



PLANO DE AÇÃO E CAPACITAÇÃO

IPEM - Instituto de Previdencia Municipal de Mirandópolis
Exercício de 2025

INTRODUÇÃO

O IPEM – Instituto de Previdência Municipal de Mirandópolis têm o objetivo de auxiliar os funcionários públicos da Prefeitura Municipal de Mirandópolis para que possam ter uma qualidade de vida após a aposentadoria.

Na busca pela excelência em gestão previdenciária, com foco na instituição da governança corporativa, inovações e a construção de uma gestão eficiente e com foco, o IPEM será norteado pelo seu planejamento.

Uma gestão baseada no planejamento proporciona a boa gestão dos recursos públicos, que por consequência reflete na melhoria dos serviços públicos.



Ademais, uma boa gestão no IPEM incide na tranquilidade e segurança aos seus segurados, garantindo-lhes a demonstração de foco na qualidade do serviço público.

Visando o curto prazo, o Plano de Ação permite a instituição de metas quantitativas resultantes da definição dos Objetivos Estratégicos trilhados pelo IPEM para o exercício proposto, tornando-se a ferramenta de gestão ideal a ser aplicada, possibilitando o arcabouço do planejar, do executar, do conferir e do agir.

Este Plano de Ação, traz benefícios não apenas para a gestão interna do IPEM como também para seus colaboradores, segurados e, não menos importante, a sociedade.

O IPEM, vislumbrando de todos os benefícios trazidos, cria o Plano de Ação e Capacitação para o exercício de 2025.



METODOLOGIA



Para a criação deste Plano de Ação, foi necessário a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades do IPEM, com a indicação dos planos e ações de cada área.

A construção do Plano de Ação para o exercício de 2025 foi desenvolvida pelo IPEM, após ampla análise e debates em reuniões com toda a equipe para alinhamento das ações necessárias para 2025, após, aprovação por parte dos representantes do departamento, foi dada divulgação aos Conselheiros e disponibilizado no site [**https://mirandopolisprev.sp.gov.br**](https://mirandopolisprev.sp.gov.br)

IDENTIDADE



MISSÃO

Garantir que o IPEM proporcione aos segurados e dependentes uma assistência humanizada com gestão transparente dos ativos, buscando o equilíbrio atuarial

VISÃO

Ser reconhecido interna e externamente por todos os interessados, pela garantia da qualidade no atendimento, disseminando a cultura previdenciária e a garantia da promessa da proteção dos segurados e seus dependentes.

VALORES

Respeito e Responsabilidade; Organização e Modernidade; Ética e Transparência; Cooperação e Compromisso e Efetividade e Sustentabilidade.



DIAGNÓSTICO

Na construção do diagnóstico utilizamos a MATRIZ de SWOT, onde foi realizada uma percepção do cenário do IPEM, como forma de identificar seus pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças frente aos desafios identificados após análise adequada das sugestões propostas.

Realizada a fase de análise da MATRIZ de SWOT, foram estabelecidos um conjunto de objetivos e as metas correspondentes, onde priorizamos resolver os problemas e atenuar as forças prejudiciais do IPEM.



