

ANEXO V**CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E PONTUAÇÃO DOS CANDIDATOS**

A avaliação e pontuação dos candidatos é composta por 3 (três) notas, a da Formação Acadêmica e Experiência Profissional, valendo, no máximo, 100 pontos, com peso 4 (quatro), a do Plano de Gestão, valendo, no máximo, 100 pontos, com peso 3 (três) e a da Entrevista, valendo, no máximo, 100 pontos, com peso 3 (três). A Média Final será a média ponderada das três notas atribuídas.

Formação Acadêmica e Experiência Profissionais (Peso 4) – Valor máximo da pontuação = 100 pontos

Formação e Experiência Profissionais (acompanhado de originais para validação das cópias dos documentos citados)	Pontuação Máxima	Pontos Atribuída
Especialização em Gestão, em Administração e Planejamento, ou afins.	10	
Especialização em Gestão Hospitalar (a especialização deve guardar afinidade com a função de Gestor de Unidade Hospitalar pública).	10	
Especialização, com mínimo de 360 horas, em áreas da saúde de 360 horas.	05	
Título de Mestrado e/ou Doutorado.	20	
Experiência em Gestão Hospitalar (Direção) em Unidades de Média ou Alta Complexidade, nos últimos 10 anos, 6 pontos para cada ano Completo.	20	
Experiência em Gestão Administrativa em Unidades da Administração Direta ou Indireta do Governo Federal ou Estadual ou Municipal últimos 10 anos, 4 pontos para cada ano completo.	20	
Experiência em Gerencia na atenção a saúde hospitalar.	10	
Participação na gestão de associações científicas e de pesquisa na área de sua formação.	5	
TOTAL MÁXIMO DE PONTOS	100	

Plano de Gestão das Unidades de Educação e Saúde (Peso 3) – Valor máximo da pontuação = 100 pontos

PLANO DE GESTÃO: Diagnóstico, Proposta de Planejamento e Gestão para os próximos 10 anos e Visão de Futuro.	Pontuação Máxima	Pontos Atribuídos
a) Diagnóstico (a partir da Visita Técnica e outras fontes de informação) (máximo de 10 laudas)	20	
• Atestado de visita técnica à Unidade (anexo IV)		
• Breve histórico da Unidade de Saúde e Educação		
• Organograma Atual da Unidade		
• Capacidade instalada para atender a demanda (infraestrutura, recursos humanos, recursos financeiros)		
• Assistência prestada de baixa, média e alta complexidade com quantitativo e faturamento		
• Relação com a sociedade e com o Controle Social		
• Papel da Unidade no contexto do Complexo Hospitalar da UPE		
b) Proposta de Planejamento e Gestão (para os próximos 10 anos)	50	
• Potencialidades e perspectivas no cenário EXTERNO da assistência à saúde de Pernambuco e no cenário INTERNO como campo de formação na saúde e integrante do Complexo Hospitalar da UPE, nas áreas do ensino, da pesquisa, da assistência e da inovação tecnológica e no fortalecimento do Complexo Hospitalar da UPE.		
• Matriz das condições do Ambiente Interno (fragilidades e fortalezas) e Externo (oportunidades e ameaças).		
• Plano de Trabalho articulado com as Unidades de Saúde e Educação e com as Unidades de Educação em harmonia com a proposta do Complexo Hospitalar.		
• Recursos a serem mobilizados.		
• Planos de expansão e consolidação dos serviços existentes a partir da sua viabilidade dada a capacidade instalada e a possibilidade de sua expansão.		
• Integração com as demais Unidades de Saúde e Educação e com as Unidades de Educação, dentro do contexto de Complexo Hospitalar.		
c) Visão de Futuro (máximo de 3 laudas)	30	
• A partir dos seus Diagnóstico e Propostas de Planejamento e Gestão e do papel da Unidade no contexto do Complexo Hospitalar da UPE.		

Obs.: Para os candidatos ao cargo de Gestor Executivo das unidades de saúde e educação

Plano de Gestão da Superintendência do Complexo Hospitalar (Peso 3) – Valor máximo da pontuação = 100 pontos

VALORIZAÇÃO	Pontos	Atribuído
a) Diagnóstico (corresponde à avaliação do objeto estudado, sendo definidos os critérios, métodos e objetivos do trabalho, resultando numa caracterização do estabelecimento, situação física e funcional de forma a estabelecer os pressupostos que irão nortear a elaboração do plano).	20	
b) Planejamento Estratégico (Para a elaboração do Plano Estratégico é necessário a coleta e análise de informação que determinem o perfil financeiro e patrimonial do complexo, situação econômica, perfil social (usuário e funcionários), infraestrutura e serviços disponíveis (segurança, transporte e suprimento), situação ambiental e áreas livres, ocupação e estrutura espacial, aspectos jurídicos institucional e administrativos).	50	
c) Elaboração do Plano (Visão do futuro contendo graficamente as ações, forma e implantação das ações discutidas. Os critérios que definem a hierarquização de prioridades, aplicadas por essa metodologia, obedecem a três linhas de abordagem: Dos aspectos gerais aos específicos, dos problemas mais críticos da edificação existente para o menos críticos seguindo os aspectos legais e da ordem prática que precisarão ser resolvidas da implementação do Plano).	30	

Obs.: Para os candidatos ao cargo de Superintendente do Complexo Hospitalar Universitário

NOTA: O PLANO DE GESTÃO DEVE SER APRESENTADO OBEDECENDO AS NORMAS DA ABNT PARA RELATÓRIOS:

- Formatação das páginas: margem superior: 3,0 cm; margem inferior: 2,0 cm; margem esquerda: 3,0cm; margem direita: 2,0 cm; cabeçalho : 1,5 cm; rodapé: 1,5 cm
- Tamanho do papel formato A4 (210mm x 297 mm).
- O texto principal deve ser digitado em espaço 1,5 em fonte Arial 12.

Entrevista (Peso 3) – VALOR MÁXIMO 100 PONTOS

VALORIZAÇÃO	Pontos	Atribuído
Domínio do Diagnóstico Institucional e do conteúdo do Plano de Gestão.	20	
Potencial para desenvolvimento do trabalho. (Confiança na sua “visão de futuro” – justificando as possibilidades concretas que possam assegurar sua Materialização).	30	
Desenvoltura e clareza na exposição. Estratégia utilizada para implementação do Planejamento – passos, alocação de recursos, controle, avaliação, cronograma, resultados esperados e o fortalecimento do Complexo Hospitalar.	50	
TOTAL MÁXIMO DE PONTOS	100	

CÁLCULO DOS PONTOS:

Formação e Experiência Profissionais (FEP) + Plano de Gestão (PG) + Entrevista (Ent.) =
Nota do Candidato.

(FEP.4) +(PG.3) + (Ent.3) = **Nota do Candidato**

100