



Título: Análise lógica do modelo de Gestão do Desempenho da Secretaria Executiva de Vigilância em Saúde de Pernambuco (SEVS/PE), Brasil.

Autores: Luciana Caroline Albuquerque D'Angelo¹; Zulmira Hartz²; Eronildo Felisberto¹.

Afiliações: ¹Grupo de Estudos de Gestão e Avaliação em Saúde (GEAS), Instituto de Medicina Integral Prof. Fernando Figueira – IMIP, Brasil.

²Global Health and Tropical Medicine (GHTM). Instituto de Higiene e Medicina Tropical (IHMT). UNL. Portugal.

Introdução

O desempenho dos sistemas e políticas de saúde estão intimamente relacionados à produção de conhecimento estratégico e tático dentro de um contexto com claras prioridades de governança. Sabe-se que as práticas de monitoramento e avaliação são elementos chave na produção desse conhecimento, e ainda que tenham o mesmo propósito essencial, subsidiar a melhoria das políticas, é preciso diferenciá-las e buscar estratégias que as perenizem. Cousins *et al.* (2008) e Mehrotra (2013), traçam a diretrizes conceituais sugerindo pilares e elementos que expandem a capacidade organizacional de fazer e usar a avaliação, como: infraestrutura institucional e humana; orçamento; capacidade de aprendizagem organizacional. Nessa mesma perspectiva, Hunter e Nielsen, em 2013, propõem a Gestão do Desempenho entendida como um conjunto de procedimentos que ajustam taticamente ações delineadas para garantir o alcance dos objetivos e metas. O modelo agrega 4 atributos: liderança; sistemas de responsabilidades e orçamento; sistemas de medição e monitoramento; e avaliação - processos interligados que buscam assegurar a produção de valor organizacional e de governança pública.

Método

Foi realizada uma pesquisa avaliativa, do tipo análise lógica, comparando o modelo adotado pela Secretaria de Vigilância em Saúde de Pernambuco (SEVS/PE) para operacionalizar as práticas de monitoramento e avaliação a um modelo híbrido que tem como base o referencial citado acima. Foi construído o modelo lógico da Gestão do Desempenho considerada ideal e a matriz de análise, contendo os critérios a serem avaliados, que subsidiou a construção de um roteiro semiestruturado para a coleta de dados, a partir dos quais foram realizadas entrevistas com informantes-chave e análise documental.

Resultados

Há convergência entre os modelos quanto aos componentes: Capacidade Organizacional; Medição e Monitoramento; e Compartilhamento e Utilização do Conhecimento. Todavia, observam-se fragilidades no componente de avaliação, uma vez que os estudos avaliativos realizados são resultados de articulações pontuais entre o serviço e a academia, pela precariedade dos vínculos dos profissionais da SEVS, o que limita a continuidade desses incentivos.

Conclusões

Este estudo contribuiu não só para a identificação das fragilidades, como também apontou algumas estratégias para a melhoria contínua da gestão do desempenho da SEVS/PE, a exemplo da utilização de mecanismos sustentáveis de profissionalização do serviço público.

Bibliografia

1. Cousins JB et al. Organizational Capacity to do and use evaluation: Results of a Pan-Canadian survey of evaluators. *The Canadian Journal of Program Evaluation*. Vol. 23 No. 3, 2008 Pages 1–35
2. Hunter, DEK; Nielsen, SB. Performance Management and Evaluation: Exploring Complementarities. *New Directions for Evaluation* In S. B. Nielsen & D. E. K. Hunter (Eds.), *Performance management and evaluation*, 2013. *New Directions for Evaluation*, 137, 7–17, 2013
3. Mehrotra S. Monitoring, evaluation and performance management in South Asia: The challenge of building capacity. *Evaluation*, 2013 19: 74-84