



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

ANO – 2020



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



DIRETORIA

Presidente

Jorge Pereira Guardiola

Vice Presidente

João Pereira Ramos

1º Secretário

Frederico Henrique Melo

2º Secretário

NemésioTomasella

Corregedor

Murillo Faro Cifuentes

Tesoureiro

Orsini Passos Guterres



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



CONSELHEIROS EFETIVOS

ADRIA MARIA SIMÕES SILVA

AGNALDO PAULO DE BRITO

ANTÔNIO LUIZ DE DEUS

CARLOS ALBERTO R. PERES

MURILLO FARO CIFUENTES

ORSINI PASSOS GUTERRES

FABIO R. RUIZ DE MORAES

GUSTAVO FERIANI

JOSE CELSO RODRIGUES CINTRA

JOSÉ MANOEL BATISTA DOS SANTOS

MARCO TULIO CHATER VIEGAS

MÔNICA MENDONÇA VIEIRAS

MARCUS VINICIUS CAMARGOZ PIRES

JORGE PEREIRA GUARDIOLA

RICARDO RUSSI BLOIS

JOÃO PEREIRA RAMOS

RONALDO REGO RODRIGUES

FREDERICO HENRIQUE DE MELO

NEMÉSIO TOMASELLA DE OLIVEIRA

TÂNIA MARIA TADEI LOPES

EDUARDO FRANCISCO DE ASSIS BRAGA



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



CONSELHEIROS SUPLENTES

JOSÉ MARIA SINIMBU DE LIMA FILHO
ADELMO AIRES NEGRE
AMANDA PAULA MADUREIRA
CARINA AMARAL FERIANI
CARLOS ALEXANDRE PRAXEDES GURGEL
DANIEL ALMEIDA ZANDONÁ
GERALDO QUEIROZ PACHECO
NICOLE RANGELY NOGUEIRA MARTINS DE CARVALHO
GUSTAVO FREDERICO ALPINO
JOSÉ RONALDO DE ASSIS
LINCOLN JOSÉ DA SILVA JUNIOR
MARCELO DE OLIVEIRA MELO
MÁRCIA CRISTINA TERRA DE SIQUEIRA PERES
MARCOS RODRIGUES SOUZA
MARIANA RODRIGUES SOUZA DORNELA
MAURICIO SHIGUEO OSHIRO
PEDRO MANUEL GONZALEZ CUELLAR
SAULO MAXWEEL ANDALECIO PANIAGO
THESSA GONÇALVES MARINHO DOS SANTOS DE FREITAS
TIAGO ALMEIDA GONÇALVES VIDA BESSA



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



CONSELHEIROS FEDERAIS

Estevam RivelloAlvez

Tomé Cesar Rabelo

COMISSÃO PARA DESENVOLVIMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Presidente

Frederico Henrique de Melo

Membros

Murillo Faro Cifuentes

Antônio Luiz de Deus



1. GESTÃO ORIENTADA PARA RESULTADOS

A gestão orientada para resultado é uma metodologia que foca nos objetivos a serem alcançados, independente do porte ou da atuação da organização no mercado, a forma com a qual se escolhe administrar uma instituição é parte essencial para determinar se suas metas principais serão ou não atingidas.

Como o próprio nome sugere a gestão por resultado é uma forma de administrar tendo os resultados como foco principal das atuações de todos os profissionais envolvidos em atingir os objetivos otimizando a gestão dos recursos humanos, materiais, financeiros, sociais, institucionais e de crescimento.

Todos são envolvidos independente das diferentes funções que desempenham na instituição e serão responsáveis pelos resultados gerados. Isso inclui até mesmo as perdas ou oportunidades desperdiçadas. E, ainda, todos os profissionais foram envolvidos na seleção dos objetivos a serem alcançados e terão ter seus esforços reconhecidos.

2. O QUE MELHORA COM A GESTÃO POR RESULTADO

2.1 A COMUNICAÇÃO A INTEGRAÇÃO

As relações se aproximam entre os colaboradores e servidores dos diversos níveis hierárquicos, fazendo com que a comunicação no ambiente de trabalho melhore e se torne mais efetiva e eficaz.

