2023
PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL

ADAPS
Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde

FICHA TÉCNICA

PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO

Raphael Câmara Medeiros Parente

DIRETORIA EXECUTIVA

Alexandre Pozza Urnau Silva

Caroline Martins

Soraya Andrade

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL

Neiane Andreato

Davidson Portella

Ketyane Evelin Costa Lima

Rayane Nunes Souto

Alessandra Castanheira

Edson Luiz Neri

EDITORAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

Carlos Augusto Mendes Carvalho

Karla Karoline Araújo Pereira

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Tríade do Planejamento 9
FIGURA 2 - Orientadores Estratégicos 10
FIGURA 3 - Cadeia de Valor 11
FIGURA 4 - Organograma 12
FIGURA 5 - Tangram do MEG 15
FIGURA 6 - Mapa Estratégico 17
FIGURA 7 - Mapa Estratégico adaptado aos fundamentos do MEG 18
FIGURA 8 - Plano Estratégico 19
FIGURA 9 - Matriz Swot 23
FIGURA 10 - Golden Circle 23
FIGURA 11 - Plano de Gestão Anual 24
FIGURA 12 - Plano da Unidade Organizacional 42
FIGURA 13 - Roadmap Diretoria Técnica 43
FIGURA 14 - Roadmap Diretoria de Gestão Administrativa 44
FIGURA 15 - Roadmap Diretoria Presidência 45
FIGURA 16 - Parâmetro de Desempenho 52
FIGURA 17 - Elementos de Despesas Orçamentárias 57

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Objetivos e indicadores estratégicos 21

QUADRO 2 - Propósitos, objetivos e indicadores táticos 40

QUADRO 3 - Portfólio de Projetos 51

QUADRO 4 - Cronograma RAE 53

QUADRO 5 - Cronograma RTO 54

QUADRO 6 - Proposta Orçamentária 56

QUADRO 7 - Distribuição orçamentária 56

QUADRO 8 - Distribuição dos recursos da gestão administrativa 58

QUADRO 9 - Tipos de práticas de gestão do conhecimento 61

QUADRO 10 - Mapa de indicadores do Plano de Gestão Anual 2023 91

QUADRO 11 - Mapa de OKRs do Planejamento da Unidade Organizacional 2023 117

ABREVIATURAS

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

APS - Atenção Primária à Saúde

BPM - Business Process Management

DGA - Diretoria de Gestão Administrativa

DITEC - Diretoria Técnica

DSEI - Distrito Sanitário Especial Índigena

EER - Estágio Experimental Remunerado

FNQ - Fundação Nacional da Qualidade

LAPS - Laboratório de Inovação na Atenção Primária à Saúde

MEG - Modelo de Excelência em Gestão

MFC - Medicina da Família e Comunidade

ONG - Organização não governamental

PAC - Plano Anual de Contratação

PAINT - Plano Anual de Auditoria interna

PGA - Plano Anual de Gestão

PMpB - Programa Médicos pelo Brasil

RAE - Reunião de Análise Estratégica

RAINT - Relatório Anual de Auditoria Interna

RDCA - Repositório Digital Confiável Arquivístico

RTO - Reunião Tática Operacional

SGBD - Sistema Gerenciador de Banco de Dados

SUS - Sistema Único de Saúde

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

UFGD - Universidade Federal de Grandes Dourados

UFT - Universidade Federal de Tocantins

UNB - Universidade de Brasília

UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 07
1. INTRODUÇÃO 08
2. ORIENTADORES ESTRATÉGICOS 10
3. CADEIA DE VALOR 11
4. ORGANOGRAMA 12
5. TEMA ESTRATÉGICO 15
6. MAPA ESTRATÉGICO 17
7. PLANO ESTRATÉGICO 19
7.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E INDICADORES 20
8. PLANO DE GESTÃO ANUAL 2023 22
8.1. PROPÓSITOS, OBJETIVOS TÁTICOS E INDICADORES 25
8.2. ROADMAP E OKR 2023 41
8.3. PORTFÓLIO DE PROGRAMAS E PROJETOS 46
9. PARÂMETROS DE DESEMPENHO 52
10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO 53
11. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA 55
12. GESTÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL 60
13. COLABORADORES 65
14. REFERÊNCIAS 67
Anexo 1 - MAPA DE INDICADORES 69
Anexo 2 - MAPA DE RESULTADOS-CHAVE 92

APRESENTAÇÃO

Construir uma agência a partir de um conceito é uma tarefa tão desafiadora quanto gratificante. Desde a composição da Diretoria Executiva, no último trimestre de 2021, a ADAPS foi tomando forma e, desde então, o trabalho ganhou escala. Os números estão em uma crescente, desde o volume de colaboradores, até as entregas dos resultados estratégicos e finalísticos.

É notório o comprometimento de todo o time com o propósito da Agência, mesmo nas situações em que estrutura, recursos ou condições de operação ainda estivessem em fase de conformação. Técnica, experiência, criatividade e muita vontade de fazer, aliadas à tecnologia, fizeram nascer um modelo de trabalho disruptivo com impacto em milhares de vidas no País.

Capacidade de ler cenários, observar as oportunidades, antecipar-se às ameaças, potencializar nossas características mais marcantes e reconhecer os pontos de melhoria foram essenciais para o desenvolvimento e crescimento da ADAPS. E é por meio do planejamento organizacional que exercitamos todas essas competências.

Assim, o planejamento organizacional 2023 foi elaborado de forma coletiva, com a participação de todos os colaboradores, desde aqueles que ocupam cargos de gestão até os cargos técnicos. Contamos também com a contribuição de cinco médicos tutores do Programa Médicos pelo Brasil, representando cada uma das regiões brasileiras, para que, desta forma, pudéssemos projetar nosso futuro em consonância com as necessidades e realidades de nosso presente.

O desafio para o próximo ano está posto e seguimos otimistas com relação à nossa capacidade de entrega, mediante os resultados obtidos até aqui. Estamos certos que, para alcançar os objetivos e metas declarados neste documento, continuaremos contando com o apoio de nossos parceiros e com o olhar atento e cuidadoso do Conselho Fiscal e do Conselho Deliberativo da ADAPS.

Alexandre Pozza
Diretor-Presidente da ADAPS

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Gestão Anual - PGA é o instrumento de gestão estratégica definido pelo Regimento Interno da ADAPS (Resolução n.º 4, de 15 de outubro de 2021), responsável por orientar as ações de governança.

Fundamentado pela Lei n.º 13.848, de 25 de junho de 2019, o Plano de Gestão Anual deve ser publicado a cada novo exercício, especificando, no mínimo, as metas de desempenho administrativa e operacional a serem atingidas durante sua vigência, tais metas deverão ser compatíveis com o Plano Estratégico, assim como, o referido instrumento deverá apresentar a estimativa de recursos orçamentários e o cronograma de desembolso dos recursos financeiros necessários ao alcance das metas.

Dessa forma, o Plano de Gestão Anual representa o instrumento de planejamento do exercício, contemplando as metas administrativas e operacionais de gestão da ADAPS (área meio) e do Programa Médicos pelo Brasil (área finalística) e os recursos orçamentários necessários para alcançá-las.

De acordo com a Tríade do Planejamento Organizacional, o Plano de Gestão Anual equipara-se ao nível tático, representado na nossa estrutura organizacional pelas unidades organizacionais e núcleos que através da abordagem “top-down” direcionam suas equipes para o alcance dos objetivos estratégicos e por meio da abordagem “bottom-up” monitoram e apoiam na execução das metas de desempenho administrativas e operacionais.

TRÍADE DO PLANEJAMENTO



Figura 1 – Tríade do Planejamento

Os níveis da tríade do Planejamento Organizacional podem ser interpretados da seguinte maneira:

1. Estratégico: representado pelo Plano Estratégico, tem a mesma duração que o contrato de gestão, Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021;

2. Tático: representado pelo Plano de Gestão Anual, elaborado por meio de **Objective and Key Result** (**OKR**), indicadores de desempenho administrativos e operacionais, pelo portfólio de projetos e sua alocação de recursos orçamentários;

3. Operacional: representado pelo Planejamento da Unidade Organizacional, definição de tarefas a serem executadas para o alcance dos OKRs pactuados no Plano de Gestão Anual.

2. ORIENTADORES ESTRATÉGICOS

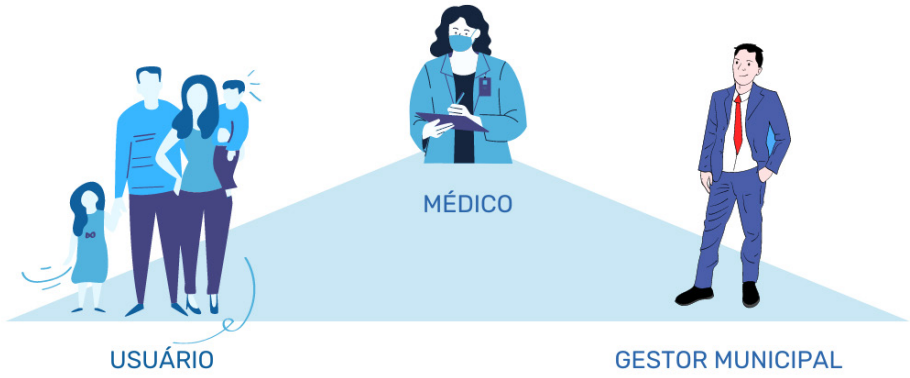
Composto pelo Propósito, Missão, Visão e Valores, os orientadores estratégicos da ADAPS promovem o alinhamento estratégico e a tomada de decisão estratégica. O Propósito representa a razão de ser/existir da empresa. Já a Missão diz o que a empresa faz e para quem faz. A Visão representa onde a empresa deseja chegar. E os Valores expressam um conjunto de princípios e crenças fundamentais da empresa.

Esses grandes orientadores inspiraram a ADAPS na concepção dos seus objetivos estratégicos, declarados em seu mapa estratégico.



Figura 2 - Orientadores Estratégicos.

3. CADEIA DE VALOR



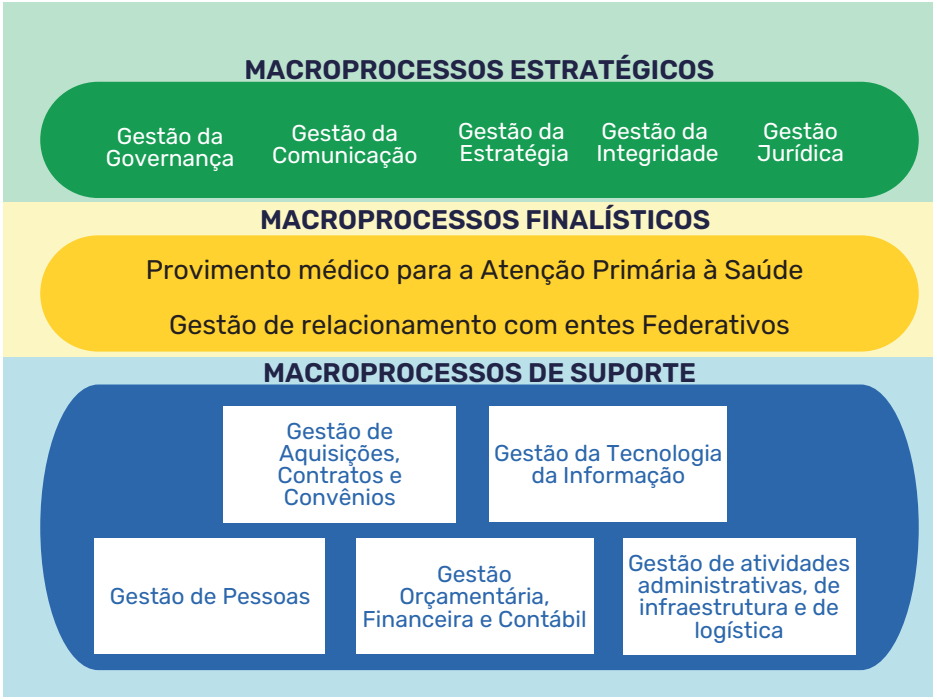


Figura 3 - Cadeia de valor

Cadeia de Valor é um método de organizar e gerenciar os processos de uma empresa e por meio das conexões entre eles gerar valor para o cliente. A Cadeia de Valor da ADAPS organiza os macroprocessos em 03 (três) tipos: suporte, finalístico e estratégico.

Os macroprocessos de suporte são aqueles que geram, indiretamente, valor para o cliente, uma vez que dão suporte aos macroprocessos finalísticos.

Já os macroprocessos estratégicos são aqueles que definem estratégias, políticas, processos e métricas que influenciam diretamente na concepção da cultura organizacional. E os macroprocessos finalísticos são aqueles que geram, diretamente valor para o cliente, por meio da entrega de um produto ou serviço, também são chamados de processos *core*.

4. ORGANOGRAMA

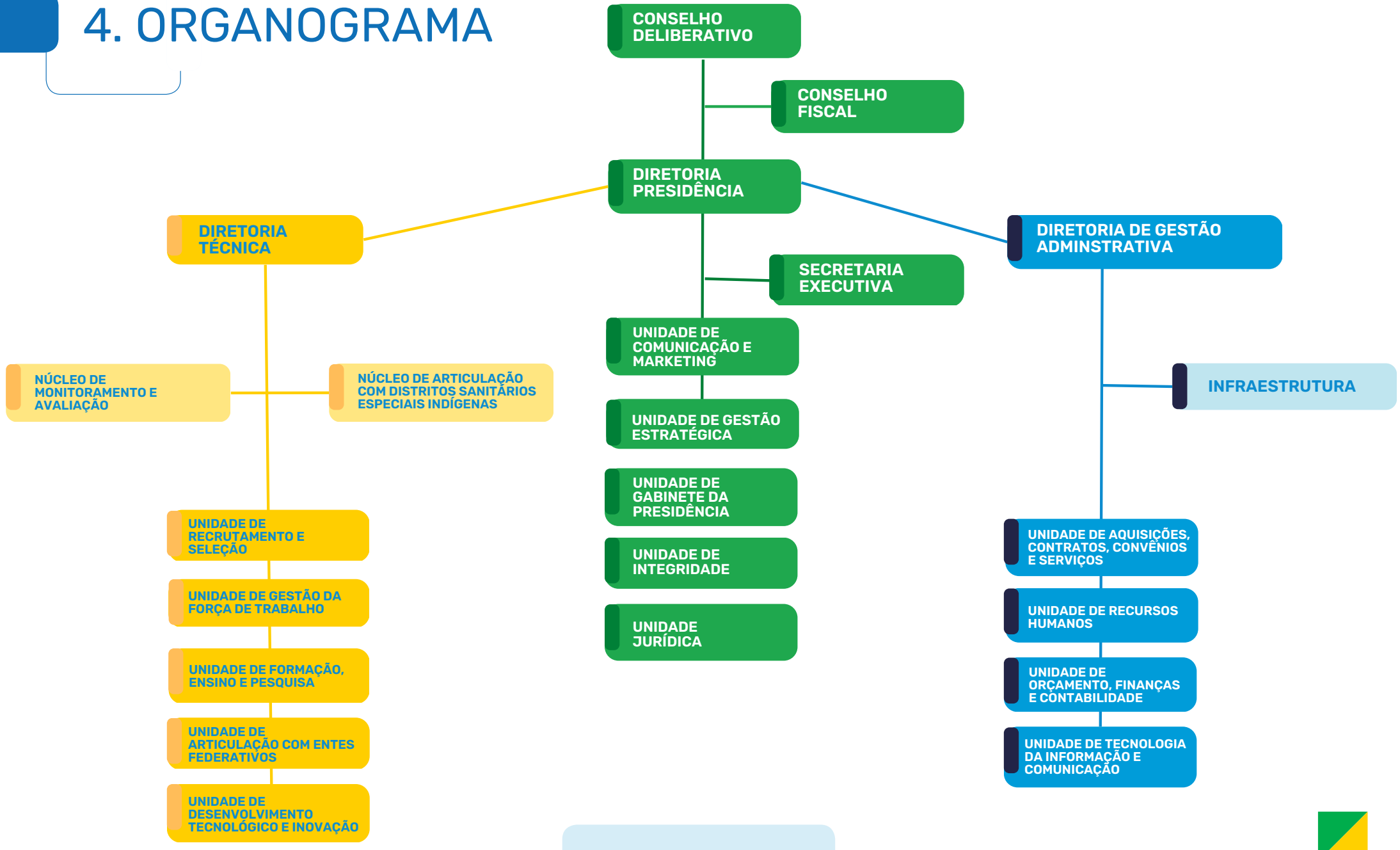


Figura 4 - Organograma.

COMPOSIÇÃO

PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO

Raphael Câmara Medeiros Parente

CONSELHEIROS

Antônio Geraldo da Silva
Emmanuel Fortes Silveira Cavalcanti
Fernando Passos Cupertino de Barro
Hélio Angotti Neto
Luana Costa Vasconcelos
Maria Inez Pordeus Gadelha
Mauro Guimarães Junqueira
Paulo Cesar Ferreira Júnior
Sandra de Castro Barros
Zeliete Linhares Leite Zambon

DIRETORIA PRESIDÊNCIA

Diretor-Presidente: **Alexandre Pozza Urnau Silva**
Chefe de Gabinete: **Marcelo Novaes Fernandes Espindula**
Secretária Executiva: **Rosangela Maciel**
Gerente de Comunicação e Marketing: **Roberta Teles**
Gerente de Gestão Estratégica: **Neiane Andreato**
Gerente de Integridade: **Daniela Susã Pimenta**
Gerente do Jurídico: **Thiago Henrique da Silva Machado**

COMPOSIÇÃO

DIRETORIA TÉCNICA

Diretora Técnica: **Caroline Martins**

Chefe de Monitoramento e Avaliação: **Fernanda Valentim Conde de Castro Fra**

Gerente de Recrutamento e Seleção: **Alexandre Alberto Freire Jorge**

Gerente de Gestão da Força de Trabalho: **Mônica Cruz Kafer**

Gerente de Formação, Ensino e Pesquisa: **Lucas Wollmann**

Gerente de Articulação e Colaboração com Entes Federativos: **Mariana Bertol Leal**

Chefe de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas: **Rodrigo dos Santos Santana**

Gerente de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação: **Átila Szczecinski Rodrigues**

DIRETORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

Diretora Administrativa: **Soraya Andrade**

Gerente de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços: **Israel Silva de Moraes**

Gerente de Recursos Humanos: **Sérgio Henrique Moreira Cunha**

Gerente de Orçamento, Finanças e Contabilidade: **Antônio Ferreira Lima Filho**

Gerente de Tecnologia da Informação e Comunicação: **Roberto Rosa**

5. TEMA ESTRATÉGICO

O tema estratégico do Planejamento Organizacional 2023 é o Modelo de Excelência em Gestão - MEG. O MEG foi criado pela Fundação Nacional da Qualidade - FNQ e caracteriza-se como uma metodologia de avaliação do nível de maturidade de gestão das instituições, sendo uma das principais características a integralidade, tendo em vista que assim como nas instituições os fundamentos do MEG são vistos de forma única e colaborativa, como processos inter-relacionados que agregam valor ao potencial crescimento da organização.

