PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2026-2030

AGEPREV MS
Agência de Previdência
Social de Mato Grosso do Sul

GOVERNO DE
Mato
Grosso
do Sul

APRESENTAÇÃO

O planejamento estratégico constitui um instrumento essencial de governança, gestão e direcionamento institucional, permitindo que a organização estabeleça prioridades, alinhe esforços e conduza suas ações de forma coordenada para o alcance dos resultados pretendidos.

Em um cenário de constantes transformações sociais, econômicas, tecnológicas e normativas, torna-se indispensável que as instituições públicas adotem uma visão de longo prazo, orientada por objetivos claros, metas mensuráveis e ações capazes de promover melhorias contínuas na prestação dos serviços à sociedade.

Nesse contexto, a Agência de Previdência Social de Mato Grosso do Sul – AGEPREV apresenta seu Planejamento Estratégico para o período de 2026 a 2030, elaborado com base em metodologias reconhecidas de gestão estratégica, contemplando a análise do ambiente institucional, a definição de sua identidade organizacional, a formulação de objetivos estratégicos e a construção de um mapa estratégico alinhado à sua missão, visão e valores.

Este planejamento reflete o compromisso da instituição com o fortalecimento da governança, a modernização dos processos de trabalho, a valorização das pessoas, a transparência, a sustentabilidade financeira e atuarial do Regime Próprio de Previdência Social do Estado de Mato Grosso do Sul e a excelência no atendimento aos segurados e beneficiários.

Além de atender às diretrizes do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – Pró-Gestão RPPS, especialmente quanto às práticas de governança corporativa e planejamento institucional, este documento busca consolidar uma cultura organizacional orientada para resultados, promovendo maior integração entre as áreas, eficiência administrativa e geração de valor público.

Mais do que um documento formal, o Planejamento Estratégico 2026-2030 representa um compromisso institucional com o futuro, servindo como instrumento de orientação para a tomada de decisões, monitoramento do desempenho organizacional e aperfeiçoamento contínuo da gestão previdenciária, em benefício dos segurados, pensionistas e da sociedade sul-mato-grossense.

JORGE OLIVEIRA MARTINS
Diretor-Presidente

AGEPREV MS
Agência de Previdência Social de Mato Grosso do Sul

GOVERNO DE Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

1. Planejamento Estratégico.....
2. Diagnóstico.....
3. Identidade Institucional.....
4. Estratégia.....
5. Mapa Estratégico.....
6. Indicadores e Metas.....
7. Alinhamento Estratégico Institucional (PPA).....
8. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).....
9. Governança e Monitoramento.....

O QUE É PLANEJAR?

É o ato de criar e conceber antecipadamente uma ação, desenvolvendo estratégias programadas para atingir determinado objetivo. É o ato de decidir antecipadamente o que fazer, de que maneira fazer, quando fazer e quem deve fazer.

"É um ato de pensar antecipadamente, com os elementos e informações disponíveis, estruturando e organizando os recursos disponíveis, visando garantir um posicionamento estratégico único que permita garantir o crescimento, os resultados e a perenidade da Unidade Gestora, de forma aderente ao planejamento de Governo".

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

POR QUE PLANEJAMOS?

Fazer o certo, da maneira certa, e no menor tempo possível.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Certificação Institucional Pró-Gestão Nível IV

- MANUAL DO PRÓ-GESTÃO VERSÃO 4.1
- 3.2 GOVERNANÇA CORPORATIVA
- 3.2.2 PLANEJAMENTO

Nível II: *Apresentar Plano de Ação Anual, contendo as metas a serem atingidas no exercício*

Nível IV: Elaborar e publicar em seu site o Planejamento Estratégico para o período de 5 (cinco) anos, vinculando-o ao plano orçamentário e ao Plano Plurianual -PPA, com revisão anual.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O que é Planejamento Estratégico?

É um processo contínuo de tomada de decisão, realizado a partir da sistematização das atividades necessárias à execução das decisões e com a organização da maior quantidade possível de informação.

Com o planejamento é possível formular estratégias para melhorar o posicionamento competitivo:

- Estabelecer foco e prioridades;
- Identificar as oportunidades de melhoria;
- Neutralizar as ameaças do ambiente de negócio;
- Criar sinergia organizacional e visão sistêmica;
- Estabelecer sua perenidade;
- Possibilitar seu crescimento;
- Alcançar visão de futuro.

É preciso sair da ilha para ver a ilha.
Não nos vemos se não saímos de nós.
(José Saramago)

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Existem alguns passos fundamentais que precisam ser levados em consideração para elaboração de um planejamento estratégico:

Onde estamos?

- *Realizar um diagnóstico apurado do seu ambiente;*
- *Definir a identidade institucional;*

Onde queremos chegar?

