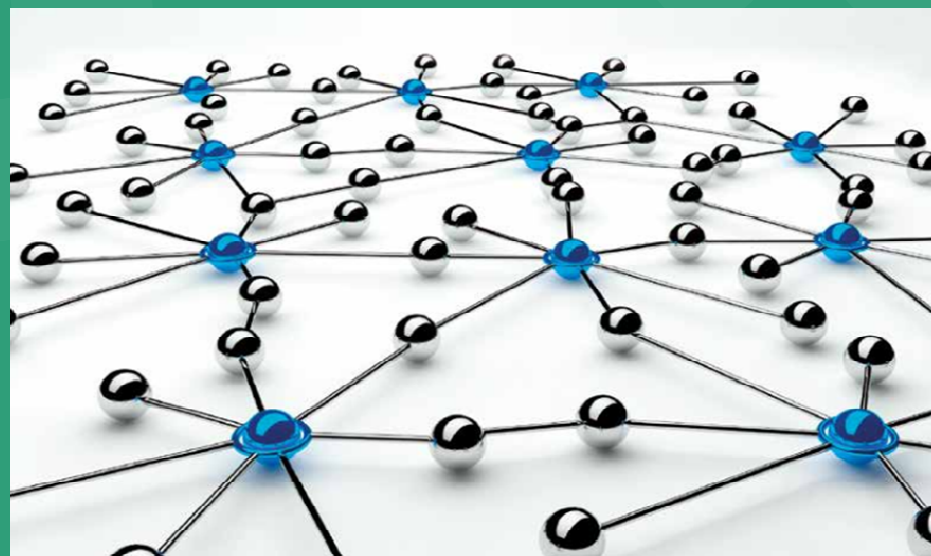


Oficina 6 – Monitoramento e Avaliação na Atenção Primária à Saúde



Rio Grande do Sul, 2018

Avaliação

A avaliação é uma atividade tão antiga quanto a humanidade, banal e inerente ao processo de aprendizagem.

(CONTANDRIOPOULOS, 1997)

Avaliação

A avaliação consiste em fazer um **juízo de valor** a respeito de uma intervenção, com o objetivo de **ajudar na tomada de decisões**.

(CHEN, 1990)

Avaliação

Avaliar é medir, comparar e
emitir juízo de valor

(TANAKA, 2001)

Monitoramento

- ▶ É uma **ação contínua** realizada pelos técnicos e gerentes responsáveis pelo processo, com a finalidade de **prevenir ou corrigir** no menor tempo possível os problemas detectados.
- ▶ Tem o objetivo de **atuar em tempo** para evitar os resultados negativos.

(DUNN, 1989)

Se você não mede,
você não gerencia!

Joseph Juran

Monitoramento X Avaliação

MONITORAMENTO

- ▶ É uma ação gerencial e envolve 4 momentos:
 - ▶ Medir
 - ▶ Comparar
 - ▶ Emitir juízo de valor
 - ▶ Agir corretivamente, se necessário

AVALIAÇÃO

- ▶ É uma ação gerencial e envolve 3 momentos:
 - ▶ Medir
 - ▶ Comparar
 - ▶ Emitir juízo de valor

