

# PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA OPAS/OMS NO BRASIL 2010/2011



Brasília, 2010

© 2010 Organização Pan-Americana da Saúde.

Todos os direitos reservados. É permitida a reprodução parcial ou total dessa obra, desde que citada a fonte e que não seja para venda ou qualquer fim comercial.

Tiragem: 25 exemplares

*Elaboração, distribuição e informações:*

Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde – OPAS/OMS

Representação no Brasil

Setor de Embaixadas Norte, Lote 19

CEP: 70800-400 Brasília/DF – Brasil

<http://www.paho.org/bra>

*Representante*

Diego Victoria

*Coordenação técnica e editorial*

Diego Victoria

Luciana Chagas

*Elaboração*

Eliane Santos

Fernando Linhares

José Moya

Luciana Chagas

Marta Barros

Pedro Clé

*Editoração*

All Type Assessoria Editorial Ltda

*Impresso no Brasil / Printed in Brazil*

## Ficha Catalográfica

---

Organização Pan-Americana da Saúde

Plano de Desenvolvimento Institucional da OPAS/OMS no Brasil 2010-2011/ Organização Pan-Americana da Saúde. Brasília : Organização Pan-Americana da Saúde, 2010.

94 p.: il.

ISBN:

1. Brasil – cooperação Técnica. 2. Cooperação Técnica Internacional – saúde. I. Organização Pan-Americana da Saúde. II. Título.

NLM: WA 530

---

Unidade Técnica de Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento  
e Comunicação da OPAS/OMS no Brasil

# Sumário

<b>Lista de siglas</b>	<b>5</b>
<b>Prefácio</b>	<b>7</b>
<b>1. Contexto</b>	<b>9</b>
<b>2. Descrição geral dos planos</b>	<b>17</b>
PLANO 1: Gestão baseada em resultados	<b>21</b>
PLANO 2: Gestão da informação, do conhecimento e da comunicação	<b>32</b>
PLANO 3: Gestão de processos baseados em tecnologia da informação	<b>49</b>
PLANO 4: Gestão de recursos humanos baseado em competências	<b>67</b>
PLANO 5: Operação, manutenção e investimento	<b>81</b>



# Lista de siglas

- DF – Distrito Federal
- GOE – General Operating Expenses – Plano de Operação e Manutenção da Sede Organização
- NO-B – Oficial Nacional Nível B
- OLBRA – Edificação da associação de funcionários da OPAS/OMS
- OPAS/OMS – Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde
- PMBOK – Guia de Gestão de Projetos do PMI
- PMI – Project Management Institute
- PTA – Plano de Trabalho Anual
- PTB – Plano de Trabalho Bianual
- PTS – Plano de Trabalho Semestral



# Prefácio

A cooperação técnica da OPAS/OMS no Brasil 2010-2011 será executada de acordo com quatro premissas básicas: o planejamento estratégico, a administração eficiente e descentralizada, a organização normativa, funcional e matricial e a participação ampla e democrática de todos os funcionários da Representação. Dessa forma, busca-se a eficiência e a excelência no trabalho para atuar no marco de uma só agenda e em redes de conhecimento para o alcance dos resultados esperados e produtos/serviços durante o biênio.

As ações desenvolvidas no biênio 2010-2011 estão orientadas a partir de três documentos básicos: a Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com o Brasil 2008-2012, que **orienta e prioriza** todas as atividades de cooperação que a OPAS/OMS desenvolverá com o Brasil nesse período; o Plano de trabalho Bianual 2010-2011, que contribui no **cumprimento** dos indicadores, marcos e produtos e serviços programados para 2010-2011, a partir dos objetivos globais da Organização Mundial da Saúde que foram trabalhados no Brasil e os resultados esperados regionais e locais a que a cooperação se compromete a cumprir; e o Modelo de Gestão 2008-2012, que **define os macroprocessos de planejamento, administração e gestão do conhecimento** da Representação para o alcance de uma organização do trabalho eficiente, eficaz e baseada em resultados.

Com base na execução dos produtos, serviços e tarefas planejadas e voltadas ao cumprimento dos marcos/indicadores e dos Resultados Esperados, tem-se garantida a orientação e a pertinência do trabalho desta Representação para o cumprimento das agendas políticas e epidemiológicas de caráter global e regional e a Agenda de Prioridades do Sistema Único de Saúde Brasileiro (SUS) nos níveis nacional, estadual e municipal.

O alinhamento dos **recursos humanos, financeiros e tecnológicos** da Representação é reflexo da implementação do Plano de Desenvolvimento Institucional da OPAS/OMS iniciado no biênio 2008-2009 e continuado em 2010-2011, visando a estabelecer planos, processos e mecanismos para que a cooperação técnica aconteça de forma planejada, administrada, organizada e participativa. A programação detalhada dos recur-

os humanos, tecnológicos e financeiros garante a viabilidade técnica e financeira para atender os compromissos adquiridos pela cooperação técnica no período.

É com satisfação que apresentamos os planos, processos e mecanismos que conformam o Plano de Desenvolvimento Institucional da OPAS/OMS no Brasil 2010-2011, fruto do trabalho de

“uma só equipe, com uma só agenda e trabalhando em redes”.

Por último, ressalta-se que a finalidade do PDI é contribuir a que a gestão da Representação da OPAS/OMS no Brasil seja corporativa e sistêmica (*Corporate Management System – CMS*) para o alcance das prioridades, modalidades e enfoques definidos na Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com o Brasil 2008-2012.

Diego Victoria  
Representante da OPAS/OMS no Brasil



# 1. Contexto

A cooperação técnica desenvolvida pela Representação da OPAS/OMS no Brasil possui uma relação de horizontalidade com seus parceiros e está baseada na ação e na vontade de trabalhar conjuntamente para alcançar resultados positivos na saúde. Nesse processo, ocorre uma troca de experiências e aprendizagem mútua, que permite o fortalecimento da liderança da Organização para exercer sua missão: “orientar os esforços estratégicos de colaboração entre os Estados Membros e outros parceiros, no sentido de promover a equidade na saúde, combater doenças, melhorar a qualidade de vida e elevar a expectativa de vida dos povos das Américas”.

Nesse contexto, o apoio ao processo de Desenvolvimento Nacional da Saúde, referência para a estratégia de cooperação com o país e eixo condutor da cooperação técnica, constitui atividade-chave voltada a gerar condições e intervenções para transformar de maneira positiva os determinantes da saúde, alcançar melhores níveis de saúde e bem-estar da população e fomentar a incorporação da saúde em outros planos e programas nacionais de desenvolvimento. Isso visa a assegurar que a população consiga um ótimo grau de saúde que lhe permita alcançar maior potencial de qualidade de vida.

A fim de aumentar a eficácia e a eficiência para abordar as prioridades estabelecidas para a cooperação técnica e cumprir suas modalidades e enfoques, a Representação deve centrar seu trabalho em objetivos organizacionais chave e em seu desenvolvimento, cujo alcance é um requisito fundamental para o cumprimento de sua missão institucional. Os objetivos de desenvolvimento organizacional são<sup>1</sup>:

- Superar as brechas de informação e comunicação: maximizar o uso das tecnologias, comunicar oportunamente informação de qualidade para melhorar o processo e a repercussão da cooperação técnica.

---

<sup>1</sup> Baseado no documento Formulación de planes de desarrollo institucional de las representaciones de OPS/OMS, Unidad de Apoyo a los Países, Lic. José María Marín, 2006.

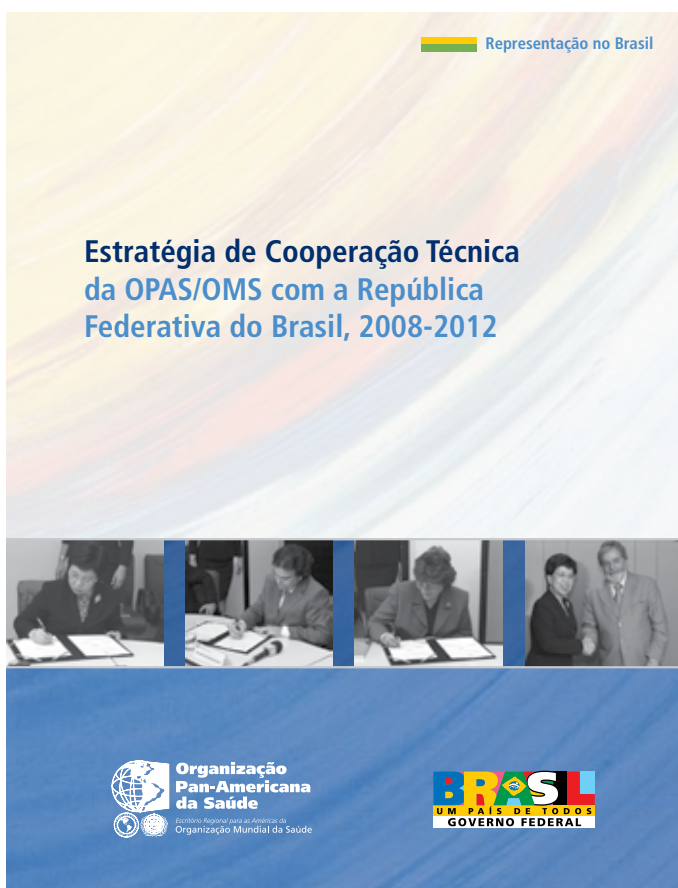
- Melhorar a capacidade de previsão: gerar e utilizar informação estratégica especial para prever os acontecimentos, aumentar as respostas antecipadas aos desafios futuros e aproveitar as oportunidades.
- Aproveitar ao máximo os aportes da ciência e da tecnologia: transformar-se em membro reconhecido da corrente principal das redes de ciência e tecnologia e aproveitar os conhecimentos por meio de uma gestão correta que aborde o melhoramento da saúde na Região.
- Situar a Representação em uma posição que lhe permita ter influência nos assuntos nacionais, transnacionais e mundiais: transformar-se em um líder reconhecido na saúde nacional, regional e global.
- Atrair e reter uma força de trabalho criativa, competente e comprometida: fomentar a formação e uma força de trabalho criativa, competente e comprometida, que os clientes considerem excepcional.
- Fazer da Representação uma organização de alto desempenho: estabelecer pontos de referência para organismos sanitários nacionais e internacionais similares.

Em referência aos pontos definidos para a mudança institucional durante o 44º Conselho Diretor, em 2003, a Representação da OPAS/OMS no Brasil deve considerar:

- O trabalho nos países e com os países como foco central do trabalho da Representação, aprofundando a “articulação” dos mandatos nacionais, sub-regionais, regionais e globais.
- O posicionamento da Organização no centro do debate que ocorre nos diferentes níveis sobre políticas que afetam a saúde.
- A construção e fortalecimento de redes como estratégia para avançar no intercâmbio de conhecimento e construção de uma abordagem comum no trabalho da saúde.
- A aplicação de enfoques inovadores na cooperação técnica para abordar determinadas as prioridades conjuntamente.

Para isso, a Representação desempenha funções políticas, técnicas e administrativas de forma a tornar a cooperação técnica flexível e capaz de adaptar-se às condições que o Brasil apresenta. Essas condições, identificadas no documento “Estratégia de Cooperação Técnica OPAS e Brasil – 2008/2012”, proporcionam uma visão a médio prazo e uma relação harmônica com as agendas regional e global, além de orientar a elaboração do Plano de Trabalho Bianual 2010-2011 e do Modelo de Gestão 2008-2012 da OPAS/OMS no Brasil.

Assim, a Representação da OPAS/OMS-BRA considera as prioridades em saúde regionais e globais, o documento “Agenda de Saúde para as Américas”, as prioridades em saúde do Brasil presentes no documento Mais Saúde: direito de todos 2008-2011 e o documento “Estratégia de Cooperação Técnica OPAS e Brasil – 2008/2012”, assinado em agosto de 2007 pelas Diretoras da OPAS e da OMS e pelo Ministro da Saúde do Brasil. Este documento define as prioridades, os enfoques e as modalidades da cooperação da OPAS/OMS com o Brasil para o período 2008/2012 e também a agenda de responsabilidades da Representação, do nível Central, em Washington, e do nível Global, em Genebra, para sua implementação.



É importante ressaltar que, no biênio 2010/2011, os Termos de Cooperação, que correspondem aos fundos extra-orçamentários da Representação, continuam sendo o eixo estruturante da Cooperação Técnica, contando com o papel catalisador dos fundos regulares para uma execução eficiente das atividades propostas e para o sucesso no alcance dos resultados esperados definidos para o país.

Com vistas a contribuir no cumprimento dos indicadores, marcos e produtos/serviços programados para 2010-2011, o Plano de trabalho Bidual aprovado para o período contém a descrição dos objetivos globais da Organização Mundial da Saúde que foram trabalhados no Brasil e os resultados esperados regionais e locais a que a CT se compromete a cumprir.



Com base nessas premissas e visando a alcançar um nível de gestão abrangente a toda a Organização de forma rápida e com avaliações mais objetivas, a Representação da OPAS/OMS no Brasil tem como objetivo estender e aprofundar as prioridades, modalidades e enfoques de sua Estratégia de Cooperação Técnica 2008-2012 com o Brasil a toda sua estrutura organizacional. Isso se dá por meio das orientações contidas no documento Modelo de Gestão da Representação da OPAS/OMS no Brasil 2008-2012, que possibilita avaliar sistematicamente o quanto cada uma de suas unidades e seus recursos humanos incorporam e compreendem seu papel no contexto da cooperação técnica e o quanto está avançando para alcançar os objetivos propostos.

O modelo de gestão adotado pela OPAS/OMS no Brasil representa a estratégia da Organização de forma clara e objetiva ao traduzir seu marco de referência<sup>2</sup> em um conjunto abrangente de medidas de desempenho que serve de base para um sistema de medição e gestão estratégica.

Dessa forma, a Organização tem sua estratégia de cooperação técnica traduzida em ações que permitem melhorar continuamente o desempenho e os resultados propostos para o período 2008-2012. Os objetivos podem ser analisados, disponibilizados e monitorados pelos níveis político-estratégico, técnico e administrativo. Isso faz da gestão da OPAS/OMS no Brasil um processo transparente e participativo, tanto interna quanto externamente. O modelo de gestão adotado pela OPAS/OMS no Brasil envolve planejamento, execução, controle e ações avaliativas e corretivas, buscando direcionar as pessoas e os recursos para agregar valor aos produtos e serviços de CT e, por fim, alcançar, com eficiência, seus resultados. Ainda, o modelo utiliza uma metodologia baseada em resultados, a qual define mecanismos de concepção integral, articulada e sistêmica das políticas, programas, processos e instrumentos tecnológicos. Seu objetivo final é desenvolver uma cooperação técnica de excelência, sustentada na aprendizagem e gestora do conhecimento em saúde.

A figura 1 mostra como está estruturado o Modelo de Gestão da Representação da OPAS/OMS no Brasil para 2008-2012.

---

<sup>2</sup> Constituído pelo IX Programa Geral de Trabalho da OMS 2006/2015, pelo Plano Estratégico da OPAS 2008/2015, pela Agenda de Saúde das Américas, pela Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS no Brasil 2008/2012, pelo Plano de Trabalho da Cooperação Técnica da OPAS/OMS no Brasil 2008/2009 e pelo Plano de Desenvolvimento da Representação da OPAS/OMS no Brasil 2008/2009

**Figura 1:**  
Modelo de gestão da Representação da OPAS/OMS no Brasil 2008-2012



A fim de alcançar essas finalidades, deve-se desenvolver e fortalecer os Processos de Planejamento, Administração e Gestão do Conhecimento. Ressalta-se que uma finalidade indireta do Modelo de Gestão da Representação é o de contribuir para o resgate do foco técnico de trabalho dos assessores internacionais e nacionais. Dessa forma, este deve ser o foco de seu trabalho e não as atividades de caráter administrativo, que demanda a gestão dos recursos alocados nas Unidades Técnicas provenientes dos TC financiados através de contribuições voluntárias do Governo Brasileiro. Ainda indiretamente, também se resgata o foco administrativo aos responsáveis por essa área, conforme a nova definição de funções dos cargos da área administrativa das Unidades Técnicas.

Nesta perspectiva, a aplicação do processo de desenvolvimento institucional da Representação da OPAS/OMS no Brasil orienta-se para melhorar sua capacidade e seu desempenho de maneira eficiente e eficaz.

Para isso, a definição do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e das técnicas de planejamento estratégico, desenvolvimento de pessoal baseado em competências e desenvolvimento organizacional e administrativo torna-se útil e fundamental para esclarecer a forma em que se deve focar o processo de desenvolvimento da capacidade de cooperação da Representação enfocada no desenvolvimento nacional da saúde no Brasil.

Dessa forma, o PDI identifica planos que fortalecem os macroprocessos e processos em que se sustenta a gestão da Representação visando ao alinhamento dos recursos humanos, financeiros e tecnológicos, buscando estabelecer processos e mecanismos para que a CT aconteça de forma planejada, organizada e participativa.

Esses planos estão relacionados aos conceitos de desenvolvimento institucional e de desenvolvimento organizacional:

- **Desenvolvimento institucional:** compreende os processos de melhoramento global da instituição à procura de um melhor desempenho de seus resultados; abrange a definição das políticas internas e externas, da estrutura e do funcionamento organizacional, do estilo de gestão; está de acordo com os fatores externos que condicionam o trabalho da organização; e outros aspectos chave para o estabelecimento e funcionamento da instituição.
- **Desenvolvimento organizacional:** processo de mudança planejada, com o objetivo de assegurar o desempenho ótimo nas ações conjuntas das pessoas que as integram; é um esforço planejado de todos os membros da instituição para aumentar sua eficiência, produtividade e capacidade para resolver os problemas e se adaptar a novas situações ou demandas, melhorando ao mesmo tempo o bem-estar da organização.





## 2. Descrição geral dos planos

A partir da definição da **Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com o Brasil para período 2008-2012**, que contempla as prioridades, o enfoque estratégico e as modalidades da cooperação, do **Plano de Trabalho Bianual 2010-2011**, que apresenta as ações de cooperação técnica a serem executadas no biênio, e do **Modelo de Gestão 2008-2012**, que mostra como realizar a cooperação técnica com eficiência e excelência por meio do fortalecimento dos macroprocessos e processos de planejamento e administração, procedeu-se à elaboração do **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da OPAS/OMS no Brasil 2010-2011**, que propõe o *alinhamento dos recursos humanos, financeiros e tecnológicos* da Organização.

O PDI 2010-2011 é fomentado pela experiência de execução e avaliação do PDI 2008-2009. Assim, mantém as características a coerência, a integralidade, a viabilidade, a pertinência, a conveniência e a transcendência. Possui como enfoques fundamentais os macroprocessos de Gestão do Conhecimento, Informação e Comunicação em Saúde, Gestão Baseada em Resultados, Gestão Baseada na Eficiência/Transparência Administrativa (Figura 2). Esses macroprocessos se desdobram em processos e subprocessos, que, em seu conjunto, conformam 06 planos que geraram a “série lilás” para 2010-2011.

**Figura 2:**  
**Macroprocessos e processos do Plano de Desenvolvimento Institucional da OPAS/OMS no Brasil 2010-2011**



A série lilás detalha os componentes, resultados esperados e forma de monitoramento e controle dos fatores fundamentais de desenvolvimento institucional da Representação da OPAS/OMS no Brasil (figura 3).

**Figura 3:**  
**Plano de Desenvolvimento Institucional 2010-2011 e sua composição**



A equipe que fará a gestão do PDI 2010-2011 é conformada por:

- Representante da Organização: coordenação geral do Plano
- Oficial de Programas: responsável pelo Plano de gestão baseada em resultados
- Oficial de Administração: responsável pela coordenação de:
  - Oficial de TI: responsável pelo Plano de gestão de processos baseada em TI
  - Oficial de RH: responsável pelo Plano de gestão de RH baseada em competências

- Oficial de logística: responsável pelo Plano de operação, manutenção e investimento
- Coordenador da UT de Gestão do Conhecimento: responsável pelo Plano de gestão da informação, conhecimento e comunicação.

O valor total estimado para a execução do PDI 2010-2011, por plano é descrito no quadro abaixo. Seu detalhamento encontra-se na descrição de cada plano, nas seções seguintes.

ÁREA	RB PROGRAMADO (USD)
Plano de gestão baseada em resultados	100.000,00
Plano de gestão de processos baseada em TI	879.903,84
Plano de gestão de RH baseada em competências .....	187.000,51
Plano de operação, manutenção e investimento (GOE + GS)	1.792.839,16
Plano de gestão da informação, conhecimento e comunicação	150.000,00
Total	3.109.743,51

A seguir serão apresentados os planos que compõem o PDI 10-11 a parte da descrição dos responsáveis, propósito, objetivos, principais ações definidas para o biênio, orçamento, cronograma, potencial impacto para a cooperação técnica da OPAS/OMS e mecanismos de monitoramento, controle e avaliação do plano.

