

Os Recursos Humanos e os Desafios da Formação

Daniel Ferro

3º Congresso Internacional dos Hospitais

Lisboa - 8/9 Novembro 2010

Recursos Humanos da Saúde

(Evolução contextual)

Aplicação legislação trabalho privada aos Hospitais EPE (CIT)

Desvalorização carreiras profissionais e regras promoção/diferenciação

Dualidade mitigada de estatutos (CTFP/CIT). Tendência uniformização

Assimetria estatuto remuneratório (médicos)

Estatuto EPE trava mobilidade definitiva CTFP/promove mobilidade CIT

Mobilidade CTFP (SPA) → (CIT) EPE

Fim vínculo vitalício CTFP/Inaplicabilidade mobilidade especial à saúde

Inaplicabilidade prémios CTFP/aplicação pontual incentivos CIT (médicos)

Estatuto Remuneratório

Médicos – Assimetria Remunerações (CTFP/CIT)

Restantes grupos profissionais – (CTFP = CIT)

Médicos CIT- Experiências pontuais componente variável/prémios (?)

- Objectivos desempenho (+produtividade?)
- Regras mercado prevalecerão sobre tabela ACT (?)
- Práticas salariais desalinhas das tabelas ACT a publicar (?)
- Salários mais elevados influenciarão tabelas CTFP (?)
- Efeito “onda” das remunerações especulativas (?)
- Crescimento anual salários (CIT) é sustentável instituições e SNS (?)
- Impacto assimetria salários (CTFP/CIT) no clima social (?)

Evolução Gestão Recursos Humanos da Saúde (CIT)

Mudança de valores – menor identificação com instituição

Valorização condições contratuais (- contrato psicológico)

Menor valor carreira (+ salário não depende + graduação)

Liderança mais condicionada (+ dificuldade retenção)

Maior controlo do trabalho (assiduidade/objectivos de desempenho)

Instrumentos de reconhecimento (remuneração variável/prémios)

Importância projecto profissional como factor de motivação

Valorização competências competitivas

Os Recursos Humanos e os Desafios da Formação

- Projecto profissional factor principal motivação?
- Projecto profissional depende aquisição competências?
- Aquisição competências depende de formação teórica/prática?
- A instituição deverá assumir o apoio necessário à formação
- Esse apoio garante a retenção? Não, mas ajuda. Como?
 - Adenda ao contrato com clausula de permanência
 - Acompanhamento do desempenho (*estímulos pela actividade/ resultados; restantes condições de trabalho; acções de reconhecimento*)

Os Recursos Humanos e os Desafios da Formação

- A avaliação de práticas/resultados implica investigação,
- Todos os colaboradores devem desenvolver projectos de investigação sobre as práticas/resultados
- A instituição deve promover/apoiar investigação clínica de interesse serviço. Como?
 - Investigação entre objectivos desempenho;
 - Parte horário alocado à investigação;
 - Estrutura dedicada promoção/facilitação/acompanhamento
 - Leque variado de apoios

Tipos de apoios à investigação

Formação em investigação (Curso básico e Avançado)

Pesquisa de linhas de financiamento disponíveis

Apoio na formalização candidaturas

Apoio no desenho, metodologia e plano de investigação

Apoio na colheita, tratamento e análise de dados

Apoio no desenvolvimento do estudo

Apoio na divulgação e publicação estudo

Instituição de prémios e bolsas de investigação

Evidência/fundamentos desta tese

- Organizações que aprendem (*learning organizations*) ou que se distinguem pela gestão do conhecimento, apresentam maior eficácia;
- Formação, aprendizagem e desenvolvimento, como elemento motivacional comprovado em múltiplos estudos;
- Condições para desenvolvimento de projecto profissional, como factor motivacional e de retenção*