- *Definir a estratégia;*
- *Definir indicadores e metas;*
- *Envolver todas as partes interessadas;*

Como podemos chegar lá?

- *Definir iniciativas;*
- *Monitorar e controlar a execução.*

1 *DIAGNÓSTICO*

2 *IDENTIDADE INSTITUCIONAL*

3 *ESTRATÉGIA*

4 *TRABALHO EM EQUIPE*

5 *INICIATIVAS*

6 *OBJETIVOS ALCANÇADOS*

AGEPREV MS
Agência de Previdência Social de Mato Grosso do Sul

GOVERNO DE Mato Grosso do Sul

DIAGNÓSTICO

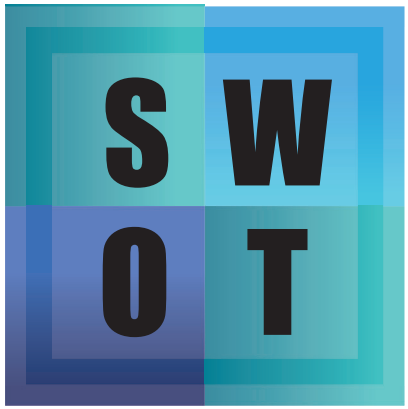
Onde estamos?

Fase de coleta de informações e análise do ambiente interno e externo para a identificação dos principais desafios estratégicos necessários para a definição da estratégia e visão de futuro.

Matriz SWOT (FOFA): utilizada para a compreensão dos ambientes internos (força e fraqueza) e externos (oportunidades e ameaças) da instituição.

STRENGTHS (Forças)

WEAKNESSES (Fraquezas)

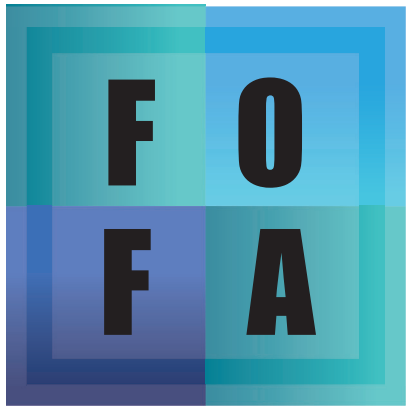


OPPORTUNITIES (Oportunidades)

THREATS (Ameaças)

FORÇAS (Strengths)

OPORTUNIDADES (Opportunities)



FRAQUEZAS (Weaknesses)

AMEAÇAS (Threats)

DIAGNÓSTICO

FORÇAS (Strengths)

- Corpo técnico qualificado;
- Plano de ação anual estruturado;
- Identidade institucional definida;
- Experiência na gestão previdenciária;
- Alinhamento com exigências do Pró-Gestão.

OPORTUNIDADES (Opportunities)

- Evolução para nível IV do Pró-Gestão;
- Digitalização e inovação tecnológica;
- Capacitação contínua da equipe;
- Melhoria da imagem institucional;
- Apoio técnico de consultorias especializadas.

F O F A

FRAQUEZAS (Weaknesses)

- Ausência de planejamento estratégico formal;
- Processos não totalmente mapeados;
- Baixa integração entre áreas;
- Falta de indicadores consolidados;

AMEAÇAS (Threats)

- Desequilíbrio Financeiro e atuarial;
- Mudanças legislativas;
- Pressões políticas/institucionais;
- Fragilidade de governança;
- Risco de perda de qualidade dos dados

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

MISSÃO

É uma declaração concisa da razão de ser da instituição e expressa o que ela faz (produtos, serviços e valores), para quem ela faz (usuários, beneficiários e cidadãos) e, em alguns casos, de que maneira ela faz. É a proposta para a qual, ou razão pela qual, uma instituição existe.

Por que vamos?

VISÃO

É uma imagem viva de um estado futuro desejável. Reflete a transformação que a instituição deseja alcançar no cumprimento de sua missão, tendo como característica: transmitir uma noção de direção; apresentar uma noção de destino; ser positiva e inovadora; ser desafiadora, mas viável; e ser compartilhada e apoiada por todos.

Onde vamos?

VALORES

São "os princípios pelos quais uma instituição exorta seus membros a se comportar de acordo com sua ordem, segurança e crescimento".
São convicções e premissas que refletem o comportamento das pessoas e são os norteadores da gestão estratégica.

Como vamos?

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

MISSÃO

Por que vamos?

Assegurar a concessão e manutenção dos benefícios previdenciários, com gestão responsável, transparente e sustentável, garantindo o equilíbrio financeiro e atuarial.

VISÃO

Onde vamos?

Ser referência em gestão previdenciária, com excelência no atendimento, na prestação de serviços, sustentabilidade e governança.

VALORES

Como vamos?

Legalidade, ética, transparência, eficiência, responsabilidade socioambiental, respeito e compromisso com o interesse público.

Onde queremos chegar?