## PLANO 1: Gestão baseada em resultados

- **Responsável:** Oficial de Programas
- **Unidade:** Gabinete da Representação

### I. Propósito do plano

Fortalecer a condução estratégica da OPAS/OMS no Brasil a fim de se alcançar mais eficiência, transparência, participação e um alto nível político, estratégico e técnico nas ações de cooperação técnica realizadas no biênio 2010-2011.

### II. Objetivos do plano

O fortalecimento da condução da OPAS/OMS no Brasil consiste no aumento da capacidade da Representação em formular e implementar a Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com o Brasil 2008-2012, o Plano de Trabalho Bidual 10-11, o Modelo de Gestão 2008-2012 e o Plano de Desenvolvimento Institucional 2010-2011. Para isto, são necessários o fortalecimento da inteligência estratégica organizacional e a adoção de novas práticas de interlocução e participação. Em especial, o fortalecimento da função planejamento.

Para a implementação dessas ações, deve-se proporcionar meios para que OPAS/OMS no Brasil tenha como foco os resultados. Dessa forma, o plano de gestão baseada em resultados objetiva a:

- Revisar e atualizar as estratégias, alinhando-as à missão e visão da Organização.
- Desenvolver sistemas contínuos de monitoramento e avaliação de programas, projetos e desempenho institucional.
- Adequar estruturas e modelos institucionais para agilizar o processo decisório e de ação, otimizar a comunicação, permitir o alcance de resultados e a eliminação de lacunas, paralelismos e sobreposições.

Todas as ações relacionadas ao plano de gestão baseada em resultados estão alinhadas às ações definidas nos demais planos que compõem o Plano de Desenvolvimento Institucional 2010-2011, como a adoção de novos parâmetros de desempenho e inovações tecnológicas e gerenciais que permitam redimensionar, quantitativa e qualitativamente, os recursos humanos, orçamentários, financeiros e logísticos. Além disso, considera a reestruturação do capital humano, com a reestruturação de cargos compatíveis com as responsabilidades e competências exi-

gidas, e o aprendizado contínuo e a efetiva gestão do conhecimento, mediante, principalmente, capacitação.

### III. Principais ações definidas para o desenvolvimento do plano

Dentro do macroprocesso de Gestão baseada em Resultados, foram definidos 05 processos que são detalhados em ações concretas do plano (Figura 4).

Figura 4:

Macroprocesso Gestão baseada em Resultados e seus subprocessos



#### 1. Gestão baseada no planejamento

Para apoiar o processo de planejamento e gestão baseada em resultados, a OPAS/OMS utiliza a ferramenta AMPES – *American Region Planning and Evaluation System* – que possui como áreas conceituais a seção analítica, a articulação do plano de trabalho e o monitoramento e avaliação, tendo como base o enfoque lógico. Isso facilita a definição de objetivos a partir da análise de problemas e estabelece bases para uma programação orientada a resultados.

As principais ações desse processo são:

- a) Melhorar a gestão da OPAS/OMS, visando à eficiência e à eficácia para responder as agendas local, regional e global de saúde e avançar no aprimoramento de ferramentas de gestão baseada em resultados.

- b) Antecipar ações de cooperação técnica por meio da elaboração de Planos de Trabalho Anuais e Semestrais (PTA, PTS) de todos os programas e projetos da Representação.
- c) Reduzir incertezas e esclarecer conseqüências na execução das ações planejadas por meio da atualização constante dos PTA/PTS.
- d) Reduzir atividades sobrepostas ou redundantes, evitando desperdício de tempo e recurso no desenvolvimento da cooperação técnica por meio de análises e revisões conjuntas com as contrapartes.

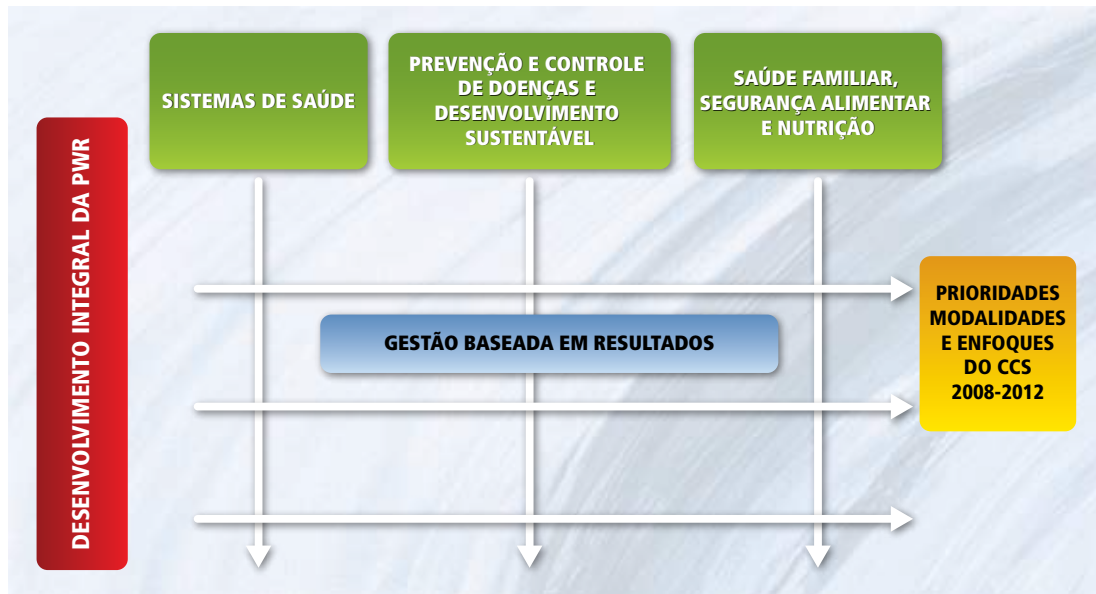
## 2. Gestão baseada no trabalho interprogramático

Para que a Representação possa garantir o trabalho em equipe e em redes de conhecimento, interprogramático, descentralizado e com uma só agenda programática é necessário que os recursos humanos técnicos analisem temas transversais técnicos de relevância estratégica da Representação e discutam conjuntamente com as contrapartes as ações eficazes para a realização da cooperação técnica. O trabalho interprogramático contribui no alcance dos resultados esperados em saúde.

As principais ações desse processo são:

- a) Favorecer a aproximação entre o corpo técnico das gerências da Representação visando à primazia da eficiência e da qualidade da cooperação técnica. Isso se dá por meio do enfoque matricial entre as gerências da Representação e a gestão baseada em resultados (figura 5).

**Figura 5:**  
Enfoque matricial entre as gerências da Representação e a gestão baseada em resultados



- a) Fornecer uma direção aos gerentes de área, aos coordenadores e demais profissionais envolvidos com programas e projetos na Representação para que possam trabalhar de forma interprogramática, alinhada às prioridades, modalidades e enfoques do CCS e aos objetivos estratégicos do Plano Estratégico da OPAS 2008-2012, alcançando, assim, a complementaridade entre os diferentes termos de cooperação, projetos especiais e TCC.

### 3. Gestão baseada na participação

Os recursos humanos técnicos e administrativos devem participar ativamente dos diferentes grupos que conformam o Mecanismo de Participação e Comunicação de acordo com os objetivos, periodicidade e composição de cada grupo (Figura 6).



**Figura 6:**  
**Mecanismo de Participação e Comunicação da Representação da OPAS/OMS no Brasil**



As principais ações desse processo são:

- Fortalecer a cultura organizacional de participação.
- Manter a base de dados do mecanismo de participação atualizada.

#### 4. Gestão baseada na programação e controle

A programação e o controle são fundamentais para assegurar que as atividades da Organização se realizem da forma desejada por seus funcionários a fim de contribuir na consecução das estratégias, planos, programas e operações definidas.

O controle, enquanto mecanismo de reforço de comportamento positivo e correção de rumo no caso de resultados não desejados, é necessário como ins-

trumento que possa auxiliar o desenvolvimento de ações congruentes com os interesses da Organização e das contrapartes no alcance dos resultados pactuados.

Para que o controle possa ser realizado, é fundamental ter informação tanto externa como interna, para facilitar a adaptação estratégica. O controle estratégico é aquele que está orientado à manutenção e a melhora contínua dos resultados da Organização. Igualmente, a informação sobre as operações internas é fundamental. Toda esta informação é suscetível de ser utilizada, tanto na elaboração de alternativas estratégicas como para avaliar a implantação da estratégia selecionada.

É importante considerar que o controle na OPAS/OMS no Brasil deve ser realizado:

- não somente pela gerência mas também por todas e cada uma áreas da Organização.
- não somente a posteriori mas permanentemente,
- não somente se limita aos aspectos técnicos de seu desenho mas deve adequar-se tanto à cultura da organização como as pessoas que fazem parte da entidade.
- não deve centrar-se exclusivamente no resultado mas ser utilizado de forma flexível, considerando o processo de controle como um instrumento orientado ao aperfeiçoamento contínuo das pessoas e dos próprios processos.

As principais ações desse processo são:

- a) Monitorar e avaliar as prioridades, modalidades e enfoques da Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com a República Federativa do Brasil 2008-2012.
- b) Estabelecer esforços coordenados de programação, execução e controle.
- c) Estabelecer objetivos e/ou padrões que ajudem no controle dos projetos do sistema AMPES, TC/TA, TCC e Projetos Especiais.
- d) Permitir programar, implementar, monitorar e avaliar o Plano de Trabalho Bidual 08-09 e 10-11 de forma a poder cumprir com os Objetivos Estratégicos Específicos do País (OSER), os indicadores, as atividades e as tarefas, com suas respectivas contribuições ao Plano Estratégico da OPAS.

## 5. Gestão baseada na avaliação

As principais ações desse processo são:

- a) Apoiar no treinamento dos funcionários técnicos e administrativos da PWR/BRA no processo de planejamento, programação, controle e avaliação tendo como base o plano de capacitação baseado nessas competências.
- b) Fortalecer a cultura institucional de monitoramento, avaliação e prestação de contas.

#### IV. Orçamento do plano 2010-2011

N	AÇÃO	TOTAL ESTIMADO (US\$)
Gestão baseada no planejamento		
1	Melhorar a gestão da OPAS/OMS, visando à eficiência e à eficácia para responder as agendas local, regional e global de saúde e avançar no aprimoramento de ferramentas de gestão baseada em resultados.	20.000
2	Antecipar ações de cooperação técnica por meio da elaboração de Planos de Trabalho Anuais e Semestrais (PTA, PTS) de todos os programas e projetos da Representação.	2.500
3	Reduzir incertezas e esclarecer conseqüências na execução das ações planejadas por meio da atualização constante dos PTA/PTS.	2.500
4	Reduzir atividades sobrepostas ou redundantes, evitando desperdício de tempo e recurso no desenvolvimento da cooperação técnica por meio de análises e revisões conjuntas com as contrapartes.	5.000
5	Avaliação do CCS	15.000
Gestão baseada no trabalho Interprogramático		
6	Favorecer a aproximação entre o corpo técnico das gerências da Representação visando à primazia da eficiência e da qualidade da cooperação técnica. Isso se dá por meio do enfoque matricial entre as gerências da Representação e a gestão baseada em resultados	2.500
7	Fornecer uma direção aos gerentes de área, aos coordenadores e demais profissionais envolvidos com programas e projetos na Representação para que possam trabalhar de forma interprogramática, alinhada às prioridades, modalidades e enfoques do CCS e aos objetivos estratégicos do Plano Estratégico da OPAS 2008-2012	2.500
Gestão baseada na participação		
8	Fortalecer a cultura organizacional de participação.	35.000 (GGG, GIA, PG)
9	Manter a base de dados do mecanismo de participação atualizada.	2.500
Gestão baseada na programação e controle		
10	Monitorar e avaliar as prioridades, modalidades e enfoques da Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com a República Federativa do Brasil 2008-2012.	2.500
11	Estabelecer esforços coordenados de programação, execução e controle.	2.500
12	Estabelecer objetivos e/ou padrões que ajudem no controle dos projetos do sistema AMPES, TC/TA, TCC e Projetos Especiais.	2.500
13	Permitir programar, implementar, monitorar e avaliar o Plano de Trabalho Bianual 08-09 e 10-11 de forma a poder cumprir com os Objetivos Estratégicos Específicos do País (OSER), os indicadores, as atividades e as tarefas, com suas respectivas contribuições ao Plano Estratégico da OPAS.	2.500
Gestão baseada na avaliação		
14	Apoiar no treinamento dos funcionários técnicos e administrativos da PWR/BRA no processo de planejamento, programação, controle e avaliação tendo como base o plano de capacitação baseado nessas competências.	Relacionado ao plano de gestão de RH baseado em competências
15	Fortalecer a cultura institucional de monitoramento, avaliação e prestação de contas.	2.500
	Total	100.000,00

## V. Cronograma 2010-2011

N	AÇÃO	CONOGRAMA
Gestão baseada no planejamento		
1	Melhorar a gestão da OPAS/OMS, visando à eficiência e à eficácia para responder as agendas local, regional e global de saúde e avançar no aprimoramento de ferramentas de gestão baseada em resultados.	2 missões por ano
2	Antecipar ações de cooperação técnica por meio da elaboração de Planos de Trabalho Anuais e Semestrais (PTA, PTS) de todos os programas e projetos da Representação.	No início de cada ano e semestralmente
3	Reduzir incertezas e esclarecer conseqüências na execução das ações planejadas por meio da atualização constante dos PTA/PTS.	Contínuo
4	Reduzir atividades sobrepostas ou redundantes, evitando desperdício de tempo e recurso no desenvolvimento da cooperação técnica por meio de análises e revisões conjuntas com as contrapartes.	Contínuo
5	Avaliar CCS	Metade do período e avaliação final
Gestão baseada no trabalho Interprogramático		
6	Favorecer a aproximação entre o corpo técnico das gerências da Representação visando à primazia da eficiência e da qualidade da cooperação técnica. Isso se dá por meio do enfoque matricial entre as gerências da Representação e a gestão baseada em resultados	Contínuo
7	Fornecer uma direção aos gerentes de área, aos coordenadores e demais profissionais envolvidos com programas e projetos na Representação para que possam trabalhar de forma interprogramática, alinhada às prioridades, modalidades e enfoques do CCS e aos objetivos estratégicos do Plano Estratégico da OPAS 2008-2012	Contínuo
Gestão baseada na participação		
8	Fortalecer a cultura organizacional de participação.	GGG e GIA: mensal PG: trimestral
9	Manter a base de dados do mecanismo de participação atualizada.	Contínuo
Gestão baseada na programação e controle		
10	Monitorar e avaliar as prioridades, modalidades e enfoques da Estratégia de Cooperação Técnica da OPAS/OMS com a República Federativa do Brasil 2008-2012.	Contínuo
11	Estabelecer esforços coordenados de programação, execução e controle.	Contínuo
12	Estabelecer objetivos e/ou padrões que ajudem no controle dos projetos do sistema AMPES, TC/TA, TCC e Projetos Especiais.	Contínuo
13	Permitir programar, implementar, monitorar e avaliar o Plano de Trabalho Bianual 08-09 e 10-11 de forma a poder cumprir com os Objetivos Estratégicos Específicos do País (OSER), os indicadores, as atividades e as tarefas, com suas respectivas contribuições ao Plano Estratégico da OPAS.	Contínuo
Gestão baseada na avaliação		
14	Apoiar no treinamento dos funcionários técnicos e administrativos da PWR/BRA no processo de planejamento, programação, controle e avaliação tendo como base o plano de capacitação baseado nessas competências.	De acordo com o plano de gestão de RH baseado em competências
15	Fortalecer a cultura institucional de monitoramento, avaliação e prestação de contas.	Contínuo

## VI. Potencial impacto do programa na cooperação técnica da OPAS/OMS 2010-2011

- Envolvimento de todos os funcionários da Representação no processo de gestão baseada em resultados, com a liderança das gerências.
- Integração da gestão para atingir as causas dos problemas e poder preveni-las por meio do trabalho em equipe, essencialmente importante neste processo.
- Redução de riscos de variáveis desfavoráveis para o sucesso do trabalho e produção de maior qualidade.
- Antecipação das ações para uma execução mais eficiente dos projetos.
- Identificação de oportunidades a partir de problemas encontrados.
- Manutenção do foco e direcionamento das ações para a execução dos trabalhos.
- Comprometimento dos funcionários com o processo interno de gestão baseada em resultados, considerando o conhecimento, a motivação e a definição de competências para assumir a responsabilidade na execução das ações.
- Alcance de resultados a partir da responsabilização.
- Aprimoramento e domínio do processo de gestão baseada em resultados.
- Conhecimento sobre a “forma de fazer” também sobre “o resultado do que se faz”.
- Alcance dos resultados/indicadores definidos no Plano de Trabalho Bidual 2010-2011.

## VII. Mecanismos de monitoramento, controle e avaliação do plano

O Plano de gestão baseada em resultados prevê mecanismos de monitoramento, controle e avaliação relacionados às metas organizacionais e ao cumprimento da missão da organização.

O monitoramento e o controle fornecem a realimentação, que é crítica para se determinar se todas as etapas do processo de gestão baseada em resultados estão adequadas, compatíveis e estão funcionando de forma apropriada. Devem contemplar:

- a estrutura organizacional e os processos de trabalho;
- o acompanhamento do impacto das ações e serviços;
- o preparo de grupos gestores para a função; e
- a divulgação de informações.

O controle organizacional concentra-se, pois, no monitoramento e na avaliação do plano de gestão baseada em resultados para garantir que seu funcionamento apropriado e que todos os resultados planejados materializem-se de fato. O controle organizacional tem como etapas:

- medir o desempenho organizacional por meio de relatórios elaborados semestralmente de forma conjunta entre as gerências e as contrapartes;
- comparar o desempenho organizacional com os objetivos, indicadores e produtos/serviços definidos no PTB 10-11;
- tomar atitudes corretivas para implementar mudanças necessárias e garantir que os objetivos organizacionais sejam alcançados de forma mais efetiva e eficiente, de acordo com os padrões estabelecidos.

Serão considerados elementos de monitoramento, controle e avaliação do Plano de gestão baseada em resultados:

- a) Revisão do PTB 10-11.
- b) Atores e suas responsabilidades e interações dentro da organização.
- c) Processo de tomada de decisão e principais decisões que já foram tomadas;
- d) Recursos disponíveis.
- e) Inter-relacionamento entre equipes gerenciais e de unidades técnicas.
- f) Identificação de implicações do PTB 10-11 que podem afetar a estrutura da organização: padrões de comportamento, sistemas e processos.

## PLANO 2: Gestão da informação, do conhecimento e da comunicação

- **Responsável:** Coordenador da Unidade Técnica de Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento e Comunicação
- **Unidade:** Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento e Comunicação

### I. Propósito do plano

O investimento na Unidade Técnica de Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento e Comunicação dá-se desde 2007 e que progressivamente demonstra a capacidade de pautar-se como área estratégica da Representação. Além disso as recomendações de modernização dos centros de documentação da OPAS/OMS, empreendidas pelo Escritório Central, contribuíram para esse movimento. Ao longo desses últimos anos, a Unidade além de atuar em prol da preservação da Memória Técnica da Representação no Brasil e de gerenciar os termos de cooperação afins à sua linha de trabalho, pautou-se pela adoção da Estratégia Web 2.0 e pelas constantes mensagens de que era preciso alinhar a Organização frente ao Século XXI, e com isso possibilitar que a OPAS fosse vista como uma só equipe de trabalho.

Em 2009, com a redefinição da estrutura organizacional da Representação esta Unidade Técnica foi reposicionada, passando a vincular-se ao Gabinete e participando da Gerência de Desenvolvimento Integral da Representação. Isto permitiu aperfeiçoar as estratégias da OPAS/OMS no Brasil ao definir os componentes “Informação,” “Conhecimento” e “Comunicação” como eixos transversais e interprogramáticos à organização, seja no âmbito interno (convergência às demais unidades técnicas e gerências), seja nos instrumentos de cooperação técnica firmada com o governo do Brasil da Cooperação Sul-Sul.

Ainda em 2009 com o estabelecimento do novo portal da OPAS/OMS no Brasil, utilizando-se os preceitos da Web 2.0, foi permitido à esta Representação ter papel revelante ao estabelecer a Internet como Instrumento de Cooperação Técnica e servir de modelo e motivação para as demais representações e centros especializados ainda em fase de adoção da estratégia Web 2.0, demonstrado durante os eventos presenciais e virtuais de capacitação e/ou discussão sobre os resultados alcançados desta nova modalidade de comunicação por meio da web.

No decorrer do processo foi necessário emprender ações de mudança cultural e da forma de envolvimento dos profissionais. O objetivo foi garantir de imediato a sustentabilidade das atividades de gestão do site, criando para tanto os pontos



focais da Web 2.0 e da Gestão do Conhecimento e a inserção de atividades relacionadas ao trabalho em rede, à gestão do conhecimento e à comunicação nos formulários de avaliação semestral e mensal dos profissionais (SPADs).