Criada em 1991, a FNQ tem como principal função apoiar as organizações no desenvolvimento de uma gestão de excelência, construindo valores sustentáveis, cooperativos que gerem valor para a sociedade.

Sendo assim, para que a ADAPS seja reconhecida como uma instituição de gestão de excelência, o Planejamento Organizacional 2023 alinhou seus objetivos estratégicos, táticos e operacionais aos fundamentos do MEG.

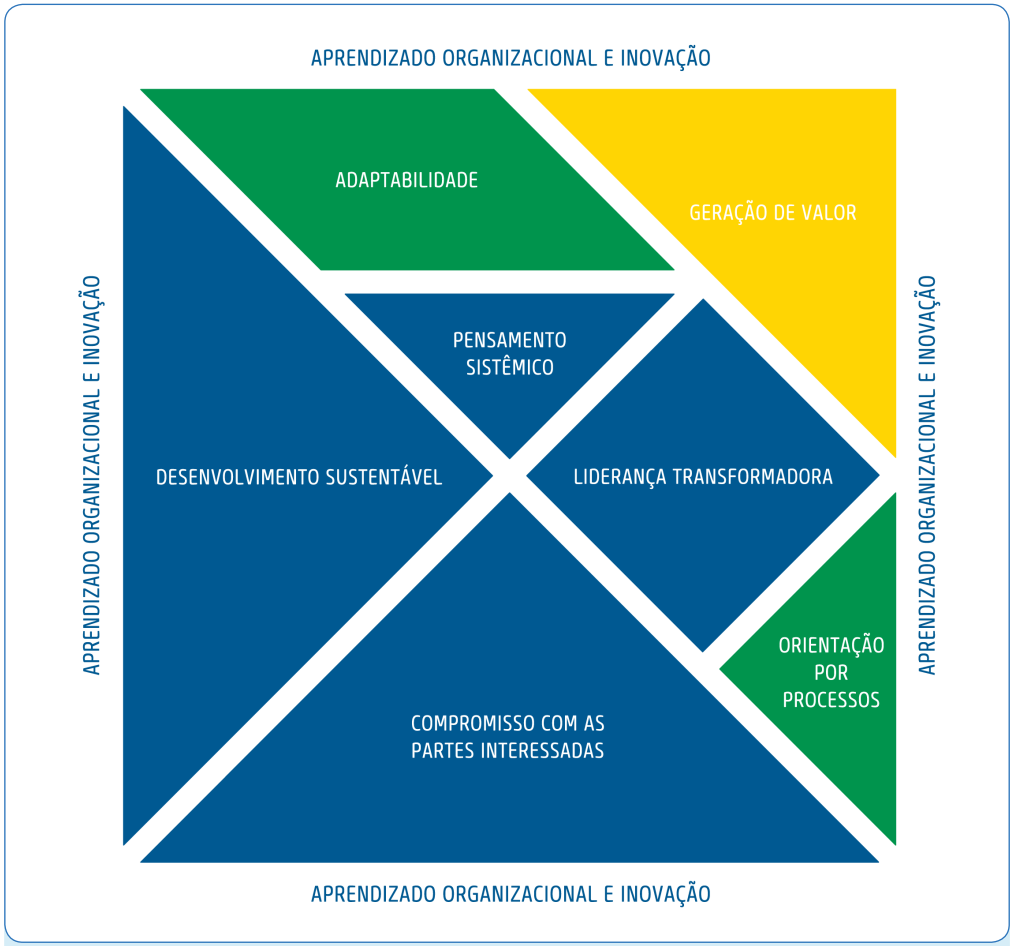


Figura 5 - *Tangram* do MEG*. **Fonte:** Guia de Referência da Gestão para Excelência

* Na página seguinte são apresentados os 8 (oito) fundamentos do *Tangram* do MEG.

FUNDAMENTOS DO TANGRAM DO MEG

1



PENSAMENTO SISTÊMICO

Visão de interdependência holística entre as Unidades Organizacionais da organização;

2



COMPROMISSO COM AS PARTES INTERESSADAS

É a inter-relação das partes com as estratégias da organização;

3



APRENDIZADO ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO

É a busca por novos patamares de competências e o compartilhamento de conhecimento;

4



ADAPTABILIDADE

É a flexibilidade e a capacidade de mudança ágil;

5



LIDERANÇA TRANSFORMADORA

É atuar de forma inspiradora, capaz de compreender cenários, o saber direcionar novos líderes e pessoas, potencializando e interagindo com as partes interessadas;

6



DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

É compromisso da organização diante dos desafios ambientais e os impactos que podem causar na sociedade;

7



ORIENTAÇÃO POR PROCESSO

É a compreensão que a organização é um conjunto de processos interconectados que precisam ser conhecidos em sua integralidade, buscando a eficiência e eficácia nas atividades, agregando valor para as partes interessadas e a própria organização;

8



GERAÇÃO DE VALOR

O alcance de resultados econômicos, sociais e ambientais e que atendam as necessidades e expectativas das partes interessadas.

6. MAPA ESTRATÉGICO ADAPS 2021-2024

DESENVOLVIMENTO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

POPULAÇÃO BRASILEIRA

PROPÓSITO
Incrementar o acesso a serviços e soluções de atenção primária à saúde para os cidadãos brasileiros

VALORES
- Foco no cidadão
- Ética e Transparência
- Cooperação
- Agilidade
- Comprometimento com o SUS
- Confiança
- Inovação
- Aprendizagem contínua

VISÃO
Ser reconhecida como fundamental para a indução e entrega de soluções relacionadas à atenção primária à saúde da população brasileira

MISSÃO
Contribuir para o fortalecimento da atenção primária à saúde da população brasileira, priorizando os locais de difícil provimento e de alta vulnerabilidade, favorecendo assim, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Aumentar a satisfação dos usuários do SUS com a atenção primária à saúde
2. Ampliar o acesso à Atenção Primária à Saúde, com ênfase na saúde da família
3. Fomentar o provimento, qualificação e fixação dos profissionais médicos
4. Prezar pela ética, responsabilidade e transparência na gestão do recurso público
5. Consolidar uma estrutura organizacional eficiente e efetiva
6. Promover, continuamente, a formação e qualificação dos profissionais da ADAPS
7. Constituir e implementar a ADAPS

DESAFIOS ESTRATÉGICOS

- 1.1. Promover acesso de qualidade à AS
- 1.2. Prover formação e suporte ao trabalho médico na APS
- 1.3. Fortalecer os atributos essenciais e derivados da APS
- 1.4. Fomentar o desenvolvimento de soluções tecnológicas e de gestão que ampliem qualidade do cuidado na APS
- 2.1. Implantar o Programa Médicos pelo Brasil
- 2.2. Assegurar celeridade e qualidade no provimento médico
- 2.3. Assistir comunidades de difícil acesso, de alta vulnebilidade e povos indígenas
- 2.4. Incorporar soluções tecnológicas que contribuam para ampliação do acesso à APS
- 3.1. Ampliar o número de médicos de família e comunidade em atuação na APS
- 3.2. Assegurar melhores condições de vínculo, trabalho e desenvolvimento profissional por meio da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Salários da ADAPS
- 3.3. Formar e qualificar continuamente os médicos em atuação na APS
- 4.1. Implantar sistema de integridade
- 4.2. Implantar política da gestão orçamentária, financeira e contábil
- 5.1. Fomentar a cultura de gestão por resultados
- 5.2. Definir a estrutura organizacional e o regimento interno
- 5.3. Implantar sistema de gestão da qualidade
- 5.4. Implantar política de inovação
- 5.5. Implantar política de comunicação
- 6.1. Implantar política de gestão de pessoas
- 6.2. Implantar política de gestão do conhecimento
- 7.1. Implantar regulamento de compras e licitações
- 7.2. Estabelecer sede física da ADAPS, contemplando seus bens móveis, estrutura lógica e materiais de consumo
- 7.3. Compor equipe de colaboradores da ADAPS
- 7.4. Disciplinar os sistemas necessários ao funcionamento da ADAPS
- 7.5. Implantar política de Tecnologia da Informação (TI)

- **DIRETORIA *PRESIDÊNCIA***
- **DIRETORIA *TÉCNICA***
- **DIRETORIA *ADMINISTRATIVA***

INDICADORES
Os indicadores podem ser estratégicos, quando estão diretamente relacionados aos objetivos estratégicos; táticos e operacioanis quando refletem a performance da organização, tendo ou não relação com os objetivos estratégicos

PROFISSIONAIS DA ADAPS



MELHORES CONDIÇÕES DE ACESSO, SAÚDE E TRABALHO NA APS

Figura 6 - Mapa Estratégico ADAPS.
Fonte: Planejamento Estratégico 2021-2024.

Como visto anteriormente, o tema estratégico defindo para 2023 é o alcance do reconhecimento em excelência de gestão por meio da certificação MEG. Dessa forma, o Mapa Estratégico foi redesenhado, agrupando e relacionando os objetivos estratégicos (caminhos) aos fundamentos do MEG.

Com base nessa representação do mapa estratégico, a ADAPS avança em direção ao ganho de maturidade e excelência em seu modelo de gestão. Para isso, a orientação em 2023 é relacionar os seus projetos e demais iniciativas estratégicas, aos fundamentos do MEG.

MAPA ESTRATÉGICO ADAPTADO AOS FUNDAMENTOS DO MEG



Figura 7 - Mapa Estratégico adaptado aos fundamentos do MEG.

7. PLANO ESTRATÉGICO

ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DA ADAPS

A Figura 8 apresenta a estrutura do Plano Estratégico da ADAPS (2021-2024), o instrumento é composto por 07 (sete) objetivos estratégicos vinculados aos fundamentos do MEG, sendo compromisso com as partes interessadas o fundamento do MEG com a maior vinculação de objetivos estratégicos.

Esses objetivos, por sua vez, têm sua eficácia medida por meio de indicadores. Ao todo, o Plano Estratégico da ADAPS (2021-2024) tem 17 (dezesste) indicadores, apresentados a seguir.



Figura 8 - Plano Estratégico

7.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E INDICADORES

O Quadro 1 apresenta os objetivos e indicadores estratégicos relacionados aos fundamentos do Modelo de Excelência em Gestão - MEG. Cabe ressaltar que os objetivos estratégicos: consolidar uma estrutura organizacional eficiente e efetiva, constituir e implementar a ADAPS e, promover, continuamente, a formação e qualificação dos profissionais da ADAPS, têm relação com mais de um dos fundamentos MEG.

GERAÇÃO DE VALOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
Aumentar a satisfação dos usuários do SUS com a Atenção Primária à Saúde	
INDICADOR	**META:**
Índice de Satisfação dos usuários do SUS com Atenção Primária à Saúde	5% > = Ano 1
Índice de Satisfação dos usuários do SUS (Índigena) com Atenção Primária à Saúde	5% > = Ano 1

COMPROMISSO COM AS PARTES INTERESSADAS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
Ampliar o acesso à Atenção Primária à Saúde, com ênfase na Saúde da Família.	
INDICADOR	**META:**
Percentual de usuários cobertos por equipes de saúde da família compostas por médicos do Programa Médicos pelo Brasil	15%
Índice de Satisfação do Gestor Municipal ou do Gestor do Distrito Sanitário Especial Índigena	5% > = Ano 1

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
Fomentar o provimento, qualificação e fixação dos profissionais médicos.	
INDICADOR	**META:**
Taxa de Ocupação do Programa Médicos pelo Brasil	45%
Tempo Médio de Permanência de Médico no Programa Médicos pelo Brasil (em meses)	18
Qualificação em Medicina de Família e Comunidade	10% > = Ano 1
Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado	25%
Índice de Satisfação do médico (bolsistas e tutores) com o Programa Médicos pelo Brasil	5> = Ano 1

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
PREZAR PELA ÉTICA, RESPONSABILIDADE E TRANSPARÊNCIA NA UTILIZAÇÃO DO RECURSO PÚBLICO.	
INDICADOR	**META:**
Implementação do Sistema de Gestão da Integridade	40%
Equilíbrio Financeiro (ADAPS)	< = 100%
Qualificação em Medicina de Família e Comunidade	10% > = Ano 1
Equilíbrio Financeiro (Programa Médicos pelo Brasil)	< = 100%

OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
CONSTITUIR E IMPLEMENTAR A ADAPS*	
INDICADOR	**META:**
Implantação dos Sistemas de Gestão	Alcançada em 2022

*Orientação por processos é outro fundamento que tem relação com o objetivo.

PENSAMENTO SISTÊMICO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
CONSOLIDAR UMA ESTRUTURA ORGANIZACIONALE EFETIVA*	
INDICADOR	**META**
Quantidade de Certificações Adquiridas	2
Iniciativas de Gestão	100%

*Desenvolvimento sustentável é outro fundamento que tem relação com o objetivo.

APRENDIZADO ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	
PROMOVER, CONTINUAMENTE, A FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA ADAPS*	
INDICADOR	**META:**
Avaliação de Desempenho	85% por empregado
Plano de Desenvolvimento Individual	80%

*Adaptabilidade e liderança transformadora são os outros fundamentos que têm relação com o objetivo.

Quadro 1 - Objetivos e indicadores estratégicos

8. PLANO DE GESTÃO ANUAL 2023

O processo de elaboração do Plano de Gestão Anual 2023 contemplou melhorias como a aplicação da Matriz SWOT e Análise PESTEL, utilizadas para explorar o ambiente de atuação e definir novas estratégias e desafios. E a metodologia *Golden Circle*[1] que definiu o propósito, objetivos e indicadores para unidade organizacional e núcleo.

A Matriz SWOT faz uma análise ambiental que por meio da identificação e cruzamento entre pontos fortes (Forças e Oportunidades) e pontos fracos (Fraquezas e Ameaças) permite a definição de novas estratégias de atuação para superar desafios.

Já a Análise PESTEL, foi incorporada à Matriz SWOT com a finalidade de direcionar e facilitar a análise do ambiente externo (oportunidades e ameaças), por meio da investigação dos fatores preconizados pela metodologia, são os fatores: Políticos, Econômicos, Sociais, Tecnológicos, Ambientais e Legais.

A Matriz SWOT foi aplicada, considerando a abordagem *bottom-up*, isto é, cada unidade organizacional e núcleo identificou seus pontos fortes, fracos e fez a análise do seu ambiente de atuação.

Logo em seguida, reuniram-se diretor e suas unidades organizacionais para discutir, analisar e construir, de forma colaborativa, uma Matriz SWOT que representasse o esforço conjunto de toda a instituição.

1 O ***Golden Circle*** (ou, em português, Círculo Dourado) é um conceito criado pelo especialista em liderança **Simon Sinek**, que tem como objetivo criar e desenvolver o valor de uma nova ideia, negócio ou campanha, com sucesso.

Fonte: https://www.zenvia.com/blog/diferencie-seu-negocio-atraves-do-golden-circle/



Figura 9 - Matriz Swot



Figura 10 - *Golden circle*

Por fim, a Matriz SWOT de cada diretoria foi apresentada em plenária para todos os empregados de gestão da ADAPS, como também para um grupo representativo dos médicos da ADAPS, e por meio da Matriz de Relevância e Urgência, definiram quais os pontos fortes e pontos fracos que representam na sua totalidade, a Matriz SWOT da ADAPS, para o ano de 2023. Em prosseguimento, a metodologia *Golden Circle* foi aplicada com o intuito de inspirar e motivar cada unidade organizacional a definir o seu propósito, objetivos e indicadores por meio de 03 (três) perguntas-chave:

1) **Por quê?** Pergunta-chave essencial para inspirar cada unidade organizacional a definir seu propósito;

2) **O quê?** Pergunta-chave que representa os objetivos a serem atingidos pela unidade organizacional para atender o propósito;

3) **Como?** Pergunta-chave utilizada para definir os indicadores que auxiliarão no atingimento dos objetivos.

Além de colaborativo, participativo e transparente, o processo de elaboração do Plano de Gestão Anual também foi inovador. Não somente pela aplicação da metodologia *Golden Circle* e da Análise PESTEL, mas sim pela participação ativa de médicos tutores do Programa Médicos pelo Brasil, que apresentaram *cases* reais (experiências vividas na Unidade Básica de Saúde de atuação) que agregaram valor e enriqueceram o Plano de Gestão 2023 da ADAPS.

Como resultado foram definidos 60 (sessenta) indicadores de desempenho, distribuídos da seguinte maneira:

1) Diretoria Técnica (30%): 18 indicadores;
2) Diretoria de Gestão Administrativa (28%): 17 indicadores;
3) Diretoria Presidência (42%): 24 indicadores.

