



Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba

PLANO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO 2022

INTRODUÇÃO

Na busca pelo atendimento institucional dos objetivos pretendidos no âmbito da gestão pública, se faz necessário maciça organização e para a conquista desses objetivos, a organização deve ser norteada pelo planejamento.

A constituição de um Plano de Ação é uma forma organizada de planejar e definir as metas e objetivos, demonstrar os caminhos pelos quais o IPASP adotará no decorrer dos exercícios propostos.

Este Plano de Ação, traz benefícios não apenas para a gestão da unidade gestora RPPS e seu ente federativo, como também para seus colaboradores, seus segurados e não menos importante, para a sociedade.

Uma gestão baseada no planejamento proporciona uma boa gestão dos recursos públicos, que por consequência reflete na melhoria em realização aos serviços públicos. A demais, uma boa gestão no RPPS incide na tranquilidade e segurança aos seus segurados, garantindo-lhes a demonstração de foco na qualidade do serviço público.

O IPASP vislumbrando de todos os benefícios trazidos, cria o Plano de Ação e Capacitação para o exercício de 2022.

METODOLOGIA

Para a criação de um Plano de Ação, se faz necessário a atuação de todos os responsáveis diretos pelas atividades do IPASP e os que desejem, de forma ativa, auxiliar em sua construção.

Na etapa de construção de uma proposta, serão consideradas as sugestões dos interessados através de entrevista promovida por pessoa correspondente designada pela Diretoria Executiva, onde consolidará as sugestões.

A construção de uma proposta final do Plano de Ação para o período, será efetivado pela Diretoria Executiva após ampla análise e filtros, sendo submetido para aprovação pelo Conselho Deliberativo.

A proposta final é composta por objetivos estratégicos, as metas e os indicadores de desempenho e apresenta como se realizará a avaliação e o monitoramento.

IDENTIDADE



**Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba**

MISSÃO

Executar uma gestão participativa, transparente e com qualidade buscando o equilíbrio financeiro e atuarial para garantir a concessão e a manutenção dos benefícios previdenciários.

VISÃO

Ser referência pela excelência na gestão e prestação de serviços previdenciários, com foco na inovação, garantindo a sustentabilidade do Instituto.

VALORES

Gestão humanizada, transparência nos procedimentos, ética, agilidade na análise dos processos e investimentos qualificados.

DIAGNOSTICO

Na construção do diagnóstico foi utilizado a MATRIZ de SWOT pela Diretoria Executiva onde realizaram uma percepção de cada cenário do IPASP, 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 solucionar problemas e atenuar as forças prejudiciais ao IPASP.

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

Metas definidas, aplicamos o método 5W2H, que consiste basicamente em fazer perguntas no sentido de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Luis, M, and others.]



ANÁLISE SWOT

DEPARTAMENTO DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Orientação na escolha da melhor regra de aposentadoria	Ausência de perícia médica do Instituto
Agilidade na análise dos processos	
Atendimento humanizado	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Requerimentos no formato online	Aumento elevado da folha de inativos e pensionistas
Credibilidade dos segurados	Incorporação mediante decisões judiciais de verbas não contributivas
	Jurídico Terceirizado

DEPARTAMENTO JURÍDICO

JURÍDICO	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Escritório terceirizado capacidade	Serviços externo/ausência de servidores do quadro
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Pró-Gestão	Dependência do escritório de advocacia externo

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.



**Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

ADMINISTRAÇÃO	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Quadro de pessoal efetivo	Arquivo Físico
Forma de eleição dos dirigentes	Prova de Vida/Recadastramento somente presencial
Transparência nos seus procedimentos	Ausência de perícia do Instituto
Certificado de Regularidade Previdenciária válido	Relacionamento com os entes
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Pró Gestão	Base cadastral dos servidores ativos
Arquivo Digitalizado	Aumento dos repasses dos Entes Municipais
Credibilidade dos segurados	

DEPARTAMENTO FINANCEIRO

FINANCEIRO	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Pagamento em dia	Arquivo ainda pouco informatizado
Repasses sem atrasos	
Segregação de massas	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Transparência das informações e relacionamento mais diretos com os segurados	Dependencia do Ente
	Incertezas ao mudar gestão

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.



Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba

DEPARTAMENTO DE INVESTIMENTO

INVESTIMENTOS	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Apoio da Consultoria	Arquivo pouco informatizado
Estudo de ALM	
Comitê totalmente certificado	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Pró Gestão	Cenário econômico e político instável
Renda fixa mais atrativa com a alta da selic	Incertezas pós-pandemia
Empréstimos consignados	

DEPARTAMENTO DE ATENDIMENTO

ATENDIMENTO	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Atendimento humanizado	Ausência de treinamento
Agilidade nas informações	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Relacionamento com os segurados	Questões sanitárias (COVID), incertezas nos atendimentos presenciais
Maior divulgação dos serviços on-line	
Melhor informatização do atendimento em geral	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba

DEPARTAMENTO DE ARRECAÇÃO

ARRECAÇÃO	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Superávit dos planos financeiros e previdenciário	Ausência de adesão à reforma
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Novas possibilidades de fonte de custeio	Alterações legislativas federais

DEPARTAMENTO ATUARIAL

ATUARIAL	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Consultoria terceirizada capacitada e especializada	Serviço externo
	Audência de servidores do quadro
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Contratação de serviço permanente de assessoria	Dependência do escritório de atuarial externo

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba

DEPARTAMENTO DA COMPREV

COMPREV	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Valores compensados auxiliam nos pagamentos de benefícios	Necessidade de designar servidor específico
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Capacitação de servidores	Falta de análise do RGPS

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

TI	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Equipe de desenvolvimento	Qualidade dos equipamentos
Backup das informações e sistemas	Infraestrutura de rede
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Implantação da PSI	Possíveis Hackers

MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano de Ação 2022 do IPASP ocorrerá conforme periodicidade de reuniões da Diretoria Executiva e do Conselho Deliberativo.



Instituto de Previdência e Assistência Social
dos Funcionários Municipais de Piracicaba

PLANO DE AÇÃO

Trata-se de um documento utilizado para o planejamento de todas as ações necessárias para atingimento dos resultados desejados para os objetivos traçados para os exercícios de 2022.

Previsto na forma do Anexo I

Piracicaba/SP, 11 de maio de 2022

Renato Leitão Ronsini

Presidente do Conselho Deliberativo do IPASP

Membros do Conselho Deliberativo

Regina Helena Machado Santos

Ermelinda de Fátima Vicentin Esteves

Marcos Alexandre Pavanello Rodrigues

Adriana Gallina Paes Mascarim

Maria Lúcia Bollis da Silva Bovice

André Chiarini Monteiro