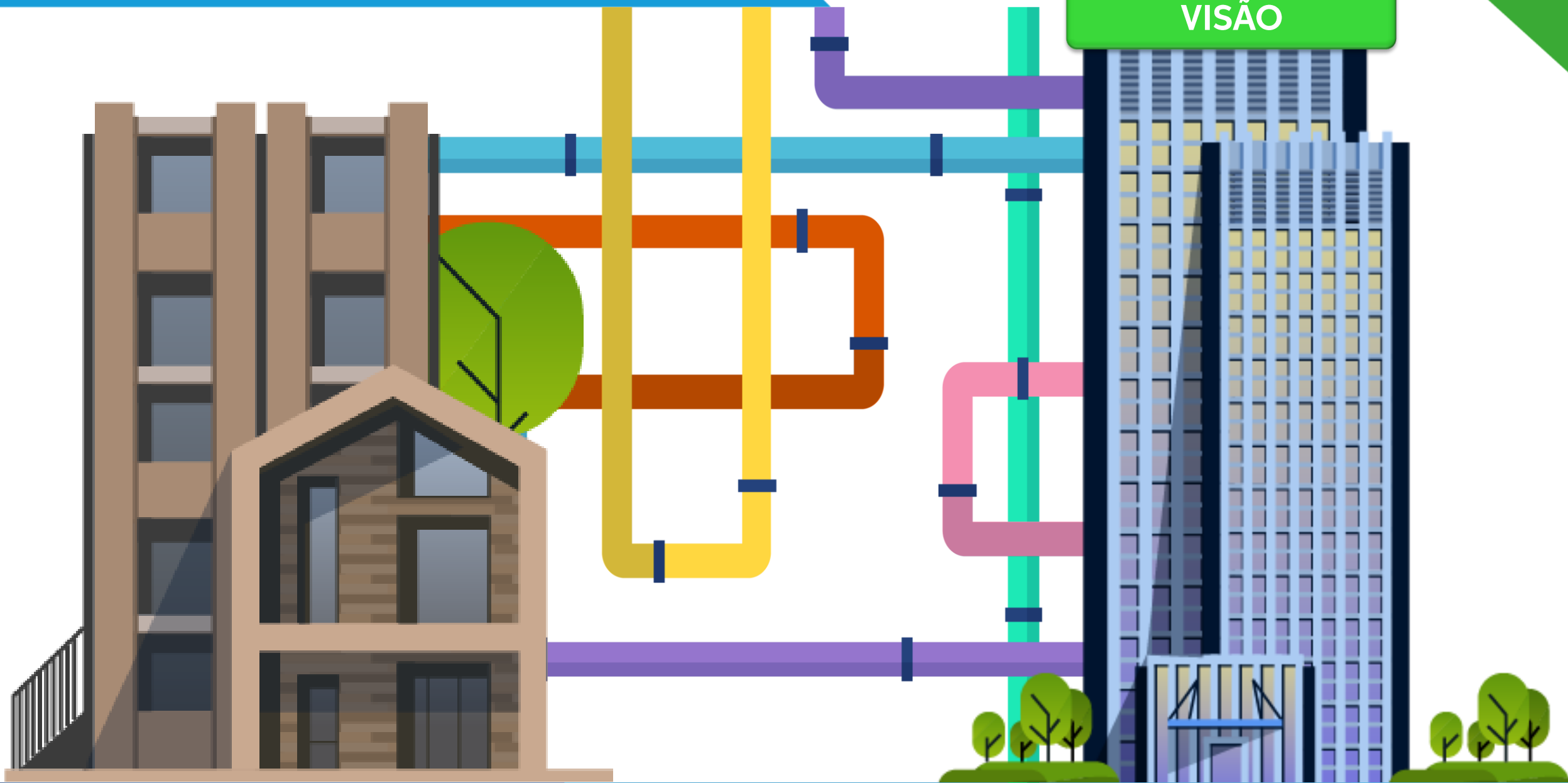
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