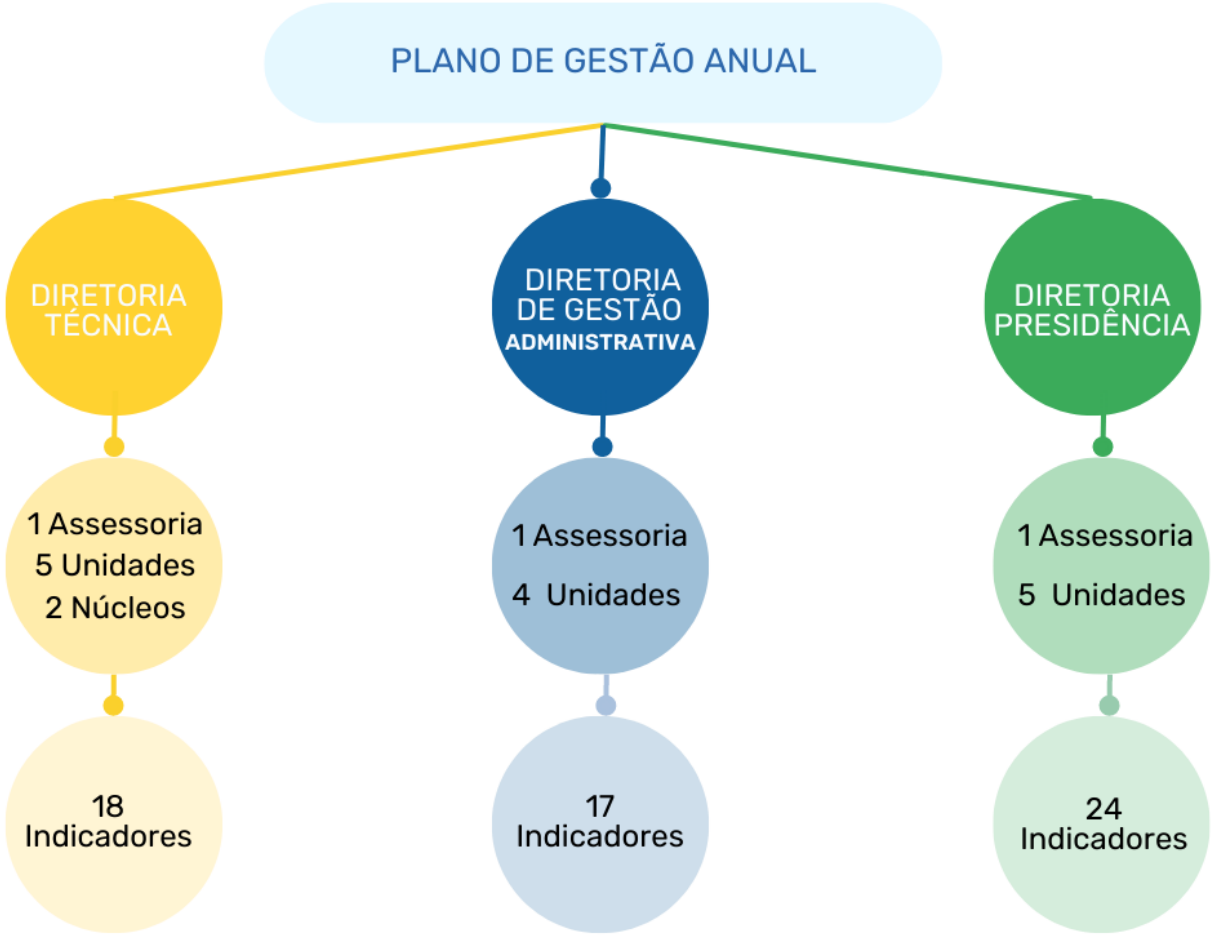


Figura 11 - Plano de Gestão Anual.

8.1. PROPÓSITOS, OBJETIVOS TÁTICOS E INDICADORES

O Quadro 2 apresenta a descrição dos propósitos, objetivos táticos e indicadores definidos por cada unidade organizacional e núcleo. Esses objetivos se desdobrarão em resultados-chave, que conformarão os *Objectives and Key Results* (OKR), para o ano de 2023.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

PROPÓSITO:		
Conformar-se enquanto elo entre o profissional de saúde e as mudanças na vida das pessoas por meio da Atenção Primária à Saúde.		
OBJETIVO		
Prover profissionais médicos em tempo oportuno e de perfis compatíveis com a Atenção Primária à Saúde		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Tempo médio de desocupação das vagas inicialmente ofertadas aos médicos	Esforço	90 dias
Tempo médio de início das atividades dos médicos convocados	Esforço	25 dias
Taxa de admissão de convocados	Resultado	60%
OBJETIVO		
Atrair médicos que estejam dispostos a vivenciar a Atenção Primária à Saúde como experiência de vida ou profissional		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Razão de candidato por vaga por seleção	Esforço	10

GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

PROPÓSITO:		
Proporcionar ao médico condições favoráveis à permanência na Atenção Primária à Saúde.		
OBJETIVO		
Fomentar a retenção e engajamento dos médicos no PMpB, a partir do conhecimento de fatores promotores da retenção e intervenção sobre os limitadores da mesma.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Taxa de ocupação de vagas do PMpB	Resultado	55%
OBJETIVO		
Implementar o Programa de Avaliação de Desempenho dos Médicos Tutores.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de Médicos Tutores avaliados no Programa de Avaliação de Desempenho	Esforço	100%
OBJETIVO		
Disseminar a cultura de multiplicação do conhecimento no Programa Médicos pelo Brasil (referências técnicas).		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Razão de líderes médicos locais por Unidade da Federação	Resultado	1

FORMAÇÃO, ENSINO E PESQUISA

PROPÓSITO:		
Fortalecer e transformar a Atenção Primária à Saúde através do ensino centrado nas pessoas.		
OBJETIVO		
Criar estratégias de apoio à formação dos médicos do Programa Médicos pelo Brasil.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de médicos tutores que alcançaram o mínimo de créditos de ações de educação continuada	Resultado	70%
OBJETIVO		
Formar médicos especialistas em Medicina da Família e Comunidade.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Proporção de médicos bolsistas matriculados nos módulos obrigatórios do curso de especialização em Medicina da Família e Comunidade	Resultado	100%

ARTICULAÇÃO E COLABORAÇÃO COM ENTES FEDERATIVOS

PROPÓSITO:		
Articulação qualificada e ágil para o bom funcionamento do Programa Médicos pelo Brasil.		
OBJETIVO		
Estabelecer rede de relacionamento e confiança com gestores municipais.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de satisfação do Gestor Municipal	Resultado	70%
Proporção de municípios com NPS médico de 5	Resultado	70%

NÚCLEO DE ARTICULAÇÃO COM OS DISTRITOS SANITÁRIOS ESPECIAIS INDÍGENAS

PROPÓSITO:		
Articulação qualificada e ágil para o bom funcionamento do Programa Médicos pelo Brasil nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas.		
OBJETIVO		
Articular a formação intercultural em áreas indígenas.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Material didático disponibilizado	Esforço	3
Formação Intercultural em Áreas Indígenas	Resultado	Ano Referência

DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E INOVAÇÃO

PROPÓSITO:		
Promover serviços e soluções com foco na inovação e tecnologia para o cuidado e a gestão da Atenção Primária à Saúde		
OBJETIVO		
Lançar, monitorar e avaliar a estratégia “Linha Direta Médico” para otimização, qualificação do atendimento e suporte aos médicos do PMpB.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de adesão do Linha Direta Médico	Esforço	30%
Índice de satisfação com o Linha Direta Médico	Resultado	70%
OBJETIVO		
Operacionalizar, monitorar e avaliar o projeto piloto de consulta à distância.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de unidades básicas de saúde elegíveis no Projeto Piloto de Consulta à Distância beneficiadas com teleconsultas em telepresença.	Resultado	100%

NÚCLEO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

PROPÓSITO:		
Gerar informações estratégicas em tempo oportuno que direcionem e orientem o desenvolvimento das ações e a tomada de decisão, relacionadas ao Programa Médicos pelo Brasil.		
OBJETIVO		
Disponibilizar o Painel do Programa Médicos pelo Brasil.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de satisfação com o Painel do Programa Médicos pelo Brasil.	Resultado	70%

ASSESSORIA DA DIRETORIA TECNICA

PROPÓSITO:		
Contribuir para o aperfeiçoamento e otimização da Diretoria Técnica da ADAPS e execução eficiente do Programa Médicos pelo Brasil.		
OBJETIVO		
Apoiar o alcance dos resultados.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de atendimento de demandas nível Adaps.	Esforço	90%

AQUISIÇÃO, CONTRATOS, CONVÊNIOS E SERVIÇOS

PROPÓSITO:		
Viabilizar projetos institucionais da ADAPS por meio da realização de aquisições e contratos de forma célere e segura		
OBJETIVO		
Implantar estratégias de relacionamento com fornecedores.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Redução de prazo para contratação.	Resultado	15%
OBJETIVO		
Promover a eficiência dos processos licitatórios		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Redução do preço de referência.	Esforço	30%
OBJETIVO		
Gerir o Plano Anual de Contratações - PAC		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de execução do Plano Anual de Contratações	Esforço	90%

RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR		
Instituir e Executar Políticas de Gestão de Pessoas com olhar humanizado.		
OBJETIVO:		
Gerir, Desenvolver e Reter Pessoas		
Indicador	**TIpo**	**Meta**
Taxa de Turnover	Resultado	10%
Taxa de Absenteísmo	Resultado	10%
OBJETIVO:		
Implementar o Acordo Coletivo de Trabalho - ACT		
Indicador	**TIpo**	**Meta**
Conformidade da folha e diretrizes do Acordo Coletivo de Trabalho implementadas	Esforço	100%
OBJETIVO:		
Implementar o Repositório Digital Confiável Arquivístico - RDCA		
Indicador	**TIpo**	**Meta**
Percentual de implemtação do Repositório Digital Confiável Arquivístico - RDCA	Esforço	100%

ORÇAMENTO, FINANÇAS E CONTABILIDADE

PROPÓSITO:		
Prever, Prover e Fazer acontecer com foco no resultado		
OBJETIVO		
Promover a sustentabilidade financeira		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de execução orçamentária do Programa Médicos pelo Brasil	Esforço	<=100%
Percentual de execução orçamentária da ADAPS	Esforço	<=100%
Limite Prudencial ADAPS	Resultado	<= 80%
Rendimento de Aplicações Financeiras	Resultado	Ano Referência

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

PROPÓSITO:		
Prover infra de Tecnologia da Informação e Comunicação, construindo soluções de TIC, garantindo a segurança das informações.		
OBJETIVO		
Prover Fluxos de Business Process Management - BPM		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Número de fluxos de BPM entregues	Esforço	6
OBJETIVO		
Promover a infraestrutura de escalabilidade da Tecnologia da Informação		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Implantação do Sistema Gerenciador de Banco de Dados (SGBD)	Esforço	100%
Implantação do Servidor Web	Esforço	100%
OBJETIVO		
Fomentar a Segurança de Informação		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Implantação da infraestrutura de Segurança da Informação	Esforço	100%

ASSESSORIA DA DIRETORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

PROPÓSITO:		
Assegurar o Desenvolvimento das Políticas de Gestão Administrativa da ADAPS		
OBJETIVO		
Apoiar a eficiência da Gestão Administrativa		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Redução do tempo de análise da conformidade processual e uniformização de procedimentos ao ser analisado.	Resultado	Reduzir 2 dias do tempo de análise de conformidade

INFRAESTRUTURA

OBJETIVO:		
Otimizar a Infraestrutura		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de Satisfação da Infraestrutura	Resultado	70%

COMUNICAÇÃO E MARKETING		
PROPÓSITO		
Fortalecer imagem e marca ADAPS		
OBJETIVO		
Fortalecer a imagem institucional		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Ações de comunicação interna	Esforço	Ano Referência
Inserção na imprensa	Resultado	Ano Referência
Taxa de crescimento nos canais de comunicação (instagram, site, youtube)	Resultado	> 5% Ano 1

GESTÃO ESTRATÉGICA		
PROPÓSITO		
Facilitar a construção do futuro da ADAPS por meio da aprendizagem contínua, com foco na excelência e inovação.		
OBJETIVO		
Fomentar o pensamento estratégico para o alcance dos resultados organizacionais.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Eficácia Estratégica	Resultado	100%
OBJETIVO		
Fomentar a melhoria contínua dos processos organizacionais		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Taxa de retrabalho	Resultado	Ano Referência
OBJETIVO		
Implementar a Gestão de Riscos.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de Satisfação das partes interessadas (usuário, médico e gestor)	Resultado	> = 5% Ano 1
OBJETIVO		
Implantar e Disseminar a Política da Inovação.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Maturidade em Gestão da Inovação	Resultado	Ano Referência
OBJETIVO		
Promover a cultura de gestão por projetos, atuando na orientação e monitoramento dos projetos da ADAPS a fim de estimular a inovação e potencializar o uso racional dos recursos.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de projetos executados	Resultado	50%

INTEGRIDADE		
PROPÓSITO		
Desenvolver a cultura de integridade e a conformidade das ações de forma ética, transparente, observando as normas e propiciando a participação social com o propósito de proporcionar a sustentabilidade da agência e a responsabilidade social.		
OBJETIVO		
Promover a análise da conformidade das ações de Governança, Processos Internos e Riscos, fornecendo informações relevantes à tomada de decisão.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Sugestão de melhorias	Esforço	Ano Referência
OBJETIVO		
Promover a maturidade do Programa de Integridade		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Nível de maturidade do Programa de Integridade	Resultado	5 processos-chave (1º Nível)
OBJETIVO		
Promover e fortalecer a Cultura de Integridade, a conscientização dos valores e a prevenção de incidentes de Integridade.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de Satisfação com a Integridade	Esforço	100% das ações cumpridas

JURÍDICO

PROPÓSITO		
Proporcionar segurança jurídica e usar o Direito como ferramenta de transformação da realidade da Atenção Primária à Saúde.		
OBJETIVO		
Assegurar a conformidade do ordenamento jurídico		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Quantidade de atendimentos consultivos.	Esforço	Ano Referência
Percentual de decisões favoráveis	Resultado	Ano Referência
Base de teses jurídicas	Resultado	Ano Referência

SECRETARIA EXECUTIVA

OBJETIVO		
Apoiar as atividades relacionadas aos órgãos de Governança		
INDICADOR		
Percentual de atendimento dos encaminhamentos ou demandas dos órgãos de Governança		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de atendimento dos encaminhamentos ou demandas dos órgãos de Governança	Esforço	Ano Referência

GABINETE DA PRESIDÊNCIA		
PROPÓSITO		
Pensar estrategicamente e atuar transversalmente em tempo oportuno		
OBJETIVO		
Garantir Boas Práticas de Governança		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de resolutividade da Sala de Situação	Resultado	30%
OBJETIVO		
Apoiar Projetos Intersetoriais		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Percentual de projetos intersetoriais apoiados	Resultado	Ano Referência
OBJETIVO		
Implementação da Gestão de Riscos.		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de Satisfação das partes interessadas (usuário, médico e gestor)	Esforço	Ano Referência
OBJETIVO		
Fortalecer parcerias multissetoriais		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de satisfação dos stakeholders	Resultado	70%
Acompanhamento das proposições de interesse da ADAPS	Esforço	Ano Referência
OBJETIVO		
Garantir a eficiência logística		
INDICADOR	**TIPO**	**META:**
Índice de satisfação dos serviços prestados pela logística	Resultado	Ano Referência
Eficiência logística	Resultado	20%

Quadro 2 - Propósitos, objetivos e indicadores táticos

8.2. ROADMAP E OKR 2023

Na busca pelo alinhamento aos valores institucionais de agilidade, cooperação e inovação, assim como, pela incorporação das melhores práticas de gestão e planejamento adotadas no ambiente externo, a ADAPS vem utilizando a metodologia *Objective and Key-Results* - OKRs na elaboração do Planejamento da Unidade Organizacional.

O método OKR consiste na definição de objetivos e seus resultados-chave, os objetivos são alcançados num curto espaço de tempo, geralmente 03 (três) meses. Já os resultados-chave são a comprovação do atingimento do objetivo. A aplicação de OKRs na ADAPS, consiste na definição de 03 (três) a 05 (cinco) objetivos, sendo que para cada um deles são definidos até 05 (cinco) resultados-chave.

A inovação do processo de elaboração do Plano de Gestão Anual para 2023, foi a mudança de paradigma na definição dos OKRs. Para o exercício anterior, foram definidos "OKRs de ação", aqueles OKRs relacionados ao "esforço" da estruturação de processos, implantação de normas, políticas, regimentos, programas e projetos. Já para 2023, a estratégia adotada foi a definição de "OKRs de meta", aqueles OKRs que representam o "resultados" e o "impacto" do esforço demandado pelas unidades organizacionais e núcleos para superar os desafios planejados para 2023.

E, para isso, as unidades organizacionais e núcleos foram orientadas a aplicarem a metodologia *Specific, Measurable, Attainable, Relevant e Time Based* – SMART. Esta metodologia define que as metas devem ser específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporais.

Após aprovação do PGA pela Diretoria Executiva e Conselho Deliberativo, as unidades organizacionais aplicam o método KANBAN para gerenciar as tarefas que serão executadas para que os resultados-chave sejam entregues. O Kanban se configura como o plano das unidades organizacionais para o exercício.

