

Centro de Formação de Enfermagem na Rede Mater Dei de Saúde: da formação à consultoria em gestão de pessoas.

Ricaldoni CAC¹, Silva HMS², Geo, MS³, Fontes JB⁴,

1. Coordenador da Educação Permanente
2. Presidente da Rede Mater Dei de Saúde
3. Vice Presidente Operacional Assitencial e Diretora Clínica
4. Gerente de Enfermagem

INTRODUÇÃO

A formação dos profissionais de Técnicos de Enfermagem (TE) dentro da instituição faz a diferença quando a evolução de cada um é acompanhada. Este programa existe há 32 meses e corresponde a 50,26% do quadro dos Técnicos de Enfermagem. O Centro de Formação Institucional (CFI) busca a formação dos técnicos desde a fase inicial, fazendo um acompanhamento e uma consultoria para o desenvolvimento e adequação dos profissionais ao longo da vida profissional. Haddad et al. (1994), ao analisar os conceitos e métodos dos processos de Educação Permanente em Saúde, tem o mesmo, como um processo de reflexão e crescimento da instituição em um constante ciclo de mudanças e transformações.

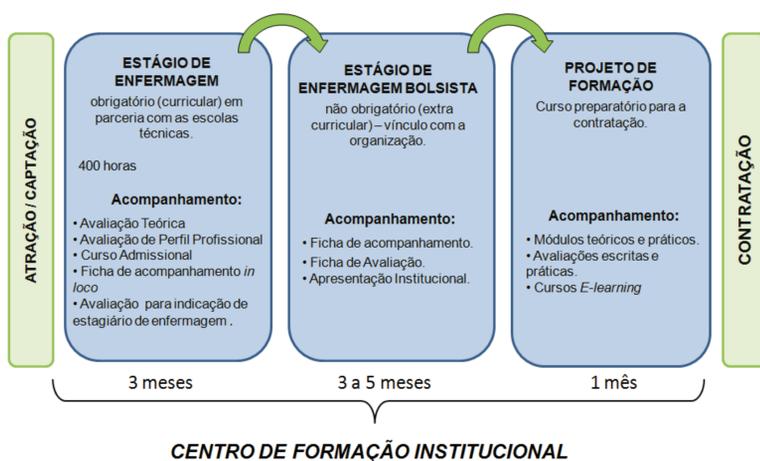


OBJETIVO

Analisar os resultados durante os 32 meses do programa, comparando os profissionais que já trabalhavam na instituição e os que vieram do CFI.

MÉTODO

O processo se inicia na seleção para estágio obrigatório com duração de 3 meses. O aluno participa previamente de uma capacitação para alinhamento da missão, filosofia e procedimentos. Após este período são avaliados e os aprovados passam a fazer o estágio não obrigatório, por mais 4 meses, quando são novamente avaliados e encaminhados para o CFI. Neste local é realizado um curso preparatório intensivo durante 30 dias, sendo neste período definido as contratações baseado nas vagas e nas avaliações do perfil de cada um. Desde então, monitoramos o desempenho de cada uma fazendo as devidas intervenções, para a manutenção do mesmo na instituição. Para acompanhamento, foram escolhidos alguns indicadores como: média de tempo de contratação (MTC), Turn over (ITO) e Absenteísmo (IABS).



RESULTADOS

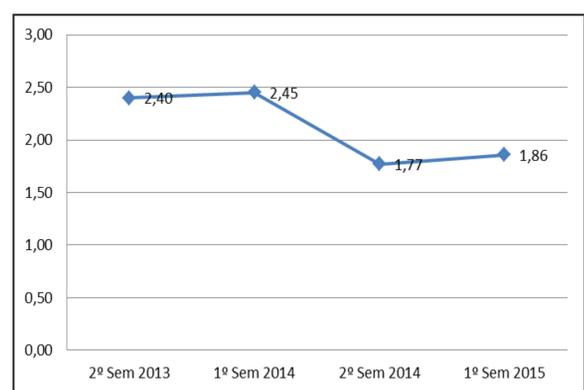
Após 32 meses do início do projeto foi avaliado e o resultado do IABS teve variação de -53,76% (Gráfico 1), onde os colaboradores vindos deste CFI tem -51,78% de dias perdidos em relação aos que já trabalhavam (Tabela 1).

TABELA 01 – Comparativo de dias de perdido por doença – Julho/15

DESCRIÇÃO	DIAS PERDIDOS	ABSENTEÍSMO
Contração vinda do CFI	162	0,58
Contratação Externa	336	1,20
PERCENTUAL	498	1,78

Fonte: Instituição do referido estudo – gerado em Julho/15.

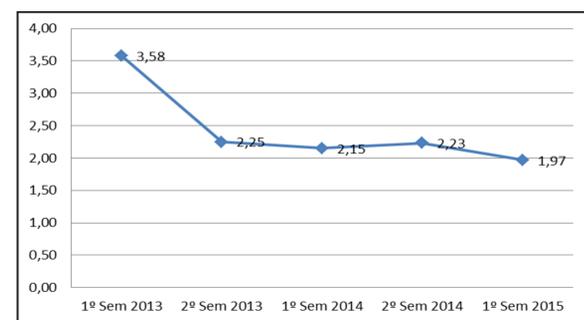
GRÁFICO 01 – Absenteísmo - 2º sem 2013 a 1º sem 2015



Fonte: Instituição do referido estudo – gerado em Julho/15

Quanto ao MTC, o resultado foi de 5,41 dias. O ITO registra redução de 42,96% comparando o cenário antes do início do projeto (Gráfico 2).

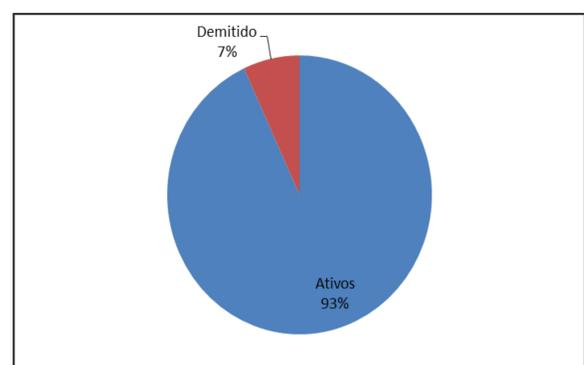
GRÁFICO 02 – Indicador de Turnover período entre 1º sem/2013 e 1º sem/2015



Fonte: Instituição do referido estudo – gerado em Julho/15.

Junto ao trabalho de consultoria, evitamos a demissão de 31 TE, devido à intervenção dentro do próprio setor ou realização de transferências (Gráfico 3).

GRÁFICO 03 – Resultado dos Colaboradores que participaram do processo de recolocação e intervenção – Julho/15



Fonte: Instituição do referido estudo – gerado em Julho/15

CONCLUSÃO

Observa-se uma maior aderência destes profissionais ao perfil da instituição, levando a um resultado diferenciado por estes profissionais admitidos pelo CFI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1-HADDAD Q.J.; ROSCHKE, M.A.C.; DAVINI, M.C. Educacion Permanente de Personal de Salud. Washington: OPS, 1994. 274 p.