A proposição e o desenvolvimento do Plano de Comunicação promoveu também o sentido de articulação com centros especializados da OPAS ao buscar o *Know How* da BIREME para atividades que qualifiquem o intercâmbio de informação e conhecimento entre as equipes de trabalho. Desta forma foi evidente sua contribuição para o Plano de Competências da Representação, iniciado em 2009.

O trabalho interprogramático deu-se também ao buscar mais envolvimento com os centros colaboradores da OMS no Brasil, rede Pan-Amazônica e rede ePORTUGUESe, com o objetivo de fomentar e alinhar a atuação da Organização Pan-Americana da Saúde nesses movimentos.

Desta forma, o Plano de Desenvolvimento Institucional traz para o biênio 2010-2011 a perspectiva de favorecer maior participação da Unidade Técnica na formulação e execução da cooperação técnica, por meio de projetos e iniciativas voltadas à informação, gestão de conhecimento e comunicação. Difundir os preceitos do uso de tecnologias de informação que favoreçam o trabalho em rede e em prol da comunicação eficiente entre pares. Contribuirá para diminuir as lacunas informacionais e as distâncias geográficas tendo a Internet como uma oficina virtual de trabalho da Organização e um instrumento da cooperação técnica.

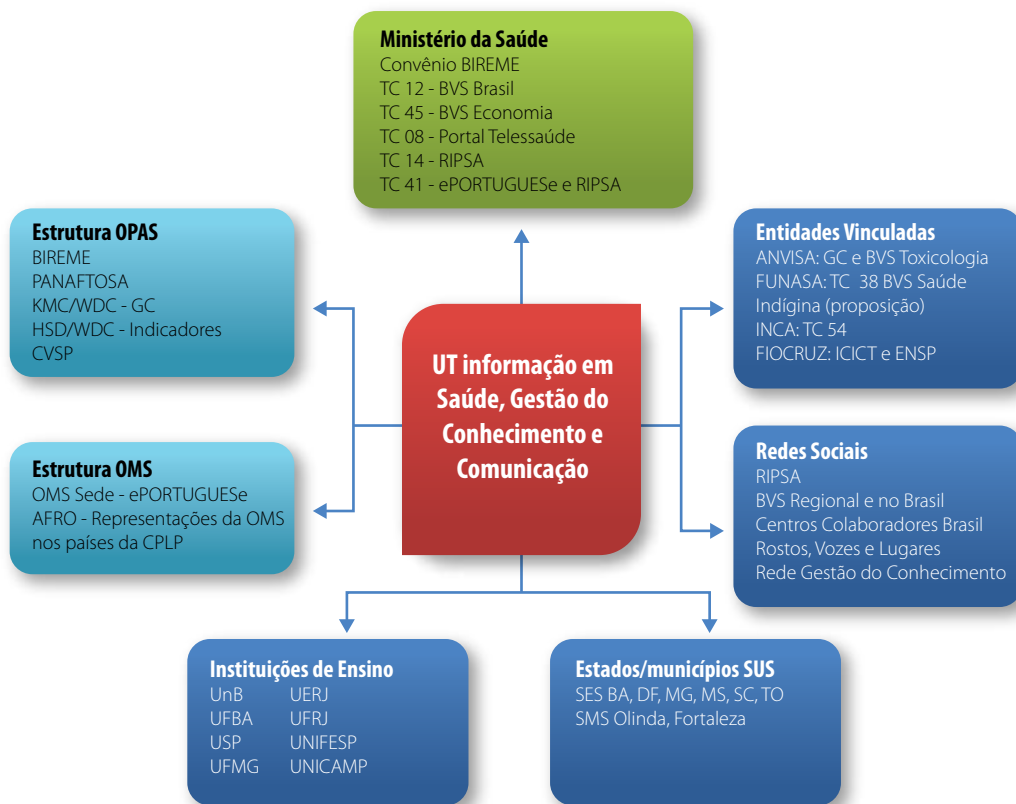
A Estratégia WEB 2.0 permanecerá sendo prioridade para a Representação considerando o trabalho articulado com a Área de Gestão do Conhecimento da OPAS (KMC/WDC) e no sentido de dar visibilidade aos portais temáticos dos Centros Colaboradores da OMS no Brasil e Portal da Gestão do Conhecimento.

No contexto da Informação em Saúde, cabe destacar a continuidade das ações relacionadas à Rede Interagencial de Informações para a Saúde (RIPSA) bem como a cooperação firmada com o Ministério da Saúde para o aprimoramento de instrumentos que qualifiquem a gestão da saúde. Evidenciará também o trabalho articulado com a área temática respectiva no Escritório Central da OPAS.

Na Figura 1 abaixo, apresenta-se a matriz de relacionamento da Unidade Técnica para o biênio. Ficam evidentes as linhas de atuação junto aos centros especializados da OPAS, tais como BIREME E PANAFTOSA além do trabalho articulado com

KMC para as atividades de gestão do conhecimento e com OMS/eHEALTH para maior convergência e promoção da Rede ePORTUGUESe – cooperação técnica entre países da CPLP em prol da informação do conhecimento.

**Figura 1:**  
Matriz de relacionamento da UT para 2010/2011.



## II. Objetivos do plano

Os objetivos deste plano apresentam alta convergência com o propósito da Unidade Técnica de Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento (GC) e Comunicação que é favorecer e propor espaços presenciais e virtuais para gerar, discutir e difundir informação em saúde, que gere conhecimento coletivo e consolide as ações de cooperação técnica.

Entenda-se por Gestão do Conhecimento como conjunto de atividades para utilizar, compartilhar, desenvolver e administrar os conhecimentos que possui uma

organização e os indivíduos que nela trabalham, de maneira de que estes alcancem melhores resultados na consecução de suas atividades e objetivos.

Resumidamente, a figura 2 apresenta os pontos fundamentais do Plano de Desenvolvimento 2010-2011 baseado na transversalidade da informação, do conhecimento e da comunicação, buscando atuar nos cenários interno (organograma da PWR BRA), institucional (demais instâncias da OPAS/OMS) e externo à Representação (contrapartes, redes colaborativas e sociedade).

**Figural 2:**

Esquema representativo do plano de desenvolvimento institucional baseado no conhecimento e na comunicação para 2010/2011.



### III. Principais ações definidas para o desenvolvimento do plano

1. Promover a identificação de produtos relevantes, propiciando espaços de discussão e intercâmbio de informação e difusão de conhecimento entre da organização, vinculando as prioridades da cooperação técnica com os termos

- de cooperação (gestão da informação e conhecimento no âmbito interno da OPAS/OMS Brasil).
2. Fomentar o intercâmbio de experiências e divulgar práticas exitosas em informação e conhecimento, entre as unidades técnicas e as instituições parceiras da OPAS/OMS Brasil (gestão da informação e conhecimento com as instituições parceiras).
  3. Apoiar o aprimoramento dos sistemas de informação, bem como o uso estratégico de informação para favorecer a análise da situação da saúde e a tomada de decisão no Brasil, por meio da RIPSA.
  4. Apoiar a consolidação de agenda de trabalho com o KMC E HSD/OPAS, PANAF-TOSA, CVSP e BIREME.

#### IV. Fontes de recurso e Cronograma do plano 2010-2011

Com o objetivo de aperfeiçoar o planejamento estratégico da Unidade Técnica, considerando a importância de fundamentar suas ações nos três blocos conceituais “Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento e Comunicação” apresenta-se abaixo o conjunto das macro-atividades que serão realizadas para 2010, trazendo ainda alguns apontamentos deste planejamento para 2011.

Nesta planilha encontram-se listados os coordenadores e técnicos imediatamente responsáveis pelo planejamento e execução das macro-atividades. A equipe de Administração, Apoio e Secretariado será envolvida em todas essas atividades.

##### Informação de saúde

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Apoio à produção, atualização e aperfeiçoamento de indicadores e dados básicos (IDB)	Apoiar a preparação e revisão da base de dados (1.1)	TC 14	1.º semestre
	Seleção do tema do ano para o IDB 2009 e apoio a elaboração do informe (1.2)	TC 14	1.º semestre
	Apoiar as atividades de revisão da matriz de indicadores do IDB (1.3)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Organizar Oficina de trabalho com especialistas para elaboração de proposta de revisão da matriz de indicadores do IDB	TC 14	1.º semestre
	Apoiar a elaboração e distribuição do Folheto IDB 2009 (1.4)	TC 14	1º semestre 2.º semestre

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Análise e desenvolvimento de conteúdos temáticos da informação em saúde	Apoiar as atividades do CTI de indicadores de saúde sexual e reprodutiva (2.1)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Apoiar as atividades do CTI de indicadores de alimentação e nutrição (2.2)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Apoiar as atividades do CTI de saúde e ambiente (2.3)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Apoiar as atividades do CTI de informação de base populacional (2.4)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Apoiar as atividades do CTI de planejamento nacional de saúde (2.5)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
Desenvolvimento de padrões de representação da informação em saúde	Apoiar nas atividades relacionadas aos padrões para regular o acesso a assistência (3.1)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Apoiar nas atividades relacionadas a metodologias de gestão da qualidade dos sistemas de informação em saúde (3.2)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Contratar serviço de tradução de documentos sobre metodologias de gestão de qualidade dos sistemas de saúde (3.2)	TC 14	1º semestre
	Apoiar a realização da Reunião Internacional da ISO – TC 215 no Brasil e a participação de membros da Ripsa (3.3)	TC 14	1.º semestre
	Apoiar a participação de membros da Ripsa nas reuniões da ISO – TC 215 ((3.3)	TC 14	2.º semestre
	Apoiar nas atividades relacionadas a padrões de terminologia em saúde (3.4)	TC 14	1º semestre 2.º semestre
	Promover reuniões para discussão do 2º Informe de Situação e Tendência com o tema: Violência e saúde (4.1)	TC 14	1.º semestre
	Apoiar a elaborar, editoração e publicação do 2º Informe de Situação e Tendência com o tema: Violência e saúde (4.1)	TC 14	2.º semestre
	Promover reuniões para a discussão do livro sobre Sala de Situação de Saúde (4.2)	TC 14, TC 15 e projeto especial	1.º semestre
	Contratar consultor técnico para apoiar as atividades relacionadas com a Sala de Situação de Saúde (4.2)	TC 14	1º semestre 2º semestre
	Editoração e publicação do livro sobre Sala de Situação de Saúde (4.2)	TC 14, TC 15 e projeto especial	1.º semestre
	Realizar reunião sobre a Sala de Situação de Saúde da Ripsa (4.2)	TC 14	1.º semestre (04/02)
	Apoiar as atividades dos Comitês de Gestão de Indicadores (CGIs) da Ripsa (4.3)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Contratação de consultor para rever a série histórica de estimativas populacionais municipais por sexo e idade no período de 1990 a 2000	TC 14	1.º semestre (19 jan a 09 mar)
	Apoiar as atividades de compatibilização dos indicadores do IDB com o pacto pela saúde (4.4)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Promoção da metodologia de trabalho da RIPSA	Oficina de trabalho sobre a iniciativa “RIPSA no Estado” (5.1)	TC 14	1.º semestre (maio)
	Participar e apoiar a participação de membros da RIPSA nas OTIs estaduais (5.1)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Apoiar a realização da “Pesquisa de Avaliação da Experiência RIPSA no Estado”	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Reunião de trabalho sobre a proposta de construção de metodologias para o uso de indicadores desagregados (5.1)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Organizar e acompanhar visitas técnicas internacionais para a divulgação da metodologia RIPSA (5.2)	TC 15 e 41	1.º semestre 2.º semestre
Estratégias de comunicação e divulgação da Ripsa	Garantir a operação regular da BVS RIPSA, considerando o aprimoramento de suas tecnologias e metodologias (6.1)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Apoiar nas atividades de revisão e atualização do portal de fichas do IDB (6.2)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Adotar tecnologias que garantam o trabalho em rede: Espaço Colaborativo e Sistema Elluminate (6.3)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Manutenção, Suporte e Capacitação no espaço colaborativo para usuários (6.3)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Apoiar as atividades de prospecção tecnológica entre o DATSUS e BIREME (6.4)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Apoio a elaboração do livro da RIPSA: resgate histórico. (6.5)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Apoiar atividades de editoração e impressão de produtos Ripsa (6.5)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Participar e apoiar a participação de membros da Ripsa em eventos de relevância (6.5)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Participar e apoiar a participação de membros da Ripsa nas reuniões dos comitês consultivo e executivo da BVS (6.6)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Apoiar a realização de capacitações sobre o Dot project (6.6)	TC 14	1.º semestre (28/01)
	Organizar capacitação sobre a Ripsa e indicadores básicos de saúde para profissionais da OPAS (6.6)	TC 14	2.º semestre

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Coordenação técnica e administrativa da RIPSA	Realizar 11 reuniões da Secretaria Técnica da Ripsa (7.1)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Elaborar 11 informes mensais da Secretaria Técnica da Ripsa (7.1)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Propor e atualizar mensalmente a Programação Operacional de produtos (POP 2010) (7.1)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Realizar 02 Oficinas de Trabalho Interagencial (semestral) (7.6)	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
	Contratação de consultores: NAP Ripsa (01) – 7.2; NAP BVS (01) – 7.3; NAP adm (01) – 7.4 e assistente (01) – 7.5	TC 14	1.º semestre 2.º semestre
Apoio as atividades do PlanejaSUS	Apoiar a execução do termo de cooperação técnica nº 15	TC 15 (10º TA)	1.º semestre 2.º semestre
Sala de Situação da Cooperação Técnica da OPAS Brasil desenhada e implantada.	Realizar o planejamento da Sala de Situação da Cooperação Técnica considerando sua linha conceitual, tecnologias e convergência com as iniciativas do Ministério da Saúde.	Recurso Regular da UT	1.º semestre 2.º semestre
Experiências bem sucedidas no campo da epidemiologia no Brasil e com os países da região (cooperação sul-sul) compartilhadas.	Organizar a participação na X EXPOEPI (Stand institucional, oficinas temáticas e participação dos profissionais – nacionais e internacionais da OPAS/OMS).	TC 35, TC 56 Projeto Especial GC	2.º semestre
Aprimoramento da gestão	Participar da iniciativa Rostos, Vozes e Lugares, apoiando projetos relacionados aos sistemas de informação em saúde e salas de situação.	Projeto Especial Rosto Vozes e Lugares	1.º semestre 2.º semestre
Publicações/eventos sobre Indicadores em Saúde publicados/realizados.	Realizar Oficina de trabalho do MOPECE e publicar a coleção (7 volumes, edição 2010), e Plano de uso nos estados e municípios prioritários pelo DASIS.	?	1.º semestre 2.º semestre
	Difundir a versão em português do CD auto-instrutivo para a Medição das desigualdades de saúde.	TC 56 Projeto Especial GC	1.º semestre
	Realizar “Oficina de trabalho sobre: Medição das desigualdades em saúde”.	TC 56	2.º semestre
	Apoiar a elaboração de informes que sistematizem a experiência do DASIS para aprimoramento da cobertura e qualidade das estatísticas vitais.	TC 56 Projeto Especial GC	2.º semestre
	Elaborar série de módulos para apoiar as capacidades do uso da informação em saúde.	TC 56 TC 15 e TC 14 Projeto Especial GC	1.º semestre 2.º semestre

## Gestão do conhecimento

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Informação, Conhecimento e Comunicação como eixos transversais da Cooperação Técnica (conforme o PTB 2010-2011).	Participar de reuniões de planejamento e avaliação dos TCs, TCCs e Projetos Especiais da OPAS Brasil.	PSC GC	1.º semestre 2.º semestre
	Mapear e registrar em base de dados toda a produção bibliográfica da OPAS Brasil 2007-2009 (resultado da cooperação técnica com o governo do Brasil).	PSC GC	1.º semestre
	Dar continuidade à coordenação e realização das ações previstas nos 14, 15, e 56, Carta Acordo UFMG, Recurso Regular e Projeto Especial GC 2010.	PSC GC	1.º semestre 2.º semestre
	Participar da execução das atividades previstas nos TCs 12, 35, 41, 54, 56 e Projeto Especial RVL e Rede Pan-Amazônica.	PSC GC TC 12, 41, 54, PSC RVL e Pan- Amazonia	1.º semestre 2.º semestre
Rede de Gestão do Conhecimento em âmbito nacional implementada.	Realizar reuniões de planejamento para 2010 com as instituições.	PSC GC	1.º semestre
	Realizar o II Seminário sobre Gestão do Conhecimento.	PSC GC	1.º semestre
	Implementar as atividades de revitalização e organização do Centro de Documentação da OPAS Brasil, considerando a indexação do acervo nas bases da BVS e ePORTUGUESe.	PSC GC	1.º semestre
Estratégia Web 2.0 na OPAS Brasil.	Dar continuidade à estratégia Web 2.0 pelo KMC/WDC, incluindo no portal da OPAS Brasil (TICs, Portal de Eventos, Blog da Cooperação e Podcast).	Recurso Regular	1.º semestre 2.º semestre
	Aprimorar os conteúdos e funcionalidades o Portal dos Centros Colaboradores.	Recurso Regular	1.º semestre
	Aprimorar as funcionalidades do Portal da Gestão do Conhecimento, incluindo novas TICs.	Recurso Regular	1.º semestre
	Realizar o II Seminário sobre a Web 2.0 integrando as demais Representações, Rede ePORTUGUESe e centros colaboradores.	Recurso Regular	1.º semestre
	Elaborar e divulgar mensalmente os relatórios de acesso do portal principal e portais temáticos da OPAS Brasil.	Não se aplica	1.º semestre 2.º semestre
	Dar continuidade ao trabalho integrado com os Pontos Focais da Web 2.0 (UTSs, gerências e projetos específicos).	Não se aplica	1.º semestre 2.º semestre
	Organizar e realizar os cursos de capacitação em gestão de conteúdos (Joomla!) e funcionalidades da Web 2.0 (conforme o planejamento).	PSC GC	1.º semestre 2.º semestre
	Organizar a tradução das páginas principais para o idioma espanhol e inglês.	Recurso Regular	1.º semestre



RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
OPAS Brasil representada no IX CRICS (Chile 2010).	Organizar a participação no IX CRICS / BVS 6 (a realizar-se no Chile) considerando Stand institucional, oficinas temáticas e participação dos profissionais da OPAS/OMS no Brasil e instituições parceiras.	PSC GC Recurso Regular	2.º semestre
Intranet/Extranet aperfeiçoada por meio da aplicação de recursos de Informação, Gestão do Conhecimento e Comunicação.	Realizar a implantação do Plano de Comunicação (aplicativos da comunicação interna) em parceria e consonância com a equipe de TI.	PSC GC Recurso Regular	1.º semestre
	Atualizar os aplicativos, conteúdos e serviços disponíveis na Intranet – página da Gestão do Conhecimento.	PSC GC Recurso Regular	1.º semestre

## Comunicação

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Plano de Comunicação 2009-2012 desenvolvido e aperfeiçoado.	Detalhar a estratégia de execução do projeto para 2010 por meio de reuniões e oficinas de trabalho.	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME)	1.º semestre
	Elaborar cronograma das capacitações e monitorar a instalação dos aplicativos necessários (portal de blogs, eventos e calendário compartilhado).	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME)	1.º semestre
	Acompanhar a implementação do Portal de eventos da Cooperação Técnica.	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME)	1.º semestre
	Acompanhar a implementação das atividades de Comunicação Interna – Mural interno e Boletim Interno da OPAS Brasil.	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME)	1.º semestre
	Acompanhar a implementação do Portal de Blogs da Cooperação Técnica.	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME)	1.º semestre
	Realizar pesquisa informacional e projeto gráfico do Mural Histórico (criação de grupo de trabalho).	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME)	1.º semestre
	Instalar o Mural Histórico, considerando readequação do hall de entrada.	Recurso Regular 2009 (já repassado à BIREME) e Recurso da Administração	1.º semestre
Boletins eletrônicos da OPAS Brasil implementados.	Aprimorar o Boletim Mensal da OPAS Brasil.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre 2.º semestre
	Apoiar o desenvolvimento de boletins temáticos no formato web 2.0 (Acajoom).	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre 2.º semestre
	Desenvolver o Portal de Disseminação de Informes e Boletins da OPAS Brasil, conforme modelo do KMC/ WDC.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	2.º semestre