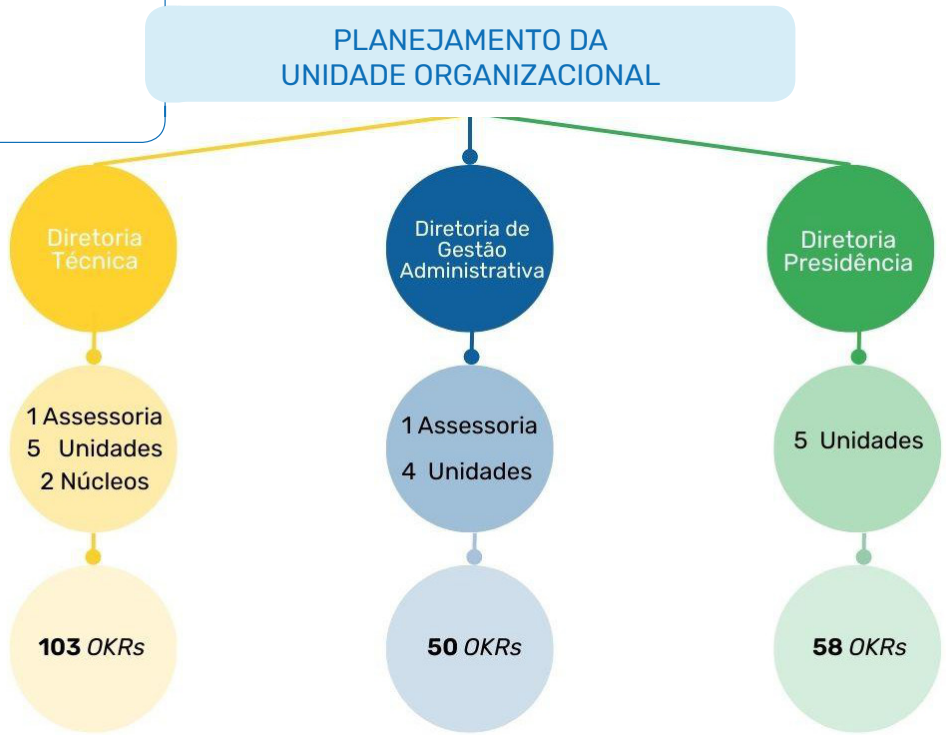


Figura 12 - Plano da Unidade Organizacional.

A gestão das tarefas é por meio dos *status*: a fazer, fazendo, feito e atrasado. O *status* a fazer é o *status* inicial e representa o *backlog* de tarefas, já o *status* fazendo é aplicado nas tarefas que estão sendo executadas e o *status* feito é aplicado nas tarefas executadas e concluídas dentro do prazo. Por último, o *status* atrasado é aplicado para as tarefas atrasadas, causando impacto na entrega do resultado-chave.

O resultado do processo de elaboração do Planejamento da Unidade Organizacional 2023 contemplou a definição de 204 (duzentos e quatro) OKRs (Anexo 2), distribuídos da seguinte maneira:

- **Diretoria Técnica** (49%): 103 OKRs;
- **Diretoria de Gestão Administrativa** (24%): 50 OKRs;
- **Diretoria Presidência** (27%): 58 OKRs.

Os OKRs foram distribuídos em Roadmaps por diretoria. Roadmap é uma técnica de planejamento baseada no tempo, com previsão de etapas para alcance de metas, contando com a interação de vários stakeholders,

Para isso, procura-se responder três perguntas: Onde estamos? Onde queremos chegar? Como chegaremos? Os roadmaps são comumente conhecidos como mapas organizacionais. Os mapas da ADAPS foram divididos temporalmente por bimestres, apontando quais os resultados a serem alcançados pela ADAPS nesses espaços de tempo. O conjunto dos roadmaps de cada diretoria consolida o Plano de Gestão Anual da ADAPS.

DIRETORIA TÉCNICA

UNIDADE ORGANIZACIONAL	JANEIRO		FEVEREIRO		MARÇO		ABRIL		MAIO		JUNHO		JULHO		AGOSTO		SETEMBRO		OUTUBRO		NOVEMBRO		DEZEMBRO	
	1ª Quinzena	2ª Quinzena	3ª Quinzena	4ª Quinzena	5ª Quinzena	6ª Quinzena	7ª Quinzena	8ª Quinzena	9ª Quinzena	10ª Quinzena	11ª Quinzena	12ª Quinzena	13ª Quinzena	14ª Quinzena	15ª Quinzena	16ª Quinzena	17ª Quinzena	18ª Quinzena	19ª Quinzena	20ª Quinzena	21ª Quinzena	22ª Quinzena	23ª Quinzena	24ª Quinzena
Recrutamento e Seleção	KR 1.3 KR 1.5	KR 1.6 KR 1.7 KR 1.10										KR 1.2 KR 1.4 KR 1.9				KR.1.8								KR 1.1 KR.1.3
Gestão da Força de Trabalho		KR 1.11 KR.1.17 KR 1.22		KR.1.12 KR 1.18 KR.1.28		KR.1.13 KR 1.23 KR.1.29		KR.1.27 KR 1.30		KR.1.14 KR.1.19		KR.1.15 KR 1.16 KR.1.25 KR 1.26 KR 1.27 KR 1.31				KR.1.20 KR.1.21			KR.1.32					KR.1.24
Formação, Ensino e Pesquisa																								KR 1.33 a KR 1.47
Articulação e Colaboração com Entes Federativos																					KR.1.48			KR.1.49 a KR 1.52
Articulação com Distritos Sanitários Especiais Indígenas														KR.1.53										KR.1.54 a KR 1.62
Desenvolvimento Tecnológico					KR.1.67 KR.1.70 KR.1.77		KR.1.68		KR.1.71 KR 1.78		KR.1.64 KR 1.72 KR 1.79				KR.1.65	KR.1.74	KR.1.75		KR.1.76		KR.1.73 KR 1.80	KR.1.69		KR.1.63 KR 1.66
Monitoramento e Avaliação																								KR.1.81 A KR 1.88
Assessoria																								KR.1.89 a KR 1.96

Figura 13 - Roadmap Diretoria Técnica.

DIRETORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

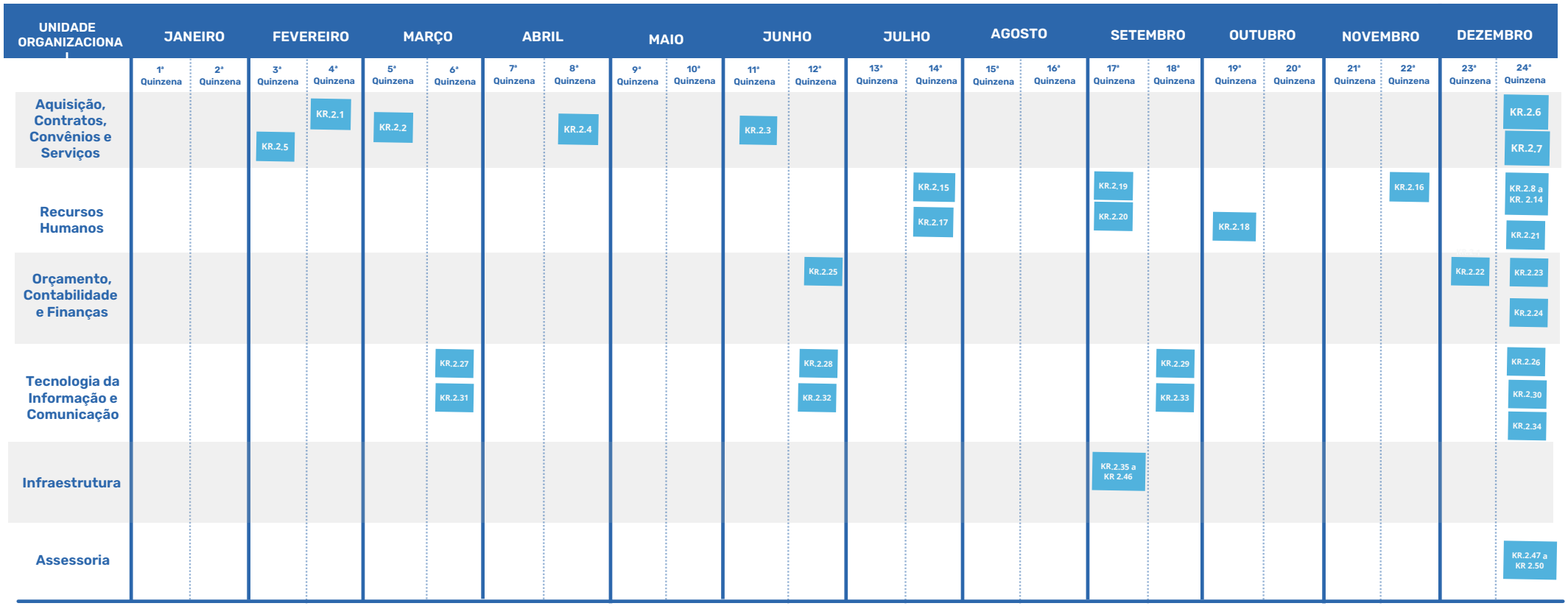


Figura 14 - Roadmap Diretoria de Gestão Administrativa.

DIRETORIA PRESIDÊNCIA

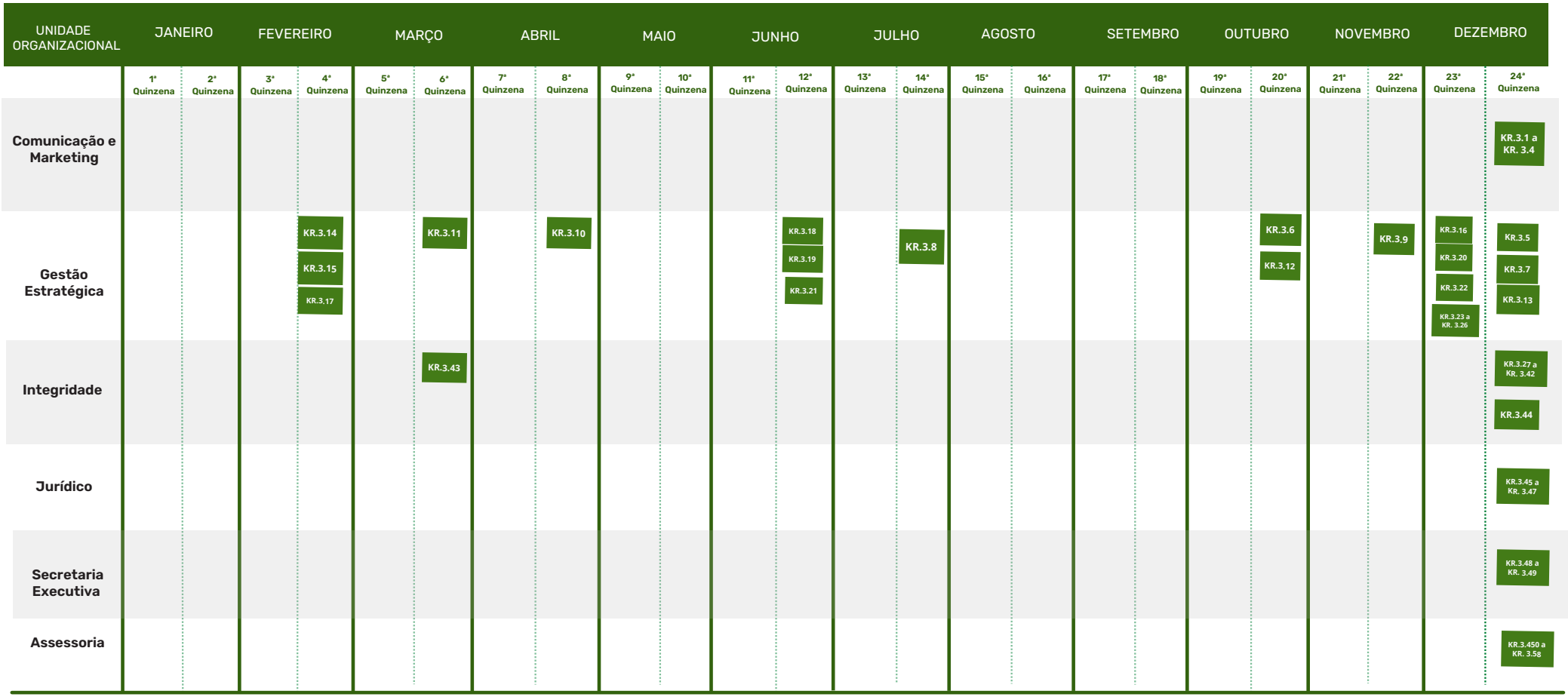


Figura 15 - Roadmap Diretoria Presidência.

8.3. PORTFÓLIO DE PROGRAMAS E PROJETOS

Com o compromisso de desenvolver a matricialidade organizacional e otimizar a aplicação de recursos, o Quadro 3 apresenta as propostas de programas e projetos intersetoriais para 2023. Vale ressaltar que esses programas e projetos são iniciativas atreladas às entregas dos resultados que constituem os OKRs.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO, ENSINO E PESQUISA DO PROGRAMA MÉDICOS PELO BRASIL
AÇÕES PREVISTAS
• Curso de Formação para Tutoria Clínica • Plano de Educação Continuada • Titulação em Medicina da Família e Comunidade • Mestrado Profissional em Medicina da Família e Comunidade • Incentivo a Produção e Publicação de Conhecimento Científico • Formação Intercultural Indígena
UNIDADES ENVOLVIDAS
• Formação, Ensino e Pesquisa • Articulação com Distritos Sanitários Especiais Indígenas

PROGRAMA DE INOVAÇÃO DO PROGRAMA MÉDICOS PELO BRASIL

AÇÕES PREVISTAS

- Consulta à Distância
- Diagnóstico à Distância
- Apoio à Regulação à Distância
- Ecossistema de Qualificação e Apoio à Decisão Clínica

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Desenvolvimento Tecnológico e inovação
- Tecnologia da Informação e Comunicação
- Formação, Ensino e Pesquisa
- Articulação e Colaboração com Entes Federativos

CONGRESSO NACIONAL DE TUTORES DO PROGRAMA MÉDICOS PELO BRASIL

AÇÕES PREVISTAS

- Evento
- Premiação Selo de Excelência ADAPS

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Gestão da Força do Trabalho
- Formação, Ensino e Pesquisa

MISSÃO 2023 DO PROGRAMA MÉDICOS PELO BRASIL

AÇÕES PREVISTAS

- Encontro Regional de Médicos do Programa Médicos pelo Brasil
- Planejamento Estratégico Regional

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Gestão da Força do Trabalho
- Gestão Estratégica

ATENÇÃO PRIMÁRIA Á SAÚDE

AÇÕES PREVISTAS

- Campanha de Divulgação do Programa Médicos pelo Brasil

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Recrutamento e Seleção
- Comunicação e Marketing

PROGRAMA DE SUSTENTABILIDADE

AÇÕES PREVISTAS

- Elaboração do Manual de Sustentabilidade
- Ações de fomento à cultura de sustentabilidade
- Descarte de resíduos sólidos

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Liderança de Infraestrutura

PROGRAMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

AÇÕES PREVISTAS

- Sistema de Gestão de Fornecedores
- Sistema de Contratações (Plano Anual de Contratações)
- Repositório Digital Confiável Arquivístico
- Implantação da Infraestrutura Escalável (Voa ADAPS)
- Automatização dos Fluxos de Processos (Up Flow)

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Tecnologia da Informação e Comunicação
- Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços
- Recursos Humanos

PROGRAMA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

AÇÕES PREVISTAS

- Formação de Lideranças Locais do Programa Médicos pelo Brasil
- Universidade Integridade ADAPS
- DesenvolveADAPS
- Gingrana do Conhecimento

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Recursos Humanos
- Gestão da Força de Trabalho
- Orçamento, Finanças e Contabilidade

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

AÇÕES PREVISTAS

- Pesquisa de Clima Organizacional
- Levantamento da Qualidade de Vida no Trabalho
- Ações de sensibilização sobre Qualidade de Vida no Trabalho
- Ergonomia

UNIDADES ENVOLVIDAS

- Recursos Humanos
- Liderança de Infraestrutura

IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DA INOVAÇÃO
AÇÕES PREVISTAS
• Capacitação ISO 56002 • Implantação do HUB de Inovação • Implantação do Observatório de Inovação • Implantação do Comitê de Inovação
UNIDADES ENVOLVIDAS
• Gestão Estratégica • Desenvolvimento Tecnológico e Inovação • Formação, Ensino e Pesquisa • Recursos Humanos • Tecnologia da informação e Comunicação • Comunicação e Marketing

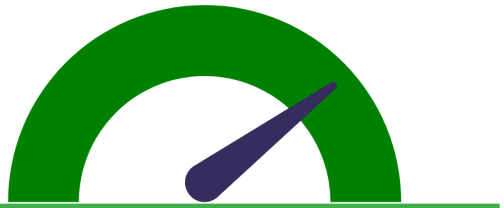
IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE
AÇÕES PREVISTAS
• Certificação no Modelo de Excelência em Gestão - MEG • Certificação ISO 9001:2015
UNIDADES ENVOLVIDAS
• Gestão Estratégica

Quadra 3 - Portfólio de Projetos

9. PARÂMETROS DE DESEMPENHO

A metodologia FAROL DE DESEMPENHO é utilizada para acompanhar a evolução de resultados do Planejamento Organizacional. No que se refere ao Plano de Gestão Anual são acompanhados os resultados dos indicadores táticos (desempenho) e quanto ao Planejamento da Unidade Organizacional são monitorados os percentuais de execução dos OKRs.

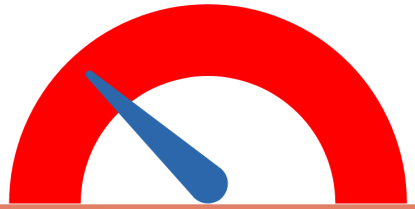
Os parâmetros de desempenho são agrupados em 03 (três) níveis, são eles:



NÍVEL
Segurança
FAIXA
70% a 100%
DESCRIÇÃO
Representa o nível mais alto. Mostra o alcance da meta. Manter a sinergia do e sforço executado.



NÍVEL
Atenção
FAIXA
50% a 69%
DESCRIÇÃO
Representa o nível intermediário. Mostra que o alcance da meta está próximo. As ações influenciam positivamente os resultados. Quando necessário, deve-se realizar pequenos esforços.



