



CRP-13 PB

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

## X PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 13ª REGIÃO

FRENTE PARAIBANA EM DEFESA DA PSICOLOGIA GESTÃO 2022-2025



# COMPOSIÇÃO DO X PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 13ª REGIÃO JURISDIÇÃO PARAÍBA

FRENTE PARAIBANA EM DEFESA DA PSICOLOGIA GESTÃO 2022/2025

| DELIBERADO EM PLENÁRIA - 19/11/2022   |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| EFETIVOS                              | SUPLENTES                             |
| Alcira de Lourdes Teotonio Cavalcanti | João Irineu de França Neto            |
| Carla de Sant'ana Brandão Costa       | Amanda Alves de Souza                 |
| David Rodrigo da Rocha                | Emanuely Kelly do Nascimento Monteiro |
| Dayane Mirelly Pereira Rodrigues      | Juciara Noara Santana de Araújo Costa |
| Fernanda Prudêncio da Silva           | Elinaldo Quirino Leal                 |
| Irismar Batista de Lima               | Valdizia Maria Silva do Nascimento    |
| Maria Juliana de Freitas Ferreira     | Mácia Cristini de Almeida Bezerra     |
| Rosiêne Vieira da Silva               | Antônio Luiz da Silva                 |
| Simone Alves da Silva                 | Dandara Barbosa Palhano               |

## GRUPO GESTOR DA SUBSEDE

### Coordenador:

David Rodrigo da Rocha (CRP-13/9031)

### Membros:

Leconte De Lisle Coelho Junior (CRP-13/6683)  
Ricard Jose Bezerra da Silva (CRP-13/7071)  
Ricardo Breno Fernandes Góes (CRP-13/10376)  
Roseana Cavalcanti da Cunha (CRP-13/1397)  
Samira Adolfo da Silva (CRP-13/8904)

## COLABORADORES DA SEDE CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA- CRP 13

Edmarta Silva Porto – **Subsede**  
Andrea Tavares Carvalho – **COF**  
Maria do Socorro Brito Mendes – **COF**  
Mônica Domingos Bandeira – **Coordenação**  
Katuska Araújo Duarte – **CREPOP**  
Rodrigo Barbosa de Lira – **TI / Cadastro**  
Severina Batista Rodrigues da Silva – **Financeiro**  
Liliane Soares da Silva – **Assessoria Gestão / Secretaria**

## ESTAGIÁRIOS

Ingrid Porto Araújo Leite  
Matheus Henrique da Silva Ibiapino  
Rayanne Louise Cardoso Bessa

# **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO X PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 13ª REGIÃO**

FRENTE PARAIBANA EM DEFESA DA PSICOLOGIA GESTÃO 2022/2025

## **FACILITADORA**

Iany Cavalcanti da Silva Barros  
Psicóloga CRP 13/ 0271

## **APOIO E PRODUÇÃO**

Alcira de Lourdes Teotonho Cavalcanti  
Carla de Sant'Ana Brandão Costa  
Rosiêne Vieira da Silva

## **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

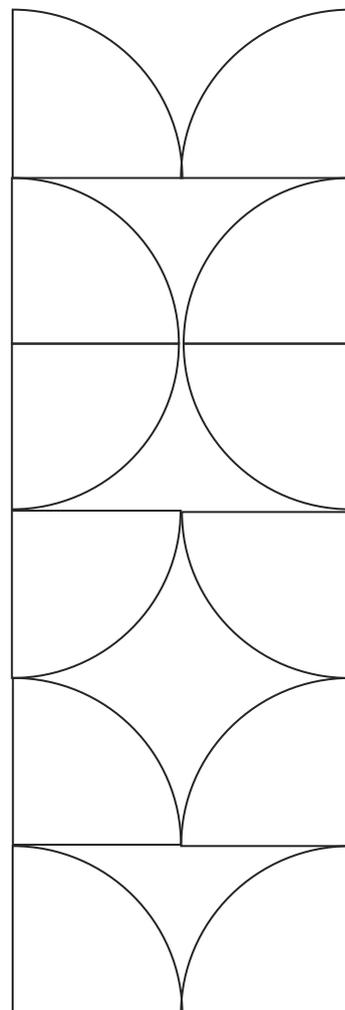
Júlio Isidro Alves Neto

## **REVISÃO FINAL**

Conselheiras da diretoria

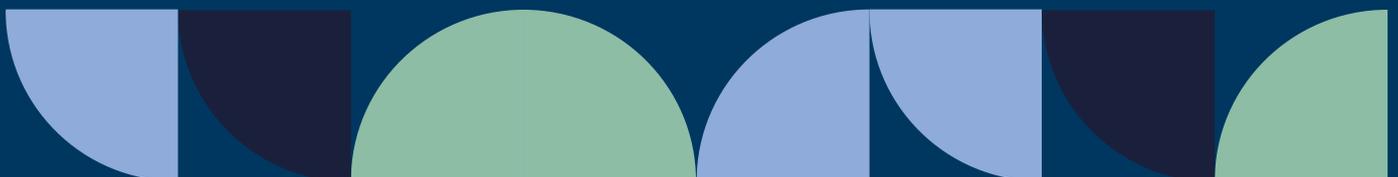
## **FOTOS, APOIO ADMINISTRATIVO E LOGÍSTICO**

