EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PROFESSOR ALBERTO ANTUNES
PLANO DIRETOR ESTRATÉGICO 2016 – 2017
DIAGNOSTICANDO O HOJE E APERFEIÇOANDO O AMANHÃ DO HUPAA-UFAL/EBSERH

I. INTRODUÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

O Hupaa-Ufal, fundado em 1973 e desde janeiro de 2014 em cogestão com a Ebserh é um hospital de médio porte, com 212 leitos e 99 consultórios, e referência em média e alta complexidade.

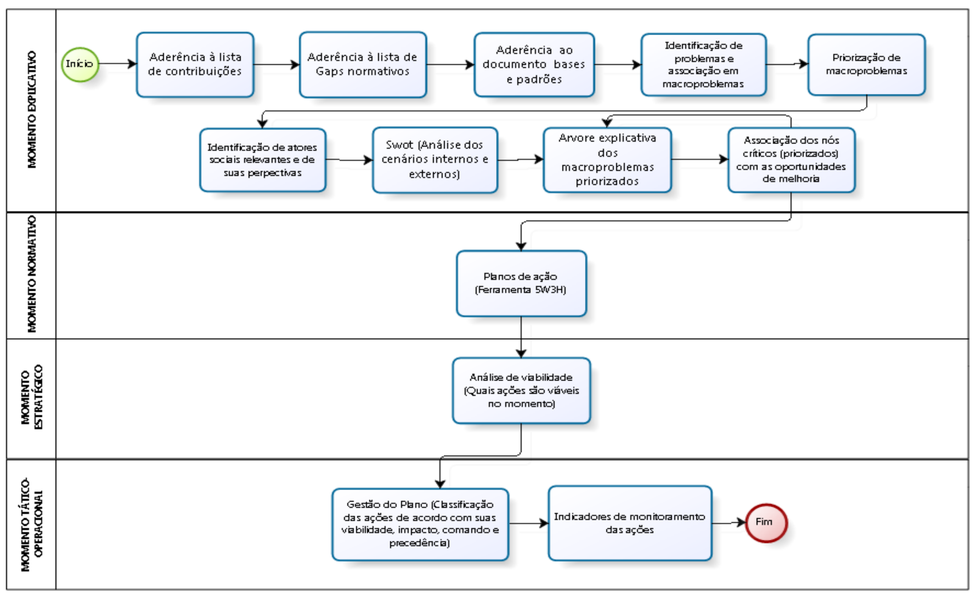
Campo de prática para a graduação na área da saúde e pós- graduação em residência médica e multiprofissional, produziu nos dois últimos anos 294 artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais, 54 artigos em eventos científicos e 5 livros.

O Hupaa convive com uma realidade epidemiológica adversa, caracterizada por aumento significativo das moléstias crônico-degenerativas que convivem com uma área endêmica em dengue, esquistossomose e prevalente em hanseníase, tuberculose, sífilis congênita e AIDS, tendo como segunda maior causa de mortalidade as causas externas, notadamente acidentes de transporte e homicídios.

II. OBJETIVO GERAL

Objetivo do PDE é implementar ações para o biênio 2016/2017, visando a melhoria da gestão organizacional em saúde, a partir da efetiva integração entre assistência, ensino e pesquisa na rede SUS de Alagoas.

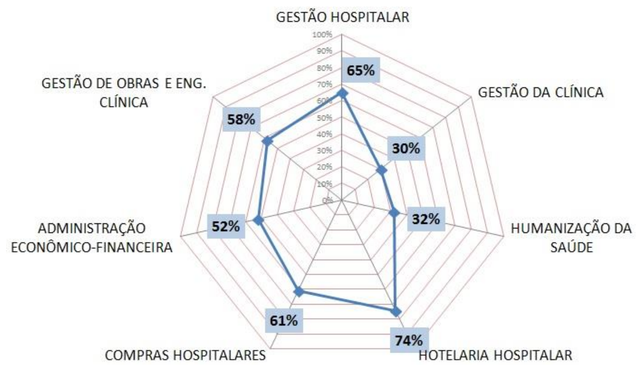
III. PERCURSO METODOLÓGICO



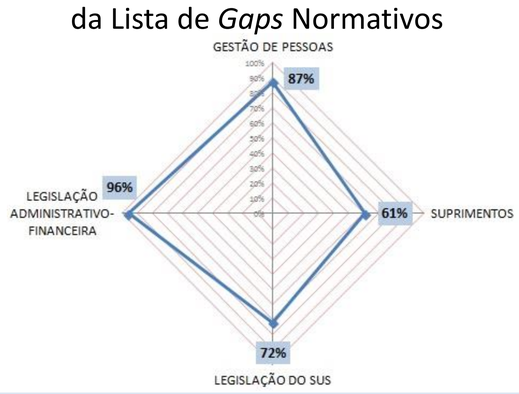
Aderência aos Modelos de Referência

- **53%** de aderência às boas práticas relacionadas na Lista de Contribuições.
- **78%** de aderência as normas referentes às legislações aplicadas aos HUs.