RESULTADO ESPERADO	MACRO-ATIVIDADES	FONTE DE RECURSO	CRONOGRAMA
Plano de divulgação do novo portal da OPAS Brasil desenvolvido e implantado.	Elaborar plano de marketing institucional com foco na divulgação da Internet como Instrumento de Cooperação Técnica.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre
	Elaborar folheteria de divulgação do portal da OPAS Brasil por meio de folders, folhetos e brindes (somente para distribuição nos eventos e reuniões estratégicos).	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre
	Elaborar plano de uso da logomarca da OPAS Brasil para eventos.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre
Ações da OPAS Brasil divulgadas em eventos técnico-científicos nacionais e internacionais.	Elaborar lista com os eventos estratégicos e técnico-científicos para 2010 em parceria com BIREME e PANAFOTSA.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre
	Selecionar os eventos prioritários para montagem de stand e atividades específicas, apontando: X EXPOEPI, IX CRICS / BVS 6, I Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento de Sistemas Universais de Seguridade Social.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre 2.º semestre
Banco de imagens ampliado e aprimorado em suas tecnologias.	Atualizar e ampliar o Banco de Imagens com a inclusão de novas fotografias. Propor ao profissionais da OPAS Brasil opções de utilização das imagens disponíveis em eventos, web e publicações. Divulgar a disponibilidade das imagens para as Agências do Sistema ONU e público externo.	Projeto Especial Recurso Regular da UT	1.º semestre 2.º semestre
Participação nas estratégias de comunicação das Nações Unidas – ONU.	Participar sistematicamente das reuniões do ComTeam – ONU.	Não se aplica	1.º semestre 2.º semestre
Plano estratégico de comunicação sobre as ações da OPAS para a 2.ª onda da Influenza A H1N1 elaborado e implantado.	Desenvolver estratégias de divulgação das ações da OPAS/OMS relacionadas à Influenza A (H1N1) através do Portal da OPAS Brasil e de contatos com a mídia em momentos pontuais.	Gerência DT DNT (Enrique Gil) Projeto Especial GC	1.º semestre 2.º semestre
	Fortalecer a relação institucional com as assessorias de imprensa do Ministério da Saúde e ANVISA, com destaque para o CIEVS.	Não se aplica	1.º semestre 2.º semestre

## Cursos e capacitações programadas

DESCRIÇÃO	OBJETIVO	PÚBLICO-ALVO	DATA	OBSERVAÇÕES
Curso de revisão CMS – Joomla!	Facilitar os trabalhos dos pontos focais já indicados e também garantir que os novos pontos focais tenham as condições técnicas para assumir as atividades definidas.	Foco nos pontos focais para Web 2.0	1.º semestre	-
Curso “como escrever para a Web 2.0”	Favorecer o conhecimento dos profissionais relacionados às noções de redação de textos e informes com vistas à qualificação progressiva dos conteúdos do Portal da PWR BRA.	Consultores. Foco nos pontos focais para Web 2.0	1.º semestre	Apoio BIREME e ENSP
Capacitação para uso do Sistema Elluminate	Possibilitar o uso de instrumentos de trabalho, tais como o Elluminate. Parceria com KMC/WDC.	Todos. Foco nos consultores. Instituicoes contrapartes da OPAS (TCs)	1.º semestre	Apoio KMC/WDC
Curso avançado de fotografia	Favorecer o conhecimento dos profissionais relacionados às noções de fotografia, priorizando a atividade dos informes elaborados para o Portal da PWR BRA.	Consultores. Foco nos pontos focais para Web 2.0	1.º semestre	-
Curso de acesso e melhor uso das fontes de informação da BVS e SciELO	Atuar no contexto das competências informacionais e no uso de fontes de informação de qualidade.	Todos. Foco nos consultores.	1.º semestre	Realizado pela BIREME
Curso de Administração das ferramentas de Comunicação Interna/ Externa	Execução do Plano de Comunicação junto à BIREME 2009/2012. Web Calendar, Portal de Eventos/BVS Agenda e Blog da Cooperação Técnica.	Consultores da UT Informação e Equipe de TI.  Consultores indicados.	1.º semestre	Realizado pela BIREME
Curso avançado CMS – Joomla!	Possibilitar a descentralização continuada das atividades de gestão de conteúdos nas UTs.	Pontos focais para Web 2.0	2.º semestre	Apoio KMC/WDC
Curso para o uso de indicadores em saúde	Conhecer os sistemas, bases e repositórios relacionados aos sistemas de saúde e dados epidemiológicos, com foco na Sala de Situação do MS, Tabwin/Tabnet – DATASUS	Todos. Foco nos consultores.	2.º semestre	Apoio DASIS e DATAUS
Curso avançado de fotografia	Favorecer o conhecimento dos profissionais relacionados às noções de fotografia, priorizando a atividade dos informes elaborados para o Portal da PWR BRA.	Consultores. Foco nos pontos focais para Web 2.0	2.º semestre	-
Capacitação para uso do Sistema Elluminate	Possibilitar o uso de instrumentos de trabalho, tais como o Elluminate. Parceria com KMC/WDC.	Todos. Foco nos consultores.	2.º semestre	-

DESCRIÇÃO	OBJETIVO	PÚBLICO-ALVO	DATA	OBSERVAÇÕES
2. Curso de como escrever para a Web 2.0: aperfeiçoamento e novas técnicas	Favorecer o conhecimento dos profissionais relacionados às noções de redação de textos e informes com vistas à qualificação progressiva dos conteúdos do Portal da PWR BRA.	Consultores. Foco nos pontos focais para Web 2.0	2.º semestre	Apoio BIREME e ENSP
Curso de gestão dos conteúdos das novas ferramentas de Comunicação Interna/ Externa	Execução do Plano de Comunicação junto à BIREME 2009/2012. Web Calendar, Portal de Eventos/BVS Agenda e Blog da Cooperação Técnica.	Consultores da UT Informação e pontos focais de eventos das UTs	1.º semestre 2.º semestre	Realizado pela BIREME
Curso de acesso às novas ferramentas de Comunicação Interna/ Externa	Execução do Plano de Comunicação junto à BIREME 2009/2012. Web Calendar, Portal de Eventos/BVS Agenda e Blog da Cooperação Técnica.	Todos. Foco nos consultores.	2.º semestre	Realizado pela BIREME
Curso de acesso e melhor uso das fontes de informação da BVS e SciELO	Atuar no contexto das competências informacionais e no uso de fontes de informação de qualidade.	Todos. Foco nos consultores.	2.º semestre	Realizado pela BIREME

## V. Potencial impacto do programa na cooperação técnica da OPAS/OMS 2010-2011

Para 2010 o trabalho da Unidade Técnica será fundamentado na melhor percepção das ações que evidenciarão o trabalho coordenado e fundamentado nas três dimensões – Informação em Saúde, Gestão do Conhecimento e Comunicação.

### Informação em Saúde

- Sala de Situação do Ministério da Saúde fortalecida, por meio da parceria PlanejaSUS;
- Sala de Situação da Cooperação Técnica da OPAS Brasil desenhada e implantada;
- Publicações e Eventos sobre Indicadores em Saúde publicados e realizados;
- Rede RIPSAs fortalecida em consideração a seus espaços de gestão e em cooperação técnica com o Ministério da Saúde;
- Rede RIPSAs consolidada nos estados.
- Fortalecimento da BVS Ripsa e do Espaço Colaborativo como espaço de compartilhamento e construção coletiva.
- Experiências da Rede RIPSAs difundidas em âmbito internacional;

- Compartilhamento das experiências bem sucedidas no campo da epidemiologia no Brasil com os países da região;

### Gestão do Conhecimento

- Componentes “Informação, Conhecimento e Comunicação” firmados como eixos transversais da Cooperação Técnica.
- Estratégia Web 2.0 na OPAS Brasil, no contexto da aplicação de novas tecnologias e funcionalidades que permitam o trabalho em rede (blogs, wikis, twitter, facebook etc.).
- Pontos Focais da Web 2.0 capacitados para garantir a manutenção e atualização continuada do Portal OPAS Brasil.
- II Workshop sobre Internet e a Web 2.0 realizado considerando a participação dos escritórios regionais da OPAS/OMS, rede ePORTUGUESe e centros colaboradores da OMS no Brasil.
- II Seminário de Gestão do Conhecimento realizado em parceria com as instituições nacionais.
- Portal da Rede de Gestão do Conhecimento implementado e com a gestão de conteúdos descentralizada.
- Centro de Documentação revitalizado e Memória Técnica registrada no Repositório Institucional da OPAS/OMS (projeto em elaboração).
- Capacitações no marco da Informação, Gestão do Conhecimento e Comunicação.
- Projeto específico de maior uso dos conteúdos e divulgação das ações do Campus Virtual em Saúde Pública no contexto dos TCs, Projetos Especiais e também para favorecer novos produtos e serviços do portal da OPAS Brasil organizado e implementado.

### Comunicação

- Plano de Comunicação 2009-2012 desenvolvido e aperfeiçoado.
- Boletins eletrônicos da OPAS Brasil implementados.
- Estratégias de comunicação das Nações Unidas – ONU implementadas considerando o apoio da OPAS Brasil.
- Plano de divulgação do novo portal da OPAS Brasil junto às contrapartes e sociedade desenvolvido e implementado.
- Organização, ampliação e divulgação do Banco de Imagens da OPAS Brasil.

## VI. Mecanismos de monitoramento, controle e avaliação do plano

	CARGO/FUNÇÃO	PRINCIPAIS ATIVIDADES
Dr. José Moya Profissional Internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenador da Unidade Técnica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenar a unidade técnica e os termos de cooperação (TC 12, 14, 15, 54, 56), Recurso Regular e Projeto Especial.</li> <li>• Convocar reuniões mensais para o seguimento das atividades da equipe.</li> <li>• Monitorar e avaliar iniciativas em Gestão da Informação e Conhecimento (GIC);</li> <li>• Acompanhar a execução das ações previstas para a Unidade no PTB e PDI 2010/2011.</li> <li>• Dar seguimento aos ODM em parceria com MS/SVS/DASIS, IPEA e Sistema ONU;</li> <li>• Participar das reuniões convocadas pelo PWR BRA (GIA, GGG, Plenárias e outras);</li> <li>• Participar de Grupos Ótimos;</li> <li>• Participar da elaboração e difusão de produtos de cooperação técnica;</li> <li>• Participar e realizar iniciativas relacionadas à Análise de Situação, Sala de Situação em Saúde no Brasil e AL&amp;C e uso estratégico na OPAS/OMS Brasil.</li> </ul>
Dr. João Risi NAP IV Projeto Especial GC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profissional Nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenar com a Secretaria Executiva do Ministério da Saúde (DATASUS), a cooperação técnica relativa à Rede Interagencial de Informações para Saúde – Ripsa (Termo de Cooperação nº 14);</li> <li>• Articular ações interinstitucionais para implementação do Planejamento Operacional de Produtos (POP) da Ripsa.</li> <li>• Coordenar com a Secretaria Executiva do Ministério da Saúde (SPO), as atividades de cooperação técnica relativas ao PlanejaSUS (10.ª TA ao TC 15);</li> <li>• Apoiar iniciativas de cooperação técnica da Opas aplicadas ao desenvolvimento do uso da informação no processo decisório em saúde.</li> <li>• Participar ativamente de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade técnica de informação, gestão do conhecimento e divulgação da Opas.</li> </ul>
Eliane Santos NAP II Projeto Especial GC	Profissional Nacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade;</li> <li>• Participar da execução de atividades relacionadas à estratégia Web 2.0, considerando portal principal e portais temáticos (Centros Colaboradores e de Gestão do Conhecimento);</li> <li>• Atuar na Política Editorial da OPAS;</li> <li>• Elaborar e aprovar as páginas de créditos e fichas catalográficas das publicações institucionais;</li> <li>• Manter organizado o Centro de Documentação (CEDOC);</li> <li>• Participar da execução de atividades relacionadas à Intranet;</li> <li>• Acompanhar a execução técnica do TC 12 (coordenado por BIREME);</li> <li>• Participar da execução técnica da BVS Pan-Amazônica (Projeto Especial da UT Medicamentos);</li> <li>• Participar das atividades da Rede ePORTUGUESE (TC 41)</li> <li>• Favorecer a divulgação do Modelo BVS.</li> </ul>

	CARGO/FUNÇÃO	PRINCIPAIS ATIVIDADES
Gisele Moraes NAP II TC 41 – Ripsa	Profissional Nacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade;</li> <li>• Apoiar as ações de coordenação da RIPSa (reuniões técnicas, elaboração de relatórios, distribuição de publicações, eventos e iniciativas da Ripsa nos estados e de cooperação internacional);</li> <li>• Apoiar as ações de elaboração e execução dos TC 14 – Ripsa e TC 15 (10ª TA) – PlanejaSUS;</li> <li>• Revisar documentos técnicos elaborados pela UT;</li> <li>• Apoiar atividades relacionadas ao Espaço Colaborativo da BVS Ripsa (notícias, calendário, documentos, imagens, capacitação e suporte aos usuários);</li> <li>• Promover capacitação de profissionais no uso de indicadores de saúde da Ripsa.</li> </ul>
Larissa Bastos NAP II – Delegação TC 41	Profissional Nacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade;</li> <li>• Participar de atividades relacionadas à Web 2.0;</li> <li>• Gerenciar o Boletim mensal (conteúdos e mala-direta);</li> <li>• Acompanhar o desenvolvimento e implantação do Plano de Comunicação 2009/2012;</li> <li>• Participação no Grupo de Comunicadores da ONU;</li> <li>• Apoiar as ações de coordenação da Ripsa (reuniões técnicas, eventos e iniciativas nos estados e de cooperação internacional);</li> <li>• Apoiar e propor ações para o Plano de divulgação da Ripsa;</li> <li>• Participar de atividades relacionadas à atualização metodológica e tecnológica da Intranet;</li> <li>• Reformatação e atualização do Banco de Imagens;</li> <li>• Cobertura fotográfica dos eventos realizados pela UT e os solicitados pelo PWR BRA.</li> <li>• Atuar na implementação das atividades do Plano de Comunicação da OPAS/OMS 2009-2012.</li> </ul>
Rejane da Cruz carvalho NAP I -Técnico TC 14 – Ripsa	Profissional Nacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade;</li> <li>• Coordenar a BVS Ripsa em conjunto com BIREME e DATASUS;</li> <li>• Apoiar o desenvolvimento do diretório de participantes da Ripsa, e sua correspondente atualização;</li> <li>• Acompanhar, orientar e incentivar o uso do Espaço Colaborativo da Ripsa;</li> <li>• Solicitar ISBN/ISSN para as UTs;</li> <li>• Participar de atividades relacionadas à Web 2.0;</li> <li>• Participar de atividades relacionadas à atualização metodológica e tecnológica da Intranet.</li> </ul>

	CARGO/FUNÇÃO	PRINCIPAIS ATIVIDADES
Rossana Lima NAP I – Administrativo TC 14 – Ripsa	Profissional Nacional NAP – ADM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade;</li> <li>• Acompanhar a elaboração e a execução do PTA e PTS e realizar seus enquadramentos no AMPES;</li> <li>• Apoiar o acompanhamento do planejamento semestral da Unidade e ações previstas no PTB e PDI 2010/2011;</li> <li>• Revisão e ajuste dos Planos de Trabalho dos Termos de Cooperação sob a responsabilidade da Unidade Técnica (TC 14, 15, 35, 54, 56, Recurso Regular e Projeto Especial);</li> <li>• Monitoramento da execução administrativo-financeira dos Termos de Cooperação e Termos de Ajuste;</li> <li>• Acompanhamentos das cotações de preços de bens e serviços financiados pelos Termos de cooperação;</li> <li>• Monitoramento da tramitação de instrumentos administrativos de cooperação técnica da Unidade Técnica;</li> <li>• Articulação com as contrapartes e instituições parceiras sobre procedimentos administrativos e operacionais da OPAS/OMS;</li> <li>• Supervisão das tarefas do Assistente Administrativo da Unidade Técnica.</li> </ul>
Igor Cardoso Assistente Admin. TC 14 – Ripsa	CLT Assistente Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade; Prover suporte administrativo à execução dos Planos de Trabalho dos Termos de Cooperação 14, 15, 35, 54, 56, Recurso Regular e Projeto Especial da UT;</li> <li>• Apoiar as viagens nacionais e internacionais, dos participantes de reuniões financiadas por TC/TA e por fundos regulares;</li> <li>• Atualizar as planilhas de monitoramento dos instrumentos administrativos de cooperação técnica, financiados com recursos dos TC/TA's, Recurso Regular e Projeto Especial;</li> <li>• Elaborar e incluir no AMPES/OMIS, apoio financeiro a Cursos e Seminários, Contratos, Cartas-Acordo, Ordens de Compra e Subsídios para Pesquisa, inclusive elaboração de emendas e formulários pertinentes a cada instrumento;</li> <li>• Organizar e manter atualizado o arquivo de documentos pertinentes aos instrumentos administrativos dos Termos de Cooperação;</li> <li>• Digitalizar e copiar documentos, recolher assinaturas e elaborar certificados de pagamentos.</li> </ul>
Isabella Alvarenga CLT – Projeto Especial GC	Secretária da Unidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar de atividades, reuniões e acordos de trabalho na unidade;</li> <li>• Prover assistência às atividades da unidade no âmbito secretarial;</li> <li>• Apoiar atividades da RIPSА/RIPSА no Estado/RIPSА Internacional, reuniões, viagens nacionais e internacionais dos membros da RIPSА, mantendo contato com os membros a fim de facilitar a logística das reuniões, eventos e difusão de publicações financiadas pelo TC 14 (RIPSА);</li> <li>• Apoiar na pesquisa, identificação e preparação de eventos, nacionais, internacionais e stands, sob responsabilidade unidade;</li> <li>• Organizar as viagens nacionais e internacionais, dos consultores da unidade.</li> </ul>



## PLANO 3: Gestão de processos baseados em tecnologia da informação

- **Responsável:** Oficial nacional de tecnologia da informação
- **Unidade:** Administração

### I. Propósito do plano

O processo de Planejamento de Gestão dos Processos Baseados em Tecnologia da Informação, adotado pela Representação da OPAS/OMS no Brasil está apoiado na prospecção de um cenário futuro, de visão coletiva, para alinhamento das perspectivas e criação de um compromisso, também coletivo, para a condução das ações necessárias direcionadas a materialização do cenário constituído, buscando meios e recursos para partir de um diagnóstico atual determinar os GAP's e planejar ações para chegar aos objetivos estabelecidos.

A disseminação e informação do plano é o componente essencial da estratégia de execução, pois quanto maior a clareza compartilhada sobre a proposição da situação futura, maior comprometimento dos atores envolvidos neste processo é esperado, incrementando desta forma, os fatores de sucesso que influenciarão diretamente a execução do plano.

Os processos organizacionais constituídos atualmente na OPAS-OMS são fruto da eficiência e organização do trabalho, executado pela PWR/BRA nos últimos anos, e cabe, diante das oportunidades de melhoria das ferramentas ofertadas pela evolução dos serviços de tecnologia da informação, uma revisão dos mesmos objetivando simplificação das operações e buscando melhor eficiência, eficácia, qualidade e também a diminuição de custos nas operações Administrativas e da Cooperação Técnica da OPAS-OMS.

### II. Objetivos do plano

Este documento visa registrar o PGPTI com o objetivo de obter aprovação para a execução e permitir a divulgação do planejamento para toda a organização, a fim de prover a transparência administrativa e o apoio institucional para a consecução das atividades.

Para alcançar as metas do Plano de Desenvolvimento Integral da Representação, este documento conterá as ações que conduzirão a racionalização dos processos organizacionais, utilizando o apoio das ferramentas da Tecnologia da Informação.

Também irá direcionar a organização rumo a um avanço substantivo no atendimento das premissas e requisitos da Estratégia Organizacional, que está orientada pelo conceito de organização matricial do trabalho. Este documento estará alinhado para a sustentação do PTB 2010-2011 (Plano de Trabalho Bianual), na forma de ações de melhorias organizacionais para apoio na obtenção dos resultados esperados pela execução do mesmo.

O foco principal do trabalho é a expansão e integração dos sistemas de informação da organização, objetivando maximizar as operações e reorientar os esforços, principalmente, para as operações que atualmente podem exigir trabalho excessivamente manual ou mesmo duplicado, transformando-as em operações mais simples, únicas e concisas. Também neste plano estão contempladas as necessidades de evolução da infraestrutura de Tecnologia da Informação na forma de hardware, rede, software e serviços prestados.

Muito importante destacar que em nos trabalhos propostos neste plano, serão considerados como condição primária a aplicação de normas de administrativas e de segurança vigentes na organização, que serão consideradas no design dos processos e sistemas de informação propostos. Também serão considerados todos os requisitos de segurança de IT orientados por ITS e os direcionamentos do documento “Guiding Principles for Modernizing PAHO’s Corporate Management Systems (CMS)” elaborado pelo CMS Committee (BPB.060.ALL.001) de agosto de 2009.

