



# PLANO ESTRATÉGICO 2022-2024

**RONALDO RAMOS CAIADO**  
GOVERNADOR DO ESTADO

**RENATO MENEZES DE CASTRO**  
PRESIDENTE DA CODEGO

**CRISTIANE ALKMIN JUNQUEIRA SCHMIDT**  
SECRETÁRIA DA ECONOMIA

**CORPO DIRETIVO**

NAILTON SILVA DE OLIVEIRA  
Vice-Presidente

RENATO NUNES LAGE  
Chefe de Gabinete

JAIRO PACHECO  
Diretor Administrativo

ALEXANDRE RIBEIRO  
Diretor Financeiro

FABIANO LOPES DE MENDONÇA  
Diretor Técnico

**ECONOMIA**

VINÍCIUS MAMEDE SALUM CHAER  
SPO/SCP/GPE/Economia

AMANDA FLORES FILARDIS BOMFIM  
SPO/SCP/GPE/Economia

ANDRÉ DE CAVALCANTE CLÍMACO  
SPO/SCP/GPE/Economia

**GRUPO DE TRABALHO CODEGO**

LÍDIA FRAIZ  
Líder

Alex Schweigert Pinheiro Cleto  
Lázaro Roberto de Souza Prado  
Manoel Gomes de Abreu  
Roberto Araújo Bezerra

# ÍNDICE

<b>Palavra do Presidente.....</b>	<b>pág.04</b>
<b>Apresentação/Metodologia.....</b>	<b>pág.05</b>
<b>Esforços de elaboração.....</b>	<b>pág.07</b>
<b>Autoavaliação.....</b>	<b>pág.08</b>
<b>Matriz SWOT.....</b>	<b>pág.12</b>
<b>Identidade Institucional.....</b>	<b>pág.20</b>
<b>Apontamentos do Presidente.....</b>	<b>pág.21</b>
<b>Mapa Estratégico e Iniciativas.....</b>	<b>pág.22</b>
<b>Caderno de Indicadores.....</b>	<b>pág.29</b>

# PALAVRA DO PRESIDENTE

A CODEGO foi criada pela Lei nº 19.064, de 14 de outubro de 2015, com o objetivo de atrair investimento e negócios para o desenvolvimento econômico do Estado, provendo infraestrutura aos Distritos Industriais em Goiás. A Companhia de Desenvolvimento Econômico de Goiás (Codego), é uma empresa de economia mista sob controle acionário do Estado, jurisdicionada à Secretaria de Estado de Indústria, Comércio e Serviços (SIC).

Em 23/02/2021, fui empossado como titular da pasta e recebi a missão do Governador Ronaldo Caiado, para que a CODEGO cumprisse seu papel regular de assentar as empresas, após um período de estagnação da Companhia.

Após exatos um ano que assumi a CODEGO, me orgulho juntamente com minha equipe em enfatizar as palavras do Governador: “A Codego é hoje uma ferramenta que dignifica Goiás”. Realizamos uma reestruturação, promovemos projetos de desenvolvimento para o Estado, mudanças de processos que geraram eficiência no assentamento de indústrias diante das mais de 400 solicitações dos empresários pendentes de análise.

A elaboração do planejamento estratégico da CODEGO vem de encontro com o aumento da produtividade, agilidade e assertividade a tomadas de decisão, facilitação as mudanças do mercado, motivação e integração das equipes e otimização dos recursos são alguns das vantagens que o engajamento no plano irá trazer.

Em resumo, com plano em mãos, fica mais fácil avançar sobre o seu principal objetivo e requer o compromisso real dos gestores de todas as unidades da Companhia, uma vez que o futuro da CODEGO resulta diretamente das ações de cada um de nós. Por esta razão, as orientações deste documento se tornam imprescindíveis.

Contamos com você, colaborador!

**Renato Menezes de Castro**

Presidente

23/02/2022

# APRESENTAÇÃO/METODOLOGIA

É competência regulamentar da Superintendência Central de Planejamento, da Economia, o apoio aos órgãos e entidades da Administração na elaboração de seus planos estratégicos. Em parceria, a Secretaria da Economia presta apoio técnico e garante alinhamento com o Plano Plurianual – PPA e demais intenções governamentais, enquanto as setoriais se organizam do ponto de vista estratégico.

Em outubro de 2021, no início da parceria entre CODEGO e Economia, foi estruturado o grupo de trabalho desta pasta, sob liderança da ponto focal e coordenadora de Compliance Lídia Fraiz. Este grupo de trabalho esteve em constante contato com o representante da Secretaria da Economia, Vinícius Chaer, que ofereceu apoio técnico, consultivo e metodológico.

A concepção que orienta este plano parte do princípio que estratégia é, também, escolher prioridades. É selecionar o mais importante em meio a todas as competências legais. Em seguida, indica que é fundamental olhar para os diversos aspectos da gestão, aqueles que sustentam os processos de entrega finalísticos. Demonstra ser imprescindível construir indicadores acurados para cada objetivo intencionado, bem como definir e pactuar metas ousadas e realistas a cada intervalo contido no plano até o seu limite temporal. Por fim, prescreve sobre o quanto é importante monitorar rotineiramente os indicadores e os entraves e entregas dos projetos e processos de trabalho decorrentes de cada objetivo estratégico do plano.

Nos últimos meses, por meio de diversas reuniões internas e externas ao grupo de trabalho, a Companhia se debruçou no delineamento de sua estratégia. Gradativamente, foram produzidos e validados diversos documentos e materiais, até que se chegasse no atual formato. As premissas metodológicas da Secretaria da Economia foram apresentadas desde o início, e foram seguidas passo a passo.

A caminhada foi da autoavaliação, reflexões sobre prioridades e manipulação da ferramenta Matriz SWOT – estágios que envolveram aproximadamente outros 20 servidores da pasta – até à definição e à pactuação de metas. No meio do caminho, foram definidos mapa e objetivos estratégicos, para os quais foram escolhidos indicadores de resultado e de esforço, além de indicadas as iniciativas estratégicas.

O documento que segue traz em mais detalhes tudo o que foi produzido com vistas ao sucesso desta Companhia de Desenvolvimento Econômico rumo aos seus resultados. E muito importante ressaltar que para que isto ocorra, é necessário o desdobramento do Plano, ou seja, um detalhamento maior dos projetos e ações que naturalmente defluem dos objetivos e iniciativas. E, para tal, é imprescindível a participação dos demais setores e unidades da Companhia.

