

Planejamento Estratégico 2024 - 2027



IESPRO
Instituto Estadual de Educação em Saúde Pública de Rondônia
Mais qualificação, mais saúde.





MARCELA MILREA ARAÚJO BARROS
Diretora-Geral

BRUNO ARAÚJO DE SOUZA
Controlador Interno

ADRIANA GOMES MONTEIRO DA SILVA
Gerente Administrativa

SAMANTHA CAMPOS DE FREITAS
Gerente Pedagógica

CRISTIANE OLIVEIRA SECUNDO
Gerente Técnica

Comissão de Planejamento Estratégico
VAGNER MACEDO DA SILVA
VINICIUS COSTA MORAES
TAMILA LARISSA GONÇALVES QUADROS

Sumário

1 Apresentação.....	06
2 Planejamento Estratégico	07
3 Mapa Estratégico.....	19
3.1 - Eixo “Resultados para a sociedade”.....	23
3.2 - Eixo “Processos Internos”.....	30
3.3 - Eixo “Pessoas e Infraestrutura”.....	34
4 Considerações Finais.....	36

1 Apresentação

A presente cartilha foi elaborada com o objetivo de apresentar o desdobramento do planejamento estratégico do IESPRO, por meio dos objetivos estratégicos, das iniciativas vinculadas e dos indicadores que medem o atingimento dos objetivos estratégicos fundamentais da Autarquia.

A cartilha conta com informações sobre os objetivos, as Iniciativas e os Indicadores estratégicos, bem como as unidades responsáveis pela gestão e fornecimento dos dados, para o monitoramento das Iniciativas e dos Indicadores Estratégicos da Autarquia, diante desse cenário ficou definido a missão bem como os desafios que compõem o plano estratégico 2024 -2027 em consonância com quadriênio do Estado de Rondônia, o IESPRO contou com o apoio participativo da Direção-Geral, Gerências, além do envolvimento dos demais setores.

1 Apresentação

O antigo CETAS tinha como missão formar profissionais para o SUS de Rondônia, atingindo de maneira descentralizada os 52 municípios. Esteve presente durante toda a pandemia da Covid-19, capacitando os servidores para estarem preparados para a linha de frente.

Em 20 de maio de 2004, foi criado pela Lei n° 1.339, de 20 de maio de 2004, o Centro de Educação Técnico-Profissional na Área de Saúde (CETAS), com sede em Porto Velho (RO).

Em 2006, iniciou suas atividades educativas voltadas aos trabalhadores da saúde do Estado de Rondônia, para atender as demandas iniciais de cursos voltados as necessidades das unidades de saúde da capital e desde então vem contribuindo para a melhoria dos processos de trabalho na saúde junto aos 52 municípios do Estado de Rondônia, mais de nove mil trabalhadores da saúde já foram capacitados em diferentes áreas da saúde, funciona em regime especial, como autarquia e personalidade jurídica de direito público vinculado à Secretaria de Estado da Saúde - SESAÚ.

1 Apresentação

Em 2 de outubro de 2020, com a Portaria nº 2.311, a Secretaria de Estado da Saúde - SESAU, no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Complementar de nº 965, de 20 dezembro de 2017, atribuiu ao antigo CETAS a execução das ações de Educação Permanente.

Em 30 de julho de 2024, é aprovado na Assembleia Legislativa de Rondônia o projeto de lei o qual transformou o antigo CETAS em Instituto Estadual de Educação em Saúde Pública de Rondônia-IESPRO.

Em 7 de agosto de 2024, é sancionada Lei Complementar nº 1.248, que dispõe sobre a Política de Educação na Saúde Pública do Estado de Rondônia e sobre o Instituto Estadual de Educação em Saúde Pública de Rondônia - IESPRO, alterando dispositivos da lei Complementar nº 2965, de 20 de dezembro de 2017, revogando a Lei nº 1.339, de 20 de 2004 e Lei nº 2.912, de 3 de dezembro, e dá outras providências.

