



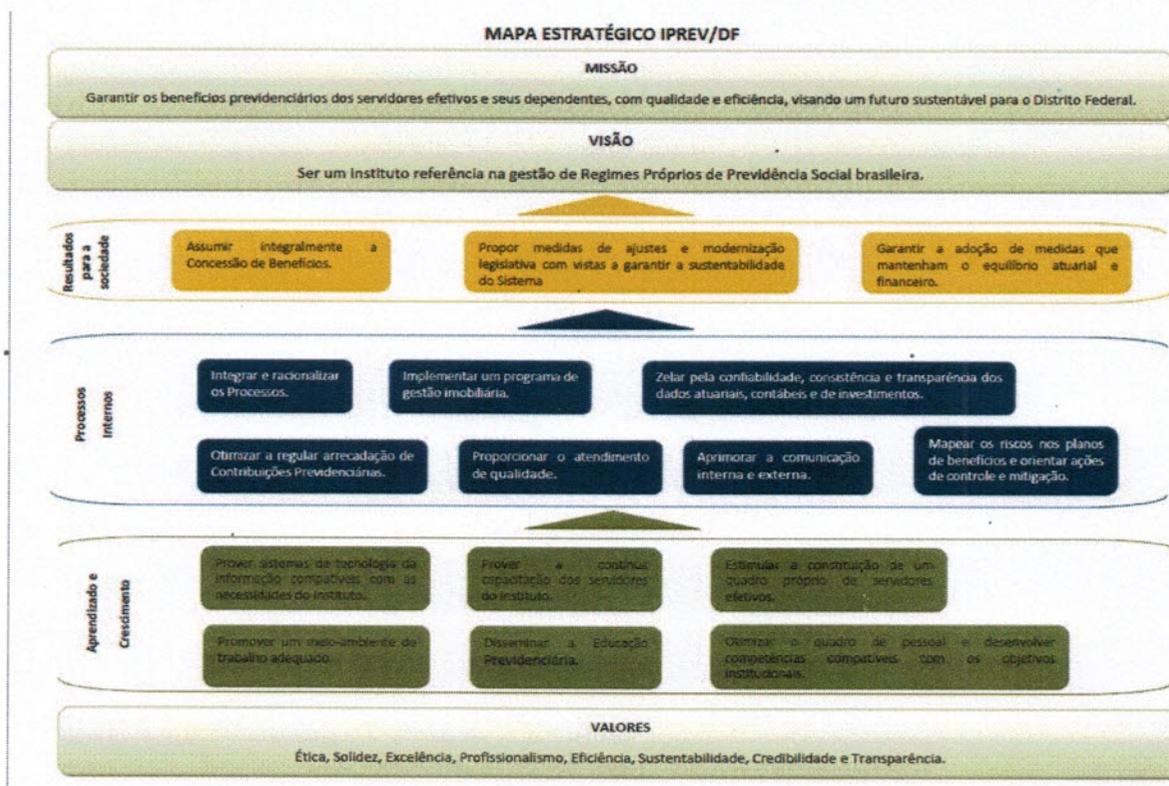
NOTA TÉCNICA Nº 05/2017/GOVER/PRESI/IPREV/DF

Interessado: Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal
Assunto: Projeto de Monitoramento e Gestão do IPREV/DF

I. INTRODUÇÃO

1. O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal – Iprev/DF, por intermédio da unidade de Governança, Projetos e *Compliance*, desenvolve, no presente momento, um abrangente e transformador processo de atualização e modernização da Identidade Institucional, impulsionado pela visão de se tornar referência nacional em matéria previdenciária; por meio do Projeto de Expansão e Modernização Institucional do Instituto de Previdência do Distrito Federal.

2. Observado que, por meio da Nota Técnica nº 3/2017/GOVER/PRESI/IPREV/DF, anexa, que apresentou o Planejamento Estratégico Institucional do Iprev/DF, aprovado pela Diretora Executiva deste Instituto, por meio do Processo SEI nº 0413.00048/2017, conforme se vê abaixo:



3. Considerando o proposto acima e observado que o planejamento estratégico é normalmente usado para incentivar discussões sensíveis para a organização tais como mudança de direcionamento estratégico ou desempenho de um negócio, formular uma linha comum de tomada de decisão em todos os níveis da organização e estabelecer um contexto apropriado para decisões de orçamento e avaliações de desempenho, este Instituto desenhou a matriz SWOT (Anexo I) e Mapa de Probabilidade de Risco (Anexo II).

4. Levando em consideração os dados extraídos do Mapa Estratégico, da Matriz SWOT (Anexo I) e do Mapa De Probabilidade de Riscos (Anexo II), o IPREV/DF, dentro da perspectiva Estratégica, avançou, como desdobramento: para o planejamento setorial.