Balanced Scorecard (BSC)

O Balanced Scorecard (BSC) é uma metodologia de gestão estratégica que traduz a missão e visão de uma instituição em indicadores concretos. Ele alinha ações operacionais à estratégia de longo prazo traduzida para um diagrama de causa e efeito entre os objetivos do Mapa Estratégico.

O Mapa Estratégico é composto por:

- **PERSPECTIVAS** - Dimensões de análise estratégica (eixos estratégicos);
- **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**: Conjunto de desafios da instituição;
- **RELAÇÃO DE CAUSA E EFEITO**: Impacto de um objetivos nos demais (determinismo);
- **PROPOSTA DE VALOR:** Conjunto de benefícios associados à entrega.

Balanced Scorecard (BSC) no setor público

As Perspectivas do BSC são os ponto de vista da unidade separados por dimensões, sempre relacionados à visão estratégica da instituição.

Em cada perspectiva são definidos temas estratégicos, objetivos, metas e indicadores que possam ter relação de causa e efeito entre eles.

No **setor público,** conforme metodologia BSC, a estratégia pode ser dividida em três perspectivas:

- **Retorno Para a Sociedade (como as ações contribuem para o bem-estar social);**
- **Processos Internos (otimização dos recursos disponíveis para alcançar os resultados);**
- **Fortalecimento Institucional (assegurar orçamento eficiente, pessoal capacitado e atualização tecnológica)**

Objetivos Estratégicos

Os objetivos estratégicos são ações direcionadas que conduzem à visão de futuro desejada. Eles direcionam o planejamento estratégico e o processo de tomada de decisão, possibilitando a execução de ações que vão de encontro ao interesse da instituição.

Podem ser definidos como desafios e propósitos a longo prazo que permitirão a implantação da estratégia.

Eles contribuem para uma tomada de decisão assertiva, análise do atual momento, foco em indicadores de desempenho e estabelecimento da direção ideal.

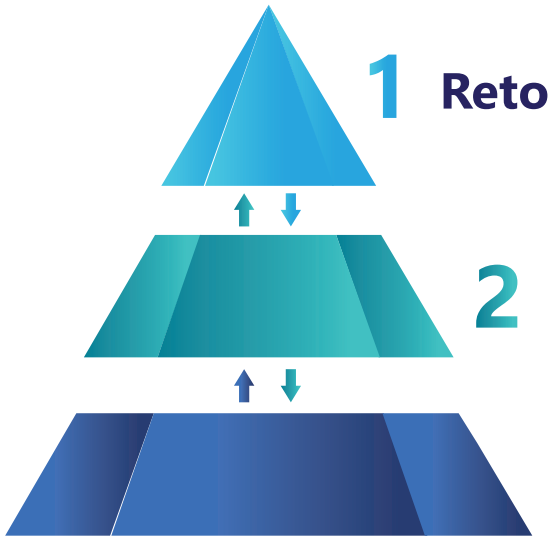
VERBO + **SUBSTANTIVO** + **ADJETIVO**

Ex: **Fortalecer a governança institucional**

Relação de Causa e Efeito

Deve existir uma relação de causa e efeito entre os objetivos estratégicos. De acordo com a metodologia BSC, o desempenho de um determinado objetivo pode influenciar o desempenho dos demais de maneira positiva ou negativa.

Essa relação de causa e efeito permite que a estratégia seja colocada em prática, criando interação entre objetivos estratégicos de maneira a demonstrar que a execução dos objetivos é relevante para a instituição.



1 **Retorno Para a Sociedade**

2 **Processos Internos**

3 **Fortalecimento Institucional**

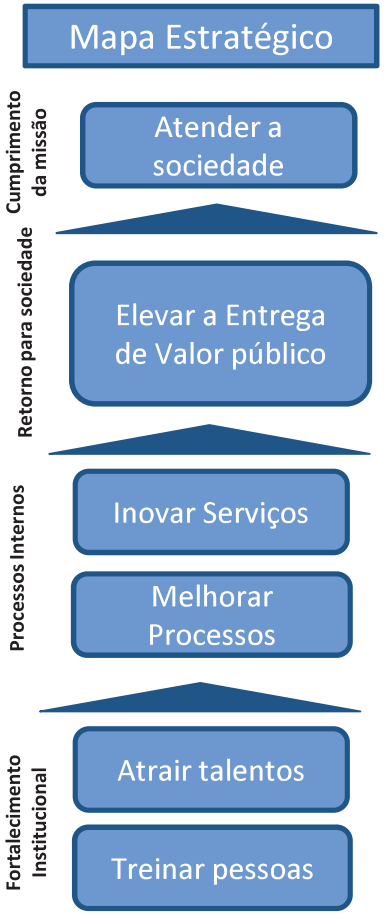
Mapa Estratégico

Mapa Estratégico é uma representação visual simplificada e sistêmica da estratégia do órgão que retrata e sintetiza, num só lugar, os objetivos estratégicos que materializam o alcance da visão, facilitando a tradução, a comunicação e a execução de forma alinhada.