Os processos se tornam mais integrados, a partir do maior compartilhamento de informações, da maior frequência de *feedbacks* e colaboração entre os profissionais dos mais variados níveis.

Experiências diversas são compartilhadas e todos aprendem com todos, resultando em um ambiente organizacional muito mais harmonioso.

2.2 MOTIVAÇÃO

Sim os colaboradores e servidores são parte essencial para que os resultados da instituição sejam alcançados, mas, nesse modelo, eles foram ainda mais do que isso: todos são considerados responsáveis e participaram de perto nos processos de definição de objetivos e metas.

Ao serem valorizados e sentirem que verdadeiramente fazem parte do processo, a motivação e autoestima aumentam. Há uma tendência comprovada de que as pessoas engajam mais em projetos de autoria própria em comparação a tarefas apenas impostas por terceiros.

Assim ficou perceptível que todos se sentiram mais motivados quando perceberam que realmente são parte do processo decisório e que fizeram a diferença no Planejamento Estratégico.



2.3 OBJETIVOS CLAROS

Quando os resultados são construídos e planejados de maneira conjunta, os objetivos da instituição e cada um de seus colaboradores e servidores ficam muito mais claros. E, com objetivos mais evidentes definidos no Planejamento Estratégico, fica mais fácil alcançá-los.

2.4 PRODUTIVIDADE

Quando os profissionais se sentem parte da instituição, responsáveis pelos resultados, com objetivos mais claros e constantemente engajados são sinônimos de uma maior produtividade.

3. COMO FORTALECER A GESTÃO PARA RESULTADOS

- Definir claramente a situação desejada a partir dos principais resultados a alcançar.
- Conhecer, em profundidade, a situação atual, objeto de transformação, a partir da identificação das principais potencialidades e limitações.
- Estabelecer um plano de ação incluindo a definição de ações e projetos que promovam a mudança da situação atual na direção da situação desejada.

Gerir resultados significa defini-los (a partir de um planejamento abrangente), alcançá-los (a partir do fortalecimento da capacidade de implementação), e monitorá-lo (a partir de controles, acompanhamentos e ajustes decorrentes). Trata-se de um conjunto de iniciativas que busca integrar distintas lógicas de geração de resultados em torno de três grandes elementos de um ciclo:

- A) Construir uma **Agenda Estratégica**, assegurando foco, seletividade, coerência e legitimidade. Significa desenvolver no âmbito do Conselho Regional de Medicina as capacidades de:
 - Compreensão do Ambiente Institucional, que implica na gestão das expectativas das partes interessadas e identificação de impactos para o direcionamento do CRM (Oportunidades, Ameaças, Forças e Fraquezas).
 - Estabelecimento do Propósito, incluindo a definição da missão institucional, visão de futuro e valores com estratégia de publicização interna e externa.
 - Definição de Resultados, a partir do desdobramento da Declaração de Propósitos em objetivos, indicadores e metas.
 - Definição de Esforços de Implementação, incluindo a elaboração de um plano de ação para o alcance das metas.
- B) Promover o **Alinhamento das Estruturas Implementadas**, visando fortalecer a capacidade de execução da Agenda Estratégica. Significa desenvolver as capacidades de:
 - Desdobramento da agenda por meio da construção de um Plano de Ação contemplando os objetivos, suas metas, prazos e responsáveis.
 - Pactuação Interna, por meio da implantação de processos eficazes com medição dos resultados de cada um; e Pactuação Externa, por meio da celebração de termos de parcerias com outras entidades, órgãos governamentais e privados.



- Alinhamento do modelo de gestão, que inclui otimização de processos, estruturas, aperfeiçoamento do sistema de gestão de pessoas, de informação, de finanças e outros.
- C) **Monitoramento e Avaliação**, gerando informações sobre o desempenho da Agenda Estratégica e dos objetivos implementados para correção de rumos e prestação de contas. Significa desenvolver no âmbito do CRM as capacidades de:
- Implantação do Planejamento Estratégico.
 - Prestação de contas, envolvendo a qualidade e celeridade na informação a sociedade e as demais partes interessadas.
 - Correção de rumos, que significa a adoção de forma tempestiva de medidas de ajustamento e apropriação das lições aprendidas.