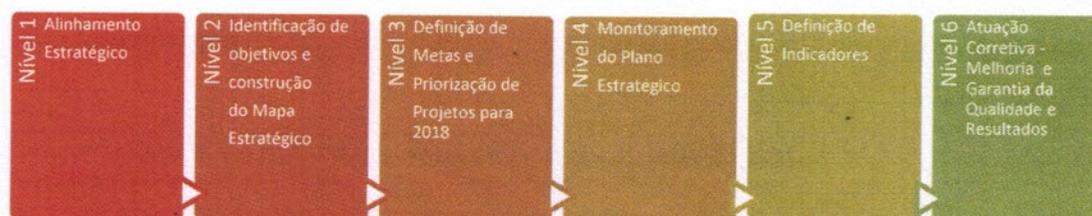
5. Entende-se por planejamento setorial o conjunto de atividades programadas pelas Diretorias ou Unidade Administrativa do IPREV-DF, a ser executado durante cada exercício, representado por projetos e atividades funcionais, contemplando desdobramentos do plano estratégico.



6. O planejamento setorial teve por escopo, aspectos relacionados à atividade final do Instituto e a suas atividades instrumentais, de natureza técnica, de suporte administrativo ou operacional.

7. O plano de ação setorial contemplou, além das necessárias informações sobre a operacionalização dos projetos e ações estratégicas vinculadas à unidade administrativa ou setor especializado, outros projetos e atividades funcionais considerados relevantes para a execução global da estratégia.

8. Descrevemos abaixo, as etapas propostas por esta Unidade de Governança, para a concretização do Programa de EXPANSÃO E MODERNIZAÇÃO INSTITUCIONAL DO IPREV 2017/2018, sendo, dentre outras, as seguintes fases:



9. Desta forma, com a aprovação da presente Nota Técnica nº 3-UGPC, pela Diretoria Executiva deste Instituto -DIREX, concluímos os níveis 1 e 2 do quadro acima.

10. Como forma de evolução a ser perquirida por este Instituto, a partir do estudo da SWOT (Anexo I), e da Planilha de Risco, avançamos para os demais níveis, destacadamente para o Nível 3, no presente momento. Após detida análise e cruzamento de dados da Matriz de Risco e reuniões com as áreas técnica administrativas, foram apresentadas sugestões de metas para 2018.

11. As Metas/2018 foram desenvolvidas por todas as áreas envolvidas, consolidadas pela unidade de Governança, Projetos e Compliance, apresentada ao Diretor-Presidente e aprovada pela Diretoria Executiva do Instituto, na 28ª Reunião Ordinária-DIREX, ocorrida na data de 20/11/2017. A fim de que sejam submetidas à análise do Conselho de Administração-CONAD e, em ato posterior,



sejam inseridas no Plano de Monitoramento e Gestão – PMG, conjuntamente com os dados necessários ao desdobramento de cada ação.

II – MONITORIA DAS METAS DO IPREV

12. Diante das Metas Institucionais e Setoriais estabelecidas, esta unidade de Governança, Projetos e *Compliance* desenvolveu um mecanismo de Monitoramento das Metas Institucionais do IPREV/DF. Dentro dos limites técnicos e sistêmicos do Instituto, foi desenvolvido o Projeto de Monitoramento e Gestão - PMG, que é um instrumento de monitoramento que consiste em um processo de permanente coleta, análise e sistematização de informações e de verificação do andamento das metas instituída no IPREV-DF. Realizará a integração de planejamento estratégico e a execução operacional/setorial.

13. Importante destacar que o **Monitoramento** é uma coleta sistemática e uma análise da informação de como um projeto ou organização *progride*. Auxilia a manter o trabalho em sua linha geral e possibilita ao gerenciamento identificar quando as coisas não estão andando corretamente.

14. **Avaliação** é a comparação do real impacto do projeto em relação ao planejamento. Averigua o que foi formulado para ser realizado com o que foi feito e como isso foi alcançado

Tanto o monitoramento como a avaliação são realizados por meio de **indicadores**.

15. Os **Indicadores** são valores / sinais /fatores / variáveis que possibilitam medir alguns aspectos da realidade, as mudanças, o progresso ou os resultados e produtos de uma atividade ou processo, num determinado período de tempo. Os indicadores permitem monitorar e/ou avaliar se os objetivos e as metas estabelecidos estão ou não sendo alcançados, focalizando a eficiência, eficácia e efetividade/impacto.

16. Por meio do PMG será possível transformar os dados gerados pelas áreas técnicas, em informações estratégicas, a fim de subsidiar e otimizar as tomadas de decisões dos gestores deste Instituto.