No mapa é possível enxergar o passo a passo da estratégia escolhida por meio de uma relação de causa e efeito entre os objetivos estratégicos sempre em direção ao alcance da visão de futuro. Assim, direciona o papel e a responsabilidade de cada UG em relação a esses objetivos e facilita, por exemplo, o desdobramento deles em indicadores, metas e iniciativas (projetos).

Pra quem não sabe onde vai, qualquer caminho serve.

Mapa Estratégico



ALINHAMENTO: Desdobrar a estratégia para alcançar os objetivos

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS
Definem o que a instituição pretende alcançar dentro de cada perspectiva.	Definem a forma de apuração e o desempenho esperado pela instituição em cada objetivo estratégico.	Estabelecem o desempenho a ser alcançado pelos indicadores ao final de um período.	São as ações, atividades, projetos ou programas requeridos para alavancar os indicadores no alcance de suas metas. Assumem a forma de Planos de Ação.
Atrair Talentos	Índice de sucesso dos processos seletivos	95%	Competências requeridas.

Objetivos Estratégicos são os desafios que a instituição deverá suplantar para conseguir implementar a sua **estratégia**.

AGEPREV MS
Agência de Previdência Social de Mato Grosso do Sul

MAPA ESTRATÉGICO

GOVERNO DE Mato Grosso do Sul

MISSÃO

Assegurar proteção social e previdenciária com gestão responsável, transparente e sustentável.

VISÃO

Ser referência em gestão previdenciária, com excelência no atendimento, na prestação de serviços e governança.

RETORNO PARA A SOCIEDADE

- Garantir a satisfação do segurado com atendimento humanizado
- Fortalecer a confiança institucional
- Zelar pela sustentabilidade financeira e atuarial do MSPREV

PROCESSOS INTERNOS

- Aumentar a eficiência na análise e manutenção de benefícios
- Expandir a digitalização dos processos e serviços
- Assegurar a gestão integrada do Sistema Previdenciário
- Melhorar os canais de relacionamento com foco na humanização
- Aprimorar a base de dados do MSPREV
- Ampliar e fortalecer a governança e transparência

FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

- Aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas
- Fortalecer a cultura organizacional orientada a resultados
- Promover a segurança da informação
- Otimizar a gestão de recursos

VALORES

Legalidade | Ética | Transparência | Eficiência | Respeito | Compromisso com o Interesse Público.

INDICADORES E METAS

Indicadores (KPIs) são métricas gerenciais para mensuração de fenômenos (medidas quantitativas ou qualitativas) utilizadas para avaliar o desempenho em determinado espaço de tempo, permitindo concluir se um objetivo foi alcançado de acordo com sua proposta inicial.

Indicadores de desempenho (esforço e resultados) permitem:

- Avaliar como as coisas estão sendo feitas.
- Se as metas estão sendo atingidas;
- Se a sociedade está satisfeita;
- Se os processos estão sob controle;
- Onde o processo de melhoria (Plano de Ação) é necessário;
- Avalia a eficiência e eficácia das ações.

Um indicador deve ser concebido criteriosamente, de forma a assegurar a disponibilidade dos dados e resultados mais relevantes no menor tempo possível e ao menor custo.