VISÃO



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

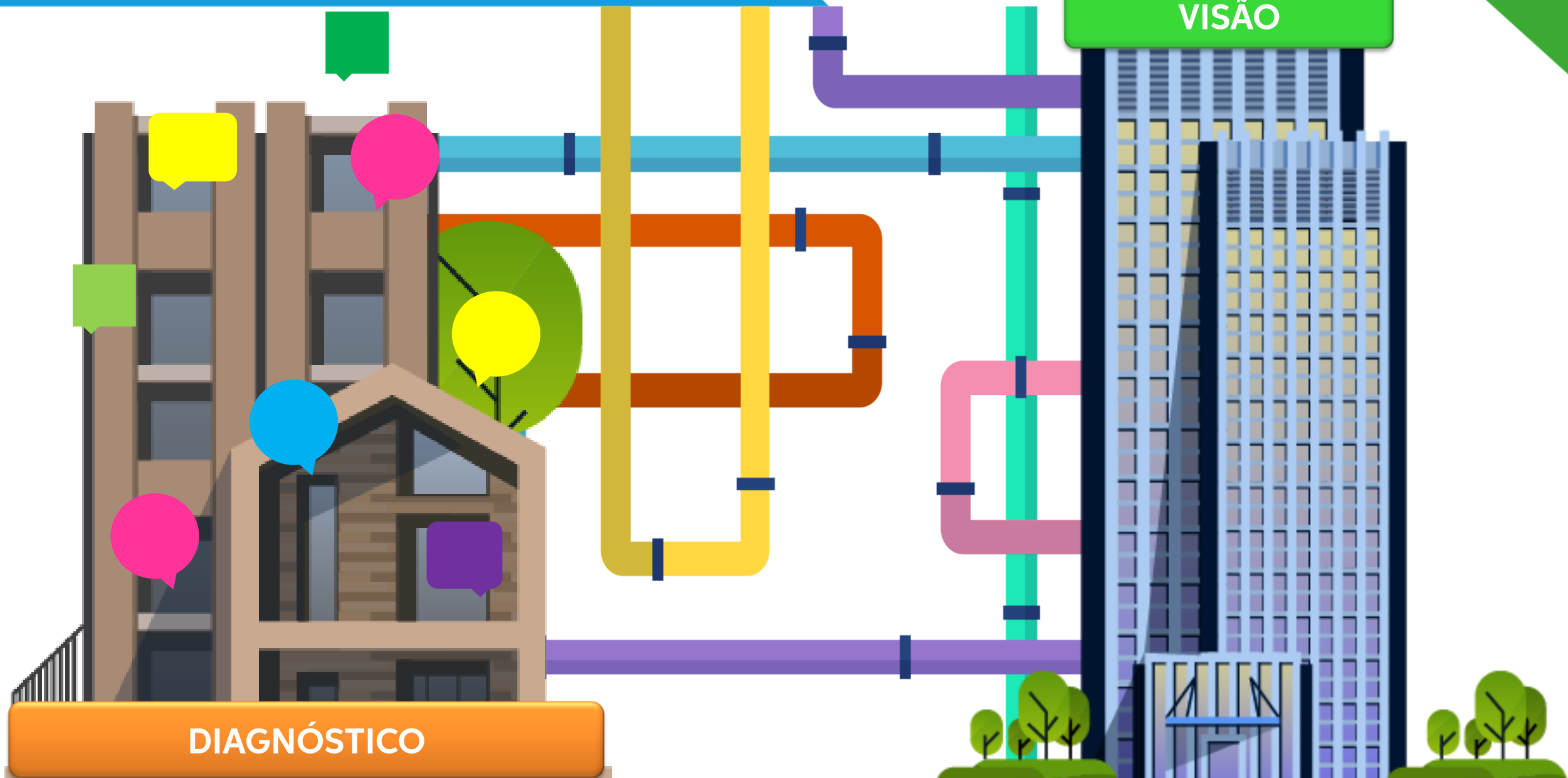
Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