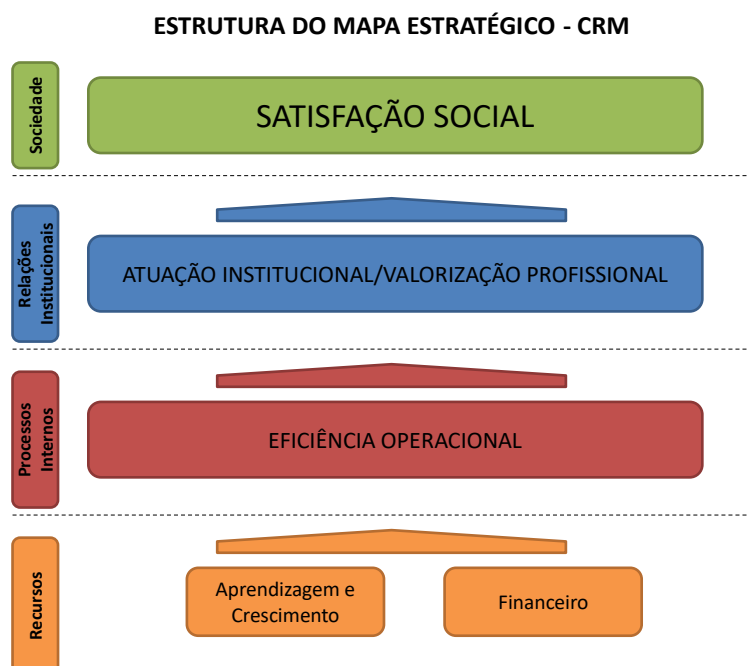
4. O PROCESSO DE PLANEJAMENTO NO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA

A necessidade de evolução atual fez com que o CRM seguisse o caminho da melhoria contínua e buscasse uma diretriz que fosse compatível com os anseios da Diretoria e próprias da instituição, sendo assim foi seguido um caminho para essa construção que culminou no Planejamento Estratégico.

A ideia central foi criar a partir de um mapa estratégico as premissas necessárias e a partir desses elementos definiu-se os objetivos, as metas e estratégias, visando à geração de valores em nível tático e operacional.

Não por acaso o Planejamento Estratégico costuma olhar para o longo prazo, tratando de criar uma moldura, permitindo o processo de tomada de decisão, alocação de recursos ao longo do período do projeto, de modo que as partes da instituição sigam uma diretriz comum.

As figuras a seguir demonstra como foi feito o desenho do mapa estratégico.





5. O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS

5.1 A HISTÓRIA DO CONSELHO

Criado em fevereiro de 1989, o Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins (CRM-TO), primeiro conselho profissional do Estado, iniciou suas atividades na então capital provisória Miracema do Tocantins, em uma pequena sala cedida pelo odontólogo **Dianaru Barros**.

O estado do Tocantins, na época recém-criado, cantava com mais ou menos 160 médicos atuando, e foram esses profissionais que deram início ao primeiro livro de registro do Conselho.

A abertura do livro e as primeiras inscrições datam de 22 de maio de 1989, marco dos primeiros registros médicos no Tocantins. Compuseram a primeira diretoria da entidade, instituída provisoriamente, os médicos: **Dr. Frederico Henrique de Melo** (presidente), **Dr. Pedro Figueiredo** (Primeiro Secretário) e **Dr. Francisco Francimar Gonçalves** (Tesoureiro).

A primeira sede própria do CRM-TO foi instalada em Palmas no dia 17 de junho de 1992, construída com recursos do Conselho Federal de Medicina, na gestão do então presidente Dr. Joel Carneiro.

A forte demanda do Estado, associada às transformações destes anos, fez com que a população médica saltasse de 160 para 2.723 profissionais registrados, destes 1.719 encontram-se ativos nos dias atuais.

5.2 A INSTITUIÇÃO CONSELHO

O **Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins, CRM-TO** é um órgão que possui atribuições constitucionais de fiscalização e normatização da prática médica. Criado em 1989, sua competência inicial reduzia-se ao registro profissional do médico e à aplicação de sanções do Código de Ética Médica.

Nos últimos anos, o Estado e a categoria médica mudaram muito, e hoje, as atribuições e o alcance das ações deste órgão estão mais amplas, extrapolando a aplicação do Código de Ética Médica e a normatização da prática profissional. Atualmente, o Conselho Regional de Medicina exerce um papel político muito importante na sociedade, atuando na defesa da saúde da população e dos interesses da classe médica.

Ao defender os interesses médicos, o CRM empenha-se também em defender a boa prática médica, o exercício profissional ético e uma boa formação técnica e humanista, convicto de que a melhor defesa da medicina consiste na garantia de serviços médicos de qualidade para a população.



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



6. A PALAVRA DO PRESIDENTE

É com grande satisfação que o **Conselho Regional de Medicina do Tocantins (CRM-TO)** vem apresentar o seu planejamento estratégico para o ***quinquênio*** de 2020 - 2024. Integram este documento os projetos selecionados após avaliação pela Comissão para o Desenvolvimento de Planejamento Estratégico, que foram concebidos para o alcance dos principais objetivos desta gestão, em alinhamento com a estratégia estabelecida pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) para todo o país.

Como já dito anteriormente, a missão do CRM-TO como guardião da boa medicina está estritamente ligada à efetividade e à eficiência operacional e, para isso, é necessário ouvir as sugestões dos médicos e o apelo da comunidade. Sendo indispensável uma gestão focada na transparência.

Uma concepção administrativa com uma estrutura reduzida como deste Conselho, mas ágil se mostra necessária para enfrentar os desafios dos próximos anos. O CRM-TO precisa dividir sua atenção entre ações regulamentadoras, educacionais, fiscalizadoras, cartoriais, políticas e a atividade judicante, tudo isso, afim de contribuir com o exercício ético da profissão médica. Para tanto, é importante concluir as tarefas iniciadas e implementar outras tantas já programadas, de acordo com o planejamento estratégico em vigor.

O plano ora apresentado se baseia tanto em inovação, para atender às demandas que o cenário atual apresenta, como em continuidade, para garantir que ações importantes iniciadas nesta gestão continuem seu curso, focada na constante busca da unidade de todos para efetivar projetos da entidade com a devida qualidade para o cumprimento da missão institucional.



7. AGENDA ESTRATÉGICA DO CONSELHO

7.1 MATRIZ SWOT

Criada, nos anos 60, por *Kenneth Andrews* e *Roland Christensen* (professores da HBS), a matriz *SWOT* é uma ferramenta utilizada, durante o processo de planejamento estratégico, para identificar impactos decorrentes de variáveis dos ambientes interno e externo da organização.

Os impactos decorrentes das variáveis internas, normalmente dentro da governabilidade do decisor, expressam fatores (derivados dos processos organizacionais) de criação ou destruição de valor: **FORÇAS** (*Strengths*) no primeiro e **FRAQUEZAS** (*Weakness*) no segundo. E os decorrentes de variáveis externas, normalmente fora do controle do decisor, podem representar **OPORTUNIDADES** (*Opportunities*): situação potencialmente favorável que deve ser explorada ou **AMEAÇAS** (*Threats*) situação potencialmente desfavorável que deve ser neutralizada. A seguir é apresentada a Matriz *SWOT* do CRM.