INDICADORES E METAS

ATRIBUTOS DE UM BOM INDICADOR

PRECISO
Medida exata

MONITORADO
Supervisão de periodicidade

MENSURÁVEL
Dados dispníveis

VERIFICÁVEL
Dados que garantam confiabilidade

RELEVANTE
Útil e perene

CONFIÁVEL
Fonte verificável

COMPARÁVEL
Série histórica

ACESSÍVEL
A todos

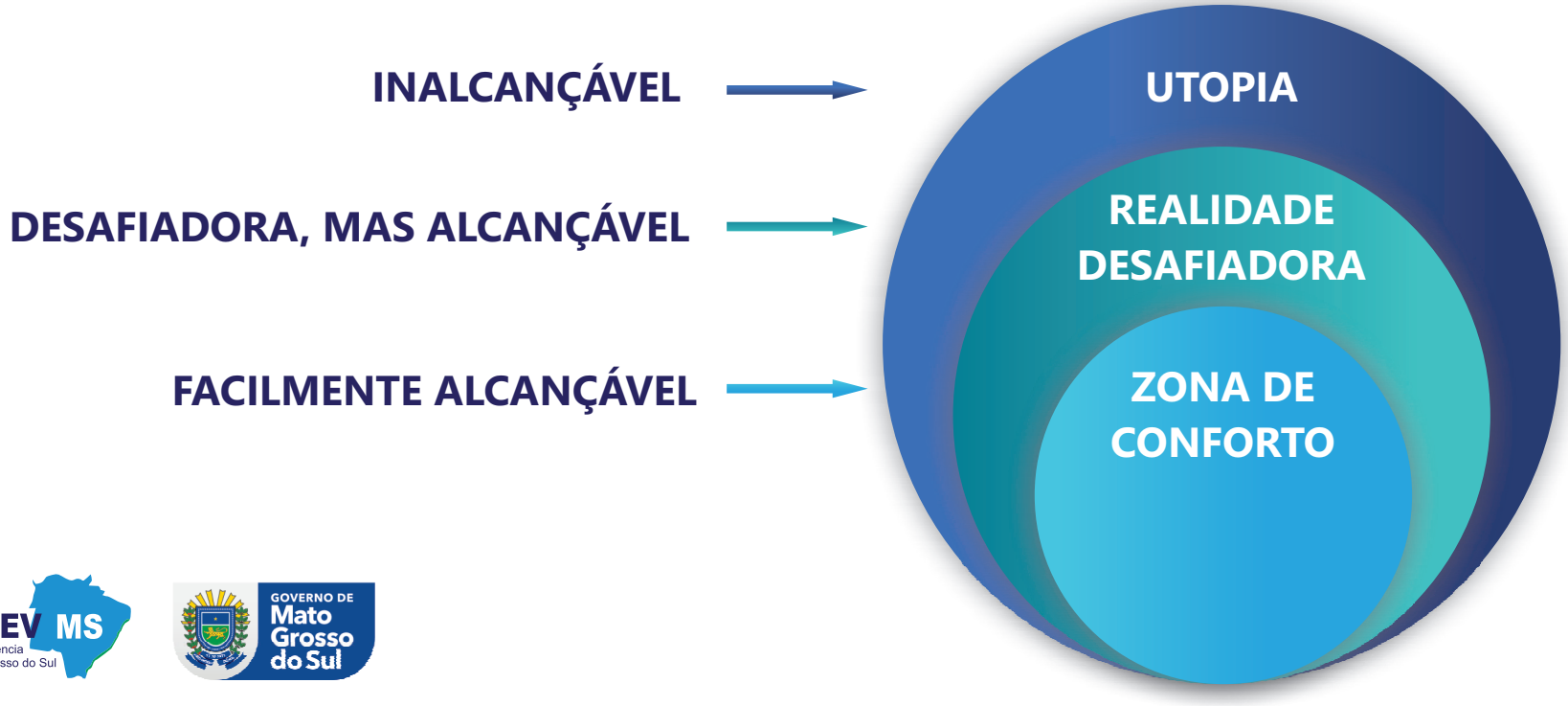
ECONÔMICO
Construção de custo módico

FÁCIL INTERPRETAÇÃO
Clareza e objetividade

INDICADORES E METAS

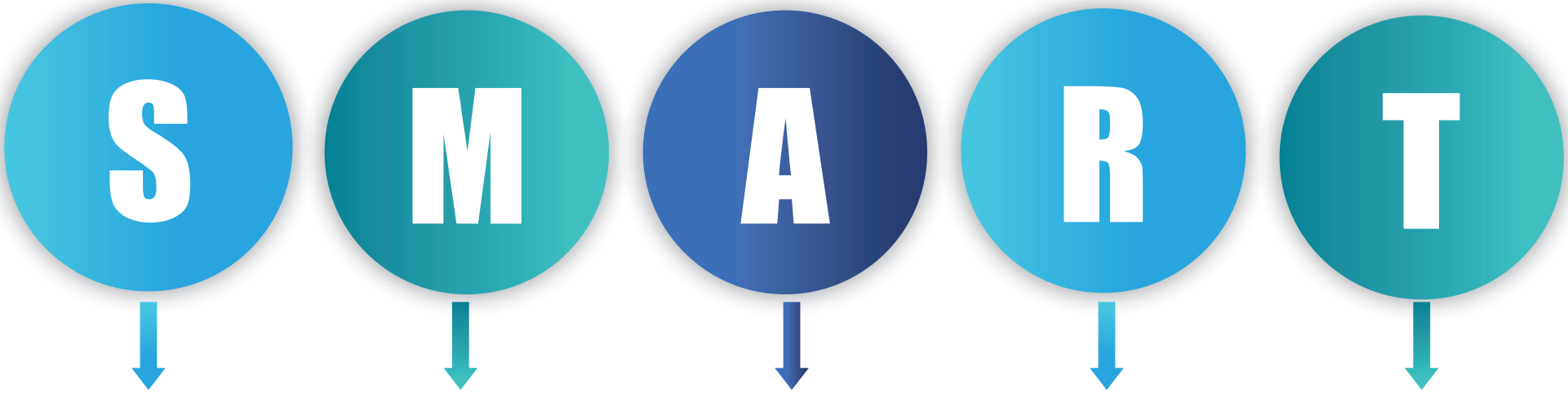
Metas são os resultados que a instituição pretende alcançar em determinado prazo, representando o valor esperado de um indicador em um período específico.

