



# **Como administrar os recursos humanos: Plano de formação contínua e selecção de pessoal**

## **Módulo 14: Liderança, Gestão e Administração em Enfermagem**



# Plano de formação contínua

- Plano de Formação Contínua;
- Selecção de pessoal;



# Objectivos de aprendizagem

- Ao final desta sessão os estudantes deverão ser capazes de:
  - ✓ Identificar informações relevantes à elaboração de um Plano de Formação Contínua;
  - ✓ Conhecer as principais modalidades de selecção de pessoal.





# Plano de formação contínua

- Educação contínua é uma das estratégias mais importantes para a equipa de saúde manter sua competência actualizada.
- O conhecimento de uma tecnologia, ferramenta ou prática nunca é totalmente perdido, mas é preciso acompanhar as constantes mudanças, o que exige esforços contínuos.
- São esses esforços, em seu conjunto, que denomina-se Educação Contínua.



# Plano de formação contínua

- A Educação Contínua ocorre de várias formas e a todos os instantes:
  - ✓ Reuniões, trocas de experiências entre trabalhadores, circulares, formações de curto prazo, eventos, são processos típicos de Educação Contínua, mesmo que, muitas vezes, não sigam um plano específico.
- A competência só é efectivamente desenvolvida ou mantida se houver uma estratégia eficaz de aprimoramento constante.
- Serviços de saúde que investem em planos de Educação Contínua melhoram a qualidade e o desempenho profissional, motivando a equipa.



# Plano de formação contínua

- Critérios de elaboração:
  - ✓ Abrangência: pode ser elaborado para todo um hospital ou para um sector em particular.
  - ✓ Duração: pode ser anual ou semestral, de preferência.
  - ✓ Priorização das áreas:
    - ◆ Realizar escuta às equipas;
    - ◆ Verificar áreas com menores resultados nas avaliações do IMD;
    - ◆ Solicitação por percepção de baixo desempenho por parte da própria equipa (atender com prioridade);
    - ◆ Verificação de indicadores.



# Plano de formação contínua

- Deve apresentar nome do hospital, sectores a se beneficiarem, áreas de formação, número de vagas, período, horário, modalidade (teórico, prático, ambos), local, facilitadores.
- O plano deve ser do conhecimento de chefes e equipas em tempo hábil para que a saída dos participantes tragam o menor prejuízo ao serviço.
- A escolha dos participantes deve ocorrer em clima de confiança e serenidade.



# Plano de formação contínua

- A escolha dos participantes deve:
  - ✓ Ser por rodízio para que acabe beneficiando a todos. Exceção deve ocorrer quando a área da formação diz mais respeito a um trabalhador específico.
  - ✓ É importante o espírito de equipa de quem sai e de quem fica, com o pensamento de que a educação contínua é necessária.
  - ✓ Desenvolver o compromisso de quem foi treinado repassar as mudanças chave à equipa, bem como os materiais bibliográficos.



# Seleccção de pessoal

- **Suprimento:** Para obter o suprimento de trabalhadores da saúde, a organização exerce duas funções tradicionalmente concebidas:
  - ✓ **Recrutamento:** significa, teoricamente, buscar o trabalhador ideal, esteja ele onde estiver, e torná-lo interessado na selecção.
  - ✓ **Seleccção:** consiste em escolher com base em critérios. Exemplo: selecção de um enfermeiro para o cuidado na área de Pediatria:
    - ◆ **Conhecimento** na área que irá actuar;
    - ◆ **Habilidade** em realizar técnicas e procedimentos comuns a área;
    - ◆ **Atitude:** gostar de crianças.



# Seleção de pessoal

- A seleção de pessoal na saúde ocorre, em geral, por meio de concursos públicos que abordam somente o conhecimento, deixando habilidades e atitudes fora do processo.
- Destaca-se que as habilidades e as atitudes são elementos da competência profissional tão importantes quanto o conhecimento, devendo serem avaliados no processo de seleção.
- Outro modo de empregabilidade é a indicação política, ainda mais prejudicial, pois além de não aferir as qualidades do suposto trabalhador ainda gera sentimento de injustiça entre quem deseja trabalhar.



# Seleccção de pessoal

- E aqui em Moçambique, como é o processo de selecção dos enfermeiros?





# Consequências de selecções inadequadas

- Devido aos processos de selecção inadequados, pessoas despreparadas são postas em cargos e funções que não correspondem;
- Trabalhadores são encontrados em unidades pelas quais não guardam a menor afinidade;
- Nesses casos, as actividades de supervisão são extremamente importantes, cabendo ao enfermeiro intervir com a mobilização horizontal desses trabalhadores.
  - ✓ Situações dessa natureza podem, inclusive, interferir na saúde emocional do trabalhador e segurança do utente.