



REALIZAÇÃO

Alessandra Defavori – Diretora CEI Anna C. Brasil Navarro

Alessandra Velozo Camêlo – Gerente CCA Nova

Aline Foz – Diretora Vice Presidente

Carla Hagemann – Gerente Geral

Cinthia Queiroz Santos – Gerente CCA Nova (Desligada em 01/09/2019)

Claudia N. Viana – Diretora CEI Maria Estefano Maluf

Daniela Sena – Gerente Depto. Pessoal

Edméa Arimizu – Diretora CEI Ana Claudina C. F. Camargo

Fátima Calassancio – Coord. Operacional

Maria Bernadette Anhaia M. de Magalhães – Conselho Gestor

Marta Hegg – Conselho Gestor

Pamela Godoy – Assistente DI

Pamela Sarmiento – Gerente CJ PEEJ

Vera Helena M. P. Oliveira Dias – Diretora Presidente

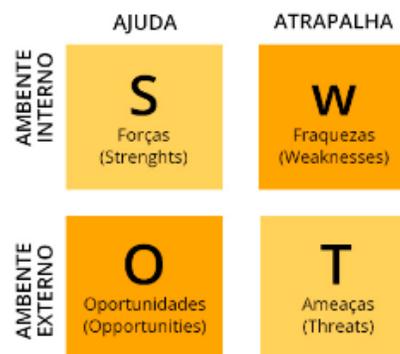
REUNIÕES E ATIVIDADES REALIZADAS:

- ▶ Reunião I - 24/06/2019
- ▶ Reunião II - 01/07/2019
- ▶ Reunião III - 11/07/2019
- ▶ Reunião IV - 12/08/2019
- ▶ Reunião V - 22/08/2019
- ▶ Reunião VI - 12/09/2019
- ▶ Reunião VII - 29/10/2019

- ▶ Metodologia: SWOT



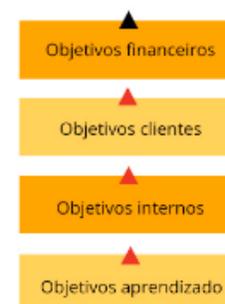
ANÁLISE SWOT



MAPA ESTRATÉGICO

(BASEADO NA METODOLOGIA
BALANCED SCORECARD)

VISÃO



REUNIÕES E ATIVIDADES REALIZADAS:

- ▶ Programa VOA 2019
- ▶ Expectativas dos participantes
- ▶ Exercício O Sonho: colaboradores, crianças, adolescentes, jovens e famílias atendidas
- ▶ Cenário
- ▶ Conhecendo o público alvo
- ▶ Exercício Manchete de Jornal

SERVIÇOS E PROJETOS:

CEI Anna Cândida Brasil Navarro

Atendimentos: 187 crianças 0,3 meses à 3 anos;

CEI Ana Claudina Carvalho Ferraz de Camargo

Atendimentos: 211 crianças 0,3 meses à 3 anos;

CEI Maria Estefano Maluf

Atendimentos: 159 crianças de 0,3 meses à 3 anos.

Parceria: PMSP – Secretaria Municipal de Educação

Centro para Crianças e Adolescentes - “Nossa Vida Nossa Arte”

Atendimentos: 290 crianças e adolescentes

Parceria: PMSP – Secretaria Municipal de Assist. e Desenv. Social

SERVIÇOS E PROJETOS:

Centro para a Juventude - “Educação Empreendedora para Jovens”

Atendimentos: 167 jovens

Parcerias: PMSP – Secretaria Municipal de Assist. e Desenv. Social
Fundação Prada de Assistência Social
Grupo Incense
Terra Viva Associação de Voluntários
Youse

Projeto Oportunidades

Parceria: PMSP – Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

ÁREAS:

Administração

Desenvolvimento Institucional: Eventos

Ações institucionais

Bazar Brecho

CONCEPÇÃO DE CRIANÇA, ADOLESCENTE, JOVEM, ADULTO E FAMÍLIA:

A criança, o adolescente, o jovem e as famílias são sujeitos de direitos e deveres, inseridos em uma sociedade caracterizada por uma cultura, uma história e uma política. São profundamente marcados pelo meio social em que se desenvolvem e participam ativamente desse meio, influenciando-o também. A construção, de sua identidade, de seu conhecimento e das suas relações baseia-se nessa interação social e têm como referência fundamental o núcleo familiar.