Uma boa meta deve:
Definir claramente o objetivo, o resultado esperado e o prazo para alcançá-lo;
Permitir a mensuração dos resultados por meio de indicadores;
Ser desafiadora, mas viável, estimulando a melhoria do desempenho institucional.



INDICADORES E METAS

O método de metas SMART (inteligente) é uma maneira eficiente de criação de metas e funciona como uma espécie de checklist:



ESPECÍFICO

O que exatamente você quer medir?

MENSURÁVEL

O que determina que seu objetivo foi atingido?

ATINGÍVEL

Esta meta é realista?

RELEVANTE

Porque esta meta é importante?

TEMPORIZÁVEL

Em quanto tempo você deseja alcançar esta meta?

Nem todas as metas atenderão a todos os critérios do método, mas é importante aproximar-se o máximo

INDICADORES E METAS

FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

3

Base da estratégia

OBJETIVO ESTRATÉGICO

3.1. Aprimorar a gestão e o desenvolvimento de pessoas	
Indicador	**Meta 2030**
Percentual de servidores capacitados anualmente	100%
Horas de capacitação por servidor/ano	40 horas
Índice de satisfação interna dos servidores	≥ 85%

FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

3

Base da estratégia

OBJETIVO ESTRATÉGICO

3.2. Fortalecer a cultura organizacional orientada a resultados	
Indicador	**Meta 2030**
Percentual de metas institucionais atingidas	≥ 90%
Percentual de unidades com plano de ação monitorado	100%
Índice de maturidade em gestão estratégica	Nível Avançado

FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

3

Base da estratégia

OBJETIVO ESTRATÉGICO

3.3. Promover a segurança da informação	
Indicador	**Meta 2030**
Percentual de servidores treinados em segurança da informação	100%
Número de incidentes críticos de segurança	0
Índice de conformidade com LGPD	≥ 95%

FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

3

Base da estratégia

OBJETIVO ESTRATÉGICO

3.4. Otimizar a gestão de recursos	
Indicador	**Meta 2030**
Percentual de execução do orçamento planejado	≥ 95%
Percentual de contratos fiscalizados tempestivamente	100%
Índice de economicidade nas contratações	≥ 10% de economia média

PROCESSOS INTERNOS

2

Como vamos fazer

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2.1. Aumentar a eficiência na análise e manutenção de benefícios	
Indicador	**Meta 2030**
Tempo médio de concessão de aposentadorias	≤ 30 dias
Tempo médio de concessão de pensões	≤ 20 dias
Percentual de processos decididos dentro do prazo legal	≥ 95%

PROCESSOS INTERNOS

2

Como vamos fazer

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2.2. Melhorar os canais de relacionamento com foco na humanização	
Indicador	**Meta 2030**
Índice de satisfação do atendimento	≥ 90%
Tempo médio de resposta ao segurado	≤ 3 dias úteis
Índice de resolutividade no primeiro atendimento	≥ 85%

PROCESSOS INTERNOS

2

Como vamos fazer

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2.3. Expandir a digitalização dos processos e serviços	
Indicador	**Meta 2030**
Percentual de processos digitais	100%
Percentual de serviços disponíveis online	100%
Redução do uso de papel	90%

2

PROCESSOS INTERNOS

Como vamos fazer

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2.4. Aprimorar a base de dados do MSPrev	
Indicador	**Meta 2030**
Índice de consistência cadastral	≥ 98%
Percentual de bases integradas	100%
Percentual de registros saneados anualmente	≥ 95%

2

PROCESSOS INTERNOS

Como vamos fazer

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2.5. Assegurar a gestão integrada do sistema previdenciário	
Indicador	**Meta 2030**
Percentual de integração entre módulos do sistema	100%
Disponibilidade dos sistemas críticos	≥ 99%
Índice de automação de processos	≥ 80%

PROCESSOS INTERNOS

2

Como vamos fazer

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2.6. Ampliar e fortalecer a governança e transparência	
Indicador	**Meta 2030**
Índice de conformidade Pró-Gestão	100%
Índice de transparência institucional	≥ 95%
Quantidade de não conformidades apontadas em auditorias	Redução de 50%

RETORNO PARA A SOCIEDADE

1

Onde queremos chegar

OBJETIVO ESTRATÉGICO

1.1. Garantir a satisfação do segurado com atendimento humanizado	
Indicador	**Meta 2030**
Índice geral de satisfação dos segurados	≥ 90%
NPS (Net Promoter Score)	≥ 75
Percentual de reclamações respondidas tempestivamente	100%

