

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

IPREM - 2023-2027



REVISÃO DAS METAS

IPREM - 2025



Metodologia aplicada

OKR



OKR

Português: Objetivos e Resultados-chave"

O OKR foi criado por Andrew Grove, presidente da Intel na década de 70. Em 1999, John Doerr, um dos investidores do Google, apresentou a metodologia para os funcionários da empresa, tornando-a o principal benchmarking do OKR no mundo.

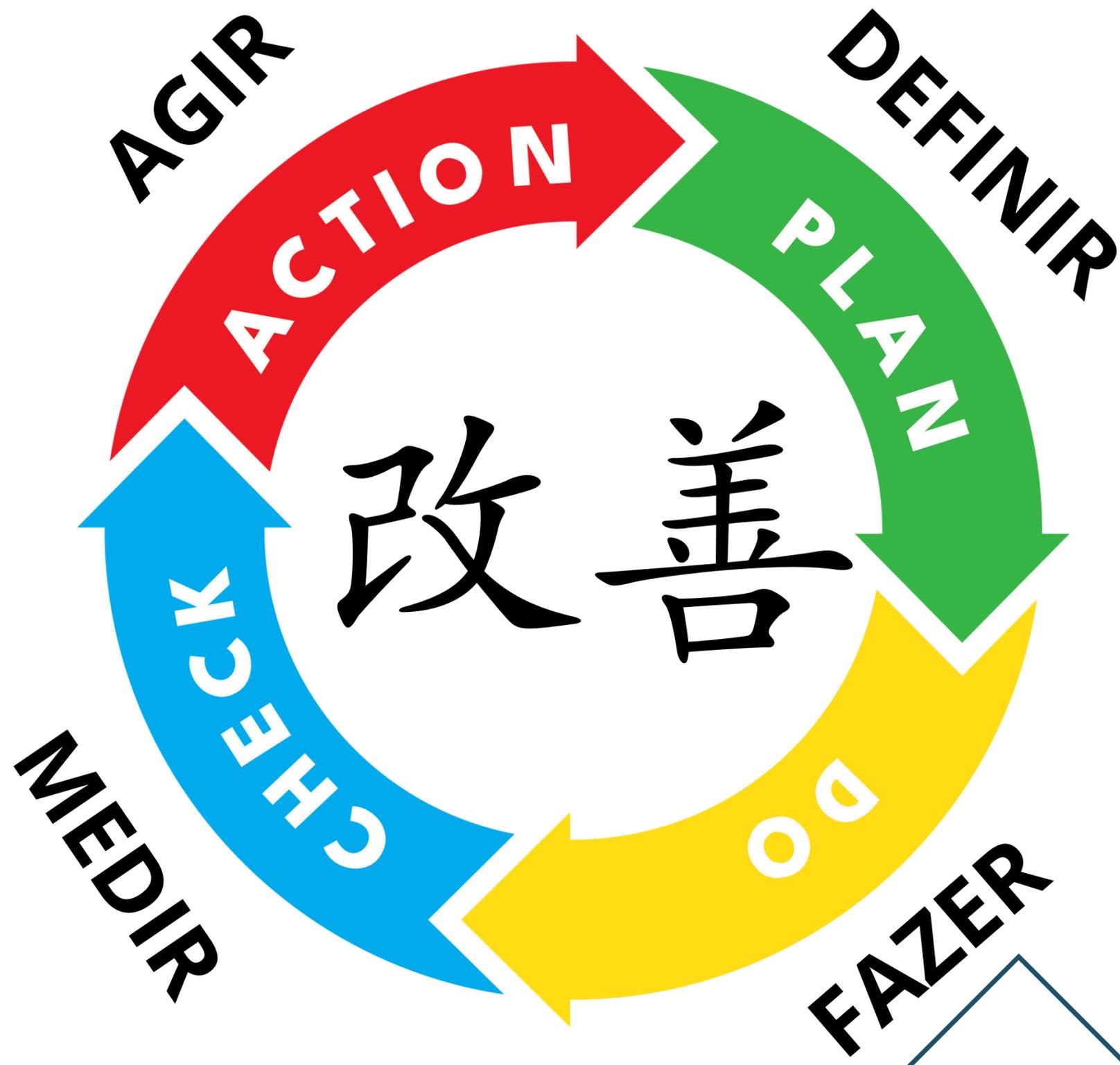
A sigla OKR vem do inglês **Objectives and Key Results**. É uma metodologia de gestão para definição e acompanhamento de Objetivos e Resultados-chave.