De uma forma estruturada, os principais objetivos propostos pelo plano:

- a) Planejar e orientar a execução da Estratégia de Tecnologia da Informação<sup>3</sup>.
- b) Esboçar o cenário atual dos processos organizacionais e o respectivo uso de ferramentas de TI para apoio.
- c) Estimar recursos necessários para a execução dos projetos e ações propostas para aproximar a visão atual da visão futura.
- d) Estabelecer um cronograma e marcos temporais para monitoração da execução das atividades e projetos propostos.

---

<sup>3</sup> Estratégia de Tecnologia da Informação é o documento que tem o objetivo de alinhar o PGPTI à Estratégia de cooperação técnica da OPAS-OMS, com a consecução dos objetivos do Plano de desenvolvimento institucional, o qual este documento é parte complementar

- e) Estabelecer o parâmetro da linha de base de custos para o controle orçamentário.
- f) Possibilitar orientar a execução das ações necessárias para elevar a utilização da tecnologia da informação nos processos organizacionais e obter significativo ganho de eficiência, eficácia e qualidade nas operações administrativas e diminuição de custos, sempre orientado nas prioridades estabelecidas.
- g) Estabelecer esforços coordenados de programação, execução e controle.
- h) Fornecer uma direção aos gestores de área, aos coordenadores e demais profissionais envolvidos com os processos internos e todos os clientes dos serviços da área de tecnologia da informação sobre a evolução dos serviços de TIC.
- i) Reduzir incertezas e esclarecer previamente a execução das ações planejadas.
- j) Disponibilizar na intranet a versão eletrônica do planejamento de TI, assim como ferramentas de acompanhamento da execução dos trabalhos, através da divulgação do cronograma atualizado com as atividades executadas
- k) Trabalhar diretamente as questões relacionadas Gestão Baseada no Planejamento, Comunicação, Informação, Conhecimento e Participação.
- l) Fortalecer a cultura institucional da gestão baseada na eficiência e transparência através do monitoramento, avaliação e prestação de contas das ações e projetos propostos e efetuar divulgação como ação de transparência do processo.

### III. Principais ações definidas para o desenvolvimento do plano

Para o futuro, está considerada a premissa que os sistemas deverão alcançar o maior grau de integração e abrangência factível para o período proposto, respeitando os recursos disponíveis, praticando a evolução na carteira de serviços da área de tecnologia da informação de forma a melhorar sistematicamente os serviços prestados, evoluir a infraestrutura caminhando para um modelo de virtualização e otimização do uso de hardware, e assim também, prover melhoria plena da disponibilidade dos serviços de tecnologia da informação, de acordo com a necessidade dos clientes internos e tudo isso sempre respeitando a premissa de ser exequível na vigência do plano.

As ações definidas para o desenvolvimento do plano estão apresentadas sobre três eixos:

- Processos Corporativos
- Sistemas de Informação
- Infraestrutura de tecnologia da informação

Para a evolução do plano, rumo a uma visão futura, além dos planos para atendimento das necessidades corporativas da organização, também é essencialmente necessária a expansão e melhoria da prestação de serviços pela área de tecnologia da informação e são procedimentos que deverão sofrer implantação, racionalização, aprimoramento e automação.

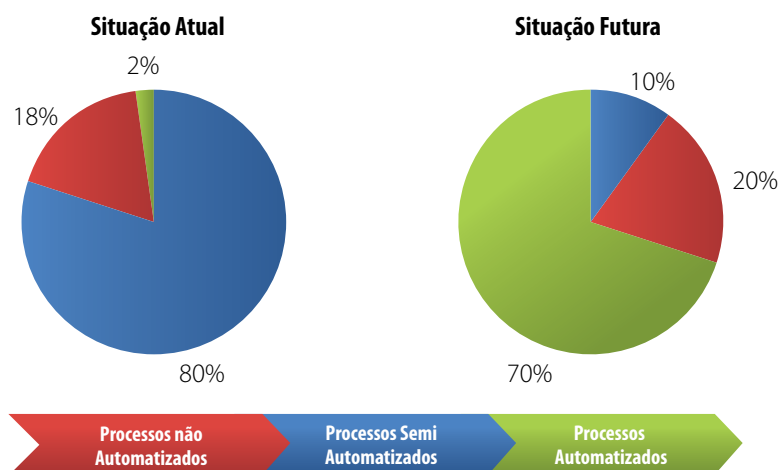
#### a) Ações em Processos Corporativos

Os processos corporativos foram classificados em três grupos, para facilitar o trabalho. Estes grupos são: Processos Manuais, Processos Automatizados e Processos Semi-automatizados. Os processos manuais são aqueles que não possuem apoio direto de algum sistema de informação para a execução e apenas utilizando ferramentas tecnológicas, como e-mails, planilhas eletrônicas, editores de texto, desktops e recursos de rede. Já os processos automatizados são os que possuem apoio direto de um sistema de informação para a maior parte dos passos e atividades a serem executadas sejam efetuadas no sistema. Os processos semi-automatizados são processos que tem atividades e passos combinados manualmente e automatizados envolvendo mais de um sistema de informação.

Em um trabalho preliminar foram levantados 82 processos na PWR/BRA. Este trabalho foi efetuado utilizando o método de entrevistas com os principais atores e pontos focais da área administrativa centralizada, descentralizada, áreas técnicas e serviços de apoio. Com base em uma situação atual diagnosticada de cada processo levantado foi elaborada uma proposta de vários projetos para atender os requisitos destas demandas de melhoria e otimização dos processos. O quadro abaixo mostra um gráfico da situação diagnosticada no levantamento, mostrando o grau de automação dos processos classificados e ainda exibe uma prospecção de um cenário proposto futuro de processos otimizados e automatizados, considerando uma avaliação prévia das oportunidades identificadas de melhoria.

A metodologia escolhida para abordagem de processos é o Six Sigma <sup>4</sup> e para elaboração de, que consiste em um mapeamento inicial do processo, a determinação e coleta de variáveis e indicadores que possam medir a eficiência atual do processo e depois é efetuado um trabalho de otimização do processo e nova coleta de informações dos indicadores. A comparação das duas coletas indica qual foi a melhoria de eficiência que a melhoria do processo obteve como resultado. Para o desenho dos processos mapeados, a notação usada será o BPMN<sup>5</sup>.

**Figura 1:**  
Painel estatístico de automação de processos



Conforme definido na Estratégia de Tecnologia da informação, a arquitetura corporativa desenhada para atender as demandas de desenvolvimento de sistemas de informação e de automação de processos que foi deferida é baseada em utilização de uma ferramenta de workflow que permita executar a automação dos processos e que seja integrada com os sistemas de informação que irão compor o pilar principal do trabalho. Esta integração deve ser efetuada a partir de mecanismos técnicos específicos como “Web Services<sup>6</sup>” ou “Stored proce-

<sup>4</sup> SIX SIGMA – Seis Sigmas ou Six Sigma (em inglês) é um conjunto de práticas originalmente desenvolvidas pela Motorola para melhorar sistematicamente os processos ao eliminar defeitos.

<sup>5</sup> BPMN – O Business Process Modeling é um conjunto de conceitos e técnicas para o mapeamento de processos de negócio que utiliza símbolos para representar o fluxo das atividades de um processo de negócio.

<sup>6</sup> Web Service é uma tecnologia utilizada em sistemas de informação que tem o objetivo de integrar sistemas e estabelecer comunicação entre aplicações diferentes. Com esta tecnologia é possível que novas aplicações possam interagir com aquelas que já existem e que sistemas desenvolvidos em plataformas diferentes sejam compatíveis.

dures<sup>7</sup> dentro do banco de dados e tem o objetivo de evitar passos adicionais, duplicados ou mesmo repetidos no sistema de informação e novamente no workflow, mantendo assim um grau melhor de eficiência.

#### b) Sistemas de Informação – Projetos propostos

Uma vez efetuada uma análise dos processos corporativos identificados, foram identificados os principais requisitos de negócio e após, elaborada e organizada uma lista de projetos de sistemas de informação e seus respectivos componentes e módulos. Esta lista está orientada a atender os requisitos corporativos e atender as oportunidades de automação dos processos proposta.

O próximo passo foi dimensionar o tamanho funcional dos sistemas de informação, utilizando a metodologia de pontos por função<sup>8</sup> para que possibilitasse o cálculo do orçamento necessário para a execução do projeto de desenvolvimento de software. Para algumas soluções, a exemplo do workflow, software básico e equipamentos de hardware, foram efetuadas tomadas de preço no mercado para compor os custos orçados nos projetos. Uma vez definida a arquitetura básica dos sistemas e o orçamento, foi disparado o processo de planejamento de recursos orçamentários na organização para execução das atividades, obviamente, mediante a devida aprovação pelo PWR/BRA.

Importante destacar que todos os projetos de desenvolvimento de sistemas estarão em alinhamento com as normas políticas de segurança da informação de ITS, com os documentos elaborados pelo comitê do Corporate Management Systems (CMS), considerando as premissas aplicáveis a cada caso. Estes sistemas também seguirão todas as proposições existentes na Estratégia da Tecnologia da Informação. A figura abaixo mostra a arquitetura de integração proposta e os projetos de sistemas de informação previstos para desenvolvimento, seleção ou implantação no biênio 2010-2011 na representação. Os sis-

---

<sup>7</sup> Stored Procedures é um recurso de programação de sistemas existente no sistema gerenciador de banco de dados SQL server da Microsoft o qual podemos elaborar programas complexos em uma linguagem de programação chamada Transact SQL.

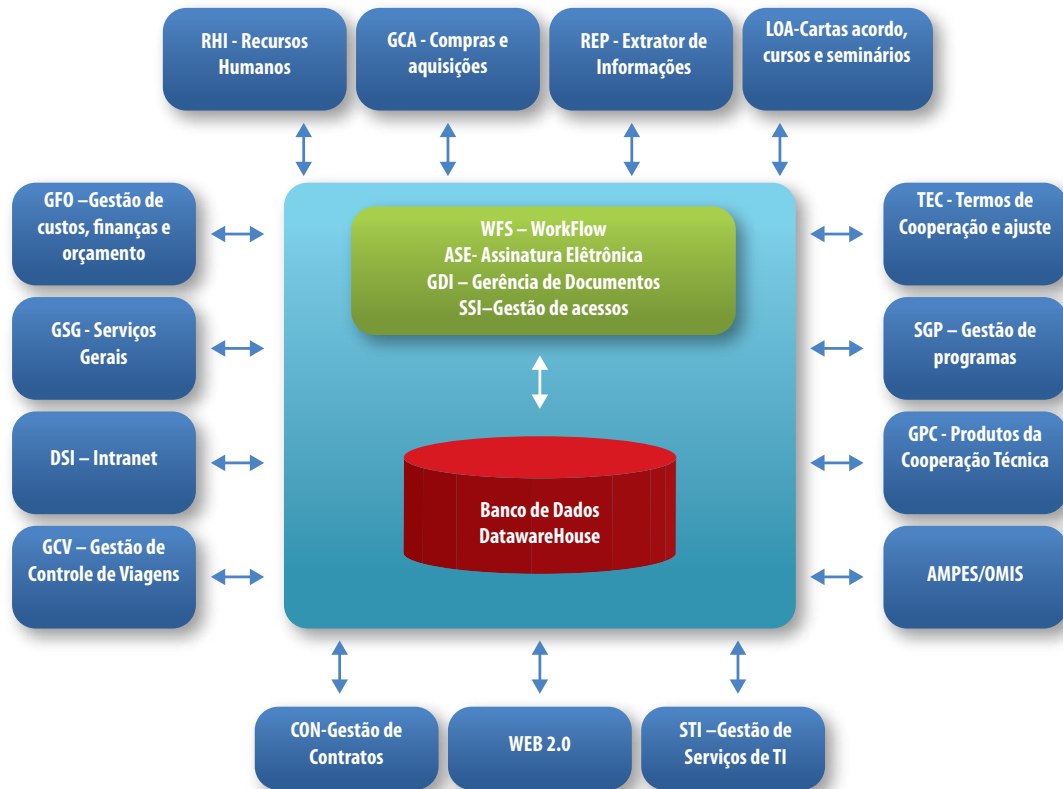
<sup>8</sup> Metodologia de pontos por função foi definida em 1977 por Alan Albrecht na IBM, e é uma unidade de medida de software reconhecida pela ISO para estimar o tamanho de um sistema de informação baseando-se na funcionalidade percebida pelo usuário do sistema, independentemente da tecnologia usada para implementação.

temas AMPES/OMIS e a WEB 2.0 somente estão presentes no diagrama para representar a integração possível e são de responsabilidade de ITS/WDC.

Projetos de sistemas de informação propostos :

- RHI – Recursos Humanos
- GCA – Compras e aquisições
- REP – Extrator de Informações
- LOA -Cartas acordo, cursos e seminários
- WFS – WorkFlow
- ASE – Assinatura Eletrônica
- GDI – Gerência de Documentos
- SSI – Gestão de acessos
- GFO – Gestão de custos, finanças e orçamento
- GSG – Serviços Gerais
- DSI – Intranet
- GCV – Gestão de Controle de Viagens
- COM – Gestão de Contratos
- STI – Gestão de Serviços de TI
- TEC – Termos de Cooperação e ajuste
- SGP – Gestão de programas
- GPC – Produtos da Cooperação Técnica

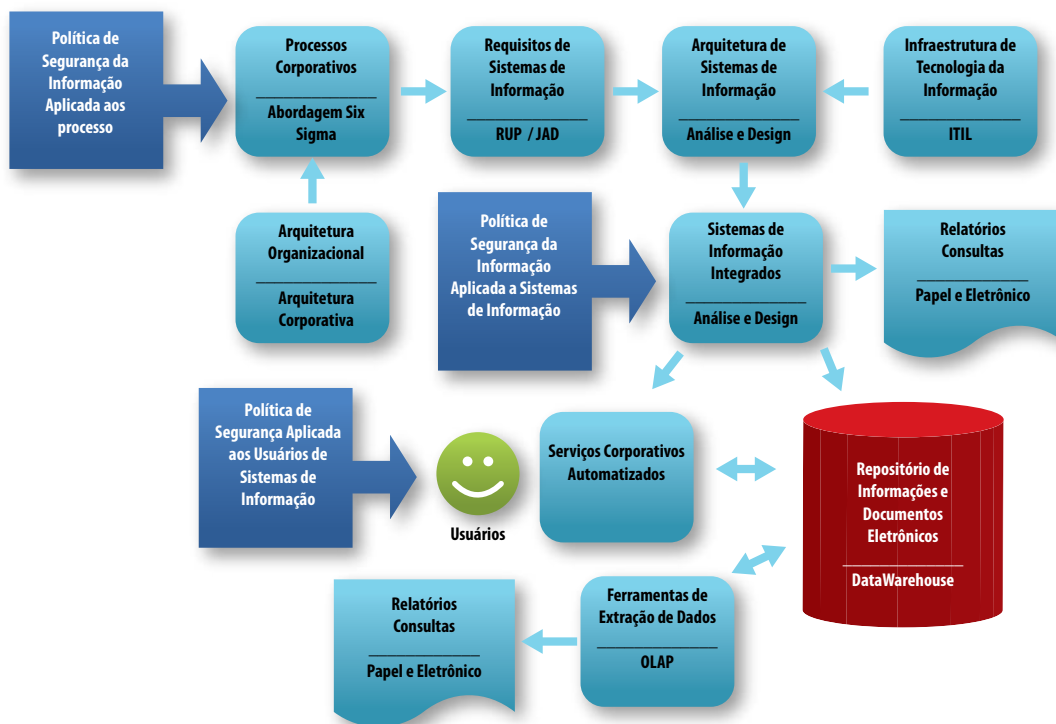
**Figura 2:**  
Arquitetura da integração dos sistemas propostos.



Para apoiar a expansão do uso da tecnologia da informação na representação através da implantação de aplicações de sistemas de informação, foi necessária a criação de quatro projetos de implantação de metodologia para desenvolvimento de sistemas, gestão de projetos, gestão de processos e gestão de serviços de tecnologia da informação. Estes projetos são essenciais para que a evolução na execução dos projetos seja efetuada de forma organizada e planejada, com a monitoração adequada dos riscos envolvidos e garantir transparência e eficiência na gestão orçamentária. A figura abaixo mostra um macro-processo ao qual será apoiada a atividade de desenvolvimento e aquisição de sistemas.



**Figura 3:**  
Macro-Processo proposto para o desenvolvimento de sistemas de informação



### c) Infraestrutura de tecnologia da informação

Para a sustentação dos serviços e sistemas atuais e propostos no plano, há vários projetos propostos para a execução, necessários para dar sustentação a estas operações. Sem a implantação destes projetos, a expansão dos serviços não seria possível ou ficaria comprometida.

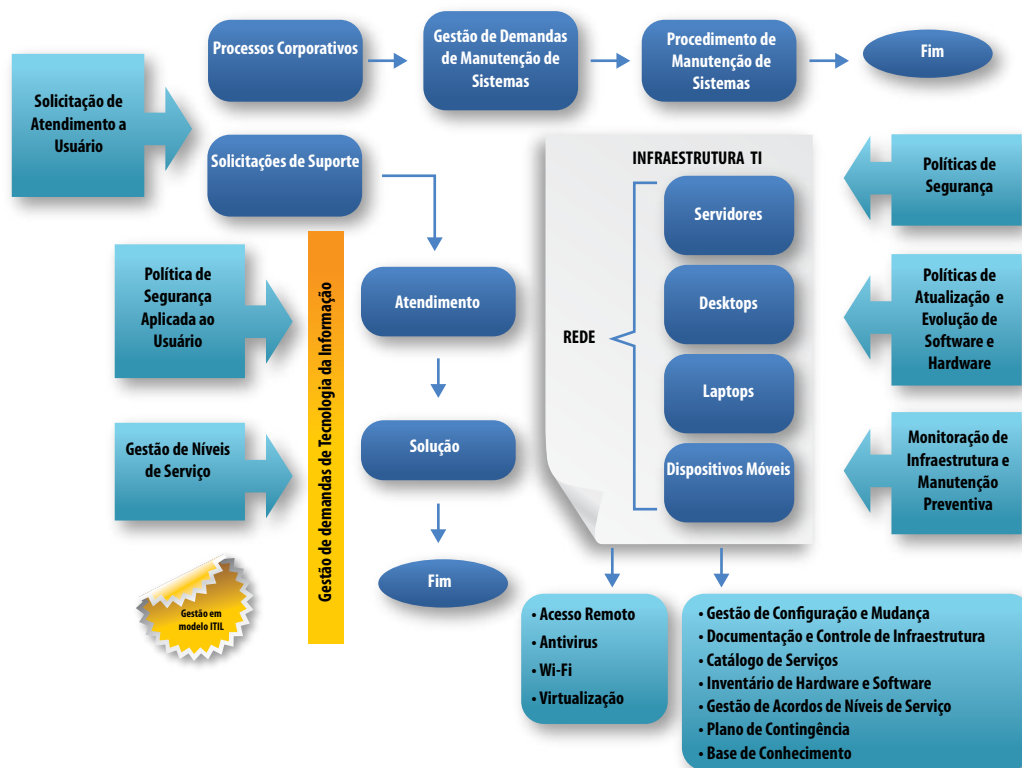
Os projetos relacionados à melhoria de infraestrutura são:

- Implantação de voz sobre IP;
- Rede de sem fio;
- Governança serviços de IT no modelo ITIL;
- Mudança física e reorganização das instalações do CPD;
- Controle de licenças de software;
- Instalação de nova versão de antivírus;
- Virtualização de servidores;

- Documentação da infraestrutura;
- Revisão e reestruturação de backups;
- Implantação do “filing cabinet”;
- Implantação de acesso remoto;
- Plano de continuidade dos negócios;
- Metodologias aplicadas a TI, processos e Gestão de Projetos.

A figura abaixo mostra um macro-processo proposto para atendimento das solicitações e demandas efetuadas pela área de TI.

**Figura 4:**  
Macro-processo de atendimento a solicitações de suporte e infraestrutura



#### d) Matriz de Intersecção Sistemas de Informação x Processos

Importante destacar tanto os processos quanto os projetos de TI foi identificado de forma preliminar. Este ponto é importante, pois o escopo do traba-

lho, de implantação de sistemas e de mapeamento dos processos, ainda pode sofrer mudanças, mas estas tendem a não serem significativas.

A matriz da figura abaixo mostra uma lista dos projetos propostos (eixo horizontal) e a lista dos processos identificados (eixo vertical) e os pontos de intersecção identificados. Assim podemos ter uma visão prévia da interdependência dos dois elementos e transforma esta matriz em uma ferramenta poderosa de planejamento e controle para estabelecer uma estratégia de seqüenciamento na execução das atividades e ainda pode exibir a abrangência do plano proposto.