Liliane Soares da Silva  
Assessoria Gestão / Secretaria



# SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| 1. APRESENTAÇÃO   | 05 |
| 2. INTRODUÇÃO - DEFINIÇÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO                               | 06 |
| 2.1 Definição de Planejamento   | 06 |
| 2.2 Definição de Estratégia   | 07 |
| 2.3 Definição de Planejamento Estratégico   | 07 |
| 2.4 Vantagens do Planejamento Estratégico   | 07 |
| 3. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL  | 10 |
| 3.1 Missão  | 11 |
| 3.2 Visão   | 12 |
| 3.3 Valores   | 12 |
| 2.4. Valores do CRP-13  | 12 |
| 4. ANÁLISE AMBIENTAL  | 13 |
| 4.1 Ambiente Externo  | 15 |
| 4.2 Ambiente Interno  | 18 |
| 5. ASPECTOS ESTRATÉGICOS  | 20 |
| 5.1 Temas Estratégicos  | 20 |
| 5.2 Objetivos Estratégicos  | 21 |
| 5.2.1 Objetivo Estratégico "Fortalecer as Políticas de Sustentabilidade Financeira" | 21 |
| 5.2.2 Objetivo Estratégico "Processos Internos"                                     | 22 |
| 5.2.3 Objetivos Estratégicos "Evidenciar a Psicologia"                              | 23 |
| 5.2.4 Objetivo Estratégico "Exercício Profissional"                                 | 23 |
| 5.3 Mapa Estratégico  | 24 |
| 6. PLANOS DE AÇÃO   | 26 |
| 7. DIRETRIZES DE ACOMPANHAMENTO   | 27 |
| 8. CONCLUSÃO  | 28 |
| 9. REFERÊNCIAS  | 28 |



# 1. APRESENTAÇÃO

O documento retrata a proposta do Planejamento Estratégico para o triênio 2022-2025. Construído de forma participativa pelas conselheiras, com apoio de psicólogas convidadas, e o grupo gestor do triênio, buscando encontrar estratégias apropriadas para a construção do modelo da organização, análise da ambiência interna e externa, identidade organizacional (missão, visão e valores), objetivos estratégicos e a estruturação do plano de ação a serem desenvolvidas no X Plenário do Conselho Regional de Psicologia 13ª Região Jurisdição Paraíba- Gestão 2022/2025.

O documento é resultado de um seminário realizado nos dias 4 e 11 de fevereiro de 2023 na sede do Conselho Regional de Psicologia. O método de estruturação e aplicação de estratégias utilizado foi embasado considerando a realidade regional, uma vez que a realidade brasileira vem sofrendo intensas e frequentes transformações oriundas da globalização na esfera política, econômica, social, cultural e científico–tecnológica, com reflexos diretos em todas as organizações da sociedade, as instituições de classe, entre outras.

A metodologia de planejamento estratégico proposta, seguiu os fundamentos teóricos propostos por Vasconcellos Filho (2001). O autor comenta que a experiência brasileira tem mostrado que a adequação dessa metodologia às características da organização é um dos fatores que condicionam os resultados do processo. Organizações que optaram por modelos prontos, contrariando sua cultura, viram-se obrigadas a recomeçar toda a implantação do planejamento, e com dificuldades maiores devido às resistências causadas pela imposição ao pessoal interno. Aqui aplicamos um modelo simplificado, mas ao mesmo tempo bastante flexível onde cabem todas as adaptações necessárias à realidade do Conselho Regional de Psicologia- CRP 13.

As Instituições de Classe, e os Conselhos de Psicologia não são diferentes, estão procurando cada vez mais se adaptar às constantes mudanças ambientais e das incertezas. Dentro dessa ótica, o planejamento estratégico representa uma ferramenta indispensável na gestão da Instituição a fim de se precaver das incertezas com técnicas e processos administrativos que permitam o planejamento de seu futuro, a elaboração de objetivos, estratégias, métodos e ações. Nesse sentido, o planejamento estratégico significa o ponto de partida na administração estratégica. Esse planejamento tem como propósito adotar medidas decisivas e resultados na condução de atitudes proativas na gestão do CRP 13.

## 2. INTRODUÇÃO - DEFINIÇÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



### 2.1 Definição de Planejamento

Inicialmente, é importante conceituar o termo Planejamento que, segundo Rezende (2008, p.18), pode ser definido como um “processo dinâmico, sistêmico, coletivo, participativo e contínuo para determinação dos objetivos, estratégias e ações da organização.” Esse processo está embasado essencialmente nos problemas ou desafios da organização. Assim, em uma análise preliminar, Planejamento se refere à antecipação de ações para uma realização futura, por meio do estabelecimento de etapas, utilização de métodos e determinação de procedimentos.

