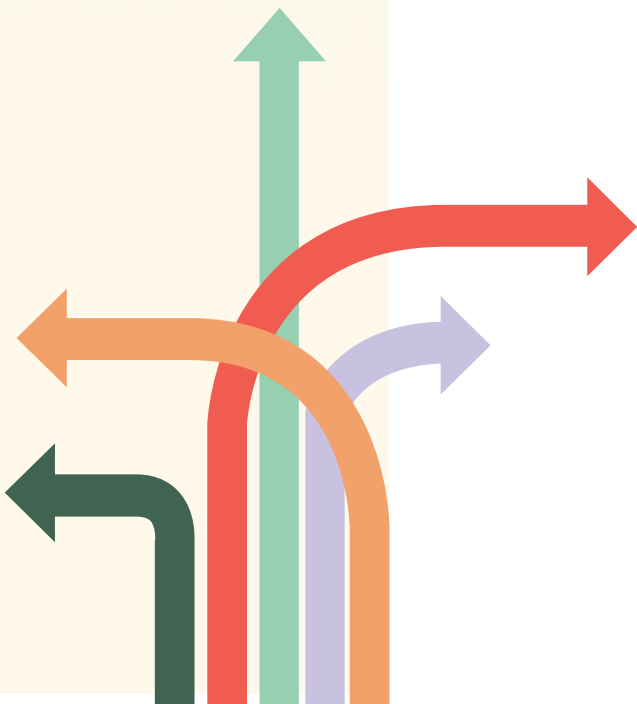


Plano Diretor Estratégico 2024-2028

Hospital Universitário Ana Bezerra –
Huab/UFRN/Ebserh



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSERH

Presidente

Arthur Chioro

Vice-Presidente

Daniel Gomes Monteiro Beltrammi

Superintendente

Maria Cláudia Medeiros Dantas de Rubim Costa

Gerente Administrativo

Severino Clemente da Silva Filho

Gerente de Atenção à Saúde

Flávia Andreia Pereira Soares dos Santos

Gerente de Ensino e Pesquisa

Simone Pedrosa Lima

Este Plano Diretor Estratégico foi aprovado em Reunião do Colegiado Executivo do Hospital Universitário Ana Bezerra (Huab/UFRN/Ebserh) realizada em 30 de abril de 2024, constante no processo SEI 23527.002010/2024-21 e disponível no endereço <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/huab-ufrn/governanca/gestao-estrategica/plano-diretor-estrategico-pde>.

VERSÕES APROVADAS	PROCESSO SEI
1ª versão – 30/04/2024	Documento SEI nº 38656066 - Processo 23527.002010/2024-21

Colaboraram ativamente na elaboração e na revisão deste documento, os seguintes profissionais, em ordem alfabética:

Colegiado Executivo

Flávia Andreia Pereira Soares dos Santos
 Maria Cláudia M. D. de Rubim Costa
 Severino Clemente da Silva Filho
 Simone Pedrosa Lima

Colaboradores

Adalgiza Maria de Oliveira Moura
 Allynson Ricelli Fernandes de S. Linhares
 Amanda Gabriela Araujo da Silva
 Amanda Umbelino Trigueiro Bezerra
 Ana Cristina Santos Fernandes Pereira
 Andre Luiz Barros Almeida
 Andrea Gondim Mendonça
 Carlla Cilene Alves Dantas Petronio
 Célia Caetano Bezerra Silva
 Cláudia Rodrigues de Melo e Silva
 Débora Silva de Oliveira Nunes
 Denise Soares de Almeida
 Diego Pereira Gabriel dos Santos
 Elson Vinicius Paulo da Silva
 Erivaldo da Silva Santos
 Fábria Cheyenne Gomes de M. Fernandes

Fernando Luiz Palhano Xavier Cabral
 Francisca das Chagas Soares Pereira
 Francisco Raimundo Filho
 Gleyzia de Andrade
 Hallyson Gleydson Melo de Andrade
 Ingrid Jéssica Azevedo Alves
 Iury Daniel Souza de Oliveira
 Jailma Pereira da Silva
 Jailson Laurindo Sousa
 Joana D'arc do Nascimento
 João Pedrosa de Oliveira Neto
 Joymara Railma Gomes de Assunção
 Kézia Marcelino Soares de Brito
 Leilane de Melo Oliveira
 Lidianny Michelle da Silva Pontes
 Lucinaldo Gomes da Silva Junior
 Luiz Fernando Silva
 Luiz Ricardo de Carvalho
 Maria Horlene Pessoa de Aquino
 Maria Milena Maurício Belarmino
 Natália Filgueira da Silva
 Nicolas Servulo Oliveira Justino

Onadja Benicio Rodrigues
 Osvaldo Marques Bezerra Junior
 Pedro Henrique Silva de Farias
 Polyanna Thamires Rocha da Silva
 Quênia Camille Soares Martins
 Rachel de Alcântara Oliveira R. Borges
 Rayssa Barbosa Maciel
 Ricardo Luiz Oliveira Alves
 Samara Rafael de Medeiros Pereira
 Siderlan Carlos Silva Barbosa
 Steffanie Caroline Medeiros da Silva
 Vanessa Freires Maia
 Wilton Rodrigues Medeiros
Representantes FACISA
 Alcides Viana de Lima Neto
 Dimitri Taurindo Guedes
 Enio Walker Azevedo Cacho
 Flávio Fernandes Fontes
 Gentil Gomes da Fonseca Filho
 Heleni Aires Clemente
 Osvaldo de Goes Bay Junior
 Vanessa Patricia Soares de Sousa

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO.....	4
1.1	O Plano Diretor Estratégico	4
2	CONTEXTO.....	8
2.1	O SIGLA HUF-IFES inserido no Contexto Local.....	8
2.2	Histórico da Estratégia do SIGLA HUF-IFES.....	17
3	ANÁLISE SITUACIONAL.....	18
3.1	O Plano Diretor Estratégico Anterior.....	18
3.2	Percepções dos Envolvidos.....	20
3.3	Desempenho do Contrato SUS	23
3.4	Avaliação do Selo Ebserh de Qualidade	23
3.5	Acordo Organizativo de Compromissos	24
3.6	Principais achados e recomendações.....	25
3.7	Painel de Contribuição da Rede Ebserh.....	25
4	ESTRATÉGIA DO SIGLA HUF-IFES.....	27
4.1	Declaração de Visão do SIGLA HUF-IFES.....	27
4.2	Macroproblemas	28
4.3	Painel de Contribuição do SIGLA HUF-IFES.....	29
5	MONITORAMENTO	33
5.1	Modelo de Gestão do PDE.....	33
5.2	Modelo de Comunicação.....	37
5.3	Calendário.....	37
6	ANEXOS.....	38
6.1	Fichas dos Indicadores Locais.....	43
6.2	Fichas do Projetos Locais.....	43

1 APRESENTAÇÃO

1.1 O Plano Diretor Estratégico

Em 2011 foi autorizada a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) pela Lei nº 12.550, cuja finalidade, conforme o art. 3º, é a “prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como a prestação às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, observada, nos termos do art. 207 da Constituição, a autonomia universitária”.

Trata-se da maior rede de hospitais públicos do Brasil, composta, atualmente, por 41 Hospitais Universitários Federais (HUFs). A Rede Ebserh caracteriza-se por possuir unidades hospitalares com diferentes níveis de maturidade em gestão e perfis assistenciais. Essa pluralidade de realidades deve-se, sobretudo, ao fato de essas instituições terem sido constituídas – em sua maioria – muito antes da criação da Ebserh, apresentando trajetórias distintas, porém um objetivo comum: fornecer ensino, pesquisa e assistência de qualidade.

A Estratégia da Ebserh foi desenvolvida conforme as melhores práticas de gestão estratégica e está fortemente baseada no Balanced Scorecard (BSC), ou seja, "Indicadores Balanceados de Desempenho. Um dos principais componentes do BSC é o Mapa Estratégico, que descreve a estratégia da empresa através de objetivos relacionados entre si e distribuídos em perspectivas. O objetivo estratégico representa o que deve ser alcançado, portanto, indica o que é crítico para o sucesso da organização. Por sua vez, os indicadores definem como será medido e acompanhado o sucesso do alcance do objetivo.

O Mapa Estratégico resultou das discussões da alta gestão da empresa, com contribuição das perspectivas estratégicas dos Superintendentes e Gerentes dos hospitais da Rede em relação aos direcionadores estratégicos, problemas e oportunidades.

Nesse sentido, considerando o propósito definido pela alta gestão da Ebserh: **Saúde, ensino, pesquisa e inovação a serviço da vida e do SUS**, foi concebida a visão estratégica da Rede Ebserh para o próximo ciclo estratégico: **Consolidar-se como uma rede de hospitais universitários de excelência para o SUS**.

A partir das principais perspectivas da visão estratégica, foram definidos 5 (cinco) pilares estratégicos: **Sociedade**, compreendendo o público dos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), além dos estudantes/residentes, docentes e pesquisadores da Rede; **Responsabilidade Ambiental, Social e Governança**, que compreende a contribuição social da empresa, em especial sobre a ampliação da integração da Ebserh no SUS; **Desenvolvimento Institucional**, que se refere ao aprimoramento dos processos internos da empresa frente aos desafios de promoção da atuação integrada dos hospitais em rede; **Sustentabilidade Financeira**, que representa o compromisso com o equilíbrio entre receitas e despesas, mantendo a saúde financeira da empresa e **Desenvolvimento do Trabalhador**, referindo-se ao compromisso de desenvolvimento da força de trabalho frente aos desafios estratégicos da empresa.

Visando compreender a todos os compromissos estratégicos dos pilares estratégicos, foram propostos **24 (vinte e quatro) objetivos estratégicos** apresentados no Mapa a seguir:

Figura 1
Mapa Estratégico da Ebserh



Desde 2014, os HUFs definem sua estratégia por meio da elaboração de Planos Diretores Estratégicos (PDEs). Esses Planos possibilitaram padronizar a forma de identificar os desafios de gestão e criar estratégias para transpô-los, apresentando-se como um avanço na gestão da estratégia das unidades hospitalares.

Nesse contexto, o Huab/UFRN/Ebserh realizou o desdobramento da estratégia conforme o Guia de Desdobramento da Estratégia para os Hospitais da Rede Ebserh, instituído pela Portaria-SEI nº. 03, de 06 de fevereiro de 2024, no âmbito do Modelo de Desdobramento da Estratégia da Rede Ebserh (Figura 2), sob a condução do Colegiado Executivo e com a participação de 59 pessoas, entre gestores e colaboradores do Huab, com diversificadas formações acadêmicas, e oito integrantes, professores da Faculdade de Ciências da Saúde (FACISA – UFRN). Além destes, por meio de questionários e entrevistas, obteve-se contribuições de 89 fontes diferentes, representadas pela Reitoria UFRN, Secretarias Estadual e Municipal de Saúde do RN, comunidade usuária, empregados, servidores públicos e residentes que atuam e fazem parte da estrutura operacional do Huab.

Figura 2
Modelo de Desdobramento da Estratégia da Rede Ebserh



* Antigo Contrato de Objetivos

Ao abordar o desdobramento prescrito, o Huab adotou o seguinte percurso metodológico.

Inicialmente, orientado pelo guia, foi definido o grupo coordenador pelo Colegiado Executivo do Huab, oficialmente constituído pela portaria nº 040 de 07 de março de 2024, denominado GT PDE Huab 2024 – 2028. Dentre os integrantes do GT, ficou definida sete lideranças de acordo com os pilares/temas estratégicos – um líder para cada um dos sete temas.

Cada líder formou sua equipe de trabalho, convidando colaboradores de diferentes formações acadêmicas e diferentes níveis hierárquicos, que pudessem contribuir com as “oficinas” de construção do novo ciclo estratégico do Huab–UFRN.

Em paralelo ao trabalho de definição das equipes conduzido pelos líderes das temáticas estratégicas, a equipe do Setor de Governança e Estratégia (SEGOV/SUP/Huab) analisou os diversos documentos norteadores: Mapa Estratégico e Plano de Negócios da Ebserh, Contrato SUS, Contrato de Objetivos encerrado em 2023, Acordo Organizativo de Compromissos firmado com a Administração Central da rede Ebserh para 2024, percepções das partes interessadas captadas por meio de consulta pública disponibilizada por questionário eletrônico (Microsoft Forms), Achados e Recomendações da Auditoria e Órgãos de Controle, o que resultou na base para a definição da Visão de futuro com horizonte em 2028, trabalhada e consolidada junto ao Colegiado Executivo do Huab.

Com a “visão de futuro 2028” delineada, adicionada a análise dos documentos norteadores citados acima, as equipes de desenvolvimento do PDE definidas, iniciaram-se as tratativas de estudo

dos macroproblemas, que, em tese, poderiam ou restringiriam a potencialidade e alcance da “visão de futuro” almejada.

As equipes, constituídas por 7 ou 8 membros, mais o líder, permeada por orientações e instruções do coordenador do GT, promoveram inicialmente uma oficina em que ponderaram e propuseram um macroproblema para cada temática: Assistência, Ensino, Pesquisa, Responsabilidade Ambiental, social e governança, Desenvolvimento Institucional, Sustentabilidade Financeira e Desenvolvimento do Trabalhador.

Em seguida, cada líder de equipe recebeu dos outros líderes, o indicativo de macroproblema para seu respectivo tema, resultando 7 macroproblemas por tema/equipe a ser priorizado ou escolhido um único macroproblema para tratamento e solução.

Precedida por novas instruções do Coordenador do GT, uma nova oficina foi realizada e os macroproblemas, por tema, escolhido/priorizado, utilizando-se da técnica “Matriz GUT (Gravidade, Urgência, Tendência)”, mediada pelo uso do Microsoft Forms, otimizando a dinâmica e celeridade de aplicação da técnica – iniciativa não prevista no Guia de Desdobramento da Estratégia.

Uma vez escolhido e validado o macroproblema de cada tema pelo GT, em encontro de orientações com o Coordenador do GT, programou-se a 3ª oficina com objetivo de identificar as respectivas causas-raízes de cada macroproblema priorizado. Na sequência, macroproblema e causa-raiz identificados para os sete temas estratégicos foram apresentados e validados junto ao Colegiado Executivo do Huab.

Sob instruções e orientações do Coordenador do GT, as equipes propuseram soluções e definiram indicadores que pudessem medir e evidenciar a resolução da causa-raiz e conseqüentemente do macroproblema – uma nova rodada de discussões com o Colegiado Executivo, enriqueceram sobremaneira as propostas de solução, indicadores e concepções iniciais de projetos a serem desenvolvidos e implementados no ciclo estratégico 2024–2028.

Superada a etapa de diagnóstico, identificação, priorização e análise dos problemas caracterizados como de maior relevância, de posse das métricas (indicadores e metas) e das propostas de solução, ainda num nível de ideias, procedeu-se a estruturação destas propostas de modo a torná-las exequíveis. Nesta perspectiva, agora em reuniões de trabalho, por tema, com o Coordenador do GT, foram construídas a EAP (Estrutura Analítica do Projeto), Ficha de Projeto e Ficha de Indicador. Este conjunto de todos os projetos propostos, sendo no mínimo um projeto por tema, resultam no planejamento para o ciclo estratégico 2024–2028, formalizado neste documento que após aprovação do Colegiado Executivo, segue para publicação no site do Huab e imediata execução.

Em execução, este plano se verificará sob monitoramento conforme sistemática descrita no capítulo 5 (Monitoramento) deste Plano Diretor Estratégico.