Por fim, vale o reforço sobre a importância do monitoramento do Plano, periodicamente, ao longo de todo o período planejado.

# ESFORÇO DO GRUPO

APROXIMADAMENTE

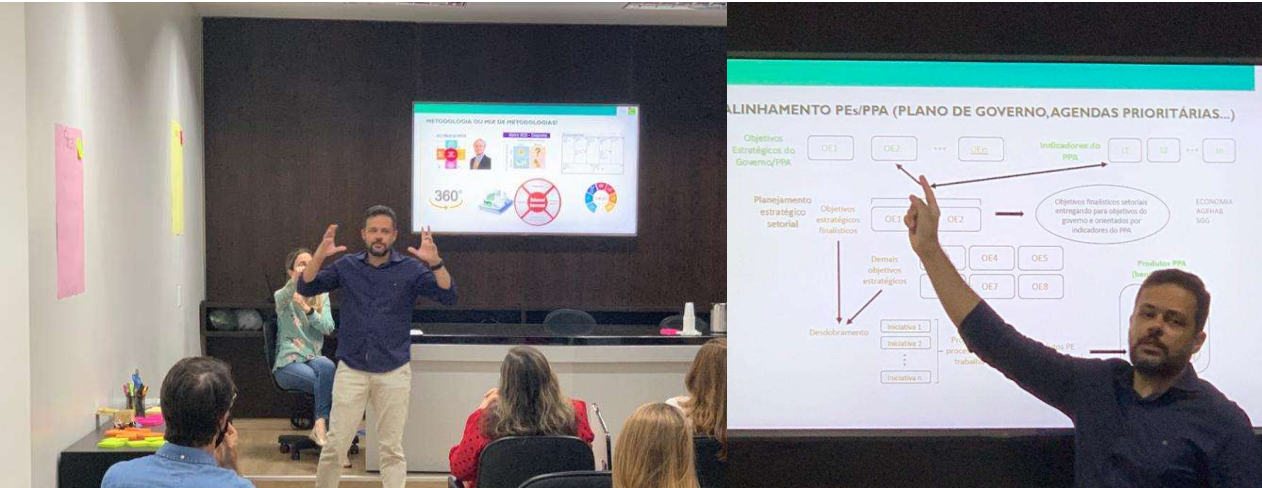
**4** MESES

**20** SERVIDORES PARTICIPANTES

**30** REUNIÕES















14:32

xbk-hfnt-ezy

PROPOSTA DE MAPA ESTRATÉGICO

Vinicius está apresentando

Você

Vinicius

15:03

mwb-ztrn-pqw

Vinicius

Sergio

Você

Lazaro

Manoel

André

ONDE ESTAMOS

Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4	Módulo 5
Diagnóstico e Identificação Institucional	Mapa Estratégico, Indicadores, Resultados e Condições	Mapa e Objetivos Estratégicos	Indicadores Estratégicos	Atendimento ao Cliente
Método Base e Capacidade	Atuação frente a clientes	Definição de parâmetros	Definição de Indicadores	Atendimento ao Cliente
Capacidade Operacional	Atuação e Inovação	Definição de Indicadores	Definição de Indicadores	Atendimento ao Cliente
Atuação Operacional	Atuação e Inovação	Definição de Indicadores	Definição de Indicadores	Atendimento ao Cliente
Atuação Operacional	Atuação e Inovação	Definição de Indicadores	Definição de Indicadores	Atendimento ao Cliente

Onde Estamos

Roberto

Você

Manoel

Mais 2 pessoas

10:23

bst-xkow-yom

Vinicius

Finan...

Você

Roberto

Manoel

Alex

16:49

twu-pjnd-wty

DIRECIONADORES E RESULTANTES

Dois principais tipos:

- ✓ **Direcionadores**
  - ✓ Ou drivers, ou de esforço;
  - ✓ Causa, processo;
  - ✓ Alta frequência;
  - ✓ Menos comparáveis;
  - ✓ Metas menos objetivas.
- ✓ **Resultantes**
  - ✓ Ou outcomes, ou de resultado;
  - ✓ Efeito, resultado;
  - ✓ Baixa frequência;
  - ✓ Mais comparáveis;
  - ✓ Metas mais objetivas.

Vinicius está apresentando

Você

Vinicius



**Divididos em grupos, aproximadamente 20 servidores deram início aos trabalhos se debruçando sobre todas as competências legais (regulamentares) da Companhia, destacando as entregas correlatas e avaliando qualitativamente cada uma delas.**

**No mesmo exercício, os grupos foram convidados a refletirem e a indicarem as competências mais importantes, bem como os clientes e os problemas que merecessem destaque.**

**A seguir, exemplos dos documentos de resultados, que foram consolidados de modo a formarem um único documento.**



# AUTOAVALIAÇÃO

Competências legais	Entrega*	Nota**	Problemas***	Observações****
I – contratar, executar e administrar projetos, obras, serviços ou empreendimentos, em imóveis de sua propriedade ou de terceiros, que atendam ao objetivo de desenvolvimento do Estado;	projeto de construção de baragem para captação de água	2	Preservar as nascentes e construir novas barragens	
	Infraestrutura dos Distritos	2	Falta de Planejamento e recursos	
	Estações de Tratamento de água e esgoto	2	Revitalização e criação de novas ETES e ETAS nos distritos que não possuem	
II – implantar e manter, em suas áreas ou empreendimentos administrados, serviços de apoio e de logística necessários ao funcionamento das atividades, mediante contrapartida financeira;	Estações de Tratamento de água e esgoto	3	Manutenção e aquisição de equipamentos necessários para manter o fornecimento de água potável	
	MANUTENÇÃO , LIMPEZA( LIXO)	2	qualificação de mão de obra necessária	

Matriz

1



**Notas mais baixas relativas à infraestrutura e a prestação de serviços de apoio nos distritos. Carece de planejamento para gerir recursos vitais.**



- ✓ Preservação de nascentes
- ✓ Planejamento → recursos
- ✓ Revitalização e criação de ETES E ETAS
- ✓ Qualificação de mão de obra

# PRIORIDADES

Matriz

1

## AUTOAVALIAÇÃO E DIAGNÓSTICO - PRIORIDADES

### O QUE...

Qual é a **principal** entrega finalísticas da organização?