Segundo Robbins (2014), Planejamento é a decisão por antecipação do que, como, quando e quem deve fazer algo. Trata-se da especificação de finalidades a serem atingidas.

## 2.2 Definição de Estratégia

Considerando a conceituação de Planejamento, é interessante analisar o termo Estratégia, bastante atrelado à ideia anterior. Porém, apesar de apresentarem aspectos similares, a palavra Estratégia possui uma nova complexidade, trazendo consigo outros termos associados. Segundo Motta (2002, p.82), “estratégia é o conjunto de decisões fixadas em um plano ou emergentes do processo organizacional, que integra missão, objetivos e sequências de ações administrativas num todo interdependente”. Além do estabelecimento de meios para a consecução de fins definidos, a Estratégia está voltada para uma análise de recursos, situações e condições vivenciadas pelo grupo gestor que compõe o X Plenário.

## 2.3 Definição de Planejamento Estratégico

“Planejamento Estratégico é o processo contínuo de, sistematicamente e com o maior conhecimento possível do futuro contido, tomar decisões atuais que envolvam riscos; organizar sistematicamente as atividades necessárias à execução dessas decisões e, por meio de uma retroalimentação organizada e sistemática, medir o resultado dessas decisões em confronto com as expectativas alimentadas.” Peter Drucker.

Unindo os conceitos de Planejamento e Estratégia, temos com o Planejamento Estratégico um conceito mais completo, abrangendo uma gama maior de outros temas, posteriormente analisados. O Planejamento Estratégico é um processo sistemático de autoconhecimento e desenvolvimento organizacional, visto que, ao definir condições futuras almejadas, deve possuir, como premissa, uma análise apurada sobre sua situação em relação ao ambiente. Além disso, como um conjunto de procedimentos formais, exige a elaboração de planos de ação, com o estabelecimento de responsáveis, custos e prazos, a fim de que seja possível o acompanhamento de atividades, gerando flexibilidade para atualização e aprimoramento do planejamento instituído.

## 2.4 Vantagens do Planejamento Estratégico

A falta da tomada de ações planejadas pode ser elencada como responsável por muitas das dificuldades vivenciadas pelas organizações, já que a ausência de visão estratégica e cultura de planejar é um fator dificultador no processo de desenvolvimento organizacional. Por outro lado, a tomada de decisões, baseada em planejamento, proporciona oportunidades para o desenvolvimento

institucional, percebendo benefícios e vantagens mesmo ao longo do processo de planejar. Devido aos benefícios gerados pelo pensamento estratégico e da planificação de ações, Robbins (2014) classifica o Planejamento como a principal função da Administração.

Algumas das vantagens de se planejar estrategicamente serão apresentadas a seguir, lembrando que se trata de uma lista meramente exemplificativa, podendo ser ampliada pelo processo que será vivido durante essa plenária:

**COLETIVISMO:** o Planejamento Estratégico exige ampla participação da comunidade, pois é importante que todos os setores estejam representados, a fim de construir um consenso. O planejamento não deve ser construído somente pela cúpula.

**CONTINUIDADE:** diferente de um projeto, o Planejamento Estratégico é cíclico e não possui fim definido, de modo que, durante o processo, são criados mecanismos para revisão, ajuste e continuidade.

**MÉDIO E LONGO PRAZO:** o Planejamento Estratégico é orientado para o futuro, pois as decisões tomadas visam a sustentabilidade e perpetuação da organização.

**AUTOCONHECIMENTO:** O planejamento pressupõe um diagnóstico organizacional, funcionando como uma oportunidade para gerar autoconhecimento e aprendizagem. As atividades de planejamento proporcionam uma visão holística sobre a organização, evidenciando pontos fortes e pontos de melhoria.

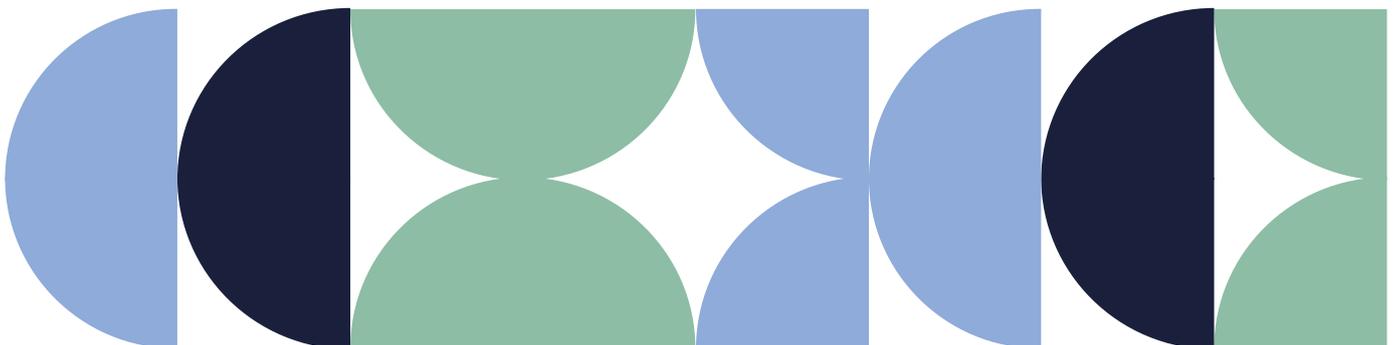
**TOMADA DE DECISÃO:** O planejamento estratégico lida com análise de informações de forma metódica, permitindo uma tomada de decisão racional por parte dos gestores. Assim, há uma minimização a orientação para o imprevisto e empirismo.