NÍVEL
Risco
FAIXA
0% a 49%
DESCRIÇÃO
Representa o nível mais baixo. Mostra que o alcance da meta está distante. Neste caso, deve-se aplicar maiores esforços para revisar as ações e estratégias definidas para que o indicador ou resultado-chave alcance a meta..

Figura 16 - Parâmetro de Desempenho

10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A sistemática de monitoramento e avaliação do Planejamento Organizacional está pautada no artigo n.º 03 da Portaria n.º 04, de 15 de outubro de 2021, que estabelece a transparência e o uso de instrumentos de apoio à decisão como fatores críticos de sucesso para a execução do plano estratégico, plano de gestão anual e planejamento da unidade organizacional.

O monitoramento e avaliação do plano estratégico será realizado, trimestralmente, por meio da Reunião de Análise Estratégica – RAE que tem como o objetivo de apresentar e analisar o resultado dos indicadores estratégicos, apresentar propostas de melhorias para o alcance dos resultados estratégicos e pactuar parcerias intersetoriais (entre as unidades organizacionais) para que os desafios estratégicos sejam alcançados.

O Quadro 4, apresenta o cronograma proposto de realização da RAE:

REUNIÃO DE ANÁLISE ESTRATÉGICA	DATA PREVISTA
1º Trimestre 2023	25/04/2023
2º Trimestre 2023	25/07/2023
3º Trimestre 2023	24/10/2023
4º Trimestre 2023	23/01/2024

Quadra 4 - Cronograma RAE

O Quadro 5, apresenta o cronograma proposto para a realização da RTO:

REUNIÃO TÁTICA OPERACIONAL	DATA PREVISTA
Janeiro	28/02/2023
Fevereiro	23/03/2023
Março	25/04/2023
Abril	23/05/2023
Maio	22/06/2023
Junho	25/07/2023
Julho	22/08/2023
Agosto	21/09/2023
Setembro	24/10/2023
Outubro	21/11/2022
Novembro	19/12/2023
Dezembro	23/01/2024

Quadra 5 - Cronograma RTO

Já o monitoramento e avaliação do Plano de Gestão Anual e do Planejamento da Unidade Organizacional serão realizados, mensalmente, no mês subsequente ao avaliado, por meio das Reuniões Táticas Operacionais – RTO que tem como objetivo monitorar o resultado dos indicadores de desempenho e a entrega dos resultados-chave, assim como negociar o patrocínio da Diretoria Presidência para o incremento de recursos (pessoas, equipamentos e tecnologia) à execução das tarefas que afetam o alcance dos resultados-chave e comprometem a meta dos indicadores de desempenho.

Os dados e informações relacionadas à execução do Planejamento Organizacional, ao final da sua vigência, serão parte do Relatório de Gestão referente ao respectivo exercício.

De acordo com a Lei n.º 1.848, o Plano de Gestão Anual poderá ser revisto a qualquer tempo, sendo atualizado a partir das alterações observadas no Portfólio de Projetos e na revisão de prioridades da agência.

11. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO POR AÇÃO ORÇAMENTÁRIA

O orçamento é disponibilizado na Lei Orçamentária Anual (LOA) por meio da ação orçamentária 21DX - Manutenção de Contrato de Gestão com a Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (ADAPS) – Programa Médicos pelo Brasil para o desenvolvimento de ações e serviços de saúde fixados em contrato de gestão estabelecido com a ADAPS, tais como: prestação de serviços de Atenção Primária à Saúde no âmbito do SUS; desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão; execução do Programa Médicos pelo Brasil; e promoção do desenvolvimento e incorporação de tecnologias assistenciais e de gestão relacionadas à Atenção Primária à Saúde.

A execução dessas atividades tem como finalidade incrementar a prestação de serviços médicos em locais de difícil provimento ou de alta vulnerabilidade e de fomentar a formação de médicos especialistas em medicina de família e comunidade. Provimento e formação de profissionais médicos do Programa Médicos pelo Brasil, contratados por meio da ADAPS. Os recursos financeiros são transferidos para a ADAPS, de acordo com o cronograma de desembolso do contrato de gestão firmado entre Ministério da Saúde e ADAPS, nos termos da Lei nº 13.958/2019.

Para 2023 foi enviado uma proposta de lei orçamentária na ordem de R$ 2.098.000.000,00 (dois bilhões e noventa e oito milhões de reais), referente a provisão de 7.500 (sete mil e quinhentos médicos), entretanto, houve um contingenciamento orçamentário na ordem de R$ 1.284.967.595,00 (um bilhão, duzentos e oitenta e quatro milhões, novecentos e sessenta e sete mil e quinhentos e noventa e cinco reais), restando um saldo de R$ 813.032.405,00 (oitocentos e treze milhões, trinta e dois mil, quatrocentos e cinco reais).

O **Quadro 6** apresenta a Proposta de Lei Orçamentária Anual – PLOA 2023 da ADAPS.

PLOA 2023	CONTINGENCIAMENTO	SALDO	PERCENTUAL DE CORTE
R$ 2.098.000.000,00	R$ 1.284.967.595,00	R$ 813.032.405,00	61%

Quadro 6 - Proposta de Lei Orçamentária Anual – PLOA 2023.

O **Quadro 7** apresenta a alocação e a distribuição orçamentária da ADAPS por contas: Gestão e Programa Médicos pelo Brasil.

PLOA 2023	GESTÃO (ADAPS) (8%)	PROGRAMA MÉDICOS PELO BRASIL
R$ 813.032.405,00	R$ 60.224.622,59	R$ 752.807.782,41

Quadro 7 - Distribuição dos Recursos 2023

ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO POR ELEMENTO DE DESPESA:



Figura 17 - Elementos de Despesas Orçamentárias.

DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS 2023

O Orçamento da ADAPS é distribuído de forma que os principais agregados de despesas fiquem separados em elementos de despesas, que traduzem de maneira sintética o conjunto de demandas necessárias ao cumprimento da missão institucional. Atualmente, a ADAPS trabalha com os seguintes elementos:

PROPOSTA DE LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL – PLOA 2023

CLASSIFICAÇÃO DA DESPESA	RECURSO COMPROMETIDO
Despesas com Pessoal	R$ 30.212.289,36
Diárias	R$ 750.000,00
Passagens	R$ 1.268.113,36
Material de Consumo	R$ 180.000,00
Outros Serviços de Terceiros - PF	R$ 219.932,00
Outros Serviços de Terceiros - PJ	R$ 16.215.000,00
Material Permanente	R$ 577.920,00
TOTAL GERAL	**R$ 49.423.254,72**

Quadro 8 - Representa a distribuição dos recursos da Gestão Administrativa

DESCRIÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

1 DESPESA COM PESSOAL

Despesas relativas ao pagamento de pessoal da Gestão da ADAPS, como: salários, provisões e benefícios;

2 DIÁRIAS

Recursos destinados ao corpo técnico da ADAPS, para reembolso das despesas com hospedagem e alimentação durante os deslocamentos a serviço em âmbito nacional e internacional.

3 PASSAGENS

Custeio para deslocamento do corpo técnico da ADAPS em âmbito nacional e internacional.

4 MATERIAL DE CONSUMO

Material de escritório, confecção de broche, caneta, sacola, agenda, garrafas, bem como outros materiais de consumo;

5 OUTROS SERVIÇOS E TERCEIROS – PF

Contrato de serviços de profissional autônomo para atender a demanda específica da ADAPS;

6 OUTROS SERVIÇOS E TERCEIROS – PJ

Contratação de empresa especializada na prestação de serviços para atender as demandas da ADAPS;

7 MATERIAL PERMANENTE

Aquisição de equipamento ou material permanente com duração superior a 02 (dois) anos.
Cabe ressaltar que a distribuição dos recursos financeiros destinados à execução do Programa Médicos pelo Brasil depende de aprovação da PLOA 2023.

12. GESTÃO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL

GESTÃO DO CONHECIMENTO

A Gestão do Conhecimento é um conceito recente – entretanto, práticas de compartilhamento e transferência de conhecimento já existem na maioria das organizações. Muitas instituições não conhecem ou utilizam o termo "Gestão do Conhecimento"; todavia, executam processos – com a utilização de técnicas e ferramentas – que podem ser classificados como práticas de gestão do conhecimento.

Práticas de Gestão do Conhecimento são práticas de gestão organizacional voltadas para produção, retenção, disseminação, compartilhamento e aplicação do conhecimento dentro das organizações, bem como na relação dessas com o mundo exterior. Por sua vez, Sistema de Gestão do Conhecimento é o conjunto de práticas distintas e interligadas visando melhorar o desempenho organizacional por meio de produção, retenção, disseminação, compartilhamento e aplicação do conhecimento dentro das organizações e na relação destas com o mundo exterior.

O que diferencia, portanto, as práticas de um sistema de gestão do conhecimento é que, quando há um sistema, a organização gerencia as práticas de maneira interligada com uma finalidade clara: melhorar o desempenho organizacional. Para isso, as práticas devem estar alinhadas com a missão, a visão de futuro e as estratégias organizacionais.

As práticas de gestão do conhecimento são atividades que reúnem as seguintes características: i) são executadas regularmente; ii) sua finalidade é gerir a organização; iii) baseiam-se em padrões de trabalho; e iv) são voltadas para

produção, retenção, disseminação, compartilhamento e aplicação do conhecimento dentro das organizações, e na relação destas com o mundo exterior.

Davenport propõe os seguintes tipos de projetos ou práticas de GCO: i) captar e reutilizar o conhecimento estruturado; ii) captar e compartilhar lições aprendidas com a prática; iii) identificar fontes e redes de expertise; iv) estruturar e mapear conhecimentos necessários para aumentar a performance; v) mediar e controlar o valor econômico do conhecimento; vi) sintetizar e compartilhar conhecimento advindo de fontes externas.

O Quadro 9 exemplifica algumas práticas de Gestão do Conhecimento Organizacional, agrupadas com base na tipologia proposta por Davenport, em estágio de idealização, planejamento e/ou desenvolvimento pela ADAPS. A ampliação das ações acontecerá de modo orgânico e respeitando as demandas emergentes da agência.

TIPOS DE PRÁTICAS	IMPLEMENTADAS NA ADAPS
Captar e compartilhar lições aprendidas com a prática	Gestão à Vista/Intranet
Captar e reutilizar o conhecimento estruturado	Mapeamento de Conhecimentos Organizacionais
Identificar fontes e redes de expertise	Banco de Talentos e Oportunidades
Desenvolver competências individuais	Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

Quadra 9 - Tipo de práticas de gestão do conhecimento

ATIVO INTANGÍVEL

O conhecimento transformou-se em um dos principais diferenciais de competitividade, isto é, de poder econômico no mercado.

Ocorre que a necessidade de tornar as organizações flexíveis e em prontidão para mudanças e a transitoriedade das pessoas decorrentes de aposentadorias precoces, mobilidade, demissões e redução do número de empregados nas empresas havia criado um problema referente à retenção do conhecimento dentro das organizações.

Desta forma, as empresas identificaram a necessidade de transformar o conhecimento individual em ativo intangível transferível e passaram a desenvolver estratégias de tornar o conhecimento pessoal disponível para a empresa como um todo.

O estudo abriu caminho para novas e poderosas propostas administrativas e educacionais focadas na gestão do conhecimento e das competências organizacionais e profissionais, isto é, na gestão do conhecimento teórico, prático, explícito e tácito produzido pelo trabalhador, situação que fez emergir as *Learning Organization*, ou seja, organizações que "aprenderam a aprender" – as Organizações de Aprendizagem.

O conhecimento, como base de um modelo de gestão, é a primeira iniciativa de uma empresa que deseja impor sua estratégia para valores humanos e, com isso, alcançar maneiras de atingir seus objetivos estratégicos.

Nessa perspectiva, para a ADAPS, mensurar e administrar os ativos intangíveis passa a ser uma questão importante para a consolidação de um perfil organizacional disruptivo e inovador.

CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA PARA RESULTADOS

Cultura refere-se ao padrão de desenvolvimento refletido nos sistemas sociais de conhecimento, ideologia, valores, leis e rituais quotidianos. A Cultura Organizacional é constituída por diversos elementos, os quais incluem normas informais, histórias que pessoas contam sobre o que está acontecendo, procedimentos e normas formais da organização, seus códigos de comportamento informal, rituais, tarefas entendidas apenas por aqueles inseridos na organização, dentre outros.

Esse conjunto de elementos representa algumas das muitas manifestações da cultura organizacional e constitui a cultura, os padrões ou configurações das interpretações, bem como as formas como elas são cumpridas. Na ADAPS, por meio dos valores organizacionais, é compartilhada a ideia de uma cultura pautada na transparência, inovação, agilidade, aprendizagem contínua, foco no cidadão, confiança, comprometimento com o SUS e cooperação.

Ampliando a análise, entende-se que uma cultura organizacional orientada para os resultados, a principal preocupação consiste na concretização do trabalho. A reputação e o sucesso são preocupações comuns. A coesão organizacional é mantida face à ênfase nos ganhos. O estilo de gestão é marcado por uma orientação forte com enfoque na superação de objetivos ambiciosos, em ações estratégicas e no alcance de objetivos e metas mensuráveis.

De acordo com o Regimento Interno da ADAPS, compete à Unidade de Gestão Estratégica: incentivar e promover iniciativas que busquem implementar o acompanhamento de resultados na Adaps, que promovam soluções para melhoria do desempenho institucional

e/ou que adotem instrumentos para o aprimoramento do processo decisório; e implantar, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão por indicadores de processos, resultados e controles internos, com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da agência no cumprimento da sua missão institucional.

Desse modo, fomentar uma Cultura Organizacional voltada para resultados está em consonância com as normas instituídas na ADAPS.

Desse modo, entende-se ser de grande importância a disseminação de uma cultura voltada para as metas interfuncionais e interorganizacionais, apresentando os conceitos referentes à gestão orientada por resultados e a excelência nos processos e resultados, com foco na satisfação dos clientes internos e externos a ADAPS.

Os trabalhadores devem estar cientes de que a agência é um conjunto de processos interligados e de que o trabalho por eles desenvolvido faz parte desse conjunto, revelando-se importante para a consecução dos patamares de qualidade almejados.

Delineia-se como desafio a necessidade de conscientização das diversas gerências envolvidas, já que elas deverão guiar as ações de seus subordinados para o desenvolvimento de competências específicas favoráveis à gestão orientada para resultados.

Cabe ressaltar a importância da integração intraorganizacional, com foco nos fluxos de atividades afins às diferentes áreas funcionais da Agência.

Uma forma de proporcionar tal integração consiste, de forma que os diversos trabalhadores das diferentes áreas possam entender o todo e perceber, explicitamente, onde suas contribuições são inseridas. Isso permite a visualização das interfaces entre as áreas, facilitando a comunicação, a atribuição de responsabilidades e a constatação de falhas e gargalos.

13. COLABORADORES - ADAPS

Ademir Lapa
Aiane Carolina dos Santos da Silva
Alane Gerssica de Andrade do Nascimento
Alessandra Campos Castanheira
Alessandra Rodrigues Moreira de Castro
Alexandre Alberto Freire Jorge
Alexandre Pozza Urnau Silva
Aliadne Castorina Soares De Sousa
Amanda Souza Moura
Amilton Barreto de Souza
Ana Cristina Nogueira Nunes
Antonia Auricia da Silva
Antonio Ferreira Lima Filho
Atila Szczecinski Rodrigues
Bianca Montella da Motta
Bruno Carneiro Santana
Camila Cavalcante dos Santos
Carla Elisandra Campelo da Silva
Carlos Augusto Mendes Carvalho
Carolina Silva Lucena Dantas
Caroline Martins Jose dos Santos
Claudelino dos Santos Raimundo
Claudia Dias Geraldes
Daniela dos Santos Almeida
Daniela Nunes Nogueira
Daniela Susa Pimenta
Daniele Paiva Ribeiro
Danilo Ferrer Feitosa
Davidson Robeto Alves Portella
Denise Lopes Cardoso Amancio
Diani de Oliveira Machado
Edno Emidio da Silva Filho
Edson Luiz Neri
Edson Oliveira Pereira
Eliane Aparecida Schebeliski
Elinete Nobrega de Brito Ramos
Elisangela Batista Ribeiro
Elizabete Regina da Silva Munhoz
Elizabeth Golembiouski Lopes
Erica de Brito Mallmann
Erika Silvana Goncalves de Menezes
Fernanda Valentim Conde Castro Frade
Fernanda Zortea
Flavia Caselli Pacheco Ludolfo
Gabriela Cunha Melo
Hellen Stephannye de Lima Cavalcante
Iara Rabelo de Souza
Israel Silva de Moraes
Izau Feitosa Feltrini
Joyce Chagas de Oliveira
Karla Karoline Araujo Pereira
Ketyane Evelin Costa Lima
Kris Galindo Neves Carvalho
Letícia Campos Guedes

Lilian Aparecida Candida Dos Santos
Livia Alvares Leite
Livia De Almeida Faller
Luana Jonata Nunes De Moura
Lucas Wollmann
Luciane Cristina Joia
Luciano Cabral Ferreira
Lucila Mohn De Abreu
Maiana Maria Zozimo Costa de Araujo
Manuela Oliveira da Silva Paz
Marcello Novaes Fernandes Espindula
Marcelo Alves Farias
Marcos Rogerio De Oliveira Lopes
Mariana Bertol Leal
Mariana Carvalho Pinheiro
Mauricio Bartelle Basso
Monica Cruz Kafer
Nannashara Cotrim Santana de Rezende
Natali Pimentel Minoia
Neiane da Silva Azevedo Andreato
Nubia Silva Derossi
Paloma Pereira Almeida Castro Santos
Paola Paiva Mourao Crespo
Patricia Silva Rodrigues Dos Santos
Paula Bezerra Prates De Noronha
Paula Jeane Araujo
Plinio Marques Graciano
Polyanna Peres Andrade
Priscila de Oliveira
Rabibe Mendes Sabino
Rafael Alves dos Santos
Rafael Carneiro Nobrega
Rafael Lucena Sousa
Rafael Rocha da Silva
Rayane Nunes Souto
Renata Barreto Chaves
Ricardo Lima Amaral
Roberta Oliveira Teles de Menezes
Roberto Rosa da Silveira Junior
Rodrigo Dos Santos Santana
Rosangela Maciel
Rubens Francisco De Vasconcelos
Sergio Henrique Moreira Cunha
Soraya Zacarias Drumond de Andrade
Talita Duarte Filipino
Tallyta Vieira da Silva Reis
Thiago Henrique da Silva Machado
Tuane Neves de Barros
Viviane Coelho Lourenco
Wendel Rodrigo Teixeira Pimentel
Wender Ulhoa Assis

14. REFERÊNCIAS

DAYCHOUM, Merhi. **40+20 ferramentas e técnicas de gerenciamento.** 7ª edição, Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

BAHIA, Leandro Oliveira. **Guia Referencial para Construção e Análise de Indicadores.** 1ª edição, Brasília: ENAP, 2021.