*Assentamento de Indústrias e fornecimento de água e esgoto nos Distritos Agroindustriais*

### PARA QUEM...

Quais são, na ordem, os **principais** clientes da organização (governo, governador, sociedade)?

*Empresários da Indústria*

### COMO...

Quais são os **principais** problemas/entraves no **principal** processo de entrega aos clientes?

*Cumprimento do Regulamento de Alienação de áreas e empreendimentos da CODEGO*

Matriz

2

## AUTOAVALIAÇÃO E DIAGNÓSTICO - PRIORIDADES

### O QUE...

Qual é a **principal** entrega finalísticas da organização?

*Assentamento de indústrias e fornecimento de água e esgoto*

### PARA QUEM...

Quais são, na ordem, os **principais** clientes da organização (governo, governador, sociedade)?

*Indústrias*

### COMO...

Quais são os **principais** problemas/entraves no **principal** processo de entrega aos clientes?

*Infraestrutura e morosidade interna na avaliação dos processos de solicitação de áreas*



# PRIORIDADES

## Convergências importantes:

**Entrega prioritária**



**Fornecimento de água e esgoto**  
Assentamento de indústrias e alienação  
de áreas

**Para quem**



**Indústrias**

**Problemas**



**Cumprir Regulamento de Alienação,**  
execução de empreendimentos,  
estações de seca



Os mesmos 20 servidores que participaram da autoavaliação e da eleição de prioridades, voltaram a se reunir em grupos para a construção da **Matriz SWOT**.

Esta ferramenta é importante para a formulação da estratégia porque por meio dela a organização se analisa sob aspectos positivos e negativos, internos e externos. Em três fases, (a) coleta, (b) seleção e (c) pontuação, foi estruturada a SWOT da SGG, da qual, conforme a metodologia, se tira indicativas e sugestões para a estratégia da organização.

A seguir, alguns recortes e documentos que sintetizam o processo de construção e análise da SWOT.

# COLETA

## Diagnóstico Estratégico

### Coleta de Pontos Fortes

**Definição:** Pontos Fortes são competências e recursos que possuímos para entregar os resultados esperados, ou, em outras palavras, o que fazemos bem. Podem ser analisados levando-se em conta as competências essenciais, os processos internos, a situação financeira, a cultura e o PPA 2020-2023. São, também, vantagens internas da organização em relação aos concorrentes ou, no serviço público, atributos que possibilitam superar limitações de variados tipos.

**Importante:** Pontos fortes nos possibilitam aproveitar oportunidades e nos defender das ameaças.

#### Exemplos:

Cultura organizacional voltada para resultados;

Liderança forte e atuante;

Experiência acumulada;

O comprometimento dos seus servidores com os objetivos estratégicos da organização.

#### Pontos Fortes:

1 -

2 -

3 -

4 -

5 -



**Lembrar de analisar sob as principais dimensões ou perspectivas de qualquer organização:**

**Finanças,  
Pessoas,  
Processos,  
Tecnologias,  
Informações,  
Clientes e outras.**

# SELEÇÃO

**O GT selecionou 5 sentenças de cada dimensão na matriz resultante dos trabalhos em grupos, da seguinte forma:**



- **Jogue suas fichas – 7 fichas ao todo, podendo atribuir mais de uma ficha por sentença;**
- **Observar, no seu juízo, (1) o quanto a sentença corresponde realmente à realidade da organização e (2) a relevância da sentença em cada caso – como uma força, fraqueza, oportunidade ou ameaça.**

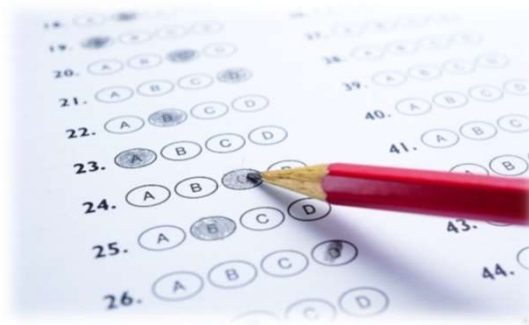
# PONTUAÇÃO

**Cada integrante do GT voltou aos seus grupos com a versão final da coleta selecionada. E cada grupo fez o exercício de pontuação de impacto 0 a 2;**

**0 Baixo impacto**

**1 Médio impacto**

**2 Alto impacto**



**Foram 100 cruzamentos, sendo 25 por quadrante.**

**Para cada quadrante houve uma pergunta diferente.**

**Buscou-se notas por consenso não muito alongado.**

**Uma dica: buscar o sentido vertical. Em cada quadrante, esgotar cada força ou fraqueza antes de trocar.**

# PONTUAÇÃO

Quanto minhas **FORÇAS** podem potencializar as **OPORTUNIDADES**?

Pontuar com nota de 0 a 2

Oportunid.  
Ameaças

		Forças					Fraquezas					Impacto	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Oportunid.	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
Ameaças	1												
	2												
	3												
	4												
	5												

Impacto



# SWOT

1

		FORÇAS						FRAQUEZAS					
		Visão Institucional Inovadora	Corpo técnico qualificado, participativo e comprometido	Licença atuar e alinhada à alta cúpula do governo	Visão holística do projeto: expertise e capacidade de gerir indicadores de todo o Estado	Capacidade de articulação junto aos demais órgãos do Estado e Administração Federal	Baixo grau de maturidade de gestão	Quanto deficiências de colaborações	Baixa disseminação de objetivos e metas	Instituições tecnológicas e de inovação com insuficientes resultados	Qualidade de processos institucionais: metodológico, sobrepósio e pouca documentação procedimental	IMPACTO	
OPORTUNIDADE I	Ambiente nazar privada favorável a parcerias em negócios, inovação e metodologias	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	
	Ambiente favorável à captação de recursos junto ao Governo Federal	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	14	
	Distinção e autonomia concedida à Secretarias para governança corporativa de agenda prioritária	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17	
	Acesso à tecnologia inovadora												
	Colaboração das equipes setoriais no envio de informações de monitoramento de projetos governamentais												
AMEAÇA I	Instabilidade política e decorrida das instituições governamentais												
	Média negativa												
	Crise econômica e de financiamento público: contingenciamento e distribuição com outras partes da administração estadual												
	Instabilidade política e decorrida das instituições governamentais												
	Média negativa												