ANÁLISE DO CONTEXTO	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Fortalecimento Profissional (educação)	Não cumprimento as orientações dos órgãos de controle Externo.
Credibilidade Institucional (Não cumprimento das metas internas (fiscalização de portes e publicidades)
Proteção da sociedade (fiscalização e judicância)	Tramitação da PEC 108/19 (Trata da não obrigatoriedade de profissionais se inscreverem em conselhos de classe).
Atingir o propósito do PE	Orçamento (executar as atividades com o valor orçamentário disponível)
Valorização Profissional (condições de funcionamento, estrutura, coordenação, funções técnicas, comissões de ética, condições de exercício da profissão, fiscalização e denúncia classificação de portes dos hospitais)	Invasão de outros profissionais nos atos legais da medicina
PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
Fiscalização atuante	Orçamento reduzido
Aproximação com a sociedade e classe médica	Comunicação e interação com os médicos
Educação médica continuada	
Cobrança da atuação dos governantes	
Parcerias com órgãos de controle	

7.2 DECLARAÇÃO DA IDENTIDADE E COMPONENTES ESTRATÉGICOS DA ORGANIZAÇÃO

Compreende o propósito da organização. São os elementos que fazem parte da estratégia, como missão, visão, valores, o negócio e os fatores chave de sucesso.



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



A **missão** representa a razão de ser da instituição. Exprime sua finalidade básica (o que ela é e o que ela não é), deixando claro o que a entidade entrega (seus produtos, sejam bens ou serviços, tangíveis ou não), para que ela os entregue (quais os impactos visados no meio em que atua), e para quem os gera (quais os beneficiários).

MISSÃO DO CRM:

Atuar com excelência, em benefício da sociedade, na supervisão da ética profissional médica, por meio de ações regulamentadoras, educacionais, fiscalizadoras, judicantes, cartoriais e políticas.

A **visão** representa uma imagem viva de um estado futuro ambicioso e desejável, relacionado com o cliente/beneficiário, e superior, em algum aspecto importante, ao estado atual. O sonho, o que a entidade quer ser no futuro. O propósito da visão é gerar convergência e fornecer um ideal para o direcionamento dos esforços organizacionais.

VISÃO DO CRM:

Ser referência para a promoção do exercício ético da medicina, da valorização e dignidade profissional do médico e para as questões éticas e bioéticas em saúde, tendo por princípio a melhoria das condições de vida e saúde da sociedade.

Os **valores** são os princípios ou crenças compartilhados que servem de guia para comportamentos, atitudes e decisões das pessoas no exercício das suas responsabilidades e na busca dos resultados estabelecidos no planejamento estratégico, visando à realização da missão da instituição, na direção da visão.

VALORES DO CRM:

- Ética
- Cooperação
- Justiça
- Autonomia
- Humanismo
- Transparência
- Interesse Público

Fatores chave de sucesso são atributos, características, condições essenciais para assegurar desempenho superior sustentável (capacidades, conhecimentos, habilidades). São os que contribuem mais do que outros para o êxito da organização.

FATORES CHAVE DE SUCESSO DO CRM:

- Cumprimento dos prazos de julgamentos.
- Atuação eficiente e eficaz da fiscalização.
- Educação médica continuada.
- Parcerias com órgão de controle.



