

Planejamento Estratégico 2025 - 2028

Outubro de 2024



I - Introdução

O Instituto Geiprev de Seguridade Social é uma entidade fechada de previdência complementar, com sede e foro na cidade de Brasília, que administra um Plano sob a modalidade de benefício definido.

O Instituto Geiprev preocupado em manter a transparência e planejamento nas ações futuras da Entidade desenvolveu o presente planejamento estratégico compreendendo a gestão da entidade, suas metas estratégicas, ações de melhorias futuras e a missão institucional para os próximos 3 anos.





■

Visão do planejamento estratégico adotado

■

Existem vários modelos de Planejamento Estratégico e formas de implementá-los. O que deve ser extraído dos vários modelos é que o Planejamento Estratégico busca em sua essência identificar mudanças e propor alterações de comportamento que devem ser executadas para que a organização não seja surpreendida no futuro.

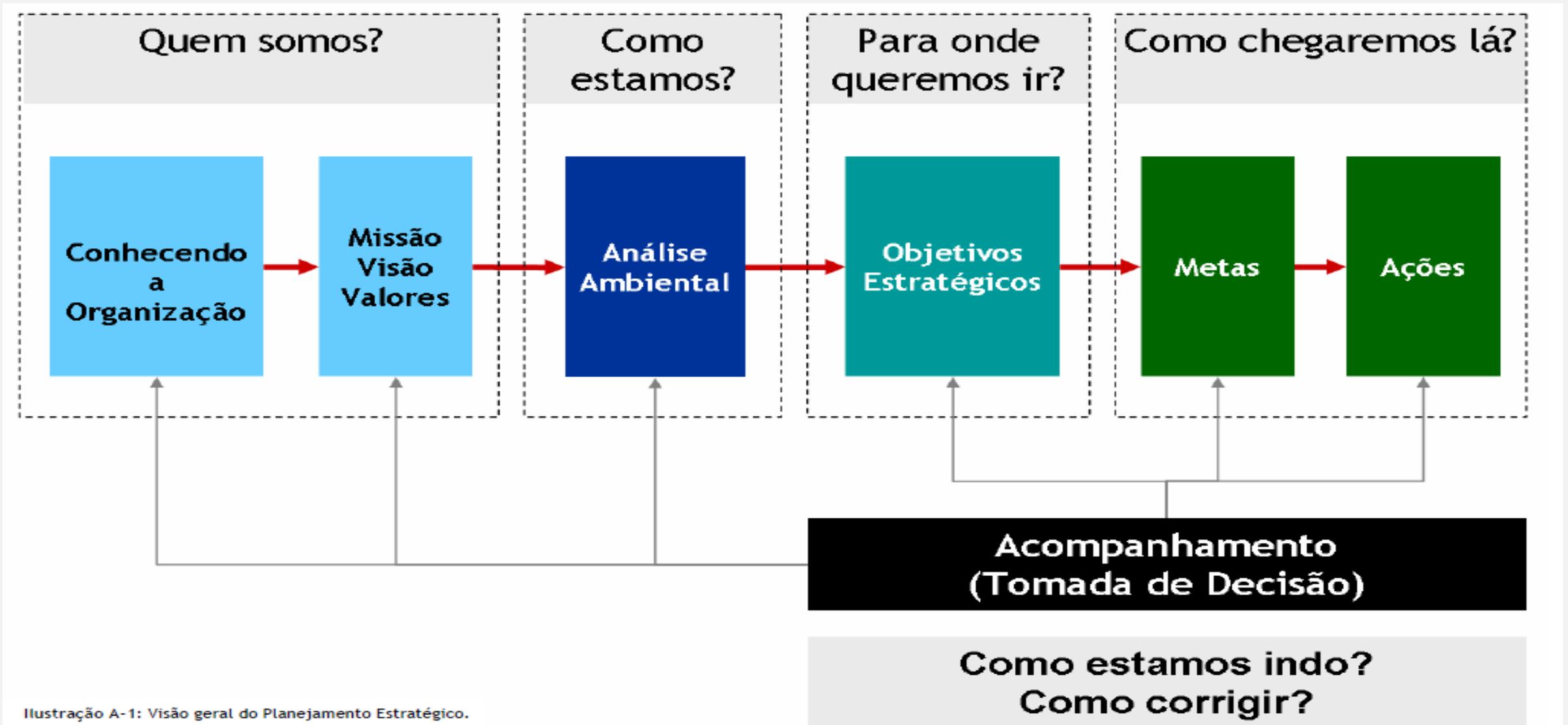
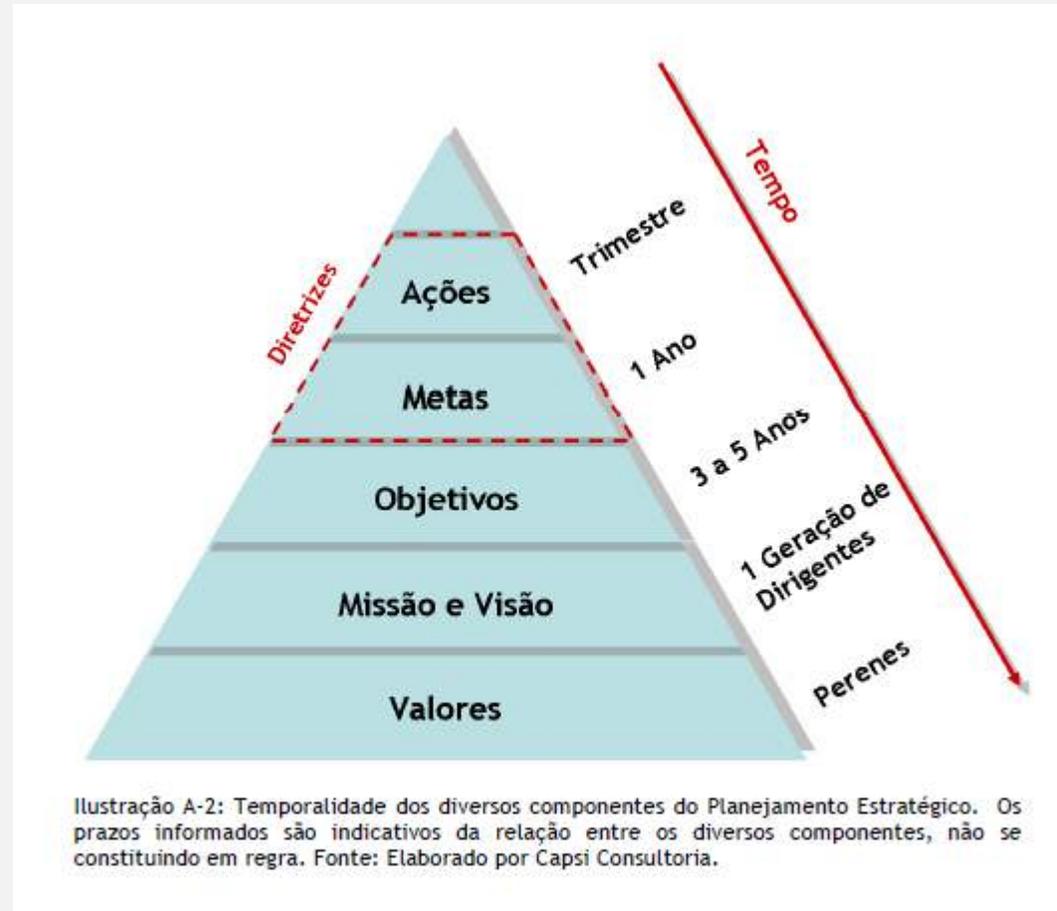


Ilustração A-1: Visão geral do Planejamento Estratégico.

