

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO COREN-MA**  
**GESTÃO TRIÊNIO 2015-2017**

**São Luís-MA**  
**2016**

## **PLENÁRIO DO COREN-MA**

### **Conselheiros Efetivos do Quadro I**

Dra. Antonia Cristiane Souza Pereira

Dra. Fernanda Brandão Rocha

Dr. Jhonny Marlon Campos Sousa

Dra. Kheilla Azevedo Ferreira Passos

Dra. Márcia Cristina Aguiar Mendes Machado

### **Conselheiros Suplentes do Quadro I**

Dr. Edgar Rabelo Inojosa

Dr. Franklin Roosevelt Marinho Chaves

Dra. Léa Márcia Melo da Costa

Dra. Tatiany de Medeiros Nunes da Costa

### **Conselheiros Efetivos dos Quadros II/III**

Cristeane Costa Vale

Jailson de Andrade Castro

Kelly Inaiane Nalva dos Santos Dias

Lucidalva de Andrade Ribeiro da Silva

### **Conselheiros Suplentes dos Quadros II/III**

Gutemberg Luís Tinoco Sousa

Jolimar Hilarino da Silva

Maria Celeste dos Santos

Maria Francisca dos Santos

**DIRETORIA DO COREN-MA**

Presidente Interna - Dra. Antonia Cristiane Souza Pereira

Secretária Interina - Dra. Fernanda Brandão Rocha

Tesoureira - Kelly Inaiane Nalva dos Santos Dias

## SUMÁRIO

Introdução.....	5
Metodologia.....	6
Planejamento Estratégico do COREN-MA.....	8
Missão.....	8
Visão.....	8
Valores.....	8
Resultados para a Sociedade (em 10 anos) .....	8
Objetivos Estratégicos.....	9
A) Perspectiva de Processo.....	9
B) Perspectiva de Gestão.....	9
C) Perspectiva Financeira.....	10
Mapa Estratégico.....	11

## **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO GESTÃO 2015 –2017**

### **INTRODUÇÃO**

Este documento tem por finalidade apresentar o Planejamento Estratégico (PE) do Conselho Regional de Enfermagem do Maranhão – COREN-MA, elaborado a partir das oficinas de trabalho, envolvendo diretores, assessores, fiscais e chefias dos diversos setores da Autarquia, visando o desenvolvimento de competência na elaboração desse importante instrumento de gestão.

Ao final da primeira reunião, onde ocorreram atividades expositivas e trabalho em grupos, e após compreensão pelos participantes dos fundamentos e conceito de Planejamento Estratégico e de como utilizar a metodologia do *Balanced Scorecard* (BSC), foi possível revisar a missão, visão e valores e elaborar o Mapa Estratégico do COREN-MA.

Logo na sequência, contribuiu com este processo as recomendações do Conselho Federal de Enfermagem, repassadas no 6º Seminário Institucional do Sistema COFEN/Conselhos Regionais, realizado em Brasília no período de 15 a 17 de abril de 2015, quanto à necessidade de cada Regional adotar a metodologia citada no desenvolvimento do seu PE.

Sabe-se que uma organização, de qualquer tamanho, seja pública, sem fins lucrativos ou privada, tem necessidade de compreender onde se encontra no momento, e aonde quer chegar no futuro. Ou seja, precisa ter uma clara compreensão dos seus objetivos, de sua estrutura e seu funcionamento, sua cultura, suas políticas e diretrizes orientadoras da ação, suas necessidades em termos físicos, humanos e de desenvolvimento tecnológico.

A segunda reunião realizada, possibilitou o desenvolvimento de competência para a construção do painel de bordo do Mapa Estratégico. Ao final do período de dispersão desta reunião, os participantes foram capazes de definir os indicadores para os objetivos do Mapa Estratégico do COREN-MA.

Pretende-se, assim, com a Gestão Estratégica do COREN-MA, tornar clara sua atuação

para o cumprimento da Lei Federal 5.905/73, tendo como base as necessidades e expectativas dos profissionais de Enfermagem e da sociedade, mantendo a organização permanentemente orientada para o melhor alinhamento das ações no cumprimento de suas responsabilidades.

Para tanto, conta-se com o envolvimento e participação de conselheiros/as, colaboradores, assessores, chefias, fiscais e, especialmente, com os inscritos – Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem do COREN-MA, na perspectiva do alcance de Assistência de Enfermagem segura e a satisfação do cidadão que busca os serviços de saúde no Maranhão.

## **METODOLOGIA**

Conceitualmente, o *Balanced Scorecard*, também conhecido como BSC, é um modelo de gestão que auxilia as organizações a traduzir a estratégia em objetivos operacionais que direcionam comportamentos e desempenho.

Este conceito foi concebido por David Norton e Robert Kaplan (professor da *Harvard Business School*) e surgiu em princípios da década de 1990, a partir da percepção de que os modelos de gestão anteriores contemplavam somente indicadores financeiros, mostrando-se, assim, incapazes de refletir as atividades criadoras de valor relacionadas com os ativos intangíveis de uma organização em relação ao novo cenário econômico.

Outro ponto de percepção foi de que indicadores financeiros refletiam resultados defasados e não comunicavam projeções de desempenhos futuros estimados mediante investimentos em clientes, fornecedores, funcionários, tecnologia e inovação.

A sigla BSC, traduzida, significa *Indicadores Balanceados de Desempenho*, e pressupõe que a escolha dos indicadores para a gestão de uma empresa não deve se restringir a informações econômicas ou financeiras. É necessário monitorar, com resultados econômico-financeiros, desempenhos de mercado junto aos clientes, desempenhos dos processos internos e pessoas, inovações e tecnologia. Isto porque a somatória das pessoas, tecnologias e inovações, se bem aplicadas aos processos internos das empresas,

alavancará o desempenho esperado no mercado junto aos clientes e trará à empresa os resultados financeiros esperados. Aqui vale uma ressalta para podermos quebrar alguns mitos sobre o *Balanced Scorecard*.

O BSC é um instrumento para suportar a gestão, um processo para efeitos gerenciais, que contribui para a transparência sobre as informações de gerenciamento, e uma ferramenta para concretizar e comunicar a estratégia. Somente alcança seu potencial integral se receber vida por meio de um suporte contínuo da liderança da organização.

Como um processo vivo de aprendizado, este modelo vem se aperfeiçoando ao longo dos anos e se tornando um referencial para a mensuração do desempenho e da gestão da estratégia das organizações.

A concepção do *Balanced Scorecard* está centrada em permitir com que as organizações se tornem Orientadas à Estratégia. Com base neste desafio, cinco princípios permitem que o foco e o alinhamento estratégico sejam mantidos, embora as realidades, desafios, ritmos e sequência das organizações sejam diferentes. São eles:

- Traduzir a estratégia em termos operacionais –de modo que todos possam entendê-la.
- Alinhar a organização à estratégia –a partir do envolvimento e comprometimento de todos.
- Transformar a estratégia em tarefa de todos –por meio da contribuição pessoal para a implementação da estratégia.
- Converter a estratégia em processo contínuo –por meio do aprendizado e de revisões contínuas da estratégia.
- Mobilizar a mudança por meio da liderança executiva –para promover a transformação.

O BSC, portanto, a partir de uma visão integrada e balanceada da organização, permite descrever a estratégia de forma clara, através de objetivos estratégicos em 4 perspectivas (que foram adaptadas para o setor público: sociedade, processos internos, gestão e financeira), sendo todos eles relacionados entre si através de uma relação de causa e efeito.

Além disso, o BSC promove o alinhamento dos objetivos estratégicos com indicadores de desempenho, metas e projetos, sendo possível gerenciar a estratégia de forma integrada e garantir que os esforços da organização estejam direcionados para a estratégia.

O Planejamento Estratégico e BSC são ferramentas complementares. Todo o trabalho do BSC parte do princípio que a estratégia da organização deve estar voltada para fazer cumprir a sua missão, visão e valores.

## **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO COREN-MA**

### **Missão**

Fiscalizar e disciplinar o exercício profissional para assistência de enfermagem de qualidade no Maranhão.

### **Visão**

Ser órgão de excelência, com reconhecimento social, que valoriza as profissões de enfermagem.

### **Valores**

Ética, Transparência, Justiça, Respeito e Democracia.

## **RESULTADOS PARA A SOCIEDADE (EM 10 ANOS)**

Garantir Assistência Segura

Alcançar a Satisfação do Cidadão

## **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

### **A) Perspectiva de Processo**

- Resgatar a credibilidade do COREN-MA junto à comunidade de Enfermagem;
- Instituir Ouvidoria e pesquisa de satisfação dos profissionais de enfermagem e dos cidadãos;
- Implementar a Sistematização da Assistência de Enfermagem –SAE, em cumprimento a Resolução COFEN nº 358/2009;
- Desenvolver parametrização para dimensionamento da Equipe de Enfermagem, por área de atuação profissional, tendo por base a Resolução COFEN nº 293/2004;
- Desenvolver novas metodologias de fiscalização e capacitar os fiscais, gerentes e profissionais de Enfermagem;
- Acolher o profissional em solenidade de entrega de documentos (CRT e Carteira Profissional);
- Melhorar análise e trâmite dos Processos Éticos;
- Atualizar cadastro dos profissionais de Enfermagem no Maranhão;
- Instituir Câmaras Técnicas, Comissões e Grupos de Trabalho para assessorar e prestar consultoria à Diretoria e Plenário do COREN-MA;
- Atuar para a garantia dos direitos dos profissionais de Enfermagem, principalmente quanto às “condições de trabalho, que propiciem segurança própria, da pessoa, família e coletividade”, conforme estabelecido no CEPE (Artigo 63º da Resolução COFEN nº 311/2007).

### **B) Perspectiva de Gestão**

- Promover reuniões técnicas periódicas entre os setores do COREN-MA, visando manter atualizados e integrados os processos de trabalho;
- Revisar e aperfeiçoar o Regimento Interno do COREN-MA;
- Implantar e manter a Controladoria Geral;
- Implementar e manter sistema informatizado que atenda as necessidades do COREN-MA, visando acompanhamento dos avanços tecnológicos;

- Proporcionar infraestrutura de Internet adequada para dar visibilidade as ações do COREN-MA (newsletter, instituições fiscalizadas, registros de inscritos, entre outros);
- Lançar e manter o Portal da Transparência;
- Promover parcerias e cooperação técnica com associações, escolas, outras instituições;
- Promover capacitação técnica permanente dos empregados;
- Instituir Plano de Cargos, Carreira e Salários -PCCS;
- Adequar número de empregados frente a demanda do Órgão;
- Adquirir e manter estrutura (sede) própria que agregue todos os departamentos/setores do COREN-MA;
- Visitar periódica e sistematicamente as Subseções;
- Manter, adequar e publicar o Informativo COREN-MA.

### **C) Perspectiva Financeira**

- Manter o equilíbrio entre receitas e despesas;
- Estimular e manter a adimplência;
- Melhorar a captação de recursos;
- Abrir processos administrativos para licitar compra de serviços, equipamentos e materiais, visando a regularidade da situação de contratos e pagamentos;
- Regulamentar e reduzir despesas com jtons, auxílio representação, diárias e passagens;
- Estabelecer cooperação técnica financeira com o COFEN.

## **INDICADORES DO MAPA ESTRATÉGICO DO COREN-MA PARA A PERSPECTIVA DE RESULTADOS PARA A SOCIEDADE**

**Objetivo estratégico 1:** Garantir Assistência Segura.

**Indicadores:**

- Número de Instituições da Saúde de alta complexidade fiscalizadas.
- Número de Instituições de Saúde com SAE implementada.
- Número de capacitações de profissionais de enfermagem realizadas.

**Objetivo estratégico 2:** Alcançar a Satisfação do Cidadão.

**Indicador:**

- Percentual de satisfação da população (pesquisa com usuário) em relação aos serviços prestados pelo COREN-MA.

São Luís, 05 de agosto de 2016.

**Dra. Antonia Cristiane Souza Pereira**  
Presidente Interina  
COREN/MA nº 73.519 -ENF

**Dra. Fernanda Brandão Rocha**  
Secretária Interina  
COREN/MA nº 231.585-ENF

**Kelly Inaiane Nalva dos Santos Dias**  
Tesoureira  
COREN-MA nº 241.264-TE