



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 16ª

REGIÃO/ES – CRP16/ES

VII PLENÁRIO

VII PLENÁRIO (2022 – 2025)

Thiago Pereira Machado – Presidente

Marina Francisqueto Bernabé – Vice-presidente

Edireusa Fernandes Silva – Tesoureira

Rodrigo dos Santos Scarabelli – Secretária

Ana Claudia Gama Barreto

Felipe Rafael Kosloski

Júlia Carvalho dos Santos

Rafaela Kerckhoff Rolke Piantavinha

Stéfani Martins Pereira

Bárbara Vitor de Aquino e Souza

Danielly Abreu Xavier

Danthi Barbosa Lima

Diana Nascimento Freire

Iasmyn Cerutti Rangel

Jean Fabrício Sales Gomes

José Antônio Souto Siqueira

Nayara Oliveira Francisco

COLABORADORAS(OS)

Elainne Maretto – Gerente Administrativa e Financeira

Juliana Brunoro de Freitas – Gerente Técnica

Vinícius Arena Muniz – Assessor Jurídico

Dilcineia Souza Bragança – Assessora do Crepop

Fabricia da Silva Lima Trazzi – Psicóloga técnica de Orientação, Fiscalização e Ética

Gildete dos Santos Souza Oliveira – Assistente de Cobrança

Ingrid Medeiros Conti – Psicóloga técnica de Orientação, Fiscalização e Ética

Jéssika Ferreira Gasparoni Bertoli – Psicóloga técnica de Orientação, Fiscalização e Ética

Juliana do Nascimento – Assistente Administrativa

Keller Coimbra Ogioni – Assistente de Recursos Humanos

Manuelle Toscano Ribeiro Bastianello – Psicóloga técnica de Orientação, Fiscalização e Ética

Maria Teresa Ruas Nogueira Pizetto – Coordenadora técnica de Orientação, Fiscalização e Ética

Mayara Rúbia da Silva Oliveira – Assistente Financeira

Renata de Aguiar Pitanga Miguel – Assistente de Compras

CONSULTORIA PARA O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Fernanda de Anchieta Gomes – F2 Consultoria Organizacional

APOIO NA EXECUÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Elainne Maretto – Gerente Administrativa e Financeira

Juliana Brunoro de Freitas – Gerente Técnica

APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta essencial para o Conselho Regional de Psicologia da 16ª Região – Espírito Santo (CRP16), no desejo de alcançar seus objetivos de curto, médio e longo prazo. Planejar envolve a definição de metas e objetivos, bem como a identificação das estratégias e ações necessárias para alcançá-los.

Ao criar um plano estratégico bem definido, a Autarquia pode ter uma visão mais assertiva do seu futuro e se concentrar nas atividades que são mais importantes para a eficiência na prestação do serviço a categoria, mas sobretudo, a sociedade como um todo. Além disso, as metas nos permitem garantir a execução em excelência das atividades-fim do Conselho prevista em lei - orientar, fiscalizar e disciplinar a profissão. O bom planejamento nos ajuda a identificar áreas de força e fraqueza e desenvolver planos de ação para melhorar o desempenho geral.

O planejamento estratégico da gestão do VII Pleno, busca fornecer uma base sólida para o crescimento contínuo do órgão, visando ações ampliadas, melhorias no atendimento a categoria, ampliação da sede, garantia de acessibilidade nos canais de comunicação, eventos e espaço físico e, também, tornar o CRP16 mais próximo, sobretudo da categoria que se encontra no interior do Estado. Ao planejar cuidadosamente as atividades e avaliar as demandas, êxitos e lacunas, o CRP16 pode identificar oportunidades para melhorar e crescer, bem como tomar medidas para corrigir problemas e evitar possíveis obstáculos.

Temos nosso compromisso social, a defesa por uma Psicologia de base científica que respeite a diversidade e pluralidade, assim como a defesa inalienável dos Direitos Humanos que perpassa toda a nossa atuação. Defendemos um projeto de profissão democrático e comprometido, alinhado nos Princípios Fundamentais do Código de Ética Profissional da(o) Psicóloga(o), a prática psicológica baseada na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano e que só poderá ser exercida em uma sociedade democrática, justa e igualitária, na qual seja possível a constituição de relações alicerçadas pelo respeito à dignidade humana.

Temos a expectativa de por meio da implementação dessas ações construídas no planejamento estratégico, aumentar a eficiência e produtividade do Conselho, melhorar a satisfação interna e externa, garantindo a prestação de serviço de qualidade às profissionais da psicologia e a sociedade como um todo.

Que possamos sonhar juntas por um Conselho mais próximo da categoria e uma categoria que se sinta pertencente ao CRP16 cada vez mais participativa e atuante!