7.3 DEFININDO OBJETIVOS SOB A FORMA DE UM MAPA ESTRATÉGICO

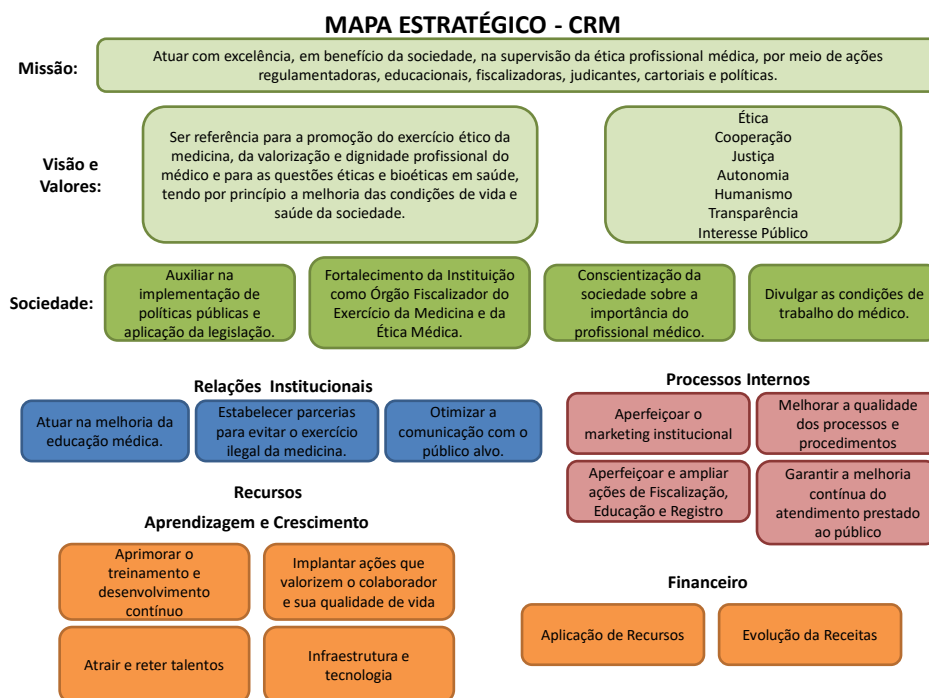
Desenvolvido no início dos anos 1990, por *Kaplan & Norton* (professores de *Harvard Business Scholl*), o BSC – *Balanced Scorecard* é um Modelo de Gestão que traduz a estratégia em objetivos que direcionam comportamentos e performance e que facilita a comunicação da estratégia a toda a organização.

Ele combina (a partir da visão, valores, missão e objetivos estratégicos) indicadores financeiros e não financeiros divididos em perspectivas. Traduz, ainda, a estratégia em um conjunto de medidas de desempenho e iniciativas para implementação. O BSC ainda:

- Explicita relação de causalidade.
- Possibilita o entendimento e comunicação sobre a estratégia.
- Facilita desdobramento.
- Ajuda na responsabilidade.

A explicitação da estratégia da organização é dada a partir de uma lista de objetivos institucionais organizados em diferentes perspectivas.

O Mapa Estratégico é, portanto, um instrumento de explicitação da estratégia (da proposta de valor). Ele é uma lista de objetivos organizados segundo perspectivas e/ou temas (agrupamentos de objetivos por afinidade) com representação gráfica das relações de causalidade. Os objetivos, por sua vez, são medidos por indicadores, valorados por metas e realizados por iniciativas (ações, projetos, etc.).





7.4 PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação deve ser composto pelas principais ações que, na verdade, representam um esforço **necessário** para que o resultado seja alcançado.

Nesse sentido, as ações devem contemplar os esforços realizados **atualmente** (que podem ser modificados/revisados alinhados com o objetivo), como principalmente a **inovação com novos esforços**.

7.4.1 RECURSOS

7.4.1.1 Aprendizagem e Crescimento

Desenvolver competências dos integrantes do CRM-TO em consonância com os valores institucionais.

Para que as atividades do CRM desenvolvam-se estrategicamente, trazendo o retorno à sociedade e a subsistência do Conselho no longo prazo, é de suma importância que os colaboradores, envolvidos nos trabalhos do dia-a-dia da instituição, sintam-se valorizados e satisfeitos. Dessa forma o Conselho deve ser atento, com o sentido de trabalhar com as competências dos colaboradores, desafiando-os e incentivando a melhorar suas rotinas de trabalho, tomando atitudes que levem a instituição a alcançar seus propósitos e visão.

Um dos maiores focos do Conselho para o período de vigência do PE 2020-2024 é atuar diretamente para implantação do desenvolvimento da Gestão Estratégica de Recursos Humanos e Formação de Competências com ênfase na melhora dos processos. Esses planos servirão para alavancar resultados do conselho, aprimorando a estrutura organizacional.

A infraestrutura e tecnologia são elementos que influenciam diretamente na qualidade dos serviços prestados e satisfação e atuação dos servidores/colaboradores, de tal forma são elementos que devem ser monitorados periodicamente. A sede do CRM-TO e suas Diretorias oferecem estruturas físicas adequadas às necessidades da sua rotina.