2

		FORÇAS						FRAQUEZAS					
		Visão Institucional Inovadora	Corpo técnico qualificado, participativo e comprometido	Licença atuar e alinhada à alta cúpula do governo	Visão holística do projeto: expertise e capacidade de gerir indicadores de todo o Estado	Capacidade de articulação junto aos demais órgãos do Estado e Administração Federal	Baixo grau de maturidade de gestão	Quanto deficiências de colaborações	Baixa disseminação de objetivos e metas	Instituições tecnológicas e de inovação com insuficientes resultados	Qualidade de processos institucionais: metodológico, sobrepósio e pouca documentação procedimental	IMPACTO	
OPORTUNIDADE II	Ambiente nazar privada favorável a parcerias em negócios, inovação e metodologias	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	
	Ambiente favorável à captação de recursos junto ao Governo Federal	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	14	
	Distinção e autonomia concedida à Secretarias para governança corporativa de agenda prioritária	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17	
	Acesso à tecnologia inovadora												
	Colaboração das equipes setoriais no envio de informações de monitoramento de projetos governamentais												
AMEAÇA II	Instabilidade política e decorrida das instituições governamentais												
	Média negativa												
	Crise econômica e de financiamento público: contingenciamento e distribuição com outras partes da administração estadual												
	Instabilidade política e decorrida das instituições governamentais												
	Média negativa												

3

4

		FORÇAS						FRAQUEZAS					
		Visão Institucional Inovadora	Corpo técnico qualificado, participativo e comprometido	Licença atuar e alinhada à alta cúpula do governo	Visão holística do projeto: expertise e capacidade de gerir indicadores de todo o Estado	Capacidade de articulação junto aos demais órgãos do Estado e Administração Federal	Baixo grau de maturidade de gestão	Quanto deficiências de colaborações	Baixa disseminação de objetivos e metas	Instituições tecnológicas e de inovação com insuficientes resultados	Qualidade de processos institucionais: metodológico, sobrepósio e pouca documentação procedimental	IMPACTO	
OPORTUNIDADE III	Ambiente nazar privada favorável a parcerias em negócios, inovação e metodologias	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	
	Ambiente favorável à captação de recursos junto ao Governo Federal	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	14	
	Distinção e autonomia concedida à Secretarias para governança corporativa de agenda prioritária	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	17	
	Acesso à tecnologia inovadora	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	14	
	Colaboração das equipes setoriais no envio de informações de monitoramento de projetos governamentais	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	
AMEAÇA III	Instabilidade política e decorrida das instituições governamentais	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	14	
	Média negativa	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	9	
	Crise econômica e de financiamento público: contingenciamento e distribuição com outras partes da administração estadual	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	12	
	Instabilidade política e decorrida das instituições governamentais	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	15	
	Média negativa	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	13	
<b>IMPACTO</b>		13	16	14	15	17	12	13	14	14	14		

# SWOT

SOMATÓRIO E IMPACTO		FORÇAS					FRAQUEZAS					IMPACTO
		Participação importante na gestão de empresas do Estado	Participação importante no aumento de receita do Estado	Demora Executiva engajada e atuante	Recursos próprios e independência financeira	Exclusividade na prestação de serviço de água e esgoto nos Distritos Agrícolas	Ausência de procedimentos próprios e institucionalizados	Ausência de plano de cargos e salários	Falta de comprometimento dos colaboradores	Falta de espírito de liderança dos gestores	Capacidade técnica do corpo de colaboradores insuficiente	
PORTUNIDADE	Convênios com empresas instaladas na Ditrtrix para divulgação do oferta de emprego	2	2	2	1,25	1,5	1,00	0,75	1,75	1,25	1	14,50
	Convênios com Órgão público federal, estadual e municipal para instalação de indústrias e criação de empregos	1,75	1,75	1,75	1,5	2	1,25	0,75	1,5	1	1	14,25
	Alta demanda para fornecimento de água	1,25	2	2	2	2	1,00	0,25	1,75	1	1,5	14,75
	Parceria Pública-Privada para investimento	1,25	1,75	1,75	1,75	1,75	1,25	0,25	1,25	1	1,25	13,25
	Possibilidade de realização de concurso público para contratação de novos colaboradores	1,25	1,25	0,75	0,75	1	1,00	1	1,5	1,25	1,25	11,00
AMEAÇAS	Interferência política	0,75	1	0,75	1	1,5	2	1,75	1,75	2	2	14,50
	Falta de água suficiente para as demandas de cada Distrito	1	1	1,75	1,75	1,25	2	0,00	1,5	1	1,5	12,75
	Inadimplência nos futuros de água	1	1	1,75	1,5	2	1,75	0,00	1,5	1	1,5	13,00
	Crise nacional no Setor industrial	1,75	1,75	2	2	1,25	0,75	0,25	1	1	0,5	12,25
	Risco de corrupção	1,25	1,25	2	1,25	1,25	1,5	1,50	1,75	1,5	1	14,25
IMPACTO		13,3	14,8	16,5	14,8	15,5	13,5	6,5	15,3	12,0	12,5	

# IMPACTOS (EXEMPLO)



**Importante:** As forças foram analisadas pelas perspectivas de oportunidades e ameaças. Portanto, podem ter pontuação aumentada pelas duas perspectivas. Forças de impacto na SWOT são dicas importantes para os Objetivos Estratégicos. Com a força se aproveita oportunidades e se defende de ameaças.

# IDENTIDADE INSTITUCIONAL



## MISSÃO:

A missão de uma instituição pode ser entendida como o propósito maior de sua existência. É a razão pela qual uma organização existe, e traduz a finalidade de suas atividades.

Deste modo, a Codego tem como missão:

**Prover infraestrutura aos distritos industriais em Goiás, visando à atração de investimento e de negócios e ao desenvolvimento econômico sustentável e diversificado do estado.**



## VISÃO:

A visão de futuro sintetiza a imagem prospectada de uma Organização no futuro. Assim, significa, de modo geral, um caminho a ser percorrido para se alcançar o ideal da organização, ou espera ser vista pela sociedade

Deste modo, a Codego tem como visão:

**Contribuir decisivamente com o aumento da atividade industrial em Goiás, com vistas ao desenvolvimento econômico sustentável e ao aumento do emprego e da renda no estado.**



## VALORES:

Os valores institucionais são princípios norteadores das ações realizadas por todos os integrantes da organização. Os valores institucionais guiam a conduta dos envolvidos em uma organização.