2 CONTEXTO

2.1 O Huab/UFRN/Ebserh inserido no Contexto Local

O Huab, vinculado à UFRN, filiado a Ebserh, localizado no interior do Estado do Rio Grande do Norte, é referência em média complexidade obstétrica e pediátrica para a 5ª Região de Saúde e municípios da 1ª, 3ª e 4ª região de saúde, bem como, em cuidados intensivos e semi-intensivos neonatal e cirurgias ginecológicas para o Estado do Rio Grande do Norte.

Este hospital integra a Rede de Atenção a Saúde (RAS) do Sistema Único de Saúde (SUS), caracterizado como polo de referência prioritária para as regiões do Trairi e Potengi, no âmbito da saúde materno-infantil, mediante vinculação à central de marcação de consultas SUS do município de Santa Cruz/RN e do Estado do RN.

Nesse contexto, realiza procedimentos na área obstétrica, neonatal e pediátrica, com vistas ao atendimento integral às necessidades dos usuários que lhe forem direcionados pelo sistema de acordo com seu nível de competência e complexidade. Nesta perspectiva, a atuação da equipe multiprofissional se baseia nas linhas de cuidado prioritárias de atenção à saúde da mulher e da criança, que foram construídas com a finalidade de melhorar a qualidade da atenção ao usuário e potencializar a articulação entre os serviços para o alcance da integralidade do cuidado. Dessa forma, conta-se com a interprofissionalidade, que propõe mudanças de práticas baseadas na reflexão crítica sobre o processo de trabalho e incorporação de novos saberes no cotidiano das equipes.

Neste sentido, a linha de Cuidado Saúde da Mulher compreende os seguintes serviços: Acolhimento e classificação de risco; assistência ao parto e nascimento em suítes Pré-Parto, Parto e Pós-Parto (PPP); obstetrícia e ginecologia cirúrgica; ambulatório especializado; além do serviço de atenção às mulheres e crianças vítimas de violência por meio de um termo de compromisso entre a SESAP/RN, SMS e UFRN como prestador materno-infantil para a região do Trairi e Potengi. No que se refere a linha de Cuidado da Saúde da Criança, a instituição oferece ambulatório especializado e internamento clínico e cirúrgico. Ademais, todos os serviços supracitados contam com apoios diagnóstico e terapêutico.

Quanto às redes prioritárias de atenção à saúde do Ministério da Saúde, o hospital se insere na Rede Cegonha da 5ª Região, na atenção ao parto e nascimento de risco habitual e médio risco, bem como na atenção ao câncer do colo uterino e câncer de mama, entendendo que seus pressupostos são balizados pela Política Nacional de Humanização (PNH) garantindo acesso, acolhimento e resolutividade, bem como a redução da morbimortalidade materna e neonatal na perspectiva de mudança do modelo de atenção obstétrica, como também na atenção à saúde da criança.

É oportuno ressaltar que nos últimos anos, o Huab contabiliza uma série de avanços, conquistas e superação de desafios. Dentre os resultados alcançados pode-se destacar: o equilíbrio na definição das escalas de plantão médico, implantação de serviços de terapia intensivos e semi-intensivos (UTI Neonatal e UCINCo), crescimento da produção assistencial, habilitação em CPN

(Centro de Parto Normal) e ampliação dos programas de Residência, com a recente Residência Uniprofissional de Enfermagem Obstétrica. Estes fatos caracterizam a evolução e a maturidade atingida pelo Huab.

Além disso, após filiação a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), por meio de contrato de gestão firmado pela UFRN em 2013, destaca-se: a implementação da ouvidoria; política de segurança do paciente; implantação do programa de assistência às mulheres e crianças vítimas de violência sexual (AMAE); referência consolidada de cenário de prática inovadora na assistência obstétrica para os curso de Especialização em Enfermagem Obstétrica; pesquisas de satisfação do usuário realizadas semestralmente, com resultados excelentes nos índices de satisfação; trabalho contínuo da psicologia organizacional; construção de indicadores assistenciais; construção da regulação assistencial em parceria com os gestores de saúde; melhoria da hotelaria hospitalar e da engenharia clínica. Como também, vale destacar as seguintes estruturas presentes no serviço: auditoria interna, assessoria jurídica e a mais nova, Setor de Governança e Estratégia implantado em maio de 2023 com a nova estrutura organizacional (Tipo IV) e, ainda, avanços significativos na tecnologia da informação e comunicação, com a implantação de 10 (dez) módulos do Aplicativo de Gestão para Hospitais Universitários (AGHU), e a reformulação institucional da área de Comunicação, com a centralização na administração central, propiciando uma maior consistência no exercício da comunicação institucional.

Ao considerar a perspectiva inovação no contexto operacional, verifica-se a implantação do novo modelo de regulação assistencial (Projeto MRA) e das ações e propostas descritas no Plano Operativo Anual do Projeto Ápice On – Aprimoramento e Inovação no Cuidado e Ensino em Obstetrícia e Neonatologia; e Implantação do Modelo de Gestão de Atenção Hospitalar.

Na perspectiva acadêmica (Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação Tecnológica), o Huab é certificado como Hospital de Ensino. A última certificação, se deu conforme Portaria Interministerial nº 2160/2013-GM/MS, publicado no Diário Oficial da União nº 190, de 01/10/2013, às fls. 52. Nesse sentido, o hospital é campo de prática para alunos de graduação da UFRN na área materno-infantil.

Os cursos que atualmente realizam estágios no Huab são: técnicos em enfermagem; graduação em medicina, enfermagem, fisioterapia, biomedicina, nutrição, serviço social, psicologia e farmácia. Além dos estágios regulares, o hospital também recebe alunos de graduação e residentes para visita técnica.

No que diz respeito a pós-graduação, o hospital é unidade executora de quatro programas de Residência Médica nas áreas de Pediatria, Medicina da Família e Comunidade, Ginecologia e Obstetrícia e Anestesiologia e um de Residência Multiprofissional em Saúde, contemplando os núcleos de saberes de enfermagem, farmácia, serviço social, fisioterapia, nutrição, psicologia e odontologia. Destaca-se a já citada Residência Uniprofissional de Enfermagem Obstétrica, aprovada com iniciação da 1ª turma em 2024.

Com o propósito de fortalecer as ações de ensino, aliado a cenários de prática que foram sendo implantados, nos últimos anos, tais como, Histeroscopia Diagnóstica e Cirúrgica; Cirurgia Pediátrica, Pré-Natal de Alto Risco, Ambulatório de Microcefalia (diagnóstico, acompanhamento e estimulação precoce) e Psicologia Organizacional, acrescenta-se, mais recentemente: cirurgia

odontológica para crianças com necessidades especiais, analgesia do parto, hotelaria hospitalar e Setor de qualidade.

O Setor de Gestão da Pesquisa e Inovação Tecnológica (SGPIT), entre outras atribuições, registra os projetos de pesquisa e monitora o andamento desses, com fluxos já definidos desde a emissão de Carta de Anuência Institucional. Vale destacar, que para o início dos projetos na instituição, a avaliação de viabilidade dos projetos hoje é feita de forma colegiada pela Comissão de Avaliação de Pesquisa (CAP), uma estrutura multiprofissional, com representantes das áreas acadêmica, assistencial e administrativa do Huab.

Ademais, por meio do grupo de pesquisa - “O Cuidar na Saúde na Perspectiva Interprofissional”, e serviços como a “Consultoria em Pesquisa”, é oferecido efetivo apoio aos pesquisadores. Dentre os trabalhos em andamento destacam-se aqueles produzidos por docentes, discentes de graduação e pós-graduação e técnicos do próprio hospital, esses em especial, são periodicamente capacitados em cursos e eventos, no qual a pesquisa e inovação tecnológica são as temáticas prioritárias.

As ações relatadas visam um efetivo gerenciamento da pesquisa local, incrementar a produção científica, fortalecimento do corpo de pesquisadores e aumentar a integração com outras estruturas acadêmicas. Atualmente, a instituição já conta com diversas e variadas produções publicadas em revistas científicas nacionais e internacionais e/ou apresentações de trabalhos em congressos, simpósios e oficinas visando o compartilhamento dos conhecimentos científicos produzidos.

Por último, os projetos de extensão, vinculados ao ensino e a pesquisa, apresentam-se como uma excelente estratégia articuladora entre os profissionais de saúde, usuários e discentes de diferentes cursos, fortalecendo a integração ensino/serviço/comunidade. Os projetos em linhas gerais, objetivam ofertar aos usuários uma atenção que transcenda os limites da concepção biológica, do processo saúde-doença, proporcionando aos participantes uma prática transformadora e comprometida com o bem-estar da população e da sociedade em geral.

Em destaque, os avanços alcançados pelo Huab em 2023:

ALTERAÇÃO DE PORTARIA INTERMINISTERIAL

Huab promoveu discussões que resultou na publicação da Portaria GM/MS n. 2.862/2023. Por meio da nova Portaria, o hospital deve possuir no mínimo 60 leitos para habilitação de UTI.

AQUISIÇÃO DE RECURSOS VIA EMENDA PARLAMENTAR

Em 2023, o Huab conseguiu 2 milhões em recursos por meio de emendas parlamentares para utilização em projetos estruturais do hospital.

AMPLIAÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

Em 2023 foi ampliado o número de vagas para o Huab. Foram em torno de 80 novas vagas decorrente do aumento de serviços.

FORTALECIMENTO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Fortalecimento das relações institucionais com Gestores de Saúde Municipal, SESAP e Ministério da Saúde

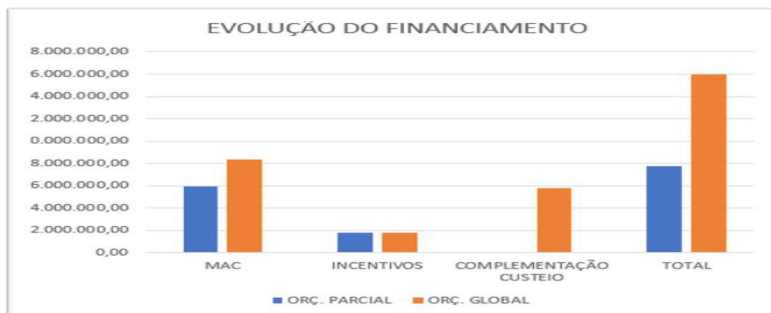
SELO EBSERH DE QUALIDADE

Atendimento do percentual necessário para a conquista do selo Bronze Ebserh.

FORMALIZAÇÃO DE TERMO DE SESSÃO DE BENS IMÓVEIS

A sessão inclui o prédio principal do hospital, parte do Anexo Miguel Lula e a Casa da Gestante (CGBP).





Pactuação do Gestor Municipal com base no critério de orçamentação global gerando incremento no financiamento / receita SUS de 106% em relação ao contrato vigente e aumento da oferta de serviços.

ENTREGA DE NOVAS ESTRUTURAS ASSISTENCIAIS E ACADÊMICAS



Casa da Gestante, Bebê e Puérpera (CGBP)

- Ampliação de serviços assistenciais garantindo amparo a mães que necessitam do serviço; Incremento de receita melhorando a sustentabilidade financeira.



Laboratório de simulação realística
melhorias de práticas de ensino



Centro de Parto Normal (CPN)

- Primeiro hospital do RN a implantar este serviço;
- Incremento de receita melhorando a sustentabilidade financeira.

VALORES EMPENHADOS POR TIPO DE EQUIPAMENTOS



2 Milhões investidos



IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE CUSTOS

Evolução da implantação do Sistema de Custos
Módulo AGHU em 2023



Evolução da implantação do Sistema de Custos
APURASUS em 2023



EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA 2023



Empenhado / Planejado	91,8%
Liquidado Total / Planejado	99,0%
Liquidado / Planejado	57,6%

COBERTURA DO CUSTEIO COM RECEITA PRÓPRIA



CUSTEIO POR LEITO INSTALADO NO HUAB - UFRN



AVANÇOS – ATENÇÃO À SAÚDE



DESTAQUE NA ASSISTÊNCIA E NO CUIDADO HUMANIZADO
1º lugar na Rede Ebserh no Índice de implantação das ações de Humanização.



IMPLANTAÇÃO DO CENTRO DE PARTO NORMAL (CPN)
O CPN foi implantado para o atendimento à mulher e ao recém-nascido no momento do parto e do nascimento, como fortalecimento da cultura do parto normal e ações humanizadas.



PIONEIRO NA UTILIZAÇÃO DE ANALGESIA DE PARTO
Pioneiro na utilização da analgesia do parto no Estado do RN e outros métodos não farmacológicos de alívio da dor em parturientes.



HOSPITAL AMIGO DA CRIANÇA E AMIGO DA MULHER
Único hospital do estado do RN a receber o título “Amigo da Criança”, com ações constantes de incentivo ao aleitamento materno.



CLASSIFICAÇÃO DE ALTA CONFORMIDADE PELA ANVISA
O Huab recebeu classificação de Alta conformidade na avaliação nacional das práticas de segurança do paciente realizada pela ANVISA em 2022.



PACTUAÇÃO PARA O INCREMENTO DE 16.000 PROCEDIMENTOS MENSAIS

- 14.000 procedimentos com finalidade diagnóstica (Laboratoriais e de Imagem);
- 1500 Consultas médicas e multiprofissionais;
- 120 procedimentos cirúrgicos.

PRÁTICAS ASSISTENCIAIS IMPLANTADAS E FORTALECIDAS

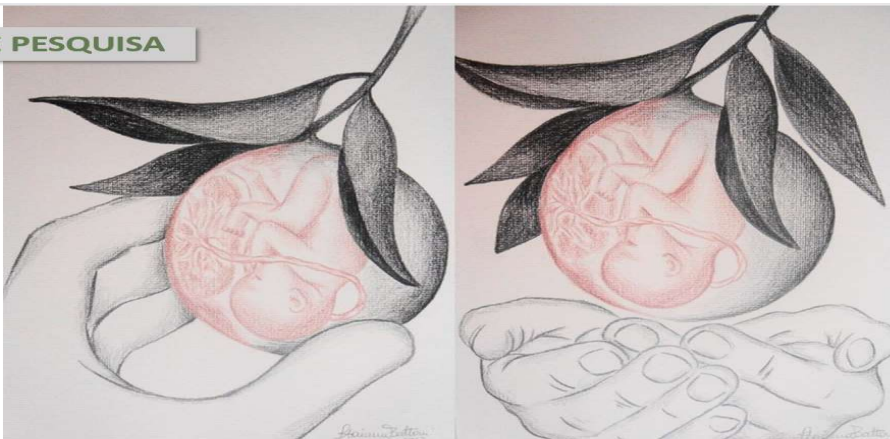
- Ampliação do perfil obstétrico para atendimento de nível intermediário.
- Construção do Protocolo de Alta Responsável com os dispositivos de Transferência do Cuidado e Ambulatórios de Seguimento.
- Atendimento Odontológico em Centro Cirúrgico para crianças com necessidades especiais.
- Implantação do serviço de Endocrinologia Adulto e Pediátrico.

- Definição junto ao Estado do protocolo de acesso na assistência obstétrica
- Redução do tempo médio de espera cirúrgica de 328 para 150 dias
- Aumento da taxa de ocupação hospitalar de 64% para 71,14%
- Alcance das Metas da Contratualização
- Implantação da Farmácia Satélite no Centro Cirúrgico
- Adesão ao Programa Nacional de Redução das Filas Cirúrgicas
- Implantação do Serviço de Processamento da Informação Assistencial (SPIA)
- Ampliação do Perfil da UTIN para recém-nascidos de qualquer idade gestacional
- Implantação da Alta Responsável e da gestão de regulação ambulatorial pelo NIR



AVANÇOS – ENSINO E PESQUISA

- IMPLANTAÇÃO DA RESIDÊNCIA EM ENFERMAGEM OBSTÉTRICA
- IMPLANTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA



CERTIFICAÇÃO “SUS AQUI SE ENSINA”

O Huab recebeu certificado do programa como reconhecimento do ensino ofertado.