Aderência do Hupaa por Modelo de Referência



Aderência do Hupaa por tema da Lista de *Gaps* Normativos



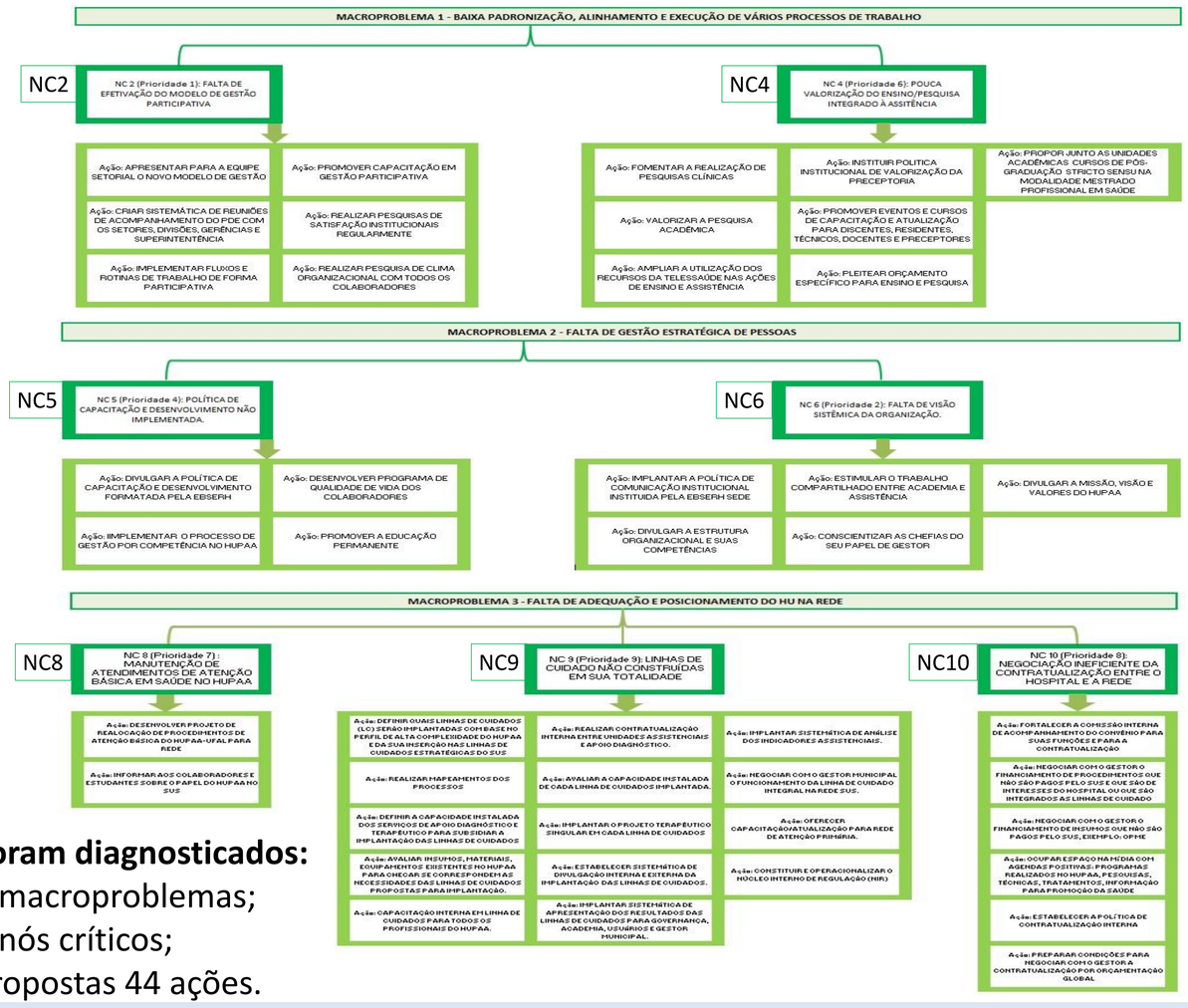
IV. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA

Processos: Dentro da visão de processos, a tendência atual não é mais visualizar a organização de um modo funcional, departamentalizado, e sim de uma maneira horizontal, integrando os diversos modelos e categorias básicas de processos (MADIOLO et al., 2006) .

Gestão estratégica de pessoas: Schuler (1992) explica que desenvolver uma Gestão Estratégica de Pessoas é operacionalizar um conjunto de atividades que influenciam os comportamentos das pessoas em suas ações para formular e implementar as necessidades estratégicas do negócio.

Rede de atenção à saúde: Médice (2001) defende a posição de que a função básica do HU é a prestação de serviços de alta complexidade e tecnologia. O argumento é basicamente de natureza econômica, isto é, seria um desperdício de recursos utilizar estruturas pensadas para oferecer atividades de alta tecnologia como prestadoras de serviços básicos.

V. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



Foram diagnosticados:
3 macroproblemas;
7 nós críticos;
Propostas 44 ações.

VI. VIABILIDADE

Segundo as análises realizadas, 68,2% das ações foram consideradas de alta e média viabilidade e as ações de baixa viabilidade representaram 31,8%. No entanto, nas ações de baixa viabilidade poucos atores envolvidos possuem recursos que inviabilizariam a execução. Sendo assim, sempre que necessário foi definida uma estratégia para aumentar a viabilidade dessas ações.

VII. GESTÃO DO PLANO

Formalizada uma Comissão para Acompanhamento do PDE (Portaria Gabinete do Superintendente nº 04 de 11/01/2016) com 8 integrantes dentre as áreas Administrativa, de Ensino e Pesquisa e Atenção à Saúde.

Cronograma de acompanhamento das ações:

CRONOGRAMA						
		PRAZO			Situação	
		PERÍODO				
		Data inicial	Data final	Em dias	INICIOU	FINALIZOU
PLANEJADO	NC2	11/01/2016	29/02/2017	719	NÃO	NÃO
REALIZADO						
PLANEJADO	NC4	04/01/2016	29/12/2017	726	NÃO	NÃO
REALIZADO						
PLANEJADO	NC5	04/01/2016	29/12/2017	726	NÃO	NÃO
REALIZADO						
PLANEJADO	NC6	04/01/2016	29/12/2017	726	NÃO	NÃO
REALIZADO						
PLANEJADO	NC8	04/01/2016	29/12/2017	726	NÃO	NÃO
REALIZADO						
PLANEJADO	NC9	04/01/2016	29/12/2017	726	NÃO	NÃO
REALIZADO						
PLANEJADO	NC10	04/01/2016	29/12/2017	726	NÃO	NÃO
REALIZADO						

2016												2017											
jan/16	fev/16	######	abr/16	######	jun/16	jul/16	######	set/16	out/16	nov/16	dez/16	jan/17	fev/17	######	abr/17	######	jun/17	jul/17	######	set/17	out/17	nov/17	dez/17

LEGENDA
- PLANEJADO
- NÃO INICIADO E NÃO FINALIZADO
- EM ANDAMENTO
- INICIADO NA DATA E REALIZADO NO PRAZO
- INICIADO ANTES DA DATA E FINALADO ANTES DO PRAZO
- FINALIZADO ATRASADO
- INICIADO DEPOIS DA DATA

O PDE está orçado em R$ 983.812,73, sendo R$824.416,73 (83,80%) despesas de custeio e R$ 159.396,00 (16,20%) despesas de investimento.

VIII. CONSIDERAÇÕES

Espera-se que o Plano Diretor Estratégico promova um grande impacto no Hospital com a mudança de cultura, com processos alinhados com as ações propostas no PDE, com a adoção de um modelo de gestão envolvendo todos os trabalhadores e a academia, promovendo assim um significativo aperfeiçoamento da gestão do Hupaa e seu desenvolvimento organizacional nos próximos dois anos, atendendo aos anseios do público alvo, o paciente e os alunos em sua prática, no contexto do ensino de graduação e pós-graduação, bem como, colaborando no desenvolvimento das pesquisas na área da saúde e da gestão.

REFERÊNCIAS

MADIOLO, A. S. et al. Gestão de processos em uma empresa do setor elétrico. **Revista Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, ano 1, n. 2, p. 31-39, abr. 2006

MÉDICI, A.C. Hospitais universitários: passado, presente e futuro. **Rev Assoc Med Bras** 2001; v.47, n. 2, p.149-56.

SCHULER, R. S. (1992). Strategic human resource management: linking the people with the strategic needs of the business. **Organizational Dynamics**. p. 18-32, 1992.