Atividades Planejadas

- Aprimorar o treinamento e desenvolvimento contínuo;
- Implantar ações que valorizem o colaborador e sua qualidade de vida;
- Atrair e reter talentos;
- Modernizar a eficiência dos equipamentos utilizados na fiscalização;
- Modernizar o processo de gestão de patrimônio;

- ✓ Participar das capacitações nacionais oferecidas pelo CFM.
- ✓ Estimular a participação de capacitações online e presenciais.
- ✓ Realizar capacitação para os servidores.
- ✓ Desenvolvimento de lideranças para a coordenação de setores.



Processo	Indicador	Fórmula
Recrutar Pessoas	Índice de Pessoas Efetivas	Pessoas Efetivadas/Pessoas Recrutadas
Alocar Pessoas	Índice de Satisfação	Elogios relativos aos recursos alocados/Apontamentos observados
Capacitar Pessoas	Índice de eficiência do custo da capacitação	Investimento em capacitações/Investimento planejamento para capacitações
Capacitar Pessoas	Índice de satisfação da capacitação	Avaliações com conceito BOM ou ÓTIMO /Participantes
Remunerar Pessoas	Índice de eficácia no cálculo da folha de pagamento, descontos e benefícios	Pessoas remuneradas sem reclamação ou ajustes/Pessoas remuneradas
Avaliar Pessoas	Índice de satisfação dos servidores/colaboradores com a avaliação de desempenho	Variáveis avaliadas positivamente em pesquisa aplicada pós avaliação de desempenho/Pesquisas respondidas
Gerir Bens Patrimoniais	Índice de eficiência dos equipamentos de fiscalização	Equipamentos existentes/Equipamentos necessários
Gerir Bens Patrimoniais	Índice de eficácia no controle de bens patrimoniais	Bens baixados/Bens tombados
Gerir Patrimônio	Índice de eficácia no controle de bens patrimoniais não localizados	Bens não localizados/Bens tombados
Gerir Infraestrutura/Tecnologia	Índice de produtividade da fiscalização	Número de fiscalizações realizadas/Número de fiscalizações previstas

Observações.:

- **Obter medias dos índices para processos relacionados a pessoas sempre superior a 80% até 2024.**
- **Variação anual inferior a 20% para processos de bens patrimoniais e infraestrutura/tecnologia.**

7.4.1.2 Financeiro

Essa perspectiva do Mapa Estratégico serve para garantir que o CRM-TO planeje de forma a garantir que seus planos provenientes do PE sejam viáveis economicamente e não esgotem os recursos da entidade, impedindo que suas obrigações não sejam mantidas.

Atividades Planejadas



- Aplicação dos recursos conforme previsão orçamentária;
- Revisão permanente dos planos de ação e aplicação dos recursos.

Processo	Indicador	Fórmula
Arrecadar	Índice de arrecadação	Receita (anuidade, taxas ou emolumentos) arrecadada/Receita (anuidade, taxas ou emolumentos) prevista
Executar o orçamento	Índice de pagamentos	Pagamentos efetuados/Pagamentos a realizar
Gerir Planejamentos	Índice de execução de planejamentos	Planejamentos executados/Planejamentos elaborados
Gerir Planejamentos	Índice de eficácia dos planejamentos	Planejamentos Implantados/Planejamentos propostos

Observações.:

- **Meta: obter índices de arrecadação superior a 60%.**
- **Obter acima de 70% para os demais índices.**

7.5 INSTITUCIONAL

O CRM-TO mantém a visão de que para coibir o exercício ilegal da medicina é necessário manter uma abordagem para o cumprimento da regulamentação da profissão e divulgar aos profissionais e sociedade o que o Conselho pode fazer para preservar a integridade e atuação responsável da Medicina. Entende que o trabalho de orientações desses profissionais é fundamental como forma de prevenção à ocorrência de falhas que possam levar a danos mais severos a saúde do paciente/cliente e da população em geral.