Referências Técnicas: análise SWOT, uma ferramenta que auxilia no conhecimento mais aprofundado a respeito do negócio e metodologia do *Balanced Scorecard* – BSC como ferramenta de gestão estratégica que produz efetividade no esclarecimento e tradução da missão, visão e valores, bem como produz uma boa disposição de objetivos e medidas de desempenho sob algumas perspectivas: a) Financeira; b) Cliente / Mercado; c) Processos Internos; e d) Aprendizado e Crescimento.



II - Estrutura do Planejamento Estratégico

- 1. **Preparação:** Identificação dos assuntos específicos e definições que o processo necessitará, criando uma equipe de planejamento, definindo bem os papéis de cada um, desenvolvendo um perfil da organização e identificação das informações que devem ser colhidas para auxiliar no processo de tomada de decisões. (Diagnóstico Situacional)
- 2. **Missão e Visão:** Busca do consenso nas afirmações do por que a organização existe, identificando os valores e criação de uma imagem de futuro visualizando como seria o sucesso neste negócio. (Missão e metas)
- 3. **Avaliação do ambiente:** Obtenção de informações atualizadas sobre forças e fraquezas internas e oportunidades e ameaças externas para desenvolver uma compreensão de fatores. (Ferramenta SWOT)
- 4. **Objetivos e Prioridades:** Identificação da melhor forma de tratar os assuntos críticos. Definição de forma clara os Objetivos e as Metas para que os resultados sejam alcançados.
- 5. **Plano de ação:** Registros das ações coerentes com o Planejamento Estratégico delineado com os passos anteriores.
- 6. **Implementação do plano:** Alinhamento do plano com o trabalho do dia-a-dia inclusive com os planos operacionais ou programas específicos, ciclos orçamentários e fiscais, por exemplo. (Gestão do Plano)
- 7. **Acompanhamento do Planejamento Estratégico:** Avaliação do progresso e as decisões tomadas durante o processo e do atendimento das ações programadas.



Missão,
visão e
valores

III- Missão

- O Geiprev com uma Entidade Fechada de Previdência Complementar tem como sua missão original administrar com excelência planos de benefícios, mas além disso, busca construir um aprofundamento e ampliação dos seus objetivos na administração de planos previdenciários com resultados satisfatórios.

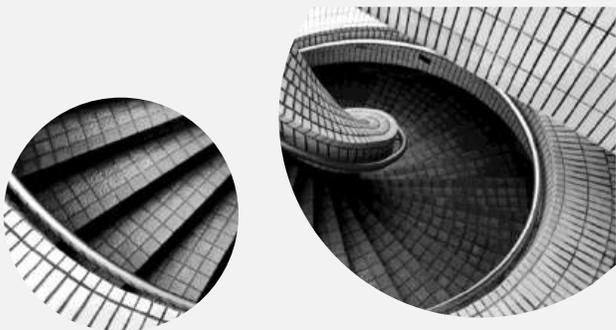


Administrar planos de previdência complementar, com excelência, para participantes, assistidos, beneficiários, patrocinadores e instituidores, contribuindo para a melhoria do segmento de previdência complementar.



IV - Valores

- Os valores no planejamento estratégico são princípios e crenças que orientam as decisões, atitudes e comportamentos de uma empresa.
- Eles definem o protocolo de conduta entre os colaboradores e Governança, formando uma cultura organizacional sólida.



- *Inovação constante*
- *Conduta ética*
- *Prezar pelo bem-estar dos participantes e assistidos*
- *Promover o desenvolvimento social*
- *Respeitar o meio ambiente*
- *Satisfação do cliente*
- *Valorização e respeito às pessoas*
- *Responsabilidade social*



IV - Valores

Inovação: é uma ferramenta estratégica que pode ser utilizada no planejamento estratégico de uma organização para garantir a sua competitividade no mercado.

Ética: aplicar regras morais que preservem a integridade e boa fé.

Bem-estar: garantir um conjunto de práticas que visa situação de bem-estar em todos os seus aspectos para seus colaboradores e clientes (participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores).

Desenvolvimento Social: promover o desenvolvimento na sociedade dos colaboradores e clientes, contribuindo para a valorização do segmento de previdência complementar.

Respeitar o meio-ambiente: Olhar a preservação do meio ambiente como um fator de extrema importância. Adotar os princípios ASG (ambiental, social e de governança).

Satisfação do cliente: atender às expectativas dos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores.

Valorização e respeito: Valorizar e respeitar o público interno (colaboradores) e os clientes (participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores).

Responsabilidade social: propor conjunto de ações e práticas que a organização pode realizar para beneficiar a sociedade.



V - Visão:

“Visão é uma imagem viva de uma situação futura, ambiciosa e desejável. Tem o poder de motivar e inspirar.” Sílvio Wille