RETORNO PARA A SOCIEDADE

1

Onde queremos chegar

OBJETIVO ESTRATÉGICO

1.2. Fortalecer a confiança institucional	
Indicador	**Meta 2030**
Índice de confiança institucional	≥ 85%
Participação em ações de educação previdenciária	Crescimento de 100%
Índice de transparência percebida	≥ 90%

RETORNO PARA A SOCIEDADE

Onde queremos chegar

OBJETIVO ESTRATÉGICO

1

1.3. Zelar pela sustentabilidade financeira e atuarial do MSPREV	
Indicador	**Meta 2030**
Evolução do déficit atuarial	Redução anual contínua
Rentabilidade da carteira de investimentos	Meta Atuarial + 0,5% a.a.
Percentual de compensação previdenciária recuperada	≥ 95% do potencial identificado
Índice de aderência à Política de Investimentos	100%

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PPA)

O Planejamento Estratégico da AGEPREV 2026-2030 encontra-se alinhado às diretrizes, programas e ações estabelecidos no Plano Plurianual do Estado de Mato Grosso do Sul, assegurando a integração entre a estratégia institucional, o planejamento governamental e a execução orçamentária.

Governo do Estado de Mato Grosso do Sul
Secretaria de Estado de Fazenda
Superintendência de Orçamento
Demonstrativo de Despesa por Programa e Ação

R$

PPA: 2025/2027	Tipo de Programa:	Finalístico, Gestão e Manutenção	Data de Emissão:	06/12/2024 02:17:09	Recursos de Todas as Fontes

Esfera: 10 - Fiscal 20 - Seguridade 30 - Investimento

Código	Título	2025	2026/2027	Total
2206	**PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS PARA O FUTURO**	**9.025.200,00**	**19.585.300,00**	**28.610.500,00**
5002	Desenvolvimento e integração de sistemas de gestão de pessoas	3.133.700,00	6.798.800,00	9.932.500,00
5003	Reestruturação e integração das políticas de saúde e segurança no trabalho para o servidor	384.100,00	833.800,00	1.217.900,00
5010	Aprimoramento na estruturação da Agência Previdenciária Social de Mato Grosso do Sul - AGEPREV	1.000.000,00	2.170.200,00	3.170.200,00
6042	Desenvolvimento de uma política estratégica de gestão de pessoas e plano de carreiras e incentivos	130.000,00	282.200,00	412.200,00
6045	Expansão das ações de educação e municipalização das atividades da Escolagov-MS	1.000.000,00	2.170.600,00	3.170.600,00
6264	Coordenação centralizada de gestão de pessoas do Estado de Mato Grosso do Sul	3.083.400,00	6.691.600,00	9.775.000,00
6265	Modernização e inovação em Gestão de Pessoas	294.000,00	638.100,00	932.100,00

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (LOA)

O Planejamento Estratégico da AGEPREV 2026-2030 encontra-se alinhado às diretrizes, programas e ações estabelecidos na Lei Orçamentária Anual do Estado de Mato Grosso do Sul, assegurando a integração entre a estratégia institucional, o planejamento governamental e a execução orçamentária.

Programa:2206 - PROGRAMA GESTÃO DE PESSOAS PARA O FUTURO		Valor Total do Programa:	15.976.100,00
Unidade Orçamentaria:	77101 - SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO	**Valor Total:**	**12.626.100,00**
Objetivo	Transformar a gestão de pessoas, priorizando a modernização, inovação, eficiência e transparência, com foco na valorização, inclusão e bem-estar dos servidores, alinhada às tecnologias emergentes		
Iniciativa	Desenvolver a gestão de pessoas, com foco no servidor do futuro		
Ação	**Título**		
6042	Desenvolvimento de uma política estratégica de gestão de pessoas e plano de carreiras e incentivos		229.300,00
6264	Coordenação centralizada de gestão de pessoas do Estado de Mato Grosso do Sul		15.000,00
6265	Modernização e inovação em Gestão de Pessoas		2.725.300,00
Iniciativa	Implementar um sistema integrado e digital de gestão de pessoas		
Ação	**Título**		
5002	Desenvolvimento e integração de sistemas de gestão de pessoas		9.372.500,00
Iniciativa	Promover a saúde física e mental dos servidores		
Ação	**Título**		
5003	Reestruturação e integração das políticas de saúde e segurança no trabalho para o servidor		284.000,00
Unidade Orçamentaria:	77201 - FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL	**Valor Total:**	**3.050.000,00**
Objetivo	Transformar a gestão de pessoas, priorizando a modernização, inovação, eficiência e transparência, com foco na valorização, inclusão e bem-estar dos servidores, alinhada às tecnologias emergentes		
Iniciativa	Promover, coordenar e executar as políticas de formação da gestão e dos agentes públicos e sociais.		
Ação	**Título**		
6045	Expansão das ações de educação e municipalização das atividades da Escolagov-MS		3.050.000,00
Unidade Orçamentaria:	77202 - AGÊNCIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL	**Valor Total:**	**300.000,00**
Objetivo	Transformar a gestão de pessoas, priorizando a modernização, inovação, eficiência e transparência, com foco na valorização, inclusão e bem-estar dos servidores, alinhada às tecnologias emergentes		
Iniciativa	Prover o quadro próprio da Carreira de Gestão Previdenciária		
Ação	**Título**		
5010	Aprimoramento na estruturação da Agência Previdenciária Social de Mato Grosso do Sul - AGEPREV		300.000,00