Desejamos um bom trabalho a todas!

Thiago Pereira Machado
Conselheiro Presidente VII plenário
CRP16

Marina Francisqueto Bernabé
Conselheira Vice presidenta VII plenário
CRP16

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
INTRODUÇÃO	7
1 CONCEITOS.....	8
1.1 Ciclo de vida do gerenciamento estratégico.....	9
2 IDENTIDADE.....	13
2.1 Mapa das Partes Interessadas.....	14
2.2 Cadeia de valor.....	15
2.3 Missão Organizacional	16
2.4 Valores Institucionais	16
3. DIAGNÓSTICO.....	18
3.1 Levantamento Histórico.....	18
3.2 Análise de Ambiente	19
4. DIREÇÃO	22
4.1 Visão de futuro.....	22
4.2 Objetivos estratégicos.....	22
4.3 Iniciativas.....	28

INTRODUÇÃO

Nos tempos contemporâneos, cada vez mais as organizações – públicas e privadas – se apropriam do planejamento estratégico para aperfeiçoar seus fluxos internos. O objetivo é desenvolver um processo de gestão competente, racional e visionário, capaz de orientar a instituição para que possa reconhecer as oportunidades e promover progressos.

O planejamento estratégico pode ser comparado à organização de um mapa de viagem. A partir do momento em que é escolhido o destino, organiza-se o itinerário levando-se em conta fatores como as rotas mais adequadas, os recursos necessários (humanos e materiais) para percorrê-las, os eventuais percalços da jornada e até mesmo as chances que possam surgir para um percurso mais seguro ao alcance dos objetivos determinados.

O Conselho Regional de Psicologia da 16ª Região – Espírito Santo (CRP16) realizou ao longo de 2022 seu planejamento estratégico com essa intenção. Ao tomar essa decisão, sua diretoria buscou estimular a autorreflexão de servidores, chefias e conselheiros que, orientados por profissionais capacitados, traçaram as linhas-diretrizes para o trabalho a ser executado nos próximos anos.

No entanto, entende-se que uma iniciativa dessa envergadura, para sua plena realização, exige de todos os envolvidos uma permanente atenção aos compromissos assumidos e por isso não podemos deixar de agradecer a toda a equipe do CRP16 que esteve envolvida desde o levantamento das informações e no apoio na construção deste material. Através do empenho de todos desse grupo, o Conselho busca a excelência em suas diversas frentes de atuação, com alicerces em valores e princípios Comunicação, democracia, compromisso social, ético e científico, defesa irrestrita dos direitos humanos, transparência, laicidade, pluralidade.

Esse documento tem como premissa a constituição de um norte para ações individuais e coletivas no âmbito da autarquia, com efetivas contribuições do engajamento e da criatividade das equipes do CRP16 em benefício do profissional da Psicologia e da sociedade brasileira.

1 CONCEITOS

O planejamento é um processo, um conjunto de tarefas desempenhadas para alcançar as finalidades comuns e determinar os objetivos, estruturando a melhor maneira de atingi-los.



A origem do planejamento estratégico pode ser identificada nas mais antigas civilizações. Os reis, governantes e administradores sempre tiveram a necessidade de decidir antecipadamente o que fazer, o porquê de fazer, como fazer e o quando fazer, para alcance do sucesso e avanço de seus recursos no longo prazo. Apesar de todos esses anos, décadas, séculos e milênios de amostras de planejamento estratégico exercido na prática, somente nos anos 50 surge o Planejamento Estratégico com a finalidade de tratar do problema econômico entre oferta e demanda.

Almeida (2003) elucida que o planejamento estratégico é uma atividade que, através do ambiente de uma organização, cria a consciência de suas oportunidades e ameaças para o cumprimento de sua missão e estabelece o propósito de direção que a organização deverá seguir para aproveitar as oportunidades e evitar os riscos. Nessa mesma linha de pensamento, Oliveira (1999, p.24) reconhece que a sua finalidade é “estabelecer quais serão os caminhos, os cursos, os programas de ação que devem ser seguidos para alcançar os objetivos ou resultados pela empresa”. Da mesma forma Wright, Kroll e Parnell (2000, p.24), preconizam que ela “refere-se aos planos da alta administração para alcançar resultados consistentes com a missão e os objetivos gerais da organização”. Por fim, para Certo e Peter (1993, p.17), ela é definida como “um curso de ação com vistas a garantir que a organização alcance seus objetivos”. Portanto, *planejamento estratégico* é a capacidade da entidade em projetar e selecionar estratégias para a realização dos

objetivos organizacionais, mostrando como a instituição escolhe evoluir da situação presente até uma situação desejada no futuro.

