



## PÔSTER

### *Político e Gestão*

#### **Avaliação por performance para o PSF em uma microrregião de São Paulo**

Roberson Jun Kitamura. Organização Social Associação Congregação de Santa Catarina.

roberson.kitamura@ossantacatarina.org.br

Maria da Glória Zenha Wieliczka. Organização Social Associação Congregação de Santa Catarina.

gloria.zenha@ossantacatarina.org.br

Cristina Khawali. Organização Social Associação Congregação de Santa Catarina.

cristina.khawali@ossantacatarina.org.br

Patricia Flores Capelossi Pimentel. Organização Social Associação Congregação de Santa Catarina.

patricia.pimentel@ossantacatarina.org.br

Cesar Abicalaffe. 2iM. roberson.kitamura@ossantacatarina.org.br

**Introdução:** A avaliação por performance é uma metodologia dinâmica de acompanhamento de indicadores de saúde, que serve de termômetro para as equipes de saúde da família e para os gestores locais acompanharem indicadores quantitativos e qualitativos de processos e resultados.

**Objetivos:** Demonstrar a metodologia de um programa de avaliação por desempenho para equipes da estratégia saúde da família em um município brasileiro.

**Metodologia ou Descrição da Experiência:** Utilizou-se o modelo GPS – Gestão da Performance em Saúde desenvolvido pela empresa 2iM. Uma equipe multidisciplinar utilizou indicadores baseados em evidências e metas, agrupados em quatro domínios: efetividade do cuidado, eficiência técnica, estrutura e satisfação do cliente. Os desempenhos foram analisados em três hierarquias: entre 5 equipes de uma Unidade de Saúde (US), entre as três US (US-A, US-B, US-C), e ao longo de um período de 10 meses independente da US. Tais dados foram transformados em um escore, comparado ao ponto médio no primeiro mês de avaliação do programa (jan/2012). As médias foram comparadas por meio de One-way-ANOVA, com post-hoc test Tukey ( $\alpha=0,05$ ).

**Resultados:** Na US-B, não houve diferenças estatísticas entre as equipes ( $p>0,05$ ), sendo que em média houve um acréscimo de 3% no desempenho das mesmas. Ao comparar as US, também não houve diferenças estatísticas, sendo que todas apresentaram um acréscimo em seu desempenho médio de 4% ( $p>0,05$ ). Contudo, ao realizar a análise temporal, verificou-se a tendência de acréscimo do desempenho no domínio Efetividade do Cuidado ao longo do período ( $p<0,05$ ), havendo diferenças estatisticamente significativas a partir dos meses de Outubro (13%) e Novembro (10%). Além disso, ouve uma série de externalidades positivas relacionadas com a melhoria da qualidade percebida pelas equipes.

**Conclusão ou Hipóteses:** O modelo implantado é válido para avaliar o desempenho do serviço, a fim de nortear ações que conduzam a melhoria contínua da qualidade.

**Palavras-chave:** Performance. Avaliação.