Algumas das características importantes do OKR:

- Alinhamento de metas com a missão da organização;
- Executado de forma colaborativa entre os diversos níveis hierárquico;
- Incentiva engajamento de todos os funcionários;
- Foco em objetivos claros e mensuráveis;
- Transparência e comunicação dos objetivos e resultados-chave
- Promove melhoria contínua e integra pessoas e processos.



Fases do OKR



Objectives and Key Results"

Metas 2025

COLOCANDO EM PRÁTICA



Missão

Garantir os benefícios previdenciários, de forma justa e digna, aos servidores públicos municipais e seus dependentes de direito, além de zelar pela governabilidade, solidariedade e sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo

Visão

Ser a instituição de referência na gestão de regimes próprios de previdência social.

Valores

Construir e manter um relacionamento proativo, transparente, ético e de parceria com seus segurados, garantindo atendimento eficiente e eficaz

OKR - BI-DIRECIONAL

Missão do IPREM

Coordenadorias

Departamentos e Divisões

Colaboradores em geral

Estratégico/Propósito

OKR anual - O que podemos fazer para ajudar no propósito do IPREM?

KR - O que podemos fazer para ajudar no OKR anual?

KR/PDI - O que eu posso fazer para ajudar no OKR do Depto/ Divisão?

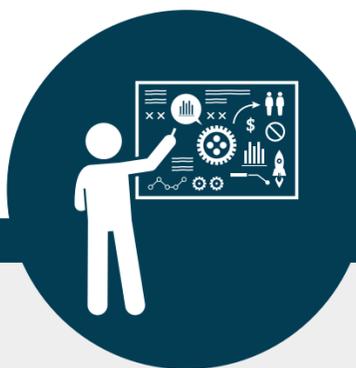
Plano 2025



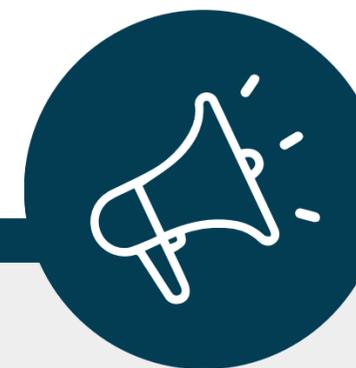
Cada Coordenadoria:

- Declarar o propósito da área, identificar o maior entregável da área
- Criar uma meta estratégica (Objetivo)

Total de quatro metas estratégicas para IPREM em 2025.

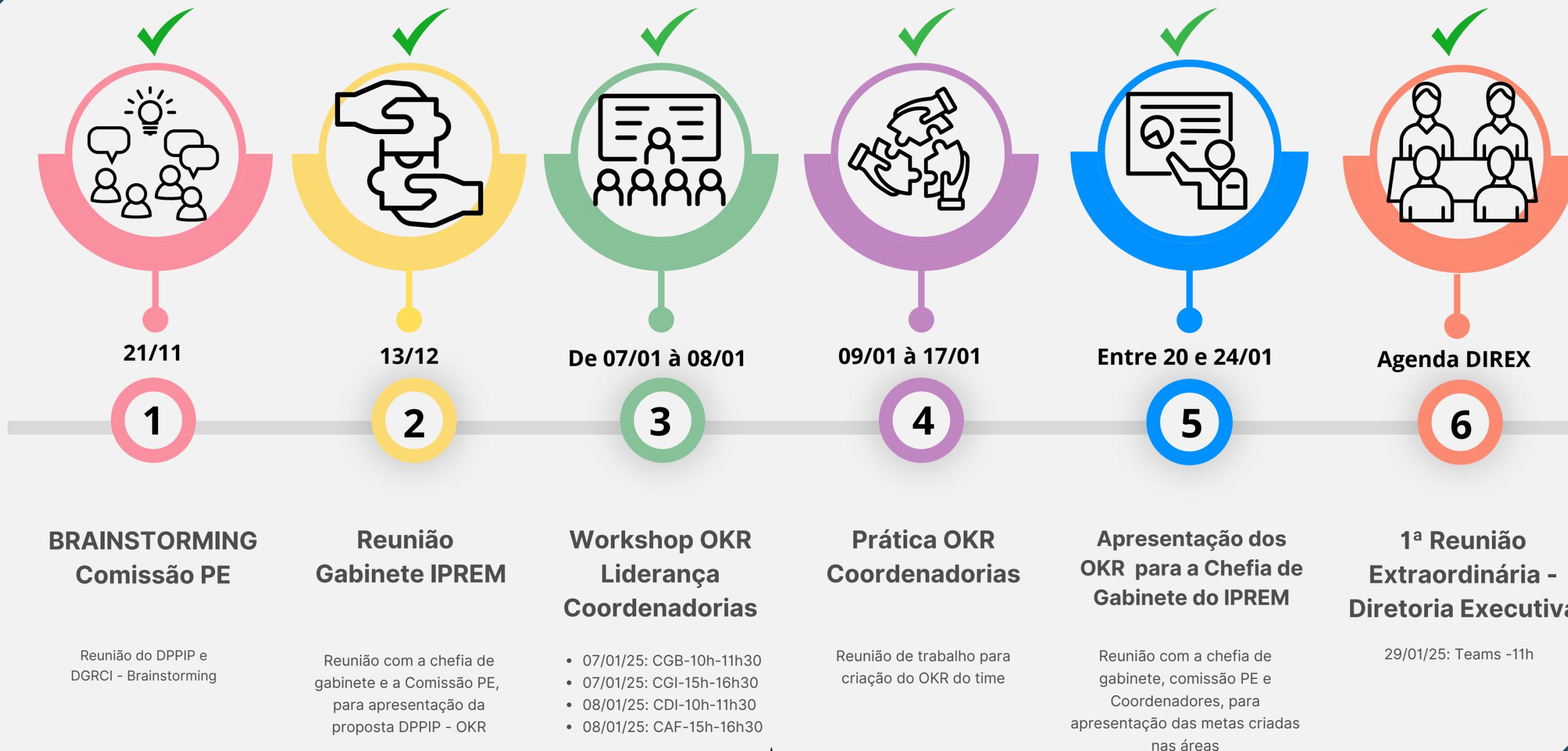


- Definir **até 5 KR** para cada Coordenadoria, que servirão para alavancar a meta estratégica.
- Os KR **serão acompanhado pelo DPPIP**

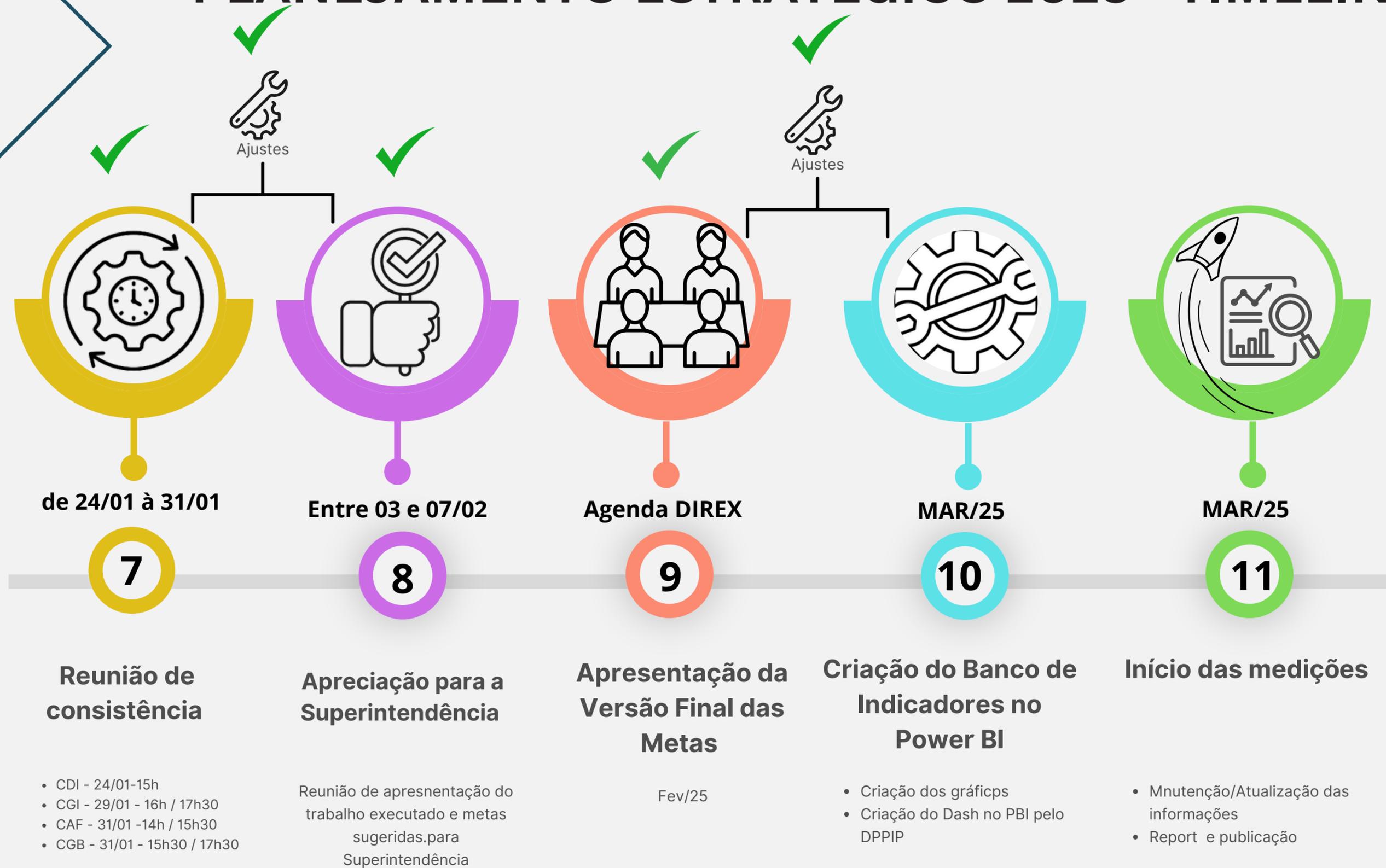


- ✓ **Nov/24:** Brainstorming
- ✓ **Dez/24:** Elaboração do Plano de ação.
- ✓ **Jan/25:** Definir o OKR cada Coordenadoria com seu time, com o apoio do DPPPP
- ✓ **Fev/25:** Aprovação do Planejamento Estratégico 2025 na DIREX.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2025 - TIMELINE



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2025 - TIMELINE



DEFINIÇÃO DAS METAS

IPREM - 2025



Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 1	Criar uma Base Cadastral Previdenciária unificada para otimizar o acesso à informação para todo o Instituto.	Finalização de fases do projeto	Concluir 100% do projeto utilizando o peso conforme abaixo: Fase 1 - 40% Fase 2 - 25% Fase 3 - 20% Fase 4 - 15%	CDI - DGBC/DTI	Cumprir as datas do cronograma do projeto Previsão de conclusão do projeto: set/2025

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CDI-1	Implantação do Projeto Start Performance na DGBC e em Atendimento	Aplicação da Metodologia Start Performance para mapeamento de oportunidades e implantação de melhoria contínua na área analisada, a fim de alavancar resultados e proporcionar um ambiente mais colaborativo para atingimento da meta de CDI.	DPPPIP <ul style="list-style-type: none"> • Silvana Callefi • Gabriel Duarte • Alice Sandaniel 	2025 <ul style="list-style-type: none"> • FASE 1: 1º bimestre • FASE 2: 2º bimestre • FASE 3: 3º bimestre • FASE 4: 4º bimestre 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de Oportunidades 360 • Power Bi • Canva • MIRO • Trello • Gitmind • Repositório DPPPIP (Share Point) 	FASE 1: DIAGNÓSTICO E RECOMENDAÇÕES: As- Is (Cenário atual: Visão geral e indicações preliminares) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Uso da Matriz de Oportunidades 360, Matriz de Decisão e RDR FASE 2: FABRICAÇÃO: To-Be (Cenário Ideal: Planejamento e Implantação de melhoria contínua). <ul style="list-style-type: none"> • Uso das práticas e ferramentas ágeis e Lean (Kaizen) FASE 3: MULTIPLICAÇÃO: Criação de manuais. ITR's, PO's e etc. FASE 4: BANCO DE INDICADORES: Criação de KPI's, Uso da ferramenta Power BI para acompanhamento do desempenho e resultados.	Plano A: Upgrade ferramentas: <ul style="list-style-type: none"> • MIRO • Canva • Trello • Gitmind Plano B: <ul style="list-style-type: none"> • Ferramentas gratuitas • Equipe IPREM

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 1	Criar uma Base Cadastral Previdenciária unificada para otimizar o acesso à informação para todo o Instituto.	Finalização de fases do projeto	Concluir 100% do projeto utilizando o peso conforme abaixo: Fase 1 - 40% Fase 2 - 25% Fase 3 - 20% Fase 4 - 15%	CDI - DGBC/DTI	Cumprir as datas do cronograma do projeto Previsão de conclusão do projeto: set/2025

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CDI-2	Preparação para atualizar os dados	Tendo em vista o aprimoramento da Base Cadastral Previdenciária do IPREM, o atendimento será responsável por atualizar os dados presentes nela diariamente e por conta disso, é de extrema importância que seus funcionários estejam capacitados para produzirem da melhor forma possível.	Atendimento: <ul style="list-style-type: none"> • Lenalda Santos • Matheus Oliveira • Natalia Salak • Gabriela Romero • Lourival Neto • Bianca Lima • Ana Carolina da Paz • Raul Macedo 	2025: <ul style="list-style-type: none"> • Identificação dos Perfis e Lacunas - 1ª Fase: Jan e Fev • Elaborar trilhas conforme perfis e definir escala de treinamento - 2ª Fase: Mar • Aplicação das trilhas em grupo - 3ª Fase: Abr à Jul • Aplicação das trilhas individuais: - 4ª Fase: Ago à Nov • Validação dos certificados - 5ª Fase: Dez 	<ul style="list-style-type: none"> • EMASP • ENAP • Fundação Bradesco • FGV • Escola Virtual • Capacitações internas 	Será identificado as lacunas que podem interferir nas atividades do dia a dia de cada atendente, e após essa análise será designado, conforme perfil identificado, a melhor trilha de cursos para aprimorar seus conhecimentos e capacitá-los para demandas futuras.	Plano A: Plataformas pagas <ul style="list-style-type: none"> • Cursos presenciais Plano B: <ul style="list-style-type: none"> • Plataformas gratuitas • Cursos Online • Equipe IPREM

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 1	Criar uma Base Cadastral Previdenciária unificada para otimizar o acesso à informação para todo o Instituto.	Finalização de fases do projeto	Concluir 100% do projeto utilizando o peso conforme abaixo: Fase 1 - 40% Fase 2 - 25% Fase 3 - 20% Fase 4 - 15%	CDI - DGBC/DTI	Cumprir as datas do cronograma do projeto Previsão de conclusão do projeto: set/2025

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CDI-3	Implantar todas as fases do projeto	O projeto tem o objetivo de centralizar e integrar campos chaves de diversos sistemas a fim de estruturar informações previdenciárias. Para otimizar processos internos, extração de dados para atender projeções, autorial e relatórios que atendam ao instituto.	DGBC: <ul style="list-style-type: none"> Lucas Alves Natalie Rodrigues Stefanini <ul style="list-style-type: none"> DTI 	2025: <ul style="list-style-type: none"> 1º Fase - Especificação das necessidades: Concluído 2º Fase - Estruturação da base previdenciária 3º Fase - Testes 4º Fase - Publicação 	<ul style="list-style-type: none"> Banco de dados estruturado (em definição) 	FASE 2 ESTRUTURAÇÃO DA BASE PREVIDENCIARIA <ul style="list-style-type: none"> Etapa 1: Aprovar Proposta Infraestrutura Etapa 2: Viabilizar Servidores e Storage Etapa 3: Configurar e testar Servidores, Storage e Rede Etapa 4: Preparar ambiente para receber Base Cadastral FASE 3 TESTES FASE 4 PUBLICAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Software Equipamento alugado Stefanini Treinamentos Equipe IPREM
KR-CDI-4	Criação e execução de um plano de reforço de comunicação com os segurados	O plano da comunicação busca conscientizar os segurados sobre a importância de manter seus dados atualizados permitindo assim, um contato mais efetivo do IPREM com seu público e otimizando o uso da Base Cadastral previdenciária.	NCMS: <ul style="list-style-type: none"> Marina Simões Vinicius Hejedich 	2025 Ao longo de todo o ano, com periodicidade mensal.	<ul style="list-style-type: none"> Canva E-mail Site IPREM Instagram Facebook 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborando artes informativas e com chamadas de ação para divulgação via e-mail, banner site e redes sociais. Panfletos informativos também podem ser criados para serem entregues no atendimento presencial do IPREM, reforçando a mensagem junto ao público. 	Plano A: <ul style="list-style-type: none"> Plataformas pagas - Canva Impressões Plano B: <ul style="list-style-type: none"> Plataformas gratuitas - Canva Comunicação exclusivamente online <ul style="list-style-type: none"> Equipe IPREM

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 1	Criar uma Base Cadastral Previdenciária unificada para otimizar o acesso à informação para todo o Instituto.	Finalização de fases do projeto	Concluir 100% do projeto utilizando o peso conforme abaixo: Fase 1 - 40% Fase 2 - 25% Fase 3 - 20% Fase 4 - 15%	CDI - DGBC/DTI	Cumprir as datas do cronograma do projeto Previsão de conclusão do projeto: set/2025

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CDI-5	Estruturação do processo de correção de dados cadastrais no momento exato da ocorrência/ Identificação	Para mater os campos em conformidade, é necessário que na medida em que o evento de correção aconteça, seja replicado e intruido para os times da operação a forma adequada de preenchimento	<ul style="list-style-type: none"> DGBC/DPPPIP/Áreas de interface 	2025 1- Criação da planilha Checklist - à definir 2- Treinamento para uso do Checklist. A cada evento deve ser atualizado o checklist, que deverá ser observado e seguido pelos colaboradores no momento do input das informações.	<ul style="list-style-type: none"> Excel/Sharepoint PPT 	Criação do Checklist e preparação do treinamento para uso do material.	<ul style="list-style-type: none"> Equipe IPREM

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 2	Redução no tempo de Extinção de Pensão utilizando o SIRC como única fonte de informação.	Procedimentos do processo de extinção promovidos em até 30 dias.	Data do início do processo x data do envio do Ofício ou encerramento do processo.	CGB Departamento de Benefícios/Divisão de Pensão	100% dos processos tratados dentro de 30 dias.

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CGB-1	Atuação do processo de extinção e promoção do despacho	Procedimento comum para início das tratativas.	<ul style="list-style-type: none"> Divisão de Pensão 	Mensalmente, com o recebimento do relatório SISOBI/SIRC.	<ul style="list-style-type: none"> SEI, SIGPEC 	PLANO A: Mediante automação PLANO B: Fluxo melhorado	Envolve: <ul style="list-style-type: none"> Funcionários: 3 Sistemas: SIGPEC/DATAPREV, dos quais pagamos pela manutenção/uso
KR-CGB-2	Cessaçao do benefício	Ação de rotina dentro do processo, para adequar a distribuição dos pagamentos aos demais beneficiários remanescentes ou extinguir a pensão definitivamente.	<ul style="list-style-type: none"> Divisão de Folha de Pagamento 	Diariamente sob demanda.	<ul style="list-style-type: none"> Sistema SIGPEC 	PLANO A: Mediante automação PLANO B: Fluxo melhorado	Envolve: <ul style="list-style-type: none"> 1 Funcionário 2 estagiários 1 Sistema

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 3	Tornar eficiente a alocação do investimento dos recursos da carteira do RPPS e garantir os benefícios dos segurados.	Cálculo de rentabilidade auferido ao final do exercício.	Percentual da rentabilidade da carteira de investimento dividido pelo percentual da meta atuarial.	CGI	Intervalo entre 80% e 90% da taxa do CDI.

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CGI-1	Contratação de ALM	Para análise anual do histórico de movimentações do RPPS e sua projeção de ativos (asset) e passivos (liability).	<ul style="list-style-type: none"> A CGI elaborará Termo de Referência. A CAF será responsável pela licitação. 	1º Quadrimestre/2025(Alta prioridade).	<ul style="list-style-type: none"> Licitação 	Através de Licitação.	Sem informações.
KR-CGI-2	Contratação de consultoria de investimentos	Para análise e leitura de mercado, com indicações de melhoria à carteira do RPPS.	<ul style="list-style-type: none"> A CGI elaborará Termo de Referência. A CAF será responsável pela licitação. 	1º Quadrimestre/2025(Alta prioridade).	<ul style="list-style-type: none"> Licitação 	Através de Licitação.	Sem informações.
KR-CGI-3	Cursos de capacitação para os membros da CGI	Para aprimoramento dos membros em prol do RPPS e de sua carteira.	<ul style="list-style-type: none"> A CGI selecionará os cursos de acordo com as necessidades da área e fará a solicitação para CAF, em caso de cursos pagos. 	1º Quadrimestre/2025(Alta prioridade).	<ul style="list-style-type: none"> Cursos online Cursos presenciais 	Presencial ou online. (Enviar lista de cursos , participantes e cronograma de treinamentos)	Sem informações.

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 4	Aprimorar a governança de processos da CGI	Cumprimento das entregas abaixo:: 1. Criação de banco de indicadores 2. Definição de SLA das entregas de informações para CGI 3. Capacitação da equipe de CGI	1. Até maio/2025 2. Primeiro semestre/2025 3. Até dezembro/2025	CGI	Cronograma de entregas de cada entrega.

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CGI-4	Criação de banco de indicadores	Criar Relatórios Chaves de Desempenho (KPI), que proporcionem mais visibilidade dos resultados das operações do IPREM, a fim de direcionar a alta administração para melhor tomada de decisão.	<ul style="list-style-type: none"> Superintendência definirá os indicadores e CGI criará os relatórios juntamente com a DPPPIP 	1º semestre	<ul style="list-style-type: none"> Excel , Power BI e Sistemas integrados IPREM 	<ul style="list-style-type: none"> Definição dos indicadores Criação do Dashabord no Power BI Definição do cronograma de manutenção e publicação Criação de ITR (Intrução de trabalho) 	Equipe IPREM
KR-CGI-5	Definição de SLA das entregas de informações para CGI	Garantir a eficiência na construção das análises, por meio de uma política de prazos (SLA) entre as áreas de interface, para a entrega das informações.	<ul style="list-style-type: none"> CGI com o apoio da DPPPIP Áreas de interface 	1º Quadrimestre	<ul style="list-style-type: none"> Word , Excel e SEI 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniões de alinhamento e definição de prazos com as áreas correlatas, Criação do cronograma de manutenção e publicaçãodos relatórios Criação da POI (Política Operacional Interna) 	Equipe IPREM
KR-CGI-6	Capacitação da equipe de CGI	Tornar a CGI cada vez mais preparada tecnicamente para os assuntos pertinentes à gestão de investimentos	<ul style="list-style-type: none"> Time CGI com o apoio de CAF 	Ao longo do ano 2025	<ul style="list-style-type: none"> Online e off line 	<ul style="list-style-type: none"> Plano de capacitação Cursos extras 	Cursos pagos e gratuitos

Objective

DEO	Ação Estratégica	Indicador	Fórmula do Indicador	Responsável	Meta do Indicador
DEO 5	Incentivar a aplicação prática do aprendizado no dia a dia de trabalho	Realizar avaliações regulares para mensurar a eficácia dos treinamentos	Período 2025/2026 Elaborado pelos servidores do Instituto ou por meio de contratação de consultoria especializada.	CAF	Aumentar a satisfação do público atendido com os serviços prestados a partir da melhoria no atendimento decorrente da capacitação dos servidores, gestão de prazos e melhoria dos processos.

Key Results

KR	What: O que será feito?	Why: Por que será feito?	Who: Por quem será feito?	When: Quando será feito?	Where: Onde será feito?	How: Como será feito?	How much: Quanto vai custar?
KR-CAF-1	Oferta de treinamento interno/externos	Melhorar o engajamento dos funcionários nos programas de capacitação, com meta de 80% de participação e certificação	Congressos/ ENAP/EMASP/Consultoria	De acordo com plano de capacitação anual.	• On-line e presencial	Cursos/palestras/Congressos	Pode ser gratuito ou pago (depende do curso ou congresso)
KR-CAF-2	Intensificar a Política da Instituição junto aos servidores	Aumento da produtividade e engajamento em atividades do Instituto.	CAF	Ano 2025.	• On-line I	Comunicados internos (Intranet) e TV Corporativa.	Sem custo com contratação externa
KR-CAF-3	Programa de treinamento focado em habilidades de liderança (com 100% de participação dos servidores identificados chefes/diretores/assessores).	Aumentar a retenção dos funcionários que ocupam cargo de liderança e melhorar a eficiência.	CAF	Ano 2025.	• On-line e presencial	Cursos/Palestras	contratação de consultorias especializadas
KR-CAF-4	Oferecer treinamento e capacitação em áreas críticas	Garantir que os funcionários entendam e apliquem de forma eficiente os conhecimentos obtidos	CAF	De acordo com Planilha do Plano de Capacitação.	• On-line e presencial	Cursos/palestras	Gratuito/Pago

DPPPIP