#### IV. Orçamento do plano para o biênio 2010-2011

O orçamento previsto para a execução do plano no biênio 2010-2011 é de **US\$ 879.903,84** e é oriundo de fundos RB (Regular Budget), que tem planejada a aplicação nos grupos de projetos conforme divisão no quadro abaixo:

N	AÇÃO	ORÇAMENTO
Tecnologia da Informação baseada em processos		
1	Investimentos em mapeamento de processos e automação do workflow Projetos: Análise de processos, Assinatura eletrônica, Gerência de documentos e da informação e integração do workflow com sistemas de informação	US\$ 145.668,00
2	Investimentos em Sistemas de Informação Projetos: Desenvolvimento sustentado da Intranet, Termos de Cooperação e Ajuste, Cartas acordo e Cursos e seminários, Gestão de Produtos da Cooperação Técnica, Gestão de Programas, Repositório e extrator de Informações, Gestão integrada de RH, Gestão de Compras e aquisições de Serviços, Gestão de Serviços gerais, Gestão Financeira e orçamentária, Gestão de Custos, Controle de Viagens, e-Learning, Gestão de Contratos (RH e Compras), Gestão de Acessos, Gestão de Serviços de TI e Controle de licenças de Software	US\$ 629.182,84
3	Investimentos em Software Básico e Hardware	US\$ 105.053,00
	TOTAL	US\$ 879.903,84

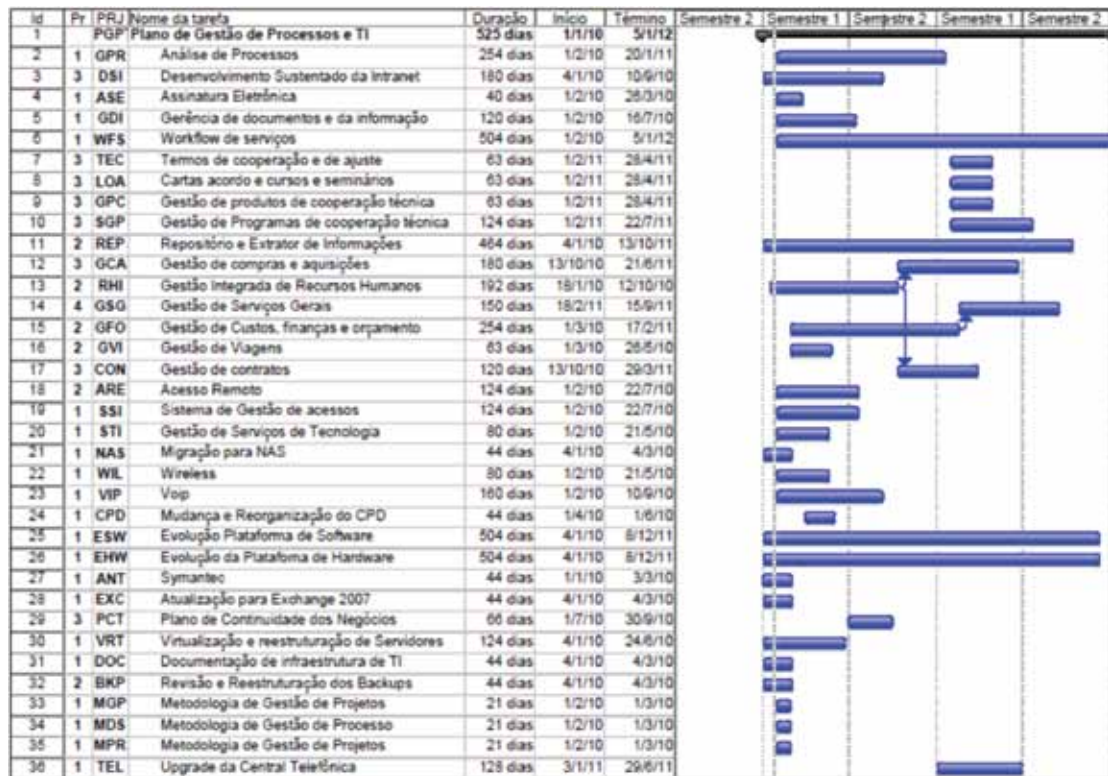
\*\* Importante destacar que este orçamento foi efetuado considerando a cotação do dólar a R\$1,72 e que a variação cambial é um risco que deverá ser monitorado e mitigado durante todo o biênio e que os projetos propostos podem sofrer mudanças na estratégia de execução para minimizar o impacto sobre os objetivos propostos.

## V. Cronograma 2010-2011

A execução do Plano de Gestão de Processos Baseado na Tecnologia da Informação será executado conforme o macro-cronograma abaixo:

Figura 6:

Macro cronograma do Plano de TI baseado em Processos



Este cronograma é um planejamento inicial e sofrerá revisão a cada semestre, oportunidade que serão programados os recursos para a execução das atividades. Mudanças de estratégia também poderão ocorrer e o macro-cronograma pode sofrer ajustes em função destas mudanças, e isso pode afetar as prioridades estabelecidas.

## VI. Potencial impacto do programa na cooperação técnica da OPAS/OMS 2010-2011

As operações executadas na PWR/BRA crescem sistematicamente, na ordem de aproximadamente 25% ao ano (quadro figura 7), nos últimos dois biênios. Com esta tendência de crescimento, no final do biênio 2010-2011 as operações podem chegar ao número de 300.000. O grande fator gerador deste comportamento é o crescimento, também sistemático, do volume de recursos a serem executados, que está na ordem de mais de 45% ao biênio, considerando os três últimos (figura 8). Estes fatores geraram alguns efeitos colaterais, dos quais o aumento de recursos humanos necessários para a execução das atividades foi afetado e cresceu substancialmente, com números aproximados da ordem de mais de 35% ao ano nos últimos dois anos, totalizando em Jan/2010 123 funcionários.

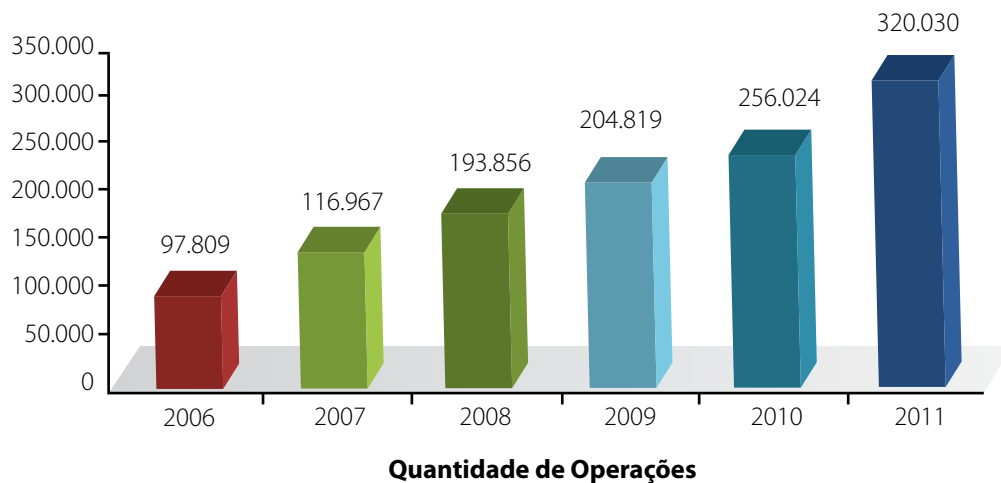
Uma das soluções encontradas para diminuir o impacto deste crescimento expressivo é a melhoria na eficiência e eficácia dos processos administrativos. Este é o principal motivo da necessidade de execução do Plano de Gestão de Processos Baseado na Tecnologia da Informação. Uma vez os processos identificados, mapeados, otimizados e automatizados eles podem gerar os seguintes benefícios:

- Agilidade na execução das operações;
- Diminuição da curva de necessidade de recursos humanos envolvidos na execução das operações;
- Aumento da eficiência e eficácia da organização;
- Diminuição no tempo de execução das operações;
- Diminuição das horas extras e sobrecarga de trabalho;
- Controle de produtividade nas operações efetuadas;
- Melhoria no mecanismo de planejamento e controle dos recursos humanos e financeiros;
- Melhoria na imagem dos trabalhos realizados que tem correlação com as contrapartes;
- Melhoria na gestão do conhecimento e memória organizacional, em função da documentação, otimização e automação dos processos e históricos armazenados nos sistemas de informação;
- Diminuição do custo operacional.

A estimativa de melhoria da eficiência operacional é de 40% para as operações relacionadas aos processos mapeados e os projetos de sistemas de informação

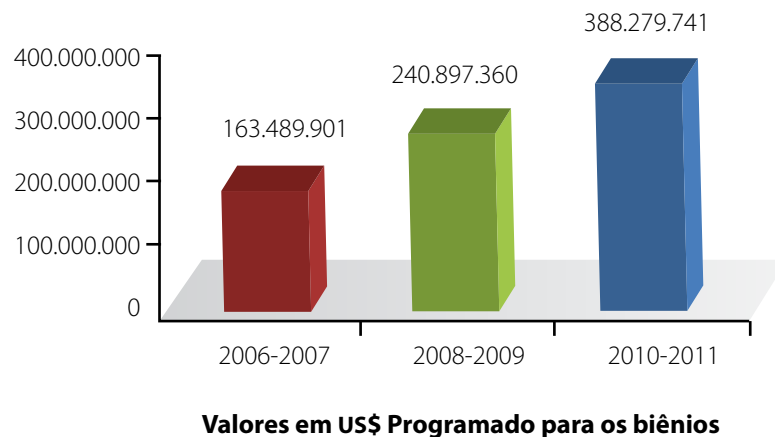
propostos, portanto uma diminuição significativa na curva de crescimento dos recursos necessários para a execução das operações administrativas na organização, justificando o investimento na execução do Plano de Gerenciamento de Processos Baseado na Tecnologia da Informação.

**Figura 7:**  
Quantidade de operações administrativas realizadas e projetadas



Fonte: Sistema AMPES/OMIS (jan/2010)  
2010 e 2011 são números projetados

**Figura 8:**  
Valores de Orçamento programado



Fonte: Sistema AMPES/OMIS (jan/2010)



## VII. Mecanismos de monitoramento, controle e avaliação do plano

O processo de monitoração e controle dos projetos contidos no plano de TI, que serão detalhados na Metodologia de Gestão de projetos, ocorrerá da seguinte forma:

- a) Elaboração de cronograma padronizado de atividades, individual para cada projeto do plano de TI.
- b) Relatório de Status Report semanal, contendo:
  - Cronograma macro, atualizado com o percentual de execução de cada projeto;
  - Os cronogramas detalhados de cada projeto, com o status de cada atividade dos cronogramas individuais atualizados em forma de percentual;
  - A planilha de atividades pendentes;
  - A planilha de riscos de projetos identificados e que estão sendo monitorados, assim como as respectivas ações de mitigação;
  - A planilha com as atividades e pendências de projetos que estarão sendo executadas no próximo período (semana);
  - O Registro dos problemas e barreiras enfrentados;
  - A planilha com as atividades do cronograma que estão atrasadas e o plano de ação para recuperação de prazo e diminuir o impacto sobre o projeto.
- c) Relatório de Status Report executivo mensal, contendo:
  - Cronograma macro, atualizado com o percentual de execução de cada projeto;
  - Cronograma de execução financeira e orçamentária com percentual de execução de cada projeto;
  - Os cronogramas detalhados de cada projeto, com o status de cada atividade dos cronogramas individuais, com atualização em forma de percentual;
  - A planilha de riscos de projetos identificados e que estão sendo monitorados, assim como as respectivas ações de mitigação e impacto financeiro provável;
  - A planilha com as atividades e pendências de projetos que estarão sendo executadas no próximo período mês;
  - O Registro dos problemas e barreiras enfrentados;
  - Planilha de acompanhamento da execução da programação financeira semestral e dos objetivos atingidos, atualizados no AMPES/OMIS;
  - A planilha com as atividades do cronograma que estão atrasadas e o plano de ação para recuperação de prazo e diminuir o impacto sobre o projeto.

São três os produtos esperados para o PGPTI:

- Processos identificados, mapeados e otimizados;
- Sistemas de Informação Implantados conforme plano e estratégia de TI;
- Projetos de Melhoria de Infraestrutura implementados.

Estarão declarados finalizados os projetos quando o ponto focal da área responsável pela informação e pelo processo assina o devido documento de “Termo de Entrega” do projeto ou processo implementado.

## PLANO 4: Gestão de recursos humanos baseado em competências

- **Responsável:** Oficial nacional de recursos humanos
- **Unidade:** Administração.

### I. Propósito do plano

Promover o alinhamento dos recursos humanos da representação através dos processos de planejamento, captação, desenvolvimento e avaliação com enfoque nas competências necessárias à consecução dos objetivos e estratégias de cooperação técnica no Brasil para o biênio 2010-2011.

### II. Objetivos do plano

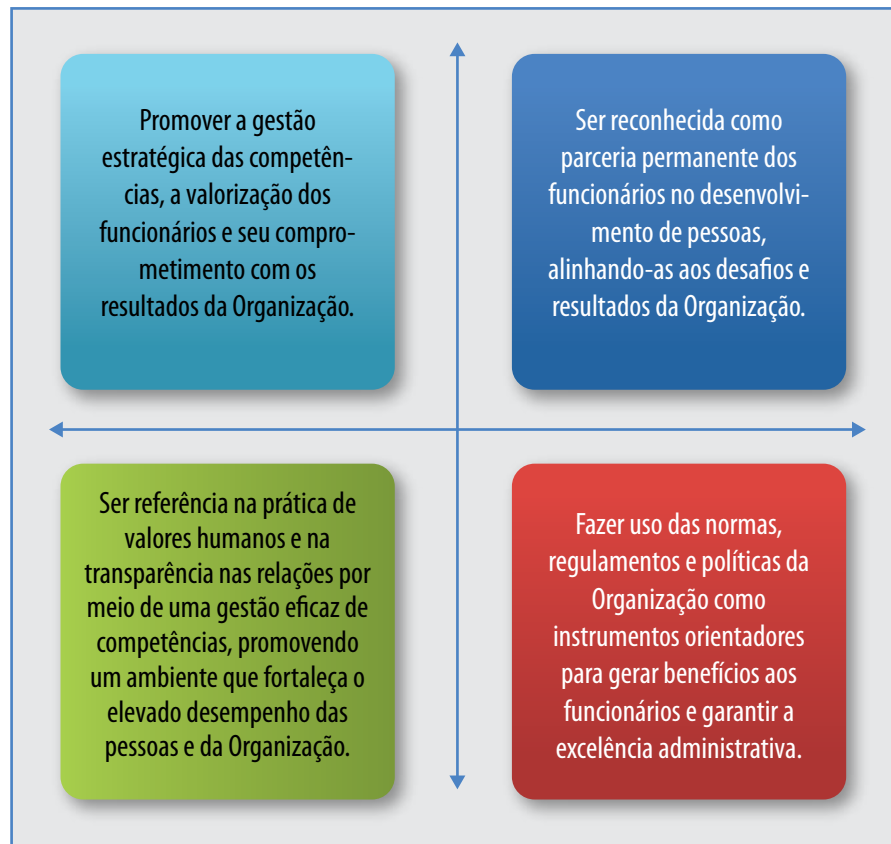
A gestão estratégica de recursos humanos baseado em competências da OPAS/OMS no Brasil consolida-se com a implementação do sistema integrado de recursos humanos Baseada em Competências que visa potencializar as competências requeridas e aumentar o desempenho do capital humano da Representação que adota as seguintes premissas:

- a) As pessoas são fontes emergentes de competências e recursos estratégicos;
- b) As atividades devem ser orientadas para obtenção dos objetivos estratégicos,  
e
- c) As políticas devem ser explícitas e formalizadas em relação aos objetivos estratégicos da Organização.

Neste contexto o alinhamento dos recursos humanos previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional da OPAS/OMS está estruturado por meio de ações de planejamento, gestão de pessoas, monitoramento, capacitação e avaliação de desempenho a partir das diretrizes, princípios e políticas da organização.

Desta forma a gestão estratégica é orientada para o fortalecimento institucional e tem com direcionadores as quatro premissas básicas (Figura 1).

**Figura 1:**  
**Premissas da Gestão Estratégica de Recursos Humanos Baseado em Competências**



Para impulsionar essa gestão a área de recursos humanos da PWR/BRA, deve priorizar as estratégias de cooperação técnica e os recursos humanos responsáveis por sua execução. Dessa forma, o plano de gestão de recursos humanos baseado em competências objetiva a:

- Revisar e atualizar o mapa de competências necessárias à consecução dos objetivos estratégicos no contexto dos macroprocessos e processos da representação.
- Promover o alinhamento e desenvolvimento dos recursos humanos a partir dos sistemas de recrutamento e seleção, capacitação, Avaliação de Desempenho e gestão de Pessoas baseado no modelo de competências da organização.
- Incorporar ao Sistema de Planejamento e Avaliação – SPAD e a Avaliação de Desempenho – SPA, o processo de avaliação por competência com os respectivos indicadores de desempenho.

- Promover a gestão de políticas e processo internos com base nas normas e mecanismos de contratação e gestão da qualidade dos níveis de serviços da representação.

Essas ações serão executadas com a implementação do sistema integrado de recursos humanos baseado em competências (figura 2).

**Figura 2:**  
**Sistema Integrado de Recursos Humanos Baseado em Competências.**



O Alinhamento Estratégico prevê o constante alinhamento dos recursos humanos às estratégias organizacionais e deve permitir a identificação de quais competências são necessárias para atingir os objetivos e quais os *gaps* existentes e as ações recomendadas.

A Descrição e Classificação de Postos prevêem a atualização contínua das responsabilidades de cada cargo com as competências e níveis requeridos para os postos da representação em consonância com as possíveis mudanças nos modelos de trabalho.

O Recrutamento e Seleção prevê a implementação do processo de seleção por competência que busca mapear os perfis de competências compatíveis com cada cargo e mais eficiência na seleção do candidato.

O Plano de Capacitação é responsável pela implementação e acompanhamento das ações de desenvolvimento dos recursos humanos da PWR/BRA potencializando as competências prioritárias requeridas do Mapa de Competências da Representação.

A gestão de Carreira e Sucessão prevê o desenvolvimento de um plano de sucessão para as categorias de profissionais nacionais na PWR/BRA e aplicabilidade das normas e regulamentos descritos para os profissionais do *staff* da Organização.

A Gestão de Desempenho é responsável pela aplicação e monitoramento dos instrumentos de planejamento e avaliação dos funcionários da Representação.

A Gestão de Processos prevê, sempre que necessário, o redesenho de processos da área de recursos humanos, visando à automação e remodelagem do trabalho em consonância com as normas e procedimentos da Organização.

A Remuneração e Benefícios relacionam-se à gestão dos processos orientados pelas políticas salariais e benefícios aos grupos de funcionários da PWR/BRA.

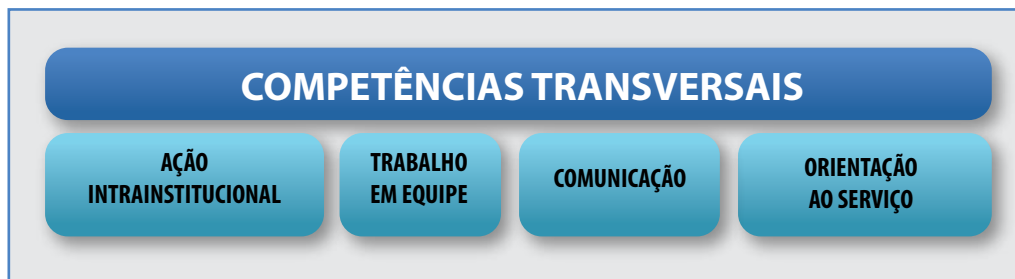
### III. Principais ações definidas para o desenvolvimento do plano

O delineamento do plano de recursos humanos baseado em competências foi estruturado a partir do mapa de competências definido para OPAS/OMS no Brasil.