2 Planejamento Estratégico

No primeiro momento se cumpre destacar a missão institucional como etapa principal do processo de planejamento estratégico, sendo assim a missão complementada pela visão estratégica expressando explicitamente e tacitamente toda sua atuação organizacional no nível estratégico, tático e operacional.

A missão cria expectativa, necessidade de alcançar o atingimento objetivos propostos = eficácia, ou ao impacto das ações = efetividade, e ainda se espera que tenha um resultado eficiente, ou seja, atingir os objetivos desta Escola pública do SUS com o uso dos recursos disponível e por meio destes princípios materializar-se a missão e assim cumprir a finalidade da escola.

A Missão

► **A missão** revela para os envolvidos uma profunda finalidade da instituição, motivando todos os atores envolvidos nos processos de trabalho da organização, a missão é fundamental para a existência da organização, assim sendo estabeleceu-se a missão do IESPRO: **A MISSÃO: Promover a formação e a qualificação dos trabalhadores da saúde, gestores e a comunidade, por meio da educação na saúde, com foco no fortalecimento do SUS e na melhoria da qualidade de vida da população rondoniense.**

Visão

Também nesse primeiro momento do processo de planejamento estratégico tratou-se da visão: como o IESPRO como se vê no futuro como escola de saúde do SUS ,” para onde vamos”,? A visão é a idealização de um futuro desejado, contudo isso, a visão do IESPRO ficou estabelecida como: **A VISÃO: Tornar-se uma Escola de referência em Saúde Pública na Região Norte. Ser detentora de elevada credibilidade junto à sociedade e comunidade acadêmica em reconhecimento à contribuição prestada à formação de Servidores para o SUS. Manter o aprimoramento de conceitos, modelos, estratégias de intervenção e práticas inovadoras na área de educação permanente em saúde.**

Valores

Assim, tal como a missão e a visão, estabeleceu-se os valores do IESPRO como sendo:
VALORES: Excelência; Respeito pelo indivíduo; Inclusão social, Valorização do trabalhador do SUS, educação emancipadora, transformadora e inovadora, transparência e Sustentabilidade.

2 Planejamento Estratégico

Este planejamento estratégico iniciou-se em um modelo participativo onde todos os envolvidos participaram da análises do cenário e diagnostico do IESPRO, logo após foram definidos os objetivos para atacar as fraquezas e ameaças previamente diagnosticadas na análises participativa.

Inicialmente a elaboração do plano estratégico do IESPRO iniciou-se com uma oficina de Planejamento estratégico participativo nos dias 14 e 15 de dezembro 2023, onde ocorreram dinâmica com todos os colaboradores da Autarquia, do nível estratégico, tático ao operacional, onde foi utilizada a ferramenta Matriz SWOT para identificar as forças, oportunidades, fraquezas e ameaças do ambiente interno e externo do IESPRO, considerando para isso, vários aspectos de acordo com a realidade organizacional, local, regional, política e financeira, conforme apresentado a seguir.

Matriz SWOT

- União
- Qualificação
- Determinação
- Eficiência
- Trabalho em equipe
- Acolhimento
- Única Instituição Pública no Estado que oferece o Serviço de capacitação, treinamentos, formação técnica, profissional e Superior na área da saúde



Forças

- Comunicação
- Falta de divulgação das ações
- Sistema de TI e Informação deficiente
- Dependência Financeira



Fraquezas

- Superávit Financeiro
- Projetos, Recursos Federais
- Possibilidade de cursos para comunidade
- Parcerias e Convênios
- Virar IESP
- Reativação SGTES
- Apoio do CONASS, CES e CNS
- Captação de Recursos (EP)
- Redes colaborativas
- Mídias sociais (EAD, AVA)



Oportunidades

- Dependência de orçamento
- Dependência financeira
- Instabilidades políticas, consequências e desafios



Ameaças





Na elaboração deste planejamento participativo houve propostas de ações em atenção á varias demandas desta escola Técnica do SUS. Em relação aos resultados pretendidos.