VISÃO

DIAGNÓSTICO



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

VISÃO

ESTRATÉGIA

DIAGNÓSTICO



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

VISÃO

ESTRATÉGIA

DIAGNÓSTICO



VÍDEO 3



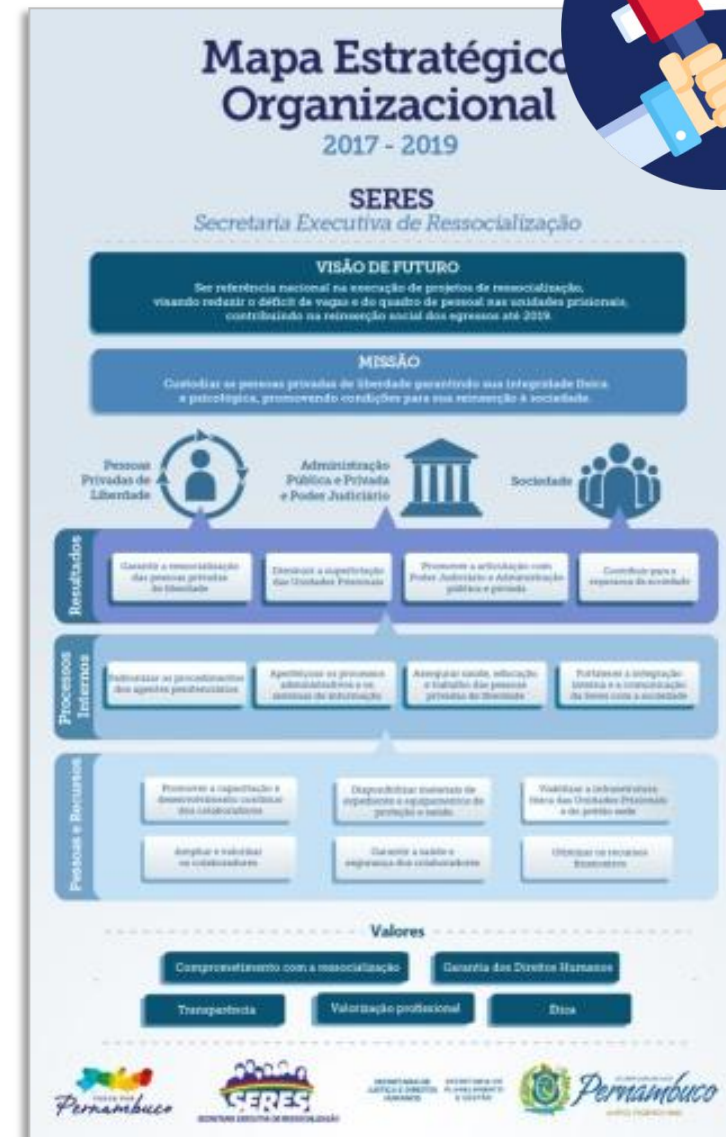
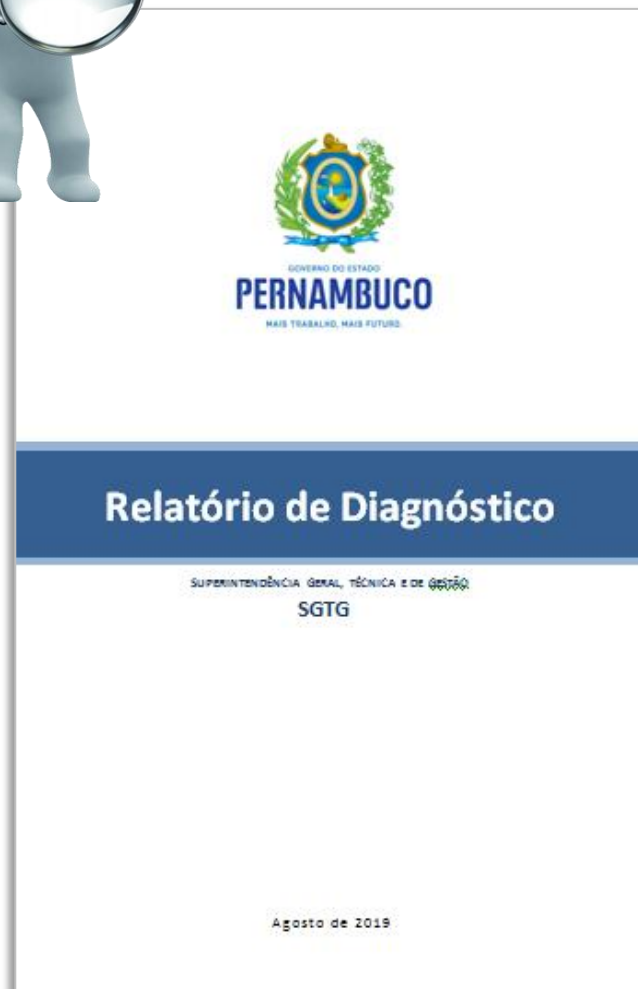


GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

Relatório de Diagnóstico

SUPERINTENDÊNCIA GERAL, TÉCNICA E DE GESTÃO
SGTG

Agosto de 2019



Mapa Estratégico Organizacional 2017 - 2019

SERES
Secretaria Executiva de Ressocialização

VISÃO DE FUTURO

Ser referência nacional na execução de projetos de ressocialização, visando reduzir o déficit de vagas e do quadro de pessoal nas unidades prisionais, contribuindo na reinserção social dos egressos até 2019.


MISSÃO

Cuidar as pessoas privadas de liberdade garantindo sua integridade física e psicológica, promovendo condições para sua reinserção à sociedade.