NATS DO HUAB PASSOU A COMPOR A REBRATS

Núcleo de Avaliação em Tecnologias de Saúde passou a integrar a Rebrats em 2023.

I JORNADA DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E SAÚDE DIGITAL

Evento pioneiro em ensino, pesquisa e saúde digital.



FORMAÇÃO DE PRECEPTORES

Fortalecimento da cultura de ensino no hospital. Realização de capacitações para preceptores

INAUGURAÇÃO DO LABORATÓRIO DE SIMULAÇÃO REALÍSTICA

O laboratório proporciona qualificação das técnicas de ensino

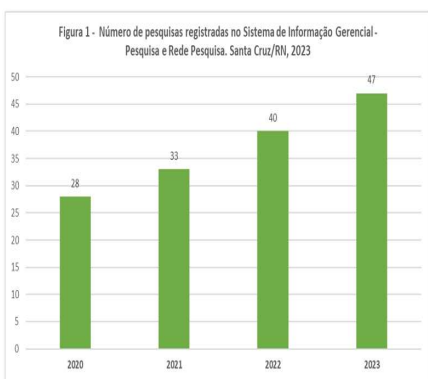
100% DE CONFORMIDADE NO PROGRAMA SELO EBSERH DE QUALIDADE

O índice é resultado das ações de melhorias contínuas.



AUMENTO DE 68% NO NÚMERO DE PESQUISAS

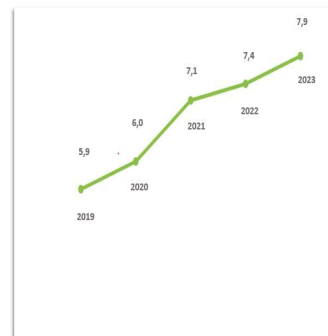
O aumento se deu em comparativo ao ano de 2020, desde então, o índice vem aumentando gradativamente.



PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS RESIDENTES - 2023

- 2º melhor índice em toda a rede Ebserh
- 1º lugar no Estado do Rio Grande do Norte
- Aumento gradativo desde 2019
- Quesitos de maiores destaques na avaliação:
 - Espaço físico utilizado para descanso e alimentação;
 - Qualidade da biblioteca virtual e o seu suporte;
 - Acolhimento pelos profissionais nos setores de atuação.

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS RESIDENTES



SAÚDE DIGITAL NA PESQUISA

Articulação e criação de Coleções para depósito de Trabalho de Conclusão de Residência (TCR) no Repositório Institucional da UFRN, com disponibilização de tutorias e elaboração de fluxograma.

SAÚDE DIGITAL NO ENSINO

Criação do Canal Saúde Digital que objetiva contribuir com o desenvolvimento profissional e pessoal, a partir da disponibilização de ações educacionais digitais. Criação de Sala na [ConferênciaWeb](#) e recuperação da página RUTE [Huab](#) junto à Rede nacional de Ensino e Pesquisa.



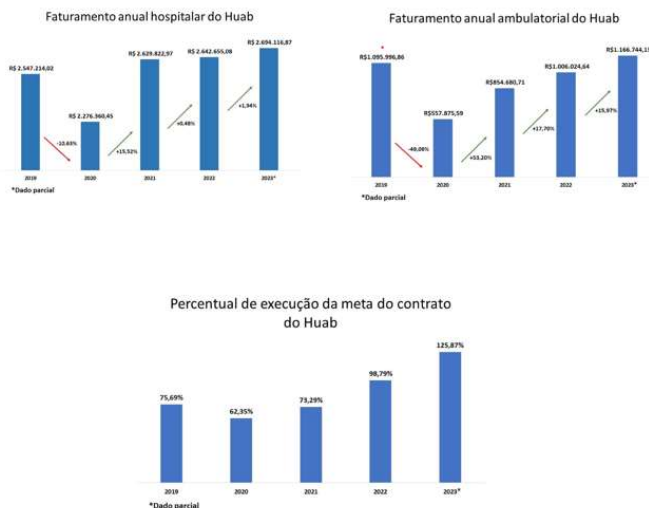
SAÚDE DIGITAL NO CONTEXTO GERAL

Apoio no processo de avaliação dos preceptores do [Huab](#); Organização e operacionalização do sistema de comunicação interna e veiculação de informações via TVs; Construção de nova página web da Unidade de E-saúde.

SAÚDE DIGITAL NA ASSISTÊNCIA

Construção do Projeto de Implantação do [Teleatendimento](#) no [Huab](#), sendo apresentado para o Colegiado, com formação de equipe de implantação e discussões iniciadas em novembro de 2023.

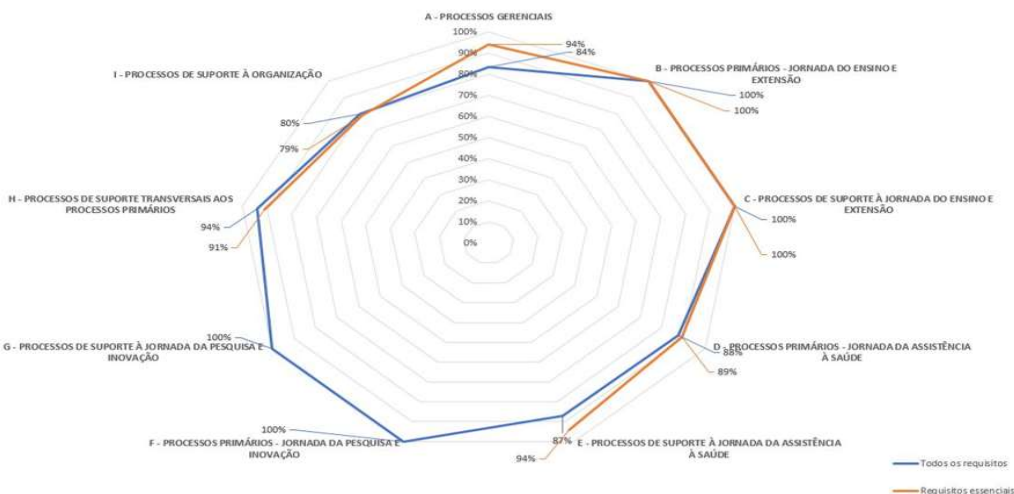
AVANÇOS – TECNOLOGIA E FATURAMENTO



- Expansão do parque tecnológico**
Instalação de novos computadores e ampliação da cobertura da rede Wi-Fi
- Integração e expansão do serviço de telefonia**
Contratação do serviço de telefonia VOIP e aquisição de 50 novos aparelhos telefônicos
- Expansão do AGHU**
Início da implantação dos módulos de faturamento e exames e implantação do módulo de Prescrição de suplemento complemento materno
- Melhoria na comunicação entre o prédio principal e os anexos**
Instalação de novos equipamentos com o dobro da velocidade de transmissão de dados
- Redução do tempo médio de apresentação de AIHs**
Maior autonomia no processamento das produções assistenciais em cada competência

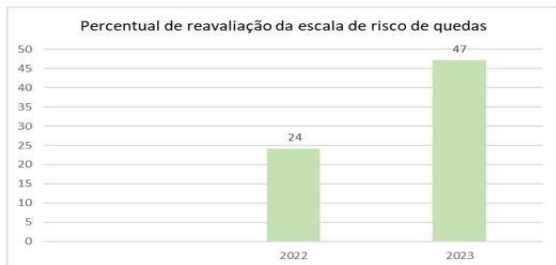
GESTÃO DA QUALIDADE

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO INTERNA DA QUALIDADE - 2023



GESTÃO DA QUALIDADE – SEGURANÇA DO PACIENTE

Implantação da escala de avaliação de quedas no ambulatório



Fonte: Planilha de dados do STGQ

Aumento da adesão à lista de Verificação Parto Seguro

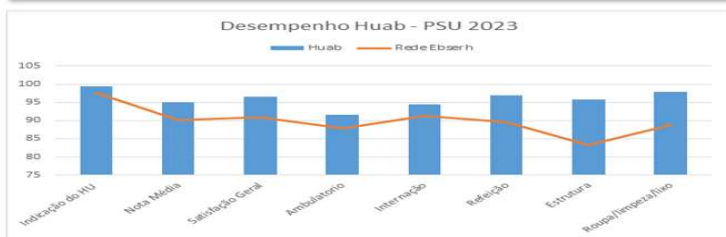


TRANSPARÊNCIA E GESTÃO PARTICIPATIVA



- 1º LUGAR no ranking de transparência ativa da CGU
- Destaque ficando entre os órgãos federais com maior celeridade no tempo de resposta ao cidadão

- Entre os 7 mais indicados da rede
- Entre os 5 com as maiores notas no item “nota média”
- Ficou acima da média geral da Rede em todos os quesitos



TRANSPARÊNCIA E GESTÃO PARTICIPATIVA

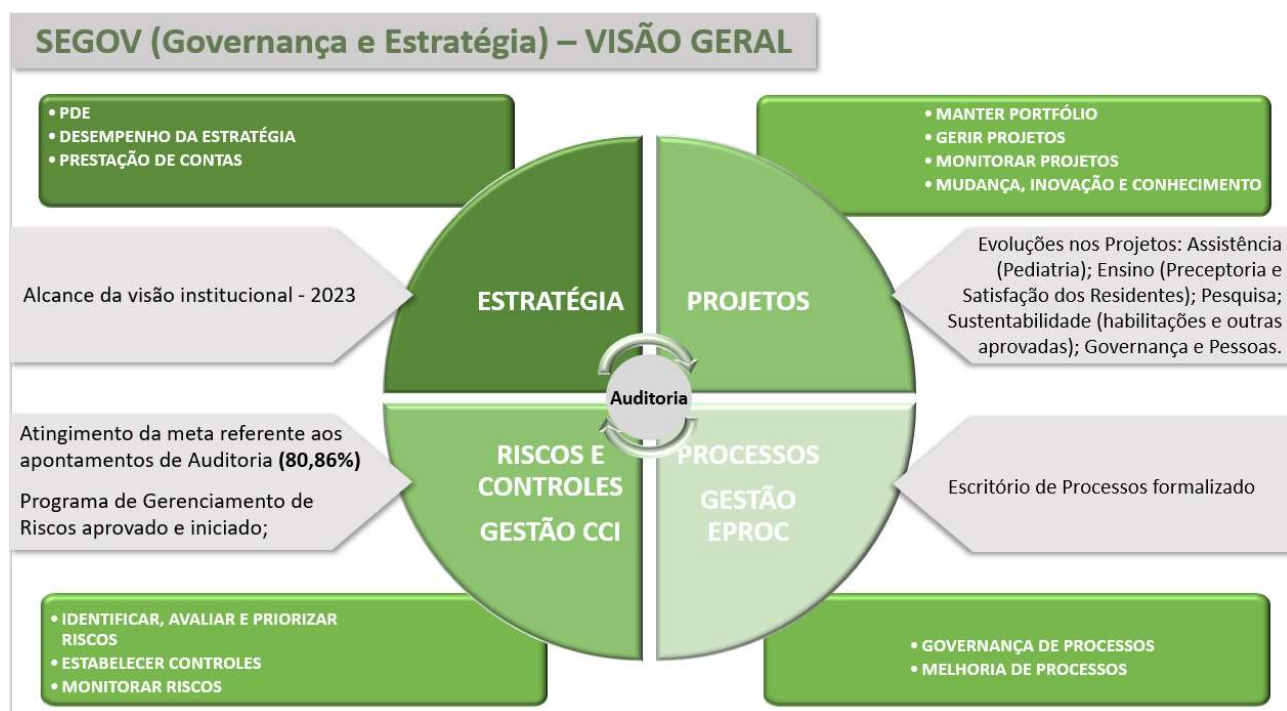
CARTA DE SERVIÇOS AO CIDADÃO

HUAB

Aponte o seu celular para conferir a Carta de Serviços ao Cidadão

SAIBA COMO TER ACESSO AOS NOSSOS SERVIÇOS: CONSULTE A CARTA DE SERVIÇOS AO CIDADÃO DO HUAB

SUS UFRN HUAB EBSERH MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO GOVERNO FEDERAL



As observações e registros aqui indicados revelam e consolidam a sintonia do Huab e sua missão institucional:

“Prestar assistência materno infantil qualificada, de referência regional, servindo a um ensino voltado para uma formação cidadã”

2.2 Histórico da Estratégia do Huab/UFRN/Ebserh

Em 2015 com a adesão ao Projeto de Capacitação e Planos Diretores dos Hospitais Universitários Federais, realizado por meio do PROADI-SUS, previsto no contrato gestão UFRN – Ebserh de 2013, como obrigação da contratada Ebserh, o Huab, estabeleceu a primeira iniciativa de planejamento sob a gestão da Ebserh, um plano estratégico, tático e operacional para 2016 – 2017. Entre 2018 e 2020, o planejamento do Huab, se deu anualmente, conservada a abordagem estratégica – tática - operacional.

No segundo semestre de 2020, mesmo no auge da pandemia Covid-19, já com o conceito de desdobramento da estratégia definida para a Administração Central, instituiu-se o 1º Plano Diretor Estratégico do Hospital Universitário Ana Bezerra, totalmente integrado e desdobrado a partir da estratégia da Administração Central da Ebserh.

Formulado em 2020, com vigência 2021 – 2023, o PDE contempla o ciclo estratégico que se encerrou em 2023 apoiado em sete projetos estratégicos sob as temáticas: Assistência, Ensino, Pesquisa, Governança, Sustentabilidade, Processos/Tecnologia da Informação e Pessoas. Os

avanços e entregas efetivos destes projetos podem ser visualizados com mais detalhes no item que se segue, Análise Situacional (subitem 3.1 – O Plano Diretor Estratégico anterior), já que o mesmo, retrata a execução dos projetos e iniciativas prescritos para o exercício do ciclo estratégico anterior (2021 – 2023), e, se verifica pilar fundamental na construção do novo ciclo estratégico, 2024 – 2028, apresentado neste documento.

3 ANÁLISE SITUACIONAL

3.1 O Plano Diretor Estratégico Anterior

A execução das iniciativas previstas no PDE anterior, vigência 2021-2023, do Hospital Universitário Ana Bezerra alcançou importantes avanços e aprendizados que permitem orientar as proposições a serem desenvolvidas no próximo ciclo estratégico, no âmbito do PDE 2024-2028. Ao considerar os resultados obtidos, observa-se que entregas planejadas foram efetivas e metas foram atingidas com sucesso, contribuindo com o aperfeiçoamento dos serviços oferecidos.

Um dos pontos em destaque foi a reestruturação da linha de cuidados à saúde da criança (Pediatria), que ampliou a oferta ambulatorial e incorporou leitos pediátricos junto a Rede de Atenção à Saúde (RAS) do RN, por meio da regulação estadual, elevando os indicadores de taxa de internamento e ampliação do atendimento às crianças, trazendo melhorias para a taxa de ocupação pediátrica e resolução ambulatorial. No entanto, algumas limitações e inadequações, ainda que mitigadas, se verificam oportunidades de evoluções e melhorias, o que permanece no horizonte dos anos vindouros.

Outro aspecto de relevante destaque é a integração ensino - serviço, com significativos avanços na gestão da função de preceptoria, desde a prática e oferta de treinamentos e capacitações até o recente processo de avaliação dos preceptores por parte dos residentes e, o reflexo positivo na pesquisa de satisfação dos residentes, que obteve índices além de satisfatórios, resultando em um 2º lugar na classificação geral da rede Ebserh em 2023. Ainda assim, ficou ressaltado a necessidade de monitorar a execução dos planos de preceptoria, bem como ações para eventuais necessidades de realinhamentos.