Resultados para sociedade: Elevar o nível das ações voltadas para a capacitação e planejar ampliação das ações da escola.

Qualidade: Assegurar a manutenção das ações da escola técnica, Formação de Profissionais capazes de transformar a Realidade social na Área da saúde, Avanço técnico, científico e profissional e social.

Em relação aos processos internos: Fortalecer as ações de ensino, extensão e inovação, Desenvolver parcerias com instituições de ensino, pesquisa, estaduais e nacionais; Expandir cursos em consonância com a realidade culturais, social local e regionais; Fortalecer e ampliar as atividades de educação e ensino no âmbito da unidade IESPRO e municípios regionais.

Em relação a Gestão Integrada e Participativa: Potencializar a identidade e o relacionamento institucional, Melhorar e sistematizar os processos de trabalho; Fortalecer a comunicação institucional, relacionamentos com o públicos Alvos e comunidade, Aperfeiçoar e integrar as ações de planejamento, gestão e institucional.

Em relação às pessoas e Infraestrutura: Valorizar pessoas e desenvolver as competências com foco no desempenho institucional; Promover capacitação e a qualificação dos servidores com foco nas necessidades institucionais; Aprimorar a infraestrutura física e de tecnologia da informação; Otimizar a infraestrutura acadêmica, administrativa e tecnológica; Otimizar recursos orçamentários e extra orçamentários para a execução da estratégia, contudo isso, este planejamento tem como objetivo final a visualização de resultados compatível com os objetivos, metas e ações proposta no mesmo.

Para manter os indicadores das metas e objetivos atualizados, para melhor execução do controle, por meio de comunicação articulada com a estratégia do IESPRO, as informações serão geridas dentro da estrutura de funcionamento desta instituição e níveis hierárquico, do planejamento estratégico, serão responsáveis pela gestão e fornecimento dos dados e informações sobre as ações de suas competências; as Gerências Administrativa e Financeira, Gerência Pedagógica, Gerência Técnica e Departamentos de RH e Patrimônio. A Diretoria Geral e sua assessoria técnica de planejamento estratégico será responsável por avaliar e aprovar as ações, Indicadores e demais assuntos estratégico da Autarquia.

Mapa Estratégico - - IESPRO 2024 - 2027

Referencial Estratégico

Planejamento Estratégico



Missão

- Promover a formação e a qualificação dos trabalhadores da saúde, gestores e a comunidade, por meio da educação na saúde, com foco no fortalecimento do SUS e na melhoria da qualidade de vida da população rondoniense



Visão

- “Tornar-se uma Escola de referência em Saúde Pública na Região Norte. Ser detentora de elevada credibilidade junto à sociedade e comunidade acadêmica em reconhecimento à contribuição prestada à formação de servidores para o SUS. Manter o aprimoramento de conceitos, modelos, estratégias de intervenção e práticas inovadoras na área de educação permanente em saúde.



Valores

- Excelência; Respeito pelo indivíduo; Inclusão social, Valorização do trabalhador do SUS; educação emancipadora, transformadora e inovadora, transparência e Sustentabilidade.

Mapa Estratégico - IESPRO 2024 - 2027

Referencial Estratégico

Planejamento Estratégico

Resultados para a sociedade

Formação de Profissionais capazes de transformar a Realidade social na Área da saúde

Assegurar a manutenção e qualidade das ações da escola de saúde

Inovações para o avanço tecnológico, educacional e profissional na área da saúde

Promover o progresso na qualificação da força de trabalho em saúde

Processos Internos

Ampliar e fortalecer a oferta de educação técnico profissional e superior na área da saúde, com foco na qualificação da força de trabalho e na descentralização das ações para as regionais de saúde

Desenvolver parcerias com instituições de ensino, pesquisa estaduais e nacionais

Expandir cursos em consonância com a realidade culturais, social local e regionais.

