



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



Gestão 2009 / 2011

APEPREM - Diretoria e Conselhos:

Presidente: Lucia Helena Vieira (Diadema)

Vice-presidente: Antonio Scamatti (Fernandópolis)

1º Secretário: Kleber Vicente (Praia Grande)

2º Secretário: Edson Andrella (Catanduva)

1º Tesoureiro: Alexander Mognon (São Bernardo do Campo)

2º Tesoureiro: Onésimo Canos Silva Junior (Assis)

Conselho Administrativo:

1. João Carlos Figueiredo (Jundiaí)
2. Jonas Baldissera (Santa Fé do Sul)
3. Antonio Correa (Indaiatuba)
4. Solange Maria Maximiano Pádua (Paraguaçu Paulista)
5. Márcia Regina Moralez (São Paulo)
6. Roberto de Oliveira (Diadema)
7. André Donizete da Silva (Jacareí)
8. Eliane Valim dos Reis (Hortolândia)
9. Paulo César Pinto de Oliveira (Bilac)
10. Sebastião Benedito Gonçalves (Ilha Solteira)
11. Luiz Carlos dos Santos (Guarulhos)
12. Moacir Benedito Pereira (Campinas)
13. Paulo Vicentino (Mogi das Cruzes)
14. Terezinha Tadeu Pires (SBCampo)
15. André Luiz da Silva Mendes (Peruíbe)

Suplentes do Conselho Administrativo:

- 1 - Vandrê Lencioni de Camargo (Paranapanema)
- 2 - Baltazar Pereira dos santos (Taboão da Serra)
- 3 - Ezequiel Guimarães de Almeida (Caraguatatuba)
- 4 - Carlos Alberto da Silva (Ribeirão Pires)
- 5 - Claudia Juliana Ribeiro(Santo André)
- 6 - Antonio Carlos Molina (São João da Boa Vista)
- 7 - Rudnei de Paulo Silva (Capivari)
- 8 - Wilson Luiz Franco Britto (Barretos)

Conselho Fiscal:

1. Nelson Rodrigues de Mello (Marília)
2. José Thomaz (São Manuel)
3. Edmilson Martins (Macatuba)

Suplentes do Conselho Fiscal:

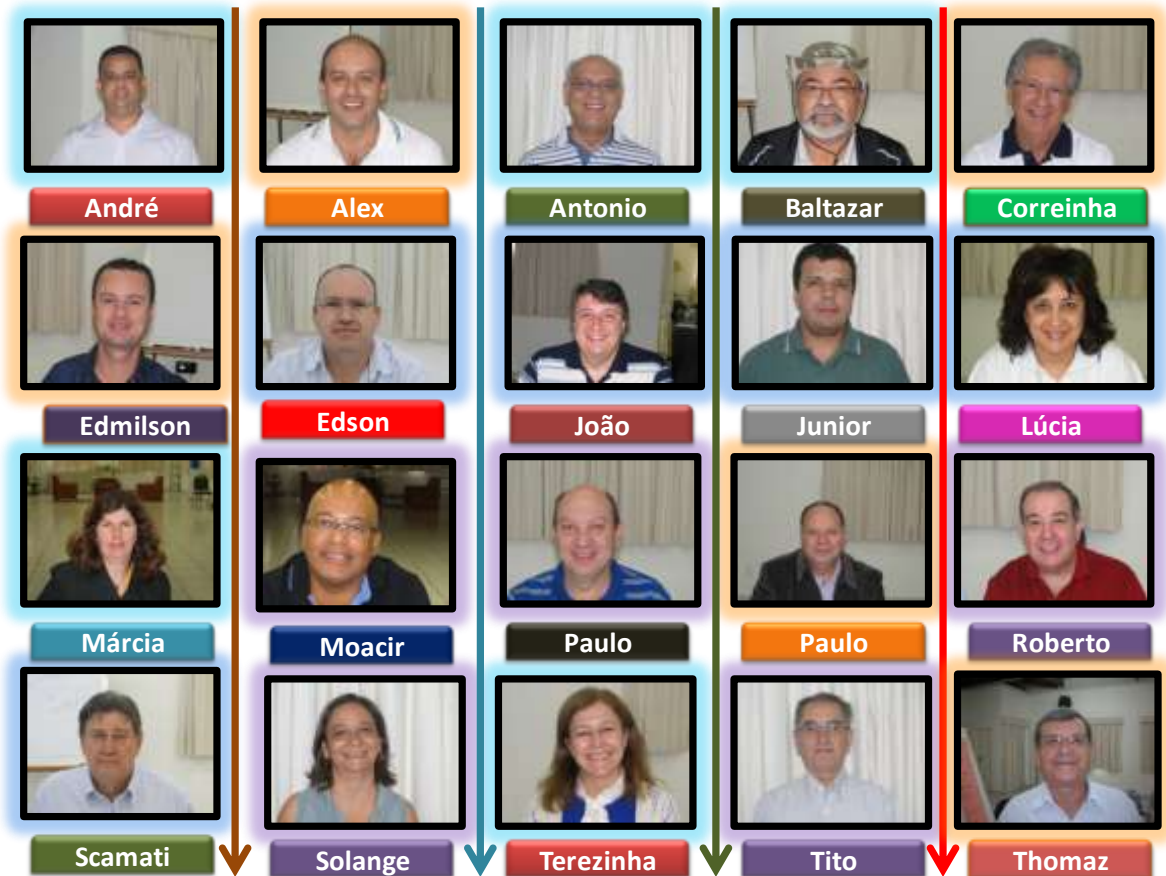
- 1 - Luiz Roberto de Souza (Garça)
- 2 - Varlino Mariano de Souza (Bauru)