FRANCISCHINI, Paulino G. **Indicadores de Desempenho: Dos objetivos à ação - Métodos para elaborar KPIs e obter resultados.** 1ª edição, Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

UCHOA, Carlos Eduardo. **Elaboração de Indicadores de desempenho institucional.** 1ª edição, Brasília: ENAP, 2013.

DOERR, John. **Avalie o que importa.** 1ª edição, Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

MELLO, Francisco S. H. **OKRs: Da missão às métricas.** 1ª edição, São Paulo: Qulture.Rocks, 2018.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA MATURIDADE DA GESTÃO. 21ª edição, São Paulo: FNQ, 2017.

GUIA DE REFERÊNCIA DA GESTÃO PARA EXCELÊNCIA. 21ª edição, São Paulo: FNQ, 2016.

BRASIL. Lei n.º 13848, de 25 de junho de 2019. Dispõe sobre a gestão, a organização, o processo decisório e o controle social das agências reguladoras. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 26 de junho de 2019. Seção 1, pág. 1.

BRASIL. Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021. Dispõe sobre o Contrato de Gestão para desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde. **Diário Oficial da União, Brasília**, DF, 16 de outubro de 2021. Seção 1, pág. 1.

14. REFERÊNCIAS

BRASIL. Resolução n.º 4, de 15 de outubro de 2021. Aprova o Regimento Interno da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - ADAPS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 de outubro de 2021. Seção 1, pág. 1.

Modelo de design organizacional para ADAPS. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Médicos pelo Brasil: Planos de carreira para tipos de perfis. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Médicos pelo Brasil: Roadmap de implementação e indicadores do programa. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Médicos pelo Brasil: Roadmap de implementação e indicadores do programa. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Médicos pelo Brasil: Plano de gestão de riscos. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Médicos pelo Brasil: Modelo de relacionamento entre Ministério da Saúde e autoridades de saúde locais do Médicos pelo Brasil. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Benchmarking internacional de iniciativas de recrutamento e retenção. Brasília: Better Health Programme Brazil, 2020.

Anexo 1 - MAPA DE INDICADORES

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
TEMPO MÉDIO DE DESOCUPAÇÃO DAS VAGAS INICIALMENTE OFERTADAS AOS MÉDICOS	Esforço	(Soma dos dias úteis passados entre a disponibilização da vaga em chamamento e sua ocupação com médico contratado/ Número total de vagas desocupadas	90 dias	Mensal	Quadro de vagas disponibilizadas por chamamento público.	Monitorar e reduzir o número de dias de desocupação de vagas nas respectivas localidades ofertadas nos chamamentos.
TEMPO MÉDIO DE INÍCIO DAS ATIVIDADES DOS MÉDICOS CONVOCADOS	Esforço	(Soma dos dias úteis passados entre a convocação e a contratação de cada médico/ Número total de médicos convocados	25 dias	Mensal	Quadro de médicos convocados e HCM.	Monitorar e reduzir o número de dias úteis corridos entre a convocação e a contratação do médico.

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
TAXA DE ADMISSÃO DE CONVOCADOS	Resultado	(Número de médicos contratados no período / Número de médicos convocados no período)*100	60%	Mensal	Relatório de Convocados do Processo Seletivo. Relatório da Unidade de Recursos Humanos.	Avaliar e propor estratégias de melhoria na comunicação e efetivação do processo seletivo do Programa Médicos pelo Brasil.
RAZÃO DE CANDIDATO POR VAGA POR SELEÇÃO	Esforço	Número total de médicos inscritos no Processo Seletivo / Número total de vagas do Processo Seletivo	10	Semestral	Relatório de Acompanhamento do Processo Seletivo	Concorrência de médicos por vaga com perfis compatíveis com a Atenção Primária à Saúde para atuação no Programa Médicos pelo Brasil.

GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PROPORÇÃO DE MÉDICOS PROMOTORES DA ADAPS	Esforço	(Número de médicos que atribuíram NPS 9 e 10 / Número Total de médicos respondentes do NPS)*100	10	Semestral	Relatório de Acompanhamento do Processo Seletivo	Concorrência de médicos por vaga com perfis compatíveis com a Atenção Primária à Saúde para atuação no Programa Médicos pelo Brasil.
TAXA DE OCUPAÇÃO DE VAGAS DO PMPB	Resultado	(Número total de vagas ocupadas por localidade no período/ Número total de vagas disponibilizadas pelo Ministério da Saúde por localidade no período)*100	55%	Mensal	Quadro de vagas disponibilizadas pelo Ministério da Saúde. Relatório da Unidade de Recursos Humanos.	Além de monitorar o provimento médico, criar estratégias que possibilitem o provimento em localidades de difícil provimento.

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE MÉDICOS TUTORES AVALIADOS NO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.	Esforço	(Número de médicos tutores avaliados no Programa de Avaliação de Desempenho / Número total de médicos tutores do Programa Médicos pelo Brasil no período)*100 ATENÇÃO: Aplica-se somente aos médicos tutores com mais de 06 (seis) meses de atuação no Programa Médicos pelo Brasil.	100%	Anual	Módulo do Sistema de Avaliação de Desempenho (Avaliação de Desempenho).	Implementar a ferramenta de desenvolvimento e aperfeiçoamento dos Médicos Tutores do Programa Médicos pelo Brasil.
RAZÃO DE LÍDERES MÉDICOS LOCAIS POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO	Resultado	(Número de Médicos líderes médicos / Total de Unidades da Federação	1	Anual	Relatório da Unidade de Gestão da Força de Trabalho (Acolhimento, Lotação e Suporte)	Fomentar a multiplicação do conhecimento entre os médicos do Programa Médicos pelo Brasil (referências técnicas).

FORMAÇÃO, ENSINO E PESQUISA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE TUTORES MÉDICOS QUE ALCANÇARAM O MÍNIMO DE CRÉDITOS DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO CONTINUADA	Esforço	(Número de tutores médicos que alcançaram o mínimo de créditos / Número total de tutores)*100	70%	Semestral	Relatório da Unidade de Formação, Ensino e Pesquisa	Monitorar e reduzir o número de dias de desocupação de vagas nas respectivas localidades ofertadas nos chamamentos.
PROPORÇÃO DE MÉDICOS BOLSISTAS MATRICULADOS NOS MÓDULOS OBRIGATÓRIOS DO CURSO DE MFC	Resultado	Número de médicos matriculados nos módulos obrigatórios da especialização em Medicina da Família e Comunidade/total de bolsistas *100.	Ano Referência	Trimestral	Relatório da Unidade de Formação, Ensino e Pesquisa	Assegurar o ingresso dos bolsistas na formação que resultará na habilitação para realizar a prova de título em MFC

ARTICULAÇÃO E COLABORAÇÃO COM OS ENTES FEDERATIVOS

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DO GESTOR MUNICIPAL	Resultado	Likert	70%	Anual	Formulário de Satisfação do Gestor Municipal	- Monitorar a Satisfação do Gestor Municipal - Identificar proposta de melhorias
PROPORÇÃO DE MUNICÍPIOS COM NPS MÉDICO DE 5	Resultado	(Número de municípios com NPS atribuído pelo médico de escore 5/ Número total de municípios avaliados pelos médicos)*100	70%	Semestral	Relatório da Unidade de Articulação e Colaboração com os entes Federativos	Identificar NPS dos Municípios segundo os médicos e fomentar ações de apoio e melhoria do NPS.

NÚCLEO DE ARTICULAÇÃO COM OS DISTRITOS SANITÁRIOS ESPECIAIS INDÍGENAS

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
MATERIAL DIDÁTICO DISPONIBILIZADO	Esforço	Somatório do número de materiais didáticos disponibilizados no período	3 materiais didáticos disponibilizado no ano.	Mensal	Núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas	- Desenvolver competências interculturais em áreas indígenas.
FORMAÇÃO INTERCULTURAL EM ÁREAS INDÍGENAS	Resultado	(Número de médicos tutores e bolsistas matriculados na formação intercultural em áreas indígenas / Número total de médicos tutores e bolsistas alocados nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas) * 100	Ano Referência	Mensal	Núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas	Implementar a ferramenta de desenvolvimento e aperfeiçoamento dos Médicos Tutores do Programa Médicos pelo Brasil.
RAZÃO DE LÍDERES MÉDICOS LOCAIS POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO	Resultado	(Número de Médicos líderes médicos / Total de Unidades da Federação	1	Anual	Relatório da Unidade de Gestão da Força de Trabalho (Acolhimento, Lotação e Suporte)	- Incluir a formação intercultural indígena no escopo de formação do médico do Programa Médicos pelo Brasil.

DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E INOVAÇÃO

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE ADESÃO (LINHA DIRETA MÉDICO)	Esforço	(Número de médicos que aderiram ao linha direta médica por perfil (bolsista e tutor) no período / Número total de médicos do Programa Médicos pelo Brasil no período)*100	30%	Trimestral	Relatório do "Linha Direta Médico"'.	- Monitorar a adesão dos médicos ao "Linha Direta Médico"', subsidiando os próximos passos.
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO (LINHA DIRETA MÉDICO)	Resultado	NPS	70%	Mensal	Ferramenta de Satisfação do "Linha Direta Médico"'	- Subsidiar tomadas de decisões futuras. - Identificar propostas de melhorias.
PERCENTUAL DE UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE ELEGÍVEIS NO PROJETO BENEFICIADAS COM TELECONSULTAS EM TELEPRESENÇA	Esforço	(Número de UBS com teleconsultas Projeto / Número de UBS elegíveis)*100	100%	Trimestral	Relatório da Unidade de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação	- Acompanhar a implantação do Piloto.

NÚCLEO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM PAINEL	Resultado	NPS	70%	Mensal	Relatório do Núcleo de Monitoramento e Avaliação	Aperfeiçoar a ferramenta e disseminar seu uso.

ASSESSORIA DA DIRETORIA TÉCNICA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE ATENDIMENTO DE DEMANDAS NÍVEL ADAPS	Esforço	Número de atendimentos nível Adaps realizados/total de demandas nível Adaps encaminhadas *100.	90% disponibilizado no ano.	Mensal	Relatório BPM.	Otimizar o tempo e qualidade das orientações e respostas disponibilizadas aos stakeholders

AQUISIÇÃO, CONTRATOS, CONVÊNIOS E SERVIÇOS

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
REDUÇÃO DE PRAZO PARA CONTRATAÇÃO	Resultado	Vf-Vi/Vi*100	15%	A cada novo processo	Sistema Sênior, Relatório da Unidade Aquisição, Contratos, Convênios e Serviços	Otimizar o tempo de pesquisa de fornecedores para aquisição e contratação dos objetos.
REDUÇÃO DO PREÇO DE REFERÊNCIA	Resultado	(Preço de referência do processo licitatório/ preço homologado do processo licitatório)*100	Reduzir em 30%	Anual	Relatório da Unidade Aquisição, Contratos, Convênios e Serviços	Garantir a economicidades dos processos licitatórios da ADAPS
PERCENTUAL DE EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES	Esforço	(Quantidade de itens contratados dentro do período / Quantidade de itens cadastrado dentro do período)*100	90% dentro do calendário do PAC	Mensal	Relatório da Unidade Aquisição, Contratos, Convênios e Serviços	Organizar os procedimentos de aquisição de bens e serviços, elaborar o relatório de contratações da ADAPS.

RECURSOS HUMANOS

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
TAXA DE TURNOVER	Resultado	(Número de empregados admitidos no período / Número de empregados desligados no período) / 2) / (Número de empregados admitidos no período + Número de empregados desligados no período)). - ATENÇÃO: Aplica-se somente aos empregados da área de gestão da ADAPS.	10%	Mensal	Relatório da Unidade de Recursos Humanos	- Monitorar a gestão e retenção dos empregados da ADAPS e médicos tutores. - Identificar as causas de desligamento e propor estratégias de retenção.
TAXA DE ABSENTEÍSMO	Resultado	(Número de horas de trabalho perdidas no período) / (Número de empregados ativos no período * Número ideal de horas trabalhadas por dia * Número de dias úteis no período).	10%	Mensal	Relatório da Unidade de Recursos Humanos	- Monitorar a gestão e retenção dos empregados da ADAPS e médicos tutores. - Identificar as causas de desligamento e propor estratégias de retenção.
CONFORMIDADE DA FOLHA E DIRETRIZES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO IMPLEMENTADAS	Esforço	Número de diretrizes atendidas	100%	Semestral	Acordo Coletivo de Trabalho Relatório da Unidade de Recursos Humanos	Fomentar a segurança jurídica da ADAPS em relações trabalhistas
PERCENTUAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO REPOSITÓRIO DIGITAL CONFIÁVEL ARQUIVÍSTICO.	Esforço	(Número de etapas implementadas / Número de etapas previstas)*100	100%	Mensal	Relatório da Liderança de Gestão Documental, Gerência de Tecnologia da Informação e Comunicação	Garantir o acesso aos arquivos da agência

ORÇAMENTO, FINANÇAS E CONTABILIDADE

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DO PROGRAMA MÉDICOS PELO BRASIL	Esforço	(valor financeiro executado/valor financeiro aprovado)*100	<=100%	Trimestral	Relatório da Unidade Orçamento, Finanças e Contabilidade	Monitorar a execução orçamentária do PMpB, subsidiando as decisões da alta direção
PERCENTUAL DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DA ADAPS	Esforço	(valor financeiro executado/valor financeiro aprovado)*100	<= 100%	Trimestral	Relatório da Unidade Orçamento, Finanças e Contabilidade	Monitorar a execução orçamentária da ADAPS, subsidiando as decisões da alta direção
LIMITE PRUDENCIAL ADAPS	Resultado	(Despesas com pessoal ADAPS / acumulado da Receita operacional do Contrato de Gestão) *100	<= 80%	mensal	Relatório da Unidade Orçamento, Finanças e Contabilidade	Monitorar o limite prudencial de gastos com pessoal da área de Gestão - ADAPS, em relação a receita operacional do Contrato de Gestão
LIMITE PRUDENCIAL ADAPS	Resultado	(Despesas com pessoal ADAPS / acumulado da Receita operacional do Contrato de Gestão) *100	<= 80%	mensal	Relatório da Unidade Orçamento, Finanças e Contabilidade	Monitorar o limite prudencial de gastos com pessoal da área de Gestão - ADAPS, em relação a receita operacional do Contrato de Gestão
RENDIMENTOS DE APLICAÇÕES FINANCEIRAS	Resultado	(Despesa operacional acumulada da ADAPS/ Receita financeira dos investimentos)*100	Ano Referência	Mensal	Relatório da Unidade Orçamento, Finanças e Contabilidade	Monitorar o rendimento das aplicações financeiras, de forma que as despesas operacionais de gestão sejam cobertas por receitas de aplicação Financeira.

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
NÚMERO DE FLUXOS DE BPM ENTREGUES	Esforço	Somatório do número de fluxos de BPM entregues	6 fluxos de BPM mapeados	bimestral	Relatório da Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação	Demonstrar a automatização do fluxos de processos
IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA GERENCIADOR DE BANCO DE DADOS (SGBD)	Esforço	(Número de etapas executadas / Número de etapas previstas)*100	100%	Mensal	Relatório da Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação	Demonstrar o percentual de implantação da infraestrutura de escalabilidade de SGBD da ADAPS
IMPLANTAÇÃO DO SERVIDOR WEB	Esforço	(Número de etapas executadas / Número de etapas previstas)*100	100%	Mensal	Relatório da Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação	Monitorar o limite prudencial de gastos com pessoal da área de Gestão - ADAPS, em relação a receita operacional do Contrato de Gestão
LIMITE PRUDENCIAL ADAPS	Resultado	(Despesas com pessoal ADAPS / acumulado da Receita operacional do Contrato de Gestão) *100	<= 80%	mensal	Relatório da Unidade Orçamento, Finanças e Contabilidade	Demonstrar o percentual de implantação da infraestrutura de escalabilidade Servidor WEB da ADAPS
IMPLANTAÇÃO DA INFRAESTRUTURA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Esforço	(Número de etapas executadas/Número de etapas previstas)*100	100%	Mensal	Relatório da Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação	Demonstrar o percentual da infraestrutura de Segurança da Informação

INFRAESTRUTURA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DA INFRAESTRUTURA	Resultado.	(Número de empregados satisfeitos que responderam a pesquisa / Número Total de Empregados que responderam a pesquisa) * 100	70% de satisfação dos empregados com a Infraestrutura.	Semestral	Formulário da Pesquisa de Satisfação da Infraestrutura	Medir a satisfação dos empregados em relação à infraestrutura

ASSESSORIA DA DIRETORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
REDUÇÃO DO TEMPO DE ANÁLISE DA CONFORMIDADE PROCESSUAL E UNIFORMIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS AO SER ANALISADO.	Resultado.	Número médio de tempo (dias) da análise de conformidade do mês anterior - Número médio de tempo (dias) da análise de conformidade do mês atual.	Reduzir 2 dias do tempo de análise da conformidade.	Mensal	Relatório da Assessoria da Diretoria da Gestão Administrativa	(Proposta) - Dar celeridade ao trâmite processual de gestão administrativa. (Proposta) - Aumentar o atendimento de processos de gestão administrativa. (Proposta) - Uniformizar as análises realizadas pela Assessoria da DGA.

COMUNICAÇÃO E MARKETING

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
AÇÕES DE COMUNICAÇÃO INTERNA	Esforço	Somatório do número de iniciativas de comunicação interna realizadas no período	Ano Referência	Mensal	Relatório da Unidade de Comunicação e Marketing	Através da Comunicação Interna, alinhar e compartilhar as informações estratégicas da ADAPS, gerando um senso de pertencimento.
INSERÇÃO NA IMPRENSA	Resultado.	Número total de menções no período	Ano Referência	Mensal	Relatório da Unidade de Comunicação e Marketing.	Monitorar a presença da ADAPS na imprensa.
TAXA DE CRESCIMENTO NOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO (INSTAGRAM, SITE, YOUTUBE)	Resultado.	(Número de acessos, inscritos, seguidores e visualizações no período atual - Número de acessos, inscritos, seguidores e visualizações no período anterior)/ (Número de acessos, inscritos e seguidores no período anterior).	> 5% ano anterior	Mensal	Relatório da Unidade de Comunicação e Marketing.	Monitorar o crescimento da imagem institucional da ADAPS.

GESTÃO ESTRATÉGICA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
EFICÁCIA ESTRATÉGICA	Resultado	(Número de entregas realizadas no período / Número de entregas previstas no período) * 100	100%	Anual	Relatório da Unidade de Gestão Estratégica	Fomentar a cultura de gestão por resultados por meio da execução e monitoramento do Planejamento Organizacional
TAXA DE RETRABALHO	Resultado.	(Número total de entregas retrabalhadas / Número total de entregas realizadas no mês)*100	Ano de referência	Mensal	Relatório da Unidade de Gestão Estratégica.	- Medir a eficiência dos processos organizacionais. - Ganho de maturidade dos processos.
EFICÁCIA DO PLANO DE GESTÃO DE RISCOS	Resultado.	Número de riscos tratados / Número total de riscos identificados)*100	Ano de referência	Mensal	Relatório da Unidade de Gestão Estratégica.	Mensurar a eficiência da Gestão de Riscos.
EFICÁCIA DO PLANO DE GESTÃO DE RISCOS	Resultado.	Número de riscos tratados / Número total de riscos identificados)*100	Ano de referência	Mensal	Relatório da Unidade de Gestão Estratégica.	Mensurar a eficiência da Gestão de Riscos.

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
NDICE DE SATISFAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS (USUÁRIOS, MÉDICO E GESTOR)	Resultado	(Número de etapas cumpridas / Número de etapas previstas) * 100	> = 5% Ano 1	Semestral e Anual	Pesquisas aplicadas pelas unidades: - Gestão da Força de Trabalho - satisfação do médico - Articulação com Entes Federativos: satisfação do gestor municipal - Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas: usuário indígena - Núcleo de Monitoramento e Avaliação: satisfação do usuário	Medir a eficiência da implementação do sistema de gestão da qualidade
MATURIDADE EM GESTÃO DA INOVAÇÃO	Resultado.	Escala de maturidade em inovação	Ano de Referência	Anual	Relatório da Unidade de Gestão Estratégica	- Identificar o quão a gestão e cultura da ADAPS é aderente à inovação. - Identificar o nível de disseminação e alinhamento sobre os conceitos de inovação. - Reconhecer os riscos inerentes à inovação e a capacidade de absorção desses riscos pela organização.
PERCENTUAL DE PROJETOS EXECUTADOS	Resultado.	(Número de projetos executados / Número de projetos previstos) *100	50%	Anual	Relatório da Unidade de Gestão Estratégica	- Atender o Regimento Interno. - Orientar as Unidades Organizacionais sobre Gestão de Projetos. - Otimizar a utilização de recursos institucionais (pessoas, equipamentos, software e infraestrutura).

INTEGRIDADE

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
SUGESTÃO DE MELHORIAS	Esforço	Somatório do número de sugestões de melhorias.	Ano referência	Semestral.	Relatório Semestral da Unidade de Integridade.	Apoiar os órgãos de Governança na tomada de decisão.
NÍVEL DE MATURIDADE DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	Resultado	Somatório do número de processos-chave cumpridos no período.	5 processos-chave (1º Nível do Programa de Integridade)	Anual.	Relatório da Unidade de Integridade.	- Desenvolver os processos e ações integradas necessários na construção do Sistema de Gestão de Integridade da ADAPS.
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DA INTEGRIDADE	Resultado.	Escala Likert.	70%	Trimestral.	Formulário de Pesquisa de Satisfação das ações de prevenção.	Conscientizar sobre a prevenção como a melhor diretriz para a preservação da Integridade organizacional.
PERCENTUAL DE EXECUÇÃO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA	Esforço.	(Número de ações cumpridas + / Número total de ações previstas)*100 - Ações: PAINT + extra PAINT.	100% das ações cumpridas.	Trimestral.	Relatório Trimestral de Acompanhamento do Plano Anual de Auditoria Interna.	Monitorar o cumprimento do Plano Anual de Auditoria Interna.

JURÍDICO

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
QUANTIDADE DE ATENDIMENTOS CONSULTIVOS.	Esforço	Somatório do número de atendimentos consultivos realizados no período.	-	Mensal	Relatório da Unidade Jurídica	ATENDIMENTOS: - Reuniões - Atendimentos virtuais (e-mail / telefone / whatsapp) - Emissão de pareceres.
PERCENTUAL DE DECISÕES FAVORÁVEIS.	Resultado	(Número de decisões favoráveis / Número total de decisões) * 100.	-	Mensal.	Relatório da Unidade Jurídica	- Reduzir decisões desfavoráveis para a ADAPS. - Reduzir prejuízos.
BASE DE TESES JURÍDICAS.	Resultado.	Somatório do número de teses jurídicas validadas.	-	Mensal.	Relatório da Unidade Jurídica.	- Fomentar a base de conhecimento de teses jurídicas. - Celeridade e êxito nas demandas judiciais.

SECRETARIA EXECUTIVA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE ATENDIMENTO DOS ENCAMINHAMENTOS OU DEMANDAS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA	Esforço	(Número de encaminhamentos ou demandas atendidos no período / Número total de encaminhamentos ou demandas levantadas pelos órgãos de Governança no período)*100. Órgãos de Governança: DIREX, CF e CD.	Ano referência	Mensal	Relatório da Secretaria Executiva.	- Monitorar o atendimento dos encaminhamentos ou demandas dos órgãos de Governança. - Identificar e propor melhorias.

ASSESSORIA DA DIRETORIA DA PRESIDÊNCIA

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
PERCENTUAL DE RESOLUTIVIDADE DA SALA DE SITUAÇÃO	Resultado	(Número de ações resolvidas no período / Número total de ações propostas no período)*100	30%	Mensal	Relatório do Gabinete da Presidência	Monitorar sistematicamente as demandas da ADAPS e pactuar as ações, medidas e condutas a serem adotadas pelas diversas Unidades Organizacionais, a fim de diminuir os riscos que comprometem a imagem e estrutura institucional e organizacional da ADAPS.
PERCENTUAL DE PROJETOS INTERSETORIAIS APOIADOS	Esforço	(Número de projetos colaborados no período / Número total de projetos do período)*100	Ano referência	Mensal	Portfólio de Projetos	Apoiar as Unidades Organizacionais da Diretoria Presidências na execução de seus projetos.
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS STAKEHOLDERS	Resultado	Escala Likert	70%	Semestral	Relatório do Gabinete da Presidência	- Mensurar a satisfação de stakeholders no desenvolvimento de iniciativas intersetoriais e multissetoriais.
ACOMPANHAMENTO DAS PROPOSIÇÕES DE INTERESSE DA ADAPS	Esforço	Somatório do número de proposições de interesse da ADAPS	Ano referência	Trimestral	Relatório de proposições em acompanhamento	- Monitorar proposições que tenham impacto na condução estratégica da ADAPS.

INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO	META	PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	FONTE DE DADOS	FINALIDADE
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA LOGÍSTICA	Resultado	(Número de médicos bolsistas satisfeitos / Número total de médicos bolsistas que responderam a pesquisa). ATENÇÃO: Apenas para médicos bolsistas hospedados via decolando.	-	Mensal	Formulário de Pesquisa da Satisfação.	- Monitorar a execução do contrato da decolando. - Propor melhorias de hospedagem.
EFICIÊNCIA LOGÍSTICA	Resultado	(Custo total realizado com hospedagem dos médicos no período / Custo total previsto com a hospedagem dos médicos no período)*100	20%	Mensal	Relatório Mensal da Logística	- Incentivar a eficiência dos recursos financeiros da Agência destinados à hospedagem dos médicos.

Quadro 10 - Mapa de indicadores do Plano de Gestão Anual 2023.

Anexo 2 - MAPA DE RESULTADOS-CHAVE

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

OBJETIVO	KEY RESULT
Prover profissionais médicos em tempo oportuno e de perfis compatíveis com a Atenção Primária à Saúde	KR.1.1 – Produzir lista mensal de candidatos integrantes do banco de aprovados
	KR.1.2 - Convocar quinzenalmente os candidatos selecionados nos Editais Adaps nº 1 e 2/2022, segundo a vacância local
	KR.1.3 - Reduzir o tempo médio de início das atividades dos médicos a contar da convocação
	KR.1.4 - Disponibilizar novo plano de seleção médica
Engajar profissionais médicos para atuação na Atenção Primária à Saúde no Programa Médicos pelo Brasil	KR.1.5 – Produzir Relatório de perfil de inscritos na seleção de 2022
	KR.1.6 - Produzir Relatório de perfil de aprovados na seleção de 2022
	KR.1.7 - Formular e propor estratégia de disseminação da atratividade de localidades de atuação para ampliar a taxa de adesão às vagas
	KR.1.8 - Produzir Plano de Engajamento para estudantes de medicina
Identificar continuamente a necessidade assistencial nas localidades elegíveis para o Médicos pelo Brasil	KR.1.9 – Produzir Quadro de vagas quinzenal
	KR.1.10 – Reduzir o tempo médio de desocupação das vagas inicialmente ofertadas aos médicos

GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

OBJETIVO	KEY RESULT
Implementar a Pesquisa de Satisfação e de Perfil dos Médicos do Programa Médicos pelo Brasil.	KR.1.11 - Definir critérios e instrumentos de Pesquisa de Satisfação e de levantamento de perfil dos médicos.
	KR.1.12 - Aplicar teste piloto para validação da metodologia para pesquisa de satisfação e perfil dos médicos.
	KR.1.13 - - Implementar módulo de Pesquisa de Satisfação e Perfil dos médicos no sistema de gestão de pessoas da Adaps
	KR.1.4 - Disponibilizar novo plano de seleção médica
	KR.1.15 – Ampliar percentual de médicos promotores do programa para 40%
	KR.1.16 – Produzir relatório contendo diagnóstico dos fatores causais de retenção e desligamento.
Implementar o Programa de Avaliação de Desempenho dos Médicos Tutores.	KR.1.17 – Publicar o Programa de Avaliação de Desempenho
	KR.1.18 - Disponibilizar módulo de Avaliação de Desempenho
	KR.1.19 – Capacitar os atores envolvidos na avaliação
	KR.1.20 – Executar a Avaliação de Desempenho de 2023
	KR.1.21 - Disponibilizar canal para feedback

OBJETIVO	KEY RESULT
Capilarizar suporte comunicacional e administrativo do Programa através de lideranças médicas locais.	KR.1.22 - Mapear perfis de líderes médicos locais entre tutores.
	KR.1.23 - Estabelecer Grupo de Líderes Médicos Locais.
	KR.1.24 – Realizar encontros Virtuais para atualização temática do PMpB e ADAPS.
	KR.1.25 - Visitar in loco os líderes médicos para apresentação das ações da ADAPS.
	KR.1.26 - Aplicar pesquisa de satisfação dos bolsistas com os líderes médicos
	KR.1.27 – Avaliar o alcance e resultados da atuação dos líderes.
Ampliar a disseminação do conhecimento sobre Atenção Primária à Saúde entre a ADAPS e valorizar os médicos do Programa Médicos pelo Brasil.	KR.1.28 - Entregar Proposta Piloto dos Encontro Regionais
	KR.1.29 – Definir temas relevantes da ADAPS para encontros
	KR.1.30 – Realizar os Encontros Regionais com Tutores
	KR.1.31 – Abrir chamamento e realizar a curadoria de boas práticas na APS e no PMpB para amostra no congresso.
	KR.1.32 - Realizar Encontro Nacional de Tutores e premiar as melhores experiências

FORMAÇÃO, ENSINO E PESQUISA

OBJETIVO	KEY RESULT
Capilarizar suporte comunicacional e administrativo do Programa através de lideranças médicas locais.	KR.1.33 - Disponibilizar estratégia de apoio pedagógico específico aos médicos inseridos em território indígena.
	KR.1.34 - Implementar estratégia de qualificação de competências de preceptoria aos tutores.
	KR.1.35 – Implementar todos os componentes do Programa de Educação Continuada
	KR.1.36 - Disponibilizar estratégia de apoio educacional entre pares voltada aos médicos do Programa Médicos pelo Brasil.
	KR.1.37 - Disponibilizar conteúdos de mídia para o fomento da discussão de temas relevantes da Atenção Primária à Saúde.
Fortalecer as competências clínicas dos médicos atuantes na APS.	KR.1.38 – Desenvolver e aplicar estratégia de diagnóstico de necessidades formativas semestralmente.
	KR.1.39 – Identificar e priorizar oferta de ações formativas voltadas a atividades de interesse de ao menos 20% dos médicos.
	KR.1.40 – Desenvolver e implantar 100% das ações voltadas às necessidades formativas selecionadas.

OBJETIVO	KEY RESULT
Contribuir com a formação de médicos especialistas em Medicina da Família e Comunidade.	KR.1.41 – Vincular 100% dos médicos em EER da ADAPS ao curso de Especialização em Medicina da Família e Comunidade
	KR.1.42 - Selecionar 2.000 médicos em atuação há mais de 4 anos na Atenção Primária à Saúde para estratégia de formação em Medicina da Família e Comunidade.
	KR.1.43 - Contratar e ofertar curso de atualização para suporte à titulação de médicos atuando na APS.
	KR.1.44 – Patrocinar a titulação em Medicina de Família e Comunidade de 90% dos Médicos participantes do curso de atualização em Medicina da Família e Comunidade.
Fomentar a produção do conhecimento científico no âmbito da ADAPS e do PMpB.	KR.1.45 - Implementar projeto de incentivo à produção e publicação de conhecimento voltado aos médicos do Programa Médicos pelo Brasil.
	KR.1.46 – Instituir Grupo de Pesquisa da ADAPS a fim de apoiar a produção de conhecimento científico das diferentes unidades da agência.
	KR.1.47 - Promover ações mensais de desenvolvimento profissional e institucional da Unidade de Formação, Ensino e Pesquisa.

ARTICULAÇÃO COM ENTES FEDERATIVOS

OBJETIVO	KEY RESULT
Estabelecer rede de relacionamento e confiança com gestores municipais.	KR.1.48- Criar e implementar a Linha Direta do Gestor Municipal.
	KR.1.49 – Realizar 12 encontros temáticos da Sala do Gestor Municipal.
	KR.1.50 - Criar e disponibilizar estratégia de atendimento individualizado e personalizado ao Gestor Municipal.
	KR.1.51 – Participar e promover eventos com temáticas relacionadas ao Programa Médicos pelo Brasil.
	KR.1.52 - Fomento de parcerias externas para qualificação da infraestrutura.
Fomentar estratégias de advocacy para o provimento médico em áreas com dificuldade de provimento e alta vulnerabilidade	KR. 1.53- Disponibilizar solução eletrônica de recepção de demanda por vaga médica e de divulgação de informações locais que potencializem o engajamento médico
	KR.1.54- Produzir relatórios mensais de Municípios com baixo engajamento médico
	KR.1.55- Promover ações de acompanhamento de Municípios com menor NPS entre os médicos contratados
	KR. 1.56- Fomentar parcerias externas para qualificação da infraestrutura
Disponibilizar e implementar metodologia de avaliação da satisfação dos gestores municipais com o Programa Médicos pelo Brasil	KR. 1.57- Realizar avaliação anual da satisfação dos gestores
	KR 1.58- Disponibilizar relatório de achados da avaliação

ARTICULAÇÃO COM OS DISTRITOS SANITÁRIOS INDÍGENAS

OBJETIVO	KEY RESULT
Articular a formação intercultural em áreas indígenas	KR.1.59 - Disponibilizar Material didático sobre o território.
	KR.1.60 – Fomentar a Formação Intercultural aos médicos em área indígena (junto com a Unidade de Ensino).
	KR. 1.61- Articular regulamentação das tutorias clínicas para os médicos dos DSEI, considerando as especificidades (conectividade e escalas diferenciadas).
	KR.1.62 - Consolidar e divulgar normas, orientações e documentos técnicos da saúde indígena (boletim semestral).
Fomentar parcerias internas e externas	KR.1.63 – Apoiar a SESAI no desenvolvimento do portfólio de Saúde Indígena da BIREME.
	KR.1.64 - Acompanhar ações e programas da saúde indígena para divulgação dentro do Programa Médicos pelo Brasil.
	KR.1.65 - Levantar potenciais parceiros com ações em áreas indígenas (UNIFESP, UFT, UnB, UFGD, ONGS e outras parcerias).
	KR.1.66 - Desenvolver estratégias (fluxos), estudos para melhoria de infraestrutura e logística nos territórios.
	KR. 1.67- Elaborar, aplicar e tabular pesquisa de satisfação do usuário indígena (CONDISI Local).
Atrair e fixar profissionais em contexto indígena	KR.1.68 - Elaborar diagnóstico e perfil de atuação dos médicos do Programa Médicos pelo Brasil em contexto indígena e DSEI com provimento crítico.
	KR 1.69-Fomentar regulamentação de regime de escala de trabalho diferenciado nos DSEI
	KR.1.70– Divulgar o Programa Médicos pelo Brasil em instituições universitárias de formação na Saúde Indígena.
	KR.1.71 – Visitar os DSEI para encontros periódicos com os médicos em território.

DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E INOVAÇÃO

OBJETIVO	KEY RESULT
Lançar, monitorar e avaliar a estratégia “Linha Direta Médico” para otimização, qualificação do atendimento e suporte aos médicos do PMpB.	KR.1.72 - Disponibilizar relatório de monitoramento e avaliação trimestral.
	KR.1.73 - Executar teste de usabilidade com os usuários (médicos tutores e bolsistas).
	KR.1.74- Entregar análise de melhorias monitoradas, avaliadas e testadas.
	KR.1.75 - Disponibilizar nova versão compatível com a análise.
Operacionalizar e fortalecer o LAPS - Laboratório para a APS por meio da promoção contínua da geração de ideias e desenvolvimento de soluções junto aos médicos do PMpB.	KR.1.76 - Estruturar serviço relacionado à inovação junto aos médicos do PMpB.
	KR.1.77 - Definir Plano de Trabalho.
	KR.1.78 - Elaborar documento de avaliação do LAPS
Formular e lançar solução de diagnóstico à distância para o apoio ao médico do PMpB.	KR.1.79 - Priorizar grupo de exame e definir tecnologia.
	KR.1.80- Consolidar documento técnico.
	KR.1.81- Estabelecer diretrizes para o primeiro piloto
	KR.1.82 - Lançar projeto piloto de Diagnóstico à Distância

OBJETIVO	KEY RESULT
Operacionalizar, monitorar e avaliar o projeto piloto de consulta à distância.	KR.1.83 - Entregar relatório de monitoramento e avaliação mensal
	KR.1.84- Entregar análise técnica
	KR.1.85 - Executar fase 2 de expansão
Formular e lançar solução de apoio à regulação à distância para os médicos do PMpB.	KR.1.86 - Priorizar listas de encaminhamento e definir de tecnologia.
	KR.1.87 - Entregar documento técnico
	KR.1.88- Estabelecer diretrizes do primeiro piloto
	KR.1.89 - Lançar projeto piloto de Apoio à Regulação

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

OBJETIVO	KEY RESULT
Disponibilizar ferramenta pública para acompanhamento da Implantação do Programa Médicos pelo Brasil.	KR.1.90 – Definir solução custo-efetiva para disponibilização de acesso público para acompanhamento da implantação do Programa Médicos pelo Brasil.
	KR.1.91 – Disponibilizar Ferramenta de acesso público para extração de relatório de panorama do Programa Médicos pelo Brasil (boletim executivo Médicos pelo Brasil).
	KR.1.92 – Disponibilizar Painel Eletrônico do Programa Médicos pelo Brasil disponibilizado.
Publicizar resultados de satisfação dos stakeholders do Programa Médicos pelo Brasil.	KR.1.93 – Produzir Relatório anual de consolidação dos achados de avaliação da satisfação dos médicos
	KR.1.94 – Disponibilizar Relatório anual de consolidação dos achados da avaliação dos gestores
	KR.1.95 – Publicizar Relatório anual de consolidação dos achados da avaliação dos usuários
Monitorar e avaliar os resultados em saúde alinhados com os atributos essenciais e derivados da APS.	KR.1.96 – Produzir estudo sobre efeitos iniciais do Programa Médicos pelo Brasil sobre a equidade: panorama de cobertura do programa em Municípios de difícil provimento e alta vulnerabilidade.
	KR.1.97 -Disponibilizar Estudo sobre efeitos iniciais do Programa Médicos pelo Brasil e acesso na Atenção Primária à Saúde.

ASSESSORIA DA DIRETORIA TÉCNICA

OBJETIVO	KEY RESULT
Apoiar no alcance dos resultados (consolidado, relatório, para verificar a evolução)	KR.1.98 - Realizar reuniões quinzenais prévias a RTO com cada Unidade Organizacional da Diretoria Técnica.
	KR.1.99 – Consolidar evolução das atividades na Planilha de demandas da Assessoria Técnica.
	KR.1.100 -Estruturar Instrumento para verificar a evolução dos resultados-chave (OKR).
Contribuir no monitoramento e articulação com stakeholders vinculados às respectivas unidades de concentração.	KR.1.101 - Monitorar tempo e qualidade de resposta das demandas enviadas à Diretoria Técnica pelos: Contact Center, ouvidoria, processos.
	KR.1.102 - Elaborar Relatório Mensal de Respostas Atendidas dentro do Prazo
	KR.1.103 – Construir e atualizar mapas de stakeholders externos.

AQUISIÇÃO, CONTRATOS, CONVÊNIOS E SERVIÇOS

OBJETIVO	KEY RESULT
Implantar estratégias de relacionamento com fornecedores	KR.2.1 - Implantação do banco de fornecedores da ADAPS.
	KR.2.2 - Implantação dos procedimentos de pré-qualificação e credenciamento de fornecedores.
Promover a eficiência dos processos licitatórios.	KR.2.3 - Elaboração da instrução normativa de licitação, fiscalização e convênios.
	KR.2.4 - Capacitação das áreas demandantes no planejamento, fiscalização dos procedimentos de aquisições e contratações.
	KR.2.5 - Realização das dispensas de licitação por meio do Sistema Eletrônico (Licitações-e).
	KR.2.6 -Redução dos preços de referência em pelo menos 30% com as licitações.
Gerir o Plano Anual de Contratações	KR.2.7 - Monitoramento de forma contínua os projetos estabelecidos no Plano Anual de Contratações

RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO	KEY RESULT
Gerir, Desenvolver e Reter Pessoas	KR.2.8 - Contratação até 23 estagiários para o Programa de Estágio Remunerado da ADAPS.
	KR.2.9 - Implementação e Execução do Plano de Desenvolvimento Individual oportunizando a adesão de 100% dos empregados da ADAPS.
	KR.2.10 - Implementação e Executar 1º ciclo completo da Avaliação Anual de Desempenho Individual com a expectativa de alcançar 85% de rendimento dos empregados do quadro administrativo da ADAPS.
	KR.2.11 - Implantação da Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.
	KR.2.12 - Realização das ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.
Administrar Pessoas	KR.2.13 - Manutenção mensal da folha de pagamento e de benefícios.
	KR.2.14 - Atendimento de 100% as diretrizes do Acordo Coletivo de Trabalho.
	KR.2.15 - Aprovação e Publicação do Plano de Cargos, Salários e Benefícios
	KR.2.16 - Realização do levantamento das necessidades de força de trabalho para vagas do Processo Seletivo
	KR.2.17 - Parametrização e aplicação das regras de marcação, alteração e usufruto de férias.

OBJETIVO	KEY RESULT
Implementar o Repositório Digital Confiável Arquivístico (RDCA)	KR.2.18 - Aprovação do normativo a respeito da preservação de documentos digitais da ADAPS.
	KR.2.19 - Escolha da ferramenta que será usada como Repositório.
	KR.2.20 - Aprovação do código de classificação de documentos e tabela de temporalidade dos documentos finalísticos da ADAPS.
	KR.2.21 - Implementação do RDCA

ORÇAMENTO, FINANÇAS E CONTABILIDADE

OBJETIVO	KEY RESULT
Promover a sustentabilidade financeira	KR.2.22 - Elaboração mensal do fechamento contábil.
	KR.2.23 - Gestão mensal do orçamento aprovado.
	KR.2.24 - Elaboração mensal dos relatórios financeiros.
	KR.2.25 - Implementação do Módulo de Gestão Orçamentária, Financeira, Contábil e Patrimonial.

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

OBJETIVO	KEY RESULT
Prover fluxos para o Gerenciamento de Processos de Negócio (BPMs)	KR.2.26 - Entrega bimestral, 1 fluxo de BPM.
Promover a infraestrutura de escalabilidade da Tecnologia da Informação (SGBD e Servidor WEB)	KR.2.27 - Elaboração de Termo de Referência de infraestrutura de escalabilidade da Tecnologia da Informação
	KR.2.28 - Contratação de fornecedor / prestador de serviço da infraestrutura de escalabilidade da Tecnologia da Informação
	KR.2.29 - Configuração da infraestrutura de escalabilidade da Tecnologia da Informação
	KR.2.30 -Implantação da infraestrutura de escalabilidade da Tecnologia da Informação
Fomentar a Segurança da Informação.	KR.2.31 - Pesquisa de Soluções de Segurança da Informação.
	KR.2.32 - Escolha de uma solução de Segurança de Informação.
	KR.2.33 - Estudo de uma Solução de Segurança de Informação.
	KR.2.34 -Implantação da Solução de Segurança de Informação.

INFRAESTRUTURA

OBJETIVO	KEY RESULT
Otimizar a infraestrutura	KR.2.35 - Melhoria do ambiente de trabalho
	KR.2.36 - Desenvolvimento de projeto de um novo andar
	KR.2.37 - Readequação da linha telefônica
	KR.2.38 - Monitoramento da utilização dos insumos do contrato
Melhorar a ergonomia	KR.2.39 - Estudo preliminar sobre ergonomia no trabalho
	KR.2.40 - Entender as necessidades dos colaboradores
	KR.2.41 - Coleta de dados
	KR.2.42- Adequações específicas e coerentes na ergonomia
Desenvolver uma cultura de sustentabilidade	KR.2.43 - Estudo preliminar sobre sustentabilidade no trabalho
	KR.2.44 - Avaliação interna (mapeamento de melhorias)
	KR.2.45 - Desenvolvimento de plano de sustentabilidade
	KR.2.46 - Implantação do plano de sustentabilidade

ASSESSORIA DA DIRETORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA

OBJETIVO	KEY RESULT
Apoiar a eficiência da Gestão Administrativa.	KR.2.47 - Criação de um repositório de informações estratégicas
	KR.2.48 - Elaboração de um check list.
	KR.2.49 - Monitoramento da instrução do check list.
	KR.2.50 - Redução do tempo de resposta das demandas de ouvidoria.

COMUNICAÇÃO E MARKETING

OBJETIVO	KEY RESULT
Fortalecer a imagem institucional	KR.3.1 - Implementação do Plano de Comunicação e Marketing.
	KR.3.2 - Inserção na Imprensa (clipping).
	KR.3.3 - Monitoramento da Taxa de Crescimento nos Canais de Comunicação.
	KR.3.4 - Realização de ações de Comunicação Interna.

GESTÃO ESTRATÉGICA

OBJETIVO	KEY RESULT
Impulsionar o pensamento estratégico por meio do planejamento, execução e monitoramento das ações da ADAPS, promovendo o aprendizado contínuo e o alcance dos resultados organizacionais.	KR.3.5 - Monitoramento mensal dos resultados do Plano de Gestão Anual e do Planejamento das Unidades Organizacionais (RTO).
	KR.3.6 - Monitoramento trimestral dos resultados do Planejamento Estratégico (RAE).
	KR.3.7 - Reuniões do Comitê de Planejamento e Desempenho Organizacional.
	KR.3.8 - Metodologia e concepção do evento de planejamento 2024 aprovados.
	KR.3.9 - Planejamento Organizacional 2024 elaborado e aprovado.
Promover a gestão por processos, mediante estabelecimento de fluxos e procedimentos operacionais padrão, revisados sistematicamente, com vistas à melhoria contínua dos processos organizacionais	KR.3.10 - Regimento interno revisado e aprovado
	KR.3.11 - Escritório de processos implantado por meio do sistema de gestão estratégica.
	KR.3.12 - Processos revisados e melhorados.
	KR.3.13 - Portfólio de processos monitorado mensalmente
Difundir a cultura da gestão de riscos, mediante adoção de práticas referenciadas na ISO 31000, com o intuito de proteger as instâncias de governança da ADAPS.	KR.3.14 - Política de riscos elaborada e disseminada .
	KR. 3.15 - Plano de gestão de riscos estabelecido
	KR.3.16 - Monitoramento do plano de gestão de riscos por meio do sistema de gestão estratégica.

OBJETIVO	KEY RESULT
Implementar o Sistema de Gestão da Qualidade, mediante atendimento aos requisitos da Norma ISO 9001:2015 e do Modelo de Excelência em Gestão, com vistas à melhoria contínua da ADAPS.	KR.3.17 - Política de gestão da qualidade elaborada e disseminada.
	KR. 3.18 - Adaps certificada na ISO 9001:2015.
	KR. 3.19 - ADAPS certificada no MEG.
	KR.3.20 - Identificação e monitoramento da satisfação dos stakeholders com a ADAPS.
Difundir a cultura da gestão da inovação, por meio de iniciativas que envolvam toda a ADAPS, instituindo a inovação como uma competência sistêmica.	KR.3.21 - Sistema de gestão da inovação implantado (ISO 56002).
	KR.3.22 - Observatório ADAPS de Gestão e Inovação constituído e em execução
	KR.3.23 - HUB de Gestão da Inovação estabelecido e em execução.
Promover a cultura de gestão por projetos, atuando na orientação e monitoramento dos projetos da ADAPS a fim de estimular a inovação e potencializar o uso racional dos recursos.	KR.3.24 - Colaboradores da ADAPS capacitados em temas relacionados à gestão de projetos.
	KR.3.25 - Escritório de projetos implantado por meio do sistema de gestão estratégica.
	KR.3.26 - Portfólio de projetos monitorado e atualizado mensalmente

INTEGRIDADE

OBJETIVO	KEY RESULT
Promover a maturidade do Programa de Integridade	KR.3.27 -Conscientização dos órgãos de governança sobre a importância das ações de integridade para garantir a efetividade do Pilar: Comprometimento e Apoio da Alta Direção.
	KR.3.28 - Elaboração das Políticas, Normativos e Processos para o fortalecimento da Cultura de Integridade da ADAPS.
	KR.3.29 -Estabelecimento dos Planos de Ações Integradas com áreas estratégicas.
	KR.3.30 -Realização da gestão dos riscos de integridade.
	KR. 3.31 - Promover parcerias por meio de Acordos de Cooperação Técnica para o fortalecimento da Integridade da ADAPS.
Difundir a cultura da gestão da inovação, por meio de iniciativas que envolvam toda a ADAPS, instituindo a inovação como uma competência sistêmica.	KR.3.32 - Identificação dos pontos de melhoria mediante à análise das manifestações recebidas.
	KR.3.33 - Promover a articulação com as unidades a fim de reduzir o tempo de resposta das manifestações recorrentes.
	KR.3.34 - Melhoria da efetividade dos canais de comunicação da ouvidoria
	KR.3.35 - Aumento da participação social por meio da divulgação dos canais de ouvidoria.
Promover e fortalecer a Cultura de Integridade, a conscientização dos valores e a prevenção de incidentes de Integridade.	KR.3.36 - Capacitação e treinar os profissionais com relação aos valores de integridade.
	KR.3.37 - Disponibilização das políticas e normativos internos de integridade.
	KR.3.38 - Realização de ações de comunicação do Programa de Integridade
	KR.3.39 - Promover resposta célere aos incidentes de integridade para a prevenção de prejuízos e danos à ADAPS

OBJETIVO	KEY RESULT
Aumentar a confiabilidade dos processos internos na tomada de decisão.	KR.3.40 - Elaborar o Plano Anual de Auditoria Interna - PAINT 2024
	KR.3.41 - Execução de todas as ações (Plano Anual de Auditoria Interna - PAINT/2023 + Extra Paint)
	KR.3.42 - Criar e publicar o Relatório Anual de Auditoria Interna - RAINT de 2022
	KR.3.43 - Realização das auditorias contínuas operacionais, de conformidade e especiais.
Promover a avaliação da efetividade da Governança, Processos Internos e Riscos fornecendo informações relevantes à tomada de decisão.	KR.3.44 - Elaborar os Relatórios Gerenciais para subsidiar a tomada de decisão estratégica

JURÍDICO

OBJETIVO	KEY RESULT
Assegurar a conformidade do ordenamento jurídico na ADAPS	KR3.45 - Atendimentos consultivos.
	KR.3.46 - Atendimento contencioso.
	KR.3.47 - Teses jurídicas validadas.

SECRETARIA EXECUTIVA

OBJETIVO	KEY RESULT
Apoiar as atividades relacionadas aos órgãos de Governança	KR.3.48 - Elaboração do calendário de reuniões ordinarias e extraordinarias dos órgãos de governança
	KR.3.49 - Acompanhamento dos encaminhamentos ou demandas dos órgãos de governança.

ASSESSORIA DA PRESIDÊNCIA

OBJETIVO	KEY RESULT
Fortalecer parcerias multissetoriais	KR.3.50 - Mapeamento dos principais stakeholders de interesse da Agência.
	KR.3.51 - Monitoramento da atuação dos principais stakeholders de interesse da Agência.
	KR.3.52 - Monitoramento das proposições de interesse da ADAPS.
	KR.3.53 - Aplicação da pesquisa de satisfação com os stakeholders.
Garantir a eficiência logística	KR.3,54 - Automatização dos processos de trabalho da logística.
	KR3.55 - Produção de manual que dispõe das regras de emissão de passagens e diárias e divulgada para os colaboradores ADAPS.
	KR.3.56 - Atualização os formulários de solicitação de passagens e prestação de contas
	KR.3.57 - Pesquisa de satisfação dos serviços prestados para os médicos bolsistas
	KR.3.58 - Mapeamento dos gargalos referente aos deslocamentos dos bolsistas 1 ° ciclo com propostas de soluções.

Quadro 11 - Mapa de OKRs do Planejamento da Unidade Organizacional 2023.I 2023.

2023
PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL

www.adapsbrasil.com.br

SBS Quadra 2, Bloco J, Lote 10, 7º. andar Ed. Carlton Tower, Brasília-DF
(61) 3686-5550 CEP: 70.0170-120

ADAPS
Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde