

**SISTEMÁTICA DE ACOMPANHAMENTO E
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**
HOSPITAL DE ENSINO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE
DO SÃO FRANCISCO – DR. WASHINGTON ANTÔNIO DE
BARROS

DEZEMBRO DE 2013

SUMÁRIO

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	1
1. Núcleo de Informações Gerenciais – NIG.....	1

2. Plano Diretor Estratégico	2
3. Análise de informações no SIS-Rehuf.....	3
4. Reuniões trimestrais para o monitoramento das ações estratégicas	3

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Monitoramento, também conhecido como avaliação em processo, é aqui entendido como a utilização de um conjunto de estratégias destinadas a realizar o acompanhamento de uma política, programa ou projeto. É uma ferramenta utilizada para intervir no curso de um programa, corrigindo sua concepção. É o exame contínuo dos processos, produtos, resultados e os impactos das ações realizadas.

A avaliação, por sua vez, é aqui adotada como uma ferramenta que contribui para integrar as atividades do ciclo de gestão pública. Envolve tanto julgamento como atribuição de valor e mensuração. Deve estar presente, como componente estratégico, desde o planejamento e formulação de uma intervenção, sua implementação (os consequentes ajustes a serem adotados) até as decisões sobre sua manutenção, aperfeiçoamento, mudança de rumo ou interrupção, indo até o controle.

Espera-se, assim, por meio dessas duas ferramentas, que as ações definidas sejam desenvolvidas de forma a obter os resultados esperados no prazo previsto. Ainda, é necessário mensurar os efeitos imediatos dessas ações, de curto prazo, em cada realidade. Assim, três estratégias estão definidas para o monitoramento e avaliação, descritas a seguir.

1. Núcleo de Informações Gerenciais – NIG

O Núcleo de Informações Gerenciais – NIG tem o objetivo de ampliar e sistematizar o monitoramento das políticas desenvolvidas pela Ebserh. Por meio desse aplicativo, serão definidos e monitorados os indicadores relacionados aos processos, resultados e efeitos das atividades desempenhadas pelos hospitais, de acordo com quatro tipos de indicadores:

- **Indicadores de Resultados:** Representam o que foi obtido pela instituição em função de ações passadas (permitem avaliar um fato já realizado).
- **Indicadores de Processos:** Representam o que está sendo feito para atingir um determinado objetivo (permitem avaliar o progresso de uma ação para atingir um objetivo).
- **Indicadores de Impacto:** Representam as consequências dos produtos/serviços/ações (permitem avaliar a efetividade ou o impacto gerado pelo produto/serviço/ação).
- **Indicadores de Produtos:** São aqueles mais propriamente vinculados às dimensões empíricas da realidade social (algo concreto), referidos às variáveis resultantes de processos sociais complexos. São medidas representativas das condições de vida, saúde, nível de renda da população, indicativas da presença, ausência, avanços ou retrocessos

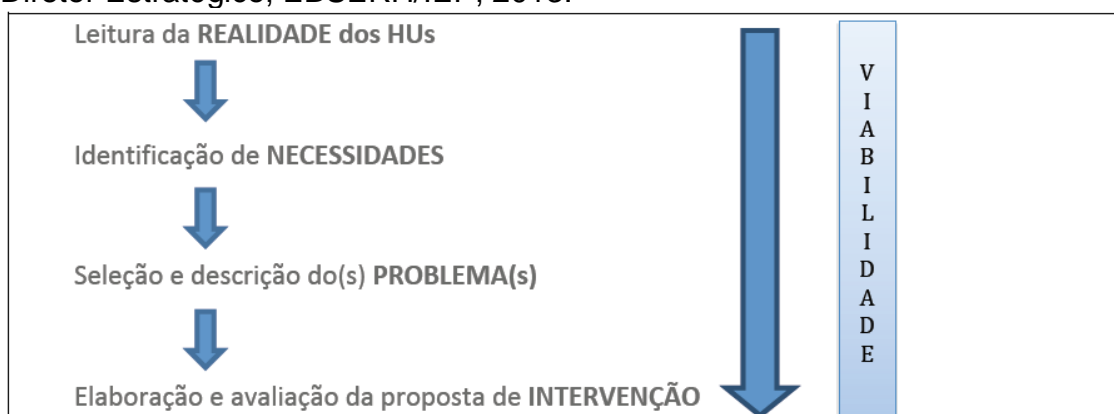
das políticas sociais formuladas. Ex. Esperança de vida ao nascer, proporção de crianças fora da escola ou nível de pobreza.

2. Plano Diretor Estratégico

A segunda estratégia corresponde à construção do Plano Diretor Estratégico (PDE), que será desenvolvido em parceria com o Hospital Sírio-Libanês, no âmbito do Programa de Desenvolvimento de Competências. O PDE é um trabalho aplicado, orientado à intervenção numa dada realidade, a partir do reconhecimento de necessidades de gestão relacionadas às áreas de governança, atenção à saúde e educação nos HU. A formulação do Plano Diretor Estratégico busca desenvolver o planejamento estratégico, associando conhecimento e ação para dar respostas técnicas e políticas que visem as melhores práticas de gestão, no contexto do SUS.

Os Planos serão elaborados de acordo com o resultado da avaliação da situação atual do hospital frente aos requerimentos¹ analisados. O percurso metodológico leva em conta o contexto de cada hospital, que orienta os movimentos do processo de construção do Plano (Figura 1).

Figura 1. Representação dos movimentos do processo de construção do Plano Diretor Estratégico, EBSEH/IEP, 2013.



Com relação à proposta de intervenção, destaca-se a análise do potencial de viabilidade e institucionalização das mudanças desejadas no horizonte de tempo estabelecido. Este é considerado um eixo transversal, a ser continuamente analisado, por meio das ferramentas e dispositivos que serão utilizados para a avaliação das ações de intervenção.

Nesta etapa do Programa, o PDE será desenvolvido em 10 hospitais até junho de 2014. Ao final do Programa, espera-se que os gestores participantes estejam capacitados para implantar os Planos Diretores Estratégicos em suas unidades e tenham desenvolvido competências para atuarem como multiplicadores em outros hospitais.

¹ A Lista de Requerimentos corresponde a um guia com aspectos chave para a promoção de atenção à saúde, considerando o escopo definido nos Modelos de Referência que, por sua vez, definem boas práticas para padronizar procedimentos operacionais e reduzir a heterogeneidade da rede de hospitais universitários federais, de forma a garantir um padrão de excelência.

3. Análise de informações no SIS-Rehuf

As informações do SIS-Rehuf são fundamentais para conhecer e monitorar a situação dos hospitais, em seus vários aspectos. Algumas dessas informações, de caráter mais geral, estão descritas neste Plano. Assim, essas e as demais informações de interesse serão continuamente monitoradas pela EBSEH. Sua atualização, na periodicidade necessária, deverá ser sistematicamente realizada pelo Hospital.

4. Reuniões trimestrais para o monitoramento das ações estratégicas

A segunda estratégia corresponde à realização de reuniões, a cada três meses, entre a Equipe de Governança dos hospitais e os responsáveis pelas ações estratégicas na EBSEH. O objetivo dessas reuniões é conhecer e discutir os resultados parciais das metas pactuadas, os benefícios obtidos e desafios colocados à sua consecução. A primeira reunião deverá acontecer imediatamente após a assinatura do Contrato, para o estabelecimento de estratégias conjuntas para o desenvolvimento das ações previstas.