Valores

Comprometimento com a massificação
Garantia dos Direitos Humanos
Transparência
Valorização profissional
Ética

 PERNAMBUCO		PLANO DE AÇÃO			Ordão:		SETOR RESPONSÁVEL:			
Acompanhamento das Iniciativas Estratégicas					RESPONSÁVEL:					
					DATA ATUALIZAÇÃO:					
OBJETIVO ESTRATÉGICO:									INDICADOR	
INICIATIVA ESTRATÉGICA:										
ORÇAMENTO NO E-FISCO CORRELACIONADO COM A INICIATIVA ESTRATÉGICA:		Nº AÇÃO ORÇAMENTÁRIA (E-FISCO):							VALOR TOTAL	
		FONTE:								
		GRUPO DE DESPESA:								
		MODALIDADE:								
		VALOR (R\$):								
Nº	ATIVIDADES / ETAPAS	RESPONSÁVEL	PREVISTO			REALIZADO			STATUS	OBSERVAÇÕES
			INÍCIO	TÉRMINO	VALOR	INÍCIO	TÉRMINO	VALOR		
1			00/00/00	00/00/00	R\$	00/00/00	00/00/00	R\$		
2										
3										
4										
5										
6										
7										

Indicador	Taxa de satisfação dos servidores da Funape
Tipo de Indicador	Indicador de Resultado
Objetivo Organizacional	Ampliar e valorizar o capital humano
Responsável pelo cálculo/apuração	Joana Pimentel
Descrição / conceituação	Este indicador reflete o percentual de respostas positivas (ex.: bom/satisfatório) na pesquisa de satisfação que será realizada periodicamente na Funape para seus servidores internos. O objetivo é verificar a efetividade das ações que são promovidas de valorização do servidor.
Unidade de Medida	Questionário
Periodicidade	Semestral
Data de envio	Até o dia 10 do mês seguinte ao semestre monitorado.
Nível Geográfico/ abrangência	Sede
Metodologia de Apuração	= (Número de respostas positivas / Número total de respostas da pesquisa) x 100
Limitações	Não relatadas.
Meta	60% de respostas da pesquisa.

Mapa Estratégico Organizacional

2017 - 2019

SERES

Secretaria Executiva de Ressocialização

VISÃO DE FUTURO

Ser referência nacional na execução de projetos de ressocialização, visando reduzir o déficit de vagas e do quadro de pessoal nas unidades prisionais, contribuindo na reinserção social dos egressos até 2019.

MISSÃO


Cuidar as pessoas privadas de liberdade garantindo sua integridade física e psicológica, promovendo condições para sua reinserção à sociedade.



Valores

Comprometimento com a massificação
Garantia dos Direitos Humanos
Transparência
Valorização profissional
Ética