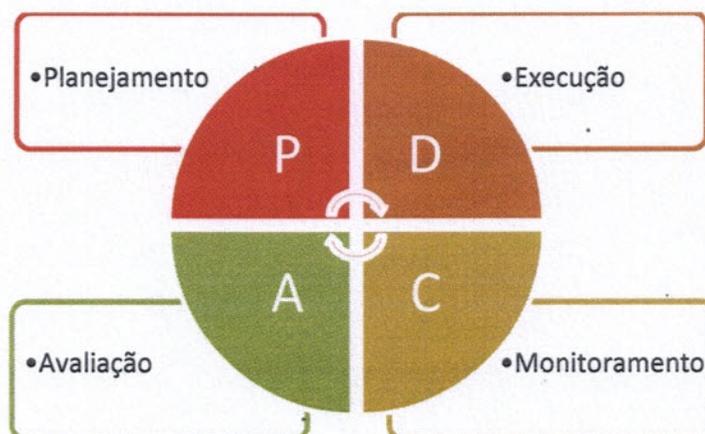
17. Dentre outras utilizações, o PMG tem como objetivo:
- **Proporcionar maior transparência** – meio de prestação de contas a sociedade sobre o desempenho dos programas;
 - **Auxiliar a tomada de decisão** – informações úteis que qualificam as decisões;
 - **Promover a aprendizagem e a disseminação do conhecimento no IPREV-DF** – amplia o conhecimento dos gerentes/equipes;
 - **Aperfeiçoar a concepção e a gestão das metas propostas** – permite melhoria.
18. Importante ressaltar quais os focos do Monitoramento deste PMG:
- O desempenho das metas estabelecidas
 - A evolução dos indicadores; e
 - Resultados alcançados.
 - Atuação Corretiva - Melhoria e Garantia da Qualidade e Resultados
 - Decidir sobre aspectos relacionados ao cronograma e metodologia de execução dos projetos e ações estratégicas;



- Propor, aprovar ou autorizar ajustes em indicadores e metas estratégicas;

19. Diante do explicitado acima, pretende-se com este instrumento de Monitoramento Gerencial, à medida que executada a estratégia e os planos operacionais/setoriais, identificar e aprender sobre os possíveis problemas, fragilidades, barreiras e desafios encontrados e, a partir destas constatações, inserir ações imediatas, em conformidade com a gravidade ou urgência que cada caso requer. Buscando assim, mitigar, interromper ou neutralizar os possíveis riscos que possam existir.

20. Por meio desta coleta e transformação de dados em informações, os gestores poderão usar os dados operacionais internos e novas informações sobre o ambiente externo, para testar e adaptar a hipótese estratégica, lançando outro *loop* em torno do sistema integrado de planejamento estratégico e execução operacional/setorial. Verificando assim, qual o percurso crítico - elementos do plano que, à luz das informações consolidadas, precisam de atenção mais premente. Espera-se com isto, garantir que os gestores possam deliberar e recomendar correção de rumos, ajustes no próprio plano ou em sua forma de execução, para garantir o cumprimento do Plano Estratégico e Metas Institucionais e Setoriais aprovadas.

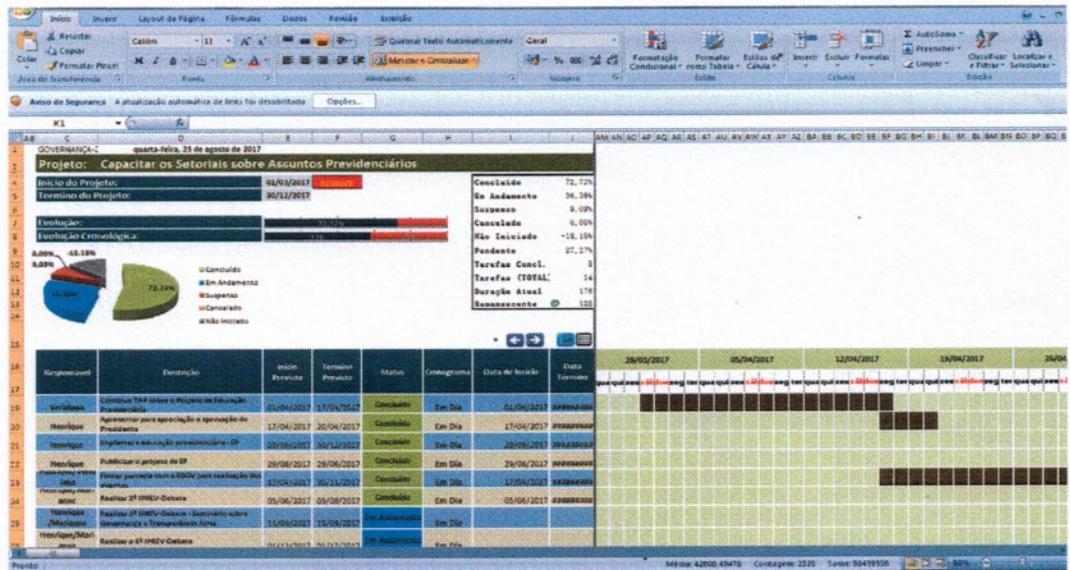




21. As áreas monitoradas serão as seguintes:
- ✓ Diretoria de Finanças e Administração - DIFAD
 - ✓ Diretoria de Previdência – DIPREV
 - ✓ Diretoria Jurídica - DIJUR
 - ✓ Diretoria de Investimento - DIRIN
 - ✓ Diretoria de Governança, Projetos e *Compliance* – DGPC
 - ✓ Controladoria
 - ✓ Unidade de Atuária, e
 - ✓ Unidade de Comunicação Social

III – DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO PMG

22. Para que a implementação do PMG ocorra, será necessária a indicação de um agente alimentador da planilha pelas áreas responsáveis. Na quantidade e divisão que o chefe da área considerar mais dinâmica e eficiente.
23. Este agente será responsável pela alimentação e fidelidade dos dados a serem inseridos.
24. Para que ocorra o monitoramento das Metas Institucionais/Setoriais, será necessária a indicação de Agentes de Monitoramento e Avaliação, neste caso, sugerimos que a nova Diretoria de Governança, Projetos e *Compliance* seja a responsável por acompanhar, realizar interface com outras áreas, a fim de garantir o cumprimento das metas, ou em caso de não cumprimento, cientificar o Diretor-Presidente das ocorrências dos fatos.
25. Há que se destacar ainda, o papel do Titular do IPREV-DF, no caso em concreto, do Diretor-Presidente que caberá: VALIDAR as metas estipuladas junto a DIREX/IPREV, levando, em ato posterior a análise e aprovação do CONAD; DEFINIR o peso de cada meta para o Projeto das Metas Institucionais/2018, PUBLICIZAR, entre os pares, a importância da alimentação do sistema e, REALIZAR Ponto de Controle entre as unidades do Instituto.





The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Limpar Filtros	Projetos Concluídos	Em Dia	Atrasados	Concluídos
7											Tarefas Concluídas	0	#DIV/0!	
8											Tarefas Pendentes	0	#DIV/0!	
9											Tarefas (Total)	0	100%	

30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
Col	Projeto	Data Início	Data Término	Status	Duração Anual	Remanescente	Concluído	Pendente			
31	GOVERNANÇA										
32	GOVERNANÇA										
33	GOVERNANÇA										
34	GOVERNANÇA										
35	GOVERNANÇA										
36	GOVERNANÇA										
37	GOVERNANÇA										
38	GOVERNANÇA										
39	GOVERNANÇA										
40	GOVERNANÇA										
41	***										

26. Contudo, há que se mencionar, que é imprescindível a colaboração dos Dirigentes e/ou responsável pela área de Planejamento Setorial deste Instituto. Sendo essencial que estes agentes responsáveis atendam, tempestivamente, os pedidos de informações enviados pela unidade de Governança, Projetos e Compliance. Necessitando que tudo deva ser relatado, ainda que se apresente eventual dificuldade ou insucesso, para conhecimento e superação dos entraves, a fim de obtermos êxito na Análise Estratégica.

27. Assim, é imperioso destacar sobre alguns desafios a vencer sobre a implantação e fortalecimento do cumprimento do Planejamento Estratégico, bem como a garantir a execução das Metas Institucionais e Setoriais.

28. Para tanto, faz-se necessário exarar que "a alta administração é quem conduz o processo de planejamento estratégico (ANSOFF & MCDONNELL, 1993; KOTEEN, 1991)", a fim de garantir a concretude no Planejamento Estratégico, bem como o Monitoramento e Avaliação das Metas estabelecidas. Neste sentido, esta tem a responsabilidade de exercer o papel de liderança, coordenando, direcionando, incentivando e mobilizando os esforços em torno do projeto (BRYSON & ROERING, 1998).

29. Assim, a presença de uma liderança clara e permanente é essencial para o sucesso para a condução do planejamento estratégico. Adicionalmente, a alta administração é o elo entre a organização com alto escalão do Governo,



portanto, tem a função de traduzir as prioridades políticas em ações práticas para a organização.

30. Conforme indicaram os entrevistados, o comprometimento da alta administração como o processo de PE é essencial para o sucesso de qualquer ação nas organizações públicas, uma vez que são esses atores, que ocupam os cargos da alta gestão de uma organização pública, que detém o poder de decisão final. Desta forma, sem o comprometimento da alta gestão para incentivar o processo de formulação do planejamento estratégico e, principalmente, para a sua implementação, as ações e decisões previstas no PE tendem a não ter efeito prático.

31. Entretanto, há que mencionar que, por mais que o planejamento estratégico seja uma iniciativa do topo da organização, são os funcionários que a executam (PINTO, 1982; ANSOFF & MCDONNELL, 1993; BOYNE, 2002). Por essa razão a participação e engajamento de todo corpo técnico são fundamentais e indispensáveis em todos os níveis da organização. Na medida em que se avança tanto na formulação quanto na implementação do planejamento estratégico, os níveis mais técnicos também são envolvidos. Contudo, se os funcionários não perceberem o planejamento como uma iniciativa válida e que pode gerar benefícios, então o planejamento encontrará resistência, ou seja, os funcionários não se envolverão, bem como agirão com o mínimo de esforço sem compromisso com a efetividade dos resultados (GIACOBBO, 1997). Além disso, como observado na literatura, pode haver divergências de percepções e preferências de priorização das ações entre os funcionários e a alta administração.

32. Como observado pelos especialistas e de vasta experiência com a tentativa de construção de planejamento estratégico na Administração Pública, um fator que pode influenciar negativamente o engajamento dos funcionários é sua descrença com o planejamento estratégico. Uma explicação para esse comportamento é a experiência anterior negativa com a ferramenta, isto é, os funcionários já terem despendido tempo e esforço em uma iniciativa de planejamento estratégico, mas este foi simplesmente descartado pelas lideranças do governo.



33. A construção coletiva do PE permite que todos na organização se sintam inseridos no processo de decisão estratégica, fomentando um sentimento de engajamento para efetivar aquilo que foi acordado no planejamento. Assim, sugere-se que, para que o PE seja efetivamente realizado, os servidores precisam contribuir para a elaboração de todo o processo.

34. Em tempo, é imperioso destacar que é sabido que nas organizações públicas, a programação segue critérios políticos que direcionam as ações da organização, privilegiando as decisões de curto prazo e as opções que atendam aos interesses de governo e não necessariamente aos alinhados com a eficiência e eficácia da finalidade da organização ou para melhor atender às necessidades do cidadão (MOTTA, 1979). Fato este, que pode desviar o foco da organização pública do seu objetivo-fim para atender interesses políticos, conseqüentemente, dificultando a gestão para resultados e se distanciando das necessidades do cliente final dos produtos/serviços da organização pública: o cidadão.

35. Assim como o desafio anterior e, considerando que o Distrito Federal agrega em seu histórico uma alta rotatividade de gestores do alto escalão, o que gera, sistematicamente, “uma ruptura no direcionamento estratégico, tornando as organizações públicas sujeitas também a volatilidades da vontade política, isto é, mudanças na orientação ou na priorização das ações (MOTTA, 1979).” Por estes motivos, dentre outros, na visão dos especialistas, o planejamento estratégico da organização pode ser ignorado caso o governo decida seguir por um caminho diferente.

36. Contudo, é sabido também, que faz parte das estratégias políticas a alternância no poder. Apesar disso, quando as pessoas que ocupam os cargos de gestão mudam, é comum que a nova gestão descarte o trabalho realizado até então e reinicie o processo do zero. Essa situação, recorrente na gestão pública, pode causar descrença e fadiga dos participantes com a metodologia do planejamento estratégico.

37. Quando uma organização inicia o processo de planejamento estratégico, é comum os planos concluírem a etapa de formulação, contudo, falham no momento da implementação daquilo que foi previamente planejado (WILSON, 1990; MINTZBERG, 1994; MOTTA, 2001). Assim, os planos elaborados



não têm consequência prática, como observado. "Os planos só cumprem com a sua finalidade quando implementados".

38. Aferimos diante dos cenários conhecidos, que o problema maior do planejamento estratégico não é na fase da formulação, mas sim na implementação. Isso ocorre porque, por vezes, a organização realiza o planejamento estratégico apenas para cumprir com o que foi determinado por lei ou para atender às pressões de órgãos reguladores, mas não tem real interesse em efetivar o que está escrito, e as ações oriundas do planejamento estão descoladas da realidade, portanto, impossíveis de serem realizadas.

39. No caso específico deste Instituto, s.m.j., estamos diante deste desafio no momento: implementação.

40. Outra questão que acusamos ser importante para a implementação do PE e das Metas (Institucionais e Setoriais) é capacitação dos participantes. (...) "há uma visível carência de capacitação em pensamento estratégico na administração pública". (...) Esse desafio atinge tanto os participantes membros da alta gestão quanto aos funcionários envolvidos no processo de planejamento estratégico.

41. A consequência primeira desta carência, é que os servidores não visualizam a organização como um todo, a sua percepção é muito voltada para as questões operacionais e corriqueiras. A falta de uma visão sistêmica da organização pode levar a construção de objetivos estratégicos enviesados para questões operacionais, não abordando questões estratégicas.

42. Observado que este Instituto não é composto somente pelos gestores técnicos, mas também por Conselhos Deliberativos, com poderes normativos, responsáveis por estabelecer diretrizes administrativas, fiscais e de investimento. Assim, relacionado à composição da alta administração (gestores e conselheiros), observou-se por meio da elaboração da SWOT, Anexo I que sempre há insegurança em relação à sua capacidade de gestão. Como esses cargos de chefia possui a responsabilidade de tomada de decisão estratégica para a organização e, em geral, são designados politicamente, muitos deles não possuem formação gerencial ou os requisitos de conhecimento técnico desejável para tal. Contudo, os requisitos técnicos, podem ser ignorados caso a alta administração exerça um papel de liderança mobilizadora e incentivadora do



envolvimento de toda a organização no processo de planejamento estratégico, por meio da área técnica responsável por estas ações institucionais.