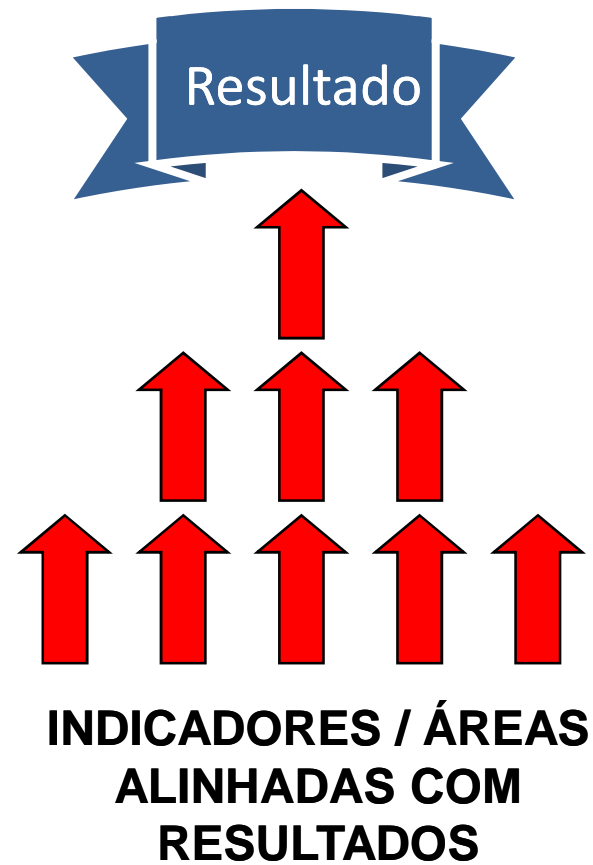
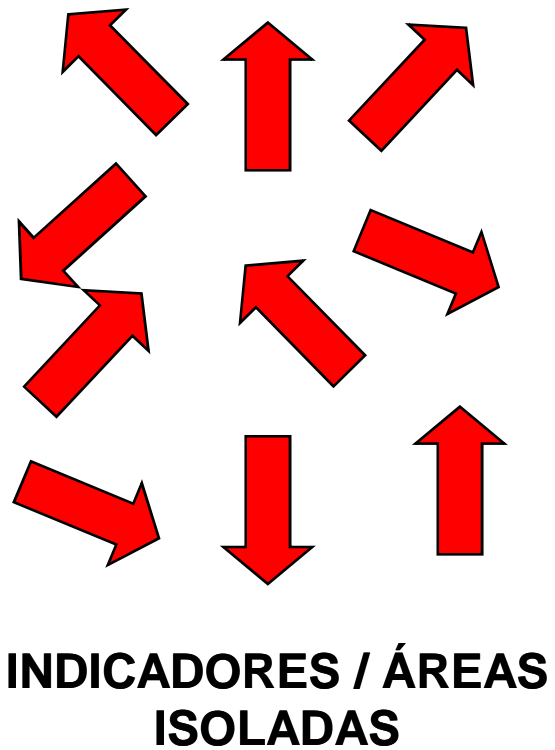
(DUNN, 1989)

Gerenciar é alcançar os resultados

planejados

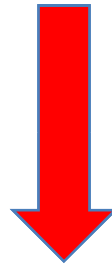
(FALCONI, 2010)

Avaliação



SISTEMA GERENCIAL

O QUE É GERENCIAR?

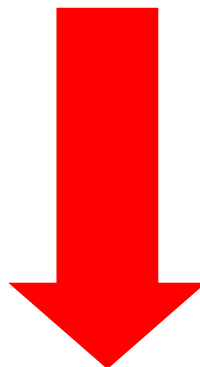


Gerenciar é atingir **METAS**

Atingir **METAS** é resolver os **PROBLEMAS**

INDG, (2008)

SISTEMA GERENCIAL

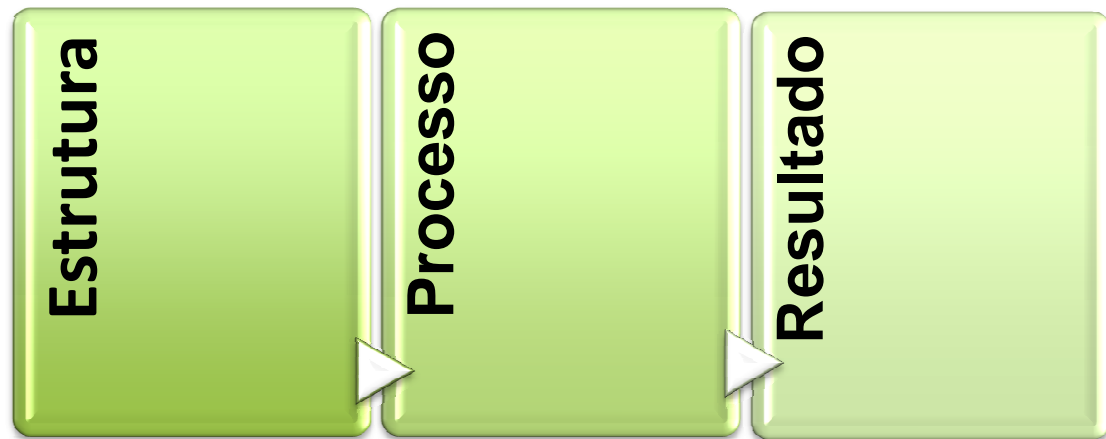


Sistema para **MEDIR O
DESEMPENHO DA
INSTITUIÇÃO**

SISTEMA GERENCIAL

► Medir:

- **Estrutura**
- **Processo**
- **Resultado**



SISTEMA GERENCIAL

▶ Medir:

▶ o grau em que seus objetivos foram alcançados:

eficácia

▶ o nível de utilização de recursos: **eficiência**

▶ as mudanças ocorridas: impacto ou **efetividade**



SISTEMA GERENCIAL

► Medir:

- Qualidade clínica
- Atenção centrada no paciente
- Eficiência na prestação de serviços

(INSTITUTE OF MEDICINE, 2007)

SISTEMA GERENCIAL

Componentes:

- ▶ Indicador
- ▶ Meta
- ▶ Parâmetro
- ▶ Fonte
- ▶ Periodicidade
- ▶ Apresentação
- ▶ Responsável

SISTEMA GERENCIAL

Indicador:

- ▶ Objetivo: medir a meta, objetivo ou resultado
- ▶ Definição: uma unidade de medida que permite aferir a meta, objetivo ou resultado
- ▶ Expresso em uma unidade de medida: por um número absoluto ou por uma relação (taxa, coeficiente, razão...)

(TANAKA, 2001)

SISTEMA GERENCIAL

Indicador:

- ▶ O que é preciso medir?

O indicador deve indicar o quão próximo ou distante estamos do resultado ou objetivo a ser alcançado

SISTEMA GERENCIAL

Meta:

- ▶ Resultado ou objetivo a ser alcançado, traduzido em qualidade e quantidade, num determinado lugar e tempo
- ▶ Tem como requisitos:
 - ▶ Ser específica
 - ▶ Mensurável
 - ▶ Atingível
 - ▶ Realizável
 - ▶ Temporal

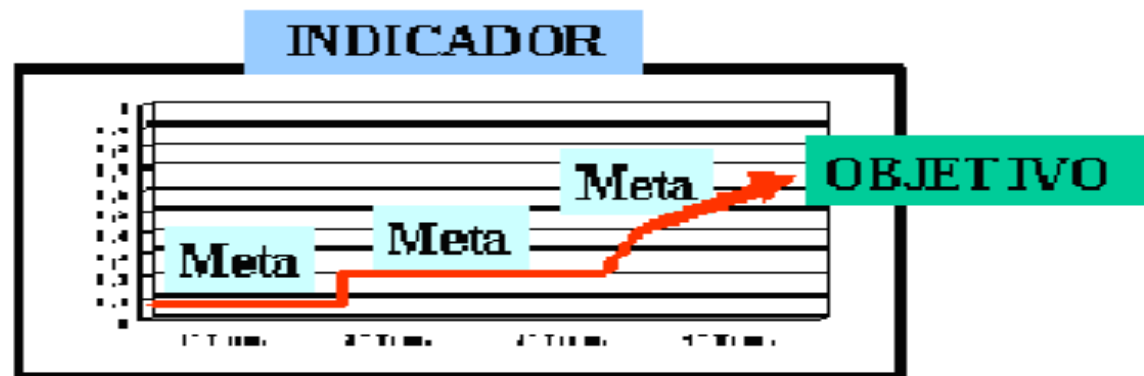


Figura 1: Indicador desdobrado em metas
Fonte: GBCR - CAMPOS, 2010.

SISTEMA GERENCIAL

Meta - constituída por 4 partes:

- ▶ um objetivo
- ▶ um valor
- ▶ um prazo
- ▶ um lugar

▶ Exemplo:

- ▶ **objetivo:** reduzir a mortalidade infantil
- ▶ **lugar:** no município de Esperança
- ▶ **valor:** baixar o coeficiente de mortalidade infantil de 11/1000 nascidos vivos para 9/1000 nascidos vivos
- ▶ **prazo:** até dezembro de 2017

SISTEMA GERENCIAL

Parâmetro:

- ▶ Para que se possa comparar e emitir um juízo de valor é necessário a adoção de parâmetro, ou seja, de um valor referencial para que se proceda a comparação

(TANAKA, 2001)

SISTEMA GERENCIAL

Parâmetro:

- ▶ Ser criteriosamente selecionado
- ▶ Ser um referencial factível
- ▶ Deve considerar os recursos disponíveis e/ou passíveis de serem mobilizados
- ▶ Ser aceito pela equipe de trabalho

(TANAKA, 2001)

SISTEMA GERENCIAL

Fonte:

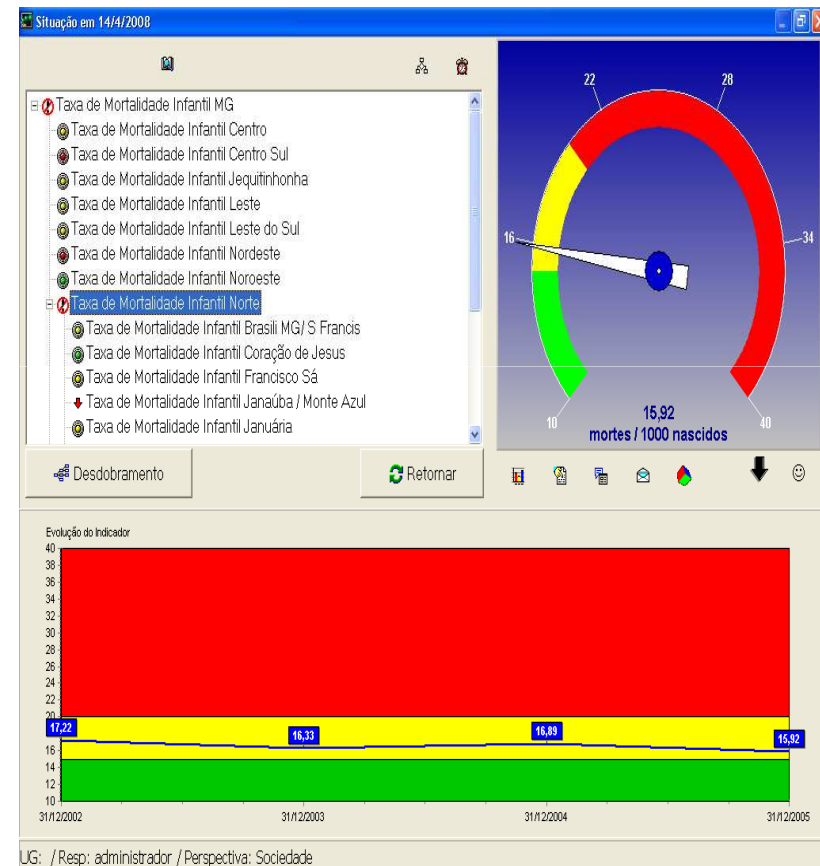
- Conceito:
 - Pessoa, sistema ou documento para obtenção dos dados para compor o indicador

- Classificação:
 - **Primária:** entrevista, questionário
 - **Secundária:** banco de dados, planilha, sistema informatizado