Existe, porém, uma diferença entre planejamento e estratégia: segundo Ansoff e Mc. Donnell (1993), enquanto planejamento é a união da programação no tempo caracterizada por articular e elaborar visões já existentes, a estratégia é a combinação da intuição e criatividade em perspectivas integradas de direção. O planejamento é uma programação projetada ao futuro com a qual os objetivos são definidos, estratégias estabelecidas e recursos alocados visando a sua implementação. Segundo os autores, a parte analítica dessa abordagem recebeu o nome de *estratégias*, e o processo pelo qual os administradores conjuntamente formulam estratégias tem sido chamado de planejamento estratégico.

O planejamento estratégico quer dizer **pensar a entidade como um todo** em sua relação com o ambiente, **em uma perspectiva de futuro**; é ver o todo antes das partes e criar uma visão de longo prazo e os meios para alcançá-la. O ciclo de vida do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) do CRP16 integra boas práticas e metodologias para facilitar a organização, governança e execução de ações.

1.1 Ciclo de vida do gerenciamento estratégico

O ciclo abaixo representa a sequência de levantamento de informações e de decisões que devem ocorrer para que o PEI mantenha coerência e alinhamento desde a sua definição até a execução.



A necessidade de descrever a organização que implementará um modelo de gerenciamento estratégico está alicerçada na premissa que, para se definir as diretrizes de forma coerente, primeiro as pessoas precisam reconhecer, de maneira uniforme, o motivo da existência da instituição. Em suma, a identidade organizacional precisa estar explícita.

Respeitando o ciclo de vida do modelo de gerenciamento estratégico, um diagnóstico da situação atual deve ser feito visando identificar informações que sejam pertinentes à tomada de decisão e sobre para onde quer chegar no futuro.

A etapa de direção na metodologia de implantação do gerenciamento estratégico estabelece não só o estado atual da organização, mas também o que se espera encontrar em um futuro estabelecido, mas também direciona a forma de mensuração e quais as diretrizes a serem adotadas.

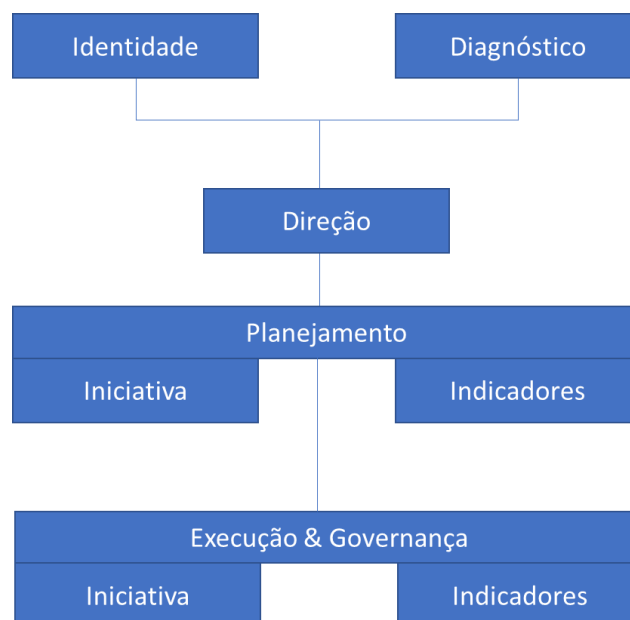
A partir daí começa a ser definido as ações a serem realizadas, quem serão os envolvidos, os prazos estabelecidos, a forma de monitoramento, qual o nível de entrega que se espera. A forma estruturada de agrupar tais definições é conhecida como planejamento estratégico. Este plano deve conter no mínimo os indicadores e as iniciativas.

Os indicadores se fazem necessários para que seja estabelecido, de forma objetiva e palpável, o “estado final desejado” como resultado daquela série de ações. São empregues, também, para acompanhar o avanço das ações que, por sua vez, oferecem

os caminhos pelos quais se entende que se realizadas irão resultar no “estado desejado”, normalmente assumem a forma de processos, projetos ou ações pontuais.

A definição de um modelo de gerenciamento estratégico só é exequível se o empenho da entidade não se limitar à aprovação de um plano estratégico. A definição de estratégias não entrega resultados e não assegura o alcance do “estado desejado”, é necessário executar e governar.