43. Assim, podemos relacionar e agrupar em cinco dimensões do desafio a ser enfrentado: (1) **Garantir engajamento e compromisso dos envolvidos** com o planejamento estratégico; (2) **O processo decisório deve considerar diferentes percepções e expectativas**; (3) **Ter flexibilidade para lidar com fatores políticos e a rotatividade**; (4) **Ter sensibilidade com a cultura organizacional e princípios da administração pública**; e (5) **Compreender a dinâmica do provimento dos recursos das organizações públicas**.

44. Desta forma, os desafios levantados neste expediente, tem como objetivo lançar luz nas fragilidades existentes nos PEs em geral, como forma de mitigar as possíveis ocorrências neste IPREV/DF. Conseguindo garantir a concretude das metas institucionais e o fortalecimento institucional.



45. Sendo de conhecimento os possíveis desafios a serem enfrentados na implementação do PE institucional, esta unidade de Governança, Projetos e Compliance em observação à cultura organizacional, antes de iniciar o processo de planejamento estratégico, realizou uma análise prévia da cultura da organização, para conhecer as questões sensíveis e as pessoas envolvidas, bem como identificou possíveis pontos de resistência ao planejamento e execução das atividades. Desta forma e, considerando o conteúdo da SOWT e Matriz de Risco,



esta unidade de Governança, Projetos e *Compliance* solicitou as áreas técnicas do Instituto que, em conjunto com seus colaboradores planejassem o processo de metas setoriais para 2018, a fim de que, em ato posterior submetesse a análise do Diretor-Presidente e manifestação e aprovação ou não pela Diretoria Executiva – DIREX.

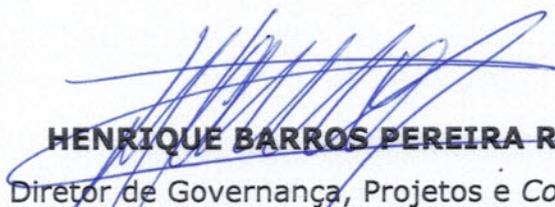
IV - CONCLUSÃO

46. Diante da apresentação e aprovação, por parte da DIREX, das metas institucionais do IPREV/DF, as áreas técnicas, em conjunto com esta unidade de Governança, Projetos e *Compliance*, incluirão as metas no PMG. Após a inclusão, em integração com as áreas, abriremos as atividades de cada Meta aprovada, que será abastecida por servidor indicado pela chefia da área, para atualizar dados sobre o cumprimento ou não das etapas estabelecidas.

47. Com o fornecimento dos dados do PMG, esta unidade, responsável pelo monitoramento, realizará o trabalho de levantar os indicadores e estipulando as regras de negócio sobre cada meta, concomitante com os agentes destacados pela área técnica. Ao longo do ano de 2018, os dados serão transformados em informações estratégicas.

48. Finalmente, estão relacionadas à implantação do PMG as ações relacionadas à melhoria na qualidade das informações geradas pelas atividades deste Instituto, a fim de otimizar as rotinas realizadas e oferecendo maiores informações estratégicas aos gestores para que possam ampliar as possibilidades de resolver problemas e tomar decisões, inclusive, remotamente.

49. Diante de todo exposto, esta unidade de Governança, Projetos e *Compliance* encaminha os autos para apreciação e manifestação do Sr. Diretor-Presidente e, caso esteja de acordo, solicitamos a restituição do presente processo, a esta unidade, para prosseguimento dos atos subsequentes junto às áreas do Iprev/DF.