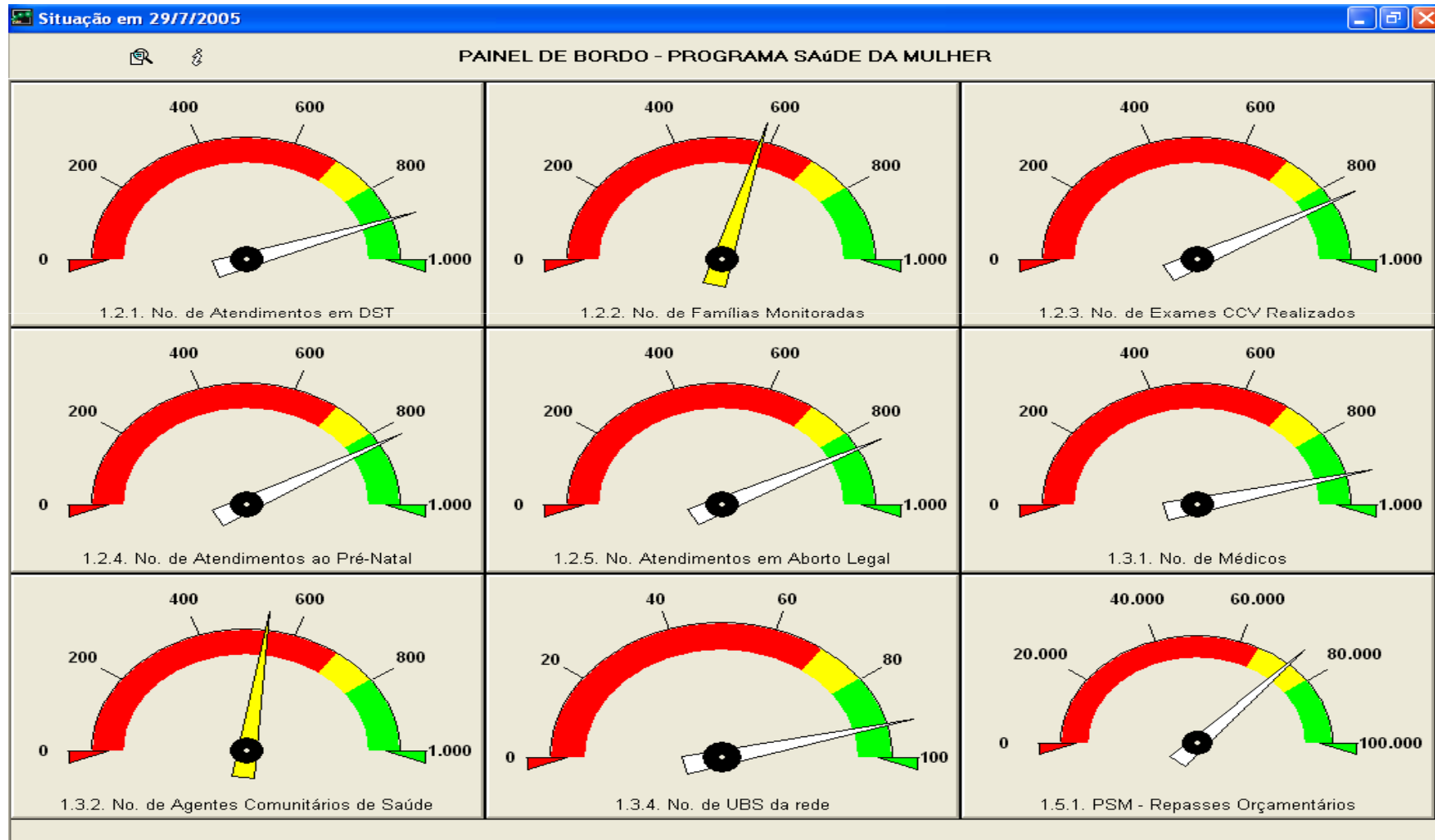
SISTEMA GERENCIAL

Apresentação:

- É a forma de exibição dos indicadores (gráfico, planilha, tabelas, etc)
- Painel de bordo: conjunto de indicadores balanceados com os resultados



Painel de Bordo



Painel de Bordo

- **Conceito:** ferramenta de apoio a gestão constituída por indicadores balanceados nas perspectivas de processo, gestão e financiamento, a partir de um Mapa Estratégico.
- **Objetivos:**
 - Apoiar o planejamento, a implementação, o monitoramento e a avaliação das ações e serviços de saúde.
 - Disseminar informação rápida e de qualidade, visando promover a participação e o controle social no SUS.
 - Facilitar a tomada de decisões, na perspectiva de uma gestão democrática e participativa.

Indicadores do Mapa Estratégico

O.E.: Reduzir a mortalidade prematura por doenças cardiovasculares

P1: Percentual de hipertensos cadastrados e acompanhados de acordo com a diretriz clínica

(A) Número de hipertensos **inscritos** no PROGRAMA DO HIPERTENSO / DIABÉTICO.

(B) Número de hipertensos inscritos no PROGRAMA DO HIPERTENSO / DIABÉTICO **agendados** no período para acompanhamento.

(C) Número de hipertensos inscritos no PROGRAMA DO HIPERTENSO / DIABÉTICO que **compareceram** no período para acompanhamento.

(D) Número de hipertensos inscritos no PROGRAMA DO HIPERTENSO / DIABÉTICO com **acompanhamento** realizado conforme checklist de acompanhamento do hipertenso. [$D = (A - B) + C$]

Painel de Bordo

As informações ficam a todo instante visíveis para o gestor por meio de alguns mostradores que evidenciam as seguintes situações:

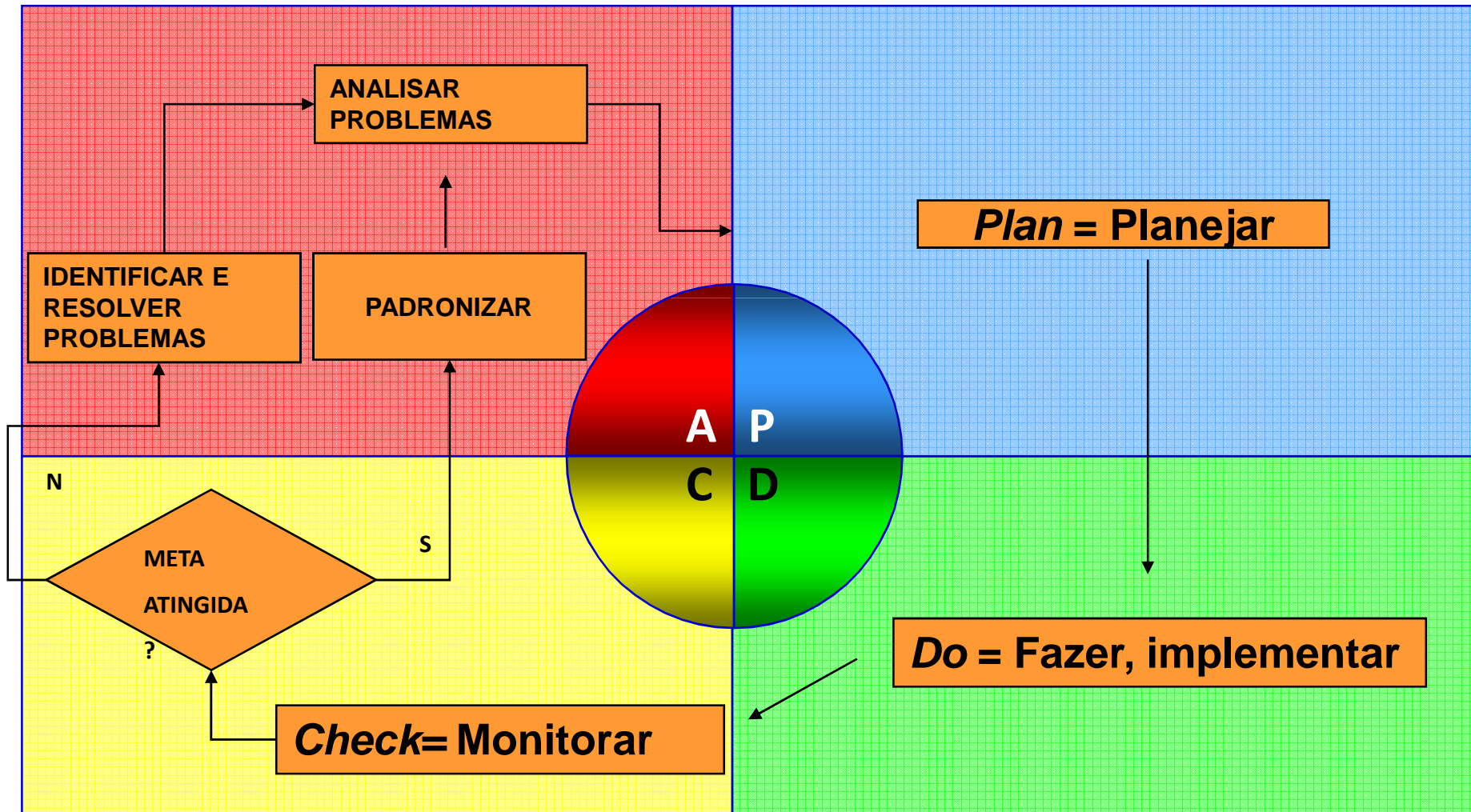
Percentual Verde – NORMALIDADE ($\geq 95\%$)

Percentual Amarelo – ALERTA (95% a 75%)

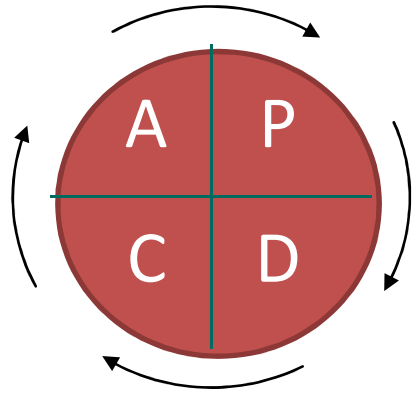
Percentual Vermelho – PERIGO ($< 75\%$)

META

PLANEJAMENTO PAINEL DE BORDO



GERENCIAR



GERENCIAR, significa percorrer o ciclo do P,D,C,A de forma contínua e persistente em ordem e sem saltar nenhuma etapa.

P D C ? = Estratégia do Desperdício

P D ? A = Displicência e Estagnação

P ? C A = Perda de Tempo

? D C A = Improvisação

P D C A = Aprimoramento Contínuo

Segundo Richard Chang há 3 tipos de organização:

Aquelas que medem seu desempenho e sabem que estão bem.

Aquelas que medem seu desempenho e sabem que não estão bem.

Aquelas que não medem seu desempenho.

Se o "Plano A"
não deu certo.
O alfabeto tem
mais 25 letras!
Tranquilo.

Obrigada!