**COMUNICAÇÃO:** O planejamento permite uma maior interação entre as pessoas pela construção de direcionamentos comuns, facilitando as comunicações e reduzindo ruídos. Além disso, proporciona um maior nível de comprometimento coletivo.

**OPORTUNIDADES:** O planejamento estratégico, como dito anteriormente, pressupõe uma análise sobre o ambiente em que a organização atua. Dessa forma, permite a identificação de oportunidades que podem ser captadas para impulsionar o desempenho organizacional.

**EVITA RETRABALHO:** O planejamento possibilita que o trabalho seja desempenhado de forma mais precisa e com menos erros, evitando a repetição de atividades e esforços desnecessários.

O planejamento estratégico é aplicado em ciclo, de modo que, uma vez iniciado, será desenvolvido ao longo do tempo e passará por períodos de execução, monitoramento e revisão. Este ciclo, de modo geral e adaptado à realidade do Conselho, é composto por 4 fases, como demonstrado abaixo:



### 3. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL



Assim como o registro de identidade de um indivíduo, é importante que o Conselho Regional de Psicologia CRP 13 detenha uma identidade organizacional bem definida. Esta identidade organizacional representa um conjunto de aspectos culturais e crenças que orientam a Plenária, de modo a incentivar uma conjunção de esforços para o atingimento de objetivos comuns. A identidade organizacional, portanto, distingue essa Plenária das demais, considerando seus fatores regionais, indicando suas particularidades, suas intenções e sua atuação específica. Uma identidade organizacional é representada pelo conjunto entre Missão, Visão e Valores Organizacionais.

A definição da Identidade Organizacional se deu pela construção coletiva e explícita da Missão, Visão e Valores. O processo permitiu que o grupo de conselheiros revelassem crenças, valores, perspectivas de futuro diante das motivações individuais as quais o grupo aderiu às propostas durante o processo da eleição, e a congruência com o papel definido por lei de um Conselho de Classe, e as determinações do Conselho Federal de Psicologia CFP. Para esse X Plenário do Conselho Regional de Psicologia 13ª Região Jurisdição PARAÍBA- Gestão 2022/2025 integrou sua identidade representada na figura abaixo:



Para esse X Plenário do Conselho Regional de Psicologia 13ª Região Jurisdição PARAÍBA- Gestão 2022/2025 a MISSÃO ficou assim definida:

Qual o intuito desta organização?  
 Para que a organização foi criada?  
 De que forma essa organização atende a sociedade?

**MISSÃO:** Do litoral ao sertão, ser, atuar e defender o exercício ético da psicologia, e no seu compromisso social, e alinhado aos direitos humanos.

Para esse X Plenário do Conselho Regional de Psicologia 13ª Região Jurisdição PARAÍBA- Gestão 2022/2025 a VISÃO ficou assim definida:



**Que condição futura almeja-se alcançar?**

**Há alguma característica que a organização deseja consolidar?**

**Há alguma forma pela qual a organização gostaria de ser reconhecida?**

**VISÃO:** Ser reconhecida até 2025 pela aproximação, entre a gestão, categoria e sociedade através da atuação pautada no compromisso ético-político e social, do litoral ao sertão.

Para esse X Plenário do Conselho Regional de Psicologia 13ª Região Jurisdição PARAÍBA- Gestão 2022/2025 os VALORES ficaram assim definidos:



**Quais as melhores características da equipe?**

**Que características a organização precisa desenvolver?**

**Quais as formas de comportamento ideais para a organização?**

**VALORES:** Ética, Cuidado, Transparência, Aproximação, Diversidade e Garantia da Democracia e dos Direitos Humanos

## 4. ANÁLISE AMBIENTAL

Para análise ambiental foi utilizado a análise de SWOT, o respectivo diagnóstico se dá através de uma análise ambiental, na qual foram levados em consideração dados sobre o ambiente interno da instituição e dados sobre o ambiente externo em que o Conselho se insere. Tais dados foram organizados por meio de uma matriz dividida em quatro quadrantes, a saber:



A análise do ambiente em que se insere a instituição, por meio da ferramenta SWOT, levanta informações e permite um diagnóstico em que foram gerados insumos norteadores para a tomada de decisão. A representação das Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças permitiu visualizar o panorama da instituição em um dado momento, facilitando o entendimento do que

é relevante para o desempenho e atingimento dos objetivos. Porém, justamente por capturar a realidade em um determinado momento, é importante que essa análise seja repetida e revisada ao longo do tempo, visto que o ambiente é volátil e, dessa forma, o desempenho organizacional também será diferentemente impactado.