Estes sujeitos interagem ativamente nas suas próprias aprendizagens, no convívio, no confronto de hipóteses, nas experiências significativas, permeadas por relações de afeto e vínculos, do qual fazem parte o núcleo familiar e seus novos arranjos.

VALORES:

Equidade – reconhecer igualmente o direito de cada um.

Interação – construir vínculos sociais por meio de experiências significantes.

Solidariedade – fortalecer-se mutuamente.

Segurança – comprometer-se em cumprir acordos.

Competência – integrar conhecimentos, habilidades e conhecimentos.

Qualidade – aperfeiçoar a gestão de pessoas, conhecimentos, processos, ações e resultados.

MISSÃO:

Promover ações socioeducativas à criança, ao adolescente, ao jovem e famílias, visando a formação de um ser humano participativo e ciente de seu papel como cidadão.

VISÃO:

Ser referência pela eficácia na prestação de serviços à sociedade.

Forças

- **Qualidade do Trabalho Socioeducativo e social oferecido ao público alvo**
- **Reconhecimento pelo público atendido, território e parceiros;**
- **Estrutura física e materiais oferecidos;**
- **Princípios de honestidade e transparência com a sociedade , trabalhadores e parcerias;**
- **Compromisso das equipes e diretoria;**

Oportunidades

- **Aprimoramento do trabalho social, comunitário e de rede;**
- **Revisão dos escopos dos Serviços a partir dos desafios do MROSC- realinhando metas e indicadores;**
- **Investir na gestão de pessoas para melhoria do clima institucional, aumento do nível de motivação e satisfação das equipes e retenção dos talentos.**
- **Reorganizar e modernizar processos administrativos para melhorar a comunicação, fluxo de documentos manutenções compras.**
- **Ampliação das estratégias de captação de recursos por meio de formato contemporâneos;**

Fraquezas

- **Gestão de pessoas – necessidade de ambiente favorável para que estas fraquezas venham a tona e seja resolvidas, por intermédio de auditor ou equipe especializada externa em parceria com diretoria e gestores. Ex: falta de autonomia, centralização, ênfase do erro, excesso de detalhes.**
- **Gestão de processos: burocratização/ supervalorização da comunicação escrita, invisibilidade da demanda cotidiana.**
- **Pouco investimento em socioeducação como eixo central da OSC.**

Ameaças

- **Desmobilização em Campo Limpo**
- **Políticas públicas, MROSC , SUAS;**
- **Crise política, social, cultural e econômica**
- **Questões e saúde socioemocional do público atendido e colaboradores.**
- **Comodato CEI 1**
- **Verticalização do Jardim Rebouças;**

IMPLICAÇÕES

FATORES EXTERNOS	IMPLICAÇÕES
Desmobilização em Campo Limpo	Não interação com atores que compõem a rede de proteção social Não atuação com o território Distanciamento do público alvo dos Serviços para atendimento as políticas públicas em vigor.
Políticas públicas MROSC: SUAS e EDUCAÇÃO	Identidade Sustentabilidade legal e financeira Replanejar Serviços, espaços e otimizar uso de recursos
Crise política, social, cultural e econômica	Identificar demandas sociais das famílias atendidas e a atender, visando atuar de forma preventiva, apoiar, gerar oportunidades e possibilitar acesso a direitos básicos, a partir de projetos próprios ou em parcerias.
Comodatos – 10 anos:	Verticalização Jardim Rebouças Demanda de atendimento Vila Mariana

IMPLICAÇÕES

FATORES EXTERNOS	IMPLICAÇÕES
Questões de saúde socioemocional do público atendido e colaboradores	Necessidade de maior investimento de estudo e tempo para pensar as estruturas socioeducativas da Organização e fortalecer a identidade sociopedagógica.