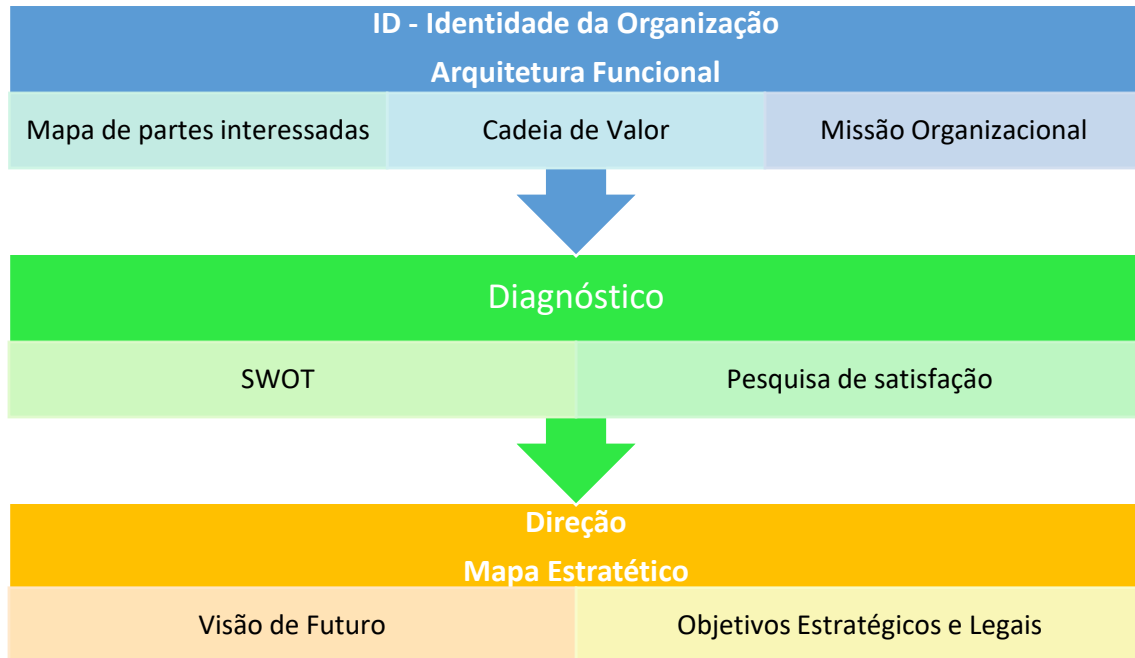
Gerenciamento Estratégico



Para que o gerenciamento estratégico tenha uma lógica, além de se revisitar a identidade corporativa, levantar informações sobre situação atual, estabelecer uma visão de futuro e construir um plano de ações estratégicas e legais, são essenciais dois outros esforços: executar o plano estratégico e governar o ciclo estratégico. É através da execução do plano estratégico que propiciará resultados, e a governança do ciclo monitorará o ritmo e acompanhará se os resultados correspondem ao que se espera ou se haverá necessidade de alteração ou inclusão de novos direcionamentos.

Visando a organização das informações mapeadas durante o ciclo de vida do gerenciamento estratégico, utilizou-se as seguintes estruturas:

Gerenciamento Estratégico



Importantes na integração, no alinhamento e na governança das definições estratégicas, a arquitetura funcional, o mapa estratégico foi utilizado no ciclo de planejamento.

2 IDENTIDADE

Essa é a primeira atividade de todo o processo de implantação do modelo de gerenciamento estratégico. A identidade da organização pode ser composta pela missão e pelos valores organizacionais, além de incluir o reconhecimento de partes interessadas, funções e outras informações de caracterização.

O CRP16 é uma autarquia federal, dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia administrativa e financeira, conforme a Lei 5.766, de 20 de dezembro de 1971, que cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia.

Ainda de acordo com a Lei nº 5.766 de 26/12/1971, em seu artigo 9º, as seguintes atribuições:

- a) organizar seu regimento submetendo-o à aprovação do Conselho Federal;
- b) orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão em sua área de competência;
- c) zelar pela observância do Código de Ética Profissional impondo sanções pela sua violação;
- d) funcionar como tribunal regional de ética profissional;
- e) sugerir ao Conselho Federal as medidas necessárias à orientação e fiscalização do exercício profissional;
- f) eleger dois delegados-eleitores para a assembleia referida no artigo 3º;
- g) remeter, anualmente, relatório ao Conselho Federal, nele incluindo relações atualizadas dos profissionais inscritos, cancelados e suspensos;
- h) elaborar a proposta orçamentária anual, submetendo-a à aprovação do Conselho Federal;
- i) encaminhar a prestação de contas ao Conselho Federal para os fins do item "q" do art. 6º.

2.1 Mapa das Partes Interessadas

Os indivíduos que possuem interesse na gestão são as partes interessadas ativamente envolvidas no dia a dia da entidade ou cujos interesses podem ser afetados positiva ou negativamente pelas tomadas de decisão da organização (exemplos: clientes, sócios, funcionários, fornecedores). Ou seja, trata-se de pessoa, grupo ou organização que tem interesse ou pode afetar, ser afetado, ou perceber-se afetado por qualquer aspecto da instituição.

As partes interessadas possuem diversos níveis de responsabilidade e autoridade e podem ter influência e interesse positivo ou negativo no negócio. Negligenciar as partes interessadas (especialmente aquelas com interesses negativos e contrários) pode aumentar a probabilidade de insucesso da instituição; daí a importância de mapeá-las, identificando interesses e expectativas.

Mapear partes interessadas é o processo de identificar pessoas e organizações impactadas pela instituição ou que podem impactá-la, documentando informações relevantes sobre seus interesses, envolvimento e impacto sobre o sucesso do negócio.

A partir disso, trabalhou-se na identificação das partes interessadas através do modelo de Business Model Canvas, onde chegou-se as seguintes respostas:

Quais são os nossos principais clientes?	Quais são as nossas principais atividades	Qual a nossa proposta de valor?	Quem somos enquanto entidade?	O que precisamos melhorar?
Psicólogas(os) Sociedade Conselheiras Funcionárias	Orientação profissional da categoria de da sociedade, defesa da psicologia e fiscalização do exercício profissional Normatização Arrecadação	Prestar atendimento de qualidade, acolhedor, escuta. Ser referência para a categoria e a sociedade enquanto órgão consultivo para as questões da psicologia. Defesa dos direitos humanos	Conselho profissional Prestador de serviço público Fiscalização e orientação do exercício profissional Tribunal ético Representante de psicólogas(os) para sociedade	Investimento: financeiro, material, tecnológico, estrutural. Recursos: distribuição e organização. Respeito, maior integração, melhoria na

	Inscrição de novos registros profissionais Manutenção administrativa do Conselho Registro de Pessoa Jurídica Recebimento, acolhimento, averiguação ou denúncia, tribunal ético. Cumprimento de legislação (adm/financeira) Transparência Construção de normativas Manutenção do CRP16 Recursos Humanos Arrecadação financeira	Eficiência e eficácia Resolutividade Valorização do CRP16 pela gestão, funcionárias, categoria e sociedade. Oferecer serviços de qualidade Aproximação da categoria e da sociedade Facilitar o acesso ao Conselho.	Autonomia administrativa, financeira e técnica. Autarquia Presta serviço a sociedade no sentido de orientar e fiscalizar o exercício profissional da psicologia Defesa do exercício ético da profissão	comunicação interna. Maior participação e apropriação dos processos de trabalho pelas gestoras. Aumento de recursos humanos Investimento em tecnologia Melhoria na comunicação com a categoria.
--	--	---	---	---

2.2 Cadeia de valor

A cadeia de valor pode ser vista como uma maneira sistemática de examinar as atividades que uma organização desempenha e como elas se relacionam. A análise da cadeia de valor procura compreender a instituição como um grande processo de atividades interrelacionadas que visam adicionar valor específico para determinado público-alvo. Ela identifica as atividades, as funções e os processos de trabalho da entidade que precisam ser executados no projeto, na produção, na entrega e no apoio de certo produto ou serviço.

CADEIA DE VALOR	
ID	Macroprocessos
1	Prestar atendimento de qualidade, acolhedor, escuta
2	Ser referência para a categoria e a sociedade enquanto órgão consultivo para as questões da psicologia
3	Defesa dos direitos humanos
4	Eficiência e eficácia
5	Resolutividade
6	Valorização do CRP16 pela gestão, funcionários, categoria e sociedade.
7	Oferecer serviços de qualidade
8	Aproximação da categoria e da sociedade
9	Facilitar o acesso ao Conselho

2.3 Missão Organizacional

Como forma de compreender a entidade deve-se traduzir os anseios de partes interessadas prioritárias em propósitos organizacionais. Em suma, a sentença da missão deve refletir a razão de ser da organização.

Reflexões como o que a entidade faz? Por que faz? Para quem? Foram utilizadas para suscitar discussões em torno da missão organizacional.

MISSÃO
Ampliar a participação das(os) psicólogas(os) nas atividades do Conselho. Qualificar a orientação e fiscalização zelando pelo Código de Ética Profissional da(o) Psicóloga(o) e pela defesa intransigente dos direitos humanos de modo a ser referência para a categoria e sociedade capixaba.

2.4 Valores Institucionais

Os valores de uma entidade consistem em comportamentos e crenças que determinam como ocorre a gestão da empresa, no que ela se apoia para tomar decisões e de que

forma ela direciona um funcionário a lhe representar. Ao final, a definição de valores poderá enfatizar como a organização se

comporta e interage com a sociedade e demais partes interessadas

VALORES
Comunicação, democracia, compromisso social, ético e científico, defesa irrestrita dos direitos humanos, transparência, laicidade, pluralidade.