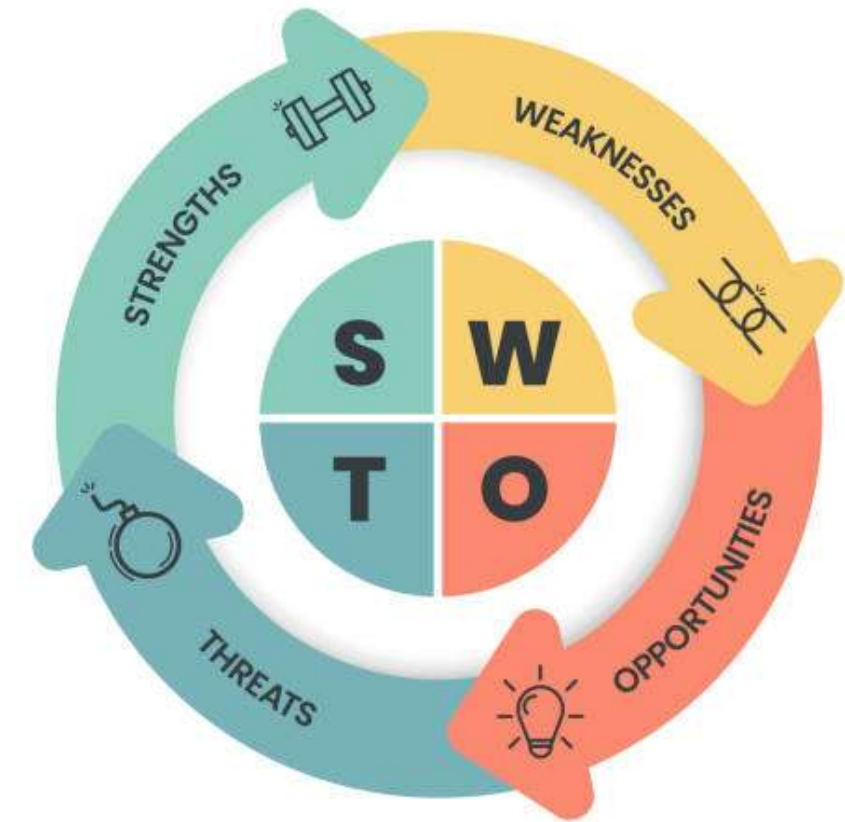
DIAGNÓSTICO

Com o estabelecimento dos Objetivos Estratégicos, os fragmentos em metas, onde utilizamos a periodicidade anual, para que possamos fazer acompanhamento e correções de rumo.

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas nos sentidos de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

Análise SWOT

Criada por Albert Humphrey na década de 1960, a Análise SWOT é uma ferramenta de planejamento estratégico utilizada para identificar e analisar os pontos fortes (Strengths), fracos (Weaknesses), oportunidades (Opportunities) e ameaças (Threats) de uma organização, projeto ou situação específica.



Análise SWOT



Fatores Internos

FORÇAS

S

PONTOS FORTES

Equipe Qualificada, agilidade na tratativa de processos, atendimento individualizado, boa gestão financeira e busca constante por inovações e melhorias, dirigentes eleitos na sua totalidade e comunicação efetiva.

FRAQUEZAS

W

PONTOS FRACOS

Falta de segregação de atividades e estruturação de quadro de colaboradores, equipe reduzida e falta de governança corporativa, necessidade de realizar reestruturação da lei e dificuldade de aceitar mudanças por parte da equipe.

Análise SWOT



Fatores Externos

Oportunidades

O

OPORTUNIDADES

Implantação da certificação Pró-Gestão, concurso público, capacitação e especialização de servidores, realização de eventos e treinamentos para os servidores e melhor divulgação das atividades desempenhadas no Instituto

AMEAÇAS

T

AMEAÇAS

Atrasos dos repasses por parte do Ente Federativo, dificuldade para realizar o recadastramento dos servidores ativos, interferência política na gestão de pessoas, cenário instável da Economia e da Política e instabilidade do mercado Financeiro.

Objetivos Estratégicos 2025



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Viabilizar com excelência os direitos previdenciários aos segurados e beneficiários.	Elaborar a política de atualização cadastral (censo, recadastramento, prova de vida) para sanear e manter a base cadastral atualizada	% Censo / Recadastramento de servidores ativos	Anual	Recadastrar 80% dos servidores ativos dos IPEM	Relatório Censo / Recenseamento	VANESSA – DIRETORA DE BENEFÍCIOS
	Cadastrar/atualizar os dados cadastrais de 80% os aposentados, pensionistas e ativos vinculados ao RPPS	Alcançar o máximo de aposentados/pensionistas e ativos	Anual	Recadastrar 80% dos Aposentados e pensionistas do IPEM	Relatório Censo / Recenseamento	VANESSA – DIRETORA DE BENEFÍCIOS
	Promover análise crítica e tática para alocação dos recursos	Relatórios Mensais de Investimentos	Mensal / Anual	Relatório Anual de Investimento	Relatórios de Investimentos	COMITÊ DE INVESTIMENTOS
	Folha de Pagamento de Segurados	Soma total da folha de pagamento	Mensal / Anual	Projetado pela LOA	Avaliação Atuarial	VANESSA – RESPONSÁVEL PELO RH

Objetivos Estratégicos 2025



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Promover a melhoria da qualidade dos serviços previdenciários.	Priorizar mecanismos e processos que garantam a eficiência e celeridade dos serviços oferecidos pelo IPEM	Tempo Médio de Resposta do Fale Conosco	Mensal	Responder em Até 7 dias Úteis	Relatório Trimestral de Ouvidoria	ANA LÚCIA - OUVIDORA
	Expandir e aprimorar as boas práticas de gestão implementadas	Média do percentual de satisfação atingido na pergunta	Semestral	80% de satisfação	Relatório Trimestral de Ouvidoria	ANA LÚCIA - OUVIDORA
	Garantir acesso à informação de forma transparente e eficaz, atendendo à legislação vigente	Tratativa de Reclamações	Anual com Acompanhamento Mensal	Tratar no mínimo 80% das reclamações	Matriz de Reclamação de Segurados	ANA LÚCIA - OUVIDORA



Objetivos Estratégicos 2025



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Otimizar os Processos finalísticos, gerenciais e de apoio.	Acompanhar periodicamente a conformidade/ adequação dos prazos dos processos de concessão de benefícios, implementando as alterações que se fizerem necessárias	Nº de Pensões concedidas no prazo / total de Pensões concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	Conceder em 30 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de pensão	Relatório de Controle Interno (Semestral)	VANESSA – DIRETORA DE BENEFÍCIOS
		Nº de Aposentadorias concedidas no prazo / total de Aposentadorias concedidas no mês	Mensal, com compilação de média anual	Conceder em 30 dias úteis de fluxo interno, 80% dos processos de aposentadorias	Relatório de Controle Interno (Semestral)	VANESSA – CONTROLADORA INTERNA
		Nº de benefícios implantados no prazo / total de benefícios no mês	Mensal, com compilação de média anual	Implantar 90% dos processos no prazo de 30 dias úteis.	Relatório de Controle Interno (Semestral)	VANESSA – DIRETORA DE BENEFÍCIOS

Objetivos Estratégicos 2025



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Qualificar, desenvolver e valorizar os servidores.	Aprimorar a qualificação da equipe, expandindo os cursos/congressos segundo novas necessidades do Instituto.	Total de servidores que participaram de cursos e congressos total de servidores do IPEM = 4/5	Anual	70% dos servidores	Lista de presença / Registros Fotográficos	EDILENE - PRESIDENTE
		Índice de colaboradores que obtiveram a certificação RPPS= 80%	Anual com acompanhamento Mensal	80% dos servidores	Certificados emitidos	EDILENE - PRESIDENTE
		Índice de Conselheiros que obtiveram a certificação RPPS= 86%	Anual com acompanhamento Mensal	100% dos Conselheiros	Certificados emitidos	EDILENE - PRESIDENTE



Objetivos Estratégicos 2025



Objetivo Organizacional	Ação	Indicador	Frequência da Mensuração	Meta do Indicador	Fonte Informação	Responsável
Fortalecer a imagem Institucional	Manter a realização de audiências públicas anuais no intuito de informar aos beneficiários e a população em geral sobre a situação da autarquia e fortalecer a Transparência Pública	Mídias Produzidas e Divulgadas	Anual	70% das matérias externas e internas publicadas com conceito positivo	Mídias Produzidas e Publicadas	EDILENE - PRESIDENTE
	Promover cursos/palestras que possibilitem o conhecimento das atividades desenvolvidas pelo IPEM e a disseminação de conhecimento àqueles que necessitam	Mídias Produzidas e Divulgadas (Vídeo Institucional, Cartilha Previdenciária)	Anual	2 edições (anuais)	Mídias Produzidas e Publicadas	EDILENE - PRESIDENTE



Monitoramento

O monitoramento do Plano de Ação do IPEM ocorrerá conforme periodicidade das reuniões do Conselho Fiscal e Relatório de Acompanhamento Semestral realizado pelo Controle Interno.



(18) 3701 - 1555



ipem@mirandopolisprev.sp.gov.br



<https://mirandopolisprev.sp.gov.br>