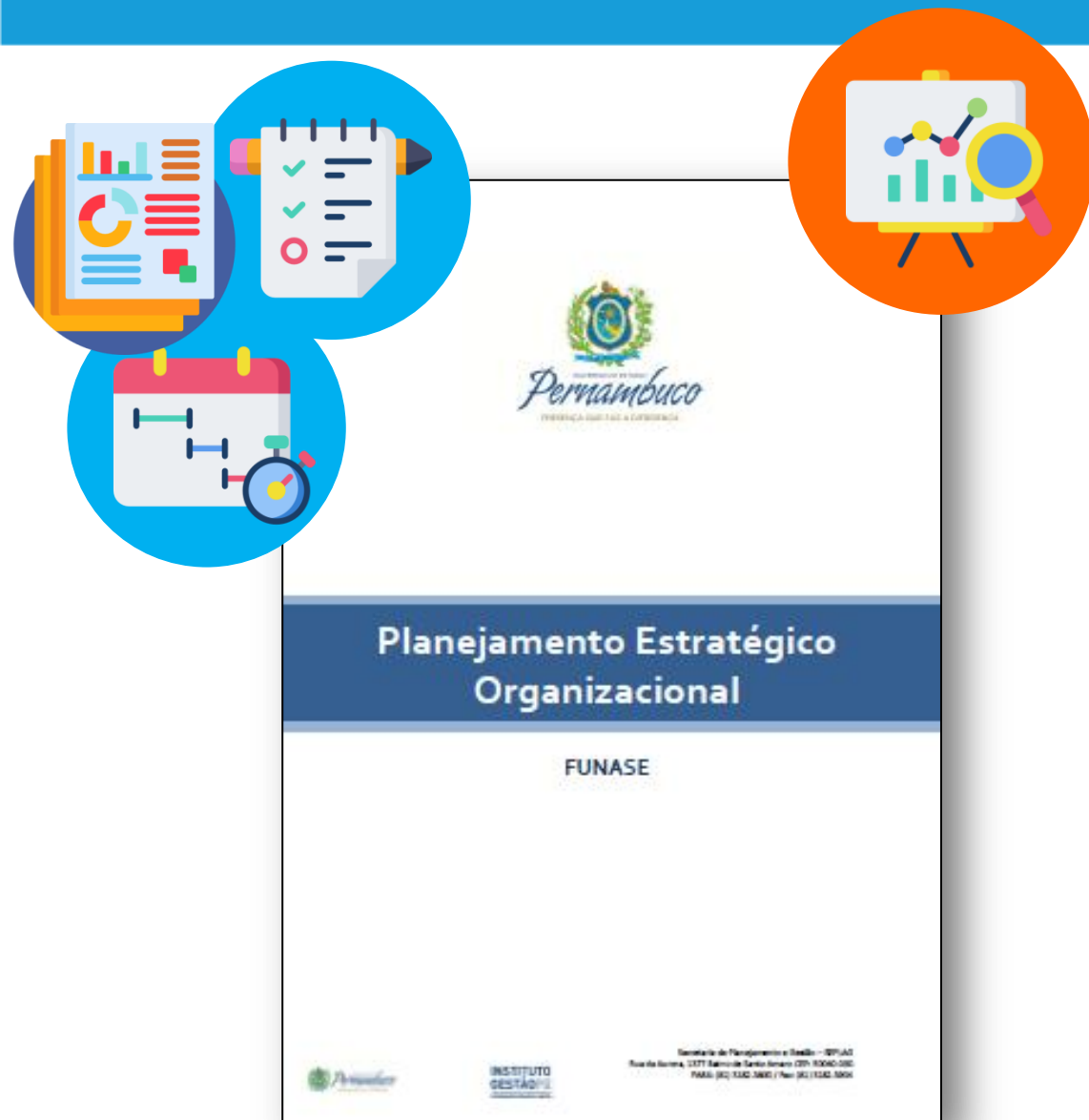


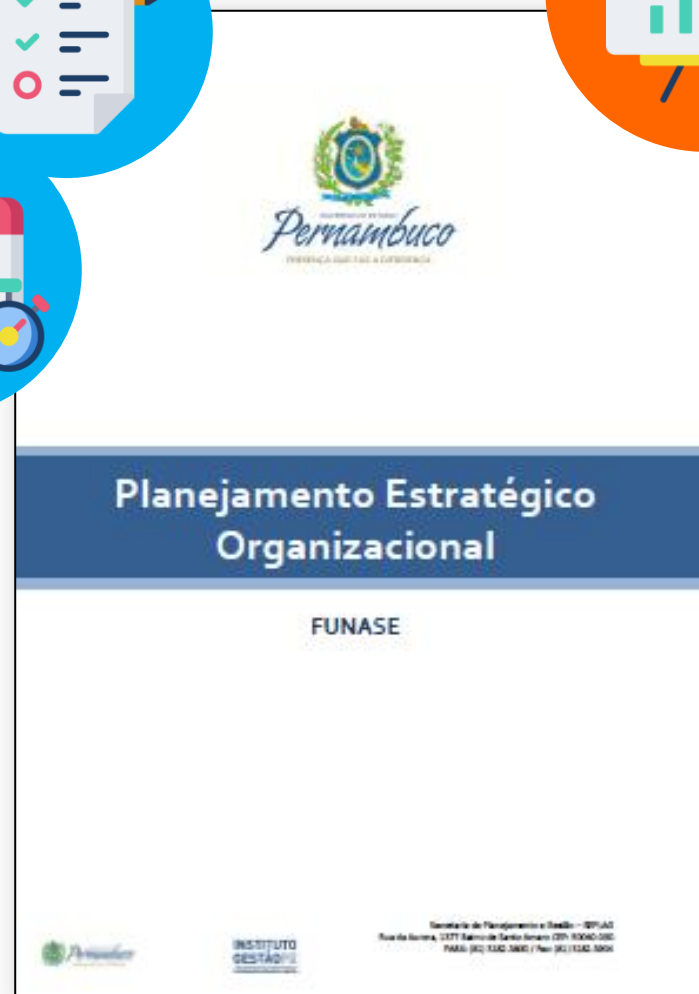
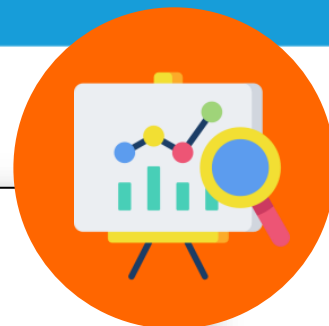
 PERNAMBUCO <small>MUNICÍPIO DE PERNAMBUCO</small>	PLANO DE AÇÃO			ÓRGÃO:		<div>7</div>			
	Acompanhamento das Iniciativas Estratégicas			SETOR RESPONSÁVEL:					
				RESPONSÁVEL:					
				DATA ATUALIZAÇÃO:					
OBJETIVO ESTRATÉGICO:							INDICADOR		
INICIATIVA ESTRATÉGICA:							VALOR TOTAL		
ORÇAMENTO NO E-FISCO	Nº AÇÃO ORÇAMENTÁRIA (E-FISCO):								
CORRELACIONADO COM A INICIATIVA ESTRATÉGICA:	FONTE:								
INICIATIVA ESTRATÉGICA:	GRUPO DE DESPESA:								
	MODALIDADE:								
	VALOR (R\$):								
Nº	ATIVIDADES / ETAPAS	RESPONSÁVEL	PREVISTO		REALIZADO		STATUS	OBSERVAÇÕES	
			INÍCIO	TÉRMINO	VALOR	INÍCIO	TÉRMINO	VALOR	
1			00/00/00	00/00/00	R\$	00/00/00	00/00/00	R\$	
3									
4									
5									
6									
7									