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (AGENDA 2030 - ODS)

O Planejamento Estratégico 2026-2030 da AGEPREV está alinhado à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), contribuindo para a promoção de instituições mais eficientes, transparentes e sustentáveis, bem como para o fortalecimento da proteção social e da qualidade dos serviços públicos prestados aos segurados e beneficiários.

Nesse contexto, os objetivos estratégicos da instituição possuem aderência aos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

ODS 4 – Educação de Qualidade: promoção da capacitação contínua, desenvolvimento de competências e fortalecimento do capital humano institucional.
ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico: contribuição para a sustentabilidade do sistema previdenciário e para a segurança econômica dos servidores públicos e seus dependentes.
ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura: incentivo à transformação digital, modernização dos processos e ampliação da eficiência dos serviços previdenciários.
ODS 10 – Redução das Desigualdades: fortalecimento do acesso aos direitos previdenciários e melhoria do atendimento aos segurados e beneficiários.
ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis: promoção da gestão eficiente e responsável dos recursos públicos.
ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes: fortalecimento da governança, da transparência, da integridade, da gestão baseada em dados e da confiança institucional.
ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação: estímulo à cooperação institucional, integração de sistemas e compartilhamento de conhecimentos para o aprimoramento da gestão previdenciária.

Dessa forma, a estratégia institucional da AGEPREV encontra-se alinhada não apenas aos instrumentos de planejamento governamental, mas também aos compromissos globais voltados à construção de instituições públicas mais modernas, eficientes e orientadas à geração de valor para a sociedade.

GOVERNANÇA E MONITORAMENTO

A execução do Planejamento Estratégico 2026-2030 será acompanhada por meio de mecanismos de governança e monitoramento destinados a assegurar o alinhamento das ações institucionais aos objetivos estratégicos estabelecidos, promovendo a melhoria contínua da gestão e a transparência dos resultados.

O monitoramento será realizado com base nos indicadores e metas definidos neste planejamento, permitindo avaliar periodicamente o desempenho institucional, identificar oportunidades de aprimoramento e subsidiar a tomada de decisões pela alta administração.

A governança do Planejamento Estratégico observará as seguintes diretrizes:

- acompanhamento periódico dos indicadores e metas estratégicas;
- monitoramento da execução das iniciativas e projetos estratégicos;
- elaboração de relatórios gerenciais para apoio à tomada de decisão;
- avaliação dos resultados alcançados em relação aos objetivos estratégicos;
- revisão anual do planejamento estratégico, visando sua atualização e adequação ao contexto institucional;
- alinhamento contínuo com os instrumentos de planejamento governamental e orçamentário.

O Planejamento Estratégico poderá ser revisado sempre que alterações significativas no ambiente interno ou externo justificarem a redefinição de objetivos, indicadores, metas ou iniciativas, preservando sua aderência às necessidades institucionais e às diretrizes governamentais.

Agência de Previdência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, AGEPREV. **Planejamento Estratégico 2026/2030**. Campo Grande/MS, 2026.

Diretor-Presidente Jorge Oliveira Martins
Diretor-Adjunto Selmo Cassimiro da Silva
Diretor de Administração e Finanças Artur Vitor Freitas Lima
Diretor de Gestão da Informação João Ricardo Dias de Oliveira
Diretora de Benefícios Natália Koshiikene Damasceno Ramires
Diretora da Perícia Médica Sandra Regina Fabril
Diretora de Controle e Fiscalização Previdenciária Cristiane Lima Maciel Nunes

Elaboração, Revisão, projeto gráfico e design Ana Virgínia Knauer Nogueira

Av. Mato Grosso n. 5778
Jardim Veraneio
CEP 79031-001
Campo Grande/MS

Dias e horário de expediente:
segunda à sexta-feira,
das 8h às 14h

Autoatendimento:
67 3323 7350

Gerência de Atendimento ao Segurado:
67 3323 7359 e 3323 7365

Diretoria de Perícia Médica:
67 3323 7393

Site oficial:
www.ageprev.ms.gov.br

E-mail:
unas@ageprev.ms.gov.br
ouvidoria@ageprev.ms.gov.br

Whatsapp:
67 3323 7359 e 3323 7365