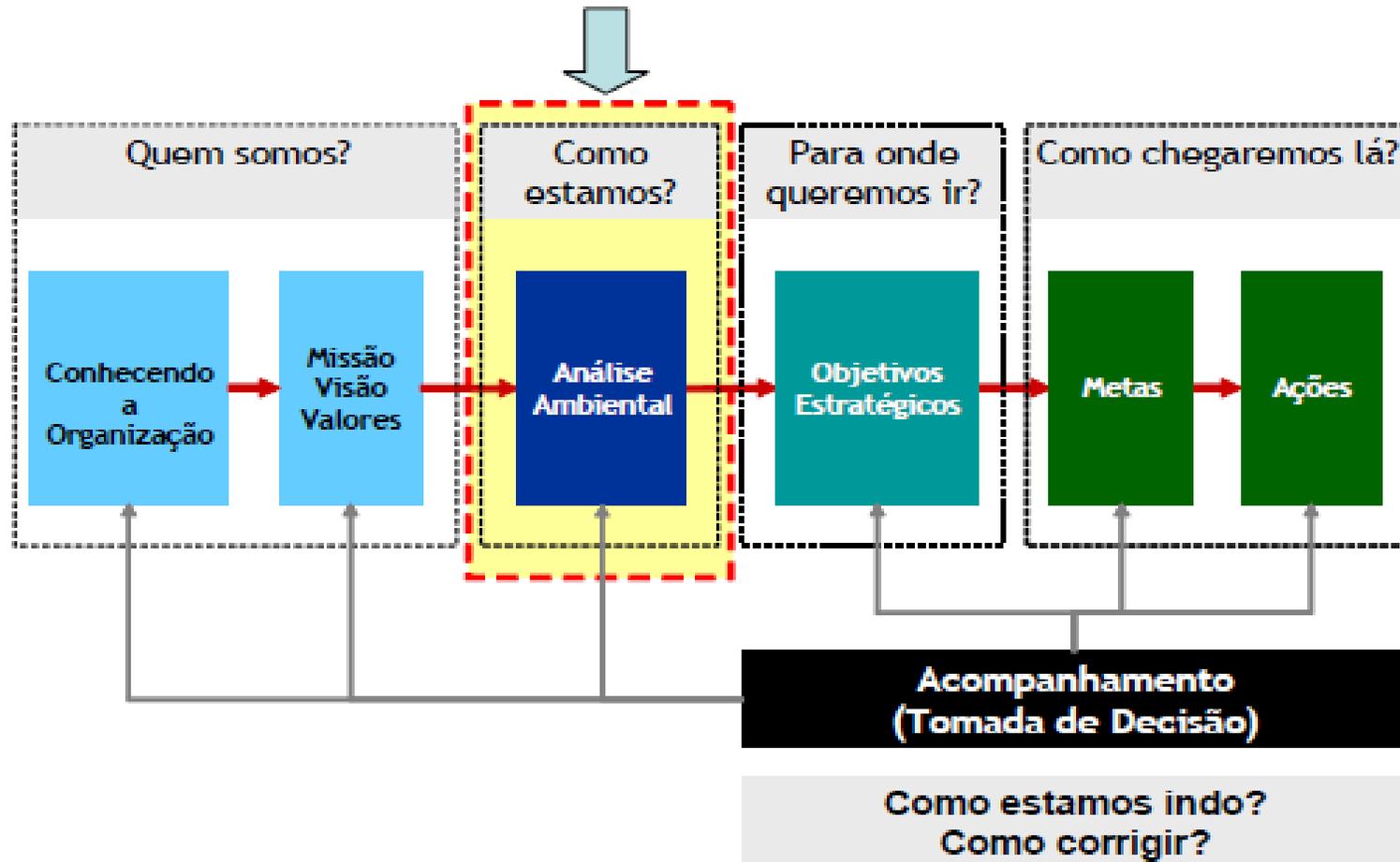
- Enquanto a Missão procura demonstrar o que a entidade é (presente), a Visão procura representar o cenário ideal visualizado pela entidade (futuro).
- Este cenário será a fonte de inspiração e de constante busca demonstrando para onde deverão ser dirigidos os esforços criativos e os recursos.
- A Visão corresponde a um quadro desafiador e imaginativo do papel futuro e dos objetivos da entidade, de forma a ultrapassar o ambiente e a posição competitiva atual. A proposta da Visão é orientar, controlar e desafiar concebendo um conceito comum à entidade no futuro.
- A Visão pode representar também um desejo em como a entidade pretende ser vista ou reconhecida no futuro.

Visão GEIPREV

- *“Ser uma Entidade Fechadas de Previdência Complementar inovadora e reconhecida pela excelência na gestão dos planos de benefícios pelos participantes, assistidos e patrocinadores/instituidores”.*

VI - Avaliação do Ambiente

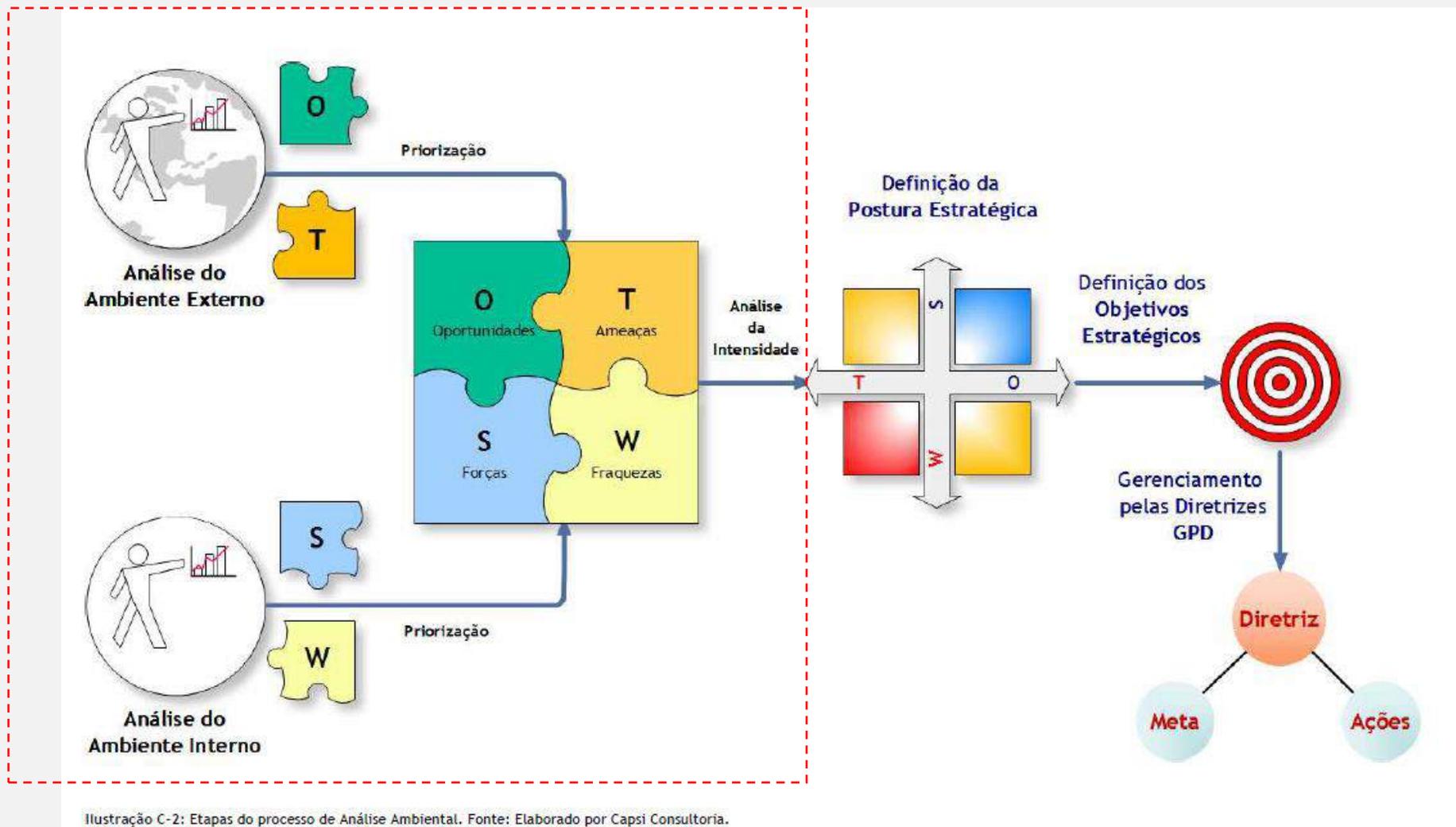
Análise Ambiental



A metodologia para estruturação da Análise Ambiental que será apresentada adiante consistiu basicamente em levantar Oportunidades e Ameaças decorrentes do Ambiente Externo e avaliar quais são os Pontos Fortes e os Pontos Fracos da entidade, através da análise de seu Ambiente Interno.