Indicador	Taxa de satisfação dos servidores da Funape
Tipo de Indicador	Indicador de Resultado
Objetivo Organizacional	Ampliar e valorizar o capital humano
Responsável pelo cálculo/apuração	Joana Pimentel
Descrição / conceituação	Este indicador reflete o percentual de respostas positivas (ex.: bom/satisfatório) na pesquisa de satisfação que será realizada periodicamente na Funape para seus servidores internos. O objetivo é verificar a efetividade das ações que são promovidas de valorização do servidor.
Unidade de Medida	Questionário
Periodicidade	Semestral
Data de envio	Até o dia 10 do mês seguinte ao semestre monitorado.
Nível Geográfico/abrangeência	Sede
Metodologia de Apuração	= (Número de respostas positivas / Número total de respostas da pesquisa) x 100
Limitações	Não relatadas.
Meta	60% de respostas da pesquisa.

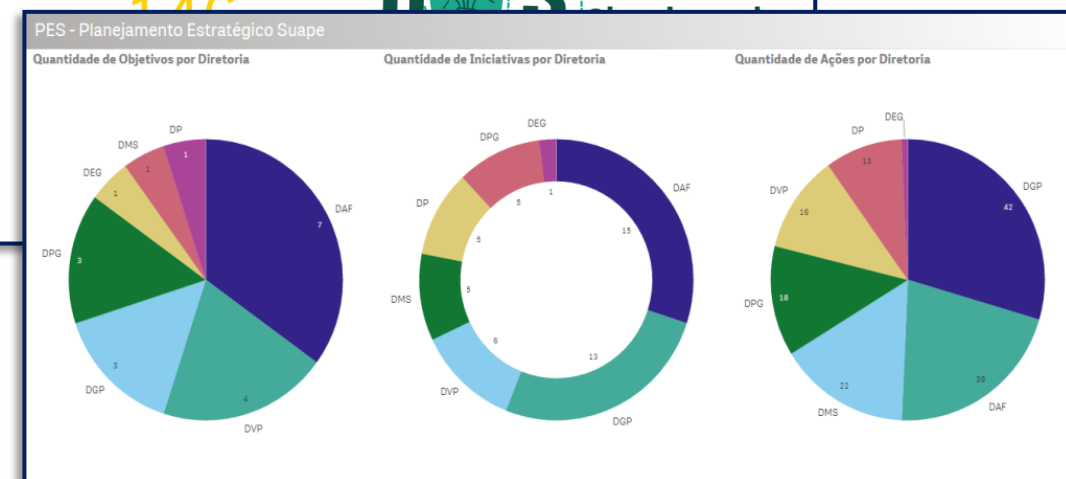
PERSPECTIV A	OBJETIVO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	SETOR RESPONSÁVEL	RESPONSÁVEL PLANO	UNIDADE RESPONSÁVEL	Prev INÍCIO	Prev TÉRMINO	REALIZADO INÍCIO	REALIZADO TÉRMINO	STATUS
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Definir as metodologias a serem aplicadas (questionário e representatividade) e o formato a ser utilizado	Patrícia Kuram	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	01/02/17	28/02/17	01/02/17	09/02/17	CONCLUIDA
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Elaborar o projeto do programa de incentivo ao desenvolvimento	Patrícia Kuram	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	01/03/17	28/04/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Aprestar o colégio do projeto do programa de incentivo ao desenvolvimento	Muro Benardo	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	02/05/17	05/05/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Validar com o colégio do projeto do programa de incentivo ao desenvolvimento	Muro Benardo	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	08/05/17	12/05/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Desenvolver os vídeos e materiais de T1s por unidade do programa de incentivo ao desenvolvimento	Patrícia Kuram	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	15/05/17	15/08/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Elaborar os indicadores institucionais, gerenciais e individuais	Patrícia Kuram	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	15/05/17	15/08/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Aprestar e validar com o colégio os indicadores	Muro Benardo	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	16/08/17	31/08/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Elaborar os materiais de trabalho com os diretores e gestores	Patrícia Kuram	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	17/08/17	31/10/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Realizar o lançamento do programa de incentivo ao desenvolvimento	Muro Benardo	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	01/11/17	30/11/17			A INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Implantar o programa de incentivo ao desenvolvimento	Patrícia Kuram	Procidência	Muro Benardo	Ass de Planejamento	01/01/18	31/01/18			A INICIAR