Suporte APEPREM: Danusa, Tatiane e André (Avant)

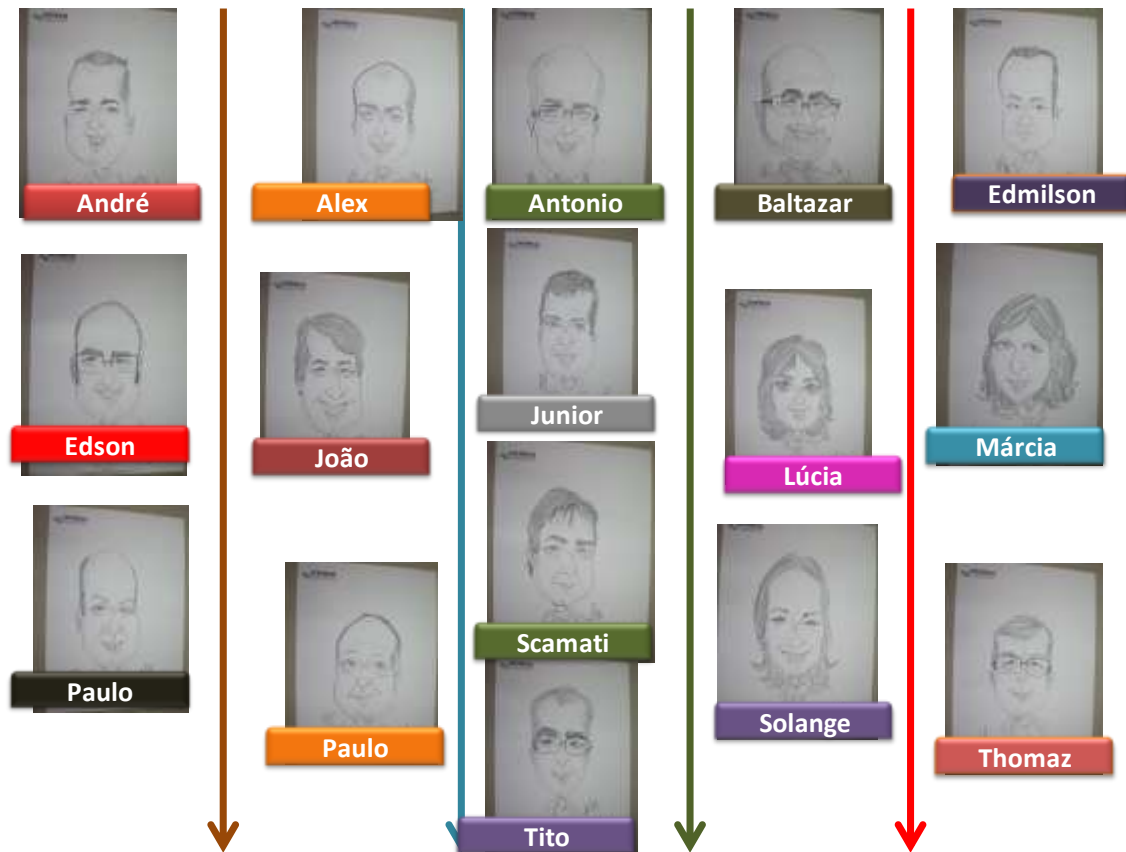
Consultoria: **Transparência Previdenciária Ltda.**

Consultor Moderador: Edevaldo Fernandes da Silva, **Suporte:** Magali Rodrigues e Paulo Dias **Cartuns:** Rafael Neves.

Participantes



Processo de Planejamento



Planejamento Estratégico 2009/2011

"... transformar é mudar e preservar; é saber adaptar-se a novas conquistas sem dispensar, no progresso econômico e tecnológico, os valores da dignidade humana e da justiça social".

"... transformar significa aderir ao futuro, deixando-se vulnerável ao aprendizado e compreendendo a mudança como fundamental para o êxito empresarial" .

Motta (1999, p. 220),

A APEPREM - Associação Paulista de Entidades de Previdência do Estado e dos Municípios visando estabelecer o plano de atuação para a gestão 2009/2011 organizou nos dias 28 e 29 de outubro de 2009, em Atibaia, uma oficina de Planejamento Estratégico.

A Apeprem ao longo dos últimos anos enfrentou um conjunto de desafios que a qualificou como referência e principal entidade estadual na organização dos Regimes Próprios. A APEPREM soube interiorizar a sua ação, através de Encontros, Debates, Congressos e a inserção da entidade no chamado mundo previdenciário.

Fortaleceu e estimulou o surgimento de diversas associações estaduais, formou e qualificou o debate previdenciário através de cursos, treinamentos e debates com os diversos atores relevantes: ABRAPP, APIMEC, ANAPAR, Banco Central, Comissão de Valores Mobiliários, Estados, Fundos de Pensão, Instituições Financeiras, Ministério da Previdência Social, Municípios, Tribunais de Contas e demais participantes. Nos últimos anos a entidade fortaleceu a sua atuação e conseguiu dimensionar uma ampla gama de ações.

Esse papel obriga a entidade a não se acomodar, a olhar para o passado com vontade e gana de construir um futuro cada vez mais alvissareiro. Essa vontade colocou em Atibaia 20 dos 34 dirigentes da Apeprem num amplo processo de discussão e formulação para a construção de uma entidade cada vez mais participativa, apolítica, diversa e aberta a empreender na cultura previdenciária.

A seguir retratamos, literalmente algumas vezes, o conjunto de debates que permeou a oficina de Planejamento Estratégico da APEPREM, a partir de quatro etapas distintas. A primeira etapa

formulou e ajustou um diagnóstico sobre o papel, o contexto e a ação da APEPREM nos últimos cinco anos.

A segunda etapa buscou retratar as questões prioritárias que permitiram a APEPREM ser representativa nos últimos anos. Essas duas etapas permitiram fazer um diagnóstico ambiental e organizacional, permitindo a nova gestão 2009/2011 qualificar e homogeneizar o conjunto de conhecimentos que lhes permitiu avançar nas etapas seguintes.

A terceira etapa permitiu o amplo debate pelos dirigentes sobre qual deve ser o papel da APEPREM para não apenas continuar sendo referência, mas para qualificar ainda mais a sua ação. Inicialmente discutiu-se a visão de futuro, determinando como a APEPREM quer estar nos próximos cinco anos, possibilitando assim construir a sua missão e diretrizes de atuação.

A quarta etapa serviu para construir ações concretas num plano de atuação estratégica determinando medidas e posições concretas sobre cada questão analisada no ambiente organizacional e ambiental. Cada ação foi discutida e qualificada possibilitando definir responsáveis, prazos e objetivos a serem atingidos, permitindo assim controlar e validar os próximos passos.

A quinta e derradeira etapa serviu para criar a motivação e designar os responsáveis pela gestão do processo de planejamento, determinando que a oficina em si representa a primeira de um conjunto de etapas que permitirá a APEPREM buscar novos voos, ampliar a sua atuação e atingir a sua visão.

Planejamento Estratégico 2009/2011

Analisando a historia e construindo o futuro da previdência funcional brasileira.

Etapa 1 – Diagnóstico

Contrato do Planejamento Estratégico 2009/2011

Para o início dos trabalhos foi construído junto aos participantes um contrato que tinha por objetivo otimizar o conjunto de relações entre os participantes, o moderador e , os debates a serem executados possibilitando alcançar o êxito nas relações.

Inicialmente foi solicitado aos participantes que determinassem quais seriam os elementos que deveriam ficar fora da oficina de planejamento estratégico da APEPREM. A seguir retratamos as colocações dos participantes:

O que deve ficar de FORA?
Apatia
Ciumes
Desânimo
Desunião
Discriminação
Distanciamento
Falta de Compromisso
Falta de Envolvimento
Falta de Integração
Individualismo
Irresponsabilidade
Pessimismo
Repetição
Traição
Vaidades

Após as colocações foram consistidos cinco blocos que congregavam as principais questões listadas:

Falta de Integração					
Ciumes	Desunião	Discriminação	Individualismo	Traição	Vaidades

Falta de Compromisso			
Apatia	Falta de Envolvimento	Desânimo	Distanciamento

Irresponsabilidade
Pessimismo
Repetição

Ainda no contrato de trabalho foi puxado dos participantes quais eram as expectativas sobre os trabalhos a serem realizados nas oficinas, de modo a determinar quais seriam os diversos interesses a serem construídos e contemplados ao longo dos dois dias de debates.

Qual é a sua EXPECTATIVA?
Aprender
Busca
Comprometimento
Contribuir
Crescimento
Ganhar
Missão
Objetivos e Metas
Organização
Planejamento
Plano Exequível
Prosperidade
Satisfação
Sucesso

Sucesso			
Prosperidade	Satisfação	Ganhar	Crescimento

Planejamento			
Organização	Missão	Objetivos e Metas	Plano Exequível

Aprender	Busca
Contribuir	Comprometimento

Esses dois levantamentos permitiram consolidar com o grupo uma agenda e papéis para que ao longo dos dois dias fosse possível alcançar todas as expectativas discutidas, ao mesmo tempo em que, reduzisse as situações que poderiam dificultar ou atrasar a

oficina de planejamento. Foram criados dentro do processo de planejamento alguns papéis e responsáveis para sua execução, utilizando como parâmetro a definição de (Adizes) para as funções fundamentais para reuniões produtivas:

Administrador: deve controlar a execução da pauta; o tempo das atividades; condições do ambiente (ar condicionado, luminosidade, mobiliário, material de apoio); horários de pausa e retorno às atividades (João Figueiredo).

Observador: ao final da sessão, fará um resumo do que foi discutido e/ou acordado; observará se o grupo atingiu os objetivos previstos para a sessão e poderá indicar melhorias para as próximas etapas (Todos).

Mediador (da reunião): deve conduzir a sessão em prol do atingimento dos objetivos propostos estimulando a participação de todos; poderá interferir nos debates para preservar as opiniões diferentes ou para conduzir ao consenso (Edevaldo – Transparência).

Visualização sobre a APEPREM entre 2004 e 2009-12-07



 <p>9º Encontro Regional Paulínia 15 e 16 de fevereiro de 2006</p> <p>10º Encontro Regional Marília 11 e 12 de abril de 2006</p> <p>11º Encontro Regional Fernandópolis 22 e 23 de agosto de 2006</p> <p>12º Encontro Regional Peruíbe 3 e 4 de outubro de 2006</p> <p>13º Encontro Regional Caraguatatuba 05 e 06 de dezembro de 2006</p>	<p>2º</p> <p>CONGRESSO ESTADUAL DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL</p> <hr/> <p>1º</p> <p>ENCONTRO INTERESTADUAL DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL (REGIÃO SUDESTE)</p>
---	--

<p>14º Encontro Regional Campinas 25 e 26 de abril de 2007</p> <p>15º Encontro Regional S. J. Rio Preto 04 e 05 de julho de 2007</p> <p>16º Encontro Regional Santos 13 e 14 de dezembro de 2007</p>	 <p>3º</p> <p>CONGRESSO ESTADUAL DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL</p>
--	--

<p>17º Encontro Regional Birigüi 31 de março e 1º de abril de 2008</p> <p>18º Encontro Regional S. Fé do Sul 27 e 28 de maio de 2008</p> <p>19º Encontro Regional Praia Grande 04 e 05 de dezembro de 2008</p>	  <p>São Paulo - SP</p> <p>42º CONGRESSO NACIONAL DA ABIPEM Associação Brasileira de Instituições de Previdência e Assistência Social</p> <p>4º CONGRESSO ESTADUAL DA APEPREM Associação Paulista de Previdência Municipal</p>
--	---



Processo de Diagnóstico - ANÁLISE FOFA (SWOT)

A construção de um Planejamento Estratégico em qualquer organização deve ser precedida de um amplo processo de diagnóstico sobre a realidade da organização e dos seus riscos, também considerados como oportunidades e ameaças.

O processo de diagnóstico remete os gestores a sistematizar e problematizar o conhecimento existente sobre a APEPREM, seu papel, sua importância, seus objetivos e alcance. Olhando assim para a própria organização, as principais relações nela efetivadas e os atores relevantes.

Esse movimento permite conhecer, questionar, analisar e dimensionar a ação da APEPREM, seus pontos fortes e fragilidades, bem como, as oportunidades e ameaças que lhe trazem vantagens e desvantagens, possibilitando conhecer e compreender a partir da realidade da APEPREM, suas limitações e potencialidades.

Para realizar esse processo foi adotada a metodologia FOFA pelo qual verificamos: Forças, Oportunidades, Fragilidades e Ameaças. Essa metodologia foi aplicada uma vez que a APEPREM não atua num mercado ou segmento concorrencial, bem como, não determina suas ações enquanto produtos sendo, portanto, o método mais efetivo a ser utilizado.

Para o processo de diagnóstico foram preparados questionários de ambiente organizacional para que os gestores da APEPREM avaliassem os pontos Fortes e Fracos da APEPREM, bem como, as Oportunidades e Ameaças a sua atuação, em dois ambientes: interno e externo.

- Ambiente Interno: Representa os pontos fortes e fracos que dependem apenas da APEPREM, de sua estrutura e dos seus recursos.
- Ambiente Externo é aquele que depende de outras pessoas, entidades ou estruturas que não as da APEPREM.

Esses questionários foram aplicados individualmente e consolidados em grupos, sendo listados a seguir os principais resultados apurados:

Etapa 2 – Prioridades

A segunda etapa do processo serviu para colocar os gestores da APEPREM a discutirem a qualidade e o papel desempenhado pela entidade nos últimos anos. O processo de levantamentos e de análise desenvolvido na etapa anterior possibilitou um amplo debate sobre a atuação da ApepreM, como parâmetro para mensurar a qualidade ou o atendimento das ações da APEPREM foram utilizados os oito objetivos fundamentais da APEPREM que funcionavam como seu programa de atuação, conforme disponibilizado em seu site:

I - Contribuir para o aprimoramento da política de previdência e assistência aos servidores públicos municipais, desenvolvida pelas entidades filiadas;

II - Concorrer para a expansão de previdência e assistência aos servidores públicos municipais na seara dos municípios paulistas;

III - Colaborar para o fortalecimento e o aperfeiçoamento de previdência e assistência aos servidores públicos municipais proporcionada pelas entidades associadas;

IV - Defender os interesses das entidades filiadas perante os Poderes Públicos, entidades de classe, prestadores de serviços e o público em geral;

V - Colaborar com o Poder Público no sentido de prestar informações e esclarecimentos inerentes às atividades desenvolvidas pelas entidades associadas;

VI - Propiciar direta ou indiretamente o intercâmbio de experiência e o desenvolvimento na área de recursos humanos dos órgãos filiados;

VII - Promover o desenvolvimento institucional prestando orientação técnico-administrativa, financeira e jurídica aos municípios e entidades associadas;

VIII - Organizar, promover e realizar estudos, análises, pesquisas, cursos, congressos, seminários, simpósios ou outros tipos de eventos sobre temas, problemas ou aspectos relacionados com os seus objetivos e os de entidades filiadas. A atual diretoria, recém eleita, têm como metas imutáveis aumentar e solidificar o intercâmbio entre o maior número de municípios associados dentro do Estado de São Paulo e, dentro de inúmeras ações previstas no planejamento estratégico da Associação, relevam-se as reuniões de trabalho em caráter estadual, regional e municipal, palestras e troca de informações com renomados profissionais da área previdenciária, estabelecimento de canais de comunicação eficientes que permitam a pronta solução e/ou elucidação das dúvidas de nossos associados e o constante crescimento da representatividade dos sistemas de previdência municipal do Estado de São Paulo perante à Nação.

Nos debates foram listadas as seguintes atividades como qualificadoras desses objetivos:

- 1) Formação e qualificação dos gestores previdenciários pela Escola de Formação Previdenciária – VI Turma no estado;
- 2) Atuação nos debates de fundo dos RPPS's: Investimentos e aplicações em Títulos Públicos, Questão Jurídica, Papel dos TCE e TCM;
- 3) Interiorização da APEPREM: Encontros Regionais realizados no estado e a atuação enquanto encontros com entidades parceiras ABIPEM, AMIPREM, AEPREMERJ, ASSIPA e etc.;
- 4) Apoio a criação e efetivação das Associações Estaduais: AMIPREM, ASSIPA, APEPREV, AEPREMERJ; e
- 5) Atuação junto ao Ministério da Previdência Social.

Etapa 3 – Visão e Missão

No conjunto de debates que se efetivaram na oficina de Planejamento Estratégico o mais rico e efetivo se deu na construção da Visão e Missão da APEPREM. A partir dos debates realizados ficou latente a necessidade de discutir qual é a finalidade, o papel e o sentido de uma Associação representativa das entidades de Previdência de Estados e Municípios.

Os participantes partiram da proposta a consultoria de construir um olhar sobre as questões fundamentais para a entidade: O que é? Como funciona? E para quem ela atua? Formularam um conjunto de debates e permitiram repensar e readequar a proposta para a entidade.

Visão da APEPREM

“Liderar os RPPS´s de São Paulo na construção e consolidação da Cultura Previdenciária, sendo referência nacional no estímulo e fortalecimento da previdência funcional”.

MISSÃO da APEPREM

“Atuar com excelência na representação e estímulo dos Regimes Próprios paulistas desenvolvendo e aprimorando as políticas previdenciárias com suporte técnico e formação de gestores”.

Valores da APEPREM

Comprometimento

Profissionalismo

Transparência

Responsabilidade

Ética

Participação

Confiabilidade

A partir do da visão da APEPREM ficou fácil verificar quais são as questões que necessitam ser respondidas, bem como, de que modo os gestores querem que a APEPREM responda essas perguntas. A construção da visão, missão e valores da entidade permitiu aos gestores discutir e construir uma maior integração e firmou os propósitos que permitem suprimir parte das discussões formuladas na abertura e durante a análise FOFA.

O entendimento destas questões permitiu aos gestores construir as diretrizes que devem nortear a ação da APEPREM e fortalecer o comprometimento e a motivação dos gestores em seus diversos pontos de atuação. Focada em cinco grupos as diretrizes estabelecidas permitem um enfrentamento direto sobre todas as questões que se apresentam como pontos fracos ou ameaças, bem como, potencializam os aspectos que representam as qualidades e oportunidades da APEPREM.

Diretrizes:

Comunicação - Canal de socialização do fazer previdenciário
Regionalização - A APEPREM aonde o RPPS está
Gestão - APEPREM profissionalizada e atuante
Institucionalização - APEPREM a representação do RPPS Paulista
Cultura - Consolidar e fortalecer o saber previdenciário

4 Etapa – Plano de ações

Comunicação - Canal de socialização do fazer previdenciário

Ação	Canais de Comunicação entre os dirigentes e conselheiros
	Email, MSN, telefone, outros.
Objetivo	Melhorar a comunicação e o relacionamento, trocar e atualizar e implantar o planejamento
Prazo	30 dias
Responsável	Edson

Ação	Atualizar o site (projeto de comunicação) Roupagem, conteúdo, abordagem
Objetivo	Chamar a atenção para as mudanças e interesse em mudar.
Prazo	30 dias
Responsável	Moacir

Ação	Base Cadastral
Objetivo	Chamar a atenção para as mudanças e interesse em mudar, conquistar e estimular a criação dos RPPS´s
Prazo	30 dias – levantamento, mapeamento, preparação dos layout´s e
Responsável	Edson

Ação	Linkar a marca da Apeprem – junto aos associados
Objetivo	Dar visibilidade a APEPREM
Prazo	45 dias
Responsável	Moacir

Ação	Observatório de Previdência – Criar ou integrar as informações
Objetivo	Difundir o tema, engajar os processos e mapear os dados que permitam sistematizar informações e dados sobre previdência.
Prazo	20 meses para implantação – prazo para analisar a proposta 3 meses.
Responsável	Edson e Terezinha

Ação	Informativo eletrônico Bimestral da Apeprem
Objetivo	Divulgar ações, eventos e notícias de interesse
Prazo	45 dias
Responsável	Antonio

Ação	Colher e selecionar notícias para a Revista da Abipem
Objetivo	Divulgar ações, eventos e notícias de interesse
Prazo	45 dias
Responsável	Correia

Ação	TV Apeprem
Objetivo	Entrevistas e cursos on-line para os associados
Prazo	João/Lúcia
Responsável	direto

Ação	Divulgação do Planejamento Estratégico
Objetivo	Divulgar e sistematizar o projeto de planejamento
Prazo	30 dias
Responsável	Gestor do Plano

Regionalização - A APEPREM aonde o RPPS está

Ação	Divisão do Estado em Polos
Objetivo	Criar a regionalização do projeto
Prazo	30 dias
Responsável	Solange

Ação	Encontros Regionais
Objetivo	Regionalizar e estruturar as práticas de interação
Prazo	15 dias implantação no ato
Responsável	Junior

Ação	APEPREM presente nos municípios
	- Junto as autoridades locais e estaduais – Sindicatos e Poderes
Objetivo	Divulgar as entidades e conquistar associados
Prazo	30 dias apresentação do programa e das práticas
Responsável	Scamati

GESTÃO – A APEPREM profissionalizada e atuante

Ação	Implantar o planejamento
Objetivo	Efetivar as ações propostas
Prazo	6 meses
Responsável	Lúcia

Ação	Estruturar o financiamento
Objetivo	Estruturar o orçamento dos projetos que irão ser executados pela Apeprem
Prazo	45 dias
Responsável	Alex

Ação	Reorganização Normativa
Objetivo	Adequar o estatuto, normativos e criação de padrões da Apeprem
Prazo	3 meses modelagem do projeto e 1 ano para efetivação.
Responsável	Kleber

Ação	Calendário para Diretoria e Conselhos
Objetivo	Organização do Funcionamento da Apeprem
Prazo	40 dias
Responsável	Tito

INSTITUCIONALIZAÇÃO - APEPREM a representação do RPPS Paulista

Ação	Aproximação com autoridades e segurados
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS ´s
Prazo	6 meses
Responsável	Roberto

Ação	Aproximação com autoridades Federais
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS ´s
Prazo	6 meses
Responsável	João

Ação	Aproximação com Órgãos Reguladoras – MPS TCE Associações CVM
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS ´s
Prazo	6 meses
Responsável	João

Ação	Formação de Multiplicadores
Objetivo	Difundir a atuação da Apeprem, cultura previdenciária e fortalecer os RPPS ´s
Prazo	60 dias
Responsável	Roberto

CULTURA – Consolidar e fortalecer o saber previdenciário

Ação	Censo sobre o processo de formação – Demandas e necessidades
Objetivo	Repensar o processo de formação – pesquisa e questionários
Prazo	4 meses
Responsável	Terezinha

Ação	Política de Formação Previdenciária Calendário, Perfis e Processo de Qualificação e Formação
Objetivo	Repensar o processo de formação, ampliar e fomentar as políticas de valorização dos profissionais e entidades.
Prazo	4 meses
Responsável	Baltazar

Ação	Banco de Talentos – Em formação e profissionais – Interna a APEPREM
Objetivo	Repensar o processo de formação – pesquisa e questionários
Prazo	10 meses
Responsável	Márcia

Ação	Censo sobre o processo de formação – Demandas e necessidades
Objetivo	Repensar o processo de formação – pesquisa e questionários
Prazo	4 meses
Responsável	Terezinha

5 Etapa – Motivação e Implantação

A APEPREM assim como diversas organizações já efetuou outros momentos de planejamento, seja estratégico ou operacional através de reuniões, assembleias ou em atividades como essa, oficina de planejamento estratégico, nem sempre o que foi planejado ou desenhado aconteceu.

O que aconteceu?

Quais são as causas?

Como as boas idéias e debates formulados não se reverteram em práticas e processos de trabalho?

A resposta está nas pessoas. Isso mesmo nem sempre as pessoas se preparam para executar o planejado, sem disciplina ou até mesmo hierarquia das demandas, o cotidiano acaba nos limitando o resultado.

Muitas vezes interesses contraditórios, que não ficam explícitos em reuniões ou assembleias, acabam limitando as nossas capacidades ou ainda devido a, alegada falta de tempo, basicamente por falta de compromisso com a atividade ou com o resultado.

A falta de parâmetros comparáveis ou efetivos, a falta de um controle sobre as atividades planejadas, o cronograma fora do contexto, metas estabelecidas fora da realidade acabam desenquadrando o planejado do realizado.

Para evitar esse tipo de situação a APEPREM estabeleceu alguns papéis para o controle e a gestão do Planejamento Estratégico. O gestor ou controlador da política tem o papel de acompanhar e auxiliar os demais participantes a concluírem ou ajustarem a sua ação frente as diretrizes e ações desenvolvidas.

O papel do gestor do Planejamento Estratégico será o de um facilitador, possibilitando aos demais membros obterem visões diferenciadas e acesso a uma rede de apoio.

Para que o gestor de planejamento possa bem realizar as suas atividades e para que o mesmo não seja sobrecarregado de funções ou acabe sendo o centralizador, ele terá um mapa ou roteiro. Composto de um cronograma, o acesso a todos os responsáveis pelas ações e, principalmente, de relatórios dos responsáveis ele servirá de guia para o processo de gestão.

O gestor do Planejamento Estratégico da APEPREM foi empoderado pela oficina de planejamento a ser um realizador, reportando-se diretamente a presidência da APEPREM ele terá o apoio de dois membros: Controlador e o Motivador.

Para ser o gestor do Planejamento Estratégico da APEPREM foi indicado o **1º Tesoureiro:** Alexander Mognon (São Bernardo do Campo), tendo como controlador e motivador, respectivamente o Conselheiro **João Figueiredo (Conselho Administrativo)** e o **2º Secretário** Edson Andrella para auxiliarem o gestor no processo de efetivação do planejamento.

Como elementos discutidos na oficina de planejamento os gestores participantes enviaram elementos de motivação para os gestores

que irão gerir o planejamento. Cada gestor sintetizou em uma única palavra uma vibração para os gestores, estimulando-os a empreender nessa nova empreitada.

Capacidade	Sucesso	Perseverança
Atitude	Objetividade	Determinação
Fé	Persistência	Sabedoria
Metas	Visão	Sucesso
Persistência	Responsabilidade	Controle
Atitude	Sensibilidade	Visão
Empreender	Perseverança	Sucesso
Continuidade	Motivação	Comprometimento
Sucesso	Perseverança	Publicação
Sabedoria	Atitude Proativa	Sucesso
Felicidades	Colaboração	Capacitado
Simplicidade		

CONCLUSÃO

A oficina de planejamento estratégico da APEPREM foi bastante exitosa no sentido de homogeneizar e padronizar a tomada de conhecimento sobre o papel e os ajustes necessários para que a APEPREM possa ser cada vez mais a representação dos RPPS's paulistas. Um processo amplamente participativo em que independentemente do cargo ocupado na diretoria da entidade todos foram bastante assertivos.

A diretoria da APEPREM para o biênio 2009/2011 inicia o mandato com uma vontade muito positiva, durante os dois dias os dirigentes se colocaram na busca de diretrizes que venham a nortear a ação da entidade construindo maior efetividade na integração da totalidade dos dirigentes na construção das ações previdenciárias.

O papel de estimular e fomentar a previdência funcional será o grande mote para o próximo biênio. A ação da APEPREM será pautada para não apenas corresponder, as ações das gestões anteriores, como também para estimular a excelência na integração das entidades paulistas.

O conjunto de debates realizados será muito produtivo para todas as entidades, foram debatidos temas relevantes frente a previdência nacional e a partir do processo de efetivação do Planejamento Estratégico será amplamente discutido junto aos principais interessados os RPPS´s paulistas.

Todos os desdobramentos necessários a adequar as diretrizes, as ações ao conjunto de dirigentes da APEPREM, que não puderam estar participando da oficina de planejamento estará sendo amplamente discutido, bem como, a sua validação e aprovação será efetivada no Encontro de Bertioga, encerrando o ano com todos os desdobramentos para um 2009 amplo e efetivo.

Será maximizado um amplo processo de comunicação e efetivação da visão, missão e valores que a APEPREM construiu para ser a sua fonte de agregação e integração.

No encerramento os gestores demonstraram como se sentiam, terminada a oficina de planejamento estratégico. Em uma palavra eles buscaram traduzir como a oficina correspondeu as expectativas e necessidades da APEPREM, como seguem:

Êxito	Realizado	Otimista	Ansioso	Tranquilo	Crescimento
Possível	Fraternidade	Amizade	Inovador	Coletividade	Participativo
Comprometido					