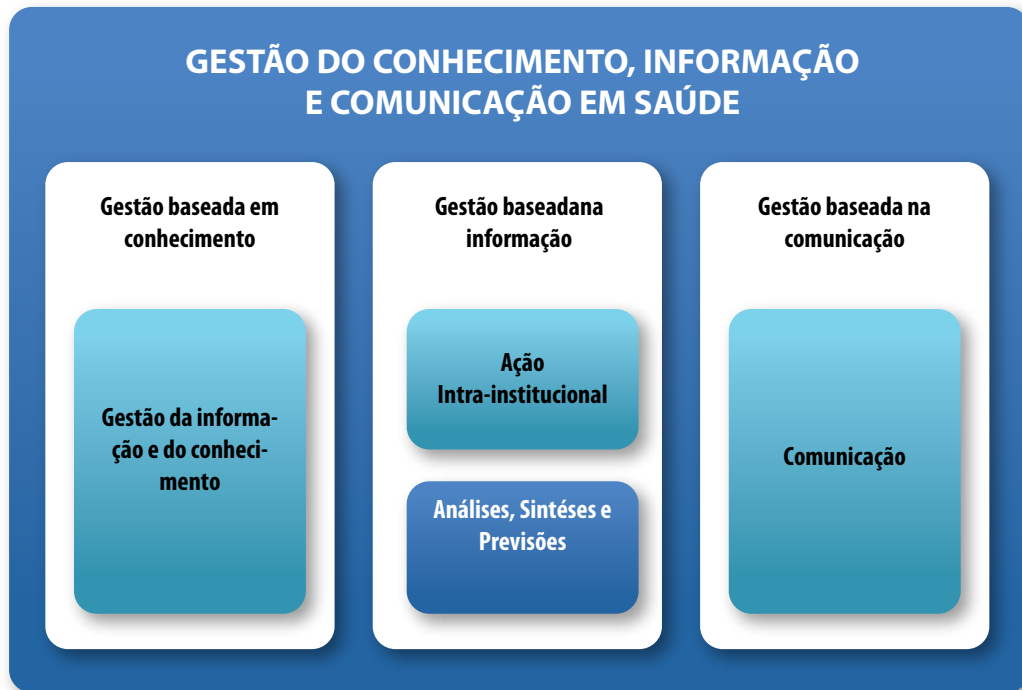
Esse mapa está dividido em dois grupos que reúnem as competências transversais e de cooperação técnica. Tais competências para o biênio 2010-2011 são consideradas como prioritárias para a execução das estratégias organizacionais, bem como orientam as ações de capacitação e desenvolvimento com vistas a minimizar as possíveis lacunas existentes.

O grupo das competências transversais consolida as competências requeridas a todos cargos e níveis dentro da estrutura organizacional, conforme figura abaixo:

O grupo das competências de cooperação técnica está diretamente ligado aos macroprocessos definidos na estratégia organizacional. Tais competências norteiam ações específicas a diferentes níveis de categoria de profissionais existentes na PWR/BRA conforme detalhamento no quadro abaixo:



- a) Os processos da Gestão do Conhecimento, Informação e Comunicação em Saúde visam fortalecer os instrumentos e ações da gestão baseada na informação e conhecimento, ação intratrustucional e comunicação. Neste contexto o plano de recursos humanos baseado em competências irá desenvolver ações de capacitação que visam potencializar as competências transversais programas de fortalecimento da missão, visão e valores da Organização, bem como o Plano de Comunicação do OPAS/OMS no Brasil que tem como objetivo principal , promover, atualizar e ampliar as capacidades individuais e institucionais para compartilhar informação, facilitando a infra-estrutura, usando novas ferramentas de Tecnologia da Informação e do Conhecimento – TICs.



- b) Os processos da Gestão Baseada em Resultados visam fortalecer os instrumentos e ações necessárias para o processo de planejamento, Trabalho Interprogramático, Programação, Controle e Avaliação. Neste contexto o plano de recursos humanos baseado em competências irá desenvolver ações de capacitação que visam potencializar as competências técnicas de liderança e excelência gerencial, gestão de projetos e excelência técnica dos profissionais envolvidos com a execução dos Termos de Cooperação- TCC, Termos de Ajustes – TA, Cartas Acordos e Seminários previstos no plano de trabalho bianual da PWR/BRA.





- c) Os processos da Gestão Baseada Na Eficiência/Transparência Administrativa visam fortalecer os instrumentos e ações necessárias para garantir a automação dos processos, controle interno; apoiar a desconcentração administrativa; modernizar e fortalecer a tecnologia da informação, bem como alinhar os recursos humanos às estratégias organizacionais. Neste contexto o plano de recursos humanos baseado em competências irá desenvolver ações de capacitação que visam potencializar as competências que promovem a excelência e habilidades administrativas, priorizando os manuais e instrumentos necessários para aplicar as normas e políticas da Organização.



O plano de recursos humanos baseado em competências está estruturado em 3 grupos de ações específicas que se integram aos macroprocessos e processos da representação.

O primeiro refere-se às ações para alinhamento e desenvolvimento dos recursos humanos a partir do modelo de competências da Organização. O Segundo grupo de ações estrutura as ações necessárias à gestão de políticas e processo internos com vista a executar o plano bianual de recursos humanos, normas e diretrizes aplicáveis à área de recursos humanos, bem como fazer gestão de processos e prazos que atendam às necessidades estratégicas de cooperação técnica. O terceiro grupo de ações visa promover a gestão da qualidade e níveis de serviços a partir da automação dos processos da área de recursos humanos detalhadas a seguir:

## 1. Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

As principais ações previstas neste plano são:

- a) Implementar o sistema integrado de Recursos Humanos Baseado em Competências;
- b) Promover e estimular o auto-desenvolvimento do profissional com a criação do ambiente virtual de aprendizagem alinhado ao plano de aprendizagem da OPAS/OMS no Brasil, e
- c) Implementar e monitorar o plano de capacitação 2010-2011 estruturado para o desenvolvimento das competências transversais, técnicas e administrativas definidas no mapa de competências da PWR/BRA que seguem modelo do Plano de Aprendizagem da OPAS/OMS distribuído em:
  - **Track 1 – Indução e Reciclagem** – Promover a indução dos valores, missão, visão e políticas da PAHO, bem como procedimentos e ferramentas essenciais para a efetiva execução das ações e responsabilidades dos colaboradores da Organização.
  - **Track 2 – Fundamentos da PAHO** – Promover o conhecimento das questões transversais de saúde pública para apoiar a integração em projetos da OPAS/OMS.
  - **Track 3 – Liderança e Excelência Gerencial** – Promover o desenvolvimento dos conhecimentos fundamentais, das competências requeridas, dos procedimentos e ferramentas para a gestão eficaz de pessoas e recursos necessários para execução do Plano Estratégico da Organização.
  - **Track 4 – Gestão de Projetos** – Promover o desenvolvimento dos conhecimentos fundamentais, às competências requeridas, aos procedimentos e ferramentas para gerenciamento de projeto e execução eficazes no contexto do Plano Estratégico da Organização.
  - **Track 5 – Excelência Técnica** – Promover a atualização e especialização dos profissionais técnicos em áreas de interesse estratégico para a OPAS, refletidas no Plano Estratégico da Organização.
  - **Track 6 – Excelência Administrativa** – Promover a atualização e especialização dos profissionais da área administrativa para viabilizar a entrega do Plano Estratégico da Organização.
  - **Track 7 – Habilidades Administrativas** – Promover o desenvolvimento dos conhecimentos fundamentais, das competências requeridas, dos procedimentos e ferramentas para a prestar apoio administrativo eficaz para alcançar os objetivos estratégicos da Organização.

## 2. Gestão de Políticas e Processos Internos

As principais ações previstas neste plano são:

- a) Desenvolver os planos operacionais de implementação estratégica dos processos de recrutamento e seleção; gestão de carreira e Benefícios baseado em competências.
- b) Executar o Plano de Recursos Humanos para o Biênio 2010-2011 em consonância com as normas e diretrizes da organização.

## 3. Gestão da Qualidade e Níveis de Serviços

As principais ações previstas neste plano são:

- a) Promover a gestão do capital humano de todas as categorias de funcionários previstas nos mecanismos de contratação da OPAS aplicáveis à PWR/BRA;
- b) Realizar a Pesquisa de Satisfação e Clima Organizacional como instrumento adicional à avaliação das necessidades de capacitação e integração dos recursos humanos da Representação.
- c) Contribuir e apoiar com o desenvolvimento de sistemas de informação e automação dos processos da área de recursos humanos em conjunto com a área de tecnologia da informação da Representação. Tais sistemas visam a automação dos processos existentes, modernização administrativa, bem como implantação de sistemas que irão permitir a gestão de recursos humanos baseado em competências.

Para tanto está previsto no Plano de Tecnologia da Informação dois projetos que englobam a automação dos processos da área de recursos humanos e consultoria de implementação dos projetos, conforme detalhado a seguir:

<b>Descrição macro dos Projetos de automação</b>	Gestão de ponto eletrônico, férias, folha de pagamento, desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e contratos
<b>Recursos</b>	Compra de pacote para o sistema de ponto eletrônico e Contratação externa de desenvolvimento dos outros sistemas
<b>Benefícios esperados</b>	<p>Para este projeto estão previstos os seguintes módulos: Ponto eletrônico, Desenvolvimento de Recursos Humanos, Controle de Benefícios e contratos.</p> <p>Este projeto é essencial para a melhoria da efetividade da área de RH, que atualmente sofre o impacto do aumento significativo das operações e necessita de automação, racionalização, integração com o Workflow e aumento da produtividade nas operações efetuadas.</p> <p>Principais requisitos levantados para o projeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planejamento de Férias</li> <li>- Solicitação de Férias</li> <li>- Controle de saldo de Férias</li> <li>- Solicitação de licenças não justificada</li> <li>- Controle de saldo de licença não justificada</li> <li>- Controle de presença</li> <li>- Controle de ausências</li> <li>- Relatório de espelho de ponto</li> <li>- Justificativas de ausência</li> <li>- Aprovação de ausências</li> <li>- Cadastro de Dados Pessoais</li> <li>- Cadastro de experiências funcionais</li> <li>- Informações sobre educação</li> <li>- Informações sobre línguas</li> <li>- Histórico de cargos</li> <li>- Dados de Alocação (setor/departamento/supervisor)</li> <li>- Histórico salarial na organização</li> <li>- Anexo de spads e avaliações</li> <li>- Anexo de Currículo</li> <li>- Anexo de Job Description</li> <li>- Indicadores de desempenho</li> <li>- Histórico de dados de indicadores de desempenho</li> <li>- Estrutura de Avaliação de desempenho</li> <li>- Cadastro de competências</li> <li>- Cadastro de cargos</li> <li>- Cadastro de níveis</li> <li>- Recibo de pagamento eletrônico</li> <li>- Associação de competências ao cargo</li> <li>- Associação de competências ao funcionário</li> <li>- Histórico de capacitação</li> <li>- Workflow de solicitação de contratação de funcionário</li> <li>- Workflow de solicitação de férias</li> <li>- Workflow de solicitação de licença não justificada</li> <li>- Workflow de solicitação de afastamento por atestado médico</li> <li>- Workflow de solicitação de reembolso de benefícios</li> </ul>
<b>Prioridade</b>	Alta
<b>Cliente Interno</b>	Recursos Humanos
<b>Custo Estimado</b>	US\$ 123.593,00
<b>Prazo Estimado</b>	9 meses

<b>Descrição macro projeto de apoio à implantação dos sistemas</b>	Consultoria para implantação dos sistemas de informação, revisão e preparação de dados da área de recursos humanos
<b>Recursos</b>	Contratação de recursos humanos em caráter temporário
<b>Benefícios esperados</b>	Melhoria dos processos para automação da área de recursos humanos
<b>Prioridade</b>	Alta
<b>Cliente Interno</b>	Recursos Humanos
<b>Custo Estimado</b>	US\$ 56,560.00
<b>Prazo Estimado</b>	2 anos

#### IV. Orçamento do plano 2010-2011

N	AÇÃO	TOTAL ESTIMADO (US\$)
Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos		
1	Implementar o sistema integrado de Recursos Humanos Baseado em Competências.	-
2	Promover e estimular o auto-desenvolvimento do profissional com a criação do ambiente virtual de aprendizagem alinhado ao plano de aprendizagem da PAHO.	1,744.19
3	Implementar o plano de capacitação 2010-2011 estruturado para o desenvolvimento das competências transversais, técnicas e administrativas definidas no mapa de competências da OPAS/OMS no Brasil.	158,008.32
Gestão de Políticas e Processos Internos		
4	Desenvolver os planos operacionais de implementação estratégica dos processos de recrutamento e seleção; gestão de carreira e Benefícios baseado em competências.	13,876.00
5	Executar os Planos Operacionais em consonância com as normas e diretrizes da organização.	-
Gestão da Qualidade e Níveis de Serviços		
6	Promover a gestão do capital humano de todas categorias de funcionários previstas nos mecanismos de contratação da OPAS aplicáveis à PWR/BRA;	-
7	Realizar a Pesquisa de Satisfação e Clima Organizacional como instrumento adicional a avaliação das necessidades de capacitação e integração dos recursos humanos da Representação.	13,372.00
8	Contribuir com o desenvolvimento de sistemas de informação e automação dos processos da área de recursos humanos em conjunto com a área de tecnologia da informação da representação.	Valor previsto no Plano de TI
	<b>Total</b>	<b>187,000.51</b>

## V. Cronograma 2010-2011

N	AÇÃO	CONOGRAMA
Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos		
1	Implementar o sistema integrado de Recursos Humanos Baseado em Competências	Contínuo
2	Promover e estimular o auto-desenvolvimento do profissional com a criação do ambiente virtual de aprendizagem alinhado ao plano de aprendizagem da PAHO.	Contínuo
3	Implementar o plano de capacitação 2010-2011 estruturado para o desenvolvimento das competências transversais, técnicas e administrativas definidas no mapa de competências da OPAS/OMS no Brasil.	Contínuo
Gestão de Políticas e Processos Internos		
4	Desenvolver os planos operacionais de implementação estratégica dos processos de Recrutamento e Seleção; Gestão de Carreira, Incentivos e Benefícios baseado em competências.	1º Sem/2010
5	Executar o Plano de Recursos Humanos para o Biênio 2010-2011 em consonância com as normas e diretrizes da organização.	Contínuo
Gestão da Qualidade e Níveis de Serviços		
6	Promover a gestão do capital humano de todas as categorias de funcionários previstas nos mecanismos de contratação da OPAS aplicáveis à PWR/BRA;	Contínuo
7	Realizar a Pesquisa de Satisfação e Clima Organizacional como instrumento adicional a avaliação das necessidades de capacitação e integração dos recursos humanos da Representação.	1º Sem/2010
8	Contribuir com o desenvolvimento de sistemas de informação e automação dos processos da área de recursos humanos em conjunto com a área de tecnologia da informação da representação.	Contínuo

## VI. Potencial impacto do programa na cooperação técnica da OPAS/OMS 2010-2011

- Garantir o adequado planejamento da força de trabalho necessária à execução das ações de cooperação técnica.
- Permitir a avaliação de desempenho vinculada às metas da organização.
- Sistematizar o plano de capacitação, a partir de necessidades reais, associado ao modelo de competências, eliminando o custo de demandas desvinculadas do planejamento estratégico da organização.
- Agregar valor à organização, potencializando o aproveitamento de talentos internos.
- Diversificar as ações de capacitação com respostas mais rápidas às necessidades da Representação.
- Facilitar o acompanhamento e controle de custos e investimentos em capacitação.

## VII. Mecanismos de monitoramento, controle e avaliação do plano

O Plano de gestão de recursos humanos baseado em competências prevê mecanismos de monitoramento, controle e avaliação como uma atividade contínua que envolve passos sucessivos e visa realizar a avaliação de cenários, mudanças e adaptações requeridas durante a implementação, bem como a percepção de lacunas em competências emergentes essenciais para alcançar os objetivos estratégicos da Organização.

Para tanto será realizado relatório mensal das atividades desenvolvidas e objetivos alcançados do plano de recursos humanos baseado em competências, bem como a avaliação das ações desenvolvidas no Plano de Capacitação aprovado que pressupõe a importância de se estabelecer medidas de avaliação diferenciadas que visam obter as medidas de desempenho relacionadas a três diferentes grupos de avaliação detalhados abaixo:

- 1. Resultados de Aprendizagem** – o monitoramento dos resultados de aprendizagem a partir dos critérios estabelecidos nos objetivos instrucionais subdivididos em:
  - a) Reação – Avalia o grupo de treinados em relação ao treinamento;
  - b) Aprendizagem – Avalia o nível de aprendizagem antes e depois do treinamento;
  - c) Comportamento no Cargo – Avaliar o desempenho dos funcionários antes e depois do treinamento. Neste indicador deve-se avaliar questões tais como: O que medir? Comportamentos ou resultados?; Como medir? Observação ou perguntas? E Quem deve fornecer os dados? Treinados, Supervisores, ou Clientes?
- 2. Ações Instrucionais de Desenvolvimento** – trata-se do monitoramento e avaliação da qualidade das ações escolhidas, do material desenvolvido e dos instrutores.
- 3. Resultados dos Objetivos Globais da Organização** – Avalia as mudanças Organizacionais após o treinamento e o alcance das metas estabelecidas no plano de capacitação subdivididas em:
  - Alcance da Meta Física (AMF) – percentual de profissionais capacitados em relação à meta física programada para o exercício.
  - Alcance da Meta Orçamentária (AMO) – percentual de execução orçamentária em relação ao total anual disponibilizado pela PWR/BRA.
  - Horas/Funcionário despendidas com capacitação (HFC) – Carga horária média anual de capacitação recebida por funcionário.



## PLANO 5: Operação, manutenção e investimento

- **Responsável:** Oficial nacional de logística
- **Unidade:** Administração

### I. Introdução

Este documento contempla o Plano de Operação, Manutenção e Investimentos da Organização Pan-Americana de Saúde em sua sede no Brasil (OPAS/OMS) para o biênio de 2010/11.

O Plano será dividido em duas partes:

1. Plano de Operação e Manutenção da Sede Organização, conhecido também por GOE (General Operating Expenses)
2. Plano de Investimentos da área de Serviços Gerais e logística, conhecido também por GS (General Services) que incluem
  - a) Reformas Físicas
  - b) Retrofit de Instalações
  - c) Desenvolvimento de Serviços

O resultado deste plano contempla:

1. Orçamento Bianual para a execução do plano para o biênio 2010/2011 (PTB)
2. Orçamento Anual para os anos de 2010 e 2011 para a execução do plano (PTA)
3. Orçamento Semestral para os semestres dos anos de 2010 e 2011 para a execução do plano (PTS)
4. Este documento de planejamento estratégico

As verbas que custearão estes projetos possuem duas fontes de financiamento:

- Fundos Regulares, enviados da sede da Organização em Washington que financiam o GOE e parte do GS
- Fundos PSC (Project Support Costs) coordenados pela sede da Organização em Washington que, quando negociados e aprovados, custeiam alguns projetos de GS.

## II. Metodologia

As seguintes metodologias foram utilizadas neste documento:

1. Metodologia do “War on Cost”<sup>9</sup>, adotada pela empresa Johnson & Johnson na determinação de projetos que possam alavancar redução de custos no GOE.
2. Metodologia Six Sigma, para mapear e reduzir custos e lead time de processos
3. Estabelecimento de procedimentos de compras baseado em
  - a) Técnica e Preço, para o estabelecimento de propostas vantajosas tanto economicamente quanto no quesito técnico
  - b) Contratos guarda-chuva para serviços recorrentes na Organização

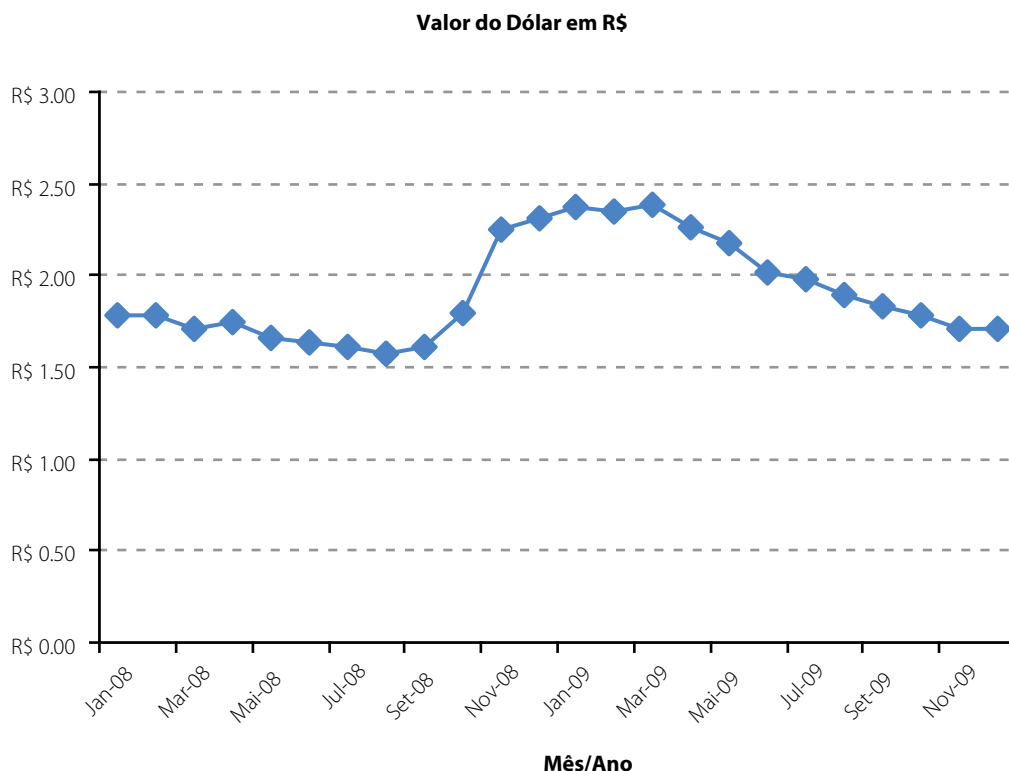
## III. Análise econômico-financeira

O orçamento utilizado para custear os planos está em Dólar Americano e sujeitos à flutuação cambial da taxa estabelecida pelas Nações Unidas existente no Brasil. Durante o ano de 2009, o Dólar se desvalorizou 25% no câmbio oficial e apresentou o seguinte comportamento na Taxa das Nações Unidas durante o biênio de 2008/2009:

---

<sup>9</sup> Metodologia desenvolvida pela empresa Johnson & Johnson que consiste em levantar as maiores oportunidades de redução de custos e criar projetos para a redução dos mesmos

**Figura 1:**  
**Varição da Taxa do Dólar pelas Nações Unidas**



Considerando a flutuação do câmbio, que mostra uma tendência de queda, o recomendável é executar os projetos de maior orçamento no início do biênio para se aproveitar uma taxa de câmbio mais favorável. Como o ano de 2010 é ano eleitoral no Brasil, incluindo eleições para a Presidência da República, o governo deverá atuar no mercado de câmbio no sentido de evitar uma queda acentuada do câmbio. Neste sentido então, não precisaremos executar todos os projetos em um espaço curto de tempo, mas distribuí-los ao longo dos semestres.

O setor da Construção Civil em Brasília está extremamente promissor e existe uma ausência clara de empresas de Engenharia Civil disponíveis no mercado para atender às demandas da OPAS/OMS. Recomenda-se neste caso, estabelecer uma forma de contratação guarda-chuva para a execução das obras civis na OPAS/OMS durante o biênio.

#### IV. Diagnóstico atual

Atualmente, a OPAS/OMS possui uma estrutura defasada no controle da Operação e Manutenção. O controle das despesas é feito sem revisão mensal por parte da Administração e os critérios adotados para a redução de gastos são decididos sem análise e síntese prévias.

Na área de Compras, devido ao volume alto de operações que passam pela Organização, torna-se necessário o desenvolvimento de processos de trabalho aonde o Controle Interno é mais presente, aumentando a qualidade do setor, aumentando a velocidade de execução.

No setor de Investimentos, a OPAS/OMS possui claras deficiências na distribuição físicas de áreas de trabalho e instalações de infra-estrutura.

#### V. Visão de Futuro

Considerando as áreas do GOE e de GS temos a seguinte visão de futuro:

##### 1. GOE – Operação e Manutenção da Organização

- a) Estabelecer Contratos Guarda-Chuva para compras recorrentes da Organização
- b) Implementar, com o apoio da área de Tecnologia da Informação (TI), sistema para controle da manutenção preditiva, preventiva e corretiva de equipamentos da OPAS/OMS
- c) Fazer controle mensal dos custos do GOE e estabelecer metas trimestrais para serem atingidas pela área de Serviços Gerais
- d) Adotar a metodologia do War on Cost na redução de gastos
- e) Estabelecer contratos de manutenção preventiva de equipamentos no sentido de reduzir custos de manutenção corretiva

##### 2. GS – Investimentos

- a) Estabelecer Contrato Guarda-Chuva com empresa de Construção Civil para conduzir as necessárias obras para a modernização das instalações da OPAS/OMS durante o Biênio
- b) Fazer viagem para a sede da Organização em Washington (WDC) para negociar verbas PSC para a execução de projetos de segurança e ampliação da OPAS/OMS
- c) Estabelecer equipes e metodologias para executar cotação e contratação de serviços de apoio para eventos na Organização

- d) Estabelecer metodologia de Controle Interno para verificar e homologar fornecedores
- e) Reorganizar espaços físicos na Organização no sentido de aumentar a interação entre pessoas
- f) Fazer retrofit das instalações de infraestrutura da Organização.

## VI. Ações e Projetos Propostos

### a) GOE – Gastos de Operação e Manutenção

O GOE possui o seguinte orçamento aprovado pela OPAS/OMS:

**Tabela 1:**

**Gastos Aprovados do GOE em U\$**

PROJETO	VALOR EM U\$	PTS 01/10	PTS 02/10	PTS 2010	PTS 01/11	PTS 02/11	PTS 2011
Gastos de Operação da Organização	\$779,000.00	\$194,750.00	194,750.00	\$389,500.00	\$194,750.00	\$194,750.00	\$389,500.00
Gastos de Manutenção da Organização	\$700,000.00	\$175,000.00	\$175,000.00	\$350,000.00	\$175,000.00	\$175,000.00	\$350,000.00

Para os Gastos de Operação da Organização estão destinados U\$700,000.00 para o Biênio de 2010 divididos nas seguintes categorias de gastos:

- Comunicação – Gastos de Telefonia fixa e móvel, internet e Correios
- Reprodução/Suprimentos – Gastos de impressão, cópias e material de escritório
- Utilidades – Gastos gerais da Organização
- Transporte – Gasto com combustível dos veículos da Organização e outros meios de transporte, como Táxis
- Gastos Gerais – Gastos com compra de peças ou serviços para apoio à Organização, incluindo o Caixa Pequeno
- Aquisições – Pequenas aquisições para o uso da Organização
- Seguros – Gastos com os seguros do patrimônio da Organização
- Manutenção – Gastos de manutenção do patrimônio da OPAS/OMS, que inclui:
  - Grupo Gerador
  - Ar Condicionado
  - Elevador
  - Veículos
  - Parque de TI

### b) GS – Investimentos

O GS possui o seguinte orçamento aprovado pela OPAS/OMS:

**Tabela 2:**  
**Gastos Aprovados de GS em US\$**

PROJETO	VALOR EM US\$	PTS 01/10	PTS 02/10	PTA 2010	PTS 01/11	PTS 02/11	PTA 2011
Implementação de Equipe de Eventos	\$29.069,77	\$11.627,91	\$17.441,86	\$29.069,77			
Adequação do Piso 1 da Organização	\$29.069,77	\$23.255,81	\$5.813,95	\$29.069,77			
Aquisição de mobiliário para a organização	\$28.839,16	\$7.209,79	\$7.209,79	\$14.419,58	\$7.209,79	\$7.209,79	\$14.419,58
Reforma dos sanitários do piso 1 da sede	\$58.139,53		\$58.139,53	\$58.139,53			
Instalar sistema de Combate a Incêndios na Organização	PSC-WDC				PSC-WDC		
Construção de um Prédio de Depósito e Arquivo da Organização	PSC-WDC				PSC-WDC		
Implementar sistema de Qualificação de Fomecedores	\$14.534,88		\$14.534,88	\$14.534,88			
Adequação do Térreo	\$11.627,91	\$5.813,95	\$5.813,95	\$11.627,91			
Implementação de Plano de Manutenção	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado
Adequação do Hall de Entrada	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado
Adequar Sinalização no Prédio	\$2.906,98		\$2.906,98	\$2.906,98			
Adequação do Corrimão das Escadas	PSC-WDC				PSC-WDC		
Revisão do sistema de para-raios	PSC-WDC				PSC-WDC		
Criação de um circuito de emergência elétrico para a Organização	\$2.906,98	\$2.906,98		\$2.906,98			
Reforma do quadro central de energia e troca geral da fiação do prédio, incluindo rede e telefonia	PSC-WDC				PSC-WDC		
Instalação de películas novas nas janelas	PSC-WDC				PSC-WDC		
Término da Reforma da Olbra	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado
Revisão e renovação da impermeabilização da laje da sede	PSC-WDC				PSC-WDC		
Reforma Mesas do Auditório e Sala Izabel	\$11.627,91				\$11.627,91		\$11.627,91
Reforma do Sistema de Áudio do Auditório e Sala Izabel	\$29.069,77				\$29.069,77		\$29.069,77
Compra de veículo utilitário para a Organização	\$23.255,81	\$11.627,91	\$11.627,91	\$23.255,81			
Reforma de corredor de acesso ao CEDOC	\$17.441,86					\$17.441,86	\$17.441,86
Reforma de Iluminação do Auditório	\$11.627,91				\$11.627,91		\$11.627,91

PROJETO	VALOR EM U\$	PTS 01/10	PTS 02/10	PTA 2010	PTS 01/11	PTS 02/11	PTA 2011
Móveis, armários e equipamentos da cozinha da associação	\$8.720,93	\$8.720,93		\$8.720,93			
Ajustes no Sistema de Arquivo	\$5.813,95					\$5.813,95	\$5.813,95
Troca canhões de Projecção	\$8.720,93				\$8.720,93		\$8.720,93
Reforma da Rampa de Acesso ao Palco do Auditório	\$581,40	\$581,40		\$581,40			
Implementação de paisagismo, coleta de águas pluviais e iluminação no jardim da organização	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado
Pintura externa	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado
Reforma do gabinete do representante da organização	\$10.000,00	\$10.000,00		\$10.000,00			
Equipamentos sala Domingos	\$9.883,72					\$9.883,72	\$9.883,72
Adequação da Guarita	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado	Cancelado
Gastos de Operação da Organização	\$779.000,00	\$194.750,00	\$194.750,00	\$389.500,00	\$194.750,00	\$194.750,00	\$389.500,00
Gastos de Manutenção da Organização	\$700.000,00	\$175.000,00	\$175.000,00	\$350.000,00	\$175.000,00	\$175.000,00	\$350.000,00
	\$1.792.839,16	\$451.494,67	\$493.238,86	\$944.733,53	\$438.006,30	\$410.099,33	\$848.105,63

Os seguintes projetos compõem a linha de gastos de Serviços Gerais e Logística para o Biênio de 2010/2011

- GS-01 – Implementação de Equipe de Eventos
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010/2011
  - Descrição do Projeto – Estudar e implementar uma equipe interna na OPAS/OMS para a cotação e contratação de serviços de apoio a eventos organizados pela OPAS/OMS. Objetiva a maior adesão às boas práticas de cotação e compra e as normas e procedimentos da Organização
- GS-02 – Adequação do Primeiro Piso da Organização
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Objetiva adequar a área da Administração para receber a equipe completa de Oficiais Nacionais (quatro Oficiais NO-B), o(a) administrador(a) da Organização e suas respectivas equipes de apoio. O Oficial Nacional de TI e sua equipe permanecerão no segundo piso, conforme orientação do Representante.
- GS-03 – Aquisição de mobiliário para a organização
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010/2011
  - Descrição do Projeto – Efetuar troca de mobiliário da Organização com o objetivo de adequar estações de trabalho aos novos espaços abertos, principalmente no primeiro piso, aonde uma grande reforma do uso do espaço ocorrerá.
- GS-04 – Reforma dos sanitários do primeiro piso da sede
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Adequar as instalações de sanitários do primeiro piso para atender ao volume de eventos conduzidos no Auditório Carlyle e na Sala Izabel, e criar instalações internas de sanitários para o primeiro piso de uso exclusivo da Organização.
- GS-05 – Instalar sistema de Combate a Incêndios na Organização
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Conforme relatório fornecido pelo Corpo de Bombeiros do DF, a Organização deverá fazer a instalação de um sistema de



combate a incêndio (sprinklers) devido a elevada quantidade de materiais inflamáveis presentes no prédio.

- GS-06 – Construção de um Prédio de Depósito e Arquivo da Organização
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – O crescente volume de recursos destinados à gestão da Organização proporcionou o aumento considerável de documentação que tramita na OPAS/OMS. Aliado à implementação das normas do IPSAS de Contabilidade Pública, que aumenta alguns prazos de retenção de arquivo morto, torna-se necessária a criação de uma área específica com capacidade para armazenar estes documentos.
- GS-07 – Implementar sistema de Qualificação de Fornecedores
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010/2011
  - Descrição do Projeto – Criar uma metodologia de qualificação de fornecedores que permita aumentar consideravelmente a base de dados de fornecedores homologados para prestar serviços a Organização. Estes fornecedores serão homologados no DF, Goiás, Rio de Janeiro, São Paulo e Curitiba inicialmente. O objetivo deste projeto é garantir serviços de qualidade superior com redução de custos globais com maior adesão às boas práticas de compras da Organização.
- GS-08 – Adequação do Térreo
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Adequar o piso térreo da Organização para receber as áreas de Correspondência e Protocolo. A transferência da sala de servidores para o Piso Térreo foi cancelada pelo Representante e será mantida no segundo piso.
- GS-09 – Implementação de Plano de Manutenção
  - Origem dos fundos: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Time frame de implementação: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Descrição do Projeto – Implementar uma metodologia de gestão de serviços através do controle de Ordens de Serviço, proporcionando treinamento da equipe de Serviços Gerais em harmonia com a implementação de um sistema de controle de manutenção preditiva, preventiva e corretiva pela área de TI.
- GS-10 – Adequação do Hall de Entrada
  - Origem dos fundos: Projeto Especial (BIREME)

- Time frame de implementação: 2010
- Descrição do Projeto – Adequar o hall de entrada da Organização para receber o painel histórico e se adequar ao novo plano de comunicações da OPAS/OMS.
- GS-11 – Adequar Sinalização no Prédio
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Revisar placas de orientação da Organização conforme alterações físicas do prédio.
- GS-12 – Adequação do Corrimão das Escadas
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Instalar barras horizontais ao longo dos corrimões da Organização conforme orientação do Corpo de Bombeiros do DF, visando aumentar o nível de segurança do prédio.
- GS-13 – Revisão do sistema de para raios
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Revisar e retrofitar o sistema de para raios da Organização conforme orientação do Corpo de Bombeiros do DF.
- GS-14 – Criação de um circuito de emergência elétrico para a Organização
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – isolar circuitos elétricos da organização através da criação de quatro circuitos gerais: ar condicionado do auditório Carlyle, ar condicionado na Organização, circuitos elétricos de iluminação e equipamentos e circuitos elétricos de TI. Os dois últimos circuitos formarão o circuito de emergência da Organização, que será conectado ao Grupo Gerador. Esta mudança permite garantir o abastecimento de energia mais confiável aos circuitos considerados vitais para a OPAS/OMS e a redução de consumo de combustível Diesel por parte do Grupo Gerador.
- GS-15 – Reforma do quadro central de energia e troca geral da fiação do prédio, incluindo rede e telefonia
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Todos os quadros elétricos, de telefonia e de rede da Organização estão com suas instalações defasadas e deficientes. Os circuitos elétricos datam da época da construção da sede da Organização e pre-

cisam ser revisadas com urgência, devido à total rediagramação das cargas elétricas do prédio e pelo vencimento da validade do cabeamento instalado. O sistema de telefonia precisa ser readequado ao uso do VOIP e a rede de TI precisa ser adequada à categoria 6E que permite o tráfego de rede à velocidade de 1000 MBPS. Hoje estamos no patamar de 100 MBPS.

- GS-16 – Instalação de películas novas nas janelas
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Conforme orientação das Nações Unidas, todas as janelas externas da Organização precisarão receber novas películas especiais, sem emendas, específicas para suportar possíveis impactos até certos níveis sem romper o vidro evitando assim a possibilidade de ferimentos por estilhaços.
- GS-17 – Término da Reforma da OLBRA
  - Origem dos fundos: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Time frame de implementação: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Descrição do Projeto – Finalizar o projeto de reforma da OLBRA através da reforma do banheiro e criação de sala de lazer.
- GS-18 – Revisão e renovação da impermeabilização da laje da sede
  - Origem dos fundos: PSC – WDC (A negociar)
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – A impermeabilização da laje superior da Organização não sofreu revisões desde a inauguração do prédio e possui pontos de rompimento, ainda não localizados, que proporcionam vazamentos no segundo piso da Organização. Este projeto visa a troca completa da impermeabilização desta laje com a criação de uma proteção mecânica, que permite aos funcionários de Serviços Gerais caminhar pela laje.
- GS-19 – Reforma Mesas do Auditório Carlyle e Sala Izabel
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Revisar mobiliário das mesas do Auditório Carlyle e Sala Izabel que apresenta desgaste acentuado, criando farpas que podem ocasionar acidentes.
- GS-20 – Reforma do Sistema de Áudio do Auditório e Sala Izabel
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Os sistemas de áudio do Auditório Carlyle e da Sala Izabel não sofreram revisão desde a sua instalação e apresentam constantes

falhas e nível considerável de ruídos. A revisão permitirá a troca de cabeamento e equipamentos visando aumentar a qualidade do som dos ambientes.

- GS-21 – Compra de veículo utilitário para a Organização
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares + Captação de Recursos na Venda do Veículo Volvo
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Aquisição de um veículo de apoio utilitário para o transporte de pessoas e cargas.
- GS-22 – Reforma de corredor de acesso ao CEDOC
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Substituir cobertura do corredor de acesso ao CEDOC que apresenta ruído elevado durante a estação de chuvas e vazamentos.
- GS-23 – Reforma de Iluminação do Auditório
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Modificar esquema de iluminação do Auditório visando criar mais configurações de iluminação proporcionando a criação de esquemas adequados às diversas utilizações do espaço.
- GS-24 – Móveis, armários e equipamentos da cozinha da OLBRA
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Complementação da reforma da cozinha criada na OLBRA.
- GS-25 – Ajustes no Sistema de Arquivo
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Adequar o arquivo morto da Organização permitindo o melhor uso do espaço.
- GS-26 – Troca canhões de Projeção
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Instalar canhão de projeção mais potente na Sala Izabel e mover atual canhão da Sala Izabel para o Gabinete do Representante.
- GS-27 – Reforma da Rampa de Acesso ao Palco do Auditório
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010

- Descrição do Projeto – Criar rampa de acesso ao palco do Auditório Carlyle permitindo o fácil acesso ao palco por pessoas portadoras de deficiência física.
- GS-28 – Implementação de paisagismo, coleta de águas pluviais e iluminação no jardim da organização
  - Origem dos fundos: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Time frame de implementação: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Descrição do Projeto – Implementar paisagismo no jardim favorecendo a vegetação do Cerrado, criar um sistema de coleta de águas pluviais para o uso no sistema de águas servidas da Organização e Instalação de Painéis de Coleta de Energia Solar para o uso da Organização, reduzindo assim o gasto de utilidades e promovendo o uso racional de recursos naturais.
- GS-29 – Pintura externa
  - Origem dos fundos: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Time frame de implementação: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Descrição do Projeto – Revisar a pintura externa da Organização que se encontra vencida.
- GS-30 – Reforma do gabinete do representante da organização
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2010
  - Descrição do Projeto – Instalar janela externa entre o arquivo e o sanitário do Gabinete do Representante.
- GS-31 – Equipamentos da Sala Domingos
  - Origem dos fundos: Fundos Regulares
  - Time frame de implementação: 2011
  - Descrição do Projeto – Adequar os equipamentos da Sala Domingos conforme as orientações da área de TI de WDC.
- GS-32 – Adequação da Guarita
  - Origem dos fundos: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Time frame de implementação: Projeto Cancelado por falta de fundos
  - Descrição do Projeto – Adequar Guarita para a ampliação do banheiro permitindo o armazenamento correto de uniformes e pertences pessoais da vigilância.

## VII. Planejamento Estratégico

Todos os projetos listados neste plano serão controlados sob a metodologia de gerência de projetos segundo as boas práticas de Gestão de Projetos, fundamen-

tada no cumprimento de cronogramas dentro do prazo e custo estabelecidos. Cada projeto terá um Project Charter que guiará as ações da equipe de implementação.

Todos os projetos que terão suas verbas negociadas com a área de General Services de WDC foram alocados para o ano de 2011, uma vez que esta verba depende de uma missão ainda não agendada da área de General Services do Brasil a sede da Organização em WDC para a conscientização e defesa dos projetos.

Todos os recursos economizados na boa condução dos projetos e na gestão dos recursos do GOE deverão ser disponibilizados para a execução dos projetos cancelados por falta de recursos, conforme a priorização definida nas reuniões de revisão dos gastos do Fundo Regular.

Todos os gastos deste plano levaram em conta um câmbio do dólar no patamar de R\$1,72. Eventuais flutuações no valor do câmbio afetarão os resultados financeiros de projetos e serão insumos para as reuniões de revisão de planejamento.

## VIII. Conclusão

Este Plano está em sua primeira versão, e sofrerá revisões ao longo do biênio, conforme ocorram liberações de novas verbas ou revisão da estratégia da Organização.

Entendemos que após a implementação dos 32 projetos de General Services e Logística e a correta condução dos gastos do GOE, teremos uma Organização modernizada, atualizada em suas instalações fundamentais e preparada para atingir os Objetivos dos biênios subseqüentes.

## IX. Referências Bibliográficas

- Six Sigma for Services
- Manual de Six Sigma da Johnson & Johnson
- PMBOK – Guia de Gestão de Projetos do PMI
- Planilha de Controle de Projetos de War on Cost
- Project Charter de Projetos da Johnson & Johnson