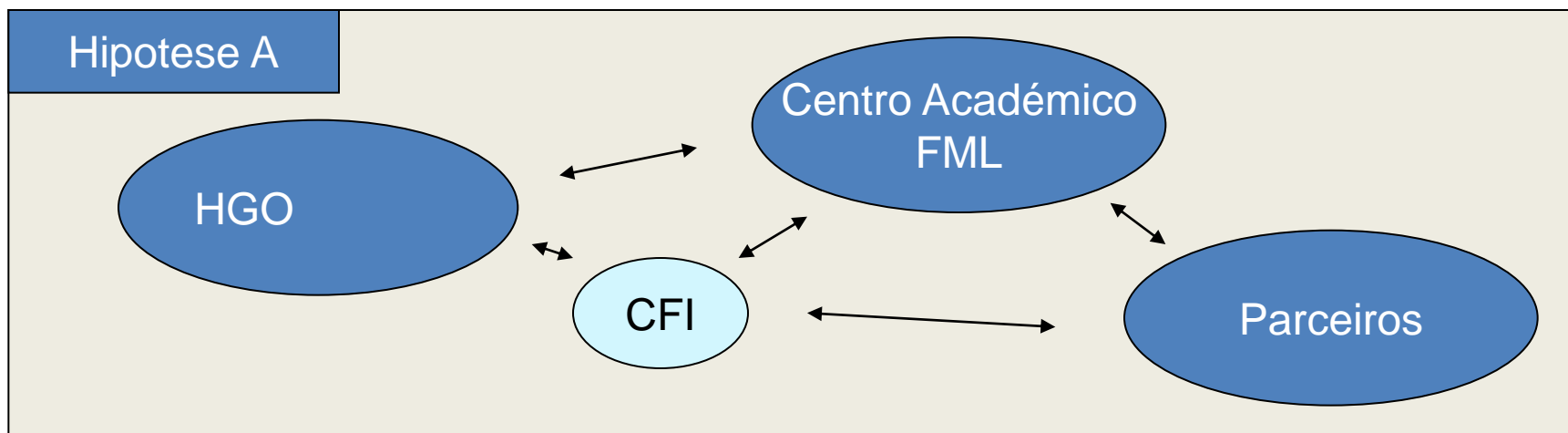
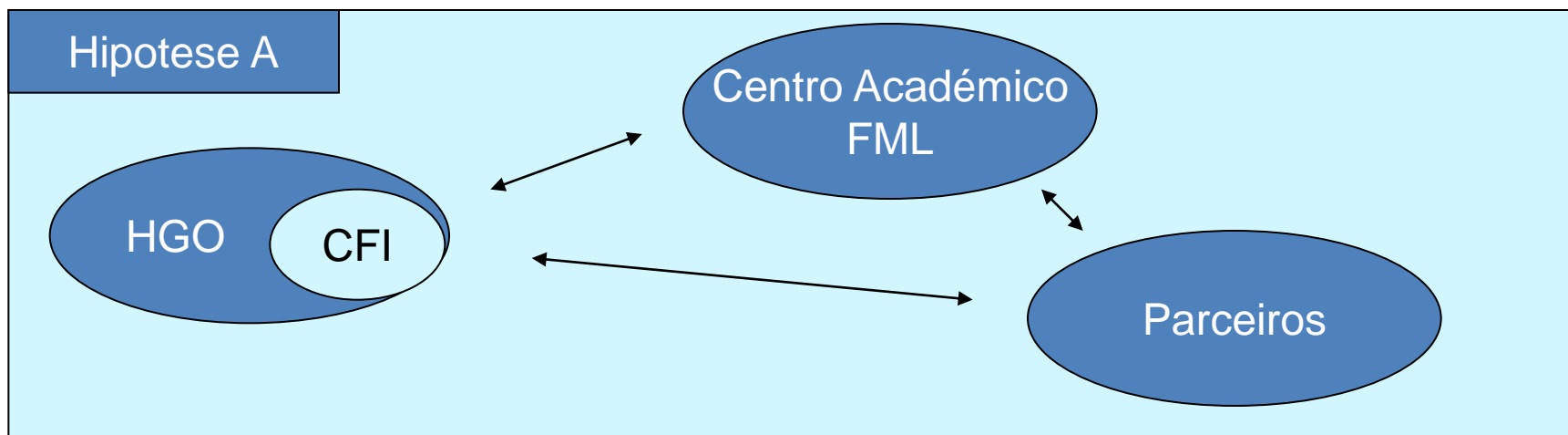
* Taxa de rotação pessoal médicos com CTFP é 4% enquanto nos médicos com CIT em que há uma especial preocupação quanto às condições para desenvolvimento projecto profissional é de 2% (Relatório RH CHLC entre 2007/2009)

A formação/investigação na carreira médica

<p>Internato (IAC) (38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integração institucional • Formação básica (Qualidade, Codificação GDH's, T. Manchester) • Formação em investigação I (com pequeno projecto) • Apoio Exame Internato
<p>Internato Especialidade (109)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integração Institucional (novos) • Formação Básica e Avançada (Bio-estatística, Clinical Governance, Gestão Medicamento, Financiamento Hospitalar, Sistemas e Tecnologias Informação) • Formação em investigação II (projecto investigação) • Vagas programa doutoral FML/FCMUNL • Estágios formativos em áreas interesse institucional
<p>Especialistas (311)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formação Básica e avançada • Estágios formativos em áreas Interesse institucional (adenda) • 2 projectos investigação anuais (objectivo desempenho) • Vagas programa doutoral FML/FCMUNL



Estruturas de apoio desenvolvimento da Formação/Investigação





Centro Formação/Investigação

Tipo de estrutura

Hipótese A – Centro integrado no HGO, com autonomia e meios próprios (verba a afectar pelo HGO, contributos dos parceiros, financiamentos específicos) que promove a F/I em articulação com o Centro Académico (CA) e Instituições em parceria.

Hipótese B – Constituição entidade autónoma sem fins lucrativos (Instituto, Associação, Fundação, etc) com quem o HGO contratualiza a promoção e o apoio da formação/investigação, actuando esta em articulação com o CA e instituições na qualidade de parceiros/associados/membros fundadores