HENRIQUE BARROS PEREIRA RAMOS
Diretor de Governança, Projetos e *Compliance*



ANEXO I

ANÁLISE SITUACIONAL – SWOT DO INSTITUTO DE PREVIDENCIA DOS

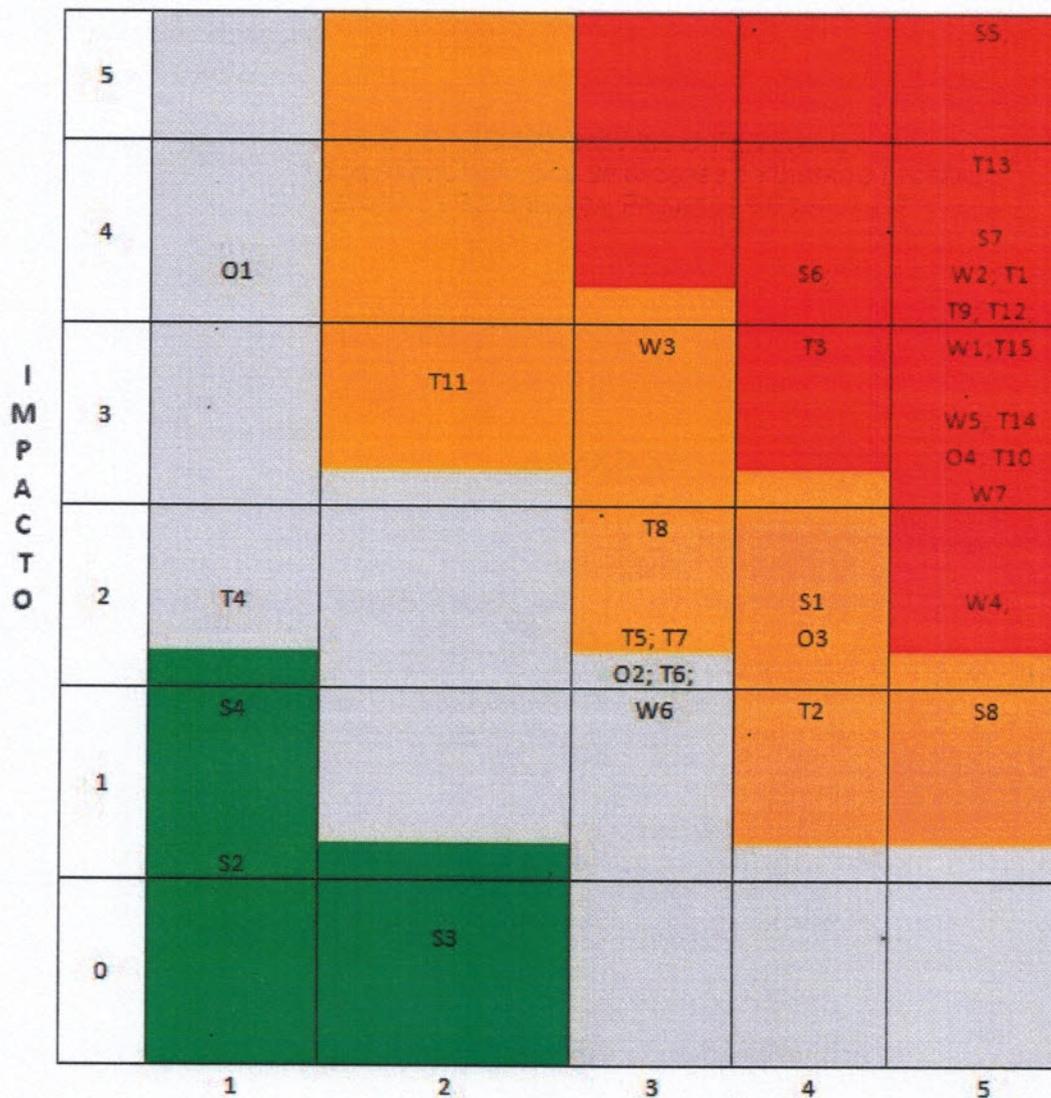
	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
IDENTIFICAR	<ul style="list-style-type: none">✓ Volume de recursos previdenciários <u>sob gestão</u> e crescimento da carteira do Fundo Capitalizado;✓ Juventude institucional – pouco ou nenhum vício de gestão;✓ Comprometimento da equipe;✓ Concentração geográfica dos participantes/beneficiários na cidade sede do Instituto;✓ Segregação de massa;✓ Falta de efetivação como Gestor Único da Previdência do GDF;✓ Futura gestão imobiliária sem que haja expertise do Iprev/DF✓ Efetivação de Plano de Educação Previdenciária.	<ul style="list-style-type: none">✓ Obsolescência dos sistemas SIGGO e SIGRH, com fragilidades na base cadastral;✓ Baixa representatividade como Órgão Gestor Previdenciária no GDF;✓ Falta da Taxa de Administração;✓ Inexistência de carreira própria e dependência da gestão dos cargos / funções;✓ Alta rotatividade de servidores;✓ Inexistência de plano de capacitação e reciclagem profissional;✓ Precariedade na Infraestrutura física, mobiliária, TI e Telefonia; e✓ Falta de uma área especializada na gestão imobiliária.
EXPERTIZAR	<ul style="list-style-type: none">✓ Melhoria no relacionamento com os conselhos do IPREV;✓ Fortalecer a Institucionalização com outros RPPS; e✓ Realização de Concurso Público e implantação da Carreira Previdência.	<ul style="list-style-type: none">✓ Dificuldade na consolidação da Assunção Centralização da Concessão de Benefícios;✓ Rotatividade de governantes/ gestores;✓ Lacunas na legislação vigente;✓ <u>Interferências legislativa do ente federativo;</u>✓ Pouco conhecimento por parte dos órgãos de gestão/control e fiscalização sobre o Instituto e seus processos de trabalho previdenciários;✓ Pouca interatividade/interlocução com os órgãos de controle e fiscalização✓ Elevada demanda de informações por parte dos órgãos de controle e fiscalização;✓ Instabilidade dos cenários político e macroeconômico e seus impactos no mercado financeiro/ gestão dos recursos previdenciários;✓ Atraso nos Repasses de Contribuições Previdenciárias e Aportes;✓ Contingenciamento de recursos;✓ Déficit do Fundo Financeiro e a utilização dos recursos do Fundo Capitalizado✓ Morosidade dos processos de recomposição patrimonial do Fundo Capitalizado;✓ Ausência do Recadastramento Anual;✓ Falta de autonomia Administrativa Financeira, Orçamentária e Administrativa;✓ Falta de gestão Financeira sobre o Fundo Constitucional;