Fortalecer as ações de ensino, extensão e inovação, como programas de residência multiprofissionais em saúde

Gestão Integrada e Participativa

Potencializar a identidade e o relacionamento institucional

Melhorar e sistematizar os processos de trabalho

Fortalecer a comunicação institucional, relacionamentos com o público alvo e comunidade

Aperfeiçoar e integrar as ações de planejamento e gestão institucional

Pessoas e Infraestrutura

Valorizar as pessoas e desenvolver as competência com foco no desempenho institucional

Promover a capacitação e a qualificação dos servidores com foco nas necessidades institucionais

Aprimorar a infraestrutura física e de tecnologia da informação

Otimizar a infraestrutura acadêmica, administrativa e tecnológica

Orçamento

Otimizar recursos orçamentários e extraordinários para a execução da estratégia

Cada objetivo estratégico possui seus respectivos indicadores, para o devido acompanhamento e monitoramento das ações que serão utilizados para verificar o desempenho e possíveis ajustes no plano, com foco nos resultados, há uma formula , unidade de medida, meta, prazo para a frequência da medição, área responsável pelos dados para cada Indicador e o profissional responsável pelo envio dos dados.

Todos os Eixos apresentados demonstram como os temas são detalhados e medidos até o nível de indicadores, para avaliar a precisão do alcance dos objetivos estratégicos.

3.1 - Eixo “ Resultados para a sociedade”

O IESPRO, em sua esfera de atuação, da capacitação técnica, profissional e de nível superior na área da saúde, integrante do sistema Estadual de Saúde do Estado de Rondônia, entrega valor agregado para a sociedade a partir de suas estruturas de atuação, daí um dos pontos centrais do planejamento estratégico é trazer resultados para a sociedade.

Esse eixo é desdobrado nos temas estratégicos: Fortalecimento da imagem institucional do IESPRO, satisfação do Usuário e Qualidade.



3.2 - Eixo “Resultados para a sociedade”
Fortalecimento da imagem institucional do IESPRO, satisfação do Usuário; e Qualidade.

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
Resultados para a sociedade	Promover o progresso na qualificação da força de trabalho em saúde	Fortalecer e ampliar anualmente a formação técnico-profissional em saúde, com foco na qualificação da mão de obra e na atualização profissional	Inovações para o avanço tecnológico, educacional e profissional na área da saúde	Implantação 100% e implementação da Coordenação de Ensino à Distância - EAD até 2027	Coordenações de Cursos e educação continuada	Semestralment e 2024
	Indicador		Indicador			
	Número de profissionais de saúde que participaram de programas de residências profissionais nos últimos 12 meses.		Taxa de tecnologias transferidas para a sociedade			

3.2 - Eixo “Resultados para a sociedade”
Fortalecimento da imagem institucional do IESPRO, satisfação do Usuário; e Qualidade.

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
Resultados para a sociedade	Formação de Profissionais capazes de transformar a Realidade social na Área da saúde	Aumentar a oferta de formação qualificada em saúde	Assegurar a manutenção e qualidade das ações da escola de saúde	Monitorar e Avaliar os Resultados	<ul style="list-style-type: none">Coordenações de Cursos e educação continuadaAssessoria de comunicação	Quadrimestralmente 2024/2027
	Indicador		Indicador			
	Número de profissionais de saúde qualificados formados		<ul style="list-style-type: none">Índice de satisfação do Cliente cidadão			

3.2 - Eixo “ Processos Internos”
Esse eixo visa a busca de melhoria em processo de planejamento, gestão e controle.