Em seguida, as oportunidades, ameaças, pontos fortes e pontos fracos, devem ser priorizadas, em função da relevância que possuem e, lançar os itens relevantes na matriz SWOT3

VI - Avaliação do Ambiente



VI - Avaliação do Ambiente

As **Oportunidades** são situações ou elementos, atuais ou futuros, que proporcionam à organização a possibilidade de ultrapassar seus objetivos e metas.

Já **Ameaças**, podem ser definidas como aquelas situações, presentes ou futuras, que proporcionam condições desfavoráveis à organização na consecução de seus objetivos.

Mercado Competitivo no cenário de previdência complementar fechada, com destaque nos principais pontos de competitividade:

- (a) Concorrência no próprio segmento: A existência de competição e a relação de forças entre os participantes do mercado.
- (b) Novos entrantes (concorrentes novos): Facilidades e dificuldades para que novos concorrentes comecem a competir e quais barreiras existem.
- (c) Poder dos fornecedores: Quão forte é a posição e o volume de fornecedores atuantes.
- (d) Poder dos clientes: Quão forte é a posição dos clientes e a possibilidade de união para criação de demandas.
- (e) Produtos ou serviços substitutos: Facilidades ou dificuldades para que um produto ou serviço existente seja substituído por outro.

VI - Avaliação do Ambiente

Oportunidades

- Gestão de novos planos (CD e Família)
- Administração de outros planos
- Reestruturação das fontes de custeio administrativo
- Comunicação efetiva e eficiente com participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores e clientes potenciais;
- Programas de Educação Financeira e Previdenciária;
- Novos recursos de investimentos no Plano de Benefícios e PGA.

Ameaças

- Mudanças no cenário macroeconômico que impactem os ativos financeiros dos planos;
- Mudanças na legislação que inviabilizem a gestão dos planos;
- Não recebimento dos recursos do RTSA;
- Não implantação de novas estratégias previdenciárias;
- Aumento das despesas administrativas e escassez das receitas administrativas;
- Risco de solvência atuarial do plano;
- Baixa performance dos investimentos.



Pontos Críticos

- Não recebimento dos recursos do RTSA;
- Não implantação de novas estratégias previdenciárias;
- Riscos de Solvência do plano;
- Performance dos investimentos abaixo das meta atuarial estabelecida.

VI - Avaliação do Ambiente



Pontos Fortes

- Gestão otimizada do Plano de Benefícios;
- Equilíbrio atuarial do Plano;
- Satisfação dos participantes e assistidos com a gestão do Plano;
- Atendimento ao Compliance Legal;
- Gestão Baseada em Riscos implantada;
- Bom relacionamento junto aos participantes, assistidos e patrocinadoras;
- Estrutura organizacional e funcional otimizada;
- Custos administrativos otimizados

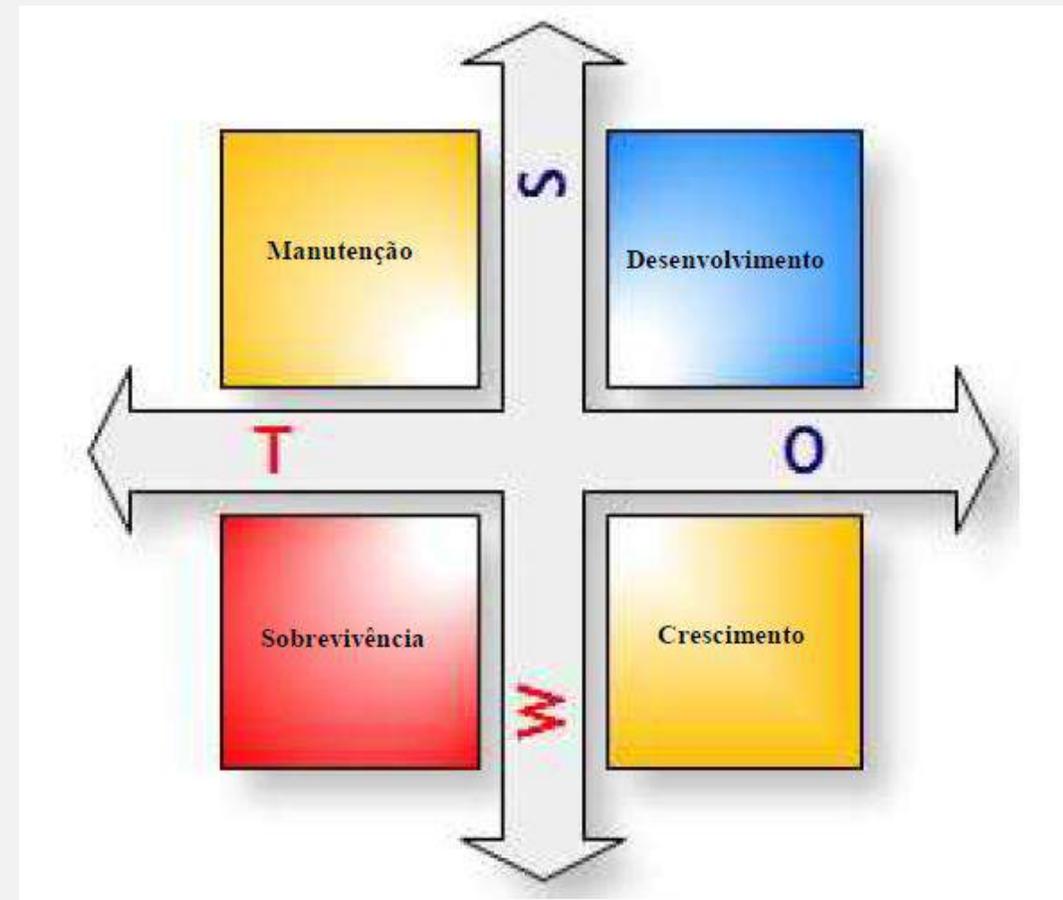
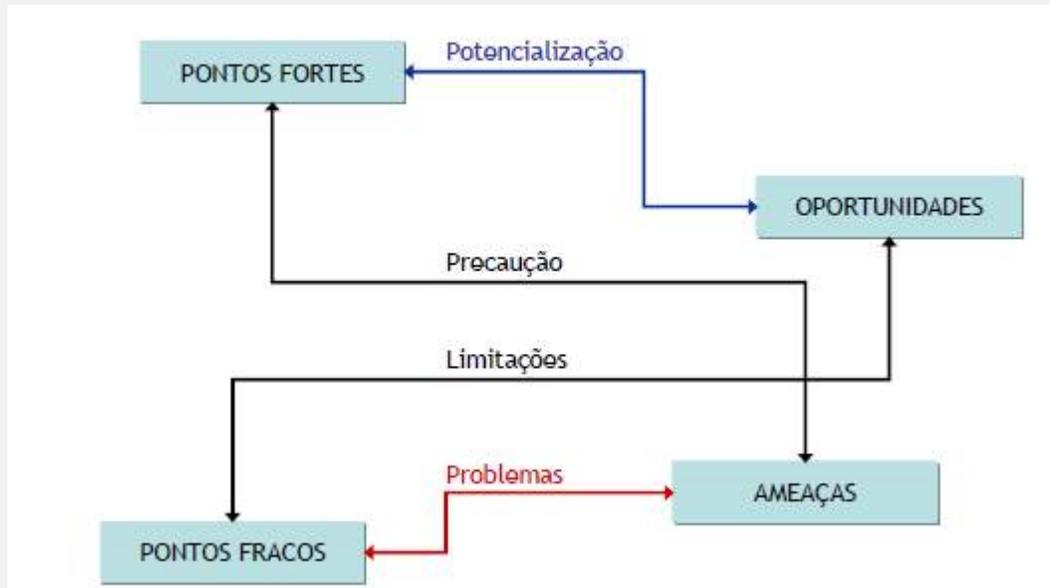
Pontos Fracos