3. DIAGNÓSTICO

O diagnóstico tem como objetivo servir para nutrir de informações os propósitos, valores, anseios, cenários e situações do passado. Nesta construção foram utilizadas legislações aplicáveis, pesquisa de satisfação com as(os) psicólogas(os) e reuniões com os funcionários da entidade para levantar dados e informações sobre a jornada da instituição. O resultado deste esforço foi organizado de forma a facilitar a análise do cenário construído e permitir assim a conclusão sobre o que se deve melhorar.

3.1 Levantamento Histórico

Em 27 de agosto de 1962 houve a promulgação da Lei Federal 4.119, que dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo, inclusive, nesta data é comemorado o Dia da Psicóloga e do Psicólogo. Em 20 de dezembro de 1971, foi sancionada a Lei Federal 5.766, criando os Conselhos Federal e Regionais de Psicologia, com a missão de orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão da psicóloga e do psicólogo e zelar pela fiel observância dos princípios de ética e disciplina da classe.

A primeira gestão do Conselho Federal de Psicologia (CFP) foi datada no ano de 1973, e em 1974 começaram a surgir os primeiros Regionais.

O CRP16 foi fundado três décadas depois, antes de sua fundação, as psicólogas e os psicólogos capixabas se inscreviam no Conselho Regional da 4ª Região, Minas Gerais (CRP04).

No ano de 2004, o CRP16 elegeu sua primeira gestão, conhecida por I Plenário. Agora, a entidade se fortalecia, o Regional ganhava sede própria, se aproximando da categoria. As gestões subsequentes foram atuando de forma a contribuir para consolidar o CRP16 com responsabilidade de zelar pelo exercício da atividade profissional, seguindo os objetivos traçados pelo estatuto de orientar, normatizar, fiscalizar e disciplinar, avançando em ações que contribuam na atuação das(os) profissionais em diferentes áreas da psicologia, como: assistência social, saúde, educação, direitos humanos, justiça, empresas públicas e privadas.

Com a participação de todas(os) as(os) psicólogas(os) inscritas(os) no Estado, vamos continuar a trilhar o caminho da consolidação de nossas ações e da Psicologia em todo o Espírito Santo.

3.2 Análise de Ambiente

Para a elaboração da análise do ambiente através da matriz SWOT, neste momento foi realizado entre funcionárias (os), buscando identificar as forças, oportunidades, fraquezas e ameaças presentes no contexto organizacional. Nesta etapa, utilizou a análise SWOT com a equipe interna da Instituição. Com as equipes internas utilizou-se as seguintes perguntas para a devida construção da análise SWOT bem como no diagnóstico organizacional.

- Qual a razão da existência do CRP16?
- O que o CRP16 tem de bom e devemos manter?
- O que o CRP16 tem que não está bom e precisa melhorar?
- O que o CRP16 não tem, mas seria bom se tivesse?
- O que o CRP16 tem, mas seria bom que não tivesse?
- Qual o papel das(os) conselheiras(os) do CRP16?
- Qual o papel das(os) funcionárias(os) do CRP16?
- Quais as expectativas para os próximos três anos de gestão? E quais os desafios?
- Qual a visão externa sobre o CRP16?
- Qual a razão da existência do CRP16?
- O que o CRP16 tem de bom e devemos manter?

Já na pesquisa de satisfação das psicólogas(os) buscou-se tratar da jornada do cliente com as seguintes perguntas:

- Como você avalia a experiência nos serviços oferecidos pelo CRP16?
- De uma forma geral como foi o atendimento oferecido pela Entidade?
- Como você avalia a estrutura física e organização da Instituição?
- Como você avalia os serviços prestados pelo setor de atendimento?
- Como você avalia os serviços prestados pelo setor de cobrança?

- Como você avalia os serviços prestados pelo setor de orientação técnica e fiscalização?
- Quais atividades você considera importante serem realizadas no interior do Estado?
- Que temáticas você considera importante o CRP16 realizar ações?

Na análise SWOT trabalhada com os funcionários extraiu-se as seguintes análises:

FORÇAS (características internas que podem ser ampliadas para otimizar o desempenho):

Potencial da equipe e comprometimento

Resiliência

Pagamentos em dia e benefícios

Sede própria

Variedade de temáticas abordadas nas orientações

Defesa pela garantia de DH frente a sociedade

Profissionais competentes

Competência técnica

Disponibilidade da equipe para aprender e atender

Resultados exitosos – Jurídico

Empenho da equipe

OPORTUNIDADES (aspectos externos que podem afetar positivamente):

Não existe concorrência com a Instituição, sendo a única com amparo legal,

Cobrança por eventos externos realizados pelo CRP16 para variar a arrecadação,

Atividades promovidas pelo CRP16 para a categoria,

Abertura de concurso público para contratação de gestores efetivos,

Reorganização estrutural compatível com ao atual porte do Conselho (feito por pessoa especializada).

FRAQUEZAS (características internas que devem ser reduzidas ou eliminadas):

Falta de refeitório,

Falta de investimentos em geral no desenvolvimento dos processos de trabalho,

Estrutura física,

Modelo de gestão do conselho profissional,

Falta de recursos humanos,

Falta de investimento em recursos materiais e tecnológicos,

Necessidade de maior suporte de TI,

Escritórios (subsede, interiorização, digitalização arquivo/guarda de material,

paralisação das execuções de dúvidas ativas devido a migração do sistema,

AMEAÇAS (Situações externas que podem afetar negativamente se não equacionadas):

Inadimplência,

Falta de reconhecimento da importância,

Uma única fonte de receita,

Cenário político atual,

Aumento de solicitações de cancelamento de registro por desemprego,

Categoria não entende o papel do Conselho,

Estrutura organizacional não compatível com o porte do Conselho.

4. DIREÇÃO

Os grandes navegadores sempre sabem onde fica o Norte. Sabem aonde querem ir e o que fazer para chegar a seu destino. Com as empresas acontece a mesma coisa: elas precisam ter visão. É isso que lhes permitirá administrar a continuidade e a mudança simultaneamente.

DIREÇÃO		
MAPA ESTRATÉGICO		
Visão de Futuro	Objetivos Estratégicos	Alinhamento Estratégico

4.1 Visão de futuro

A visão de futuro deve ser traduzida através dos anseios de partes interessadas prioritárias frente aos posicionamentos futuros da Instituição. Ao final, a definição da visão poderá enfatizar o anseio da organização em

ser reconhecida pelo que representa, pela posição que ocupa ou pelo papel que desempenha nos interesses das partes interessadas prioritárias

Perguntas como: “o que será/fará?”, “para quem fará?”, “por quem quer ser percebida?”, “como quer ser percebida?”, “onde fará?” e “quando será/fará?” foram utilizadas para provocar as discussões em torno da visão de futuro.

VISÃO
Atuar como uma Autarquia próxima a categoria integrando as regiões do ES em busca do fortalecimento da profissão de forma participativa, ética, científica e de relevância social.

4.2 Objetivos estratégicos

Os objetivos estratégicos são declarações de ações que elucidam como implementar a estratégia. Constituem num conjunto correlacionado de ações que delineiam de que forma deve ser implementada a estratégia. Utilizando uma boa prática, declarações de objetivos estratégicos são criados com o objetivo de definir uma ação, resultado e descrição.

PLANO DE AÇÃO LEGAL 2025

META	JAN	FEV	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Organizar com os setores públicos e privados reuniões institucionais para informar o papel do Conselho para a sociedade e a importância da presença da(o) profissional de Psicologia nos seus quadros funcionais.			X	X	X	X	X	X				
Apresentar em Assembleia Anual quadro de acompanhamento da execução das propostas e deliberações do Corep/CNP.							X					
Ajuizar ações de execução da dívida ativa		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Realizar entregas de carteira no interior do estado, uma na região Norte e outra na região Sul			X	X		X	X					
Participar de espaços de Controle Social, de Direitos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Iniciar trâmites para a realização do processo eleitoral do sistemas Conselhos de Psicologia		X	X	X	X	X	X	X				
Início das articulações para realização do 7º COREP-ES.		X	X	X	X	X	X	X				
Participar das reuniões anuais da APAF.					X							X
Participar das reuniões convocadas pelo CFP.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realização de planejamento orçamentário para os investimentos em estrutura física e capital humano para atender ao crescimento previsto do Conselho								X	X			
Realizar ações de fiscalização e orientação nas IES e nas clínicas escolas.			X	X	X	X		X	X	X	X	

Estratégicos

PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICO 2023												
META	JAN	FEV	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Adequação do Conselho à mudança da nova lei de licitações e assessoria para diversas licitações em andamento				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Adquirir equipamentos para realização de reuniões híbridas									X	X		
Articular com as IES visitas ou atividades online nas turmas de Psicologia para apresentação do CRP 16.			X	X	X	X		X	X	X	X	
Concorrer das eleições dos Conselhos de Controle Social, de Direitos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Contratar serviço de organização documental e digitalização de arquivo					X							
Contratar serviços de atendimento virtual									X			
Criar mecanismos visando o aumento da arrecadação do Conselho		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Definir no plano de comunicação as estratégias de posicionamento do CRP 16.				X								
Estabelecer diretrizes para atuação das comissões de forma transdisciplinar, interseccionalizada e descentralizada.	X											
Implantação SEI				X	X							
Iniciar processo de aquisição de mobiliário e equipamentos eletrônicos e de informática necessários para bom funcionamento e atendimento a categoria										X	X	
Licitação para melhoria do site, contemplando melhorias de acessibilidade e responsividade do mesmo									X			
Padronizar a comunicação visual do Conselho					X	X						
Participar das reuniões do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB).		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Participar de Fóruns e outras representações.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Planejamento da campanha de Direitos Humanos CRP-16 - Organizada pelo CDH									X	X	X	
Planejamento, estruturação e execução da campanha Relacionada as Temáticas de Gênero e Sexualidade		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Planejar o programa de reconhecimento de profissionais da área que desenvolveram trabalhos importantes para a categoria na área de Direitos Humanos							X	X	X	X	X	
Publicação de materiais gráficos, produção de documentos de orientação do Conselho em diversas temáticas, com publicação impressa.									X	X	X	
Realizar campanha de atualização de dados cadastral semestralmente.					X	X				X	X	
Realizar campanha de orientação sobre adimplência e dívida ativa.					X	X						
Realizar cobrança administrativa junto com o setor jurídico das(os) profissionais que devem menos de 4 anuidades.						X	X					
Realizar licitação da reforma, garantindo acessibilidade na sede do CRP16			X	X	X							
Realizar mutirão de cobrança no CRP 16 de quem está com uma anuidade em aberto.					X	X						
Viabilizar ações que fomentem campanhas de diversas temáticas sensíveis a categoria		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Vincular o site ao sistema de gestão						X	X					

PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICO 2024

META	JAN	FEV	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Adequação do Conselho à mudança da nova lei de licitações e assessoria para diversas licitações em andamento	X	X										
Concorrer das eleições dos Conselhos de Controle Social, de Direitos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Criar rotina de elaboração de pesquisa de satisfação					X							
Estabelecer diretrizes para atuação das comissões de forma transdisciplinar, interseccionalizada e descentralizada.	X											
Locar espaços para realização de eventos/atividades do CRP16 (com a previsão de atividades híbridas)			X									
Participar das reuniões do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB).		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Participar das reuniões do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB).		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Participar de Fóruns e outras representações.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Promover programa de reconhecimento de profissionais da área que desenvolveram trabalhos importantes para a categoria na área de Direitos Humanos				X	X	X	X	X				
Promover treinamentos de competências conforme mapeado na avaliação de desempenho e de acordo com as necessidades do Conselho.							X	X	X	X	X	
Promover treinamentos técnicos para os servidores do CRP							X	X	X	X	X	
Publicação de materiais gráficos, produção de documentos de orientação do Conselho em diversas temáticas, com publicação impressa.					X	X	X	X	X	X	X	
Realizar campanha de atualização de dados cadastral semestralmente.					X	X				X	X	
Realizar campanha de orientação sobre adimplência e dívida ativa.				X	X	X						
Realizar cobrança administrativa junto com o setor jurídico das(os) profissionais que devem menos de 4 anuidades.		X	X	X								
Realizar mutirão de cobrança no CRP 16 de quem está com uma anuidade em aberto.				X	X	X						
Realizar pesquisa de mercado sobre a aderência das áreas que mais absorvem o profissional da Psicologia							X					
Reprogramar a mesa telefônica		X	X									
Viabilizar ações que fomentem campanhas de diversas temáticas sensíveis a categoria		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICO 2025

META	JAN	FEV	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Avaliar as diretrizes para atuação das comissões de forma transdisciplinar, interseccionalizada e descentralizada.	X											
Realizar campanha de atualização de dados cadastral semestralmente.					X	X				X	X	
Realizar campanha de orientação sobre adimplência e dívida ativa.												
Realizar cobrança administrativa junto com o setor jurídico das(os) profissionais que devem menos de 4 anuidades.						X	X					
Realizar mutirão de cobrança no CRP 16 de quem está com uma anuidade em aberto.				X	X	X	X	X	X			
Realizar pesquisa de satisfação semestralmente (melhorar)				X				X				
Viabilizar ações que fomentem campanhas de diversas temáticas sensíveis a categoria				X			X					

4.3 Iniciativas

As iniciativas estratégicas são o conjunto de ações (projetos, processos ou demandas pontuais) a serem implementadas para assegurar o alcance dos objetivos estabelecidos no mapa estratégico. As iniciativas também foram alinhadas às perspectivas estratégicas. As atividades dos planos de ação serão monitoradas mensalmente através de reunião de follow up, bem como utilização de ferramenta on line (trello) que visa o acompanhamento de cada esforço e/ou atividade empreendida dentro do cronograma definido e aprovado em Plenária do CRP16.