FATORES INTERNOS	IMPLICAÇÕES
Gestão de pessoas	Desmotivação, não retenção de talentos, não valorização dos colaboradores
Gestão de processos	Burocracia, lentidão na tomada de decisão, falta de autonomia, centralização, cultura do erro, desconfiança
Ausência de uma linha pedagógica clara e comum a todos os Serviços	Necessidade de revisão da linha pedagógica utilizada, frente as demandas e políticas públicas em vigor

IMPLICAÇÕES

A partir da aplicação da metodologia SWOT, embora identificados fatores externos que possam intervir na Associação, frente as demandas institucionais, priorizaremos nesse planejamento apenas os fatores internos mais sensíveis e com maior impacto na gestão e sustentabilidade institucional.

PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
Nível da identidade Qualidade no trabalho socioeducativo e social	Nível da identidade Escopo dos Serviços e Projetos Público alvo e demandas Dados objetivos e precisos para tomada de decisão
Nível das relações Reconhecimento pelo público atendido, território e parceiros Compromisso das equipes e Diretoria	Nível das relações Comunicação: clientes internos e externos Perfil do público atendido e a atender Gestão de pessoas: motivação, processos de comunicação, trabalho em equipe, conhecimentos e competências e treinamento Cargos X atribuições X competências e avaliação

PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
<p>Nível dos processos Princípios de honestidade e transparência com a sociedade, colaboradores e parceiros</p>	<p>Nível dos processos Gestão administrativa: Diretoria, Conselhos e Gerência Processos administrativos - foco em tecnologia e organização para:</p> <ul style="list-style-type: none">- Definir o que precisa ganhar agilidade- Atualizar processos- Digitalização e/ou formatos eletrônicos- Reuniões: pautas, registros e comunicação das deliberações- Diretrizes definidas, claras e objetivas
<p>Nível dos recursos Estrutura física e materiais oferecidos</p>	<p>Nível dos recursos Ampliação das estratégias de captação de recursos por meio de formatos contemporâneos</p>

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	METAS	PLANO DE AÇÃO	IMPACTO
<p>Liberar o tempo do corpo técnico (Coordenação Operacional, Gerentes, Coord. Pedagógicas e Assistentes Técnicas) para a realização de atividades socioeducativas e sociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento dos índices voltados as atividades socioeducativas e de trabalho social - Número de processos administrativos revisados; - Atividades concluídas nos prazos estabelecidos; - Atividades concluídas sem necessidades de revisões; - Redução do tempo médio gasto com atividades administrativas; - Aumentar a automação de processos administrativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - % de processos revisados e implementados; - % de atividades concluídas nos prazos estabelecidos; - % de redução de não conformidades; - % de redução do tempo médio das equipes dos Serviços com atividades administrativas; - % de processos automatizados; - % de redução no consumo de insumos de escritório. 	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificar processos administrativos - Revisar processos, instrumentais e ferramentas identificadas; - Capacitar equipes para realização dos processos revisados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprimorar o trabalho socioeducativo e social com usuários, famílias e a comunidade

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	METAS	PLANO DE AÇÃO	IMPACTO
Implantar processo de gestão de pessoas	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorar o nível de satisfação dos funcionários - Reduzir o turnover - Reduzir o absenteísmo - Implementar plano de formação individual e coletivo - Maior descentralização dos processos decisórios 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar o % de funcionários satisfeitos; - Reduzir o % de absenteísmo; - Reduzir o % de turnover; - Ter 100% das normas e processos de pessoal disseminados aos funcionários; - Realizar 100% das formações previstas no plano de formação anual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Definir o modelo a ser utilizado para Pesquisa de Clima; - Aprimorar a gestão e ampliar os programas de benefícios; - Rever e Adequar as Descrições de Cargos; - Elaborar organograma institucional; - Elaborar modelo de avaliação de desempenho envolvendo habilidades, competências e comportamento dos colaboradores; - Levantar necessidades de Treinamentos das Equipes; - Definir canais de comunicação com os colaboradores 	Melhorar o Clima Organizacional;