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
Processos Internos	Desenvolver parcerias com instituições de ensino, pesquisa estaduais e nacionais	Realizar Mapeamento de instituições de ensino e pesquisa com áreas de interesse coincidentes	Ampliar e fortalecer a oferta de educação técnico profissional e superior na área da saúde, com foco na qualificação da força de trabalho e na descentralização das ações para as regionais de saúde	Ampliar a oferta de vagas em cursos técnicos e superiores na área da saúde até dezembro de 2027	Coordenadoria /Assessoria de Planejamento Estratégico	Quadrimestral mente 2024/2027
	Indicador		Indicador			
	Número de parcerias firmadas		Número de cursos ofertados			

3.2 - Eixo “ Processos Internos”
Esse eixo visa a busca de melhoria em processo de planejamento, gestão e controle.

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
Processos Internos	Fortalecer as ações de ensino, extensão e inovação, como programas de residência multiprofissionais em saúde	Implementar um sistema de avaliação contínua dos programas de residência multiprofissional em saúde, com base em indicadores de qualidade predefinidos	Expandir cursos em consonância com a realidade culturais, social local e regionais	1) Conceder bolsas de incentivo aos colaboradores dos programas de residências em saúde 2) Mapear até 2027 as necessidades e demandas da comunidade local e regional	Coordenadores/Assessoria de Planejamento Estratégico	Semestralmente 2024/2027
	Indicador		Indicador			
	Número de vagas ofertadas em programas de residência multiprofissional		Número de municípios alcançados			

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
<i>Gestão Integrada e Participativa</i>	Melhorar e sistematizar os processos de trabalho	Monitorar o desempenho dos processos após as mudanças e realizar ajustes quando necessário	Aperfeiçoar e integrar as ações de planejamento e gestão institucional	Desenvolver até 2024/2027 Planos Estratégicos Institucional (PEI) abrangente e participativo	Diretoria/Setor de Planejamento Estratégico	Quadrimestralmente 2024/2027
	Indicador		Indicador			
	<ul style="list-style-type: none">Eficiência		Índice de Atingimento de Metas			

Gestão integrada e participativa

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
Gestão Integrada e Participativa	Potencializar a identidade e o relacionamento institucional	Aumentar a satisfação dos stakeholders com a comunicação da instituição.	Fortalecer a comunicação institucional, relacionamentos com o público alvo	Aumentar em o engajamento do público-alvo com a comunicação institucional do IESPRO anualmente de 2024/2027, medido pela taxa de cliques (CTR) em e-mails, curtidas e comentários em redes sociais, e taxa de resposta em pesquisas de satisfação.	Diretoria/Setor de Planejamento Estratégico	Quadrimestralmente 2024/2027
	Indicador		Indicador			
	Nível de satisfação dos stakeholders com a atuação da instituição		Taxa de engajamento nas redes sociais			

3.2 - Eixo “ Pessoas e Infraestrutura”

Esse eixo é desdobrado nos temas estratégicos: Pessoas e infraestrutura, com foco na governança e Eficiência para o controle da produtividade da gestão.

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Quem monitora	Quanto medir
Pessoas e Infraestrutura	Promover a capacitação e a qualificação dos servidores com foco nas necessidades institucionais	Aumentar em 25% o número de servidores que concluem cursos de capacitação e qualificação profissional, com foco nas necessidades estratégicas da instituição, até o final de 2025.	Otimizar a infraestrutura acadêmica, administrativa e tecnológica	Aumentar anualmente a eficiência das infraestruturas: acadêmica, administrativa e tecnológica até 2024/2027, com foco na otimização de recursos, na modernização de processos e na integração de sistemas.	Departamento de Gestão de Pessoas/ Departamento de Informática	Anualmente 2024/2027
	Indicador		Indicador			
	<ul style="list-style-type: none">Número de cursos ofertadosNúmero de servidores concluintes		<div>1) Índice da satisfação dos usuários com a infraestrutura</div> <div>2) Aumento da taxa de adoção de ferramentas digitais para ensino e aprendizagem</div>			

3.2 - Eixo “ Pessoas e Infraestrutura”

Esse eixo é desdobrado nos temas estratégicos: Pessoas e infraestrutura, com foco na governança e Eficiência para o controle da produtividade da gestão.