Atividades Planejadas

- Atuar na melhoria da educação medica continuada;
 - Estabelecer parcerias para evitar o exercício ilegal da medicina;
 - Otimizar a comunicação com o público alvo – sociedade e profissionais.
-
- ✓ Realizar eventos – Responsabilidade Técnica, Rodadas Técnicas, Encontros e Reuniões;
 - ✓ Divulgação das atividades do Conselho e valorização do Profissional;
 - ✓ Fortalecer e harmonizar as relações institucionais através das comissões temáticas do CRM.



Processo	Indicador	Fórmula
Desenvolver e gerir competências profissionais (EMC)	Índice de satisfação da capacitação	Avaliações com conceito BOM ou ÓTIMO /Total de participantes
Desenvolver e gerir competências profissionais (EMC)	Índice de atuação das comissões temáticas	Avaliações com conceito BOM ou ÓTIMO /Total de ações
Desenvolver e gerir competências profissionais (EMC)	Índice de convênios firmados	Número de Instituições Inscritas/Número de altos de infração
Desenvolver e medir a produtividade	Índice de tramites e evolução (Sindicâncias e PEP) – Reduzir o tempo de tramitação dos processos e sindicâncias	Medição do tempo do tramite (redução ou aumento) de Sindicância/PEP e outros (interdição cautelar, processo ADM por doença incapacitante), comparados ao ano anterior
Desenvolver e medir a produtividade	Índice de tramites e evolução (Sindicâncias e PEP) – Monitorar (redução ou aumento) do número de ocorrências em relação ao ano anterior	Medição das taxas de evolução (redução ou aumento) de Sindicância/PEP e outros (interdição cautelar, processo ADM por doença incapacitante), comparados ao ano anterior

Observações.:

- **Meta: obter índices superior a 80%.**

7.6 SOCIEDADE

Com posicionamento de abertura do Mapa Estratégico do CRM-TO a contribuição para sociedade e seu bem estar é imprescindível para que todas as suas ações sirvam para que esse item se torne realidade. Desta forma o bom desempenho da entidade deve refletir neste reconhecimento e para que ele seja reforçado e concretizado algumas ações são necessárias.

Atividades Planejadas

- Auxiliar na implantação de políticas públicas e cumprimento da legislação referente ao exercício da medicina;
- Campanhas de fortalecimento da Instituição como órgão fiscalizador do exercício da medicina e da ética médica;
- Planejar atividades de conscientização da sociedade sobre a importância do profissional médico;
- Reforçar processos da Assessoria de Comunicação.



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS



- ✓ Atuar em consonância com os princípios do CFM;
- ✓ Divulgação das condições de trabalho do médico;

Processo	Indicador	Fórmula
Desenvolver Soluções de Comunicação	Índice de inserção espontânea ou provocada	Inserções na mídia/Inserções previstas
Desenvolver Soluções de Comunicação	Índice de alcance da comunicação	Correspondência ou número de comunicação (e-mail, redes sociais) recebidos e lidos / correspondências enviadas e publicadas
Desenvolver Soluções de Comunicação	Índice de atração	Acesso ao site / Inscritos e sociedade
Desenvolver Soluções de Comunicação	Índice de satisfação geral dos inscritos e sociedade	Campanha de medição do resultado da satisfação com estimativa de abrangência / número de retornos e resultado obtido

Observações.:

- **Meta: variação positiva anual de 5% em todos os indicadores.**

8. O DESAFIO DA IMPLEMENTAÇÃO

Concluída a etapa de formulação da estratégia, o principal desafio colocado para o CRM-TO passa a ser fortalecer a capacidade de implementação. Gestão para resultados, não é apenas formular resultados que satisfaçam às expectativas dos legítimos beneficiários da ação de forma realista, desafiadora e sustentável.

Gestão para resultados significa, também, alinhar os arranjos de implementação (que cada vez mais envolve intrincados conjuntos de políticas, programas, projetos e distintas organizações) para alcançá-los, além de envolver a construção de mecanismos de monitoramento e avaliação que promovam aprendizado, transparência e responsabilização.



CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS