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	METAS	PLANO DE AÇÃO	IMPACTO
Ampliar e diversificar fontes de receitas	<ul style="list-style-type: none"> - % de crescimento de receitas com pessoas físicas; - % de crescimento de receitas com pessoas jurídicas; - % de aumento das receitas em eventos institucionais; 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento no volume de receitas não governamentais - Ampliação da divulgação da Associação em plataformas voltadas à captação de recursos para organizações sociais; - Ampliar o número de parceiros nos territórios de atuação de cada unidade/Serviço. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planejamento de Ações de Captação de Recursos anuais e cronograma (o que pedir, como pedir e pra quem pedir) - Garantir a continuidade de participação no Programa VOA 2020; - Definir e comunicar os recursos anuais necessários para sustentabilidade de cada Serviço/área ao público interno e externo; - Reestruturar e investir em recursos para a área de desenvolvimento institucional; 	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia para atendimento às demandas das comunidades de atuação.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	METAS	PLANO DE AÇÃO	IMPACTO
Fortalecer a identidade institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar o índice de evolução das crianças, adolescentes e jovens nos processos de aprendizagens; - Aumentar os índices de evolução dos adolescentes e jovens em práticas de cidadania; - Aumentar o nível de satisfação dos adolescentes e jovens, para o conceito ótimo; - Aumentar o nível de satisfação das famílias, para o conceito ótimo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer a linha pedagógica a ser utilizada; - Estabelecer os princípios que norteiam a linha pedagógica definida; - Equidade na atuação socioeducativa com base nos valores e princípios institucionais. - Manual da linha pedagógica socioeducativa da Associação Obra do Berço elaborado e disseminado entre os colaboradores: material impresso e midiático. 	<ul style="list-style-type: none"> - Definir as referências conceituais da instituição para a socioeducação; - Elaborar documento base sobre a linha pedagógica socioeducativa da Associação; - Disseminar a linha pedagógica a todos os colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir para a formação de um ser humano mais participativo e consciente de sua cidadania

▶ **EXECUÇÃO:**

- ▶ **Plano de ação – modelo anexo – prazo para conclusão e áreas envolvidas: 14/11/2019**

Responsáveis:

Gerencia Geral – Carla: processos e procedimentos, compliance, aumento do número de atendimentos

Gte. RH – Daniela: implantar processo de gestão de pessoas

Assistente DI – Pamela Godoy: ampliar e diversificar fontes de receitas

Cood. Operacional – Fátima: Definir as referências conceituais da instituição para a socioeducação

- ▶ **Cronograma geral: 29/11/2019**

▶ **EXECUÇÃO:**

▶ **GESTÃO E ACOMPANHAMENTO:**

02/03 – Planos de Ação/área de atuação – Diretoria e posterior divulgação institucional - realizada

09/03 – Reunião I – acompanhamento – Diretoria e Gestoras/responsáveis por áreas - realizada

04/05 – Reunião II – acompanhamento – Diretoria e Gestoras/responsáveis por áreas

24/08 – Reunião III – acompanhamento – Diretoria e Gestoras/responsáveis por áreas

31/10 – Reunião IV – acompanhamento – Diretoria e Gestoras/responsáveis por áreas

▶ **COMUNICAÇÃO**

Do planejamento estratégico 2020 – 2022 – público interno: 04/12/2019

público externo: 31/04/2020

Relatórios bimensais com a síntese dos principais acontecimentos, deliberações e conclusões

17/03/2020

12/05/2020

24/08/2020

13/10/2020