



## **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

**Gestão 2015-2017**

**Curitiba – Paraná**

**2015**

## **Plenário do Coren/PR**

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

Simone Aparecida Peruzzo

Janyne Dayane Ribas

Elvira Maria Perides Lawand

Maria Cristina Paganini

Vera Rita da Maia

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

Alessandra de Campos

Alessandra Crystian Engles dos Reis

Amarilis Schiavon Paschoal

Marcio Roberto Paes

Otília Beatriz Maciel da Silva

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

Ademir Lovato

Orilde Maria Balestrin

Alessandra Sekscinski

Eziquiel Pelaquine

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

Marta Barbosa da Silva

Sidneia Correa Hess

Odete Miranda Monteiro

Sirlei de Jesus Xavier

### **Diretoria do Coren/PR**

Presidente - Simone Aparecida Peruzzo

Secretária- Janyne Dayane Ribas

Tesoureiro- Ademir Lovato

### **Coordenação**

Maria Goretti David Lopes – Assessora Executiva

### **Consultora**

Maria Emi Shimazaki – Consultora

## Sumário

Introdução.....	4
Metodologia .....	5
Planejamento Estratégico do Coren/PR .....	6
Missão .....	6
Visão.....	7
Valores .....	7
Resultados para a Sociedade (em 10 anos).....	7
Objetivos Estratégicos.....	7
A) Perspectiva de Processo.....	7
B) Perspectiva de Gestão .....	7
C) Perspectiva Financeira.....	8
Mapa Estratégico.....	10

## Planejamento Estratégico Gestão 2015 – 2017

### Introdução

Este documento tem por finalidade apresentar o Planejamento Estratégico (PE) do Conselho Regional de Enfermagem do Paraná – Coren/PR, elaborado a partir das oficinas de trabalho realizadas em 13 de abril e 21 de agosto de 2015, coordenada graciosa e competentemente pela consultora na área da saúde, Dra. Maria Emi Shimazaki, 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 oficina, com duração de 8 (oito) horas, 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/PR.

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 2ª oficina realizada, também com duração de 8 (oito) horas, possibilitou o desenvolvimento de competência para a construção do painel de bordo do mapa estratégico. Ao final do período de dispersão desta oficina, os participantes foram capazes de definir os indicadores para os objetivos do Mapa Estratégico do Coren/PR.

Pretende-se, assim, com a gestão estratégica do Coren/PR, 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/PR, na perspectiva do alcance de assistência de Enfermagem segura e a satisfação do cidadão que busca os serviços de saúde no Paraná.

## **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 tornem-se 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. (*Extraído do texto utilizado pela Dra. Maria Emi Shimazaki na oficina do dia 13 de abril de 2015 “A utilização do BSC em organizações públicas”, elaborado por Helidea de Oliveira Lima, 2010*)

## **Planejamento Estratégico do Coren/PR**

### **Missão**

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

## **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**

- 1) Resgatar a credibilidade do Coren/PR junto à comunidade de Enfermagem;
- 2) Instituir Ouvidoria e pesquisa de satisfação dos profissionais de enfermagem e dos cidadãos;
- 3) Implementar a Sistematização da Assistência de Enfermagem – SAE, em cumprimento a Resolução Cofen nº 358/2009;
- 4) Desenvolver parametrização para dimensionamento da Equipe de Enfermagem, por área de atuação profissional, tendo por base a Resolução Cofen 293/2004;
- 5) Desenvolver novas metodologias de fiscalização e capacitar os fiscais, gerentes e profissionais de Enfermagem;
- 6) Acolher o profissional em solenidade de entrega de documentos (CRT e Carteira Profissional);
- 7) Melhorar análise e trâmite dos Processos Éticos;
- 8) Atualizar cadastro dos profissionais de Enfermagem no Paraná;
- 9) Instituir Câmaras Técnicas, Comissões e Grupos de Trabalho para assessorar e prestar consultoria à Diretoria e Plenário do Coren/PR;
- 10) 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 63 da Resolução Cofen nº 311/2007).

### **B) Perspectiva de Gestão**

- 1) Promover reuniões técnicas periódicas entre os setores do Coren/PR, visando manter atualizados e integrados os processos de trabalho;

- 2) Revisar e aperfeiçoar o Regimento Interno do Coren/PR;
- 3) Implantar e manter a Controladoria Geral;
- 4) Implementar e manter sistema informatizado que atenda as necessidades do Coren/PR, visando acompanhamento dos avanços tecnológicos;
- 5) Proporcionar infraestrutura de Internet adequada para dar visibilidade as ações do Coren/PR (*newsletter*, instituições fiscalizadas, registros de inscritos, entre outros);
- 6) Lançar e manter o Portal da Transparência;
- 7) Promover parcerias e cooperação técnica com associações, escolas, outras instituições;
- 8) Promover capacitação técnica permanente dos empregados;
- 9) Instituir Plano de Cargos, Carreira e Salários -PCCS;
- 10) Adequar número de empregados frente a demanda do Órgão;
- 11) Adquirir e manter estrutura (sede) própria que agregue todos os departamentos/setores do Coren/PR;
- 12) Visitar periódica e sistematicamente as Subseções;
- 13) Manter, adequar e publicar o Informativo Coren/PR.

### **C) Perspectiva Financeira**

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

### **Indicadores do Mapa Estratégico do Coren/PR 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/PR.

## Mapa Estratégico Gestão 2015 - 2017

### *Missão*

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

### *Visão*

*Ser órgão de excelência, com reconhecimento social, que valorize as profissões de enfermagem*

### *Objetivos Estratégicos*

*Garantir Assistência Segura  
Alcançar Satisfação do Cidadão*

### *Indicadores*

*Acréscimo de profissionais de Enfermagem nas Instituições de Saúde no PR  
Número de Instituições de Saúde com a SAE implementada*

Transparência

Democracia

Ética

Justiça

Respeito