SERVIDORES DO DF – IPREV-DF

ANEXO II

VII – MATRIZ DE PROBABILIDADE E IMPACTO





EVENTOS ATRILADOS À SWOT DA ATIVIDADE DESCRIÇÃO	Origem SWOT	Escala de Probabilidade	DIMENSÕES DO IMPACTO						VALOR ESPERADO (risco)
			Tempo / Prazo	Custos	Qualidade	Saúde / Segurança	Proximidade	TOTAL	
Volume de recursos previdenciários sob gestão e crescimento da carteira do Fundo Capitalizado	S ₁	4	0	4	2	3	0	9	2,4
Juventude institucional – pouco ou nenhum vício de gestão;	S ₂	1	0	0	2	1	0	3	1,0
Comprometimento da equipe;	S ₃	2	0	0	1	1	0	2	0,6
Concentração geográfica dos participantes/beneficiários na cidade sede do Instituto;	S ₄	1	3	1	1	2	2	9	1,9
Segregação de massa;	S ₅	5	5	5	5	5	5	25	5,0
Falta de efetivação como Gestor Único da Previdência do GDF;	S ₆	4	5	4	4	4	4	21	4,2
Futura gestão imobiliária sem que haja expertise do IPREV.	S ₇	5	4	5	5	4	4	22	4,4
Efetivação do Plano de Educação Previdenciária.	SB	5	0	1	3	3	0	7	1,9
Instituir a Taxa Administrativa do IPREV;	O ₁	1	5	5	4	5	1	20	4,3
Melhoria no relacionamento com os conselhos do IPREV	O ₂	3	3	0	2	2	2	9	2,0
Fortalecer a Institucionalização com outros RPPS;	O ₃	4	0	0	2	4	2	8	2,2
Realizar concurso Público e implantar a Carreira Previdência;	O ₄	5	5	2	4	3	1	15	3,3
Obsolescência dos sistemas SIGGO e SIGRH, com fragilidades na base cadastral;	W ₁	5	5	3	4	5	1	18	3,9
Baixa representatividade como Órgão Gestor Previdenciário no GDF;	W ₂	5	5	4	4	5	3	21	4,3
Inexistência de carreira própria e dependência da gestão dos cargos / funções;	W ₃	3	5	4	4	4	1	18	3,8
Precariedade na infraestrutura física, mobiliária, TI e Telefonia;	W ₄	5	4	2	2	2	2	12	2,5
Falta de uma área especializada na gestão imobiliária;	W ₅	5	5	0	4	4	1	14	3,4
Alta rotatividade de servidores;	W ₆	3	0	2	3	2	1	8	1,9
Inexistência de plano de capacitação e reciclagem profissional;	W ₇	5	5	1	3	3	2	14	3,1
Dificuldade na consolidação da Assunção Centralizada da Concessão de Benefício	T ₁	5	5	4	4	5	3	21	4,3
Rotatividade de governantes/ gestores;	T ₂	4	0	2	2	2	2	8	1,8
Lacunas na legislação vigente	T ₃	4	5	4	4	4	1	18	3,8
Interferência legislativa do ente federativo;	T ₄	1	0	3	3	3	1	10	2,4
Pouco conhecimento por parte dos órgãos de gestão/controle e fiscalização sobre o Instituto e seus processos de trabalho previdenciários;	T ₅	3	0	0	3	3	3	9	2,3
Pouca interatividade/interlocução com os órgãos de controle e fiscalização	T ₆	3	0	0	3	3	2	8	2,1
Elevada demanda de informações por parte dos órgãos de controle e fiscalização;	T ₇	3	0	0	3	3	3	9	2,3
Instabilidade dos cenários político e macroeconômico e seus impactos no mercado financeiro/ gestão dos recursos previdenciários;	T ₈	3	0	4	3	3	2	12	2,8
Atraso nos Repasses de Contribuições Previdenciárias e Aportes;	T ₉	5	2	3	4	5	5	19	4,0
Contingenciamento de recursos;	T ₁₀	5	1	3	4	3	4	15	3,2
Deficit do Fundo Financeiro e a utilização dos recursos do Fundo Capitalizado	T ₁₁	2	0	4	3	4	5	16	3,6
Morosidade dos processos de recomposição patrimonial do Fundo Capitalizado;	T ₁₂	5	4	0	4	5	5	18	4,0
Ausência do Recadastramento Anual;	T ₁₃	5	5	5	4	5	5	24	4,8