Deste modo, a Codego tem como valores:

- Ética
- Transparência
- Integridade
- Imparcialidade
- Eficácia
- Responsabilidade



No contexto da elaboração do nosso plano estratégico e de definições de prioridades norteadoras, por favor nos responda:

**1** Qual é o nosso grande (principal) objetivo institucional finalístico (de entrega ao cliente)?

O principal objetivo institucional da CODEGO é o desenvolvimento econômico com a geração de empregos e renda e a preservação do meio ambiente.

**2** Qual o principal legado que você pretende deixar para a organização, caso saia daqui um ou dois anos?

A entrega da Plataforma Multimodal de Anápolis assim como o fortalecimento da imagem da CODEGO perante empresários e a sociedade, juntamente com a melhoria da infraestrutura e fornecimento de água no DAIA e demais Distritos.

**3** Há, na sua visão, algum ou alguns pontos mais fracos e carentes de ações corretivas nas áreas meio e de suporte da organização?

Dar continuidade na melhoria do Regulamento de Alienação de Áreas, visando facilitar a implantação de novas empresas nos Distritos.





**o Mapa Estratégico** é uma representação gráfica, que favorece a compreensão visual e organizada da estratégia de uma organização.

O Mapa é subdividido em perspectivas, que contém objetivos conforme a aderência destes àquelas. Nesse aspecto, a inspiração é o **Balanced Scorecard – BSC** – adaptado ao setor público, ou seja, a perspectiva mais alta deixa de ser o lucro e passa a considerar os clientes.

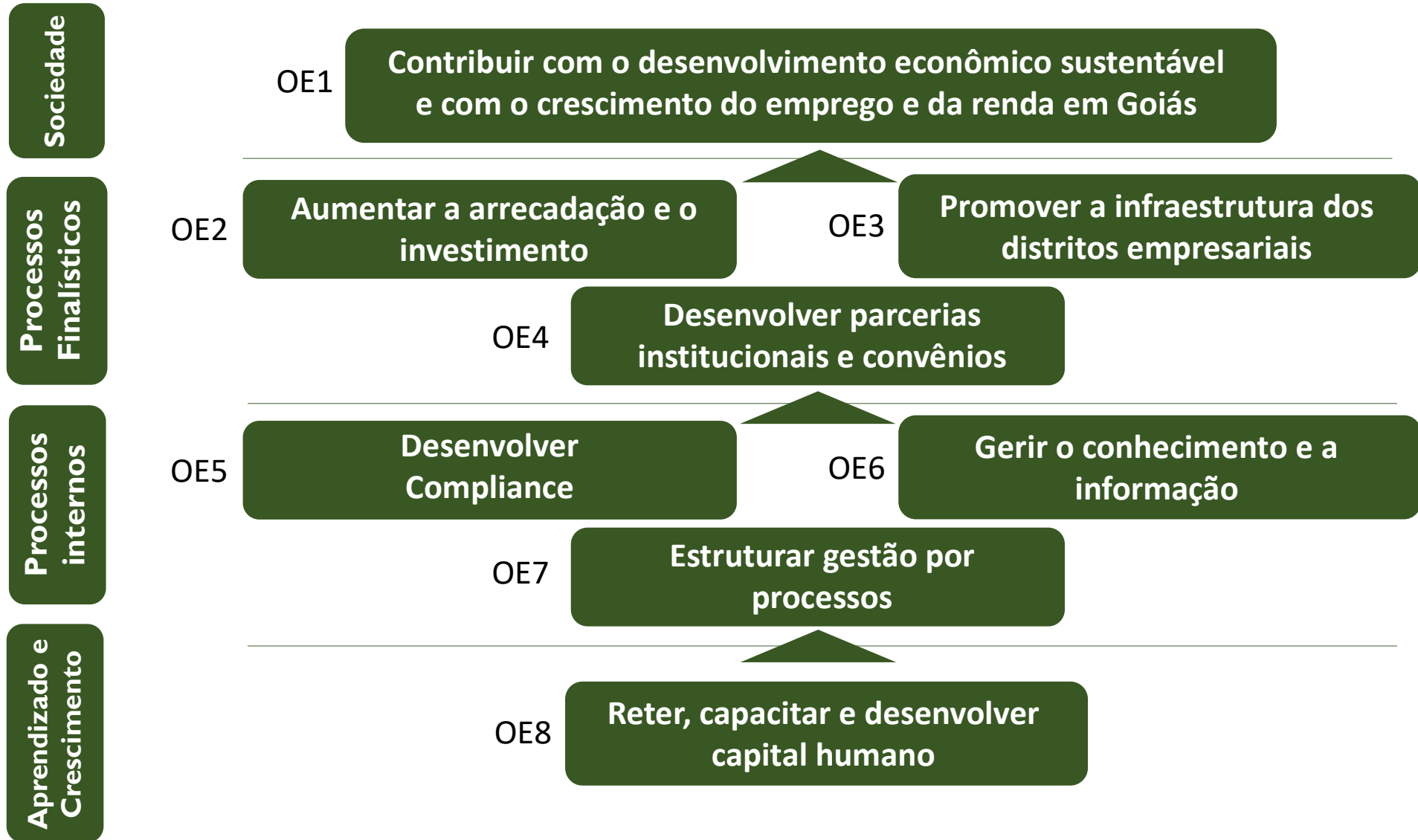
A metodologia da Secretaria da Economia sugere, ainda, que haja uma perspectiva transcendente, que ultrapassa a entrega final da organização e represente a convergência com os objetivos governamentais e do PPA.

O Mapa traz ainda a identidade institucional e uma relação causal visual, que indica o caminho a ser perseguido.

Segue o Mapa Estratégico da SGG.



# PROPOSTA DE MAPA ESTRATÉGICO



Objetivo Estratégico Governamental  
AMBIENTE ATRATIVO

Programa PPA  
GOIÁS EMPREENDEDOR

Sociedade

OE1 Contribuir com o desenvolvimento econômico e com o crescimento do emprego e da renda em Goiás

OE = Objetivo e estratégico

INDICADORES PPA



- Taxa de Desocupação
- Volume de intenção de investimento
- Produção Física da Indústria Geral | PIM



# PERSPECTIVA PROCESSOS FINALÍSTICOS COM PROPOSTAS DE INICIATIVAS

## Processos Finalísticos



### OE2 Aumentar a arrecadação e o investimento

- Aumentar a receita com a instalação de medidores nos poços artesianos para cobrança do esgotamento sanitário
- Atrair novas empresas
- Expandir ou Implantar novos distritos
- Promover o Programa Desenvolve Goiás
- Viabilizar Projetos de Investimentos nos Distritos

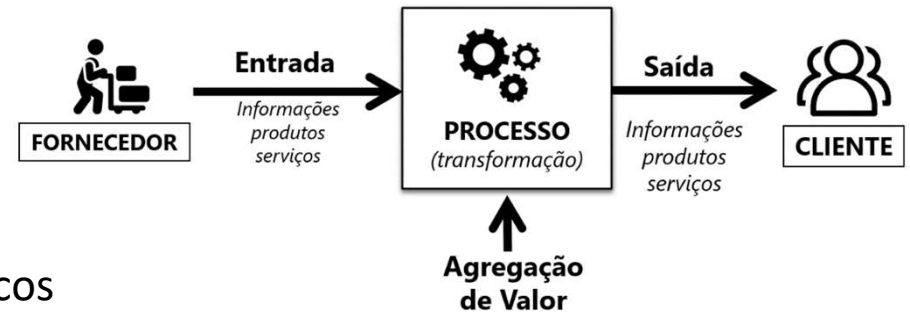
### OE3 Promover a infraestrutura dos distritos empresariais

- Entregar plataforma multimodal de Anápolis
- Desenvolver Projeto de usina fotovoltaica para os Distritos Industriais da CODEGO
- Executar construção de Reservatórios e Barragem no DAIA
- Revitalizar os distritos

### OE4 Desenvolver parcerias institucionais e convênios

- Implantar novos distritos industriais
- Estabelecer convênios com as empresas visando à oferta de emprego
- Estabelecer convênios com o governo federal

## Processos Internos



### OE5 Desenvolver Compliance

- Avançar o grau de maturidade da gestão de riscos
- Aumentar a abrangência da Gestão de riscos
- Registrar os resultados positivos relevantes e a economia gerada com a GR
- Capacitar os colaboradores nos 4 eixos do PCP

### OE6 Gerir o conhecimento e a informação

- Melhorar informações sobre ativos (áreas) e patrimônio geral
- Aperfeiçoar rede de comunicação interna
- Ampliar e aperfeiçoar comunicação externa (para o governo, a sociedade e as empresas)

### OE7 Estruturar gestão por processos

- Construir cadeia de valor e arquitetura de processos
- Pactuar processos prioritários
- Mapear, otimizar e publicizar processos pactuados

## Aprendizado e Crescimento

OE8 Reter, capacitar e desenvolver o capital humano

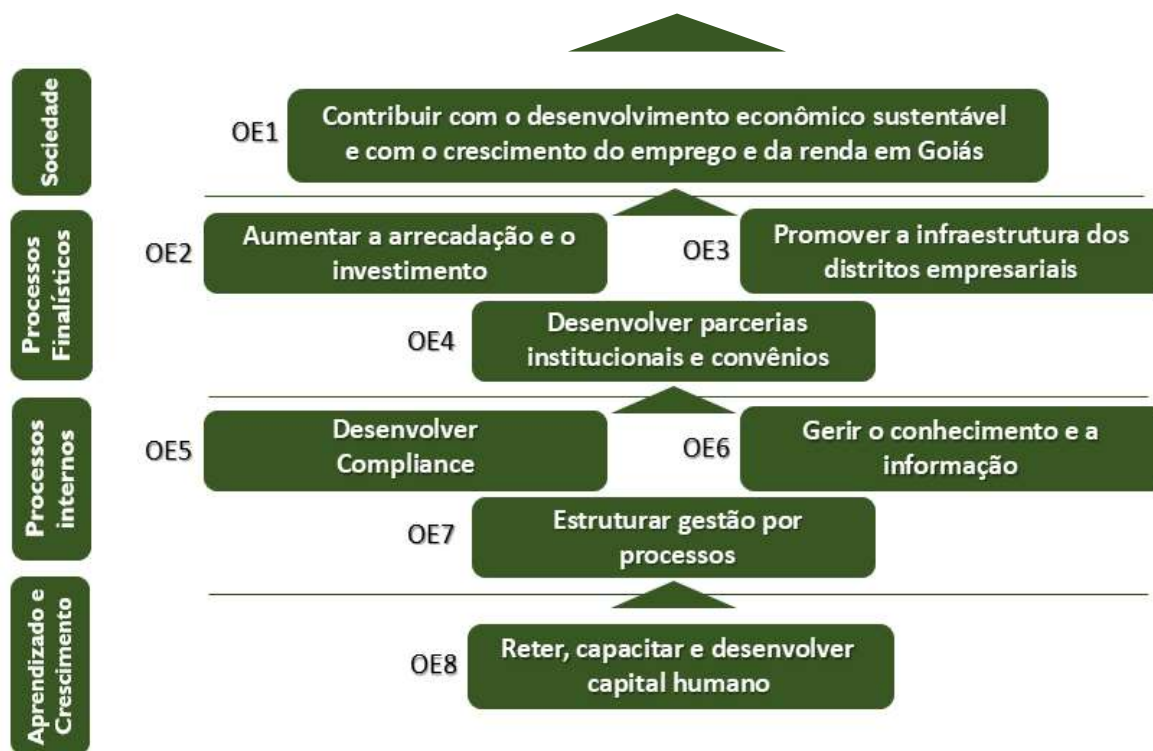
- Levantar CHA
- Levantar competências institucionais
- Localizar GAPS
- Promover capacitação continuada
- Promover meritocracia



# MAPA E IDENTIDADE INSTITUCIONAL



**Visão:** Contribuir decisivamente com o aumento da atividade industrial em Goiás, com vistas ao desenvolvimento econômico sustentável e ao aumento do emprego e da renda no estado.



**Valores**  
Ética, Transparência,  
Integridade,  
Imparcialidade, Eficácia  
e Responsabilidade.



**Missão:** Prover infraestrutura aos distritos industriais em Goiás, visando à atração de investimento e de negócios e ao desenvolvimento econômico sustentável e diversificado do estado.





**Indicadores** são fundamentais na estruturação e acompanhamento de qualquer plano estratégico. É por meio do acompanhamento de indicadores que se mensura o alcance dos objetivos estratégicos.

Indicadores são métricas acuradas da gestão, expressos por medidas matemáticas, e devem ser acompanhados constantemente.

Para cada objetivo estratégico definido neste plano, há pelo menos um indicador de resultado e um indicador de esforço correlatos. E para cada indicador foram definidas metas quantitativas e temporais.

Segue o caderno de indicadores do plano estratégico da SGG.

# INDICADORES

**Objetivo Estratégico I – Contribuir com o desenvolvimento econômico sustentável e com o crescimento do emprego e da renda em Goiás**

## Indicador resultante I – Taxa de desocupação

**Descrição:** Percentual de pessoas desocupadas na semana anterior da entrevista em relação às pessoas na força de trabalho no mesmo período.

**Fórmula de cálculo:**  
(Número de desocupados/número de pessoas na força de trabalho)\*100

**Polaridade: Menor melhor**



**Meta**

**2022**

%

**2023**

%

**2024**

%



# INDICADORES

**Objetivo Estratégico I – Contribuir com o desenvolvimento econômico sustentável e com o crescimento do emprego e da renda em Goiás**

## Indicador resultante 2 – Volume de intenção de investimento

**Descrição:** O RENAI leva em consideração os anúncios de investimento futuros no Brasil. Não se trata de um relatório de investimentos, e sim de potenciais investimentos. Discrimina detalhes como o capital de origem, a descrição do vencimento, o setor, o período, etc.

**Fórmula de cálculo:**  
Somatório de todas as intenções de investimento futuras de acordo com a estimativa e critérios do RENAI

**Polaridade: Maior melhor**



Meta

2022

R\$

2023

R\$

2024

R\$



# INDICADORES

**Objetivo Estratégico I – Contribuir com o desenvolvimento econômico sustentável e com o crescimento do emprego e da renda em Goiás**

## **Indicador resultante 3 – Produção física da indústria geral | PIM**

**Descrição:** O indicador dimensiona a produção industrial no conjunto do PIB estadual em Goiás, no período de um ano.

**Fórmula de cálculo:**  
Somatório, em reais, da produção industrial no período de um ano

**Polaridade: Maior melhor**



**Meta**

**2022**

**R\$**

**2023**

**R\$**

**2024**

**R\$**



# INDICADORES

Objetivo Estratégico 2 – Aumentar a arrecadação e o investimento

## Indicador resultante I – Arrecadação dos distritos

**Descrição:** O indicador dimensiona o avanço da arrecadação geral dos distritos empresariais, na comparação com o exercício financeiro anterior.

**Fórmula de cálculo:**  
[(Total arrecadado no ano - o total arrecadado no ano anterior) / pelo total arrecadado no ano anterior]\*100

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

20%

2023

10%

2024

10%



Indicador direcionador I.1: Valor faturado

Indicador direcionador I.2: Valor realizado

Indicador direcionador I.3: Valor previsto



# INDICADORES

Objetivo Estratégico 2 – Aumentar a arrecadação e o investimento

## Indicador resultante 2 – Indústrias assentadas

**Descrição:** O indicador dimensiona o avanço do assentamento de indústrias nos distritos empresariais, na comparação com o exercício anterior.

**Fórmula de cálculo:**  
$$\left[ \frac{\text{Total assentado no ano} - \text{total assentado no ano anterior}}{\text{total assentado no ano anterior}} \right] * 100$$

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

20%

2023

10%

2024

10%



Indicador direcionador 2.1: Regularização

Indicador direcionador 2.2: Novos distritos

Indicador direcionador 2.3: Parcerias

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 2 – Aumentar a arrecadação e o investimento

## Indicador resultante 3 – Empregos gerados

**Descrição:** O indicador dimensiona o avanço da geração de empregos através de indústrias assentadas nos distritos empresariais, na comparação com o exercício anterior.

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

20%

2023

10%

2024

10%

**Fórmula de cálculo:**

$$\left[ \frac{\text{Total empregos no ano} - \text{total empregos no ano anterior}}{\text{total empregos no ano anterior}} \right] * 100$$



# INDICADORES

Objetivo Estratégico 3 – Promover a infraestrutura dos distritos empresariais

## Indicador resultante I – Investimento em infraestrutura dos distritos

**Descrição:** O indicador dimensiona o avanço da infraestrutura geral dos distritos empresariais de acordo com o arrecadado para o exercício, medido em recursos financeiros para investimento.

**Fórmula de cálculo:**  
Total (em recursos) de infraestrutura entregue / total (em recursos) de faturamento\*100

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

5%

2023

5%

2024

5%



Indicador direcionador I.1: SAS / SES / SIST.VIÁRIO/ OBRAS

Indicador direcionador I.2: N° de Projetos de engenharia

Indicador direcionador I.3: Novos Distritos

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 4 – Desenvolver Parcerias Institucionais e convênios

## Indicador resultante I – Parcerias

**Descrição:** O indicador dimensiona o total de parcerias firmadas com demais esferas do poder público ou com o setor privado, no período de um ano.

**Fórmula de cálculo:**

Total de parcerias firmadas

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

10

2023

10

2024

10



**Indicador direcionador I.1:** N° de Projetos de engenharia

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 5 – Desenvolver Compliance

## Indicador resultante I – Índice Compliance (pontuação)

**Descrição:** O indicador dimensiona a pontuação da Companhia no Ranking do Programa Compliance da CGE, ao final do ano.

**Fórmula de cálculo:**  
Pontuação absoluta

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

85,5

2023

93,2

2024

100



**Indicador direcionador I.1: Maturidade da GR**

**Indicador direcionador I.2: Capacitação nos 4 eixos**

**Indicador direcionador I.3: Comunicação**



# INDICADORES

Objetivo Estratégico 5 – Desenvolver Compliance

## Indicador resultante 2 – Índice Compliance (ranking)

**Descrição:** O indicador dimensiona a posição da Companhia no ranking do Programa Compliance da CGE, ao final do ano.

**Fórmula de cálculo:**  
Posição no ranking CGE

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

1º

2023

1º

2024

1º



Indicador direcionador 2.1: Esforços do Programa

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 6 – Gerir o conhecimento e a Informação

## Indicador resultante I – Taxa de eficácia na prestação do serviço

**Descrição:** O indicador mede a capacidade de atendimento da demanda por serviços, dentro das regras e prazos pactuados, pela razão entre serviços prestados em conformidade e o total de serviços prestados.

**Fórmula de cálculo:**  
 $\text{Quantidade de serviços prestados em conformidade} \div \text{quantidade de serviços prestados} * 100$

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

85%

2023

95%

2024

100%



Indicador direcionador I.I: Demanda para terceiros

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 6 – Gerir o conhecimento e a Informação

## Indicador resultante 2 – Gestão do Portfólio em TIC

**Descrição:** Este indicador mede a variação do backlog (no conjunto de projetos de TIC) em comparação com exercício anterior.

**Fórmula de cálculo:**  
Backlog ao final do exercício n – backlog ao final do exercício n-1

**Polaridade:** Menor melhor



Meta

2022

1

2023

0

2024

0



Indicador direcionador 2.1: Aquisições de TI

Indicador direcionador 2.2: Reestruturação Site

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 6 – Gerir o conhecimento e a Informação

## Indicador resultante 3 – Levantamento do ativo de imóveis (áreas) disponíveis

**Descrição:** Este indicador dimensiona o levantamento formal de todo o ativo de bens imóveis (áreas) disponíveis da Companhia em relação ao total estimado.

**Fórmula de cálculo:**  
 $\text{Área formalmente reconhecida} / \text{total da área estimada} * 100$

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

100%

2023

2024



Indicador direcionador 3.1: Regularização / Anuências

Indicador direcionador 3.2: Força tarefa / Levantamento de áreas

Indicador direcionador 3.3: Integralização de capital / doação de áreas

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 6 – Gerir o conhecimento e a Informação

## Indicador resultante 4 – Divulgação institucional

**Descrição:** O indicador dimensiona o engajamento interno e a participação externa nas redes e canais de comunicação da companhia.

**Fórmula de cálculo:**  
Número de seguidores da Companhia no Instagram.

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

6500

2023

7000

2024

8000



**Indicador direcionador 4.1: Número de views ou likes**

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 7 – Estruturar Gestão por Processos

## Indicador resultante I – Processos mapeados

**Descrição:** O indicador dimensiona o número de processos mapeados em relação ao total de procedimentos identificados.

**Fórmula de cálculo:**  
Número de processos mapeados / Total de procedimentos identificados\*100

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

100%

2023

2024



**Indicador direcionador I.I: Número de processos levantados (arquitetura de processos)**



# INDICADORES

Objetivo Estratégico 7 – Estruturar Gestão por Processos

## Indicador resultante 2 – Processos otimizados

**Descrição:** O indicador dimensiona o número de processos otimizados em relação ao total de processos pactuados para melhorias na organização.

**Fórmula de cálculo:**  
Número de processos mapeados / Total de processos pactuados\*100

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

2023

2024

100%



**Indicador direcionador 2.1: Número de processos levantados (arquitetura de processos)**

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 8 – Reter, capacitar e desenvolver o capital humano

## Indicador resultante I – Servidores com competências individuais identificadas

**Descrição:** Quantidade de servidores da Pasta com competências individuais identificadas (CHA) em relação ao total de servidores.

**Polaridade:** Maior melhor



**Meta**

**2022**

**5%**

**2023**

**20%**

**2024**

**50%**

**Fórmula de cálculo:**

Qtde de servidores da Pasta com competências individuais identificadas / Qtde total de servidores\*100



# INDICADORES

Objetivo Estratégico 8 – Reter, capacitar e desenvolver o capital humano

## Indicador resultante 2 – Avaliação de servidores por competência

**Descrição:** O indicador mensura a quantidade de servidores avaliados formalmente por competências em relação ao total de servidores da Pasta.

**Polaridade:** Maior melhor



Meta

2022

5%

2023

20%

2024

50%

**Fórmula de cálculo:**

$$\frac{\text{Qtde de servidores avaliados por competência}}{\text{Qtde total de servidores da Pasta}} * 100$$



**Indicador direcionador 2.1:**  
Processos com competências mapeadas

**Indicador direcionador 2.2:**  
Servidores com competências individuais identificadas

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 8 – Reter, capacitar e desenvolver o capital humano

## Indicador resultante 3 – Servidores capacitados (alcance)

**Descrição:** Quantidade total de colaboradores que tiveram pelo menos uma capacitação, no período de uma ano, em razão do total de colaboradores da organização.

**Fórmula de cálculo:**  
Quantidade total de servidores capacitados / quantidade total de colaboradores\*100

**Polaridade: Maior melhor**



Meta

2022

10%

2023

15%

2024

20%



Indicador direcionador 3.1:  
Palestras

Indicador direcionador 3.2: Cursos EGOV

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 8 – Reter, capacitar e desenvolver o capital humano

## Indicador resultante 4 – Horas de capacitação

**Descrição:** Horas totais de capacitação cumpridas pela Companhia em razão do total de colaboradores da organização no período de uma ano.

**Fórmula de cálculo:**  
Quantidade total de horas de capacitação /  
quantidade total de colaboradores

**Polaridade: Maior melhor**



Meta

2022

10h

2023

12h

2024

15h



**Indicador direcionador 4.1:**  
Palestras

**Indicador direcionador 4.2: Cursos EGOV**

# INDICADORES

Objetivo Estratégico 8 – Reter, capacitar e desenvolver o capital humano

## Indicador resultante 5 – Afastamento por doença

**Descrição:** Mensura o somatório de dias de afastamento de servidores, superiores a três dias, por motivo de doença em razão do total de servidores, no período de um ano.

**Polaridade:** Menor melhor



Indicador direcionador 5.1: Taxa de vacinação

Indicador direcionador 5.3: Frequência de sanitização

**Fórmula de cálculo:**

Somatório total de dias de afastamento / Total de servidores



Indicador direcionador 5.2: Número de eventos (palestras) para saúde do colaborador