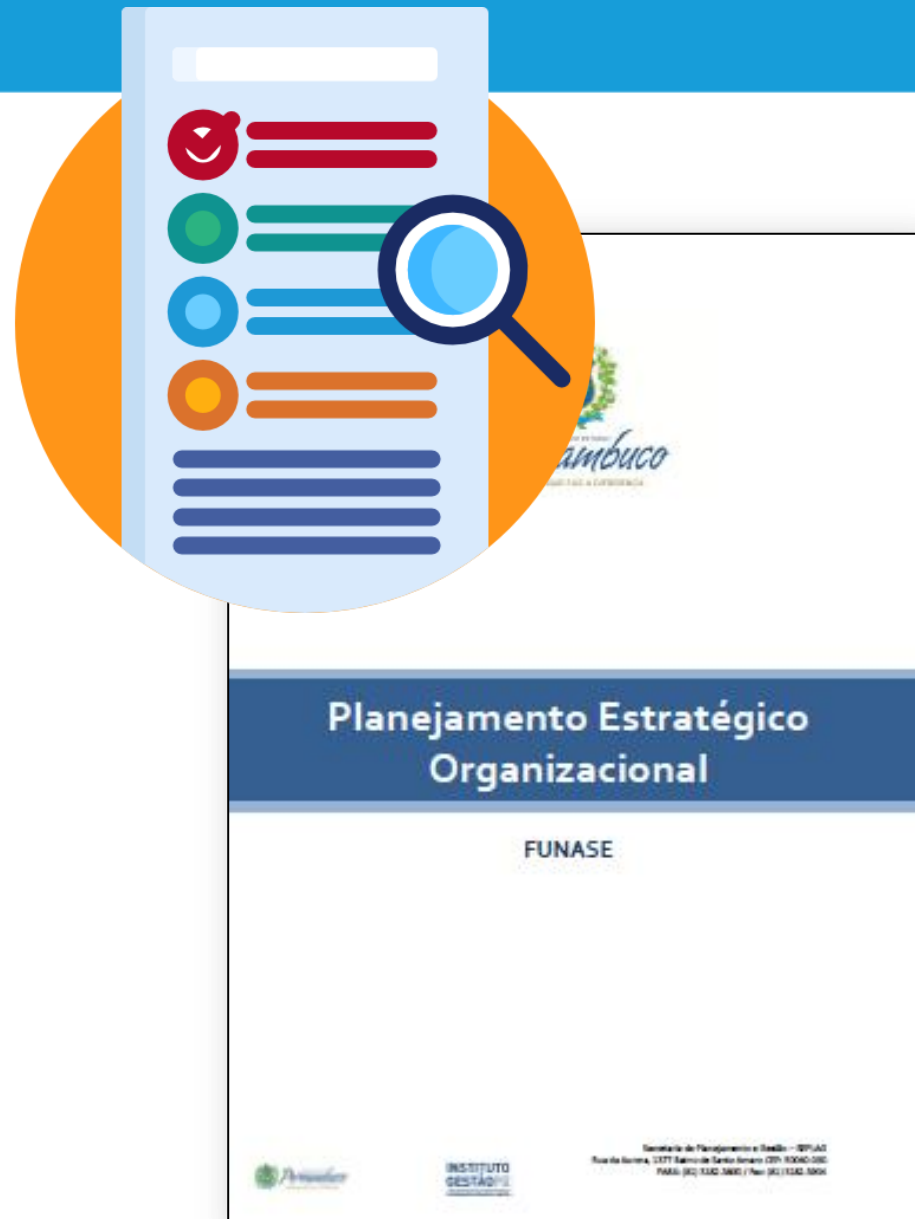
ATENÇÃO: São p. até 21/01/2018





OBJETIVO ORGANIZACIONAL	▶
INICIATIVA ESTRATÉGICA	▶
AÇÃO	▶
FÓRUM	▶
TAREFAS A INICIAR	
294	
TAREFAS CONCLUÍDAS	
21	





Quem não mede não gerencia. Quem não gerencia não melhora.

Joseph Juran

Planejamento Estratégico Organizacional

FUNASE



Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG
Rua da Serra, 1377 Bairro de Santo Amaro CEP: 50040-000
FONE: (81) 3342-3880 / Fax: (81) 3342-3886

PERSPECTIV A	OBJETIVO	INICIATIVA ESTRATÉGICA	ATIVIDADE	RESPONSÁV EL	SETOR RESPONSÁV	RESPONSÁV EL PLANO	UNIDADE RESPONSÁV	Prev INÍCI	Prev TERMIN	REALIZADO INÍCIO	REALIZADO TERMIN	STATUS
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Definir as metodologias e serem aplicadas (quantitativa e representatividade) e formatos a ser utilizados	Patricia Karan	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	01/02/17	28/02/17	01/02/17	09/02/17	CONCLUÍDA
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Elaborar o projeto do programa de incentivo ao descompasso	Patricia Karan	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	01/03/17	28/04/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Aprovar o projeto do programa de incentivo ao descompasso	Muara Bernardo	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	02/05/17	05/05/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Validar com o colegiado o projeto do programa de incentivo ao descompasso	Muara Bernardo	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	08/05/17	12/05/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Desenvolver os artigos e formatos de TI's e ser utilizados no programa de incentivo ao descompasso	Patricia Karan	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	15/05/17	15/08/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Elaborar os indicadores institucionais, gerenciais e individuais	Patricia Karan	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	15/05/17	15/08/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Aprovar e validar com o colegiado os indicadores	Muara Bernardo	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	16/08/17	31/08/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Elaborar os textos individuais com os diretores e gestores	Patricia Karan	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	17/08/17	31/10/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Realizar o lançamento do programa de incentivo ao descompasso	Muara Bernardo	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	01/11/17	30/11/17			INICIAR
PESSOAS E RECURSOS	Ampliar e valorizar o capital humano	Implantar o programa de incentivo ao descompasso	Iniciar o programa de incentivo ao descompasso	Patricia Karan	Presidência	Muara Bernardo	Ass de Planejamento	01/01/18	31/01/18			INICIAR

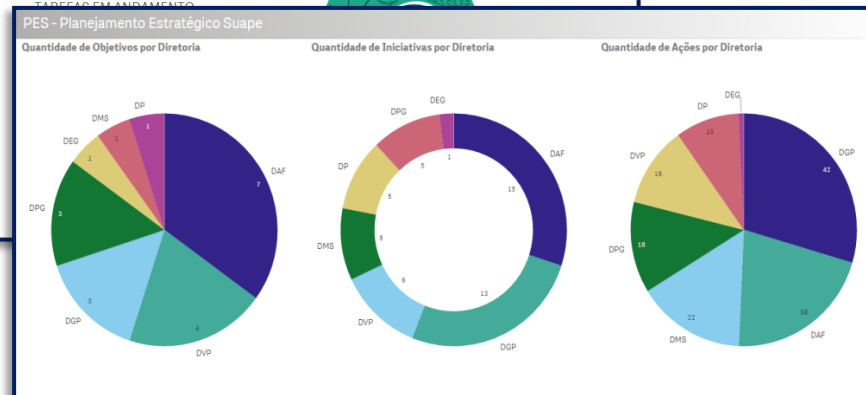
OBJETIVO ORGANIZACIONAL	▶
INICIATIVA ESTRATÉGICA	▶
AÇÃO	▶
FÓRUM	▶

TAREFAS A INICIAR

294

TAREFAS CONCLUÍDAS

21





PLANEJAR É DEFINIR
PRIORIDADES,
NÃO SÓ DEFINIR O QUE
FAZER, MAS TAMBÉM
DEFINIR
O QUE NÃO FAZER,



PLANEJAR É DEFINIR
PRIORIDADES,
NÃO SÓ DEFINIR O QUE
FAZER, MAS TAMBÉM
DEFINIR
O QUE NÃO FAZER,

*E, DEFINITIVAMENTE, ISSO NÃO
É UMA TAREFA FÁCIL.*

Secretaria de
Planejamento
e Gestão



GOVERNO DO ESTADO
PERNAMBUCO
MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.

LUZY MACIEL

Gestora Governamental de Planejamento, Orçamento e Gestão

Gerente de Planejamento Estratégico

(81) 3182.3853 – (81) 3182.3868



GOVERNO DO ESTADO

PERNAMBUCO

MAIS TRABALHO, MAIS FUTURO.