Também, na perspectiva de aprimoramentos no aspecto de governança dos processos internos, foi desenvolvido e implementado parcialmente, pelo Huab, um programa de gerenciamento de riscos e controles internos.

Por fim, na temática Pessoas, avanços em treinamentos, capacitações e desenvolvimento de competências se deram de forma satisfatória, tendo como ápice um resultado acima das expectativas para a pesquisa de clima realizada em 2022. Aparentemente, não promissor se verifica a questão da comunicação, que embora abordado pelo Huab, na construção da estratégia 2021 - 2023, como o macroproblema do tema pessoas, a relação causal comunicação – pessoas, fundamental para fortalecer as relações de trabalho, promover um ambiente organizacional saudável e melhoria contínua do clima organizacional não prosperou.

A tabela a seguir apresenta uma síntese sobre o desempenho das principais iniciativas trabalhadas no PDE anterior, que representa 83% de conclusão face o planejado.

Tabela 1
Conclusão de Ações e Iniciativas do PDE anterior

Nome da ação/iniciativa do PDE	% de conclusão	Descrição dos problemas e de suas causas	Recomendações para melhoria futura
Revisão do Perfil Pediátrico do HUAB	100%		
Consolidação da linha de cuidados a saúde da criança	70%	O mapeamento de processos previsto não se verificou por falta de atuação efetiva do Escritório de Processos	Fazer funcionar o escritório de processos criado em 2022 no Huab
Reorganização do atendimento no âmbito da saúde da criança	70%	No ambulatório houve evolução e ampliação da oferta de consultas. Entretanto, no internamento, a aceitação pela Regulação não se verificou satisfatória	Retomar a iniciativa, mitigando / eliminando as lacunas observadas na regulação dos pacientes para o HUAB. Prevista para o próximo ciclo estratégico
Integração / Participação no Regula/RN	50%	Índice de aceitação dos pacientes pediátricos insatisfatórios	
Capacitação das equipes de atenção primária a saúde da região do Trairi e Potengi	100%		Dar continuidade e ampliar a oferta de cursos. Demanda recorrente da Secretaria Estadual, interveniente em nosso contrato SUS
Capacitação em PALS (Pediatric Advance Life Support) para pediatras e enfermeiros chaves	100%		Estender a capacitação para outros colaboradores
Alinhamento do perfil neonatal para melhorar oferta de leitos de pediatria na rede	85%	Ainda que ampliada a oferta de leitos pediátricos, a taxa de ocupação de crianças maiores que 29 dias não atingiu a meta de 2023	
Oficialização da pactuação da oferta de especialidades médicas por telemedicina junto ao Huol	100%		

Satisfação dos residentes	100%		Continuidade da elaboração / execução do plano de melhorias planejado e implementado a cada pesquisa de satisfação dos Residentes
Capacitação / Aprimoramento dos preceptores	100%	Embora a capacitação tenha como produto principal, a elaboração do “Plano de Preceptoría”, a execução não se verificou satisfatória – Falta um processo de monitoramento da execução	Continuidade do processo de avaliação dos preceptores instituídos em 2023; Estudar / propor processo e/ou ferramenta de monitoramento da execução do “Plano de Preceptoría” – sendo considerado para o novo ciclo estratégico
Programa de Gestão de Riscos e Controles Internos	80%	A implementação se deu por áreas de execução, sem a visão integral do processo, por falta de mapeamento dos processos	Expandir a aplicação do programa tendo como base o processo alvo, ampliando a sua respectiva consistência e integralidade.
Mapeamento de Processos	25%	Foi instituído o “Escritório de Processos” em 2023, entretanto nada de mapeamento de processos se efetivou. O escritório é uma Comissão, cujos integrantes não estiveram disponíveis, face suas atividades primárias.	Reestabelecer a Comissão, avaliar seus integrantes, do ponto de vista técnico, disponibilidade e motivação. Avaliar potenciais candidatos para incorporar ao Escritório e por fim, estabelecer um plano de trabalho, com indicadores e metas.
Avaliação do clima organizacional	85%	Realizada em 2022, apresentou resultados favoráveis para o Huab, entretanto não houve uma avaliação sobre potencialidades de melhorias	Analisar resultados, propor e aplicar ações de melhorias – sendo considerado para o próximo ciclo estratégico
Criação de novas ferramentas formais de comunicação e fortalecimento das já existentes	100%		Considerar a recém abordagem do “feedback contínuo”

3.2 Percepções dos Envolvidos

A elaboração do Plano Diretor Estratégico (PDE) 2024-2028 do Huab, contou com ampla participação dos principais atores, comunidades e instituições interessadas no que o Huab oferta e

entrega, cita-se a Reitoria da UFRN, Secretaria Estadual de Saúde Pública do RN, Secretaria Municipal de Saúde de Santa Cruz/RN, empregados públicos da Ebserh, servidores públicos da UFRN e FACISA, residentes do Huab e comunidade local e usuários da assistência do hospital. De modo que, as principais opiniões, anseios e expectativas, estão apresentadas no quadro a seguir.

Tabela 2
Percepções dos Envolvidos

Envolvido / Respondente	Aspectos e Considerações	
	Positivas	Propositivas
Reitoria	Reconhecimento como hospital de referência regional pela população na atenção ao parto com destaque para humanização	<p>Maior integração academia – serviço;</p> <p>Considerar a visão de futuro da UFRN, fortalecendo o diálogo entre os atores envolvidos;</p> <p>Estabelecer um modelo de avaliação institucional contínua;</p> <p>Impulsionar pesquisa e inovação em saúde;</p> <p>Incrementar financiamento e expandir serviços aprimorando e expandindo cenários de práticas para a formação acadêmica;</p> <p>Foco nas obrigações do contrato UFRN – Ebserh.</p>
SESAP - RN	<p>Desempenho exemplar no cuidado obstétrico e neonatal de baixo risco;</p> <p>Segue e aplica boas práticas de parto, nascimento e cuidados pós-natais, além de contribuir na formação de enfermeiros obstetras.</p>	<p>Capacitar hospitais da rede em:</p> <ul style="list-style-type: none"> urgência e emergência obstétricas e neonatal; manejo clínico de síndrome hipertensivas e diabetes gestacional no contexto hospitalar <p>Qualificar profissionais (médicos e equipe de enfermagem) que atuam na rede pública, com base em temas, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Manejo da amamentação; Boas práticas de atenção ao parto e nascimento; Inserção de DIU pós-parto para obstetras; Manejo da laqueadura tubária periumbilical para os obstetras Manejo clínico da coleta de liquor e cateterismo umbilical para os pediatras
SMS – Santa Cruz - RN	<p>Exerce papel crucial na prestação de assistência materno-infantil de referência regional;</p> <p>Descrito como altamente comprometido e competente no atendimento e respostas às demandas dos municípios atendidos</p>	<p>Ampliar complexidade pediátrica;</p> <p>Apresentar solução para as questões de urgências pediátricas;</p> <p>Maximizar sua capacidade operacional, recursos humanos e tecnológicos para expandir e fortalecer ainda mais seus serviços.</p>
Empregado público Ebserh / Servidor público UFRN		<p>Melhorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Infraestrutura física dos locais de alimentação dos funcionários Dimensionamento da equipe de enfermagem Comunicação entre as chefias e as equipes de trabalho Envolvimento dos colaboradores nas atividades de preceptoría <p>Criar um local adequado de repouso para os profissionais administrativos;</p> <p>Instituir políticas de cuidados com o bem-estar e saúde dos colaboradores, bem como uma política de combate ao assédio moral;</p> <p>Permitir exames para os empregados do Huab;</p> <p>Identificar oportunidades de melhorias na eficiência energética;</p> <p>Construir um bloco administrativo próprio, que irá, inclusive, resultar em uma economia financeira, uma vez que eliminará os custos contínuos com aluguel;</p> <p>Implantar urgência/PS e UTI pediátrica, em virtude da alta necessidade de tais serviços para a região;</p>

		<p>Aumentar a complexidade do hospital;</p> <p>Desenvolvimento e ampliação do teleatendimento;</p> <p>Ter uma maior aceitação das indicações do Regula-RN;</p> <p>Fortalecer o processo de formação dos colaboradores.</p>
Comunidade e/ou usuários da assistência do Huab		<p>Aumentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As especialidades atendidas pelo Huab • O número de vagas para consultas ambulatoriais • A quantidade de cirurgias já oferecidas pelo hospital • Especialidades médicas na pediatria • A oferta de consultas das especialidades já atendidas pelo hospital • O número de leitos de internamento • Complexidade, incluindo uma UTI materna <p>Melhorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O acesso aos atendimentos ambulatoriais • Infraestrutura dos leitos, principalmente o alojamento materno • Infraestrutura do centro cirúrgico <p>Absorver a demanda obstétrica de Currais Novos;</p> <p>Passar a oferecer Ultra Transvaginal com preparo intestinal;</p> <p>Criação de um Pronto Socorro infantil;</p> <p>Tornar-se referência no atendimento aos idosos, em cirurgias e consultas ambulatoriais;</p> <p>Passar a oferecer exames de ressonância e tomografia, além de outros exames de alta complexidade;</p> <p>Passar a ser referência estadual no atendimento a saúde da mulher.</p>
Facisa	Reconhecimento como excelente espaço para práticas clínicas e desenvolvimento de projetos de extensão	<p>Aumentar/Ampliar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de projetos de pesquisa • UTI Neonatal • Consultas ambulatoriais • Oferta de estágio e práticas para os estudantes da Facisa • A assistência para a área musculoesquelética, com atenção em alta complexidade de Ortopedia, Traumatologia e Neurologia <p>Diversificar cenário de práticas e estágios;</p> <p>Possibilitar uma maior gama de atividades de ensino, pesquisa e extensão por parte dos professores da Facisa;</p> <p>Tornar-se hospital geral, possibilitando ofertar mais serviços, ampliando as áreas de ensino oferecidas;</p> <p>Espaço para reunião/discussão com alunos e preceptores;</p> <p>Qualificação dos profissionais da assistência no acolhimento a preceptoria.</p>
Residentes		<p>Aumentar/melhorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espaços físicos • Ambulatórios • Número de programas de residências médicas

Ao analisar as percepções dos envolvidos, observa-se que o Huab é reconhecido como um hospital de referência regional, especialmente na atenção ao parto, com destaque para uma abordagem humanizada. Apresenta desempenho ressaltado como exemplar no cuidado obstétrico e neonatal de baixo risco, seguindo e aplicando boas práticas de parto, nascimento e cuidados pós-natais, assim como contribui significativamente para a formação de enfermeiros, em especial a categoria dos obstetras. Entre os pontos positivos, destaca-se, também, o Huab como sendo um espaço exemplar de práticas clínicas, desenvolvimento de projetos de extensão e formação de profissionais de saúde qualificados.

As percepções abordam também um vasto acervo de proposições o que dá a iniciativa da pesquisa realizada junto às partes interessadas nos serviços e entregas do Huab, conforme observado no quadro representado acima. Tais percepções estão sendo cuidadosamente analisadas e consideradas nas propostas de projetos e iniciativas para o novo ciclo estratégico que se estabelece. Mesmo aquelas, que inicialmente se avaliem como inalcançáveis ou pouco relevante, pretende-se no ciclo estratégico 2024 – 2028, estudos de viabilidades, propostas alternativas, para fundamentar respostas àquilo que se reivindica. As propostas de solução, consolidadas no escopo dos projetos a serem desenvolvidos, podem ser extraídos ou visualizados nas fichas de projetos que se encontram no item 6 (Anexos), subitem 6.2 (Fichas dos Projetos Locais).

3.3 Desempenho do Contrato SUS

O desempenho do contrato SUS (Sistema Único de Saúde) é o contrato de serviços em que figuram o Gestor Estadual, interveniente, e Gestor Municipal de Saúde como contratante, e o Huab como contratado, representando a única fonte de financiamento direto das operações e serviços praticados pelo hospital.

Até 2023, desde sua instituição, o Huab cumpre com suas obrigações contratuais, realiza e entrega os serviços pactuados, superando as metas estipuladas.

Nos últimos anos, a partir de 2020, verificou-se diversas iniciativas e ações do Huab, visando uma contratualização mais adequada a oferta e produtividade dos serviços, o que resultou na intermediação contratual por parte da Secretaria Estadual de Saúde (SESAP-RN). A inclusão da SESAP como interveniente no contrato, propiciou incremento da oferta de cirurgias, ampliou a participação do Huab em outros municípios integrantes de outras regiões de saúde do RN, além de aumentar o financiamento do Huab.

Em 2023, com base na portaria de consolidação nº 2/2017-GM do Ministério da Saúde, o Huab iniciou negociações procurando ajustes em seu contrato considerando critérios de Orçamento Global – modalidade de financiamento prevista na portaria citada. Nesta, o custeio dos serviços na instituição hospitalar é a base determinante da necessidade financeira para a instituição ofertar, executar e entregar os serviços demandados pela população usuária no contexto da Rede de Atenção à Saúde (RAS), no caso, do Rio Grande do Norte, mas especificamente do município de Santa Cruz. O Huab, então, pleiteou o ajuste de seu contrato com base nos critérios de Orçamento Global, considerando aumentar a oferta de serviços ansiados pela comunidade usuária. O pleito, submetido e debatido nas instâncias estadual e municipal, foi aprovado, validado pela CIB (Comissão Intergestores Bipartite) e encaminhado para o Ministério da Saúde, onde encontra-se em trâmite para deliberação. Caso aprovado, espera-se um aporte financeiro de 106% sobre a receita SUS atual, garantindo cobertura de 100% do custeio do Hospital Universitário Ana Bezerra, maior oferta e qualidade dos serviços para a população amparado pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

3.4 Avaliação do Selo Ebserh de Qualidade

A avaliação interna do Selo Ebserh de Qualidade é uma etapa crucial no processo de aprimoramento e certificação das unidades de saúde, fornecendo insights valiosos sobre a conformidade e a eficácia dos processos internos. Com base nos dados fornecidos pela 4ª avaliação, é possível destacar alguns pontos significativos sobre o Hospital Universitário Ana Bezerra (Huab).

O Huab demonstra um compromisso sólido com a qualidade, como evidenciado pela taxa geral de conformidade de 87%, alcançando a conformidade em 546 dos 628 requisitos aplicáveis. Além disso, ao focar nos requisitos essenciais (RE), o Huab alcançou uma taxa ainda mais impressionante de 88%.

A análise por gerência revela uma consistência notável em várias áreas-chave:

1. **Superintendência (SUP):** Com uma taxa de conformidade de 89%, a SUP demonstra um alto nível de aderência aos requisitos, com destaque para a taxa de 93% na conformidade com os requisitos essenciais.
2. **Gerência Administrativa (GAD):** Embora apresente uma taxa ligeiramente menor de conformidade geral (81%), a GAD ainda mantém um desempenho sólido, especialmente considerando a natureza crítica de muitos dos requisitos administrativos.
3. **Gerência de Atenção à Saúde (GAS):** A GAS mostra um desempenho consistente, com uma taxa de conformidade geral de 86% e uma taxa ainda mais alta de 89% na conformidade com os requisitos essenciais, indicando um foco adequado na qualidade do cuidado ao paciente.
4. **Gerência de Ensino e Pesquisa (GEP):** Com uma taxa de conformidade de 100%, a GEP se destaca como uma área de excelência dentro do Huab, demonstrando um compromisso inabalável com a qualidade e a conformidade.

Os resultados da avaliação interna sugerem que o Huab está posicionado para buscar a certificação conforme programa Selo Ebserh de Qualidade. A análise dos números indica que o hospital provavelmente atenderá aos critérios para receber a Certificação no nível Bronze.

3.5 Acordo Organizativo de Compromissos

A performance do Huab em relação às metas estabelecidas no Contrato de Objetivos 2023 se constata satisfatória, com raros pontos de melhoria a destacar, demonstrando a capacidade e potencialidade institucional para alcançar excelência na entrega de serviços de qualidade, atendimento inclusivo e humanizado, com exclusividade para o Sistema Único de Saúde (SUS), e, consequente cenários de práticas consistentes para o ensino.

O Acordo Organizativo de Compromissos (AOC), a partir de 2024, substitui o então contrato de objetivos, amplia de forma significativa indicadores e metas, com desafios maiores que os experimentados até então, além da manutenção dos existentes em 2023. As expectativas em torno desses indicadores e metas para 2024 também agregam informações e valor aos subsídios para o estabelecimento do novo ciclo estratégico.

O AOC estabelece desafios inovadores, como por exemplo, a necessidade de ampliar a maturidade em segurança cibernética e a adequação do percentual de profissionais por leito

ajustado. Além de tornar exigível o “Sumário de Alta”, documento fundamental para o paciente, quando se pensa na integralidade e continuidade do cuidado e no conceito de “Alta Responsável”. Tais desafios exigem não apenas esforços para superá-los, mas também a implementação de controles e processos para monitorar e melhorar o respectivo desempenho.

No caso específico do “Sumário de Alta”, o Huab apresenta atualmente um desempenho superior a 70%, o que remete à meta para 2024 de 99%, representando um nível de dificuldade considerável. Ao considerar um exercício efetuado pelo SEGOV, tomado por base o mês de janeiro/2024, verifica-se um atingimento de 95% de altas com o respectivo Sumário, não alcançando a meta (99%).

3.6 Principais achados e recomendações

Os achados e recomendações de auditoria e órgãos de controle reúne um acervo de informações e oportunidades fundamentais para se desenvolver e aprimorar controles de modo a mitigar riscos envolvidos nas operações e processos nem sempre observados pelos operadores e executores das respectivas atribuições, o que as torna fundamental para garantir a conformidade e aprimorar os processos internos de uma instituição, especialmente em um contexto tão regulado como o setor de saúde. Com base no que foi levantado durante o ano de 2024, podemos destacar alguns pontos cruciais.

O Setor de Governança e Estratégia (SEGOV), fundamentado na especificações da cadeia de valor definida para o setor, implementou um processo estruturado na interlocução com as diversas áreas responsáveis pelo tratamento de achados e recomendações, estabelecendo fronteiras e abrangência além da resolução específica dos achados e recomendações, procurando identificar oportunidades de controles que atenuar ou mitigar as causas, assim estabelecendo uma variável promissora na busca pela melhoria contínua efetiva dos processos e operações.

Em 2023, o Huab atingiu a marca de 80% de resolução dos apontamentos registrados historicamente pela auditoria interna desde que implementou o acompanhamento no Huab. Até 2023, o Huab registrava o quantitativo de 324 apontamentos indicados pela auditoria interna que a considerar a resolução de 80%, resultou um saldo de 60 apontamentos ao final de 2023.

O reconhecimento da necessidade de reforçar a abordagem sobre apontamentos de Auditoria e órgãos de controle em geral, juntamente com um plano organizado para abordá-los, reflete um compromisso consistente com a melhoria contínua de processos e controles, mitigando e suprimindo riscos.

3.7 Painel de Contribuição da Rede Ebserh

A análise dos desafios a serem superados pelo Huab/UFRN/Ebserh considera o Painel de Contribuição da Ebserh disponível no processo 23477.022748/2023-67 e no seguinte endereço: [Plano de Negócios — Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares \(www.gov.br\)](http://www.gov.br) e, em complemento aos demais itens da Análise Situacional (3.1 a 3.6) abordados anteriormente, formou-se a base de

estudo para planejamento de um novo ciclo de gestão estratégica, face o encerramento do ciclo anterior (2023), e expectativas / cenários futuros com horizonte em 2028.

Deste estudo, contemplada a identificação e análise de problemas, respectivas causas, propostas para resolvê-los ou mitigá-los, indicadores que possam medir a evolução em direção ao alcance dos objetivos, caracterizados pelas metas pré-definidas, resultou este plano estratégico, categorizado por tema e projetos conforme:

- **Visão de Futuro**, com horizonte 2028, declarada e especificada no item 4.1;
- **Síntese do estudo Macroproblemas / Causas / Propostas de Solução**, visto no item 4.2;
- **Painel de Contribuição do Hospital Universitário Ana Bezerra**, indicado na tabela 3;
- **Fichas de Projetos e de Indicadores**, disponíveis nos Anexos 6.1 e 6.2;
- **Dinâmica do monitoramento do plano e projetos, com seus artefatos, prazos e as estratégias de comunicação e divulgação**, que se encontram explícitos no capítulo 5 deste material.

4 ESTRATÉGIA DO Huab/UFRN/Ebserh

4.1 Declaração de Visão do Huab/UFRN/Ebserh

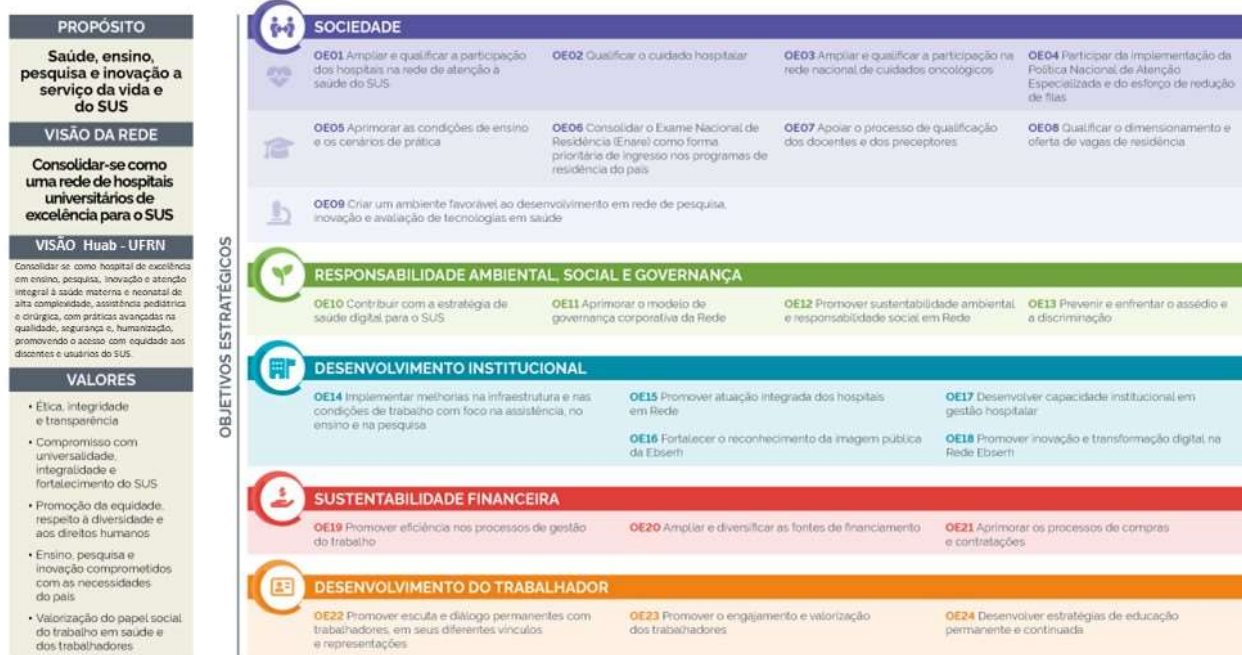
Consolidar-se como hospital de excelência em ensino, pesquisa, inovação e atenção integral à saúde materna e neonatal de alta complexidade, assistência pediátrica e cirúrgica, com práticas avançadas na qualidade, segurança e, humanização, promovendo o acesso com equidade aos discentes e usuários do SUS.

Ao estabelecer a Visão de Futuro, o Huab procura delinear um estado futuro desejável, relevante, alcançável e promissor. Centrado na busca por excelência, traduzida pelo ápice das melhorias contínuas que se verificam, desde sempre, em cada um dos requisitos ou atributos: **Ensino, Pesquisa, Atenção à Saúde materna-infantil**, contemplado os atendimentos ambulatoriais, cuidados e internamentos hospitalares, procedimentos cirúrgicos, apoio diagnóstico e terapêutico e tratamento intensivo Neonatal, suportados por processos gerenciais e de governança, com ênfase na qualidade, segurança e humanização para todos, sem distinção, que se utilizem ou necessitem do Sistema Único de Saúde (SUS), no segmento de atuação do Huab, estabelece que o nível de excelência que se almeja, estará caracterizado por:

- Índice de cumprimento das metas do Contrato SUS, Acordo Organizativo de Serviços (AOC), Metas Institucionais do processo de Gestão de Desempenho, não inferior a 85%, apurado ano a ano, com evoluções a cada ano;
- Certificação no Programa Selo Ebserh de Qualidade – mínimo na categoria Prata;
- Atenção aos Achados e Recomendações de Auditoria, cumprindo prazos negociados com a Auditoria Interna em % não inferior a 85%, considerando ainda, a taxa mínima de redução do estoque dos apontamentos a razão de 10% ao ano.
- Aprimoramento dos resultados em nova(s) pesquisa(s) de Clima Organizacional, com evolução mínima de 10% das percepções positivas em relação à pesquisa imediatamente anterior.
- Cobertura de 85% do custeio das operações do hospital, crescente ano a ano, tendendo a 100%.

Face ao exposto, a declaração da Visão para 2023 se consolidou e permitiu fixar um novo mapa estratégico para o Huab, proveniente e consonante com o Mapa Estratégico da rede Ebserh.

MAPA ESTRATÉGICO 2024-2028



4.2 Macroproblemas

	Descrição do Macroproblema	Causa Raiz do Macroproblema	Proposta de Solução
Sociedade (Assistência)	Fragilidade na gestão de oferta dos serviços e integração com a RAS	Limitação do portfólio de serviços considerando perfil materno-infantil e saúde da mulher	Consolidar o nível de complexidade materna, consolidação dos processos cirúrgicos e participação pediátrica na RAS
Sociedade (Ensino)	Fragilidade no processo de formação e na expansão do escopo acadêmico ofertado	Insuficiência de estrutura e estratégias norteadoras do processo de ensino e aprendizagem	Reestruturar e reforçar o processo de formação além de ampliar cenários de prática e ensino
Sociedade (Pesquisa)	Falta de cultura institucional em pesquisa e organizacional de valorização da parceria externa e interna, com foco na participação dos colaboradores	Insuficiência de estrutura física, pessoal e estratégias norteadoras para desenvolvimento de Pesquisas e Inovação Tecnológica em Saúde	Mobilizar, incentivar e ampliar a participação de colaboradores na Pesquisa e Inovação Tecnológica

Responsabilidade Ambiental, Social e Governança	Insuficiência de recursos e processos de saúde digital	Baixo grau de maturidade e dificuldade de execução das ações voltadas para saúde digital	Implementar alternativas digitais para a oferta, entrega e desenvolvimento dos serviços
Desenvolvimento Institucional	Dificuldades na modernização e informatização dos processos	Limitações de apoio tecnológico, de pessoal e de habilidades em Tecnologia da Informação	Conceber e manter PDTIC alinhado a automação de processos voltados para saúde digital
Sustentabilidade Financeira	Limitação na identificação de oportunidades para alavancar recursos financeiros	Infraestrutura física limitada	Agregar e disponibilizar espaço para qualificar e ampliar a assistência hospitalar
Desenvolvimento do Trabalhador	Insuficiência de estratégias de motivação, engajamento e valorização do trabalhador	Fragilidade na estrutura organizacional focada no trabalhador	Estabelecer ações de melhorias sobre o clima organizacional, desenvolvimento de competências e diálogo junto ao trabalhador

4.3 Painel de Contribuição do Huab/UFRN/Ebserh

A tabela a seguir indica como o Huab contribuirá para o alcance dos objetivos estratégicos da Rede Ebserh, por meio de Projetos específicos, indicadores e metas a serem perseguidos em seu contexto ou abrangência, após minucioso estudo efetuado e construído de modo coletivo / participativo.

Tabela 3
Painel de Contribuição do Hospital Universitário Ana Bezerra

Tema Estratégico	Cód.	Objetivo Estratégico	Indicador Local	Metas					Projeto Local	Área Responsável
				2024	2025	2026	2027	2028		
Sociedade (Assistência)	OE01	Ampliar e qualificar a participação dos hospitais na rede de atenção à saúde do SUS								
	OE02	Qualificar o cuidado hospitalar	Taxa de Cesária	49%	45%	40%	35%	30%	Readequação do cuidado à Gestação de Alto Risco	GAS
			% de recusa do Regula RN de solicitações para internação pediátrica	30%	25%	20%	15%	10%	Consolidação da Abrangência da Pediatria no contexto da RAS	
			Taxa de ocupação hospitalar de internações pediátricas	65%	70%	75%	85%	85%		
	OE03	Ampliar e qualificar a participação na rede nacional de cuidados oncológicos								
OE04	Participar da implementação da Política Nacional de Atenção Especializada e do esforço de redução de filas	% suspensão de procedimentos cirúrgicos agendados	20%	15%	10%	10%	5%	Consolidação do Circuito Cirúrgico	GAS	
Sociedade (Ensino)	OE05	Aprimorar as condições de ensino e os cenários de prática	Nº de estruturas e espaços disponíveis para estudo no Huab	-	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Integração ensino – assistência, com foco na qualificação da preceptoria	GEP
			% de incremento de serviços com foco no ensino	5%	5%	5%	5%	5%	Integração ensino – assistência, com foco na qualificação da preceptoria.	GEP
	OE06	Consolidar o Exame Nacional de Residência (Enare) como forma prioritária de ingresso nos programas de residência do país								
	OE07	Apoiar o processo de qualificação dos docentes e dos preceptores	% de preceptores com curso de formação.	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Incremento de 10% a cada ano	Integração ensino – assistência, com foco na qualificação da preceptoria.	GEP
	OE08	Qualificar o dimensionamento e oferta de vagas de residência								

Sociedade (Pesquisa)	OE09	Criar um ambiente favorável ao desenvolvimento em rede de pesquisa, inovação e avaliação de tecnologias em saúde	Taxa de envolvimento de empregados e servidores em Projetos de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde	13%	15%	20%	20%	20%	Promovendo a Cultura de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde: Uma Proposta de Integração Externa e Interna para o fortalecimento da participação de colaboradores.	GEP
Responsabilidade Ambiental, Social e Governança	OE10	Contribuir com a estratégia de saúde digital para o SUS	% de funcionalidades do AGHU utilizadas	5%	15%	25%	40%	60%	Huab Digital	SUPERINTENDÊNCIA
			Quantidade de iniciativas de saúde digital implementadas	10%	25%	40%	60%	80%	Huab Digital	SUPERINTENDÊNCIA
	OE11	Aprimorar o modelo de governança corporativa da Rede	% de processos de negócio com o Programa de Risco Implementado	60%	65%	75%	85%	100%	Iniciativa local (extra PDE)	SUPERINTENDÊNCIA
	OE12	Promover sustentabilidade ambiental e responsabilidade social em Rede								
	OE13	Prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação								
Desenvolvimento Institucional	OE14	Implementar melhorias na infraestrutura e nas condições de trabalho com foco na assistência, no ensino e na pesquisa	% de obra concluído e entregue	-	20%	40%	75%	100%	Novo Bloco Assistencial	GAD
	OE15	Promover atuação integrada dos hospitais em Rede								
	OE16	Fortalecer o reconhecimento da imagem pública da Ebserh								
	OE17	Desenvolver capacidade institucional em gestão hospitalar								
	OE18	Promover inovação e transformação digital na Rede Ebserh	% de execução de Projetos do PDTIC	60%	70%	80%	80%	80%	Transformação Digital como foco institucional	SUPERINTENDÊNCIA
			Capacidade de execução de TIC	>50%	>60%	>80%	>80%	>80%	Transformação Digital como foco institucional	SUPERINTENDÊNCIA
Sustentabilidade Financeira	OE19	Promover eficiência nos processos de gestão do trabalho								
	OE20	Ampliar e diversificar as fontes de financiamento	% habilitações consumadas em portarias do MS-SUS		30%	50%	75%	100%	Habilitações SUS	GAD
	OE21	Aprimorar os processos de compras e contratações								

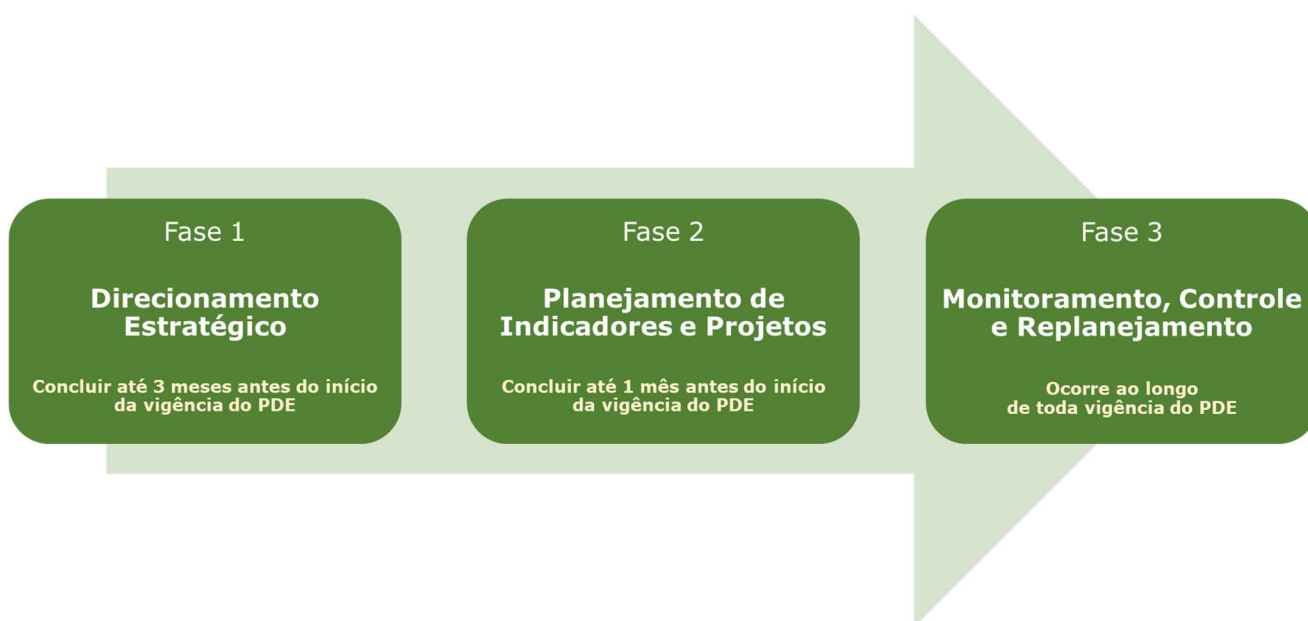
Desenvolvimento do Trabalhador	OE22	Promover escuta e diálogo permanentes com trabalhadores, em seus diferentes vínculos e representações	% de reuniões de feedback conforme GD	50%	75%	75%	100%	100%	DesenvolveSERH: Desenvolvimento de estratégias de bem-estar no ambiente de trabalho	GAD
	OE23	Promover o engajamento e valorização dos trabalhadores	% incremento de ações do clima organizacional	10%	20%	30%	50%	75%		GAD
			% implementação do PQVT	20%	50%	80%	100%			GAD
	OE24	Desenvolver estratégias de educação permanente e continuada	% Carga horária de competências desenvolvidas por colaborador e chefias	20%	20%	20%	20%	20%		GAD

5 MONITORAMENTO

5.1 Modelo de Gestão do PDE

O gerenciamento do Plano Diretor Estratégico (PDE) do Huab ancorado nas fases e etapas da Metodologia de Gestão Estratégica da Ebserh para os hospitais filiados, representada pela figura 3 abaixo, compreende o escopo que vai da construção do plano até a conclusão ou encerramento dos seus projetos e iniciativas planejados, contabilizando entregas efetivas e implementadas, desempenho dos indicadores em relação às respectivas metas, realinhamentos e/ou replanejamentos, comunicação / informação sobre o desenvolvimento e resultados para atores, interlocutores, clientes-usuários e outros interessados.

Figura 3
Fases da Metodologia de Gestão Estratégica dos Hospitais



Para tanto, o Huab propõe uma matriz de responsabilidade (RACI), que indica para cada artefato do Gerenciamento do Plano ou Projeto, o Responsável, o Aprovador (caso requerido), o(s) Consultado(s) (caso necessário) e o(s) Informado(s) (caso interessados), assim, demonstrando papéis e responsabilidades dos atores e interlocutores nesse processo.

Artefatos para Gerenciamento do PDE e respectivos Projetos	R (Responsável)	A (Aprovador)	C (Consultado)	I (Informado)	Finalidade
Definição do grupo coordenador (GT PDE 2024-2028)	SEGOV	COLEX			Coordenar o desenvolvimento do PDE 2024 – 2028 no Huab/UFRN
Formação Equipes de desenvolvimento por tema	GT PDE 2024-2028			SEGOV	Formar equipe de colaboradores (internos e externos) que possam contribuir e enriquecer as discussões para o desenvolvimento do PDE
Identificação dos macroproblemas	Equipes Desenvolvimento	GT PDE 2024-2028	SEGOV		Cada equipe debaterá sobre problemas relevantes dos 7 temas estratégicos
Priorização e definição dos macroproblemas	Equipes Desenvolvimento	GT PDE 2024-2028	SEGOV	COLEX	Cada equipe dedicada por tema, receber das outras equipes, um macroproblema percebido para tema, resultando que cada equipe dedicada terá 7 macroproblemas percebidos, para priorizar e definir o macroproblema para o tema
Identificação da Causa Raiz	Equipes Desenvolvimento	GT PDE 2024-2028	SEGOV	COLEX	Cada equipe dedicada, face o macroproblema priorizado, identifica a causa raiz do macroproblema priorizado
Proposta de solução e definição de indicadores	Equipes Desenvolvimento	GT PDE 2024-2028	SEGOV	COLEX	Cada equipe dedicada (especialista) infere sobre soluções e indicadores que possam refletir melhorias sobre a causa raiz e macroproblema.
Validar propostas de solução, indicadores e projetos	GT PDE 2024-2028	COLEX	SEGOV		Submeter / Defender as propostas, indicadores e projetos e obter aprovação do COLEX
Estruturação dos projetos (EAP)	Gerente do Projeto		Equipe do Projeto	SEGOV	Estruturar o projeto identificando suas macroatividades e a expectativa de entregas para cada macro atividade, com base na construção da EAP do projeto

Elaboração dos cronogramas (Project)	Gerente do Projeto		Equipe do Projeto	SEGOV	Com base nas entregas de menor nível na EAP, verificar e estabelecer o passo a passo para sua efetivação, registrando em cronograma Project
Dia a Dia da execução do projeto	Equipe do Projeto	Gerente do Projeto			Fazer acompanhamento das atividades do projeto (mínimo uma vez por semana), registrando-se no formulário “Relatório de Monitoramento” (modelo abaixo representado), redirecionando face eventuais desvios.
Acompanhamento evolução do Projeto	Gerente do Projeto		Equipe do Projeto	SEGOV	Compilar evolução do projeto a cada 2 meses, compartilhar e realinhar, eventuais necessidades com o SEGOV
Acompanhamento evolução do(s) Indicador(es)	Gerente do Projeto		Equipe do Projeto	SEGOV	Verificar, apurar e analisar resultado de indicadores conforme periodicidade de coleta / análise, alimentando a próxima rodada de acompanhamento bimestral junto ao SEGOV.
Relatório de Monitoramento (quadrimestre)	SEGOV		Gerente do Projeto	COLEX	Compilar dados de todos os projetos vigentes, sobre o andamento, comportamento dos indicadores, eventos ou imprevistos, medidas de realinhamento e reportar ao Colex por meio de agenda naquele Colegiado
Relatório de Monitoramento do PDE (anual), informações inseridas no Relatório de Gestão	SEGOV	COLEX	Gerente do Projeto	DVPE UFRN	Disponibilizar / Registrar informações sobre o desempenho da estratégia no Relatório Anual de Gestão
Revisão/Atualização	SEGOV	COLEX	Gerente do Projeto	DVPE / UFRN / Site Huab	Pelo menos uma vez ao ano, junto ao Planejamento anual do Huab, realizar diagnóstico sobre o PDE, e, caso justifique, emite-se um aditivo ao PDE vigente

Relatório de Monitoramento 2024												
Acompanhamento Bimestral												
Nome do Projeto:												
Gerente do Projeto:	1º Bimestre		2º Bimestre		3º Bimestre		4º Bimestre		5º Bimestre		6º Bimestre	
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Indicador 1:	Considerações do 1º bimestre:		Considerações do 2º bimestre:		Considerações do 3º bimestre:		Considerações do 4º bimestre:		Considerações do 5º bimestre:		Considerações do 6º bimestre:	
Meta:												
Apurado mês												
Indicador 2:	Considerações do 1º bimestre:		Considerações do 2º bimestre:		Considerações do 3º bimestre:		Considerações do 4º bimestre:		Considerações do 5º bimestre:		Considerações do 6º bimestre:	
Meta:												
Apurado mês												
Indicador 3:	Considerações do 1º bimestre:		Considerações do 2º bimestre:		Considerações do 3º bimestre:		Considerações do 4º bimestre:		Considerações do 5º bimestre:		Considerações do 6º bimestre:	
Meta:												
Apurado mês												

5.2 Modelo de Comunicação

Os dados e informações produzidos e resultantes do desenvolvimento dos projetos, iniciativas e ações, que se justifiquem tramitar, comunicar, informar, seguirão o plano estabelecido na tabela 4 (abaixo) e no calendário estipulado no item 5.3 deste plano.

Tabela 4
Lista de Itens de Comunicação da Gestão Estratégica no Hospital

Objeto da Mensagem	Origem	Destino	Canal e Forma	Periodic.
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Gerente do Projeto no hospital	Equipe do Projeto local	Reunião presencial / virtual	Semanal
Acompanhamento de Projeto Local	Gerente do Projeto no hospital e equipe do projeto	SEGOV do Hospital	Reunião presencial / virtual	Bimestral
Registros de Acompanhamento de Indicador Local	Gerente do Projeto no hospital e equipe do projeto	SEGOV do Hospital	Documento em meio digital	Mensal
Relatório de Monitoramento do PDE (indicadores, metas e projetos locais)	SEGOV do Hospital	Colegiado Executivo	Apresentação em reunião no colegiado executivo	A cada 4 meses
Relatório de Monitoramento do PDE (indicadores, metas e projetos locais)	Colegiado Executivo	DVPE UFRN Site Huab	Documento em meio digital	Anual, junto ao Relatório de Gestão
Publicação/Revisões/Atualizações no PDE	Colegiado Executivo	DVPE UFRN Site Huab		Sempre que deliberado pelo COLEX

5.3 Calendário

O PDE 2024-2028 do Huab será executado conforme prazos estabelecidos no calendário descrito no quadro abaixo, considerando as especificações do item 5 (Monitoramento), subitem 5.1 (Modelo de Gestão do PDE) e informes prescritos no subitem 5.2 (Modelo de Comunicação):

Calendário da execução 2024			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Maio	Junho	Julho	Agosto
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 27 à 31	De 24 à 28	De 22 à 26	De 19 à 23
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 26 à 30
			Monitoriamento do PDE
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 23 à 27	De 28 à 31	De 25 à 29	De 09 à 13
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 16 à 20
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE

Calendário da execução 2025			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 27 à 31	De 24 à 28	De 24 à 28	De 22 à 25
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 28 à 30
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE
Maio	Junho	Julho	Agosto
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 26 à 30	De 23 à 27	De 28 à 31	De 18 à 22
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 25 à 31
			Monitoramento do PDE
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 22 à 26	De 27 à 31	De 24 à 28	De 08 à 12
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 15 à 19
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE

Calendário da execução 2026			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 26 à 30	De 23 à 27	De 23 à 27	De 20 à 24
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 27 à 30
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE
Maio	Junho	Julho	Agosto
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 25 à 29	De 22 à 26	De 27 à 31	De 17 à 21
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 24 à 28
			Monitoramento do PDE
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 21 à 25	De 26 à 30	De 23 à 27	De 07 à 11
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 14 à 18
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE

Calendário da execução 2027			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 25 à 29	De 22 à 26	De 22 à 26	De 19 à 23
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 26 à 30
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE
Maio	Junho	Julho	Agosto
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 24 à 28	De 21 à 25	De 26 à 30	De 16 à 20
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 23 à 27
			Monitoramento do PDE
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 27 à 30	De 25 à 29	De 22 à 26	De 06 à 10
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 13 à 17
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE

Calendário da execução 2028			
Janeiro	Fevereiro	Março	Abril
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 24 à 28	De 21 à 25	De 27 à 31	De 17 à 21
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 24 à 28
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE
Maio	Junho	Julho	Agosto
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 29 à 31	De 26 à 30	De 24 à 28	De 21 à 25
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Projeto Local Acompanhamento do Indicador Local Apresentação da evolução do PDE	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 28 à 31
			Monitoramento do PDE
Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente	Semanalmente
Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local	Dia a Dia da execução do Projeto Local
De 25 à 29	De 23 à 27	De 27 à 30	De 11 à 15
Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento de Indicador Local	Acompanhamento do Projeto Local Acompanhamento de Indicador Local
			De 18 à 22
			Monitoramento do PDE Apresentação da evolução do PDE

6 ANEXOS

6.1 Fichas dos Indicadores Locais

		Lista de Indicadores do Plano Diretor Estratégico						Sigla do Hospital		Versão		INDICADOR IMPACTADO PELO PROJETO									
								Huab-UFRN		1											
Nº	Nome do Indicador	Descrição e Justificativa	Periodicidade da coleta	Periodicidade da análise	Responsável pela coleta, validação e análise	Forma de Validação	Fórmula	Unidade de medida	Limite	polaridade	Parâmetros	Metas Anuais									
												2024 Planejado	2024 Realizado	2025 Planejado	2025 Realizado	2026 Planejado	2026 Realizado	2027 Planejado	2027 Realizado	2028 Planejado	2028 Realizado
1.01.a	Taxa de Cesária	O presente indicador será capaz de apontar a readequação da cuidado à Gestação de Alto risco em concordância com as recomendações do programa da Rede Cegonha, tendo como base o % de cesarias em relação ao total de partos	Mensal	Trimestral	Sector Materno Infantil e Saúde da Mulher	Processamento das informações Assistenciais (DATASUS)	Quantidade de cesárias / total de partos no período *100	Percentual	100%	Menor melhor		49%		45%		40%		35%		30%	
1.02.a	Percentual de suspensão de procedimentos cirúrgicos disponíveis como também procedimentos cirúrgicos contemplar perspectiva de ampliação de serviços, contemplando a participação na Política Nacional de Redução de Filas	O presente indicador será capaz de apontar a otimização de procedimentos cirúrgicos disponíveis como também procedimentos cirúrgicos contemplar perspectiva de ampliação de serviços, contemplando a participação na Política Nacional de Redução de Filas	Mensal	Trimestral	Divisão de Gestão do Cuidado		Quantidade de procedimentos cirúrgicos suspensos / total de procedimentos cirúrgicos agendados no período * 100	Percentual	100%	Menor melhor		20%		15%		10%		10%		5%	
1.03.a	Taxa de ocupação hospitalar de internações pediátricas	O presente indicador será capaz de otimizar a Pediatria no contexto das necessidades da Rede de Atenção à Saúde e do Sistema de Regulação Estadual	Mensal	Trimestral	Sector Materno Infantil e Saúde da Mulher		Quantidade de pacientes pediátricos (crianças com mais de 28 dias) / quantidade de leitos pediátricos * 100	Percentual	100%	Maior Melhor		65%		70%		75%		85%		85%	
1.03.b	Percentual de recusa do Regula RN de solicitações para internação pediátrica	O presente indicador será capaz de otimizar a Pediatria no contexto das necessidades da Rede de Atenção à Saúde e do Sistema de Regulação Estadual	Mensal	Trimestral	NIR / STCOR /Sector Materno Infantil e Saúde da Mulher		Quantidade de indicações pediátricas do Regula RN indeferidas / total de indicações pediátricas do Regula atendidas x100	Percentual	100%	Menor melhor		30%		25%		20%		15%		10%	
2.01.a	% de preceptores com curso de formação	O presente indicador será capaz de apontar o quantitativo de preceptores que foram capacitados para o desenvolvimento da preceptoría, esse processo é capaz de colaborar com a organização das práticas formativas nos hospitais Universitários, qualificando o ensino e a assistência	Semestral	Semestral	Sector de Ensino e Pesquisa	Verificação de lista de frequência em cursos de preceptoría e certificados	Total de preceptores com certificado de participação em curso de preceptoría / Total de Preceptores x100	Percentual	100%	Maior Melhor	80-100%	Incremento de 10% em relação a 2023		Incremento de 10% em relação a 2024		Incremento de 10% em relação a 2025		Incremento de 10% em relação a 2026		Incremento de 10% em relação a 2027	
2.01.b	Nº de estruturas e espaços disponíveis para estudo no Huab	O indicador avaliar a infraestrutura de apoio as atividades de ensino	Anual	Anual	Sector de Ensino e Pesquisa	Este indicador será coletado a partir da identificação e quantificação de espaços (salas) destinadas as atividades de ensino	Total de salas disponíveis para o ensino no HUAB	Número absoluto		Maior Melhor			Incremento de 10% em relação ao quantitativo de 2024		Incremento de 10% em relação ao quantitativo de 2025		Incremento de 10% em relação ao quantitativo de 2026		Incremento de 10% em relação ao quantitativo de 2027		
2.01.c	% de incremento de serviços com foco no ensino	Para o desenvolvimento e qualificação das competências teórico-práticas dos graduandos e residentes que tem o Huab como cenário de prática, se faz necessário a diversificação das especialidades ambulatoriais ofertadas	Semestral	Semestral	Sector de Ensino e Pesquisa	Verificação periodica do contrato ofertado para os municípios	Nº de serviços ofertado como cenário de prática no ambulatório do HUAB/ total de serviços ofertados	Número absoluto		Maior Melhor		Incremento de 5% em relação ao existente em 2023		Incremento de 5% em relação ao existente em 2024		Incremento de 5% em relação ao existente em 2025		Incremento de 5% em relação ao existente em 2026		Incremento de 5% em relação ao existente em 2027	
3.01.a	Taxa de envolvimento de funcionários e servidores em Projetos de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde	O presente indicador será capaz de apontar a representatividade de funcionários e servidores no que tange a participação em equipes de Projetos de Pesquisa e de Inovação Tecnológica em Saúde	Mensal	Trimestral	Sector de Gestão da Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde	Verificação da equipe cadastrada no Rede Pesquisa	Total de projetos cadastrados no Rede Pesquisa com servidor e funcionário do Huab na equipe de pesquisa/ total de projetos cadastrados no Rede Pesquisa x100	Percentual	100%	Maior Melhor	Inicial - Estimativa de 10% da linha base (ano de 2023)	13%		15%		20%		20%		20%	

4.01.a	% de funcionalidades do AGHUX utilizadas	O presente indicador será capaz de apontar a intencionalidade de uso efetivo das funcionalidades do AGHUX, possibilitando a tomada de decisões, a melhoria e o emprego correto dessas funcionalidades, de maneira simples, inteligente e eficiente	Quadrimestral	Quadrimestral	Unidade de E Saúde	Construção de inventário das funcionalidades do AGHUX	Total de funcionalidade em uso efetivo / total de funcionalidades identificadas no inventário x100	Percentual	100%	Maior Melhor	Inventário	5% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	15% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	25% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	40% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	60% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário
4.01.b	% de iniciativas de saúde digital disponibilizadas	Este indicador será capaz de apontar as estratégias de saúde digital disponíveis para colaboradores, alunos e pacientes, favorecendo construção, bem como transformação ágil e acessível de serviços realizados com o apoio das tecnologias digitais	Quadrimestral	Quadrimestral	Unidade de E Saúde	Construção de inventário das funcionalidades do AGHUX	Total de iniciativas disponibilizadas / total de iniciativas identificadas no inventário x 100	Percentual	100%	Maior Melhor	Iniciativas planejadas	10% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	25% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	40% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	60% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário	80% de acréscimo, considerando as funcionalidades identificadas no inventário
5.01.a	% de execução de projetos do PDTIC	O indicador % de execução de projetos do PDTIC vai medir o número de projetos de Tecnologia da Informação relacionados a transformação digital no Huab. Mensura o atendimento as necessidades estratégicas no Huab, monitora a capacidade de execução de TIC e permite avaliar necessidades de melhoria em infraestrutura, pessoal e investimentos	Anual	Anual	Sector de Tecnologia da Informação e Saúde Digital e Comitê de Governança Digital (CGDI)	Avaliação do indicador ocorrerá na fase de avaliação de resultado do PDTIC, através do Relatório da Avaliação do PDTIC (RA-PDTIC) e Relatório de Resultados do PDTIC (RR-PDTIC)	(Número de projetos de transformação digital executados/Total de projetos de informação digital planejados) * 100	Percentual	100%	Maior Melhor		60%	70%	80%	80%	80%
5.01.b	Capacidade de execução de TIC	O indicador "Capacidade de execução de TIC" mede a capacidade da equipe de TIC em executar os projetos demandados. Esse indicador impacta diretamente na execução dos projetos prioritizados	Anual	Anual	Sector de Tecnologia da Informação e Saúde Digital e Comitê de Governança Digital (CGDI)	Avaliação do indicador ocorrerá nas fases de elaboração e atualização do PDTIC	(Total de horas disponíveis para execução de projetos/Total de horas estimadas para a execução dos projetos) * 100	Percentual	100%	Maior Melhor		>50%	>60%	>80%	>80%	>80%
6.01.a	% da obra concluído e entregue	O presente indicador será capaz de atestar o andamento da construção e disponibilização do novo bloco assistencial para uso	Mensal	Anual	Sector de Infraestrutura Física	Verificação dos relatórios de medição do contrato de construção do novo bloco assistencial	Total medido/Total da obra *100	Percentual	100%	Maior Melhor		20%	40%	75%	100%	
6.02.a	% de habilitações consumadas em portarias MS- SUS	O presente indicador será capaz de atestar o incremento de financiamento do Hospital a partir de novas habilitações	Trimestral	Trimestral	Sector de Gestão Orçamentária e Financeira	Verificação do incremento do recurso descentralizado para o Hospital a partir da aprovação de novas habilitações	Total de habilitações com recurso descentralizado / total da solicitações de habilitação enviados ao MS *100	Percentual	100%	Maior Melhor	Um percentual de habilitação baixo pode indicar problemas na identificação das oportunidades de habilitação identificadas ou a necessidade de maior acompanhamento nos processos	30%	50%	75%	100%	
7.01.a	% incremento de ações do clima organizacional	O clima organizacional é um fenômeno cooperativo a ser monitorado pelas empresas visto a influencia deste para o desenvolvimento de um ambiente agradável e produtivo, podendo proporcionar engajamento e valorização. Deste modo, a percepção de importância e valorização do capital humano estimula a motivação e o engajamento. Assim, pretende-se atuar em dimensões específicas, a serem escolhidas, no resultado da Pesquisa de Satisfação da instituição ocorrida em 2022. Será desenvolvido de forma sequencial	Semestral	Semestral	GT- Desenvolvimento do Trabalhador	Cada fase terá uma entrega específica	Quantidade de ações de melhorias implementadas / Total de ações de melhorias planejada x 100	Percentual	100%	Maior Melhor		10%	20%	30%	50%	75%
7.01.b	% carga horária de competências desenvolvidas por colaborador e chefias	O indicador busca contribuir com o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de fortalecer o desenvolvimento de competências técnicas, transversais e gerenciais orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções colaboradores e chefias, visando ao alcance dos objetivos da instituição	Semestral	Semestral	GT- Desenvolvimento do trabalhador e Unidade de Administração de Pessoal	100h de capacitações por colaborador /chefia, distribuídas da seguinte forma: 40h acumuladas em gestão de pessoas/liderança 40h acumuladas em gestão pública ou gestão hospitalar 20h competências técnicas	(Quantidade de horas de capacitação efetivada / 100h) X 100	Percentual	100%	Maior Melhor		20%	20%	20%	20%	20%
7.01.c	% Implementação do PQVT	O programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT) é uma iniciativa empresarial que visa a valorização dos colaboradores por conjunto de ações voltadas à promoção da saúde do colaborador. Assim, é possível construir um ambiente de trabalho que valoriza e empodera o bem-estar das pessoas	Semestral	Semestral	GT- Desenvolvimento do trabalhador e USOST	% de implementação das ações previstas no Programa da Qualidade de Vida do Trabalhador	(número de ações planejadas/ número de ações realizadas)x 100	Percentual	100%	Maior Melhor		20%	50%	80%	100%	
7.01.d	% de reuniões de feedback conforme o GD	O feedback contínuo é uma prática de gestão fundamental em qualquer processo que demanda aprendizado que envolve fornecer e receber retornos de modo regular e consistente sobre a performance das pessoas da empresa	Semestral	Semestral	GT - Desenvolvimento do trabalhador e Unidade de Administração de Pessoal	Verificação no Mentorh	Quantidade de feedback realizado por colaborador subordinado / total de Feedback planejado número de feedback realizadas) x100	Percentual	100%	Maior Melhor		50%	75%	75%	100%	100%

6.2 Fichas do Projetos Locais

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico	Código do Projeto	Sigla do HUF	Versão
			1.01	Huab-UFERN	1
IDENTIFICAÇÃO					
Nome do projeto:	Readequação do cuidado à Gestação de Alto Risco				
Gerente do projeto:	Edson Marques				
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia				
�rea patrocinadora do projeto:	GAS				
Data de início do projeto:	01/05/2024				
Data de término do projeto:	31/12/2028				
Pilar estratégico:	Sociedade				
1� indicador impactado pelo projeto	Taxa de Parto Cesário				
2� indicador impactado pelo projeto					
3� indicador impactado pelo projeto					
Macroproblema:	Fragilidade na gestão de oferta dos serviços e integra�o com a RAS				
Causa raiz:	Limita�o do portfólio de serviços considerando perfil materno-infantil e Saúde da mulher				
Objetivo do projeto	Ampliar aten�o ao cuidado da Gesta�o de Alto Risco, resultando na respectiva habilita�o do serviço junto ao SUS.				
Cód. da EAP	Macroatividades	Entregas previstas	Data de início	Data limite	
1.1	Prover Adequa�o / Alinhamento aos requisitos da "Nova Rede Cegonha"	Necessidades / Providências para alinhamento aos requisitos da Portaria da Rede Cegonha	jun/24	dez/24	
1.2	Aprimorar processo de Giro de Leito				
1.2.1		Visita Multiprofissional	jun/24	dez/24	
1.2.2		Monitoramento do tempo de entrega de serviços (SLA)	jul/24	dez/24	
1.3	Monitorar Taxa de Cesária				
1.3.1		Protocolo de Indica�o de Cesária implementado	jun/24	dez/24	
1.3.2		Processo de analgesia do parto implementado / consolidado	jun/24	dez/25	
1.4	Melhorar Qualidade assistencial				
1.4.1		Ambulatório de Alto Risco (PNAR) ampliado e monitorado	jun/24	dez/28	
1.4.2		Implementar protocolos assistenciais	jun/24	dez/28	
Versão:	0	cria�o da ficha do projeto: 14/04/2024 9:12	Ultima atualiza�o: 18/04/2024 9:52		
Identificador:	802				

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico		Código do Projeto	Sigla do HUF	Versão
				3.01	Huab-UFRN	1
IDENTIFICAÇÃO						
Nome do projeto:	Promovendo a Cultura de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde: Uma Proposta de Integração Externa e Interna para o fortalecimento da participação de colaboradores.					
Gerente do projeto:	Wilton Rodrigues Medeiros					
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia					
Área patrocinadora do projeto:	GEP					
Data de início do projeto:	01/05/2024					
Data de término do projeto:	31/12/2028					
Pilar estratégico:	Sociedade					
1º indicador impactado pelo projeto	Taxa de envolvimento de funcionários e servidores em Projetos de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde					
2º indicador impactado pelo projeto						
3º indicador impactado pelo projeto						
Macroproblema:	Falta de cultura institucional em pesquisa e organizacional de valorização da parceria externa e interna, com foco na participação dos colaboradores.					
Causa raiz:	Insuficiência de estrutura física, pessoal e estratégias norteadoras para desenvolvimento de Pesquisas e Inovação Tecnológica em Saúde					
Objetivo do projeto	Aumentar o envolvimento de funcionários e servidores em Projetos de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde, a partir da promoção da cultura de pesquisa, aumento das parcerias internas e externas.					
Cód. da EAP	Macroatividade	Entregas previstas	Data de início	Data limite		
1	Melhoria do registro de equipes no Rede Pesquisa	Manual do Pesquisador no Huab	mai/24	dez/24		
2	Fortalecimento de parcerias externas	Nova Portaria e Regimento Interno da Comissão Interinstitucional	mai/24	dez/24		
3	Fortalecimento da parcerias internas com os diversos níveis de gestão	Plano de Fortalecimento da estrutura Física e de Pessoal para a Pesquisa e Inovação Tecnológica	mai/24	dez/28		
4	Elaboração de Estratégias para promoção da Cultura de Pesquisa e Inovação Tecnológica em Saúde	Plano de Capacitação e Educação Continuada na Pesquisa e Inovação Tecnológica	mai/24	dez/28		
Versão: 0		Data de criação da ficha do projeto: 14/04/2024 09:12		Última atualização: 18/04/2024 09:52		
Identificador: 802						

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico	Código do Projeto	Sigla do HUF	Versão
			4.01	Huab-UFRN	1
IDENTIFICAÇÃO					
Nome do projeto:	Huab Digital				
Gerente do projeto:	Eivaldo de Silva Santos				
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia				
Área patrocinadora do projeto:	Superintendência				
Data de início do projeto:	03/2024				
Data de término do projeto:	12/2028				
Pilar estratégico:	Responsabilidade, Ambiental, Social e Governança				
1º indicador impactado pelo projeto	% de funcionalidades do AGHU utilizadas				
2º indicador impactado pelo projeto	% de iniciativas de saúde digital disponibilizadas				
Macroproblema:	Insuficiência de recursos e processos para a saúde digital				
Causa raiz:	Baixo grau de maturidade e dificuldade de execução das ações voltadas para saúde digital				
Objetivo do projeto	Desenvolver a capacidade institucional de uso das tecnologias digitais com foco na promoção de serviços acessíveis, ágeis e eficazes.				
Cód. da EAP	Macroatividade	Entregas previstas	Data de início	Data limite	
1	Diagnosticar e qualificar o uso do Aplicativo de Gestão para Hospitais Universitários (AGHUX)	Ampliação do conhecimento e uso pleno das funcionalidades disponíveis no AGHUX.	01/05/2024	31/12/2028	
1.1	Construir inventário das funcionalidades do AGHUX	Inventário com o resultado de investigação das funcionalidades disponíveis no AGHUX e respectivo uso.	01/06/2024	31/12/2024	
1.1.1	Identificar módulos não implementados	Projeto de implementação elaborado e iniciado.	01/06/2024	31/12/2024	
1.1.2	Identificar módulos implementados com possibilidade de melhoria e suporte à saúde digital	Proposta de melhoria construída e aplicada.	01/06/2024	31/12/2024	
1.1.3	Realizar implementação dos módulos com potencialidade para uso	Proposta para implementação dos novos módulos, observando a experiência da Rede elaborada e executada.	01/06/2024	31/12/2028	
1.1.4	Ampliar e adesão ao uso de determinadas funcionalidades do AGHU	Plano de comunicação e capacitação elaborado e executado.	01/07/2024	31/12/2028	
1.2	Identificar oportunidades de melhoria dos serviços por meio das tecnologias digitais	Análise sobre uso e boas práticas de saúde digital no ensino, na assistência e na pesquisa realizada.	01/07/2024	31/12/2025	
2	Promover iniciativas de saúde digital visando transformar as práticas	Iniciativas ou projetos de saúde digital implantados.	01/08/2024	31/12/2028	
2.1	Mapear iniciativas de saúde digital existentes e em andamento no Huab	Iniciativas em andamento identificadas, ordenadas.	01/08/2024	31/12/2025	
2.1.1	Elaborar propostas de melhoria das iniciativas de saúde digital existentes	Iniciativas em andamento priorizadas.	01/10/2024	31/12/2025	
2.1.2	Construir agenda de implementação das iniciativas em andamento	Agenda implementada e iniciativas executadas.	01/10/2024	31/12/2025	
2.2	Realizar Benchmarking com a Rede Ebserh e com o campo de saúde sobre aplicações de saúde digital	Benchmarking com a Rede Ebserh e com o campo de saúde realizado.	01/10/2024	31/12/2026	
2.3	Identificar oportunidades de soluções de saúde digital para melhoria dos serviços do Huab	Oportunidades de saúde digital listadas e priorizadas.	01/10/2024	31/12/2026	
2.3.1	Construir propostas de novas soluções de saúde digital	Propostas de oportunidades para soluções de saúde digital elaboradas.	01/10/2024	31/12/2026	
2.3.2	Realizar os novos projetos de saúde digital	Propostas de oportunidades para soluções de saúde digital desenvolvidas.	01/10/2024	31/12/2028	
2.3.3	Monitorar a implantação dos projetos de saúde digital	Relatórios mensais e trimestrais elaborados e apresentados.	01/10/2024	31/12/2028	
2.3.4	Consolidar e apresentar os resultados dos projetos	Relatório de conclusão dos projetos, incluindo lições aprendidas e apresentação.	01/01/2028	31/12/2028	
Versão:	0		Data de criação da ficha do projeto: 14/04/2024 09:12		Última atualização: 30/04/2024 09:01

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico		
		5.01	Huab-UFRN	1
IDENTIFICAÇÃO				
Nome do projeto:	Transformação digital como foco insitucional			
Gerente do projeto:	Elson Vinicius Paulo da Silva			
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia			
Área patrocinadora do projeto:	Superintendência			
Data de início do projeto:	05/2024			
Data de término do projeto:	05/2028			
Pilar estratégico:	Desenvolvimento institucional			
1º indicador impactado pelo projeto	% de execução de projetos do PDTIC			
2º indicador impactado pelo projeto	Capacidade de execução de TIC			
3º indicador impactado pelo projeto	-			
Macroproblema:	Dificuldades na modernização e informatização dos processos.			
Cause raíz:	Limitações de apoio tecnológico, de pessoal e de habilidades em Tecnologia da Informação.			
Objetivo do projeto	Promover transformação digital efetiva até maio de 2028.			
Cód. de EAP	Macroatividade	Entregas previstas	Data de início	Data limite
1	Planejamento	1.1 Levantamento de necessidades; Demanda Priorizada; PDTIC atualizado - 2024	01/05/24	01/06/24
		1.2 Levantamento de necessidades; Demanda Priorizada; PDTIC atualizado - 2025	01/03/25	01/05/25
		1.3 Levantamento de necessidades; Demanda Priorizada; PDTIC atualizado - 2026	01/03/26	01/05/26
		1.4 Levantamento de necessidades; Demanda Priorizada; PDTIC atualizado - 2027	01/03/27	01/05/27
2	Melhoria contínua	2.1 Projetos de TIC - 2024	01/05/24	31/12/24
		2.2 Projetos de TIC - 2025	01/01/25	31/12/25
		2.3 Projetos de TIC - 2026	01/01/26	31/12/26
		2.4 Projetos de TIC - 2027	01/01/27	31/12/27
3	Dimensionamento da equipe	3.1 Estudo de dimensionamento da equipe	02/05/24	31/08/24
		3.2 Estudo de viabilidade para terceirização dos serviços de TIC	01/09/24	31/01/25
4	Planejamento Orçamentário	4.1 Levantamento de necessidades de investimentos e serviços; Priorização das necessidades de investimento; Acordo Organizativo de Compromissos - 2024	01/08/24	01/11/24
		4.2 Levantamento de necessidades de investimentos e serviços; Priorização das necessidades de investimento; Acordo Organizativo de Compromissos - 2025	01/08/25	01/11/25
		4.3 Levantamento de necessidades de investimentos e serviços; Priorização das necessidades de investimento; Acordo Organizativo de Compromissos - 2026	01/08/26	01/11/26
		4.4 Levantamento de necessidades de investimentos e serviços; Priorização das necessidades de investimento; Acordo Organizativo de Compromissos - 2027	01/08/27	01/11/27
Versão: 1	Data de criação da ficha do projeto: 14/04/2024 09:12		Última atualização: 30/04/2024 10:05	

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico		Código do Projeto	Sigla do HUF	Versão
				6.01	Huab-UFRN	1
IDENTIFICAÇÃO						
Nome do projeto:	NOVO BLOCO ASSISTENCIAL					
Gerente do projeto:	Fernando Luís Falcão Xavier Cabral					
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia					
Área patrocinadora do projeto:	STCOR					
Data de início do projeto:	01/2024					
Data de término do projeto:	12/2028					
Pilar estratégico:	Sustentabilidade financeira					
1º indicador impactado pelo projeto	% de obra concluída e entregue					
2º indicador impactado pelo projeto						
3º indicador impactado pelo projeto						
Macroproblema:	Limitação na identificação de oportunidades para elevar recursos financeiros					
Causa raíz:	Infraestrutura física limitada					
Objetivo do projeto	Entrega do novo bloco assistencial do Huab em condições de uso (inclusive equipamentos)					
Cód. da EAP	Macroatividade	Entregas previstas	Data de início	Data limite		
1.1	Avaliação de Necessidades	Projeto Arquitetônico	01/01/2024	30/04/2024		
1.2	Avaliação de Necessidades	Memorial Descritivo	01/01/2024	30/04/2024		
1.3	Avaliação de Serviços e serem ofertados	Relatório de Norma Operacional 03/2022	01/04/2024	15/05/2024		
2.1	Contratação de Projetos Complementares	Estudo Técnico Preliminar	01/04/2024	30/05/2024		
2.2	Contratação de Projetos Complementares	Termo de Referência	30/05/2024	15/06/2024		
2.3	Contratação de Projetos Complementares	Edital	15/06/2024	30/06/2024		
2.4	Contratação de Projetos Complementares	Contrato	01/07/2024	30/07/2024		
2.5	Contratação de Projetos Complementares	Projetos Entregues	30/07/2024	30/09/2024		
3.1	Contratação de Execução de Obra	Estudo Técnico Preliminar	30/06/2024	30/07/2024		
3.2	Contratação de Execução de Obra	Termo de Referência	01/08/2024	15/10/2024		
3.3	Contratação de Execução de Obra	Edital	15/10/2024	15/11/2024		
3.4	Contratação de Execução de Obra	Contrato	15/11/2024	15/12/2024		
4	Fiscalização de Execução	Medição de Execução do Serviço	01/01/2025	30/06/2027		
5.1	Aquisição de Equipamentos Médico-Hospitalares, Permanentes Médico-Hospitalares e Móveis	Estudo Técnico Preliminar	01/01/2025	01/05/2025		
5.2	Aquisição de Equipamentos Médico-Hospitalares, Permanentes Médico-Hospitalares e Móveis	Termo de Referência	01/05/2025	31/05/2025		
5.3	Aquisição de Equipamentos Médico-Hospitalares, Permanentes Médico-Hospitalares e Móveis	Edital	01/06/2025	30/06/2025		
5.4	Aquisição de Equipamentos Médico-Hospitalares, Permanentes Médico-Hospitalares e Móveis	Contratos/Atas de Registro de Preços	01/07/2025	30/06/2025		
5.5	Aquisição de Equipamentos Médico-Hospitalares, Permanentes Médico-Hospitalares e Móveis	Objeto Entregue	01/02/2026	30/12/2026		
Versão:	0	Data de criação de ficha do projeto:	14/04/2024 09:12	Última atualização:	30/04/2024 20:04	

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico		
		6.02	Huab-UFRN	1
IDENTIFICAÇÃO				
Nome do projeto:	HABILITAÇÕES SUS			
Gerente do projeto:	Luiz Fernando Silva			
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia			
Área patrocinadora do projeto:	Gerência Administrativa			
Data de início do projeto:	01/2024			
Data de término do projeto:	12/2028			
Pilar estratégico:	Sustentabilidade financeira			
1º indicador impactado pelo projeto	% de habilitações consumadas em portarias do MS - SUS			
2º indicador impactado pelo projeto				
3º indicador impactado pelo projeto				
Macroproblema:	Limitação na identificação de oportunidades para alavancar recursos financeiros			
Cause raiz:	Infraestrutura física limitada			
Objetivo do projeto	Habilitar Novos serviços viáveis e outros serviços em operação ainda não habilitados.			
Cód. de EAP	Macroatividade	Entregas previstas	Data de início	Data limite
1.1	Identificar / Compilar habilitações em andamento	Pleitos de Habilitações aprovadas em trâmite no MS	01/06/2024	01/08/2024
1.2		Pleitos de Habilitações em trâmite e/ou possíveis a pleitear no MS	01/07/2024	01/09/2024
1.3		Conformidade com normativos e Portarias SUS (Nova portaria da Rele Cegonha) verificada	01/10/2024	01/12/2024
1.4		Solicitações / Pleitos de habilitações monitorados	01/08/2024	01/10/2024
2	Verificar / Identificar serviços possíveis e passíveis de Habilitação	Capacidade instalada verificada e necessidades fundamentadas	01/01/2025	01/03/2025
3.1	Ofertar novos serviços possíveis	Novos serviços a ofertar	01/03/2025	01/05/2025
3.2		Infraestrutura Física Disponível	01/05/2025	01/07/2025
3.3		Infraestrutura Tecnológica Disponível	01/08/2025	01/10/2025
3.4		Interesse / Relevância para o Gestor Municipal/Estadual avaliada e confirmada	01/10/2025	01/12/2025
3.5		Interesse / Relevância para o Ensino, a Pesquisa e a Inovação avaliada e confirmada	01/01/2026	01/03/2026
3.6		Estimativa de custos avaliada	01/04/2026	01/06/2026
3.7		Expectativa de Receitas avaliada	01/07/2026	01/09/2026
4.1	Encaminhar / Implantar / Habilitar novos serviços	Aprovação do pleito nas instâncias competentes	01/10/2026	01/12/2026
4.2		Encaminhamento do pleito para o MS	01/03/2027	01/03/2027
4.2		Acompanhamento de solicitações	01/04/2027	01/06/2027
Versão: 0	Data de criação da ficha do projeto: 14/04/2024 09:12	Última atualização: 30/04/2024 10:37		

		Ficha de Projeto do Plano Diretor Estratégico		
		7.01	Huab-UFRN	1
IDENTIFICAÇÃO				
Nome do projeto:	DesenvolveSERH: Desenvolvimento de estratégias de bem-estar no ambiente de trabalho			
Gerente do projeto:	Denise Soares de Almeida			
Gerente do portfólio:	Chefe do Setor de Governança e Estratégia			
Área patrocinadora do projeto:	Gerência Administrativa			
Data de início do projeto:	05/2024			
Data de término do projeto:	12/2028			
Pilar estratégico:	Desenvolvimento do trabalhador			
1º indicador impactado pelo projeto	% ações de melhoria implementadas sobre o clima organizacional			
2º indicador impactado pelo projeto	% Carga horária de competências desenvolvidas por colaborador e chefia			
3º indicador impactado pelo projeto	% ações implementadas do Program de Qualidade de Vida do Trabalhador			
4º indicador impactado pelo projeto	% de reuniões de feedback conforme o GD (Gestão de Desempenho)			
Macroproblema:	Insuficiência de estratégias de motivação, engajamento e valorização do trabalhador			
Causa raiz:	Fragilidade na estrutura organizacional focada no trabalhador			
Objetivo do projeto	Desenvolver estratégias para o fortalecimento de condições favoráveis ao desenvolvimento das pessoas durante a realização do seu trabalho, de forma a contribuir no bem-estar no ambiente de trabalho que as façam sentir motivadas e valorizadas.			
Cód. de EAP	Macroatividade	Entregas previstas	Data de início	Data limite
1	Melhoria do Clima Organizacional			
1.1		Análise da Pesquisa de Clima Organizacional Anterior	01/05/2024	30/06/2028
1.2		Identificação de oportunidade de Melhorias	01/05/2024	30/06/2028
1.3		Avaliação pós melhorias implementadas	01/05/2024	30/06/2028
2	Desenvolvimento de Competências			
2.1		Identificação das lacunas de competências	01/08/2024	30/06/2028
2.2		Realizar capacitação	01/08/2024	30/06/2028
2.3		Criação do NEP	01/08/2024	30/06/2028
3	Implementação das ações do PQVT			
3.1		Diagnóstico das ações previstas do PQVT na instituição	01/06/2024	31/12/2027
3.2		Implementação das ações identificadas	01/06/2024	31/12/2027
4	Implementação de processo de Feedback Contínuo			
4.1		Definição dos Critérios e Periodicidades	01/08/2024	30/06/2028
4.2		Capacitação, sensibilização e implementação do processo de Feedback Contínuo	01/08/2024	30/06/2028
Versão:	0	Data de criação da ficha do projeto: 14/04/2024 09:12	Última atualização: 30/04/2024 11:08	