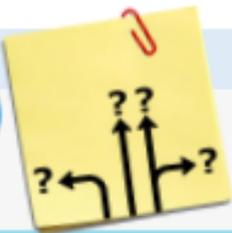
É de extrema importância conhecer mais profundamente os vários aspectos internos e externos da instituição de forma a dar resposta a eventuais problemas detectados ou atacar os antagonistas nas fragilidades encontradas.



## 4.1 Ambiente Externo

A análise de cenários externos é uma tarefa tão importante que deve ser rotineira, ou seja, deve estar incorporada ao dia a dia dessa Plenária que pretende administrar estrategicamente o seu projeto de desenvolvimento. As forças ambientais tornam-se incontroláveis quando elas não são previstas com certa antecedência. Portanto, é preciso conviver com as turbulências, sabendo neutralizar seu impacto.

Alguns questionamentos podem servir de ponto de partida na discussão sobre os elementos de uma Matriz SWOT

|  |   |
|--|---|
|   <p><b>Forças</b></p> |  <p><b>Fraquezas</b></p>  |
| <p>Quais as ações que se destacam na organização?</p> <p>O que a diferencia positivamente das demais?</p> <p>Com o quê a organização possui experiência e excelência?</p>                  | <p>Em que áreas a organização precisa melhorar?</p> <p>O que impede a organização de atingir seus objetivos?</p> <p>Que recursos são necessários mas dos quais não se dispõe?</p>                     |
|  <p><b>Oportunidades</b></p>  |  <p><b>Ameaças</b></p>   |
| <p>O que a organização pode fazer a mais para beneficiar a sociedade?</p> <p>Como a tecnologia pode auxiliar a organização?</p> <p>Que novas tendências podem ser incorporadas?</p>        | <p>O que seus “concorrentes” fazem bem que sua organização não realiza?</p> <p>Que obstáculos são encontrados pela organização?</p> <p>O que pode impedir a organização de prestar seus serviços?</p> |

A seguir o resultado das discussões para identificação desses cenários externos:

## **AMEAÇAS**

- Precarização e Desvalorização do trabalho da psicóloga;
- Redes sociais (tiktorização da psicologia, etc)
- PL's contra a categoria e PL's em tramitação a favor da categoria (30Hs e Piso salarial)
- Desinformação da categoria em relação a função do CRP
- Falta de estrutura física no sertão
- Implementação da modalidade EAD
- Conjuntura política: PEC 108
- Desconhecimento das leis e regulamentos do CFP/CRP
- Desresponsabilização ética das instituições
- Falta de inserção efetiva de psicólogas(os) nas políticas públicas
- Conflito das "Psicoterapias": A disseminação de terapias não regulamentadas, nem cientificamente comprovadas prometendo curas rápidas - Atuação não regulamentada
- O desconhecimento da sociedade dos poderes públicos do que é a psicologia e a sua atuação.

## **OPORTUNIDADES**

- Mudança do governo, com maior possibilidade de diálogo na esfera federal, estadual e municipal.
- Melhores oportunidades na expansão da construção de políticas públicas voltadas à saúde mental.
- Parcerias institucionais: através de espaços governamentais e não governamentais, incluindo IES
- Campanhas nacionais que trazem visibilidade ao CRP13: janeiro branco, setembro amarelo, entre outros.
- Cenário favorável à aprovação da PL das 30h.
- Oportunidade em andamento a constituição da chapa para o SINDPSI-PB com apoio à reestruturação do sindicato
- Contexto favorável ao diálogo com a categoria /sociedade, direitos humanos e diversidade.
- Oportunidade de acessar as demandas regionais através de membros distribuídos em todas as regiões da PB.
- Possibilidades de áreas de atuação (incluindo a autônoma)
- Amplitude de fiscalizações nacionais nos CT's.
- Ampliar as redes de descontos para a categoria.
- Organização democrática do sistema conselho.

## 4.2 Ambiente Interno

A análise interna tem por finalidade colocar em evidência as deficiências e qualidades da instituição que está sendo analisada, ou seja, os pontos fortes e fracos, e deverão ser determinados diante de sua atual posição, produtos versus mercados. Para o estabelecimento dos pontos fortes e neutros da instituição, o grupo deverá analisar uma série de aspectos, entre os quais podem ser citados:

**1. Funções a serem analisadas; 2. Aspectos organizacionais; 3. Abrangência dos processos; 4. Níveis de controle e avaliação; 5. Critérios de avaliação; 6. Obtenção das informações.**

### **PONTOS FORTES:**

#### **▪ COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS CONSELHEIROS:**

Disponibilidade; Proatividade, Comprometimento; Diversidade do grupo da gestão; Presença da gestão; Capacidade de mediação Capacidade de diálogo entre os conselheiros; Criatividade do grupo; Alinhamento com o CFP; Compromisso social/ posicionamento/ bem demarcada

#### **▪ CAMPO DE ATUAÇÃO COMO ESTRATÉGIA**

Representação em diversas instituições; Grupo com representatividade (influências); Diversidade de representação geográfica; Atuação profissional dos conselheiros em diversos campos da psicologia; Estratégia de aproximação com os colaboradores APOIO: Funcionários e servidores efetivos/ permanente papel colaborativo; Organização e prontidão da gerência Corpo funcional qualificado e prático;

#### **▪ INFRAESTRUTURA**

Infraestrutura (sede, subsede e projeto para subsede ou escritório no sertão)

## **PONTOS FRACOS:**

- **Processo de Comunicação:**

interno- relacionado ao fluxo de informações, respostas dos prazos, precisão na comunicação, fluxo da comunicação;

externo- relacionado a resposta à categoria, informações, divulgações/marketing, visibilidade das ações e precisão na comunicação.

- Compromisso/colaboração voltado para as decisões tomadas por conselheiras e colaboradoras; morosidade nas realizações de ações, pouca celeridade e feedback para categoria.

- Número reduzido de funcionários e colaboradores.

- Limites jurídicos de ações, cobrança de ações que extrapolem os limites jurídicos do conselho.

- Falha técnica das assessorias jurídica e contábil.

- Falta de recurso no orçamento, transporte próprio e espaço físico/limitado.

- Falta de articulação entre as comissões.

- Falta de contatos com estudantes nas IES.

- Falta de conhecimento da sociedade sobre o CRP e suas regulamentações.

Destaque ainda, que é de extrema importância conhecer mais profundamente os vários aspectos internos e externos da instituição de forma a dar resposta a eventuais problemas detectados ou atacar os concorrentes nas fragilidades encontradas. Depois de estruturados e analisados todos os fatores, vamos para etapas que ajudarão na construção de estratégias e conclusões assertivas. Destacar que as ameaças dos outros podem ser as nossas oportunidades, e o contrário também é fato.

## 5. ASPECTOS ESTRATÉGICOS



### 5.1 Temas estratégicos

Ao desenhar sua missão e visão de futuro, o X Plenário do Conselho Regional de Psicologia promoveu o foco de sua atuação em quatro temas estratégicos para a gestão.

- 1- Fortalecer as Políticas de Sustentabilidade Financeira
- 2- Processos Internos
- 3- Evidenciar a Psicologia
- 4- Exercício Profissional

Para cada tema estratégico foram definidos os seguintes objetivos estratégicos, que têm importância pelo contexto político e social brasileiro vivido anterior, pela pandemia de Covid-19, e na atualidade, no entanto, cada um ganhou importância exponencial durante a realização das atividades.

O que apresentaremos são as estratégias de atuação do X Plenário nos temas estratégicos com incidência na missão e na visão de futuro, apontando perspectivas de ações.

## 5.2 Objetivos Estratégicos

Para elaboração dos Objetivos Estratégicos, utilizou-se a formação de grupos, dividindo os conselheiros a partir de suas representatividades e comissões, para assim gerar amplitude nas percepções e decisões sobre as temáticas em discussão, e iniciar a partir da internalização da identidade organizacional estabelecer a forma coletiva na elaboração dos objetivos e estratégias. Consistiu em um processo flexível, sensível e poderoso para gerar diálogos colaborativos entre os conselheiros, nos quais eles compartilharam seus conhecimentos e descobriram novas oportunidades de ações conjuntas.



Baseado nos sistemas vivos, este enfoque de distribuição dos grupos, cria redes dinâmicas de conversação que acessam e aproveitam a inteligência coletiva da instituição Conselho e da Comunidade para responder a perguntas significativas, que auxiliaram na construção dos planos de ações.

### 5.2.1 Objetivos estratégicos para “Fortalecer as Políticas de Sustentabilidade Financeira”

Otimizar a gestão dos processos administrativos, técnicos e financeiros do Conselho Regional de Psicologia, buscando o seu alinhamento com a categoria, de maneira a ampliar a participação democrática e a transparência;

Ampliar a participação da categoria no processo de diálogo permanente;

Ser ativo em espaços de diálogo com entidades da Psicologia, instituições de ensino, docentes, gestoras/es, pesquisadores e educandos acerca dos dilemas na utilização de tecnologias no processo de ensino/aprendizagem e suas implicações no exercício da Psicologia como ciência e profissão;

Elaborar um estudo para estruturação e crescimento do CRP considerando a média de aumento de inscrições e a necessidade de demanda político-administrativa;

Revisar as normativas vigentes e aplicá-las até o primeiro ano da gestão, atingindo metas de 10%

Elaborar informativos digitais sobre despesas programadas no orçamento para que a categoria entenda o uso de aplicação de sua anuidade.

### **5.2.2 Objetivos estratégicos para “Processos Internos”**

Otimizar a gestão dos processos administrativos, técnicos do Conselho Regional de Psicologia, buscando o seu alinhamento com os colaboradores, de maneira a ampliar a participação democrática e a transparência;

Implantar de forma progressiva o sistema SEI no Regional;

Implantar a plataforma tecnológica de gestão avança nos Conselhos Regionais, que passaram a integrar o Sistema de Gestão Cadastral, Financeiro, Processos e Fiscalização;

Fomentar uma política de excelência na comunicação e nas práticas de atendimento à categoria e à sociedade;

Avançar na política de valorização e formação continuada de trabalhadores e equipes técnicas do Conselho;

Elaborar um plano de trabalho administrativo por áreas e setores, demarcando limites, visando estabelecer o planejamento a execução, o controle e acompanhamento das atividades semestralmente;

Revisar até setembro os fluxos administrativos para implementação e renovação de atividades;

Colocar na intranet, relação de todos os documentos norteadores de atividades para acesso fácil, rápido e efetivo, a conselheiros.

Firmar compromisso para qualidade de vida no ambiente de trabalho;

Revisar o Regimento, destacando ajustes e melhorias propostas.

### **5.2.3 Objetivos estratégicos para “Evidenciar a Psicologia”**

Utilizar os mecanismos de regulamentação, orientação e fiscalização para valorizar e defender o exercício profissional da Psicologia em todos os âmbitos de atuação;

Defender a presença da Psicologia nas instâncias representativas de controle e participação social, reconquistando e rearticulando representações em que a Psicologia tem um lugar relevante;

Ampliar a visibilidade das práticas profissionais da Psicologia, consolidadas e emergentes, nos seus diversos âmbitos de atuação, dentro e fora do regional;

Ampliar o diálogo com os poderes Legislativo, Executivo e Judiciário no que concerne às competências técnicas e éticas das intervenções das/os psicólogas/os.

Evidenciar, o fazer psicológico, seu papel e contribuição à sociedade apontando tendências e desafios nos diferentes campos e áreas de atuação.

### **5.2.4 Objetivos estratégicos para “Exercício Profissional”**

Promover, por meio de orientação, a qualificação dos serviços prestados em Psicologia nos seus diversos campos, ampliando seus impactos sociais;

Qualificar as ações de orientação e fiscalização, aproximando a categoria do regional;

Fomentar a produção de conhecimento sobre a formação e exercício profissional;

Defender as Políticas Públicas como campo de exercício profissional da Psicologia para o acesso e garantia de direitos;

Defender perante a sociedade, instituições de Estado, e outras profissões, o caráter privativo das práticas exclusivas da psicologia, nos termos da legislação.

## 5.3 Mapa Estratégico

Na construção dos Objetivos Estratégicos visa-se montar um Mapa Estratégico (ME), que se configura como uma representação visual da estratégia de uma instituição. Um mapa estratégico reúne os objetivos de forma lógica, evidenciando uma relação de causa e efeito entre eles, de modo a facilitar o entendimento do planejamento estratégico e incentivar a sua realização. Dessa forma, induz o pensamento sistêmico, visto que os Objetivos Estratégicos se entendem e se conectam como partes de um todo.

Esta metodologia visa orientar e alertar a instituição para entender o planejamento em perspectivas mais amplas que apenas aquelas mais evidentes.

Na realidade da X Plenária do CPR 13, o Mapa Estratégico permitiu novas ações e estratégias afora as ações anteriormente resgatadas. Isso aconteceu, pois o Mapa Estratégico foi organizado em Eixos ou Perspectivas Estratégicas, que funcionam como divisões temáticas para objetivos. Para essa Plenária, utilizou-se os eixos: Fortalecer as políticas de sustentabilidade financeira; Processos internos; evidenciar a psicologia, e o Exercício profissional, cada um deles reunindo um conjunto de Objetivos Estratégicos, detalhados anteriormente.

**Cada frase deste mapa, salvo as declarações de missão e visão, representa um objetivo estratégico da X Plenária. Percebe-se como todos começam com verbos no infinitivo, são voltados para a ação e representam resultados a serem alcançados.**



**Missão:** Do litoral ao sertão, ser, atuar e defender o exercício ético da Psicologia, e no seu compromisso social, e alinhado aos direitos humanos.

**Visão:** Ser reconhecida até 2025 pela aproximação, entre a gestão, categoria e sociedade através da atuação pautada no compromisso ético-político e social, do litoral ao sertão.

## CATEGORIA/ INTERIORIZAÇÃO

### Evidenciar a Psicologia

Ampliar o alcance das ações do CRP-13 nos diversos municípios que correspondem ao interior do estado; Articulando as comissões existentes, criando GT's e constituindo parcerias com instituições locais públicas e/ou privadas.

Ampliar os espaços de diálogo e debate sobre temas emergentes e relevantes à prática profissional com a categoria que atua nas diversas áreas da psicologia como ciência e profissão

## SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

Alcançar a sustentabilidade econômica e financeira do CRP-13. Construindo estratégias para redução da inadimplência.

## PESSOAS E SOCIEDADE

### Exercício Profissional

Criar estratégias de diálogo com diversas instituições da sociedade, a fim de ampliar a efetivação do trabalho proposto pela gestão.

Traçar estratégias itinerantes e coletivas, a fim de aproximar a gestão com toda a categoria.

### Infraestrutura

Assegurar a apoio para psicólogas(os) manutenção da infraestrutura; criar um ambiente de acolhimento infantil e espaço de oriundos do interior, que participem de eventos na sede; criar um museu, enquanto espaço de história e memória da Psicologia na Paraíba.

## PROCESSOS, COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA

### Processos Internos

Otimizar o uso dos recursos tecnológicos para os processos e fluxos de trabalho e comunicação (interna e externa)

Revisão do Regimento Interno do CRP 13

### Estratégias de Comunicação

Comunicar a categoria e sociedade o papel, compromisso e bases ético-metodológicas em prol da saúde e qualidade de vida

Aprimorar o diálogo entre as comissões, colaboradores, funcionários/setores e categoria

## 6. PLANOS DE AÇÃO

Após a elaboração dos Objetivos Estratégicos, que têm caráter mais abrangente na instituição, realizamos seu detalhamento em Planos de Ações mais específicos com entregas e prazos mais restritos. Os Planos de Ação demonstrarão como o X Plenário atuará para atingir seus objetivos estratégicos. A diferença é que, neste momento, as ações previstas são dispostas com atividades, responsáveis, prazos e metas específicas. Essa fase de planejamento é de fundamental importância, pois dará os direcionamentos de ação para executar tudo o que se almeja. Novamente existe a lógica de encadeamento, visto que cada ação planejada deve estar alinhada com um objetivo estratégico, havendo uma ou mais ações para cada um deles.



No CRP 13, a formulação dos planos de ação foi realizada com uma adaptação da ferramenta 5W2H, apresentada a seguir.

A 5W2H é mais uma ferramenta importante no processo de Planejamento Estratégico, pois visa a garantir organização nas ações, concentrando os esforços para que não haja perda de foco. Seu nome é um conjunto de letras que representam as iniciais de aspectos que devem ser levados em consideração na hora de classificar as ações a serem desempenhadas.

Assim, ao se definir os planos de ação, projeto ou atividade, a ferramenta 5W2H propõe que sejam definidos "o que" deve ser feito, "por que" deve ser feito, "quem" fará, "onde" e "quando" será feito, "como" será feito, bem como "quanto custará" realizar tal atividade. Dessa forma, a ação estará organizada

sob aspectos importantes na delimitação de seus objetivos, facilitando a própria execução e seu monitoramento.

A 5W2H permite, através de um método simples, criar referência para que as ações serão desempenhadas de forma coordenada, identificando as principais responsabilidades neste processo, e está estruturada num drive ([https://docs.google.com/spreadsheets/d/1K6tkr7Eb2h9-zdbu7Mia3qu\\_70QDoJUR/edit#gid=647082117](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1K6tkr7Eb2h9-zdbu7Mia3qu_70QDoJUR/edit#gid=647082117)), para melhor manuseio e atualizações permanentes. O uso da ferramenta em questão sugere outro benefício, a redução de incertezas, de modo que as atividades comportem maior grau de objetividade e assertividade.

## 7. DIRETRIZES DE ACOMPANHAMENTO

Após elaboração do planejamento estratégico é preciso fazer o acompanhamento dos resultados, por meio de indicadores de desempenho, reuniões de acompanhamento para prestação de contas, com periodicidade estabelecida e rigorosamente realizada.



Como indicado graficamente, o acompanhamento do planejamento perpassa todas as fases do processo, pois visa a correção tempestiva de eventuais falhas identificadas. Isto é relevante pois as condições do ambiente são dinâmicas e

o processo de planejamento deve ser dotado de flexibilidade para adaptar-se de acordo com as necessidades. Além disso, o desenvolvimento da instituição em termos de planejamento não é alcançado com o mero estabelecimento de objetivos, ações e metas, mas sim com a sua realização e alcance.

Desse modo, a instituição que planeja precisa instituir um cronograma de monitoramento a fim de avaliar o grau com que as metas estão sendo alcançadas, alinhadas as estratégias e objetivos para o sucesso da Gestão. O cronograma proposto será apresentado a diretoria para acompanhamento.

## 8. CONCLUSÃO

Concluiu-se que o Seminário para elaboração do Planejamento Estratégico do X Plenária do CRP- 13ª Região foi um momento de intenso e profundo compromisso dos participantes. Observou-se um engajamento das pessoas com o propósito de fortalecimento da categoria com transparência, de um processo conectado a melhoria dos processos, e conexão com as necessidades da categoria, acredita-se que o estabelecimento de processos de desempenho alinhados aos objetivos, estratégias, e, principalmente o acompanhamento rigoroso pela gestão proporcionará melhoria e eficácia à organização para o alcance de sua missão.

## 9. REFERÊNCIAS

MINTZBERG, H. Ascensão e queda do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MOTTA, P. R. Gestão Contemporânea: A Ciência e a Arte de ser dirigente. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2022.

REZENDE, DENIS ALCIDES. Planejamento estratégico para organizações privadas e públicas: guia prático para elaboração do projeto de plano de negócios. Rio de Janeiro. BRASPORT, 2008

STEPHEN P. ROBBINS ; TIMOTHY A. JUDGE. Fundamentos do Comportamento Organizacional. Editora Pearson, 12ª São Paulo, 2014.