Tema	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta	Objetivo Estratégico	Meta		Quem monitora	Quanto medir
Pessoas e Infraestrutura	Valorizar os servidores e desenvolver as competências com foco no desempenho institucional	Aumentar a satisfação dos servidores em 20% até dezembro de 2025, medida por pesquisa de clima organizacional.	Aprimorar a infraestrutura física e de Tecnologia da Informação	Melhorar a ergonomia das estações de trabalho e Implementar soluções de virtualização	Otimizar recursos orçamentários e extraordinários para a execução da estratégia	Implantação da seção de capitação de recursos e emendas parlamentares		Departamento de Gestão de Pessoas/ Departamento de Informática/ Departamento de Patrimônio/ Equipe de Planejamento Estratégico	Anualmente 2024/2027
	Indicador		Indicador		Indicador				
	Satisfação dos servidores: Pesquisa de clima organizacional		% de conformidade com os padrões de qualidade da infraestrutura física.		Quantidade de Recursos Orçamentários e Extraorçamentários adquiridos				

Considerações Finais

Planejamento estratégico se refere a um processo sistêmico que permite definir o melhor caminho a ser seguido para atingir os objetivos de uma organização de acordo com um contexto previamente diagnosticado. Para isso se analisa cenários, define metas e ações para alcançá-los, este planejamento estratégico iniciou-se em um modelo participativo onde todos os envolvidos participaram da análise do cenário e diagnóstico do IESPRO, definindo os objetivos para atacar as fraquezas e ameaças previamente diagnosticadas na análise participativa.

Assim sendo o IESPRO seguirá este modelo por meio das ações dos seus processos internos de trabalho, ações que também estão estabelecidas na PAS e PES como programas e ações de educação em saúde do SUS, e tarefas envolvendo servidores para sua execução e sendo gerenciados pelas unidades.

Considerações Finais

A Diretoria geral como nível Estratégico compete deliberar acerca de alterações nos componentes do plano estratégico e no modelo de gestão, acompanhar a execução das ações e verificar a realização dos objetivos estabelecidos.

A Coordenadoria de Administração, Finanças e Planejamento Estratégico será uma unidade subordinada à Diretoria Geral do IESPRO, responsável pela coordenação dos objetivos, operacionalização dos projetos e alinhamento dos processos, realizando o monitoramento e controle das etapas a serem executadas e por propor eventuais alterações para seu efetivo cumprimento do plano.

Participantes da oficina/colaboração

Nome	Setor
Bruno Araújo de Souza	Controle Interno
Carlos Eduardo T. Amaral	Informática
Cledson Silva Ribeiro	NAPAT
Cristiane Oliveira Secundo	GTEC
Daiane Reis Braga	Patrimônio
Dorislene Alves de Almeida	Coord. De Cursos
Edivaldo da Silveira Feitosa	GAD
Erivan Arruda Rosendo	NAPAT
Francielde dos Santos Araújo	Comunicação
Geysa MARIA M. N.	Gerência Técnica
Jamile Magalhães da S. Ferreira	NSE
Julio Cesar Pinto	GAD
Luciene Carvallho Piedade Almeida	Direção - Geral
Marcela Mílrea Araújo Barros	GEP
Maria Aparecida Pereira dos Santos	ADM - Enfermagem
Moises Lobo Almeida Alves Pereira	CTI
Quelaias Ferreira da Silva	NAPAT
Rafael Queiroz de O. Pedroso	ASSEJUR
Sandra do Nascimento Lopes	PEDAGÓGICO
Sônia Maria Castro A. Monteiro	PEDAGÓGICO
Tamila L. G. Quadros	Planejamento/Orçamento
Vagner Macedo da Silva	Planejamento Estratégico
Vinicius Costa Moraes	RH