- Aprimoramento de educação previdenciária e financeira para o público interno e externo;
- Ter outro plano de benefícios para oxigenar a Entidade;
- Receitas administrativa reduzida devido a maturidade do Plano;
- Solvência e equilíbrio do Plano;
- Inexistência de uma Política de Gestão de Pessoas (público interno);
- Inexistência de uma Política de Comunicação com os participantes e assistidos;
- Performance dos investimentos.

Oportunidades de negócio

- Criação e oferecimento de novo Plano de Benefícios considerando o público alvo da Patrocinadora.

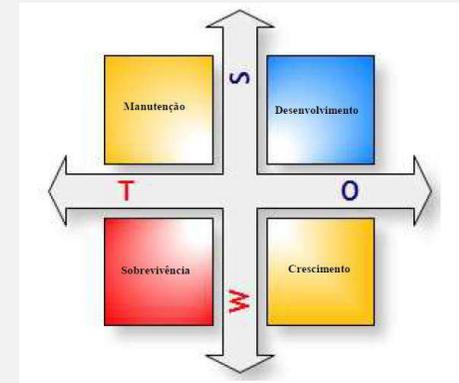
VII - Oportunidades e Ameaças - Swot



VIII - Objetivos e prioridades

- **Focos estratégicos:**
- **Governança Corporativa:** Fortalecimento da Governança Corporativa como um modelo de gestão transparente e responsável e ser um meio de atender as expectativas e demandas dos participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores.
- **Gestão Baseada em Riscos:** Manter a gestão baseada em riscos em todos os processos da Entidade e a realização contínua dos testes de eficiência e eficácia.
- **Gestão de Investimentos:** Buscar a entrada dos recursos (RTSA e Paridade Patronal dos aposentados) da União devidos por determinação da Lei 11.772/2008, fluxo futuro em relação a paridade patronal dos aposentados, e a otimização da carteira dos investimentos.
- **Estratégia Previdenciária:** Implantação das estratégias previdenciárias para oxigenação da Entidade com a oportunidade de um novo plano para crescimento e evolução do Geiprev.
- **Gestão de Pessoas:** Atualizar e otimizar a Política Cargos e Salários e uma cultura de assegurar melhores resultados com os recursos que possuem, sejam materiais ou humanos, além disso, deve vislumbrar a maximização dos processos.
- **Comunicação:** Propor transparência e visibilidade sobre os planos administrados pelo Geiprev, ampliando e fortalecendo a relação com os participantes, assistidos, patrocinadores e instituidores.
- **Tecnologia da Informação:** Manter ambiente tecnológico seguro e monitorado em atendimento a LGPD com os devidos acompanhamentos no Relatório de Impacto à Proteção dos Dados Pessoais (RIPD) a fim de demonstrar os dados pessoais que são coletados, tratados, usados, compartilhados e quais medidas são adotadas para mitigação dos riscos que possam afetar as liberdades civis e direitos fundamentais dos titulares.

VIII - Objetivos e prioridades



Manutenção:

Postura Estratégica: Os Objetivos Estratégicos devem estar voltados para a Manutenção. Esta situação é marcada pela precaução da organização frente ao ambiente externo onde predominam ameaças, sendo necessário canalizar as suas fortalezas para defender-se adequadamente.



Crescimento:

Postura Estratégica: Os Objetivos Estratégicos devem estar voltados para o Crescimento. Esta situação é marcada pela limitação da organização em poder aproveitar na plenitude a situação favorável do ambiente externo, em função das suas fraquezas.



Desenvolvimento:

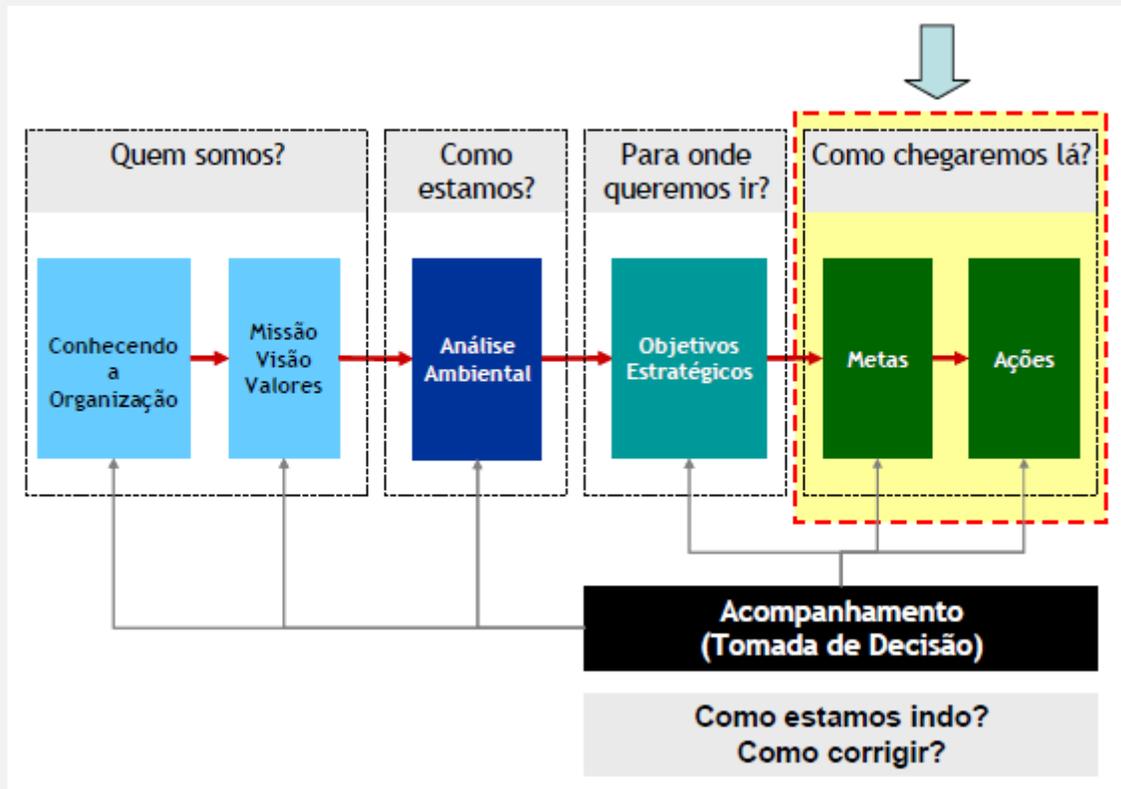
Postura Estratégica: Os Objetivos Estratégicos devem estar voltados para o Desenvolvimento. Esta situação é marcada pela potencialização da Entidade, que poderá aproveitar na plenitude a situação favorável do ambiente externo, em função das suas fortalezas.



Sobrevivência:

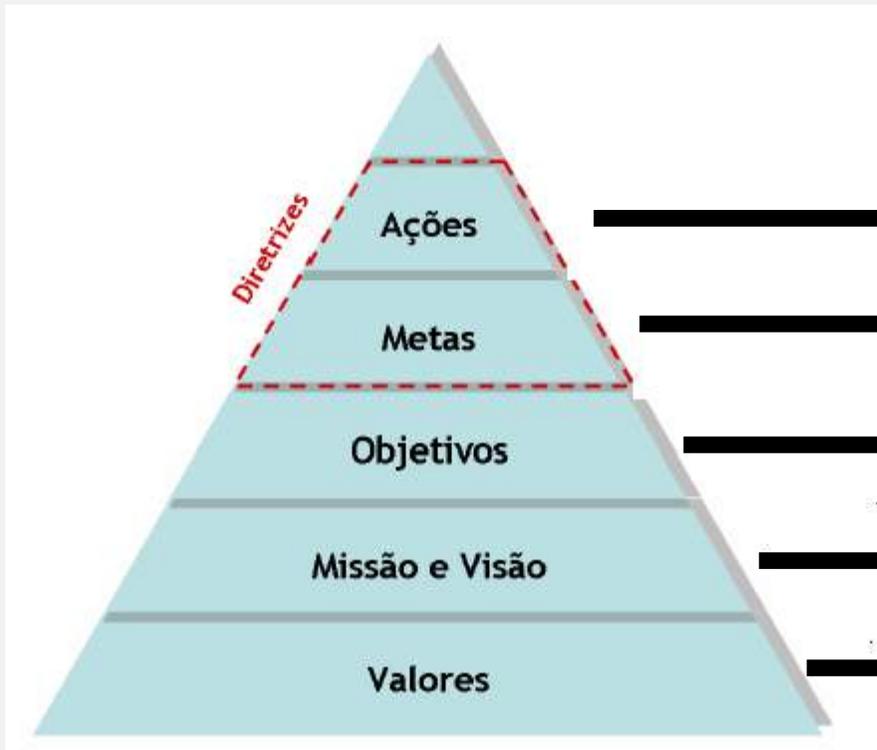
Postura Estratégica: Os Objetivos Estratégicos devem estar voltados para a Sobrevivência. Este tipo de estratégia deve ser adotado apenas quando o ambiente e a organização estão em situação inadequada ou apresentam perspectivas caóticas.

IX – Plano de Ação



É necessário vencer etapas que devem ser definidas e geridas de modo sistemático e consistente com o Pensamento Estratégico. Essas etapas são materializadas na forma de Metas anuais (curto prazo) quantificáveis e das Ações (atividades) necessárias para atingir essas Metas.

IX – Plano de Ação



Controles e acompanhamentos semestral no Dashboard (curto, médio e longo prazo)

Revisões anuais

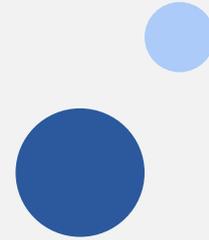
2 a 5 anos ou em casos emergenciais

5 anos ou quando necessário

Perenes

IX – Plano de Ação

Meta é um resultado a ser atingido no futuro e deve ser sempre composta de três partes: Propósito, Valor e Prazo.

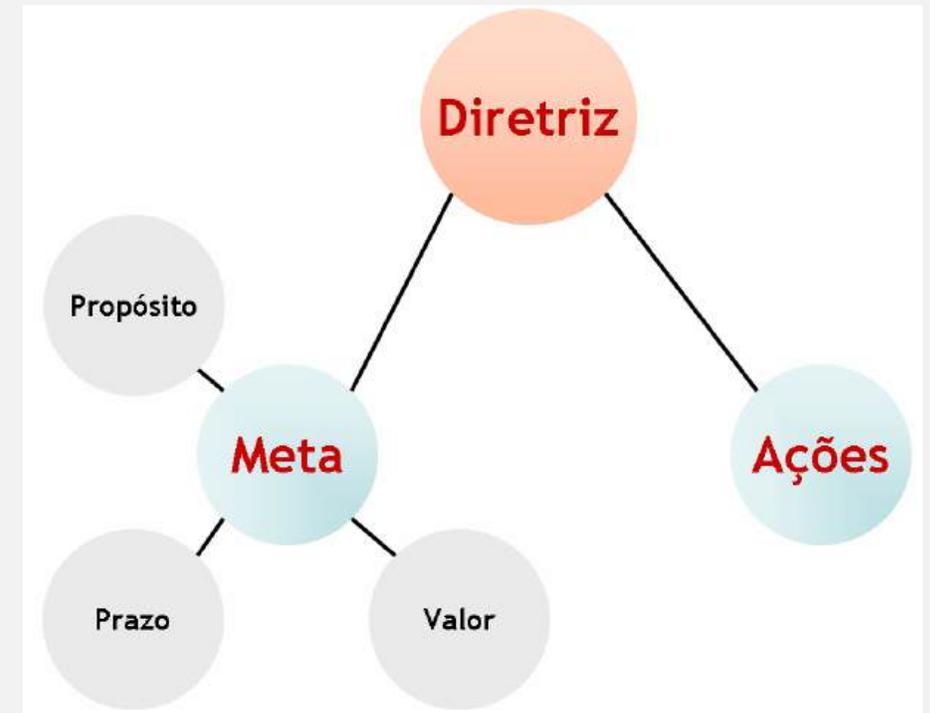


O processo de estabelecimento de Metas para os diversos níveis da entidade deve seguir uma metodologia para evitar que as áreas estabeleçam Metas que não estejam ligadas com os objetivos que se deseja alcançar, utilizando o Gerenciamento pelas Diretrizes (GPD).



IX – Plano de Ação

- O GPD promove o alinhamento dos esforços e a priorização da aplicação dos recursos disponíveis para o efetivo alcance das estratégias da organização. Partindo das Metas e Diretrizes anuais da instituição e utilizando o processo de Desdobramento de Diretrizes (que será apresentado adiante), Metas e Planos de Execução são estabelecidos para todos os níveis hierárquicos.
- No GPD, uma Diretriz é composta de duas partes:
- (a) Meta: Propósito, Valor e Prazo correspondentes;
- (b) Ações: Meios ou Métodos específicos para se atingir a Meta.
- Portanto, uma Diretriz sempre será estabelecida a partir de uma Meta e da reflexão de como esta Meta poderá ser atingida. Isto deve ser feito através de uma análise causa-efeito da Meta proposta.



#Content



PLANO DE AÇÃO
POR DIRETRIZES

DIRETRIZ 1: ESTRATÉGIAS PREVIDENCIÁRIAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 1.1 - PROMOVER AÇÕES PARA VIABILIZAR E OXIGENAR O GEIPREV

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
1.1.1 - BUSCAR JUNTO A PATROCINADORA A CRIAÇÃO DE UM NOVO PLANO	REALIZAR ESTUDO DE ESTRATÉGIAS PREVIDENCIÁRIAS
1.1.2 - DEFINIR PRIORIDADES PARA A CRIAÇÃO DE UM NOVO PLANO	PLANO DE TRABALHO A SER CRIADO

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
1.1.1.1 - ANALISAR JUNTO A PATROCINADORA A VIABILIDADE DE NOVO PLANO E/OU PLANO FAMÍLIA	ATÉ FINAL DO EXERCÍCIO DE 2025	DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO
1.1.1.2 SELECIONAR E CONTRATAR, SE NECESSÁRIO, CONSULTORIA PARA ELABORAÇÃO DO ESTUDO DE ESTRATÉGIA PREVIDENCIÁRIA	ATÉ FINAL DO EXERCÍCIO DE 2025	
1.1.1.3 AVALIAR A ESTRUTURA DO GEIPREV NA ADMINISTRAÇÃO DE NOVOS PLANOS	ATÉ FINAL DO EXERCÍCIO DE 2025	

DIRETRIZ 2: Buscar a entrada dos recursos (RTSA e Paridade Patronal dos aposentados)

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 2.1 - PROMOVER AÇÕES PARA VIABILIZAR A ENTRADA DOS RECURSOS

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
2.1.1 - BUSCAR A ENTRADA DOS RECURSOS	REALIZAR OS ACOMPANHAMENTOS JUNTO A UNIÃO E DEMAIS TRÂMITES

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
2.1.1.1 - ACOMPANHAR CONTINUAMENTE O ANDAMENTO DOS TRÂMITES ENVOLVIDOS	ATÉ FINAL DO EXERCÍCIO DE 2025	DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO
2.1.1.2 BUSCAR ORIENTAÇÕES JURÍDICAS PARA AGILIZAR O RECEBIMENTO	CONTÍNUO	

DIRETRIZ 3: OTIMIZAR A CARTEIRA DOS INVESTIMENTOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.1 - PROMOVER AÇÕES PARA MELHORIA DA CARTEIRA E PERFORMANCE

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
3.1.1 - OTIMIZAÇÃO DA POLÍTICA DE INVESTIMENTOS	REALIZAR MELHOR ALOCAÇÃO BUSCANDO MELHOR PERFORMANCE

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
3.1.1.1 - PROPOR A POLÍTICA DE INVESTIMENTOS	ATÉ NOVEMBRO DE 2025	DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO
3.1.1.2 BUSCAR MELHOR PERFORMANCE NOS ATIVOS	CONTÍNUO	

DIRETRIZ 4: CRIAÇÃO E FORMALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 4.1 - :Aprimorar o processo de comunicação e o relacionamento com a patrocinadoras e participantes

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
4.1.1 -GERAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO	MELHORAR A TRANSPARÊNCIA E VISIBILIDADE SOBRE OS PLANOS ADMINISTRADOS PELO GEIPREV

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
4.1.1.1 - DESENVOLVER POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO	ATÉ JUNHO DE 2025	DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO
4.1.1.2 APROVAR E EXECUTAR A POLÍTICA	ATÉ AGOSTO DE 2025	
4.1.1.3 REALIZAR PESQUISA VISANDO IDENTIFICAR O NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS PARTICIPANTES E SUAS NECESSIDADES	ATÉ DEZEMBRO DE 2025	

DIRETRIZ 5: DESENVOLVER A CULTURA DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FINANCEIRA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 5.1 - : Aprimorar o processo de educação previdenciária e financeira com público interno e externo

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
5.1.1 -DESENVOLVER A EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FINANCEIRA	ELABORAR E IMPLEMENTAR, PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA, FINANCEIRA E DE FOMENTO EM PREVIDÊNCIA

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
5.1.1.1 - Criar um projeto de educação previdenciária para público interno	ATÉ JUNHO DE 2025	DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO
5.1.1.2 Criar um projeto de educação previdenciária para os participantes e assistidos	ATÉ JUNHO DE 2025	
5.1.1.3 Desenvolver uma cultura de educação previdenciária e financeira em todas as instâncias do Geiprev	CONTÍNUO	

DIRETRIZ 6: OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DO PGA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 6.1 - Aprimorar a gestão do PGA receitas x despesas e indicadores

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
6.1.1 - MELHORIAS NA GESTÃO DO PGA	ELABORAR E IMPLEMENTAR AÇÕES DE MELHORIA NA GESTÃO DO PGA

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
6.1.1.1 - Buscar otimização das despesas administrativas	ATÉ JUNHO DE 2025 Impacto/risco: pode gerar revisão no orçamento e definir a metodologia de custos por plano	DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO
6.1.1.2 Buscar mais receitas administrativas	2025	
6.1.1.3 Criar indicadores estratégicos e gerenciais	ATÉ JUNHO DE 2025	

DIRETRIZ 7: GESTÃO DE PESSOAS - APRIMORAMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 7.1 - Aprimorar a gestão de pessoas - público interno

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
7.1.1 - MELHORIAS NA GESTÃO DE PESSOAS	ELABORAR E IMPLEMENTAR AÇÕES DE MELHORIA NA GESTÃO DE PESSOAS

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
7.1.1.1 -REVER POLÍTICA CARGOS E SALÁRIOS	ATÉ SETEMBRO DE 2025	DIRETORIA
7.1.1.2 AVALIAR NECESSIDADE DE REESTRUTURAÇÃO FUNCIONAL	ATÉ SETEMBRO DE 2025	

DIRETRIZ 8: GESTÃO DE TI - APRIMORAMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 8.1 - Aprimorar a gestão de TI propondo mais controles e transparência em evidenciações

META	INDICADOR DE DESEMPENHO
8.1.1 - MELHORIAS NA GESTÃO DE TI	ELABORAR E IMPLEMENTAR AÇÕES DE MELHORIA NA GESTÃO DE TI

AÇÕES PREVISTAS		
O QUE	PRAZO	QUEM
8.1.1.1 -CRIAR RELATÓRIO DE OCORRÊNCIAS MENSAS (REFERÊNCIA: RIPD)	ATÉ MAIO DE 2025	DIRETORIA
8.1.1.2 INCLUIR EVIDÊNCIAS PRINCIPAIS DO RIPD NO DASHBOARD	1º SEMESTRE DE 2025	

IX – Plano de Ação – 2026 a 2028

Estratégias Previdenciárias:

- Novo Plano
- Campanha de adesões
- Reestruturação interna para gestão de novo Plano

Gestão Previdenciária:

- Gestão inovadora, transparente e otimizada (adesões remotas, IA e aplicativos facilitadores)

Gestão de Investimentos:

- Desinvestimentos em imóveis e otimização da carteira

Gestão Baseada em Riscos:

- Fortalecer a governança corporativa com foco na gestão de riscos e controles internos.
- Revisão Normativa
- Revisão da estrutura funcional e organizacional

X – Implementação do Plano

- As diretrizes são compostas das ações a serem implementadas e executadas pela Diretoria e Gestores do Geiprev
- As ações terão acompanhamentos semestrais no DASHBOARD de Riscos
- As diretrizes serão revistas anualmente com a definição de ações para cada exercício



PLANO DE AÇÃO 2025

DIRETRIZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												

XI - Acompanhamento



- O acompanhamento permitirá verificar se as Ações planejadas e executadas estão surtindo os efeitos necessários e consequentemente direcionando os resultados para o alcance das Metas estabelecidas.
- Tal acompanhamento visa manter em foco a análise do indicador por todos os envolvidos, criando a cultura de acompanhamento de Metas.

XI - Acompanhamento

- No acompanhamento será utilizada uma referência visual para indicar o andamento da Meta, ou seja, se ela está ou não sendo atingida. Para esta referência visual, que deverá ser utilizada no preenchimento do campo “Status”:

Cores	Significado
	Valor igual ou melhor que a Meta.
	Valor inferior em até 10% ao previsto na Meta.
	Valor inferior a 10% do previsto na Meta.
	Meta ainda não passível de avaliação.

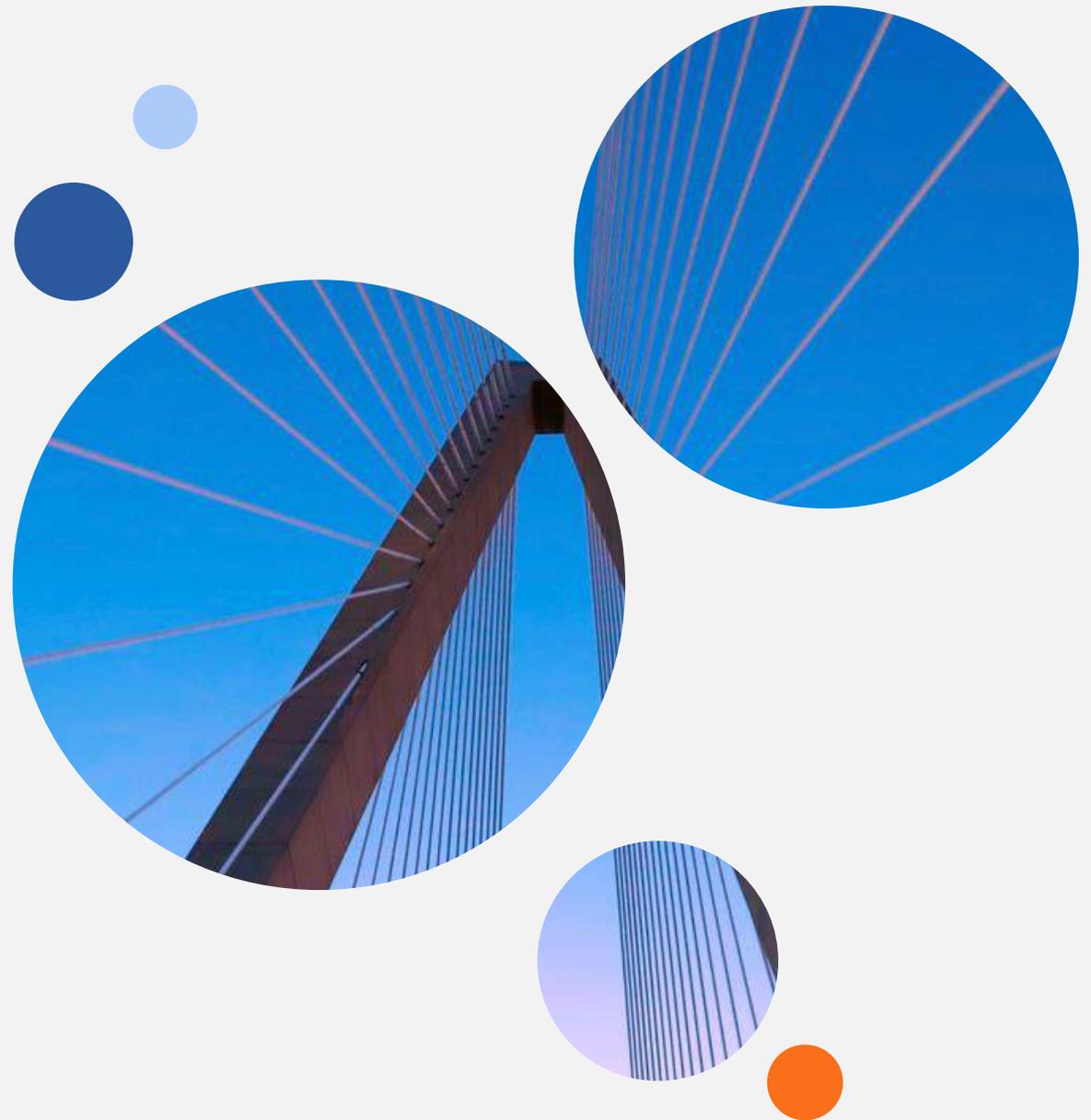
Todo processo de acompanhamento deverá ter um momento de interação entre os níveis hierárquicos de forma que se possa fazer uma avaliação conjunta do processo e do desempenho dos colaboradores na execução das Ações estabelecidas e dos resultados alcançados. Portanto, as avaliações formais de resultados devem ser periódicas.

A periodicidade destas avaliações será semestral, ocasião em que serão dados os “feedbacks” pelos superiores hierárquicos aos seus respectivos subordinados e revistos e atualizados os Planos de Execução, se for o caso.

Conclusão

O desenvolvimento de um Planejamento Estratégico ocasiona na dedicação da Entidade no alcance dos objetivos e metas traçadas.

O Planejamento Estratégico deve ser constantemente avaliado e monitorado, devendo ter atualizações anuais de suas diretrizes e ações, buscando adequar o Planejamento Estratégico ao momento que o Geiprev está inserido.



Referências

- Construção-do-Planejamento-e-Gestao-Estrategica_Manual-aplicado-as-entidades-Fechadas-de-Previdencia-Complementar - ABRAPP
- Análise SWOT: Criada por Kenneth Andrews e Roland Christensen, dois professores da Harvard Business School, e posteriormente aplicada por numerosos acadêmicos a SWOT Analysis estuda a competitividade de uma organização segundo quatro variáveis: strengths (forças), weaknesses (fraquezas), opportunities (oportunidades) e threats (ameaças).
- Ciclo PDCA: O ciclo PDCA, ciclo de Shewhart ou ciclo de Deming, foi introduzido no Japão após a guerra, idealizado por Shewhart e divulgado por Deming, quem efetivamente o aplicou. O ciclo de Deming tem por princípio tornar mais claros e ágeis os processos envolvidos na execução da gestão, como por exemplo, na gestão da qualidade, dividindo-a em quatro principais passos.