

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 1 de 9	

1. OBJETIVO

1.1. Objetivos Gerais

Promover a melhoria das habilidades técnicas e comportamentais dos colaboradores do HRP/ASELC.

1.2. Objetivos Específicos

1. Atender as necessidades de Capacitação e Atualização voltadas para as atividades desenvolvidas pelo o HRP/ASELC;
2. Responder às demais necessidades de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores vinculados ao HRP/ASELC;
3. Elevar a capacidade produtiva de seus colaboradores, mediante levantamento de necessidade de treinamento e obtenção de informações acerca das deficiências decorrentes do desempenho no exercício de sua função.

2. RESPONSABILIDADES

NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMATENTE: Treinar e desenvolver a capacidade produtiva dos colaboradores.

3. DIRETRIZES

Modelo padronizado na educação Permanente em Saúde no HRP/ASELC , nasceu da necessidade de promover uma melhor articulação entre a educação dos colaboradores nos diversos setores, o desenvolvimento de competências e habilidades técnicas e humanas mais eficientes, eficazes e efetivas e o compromisso com a qualidade na assistência ao usuário SUS.

Para o HRP/ASELC as necessidades de conhecimento e a organização de demandas educativas são geradas no processo de trabalho apontando caminhos e fornecendo pistas ao processo de formação. Sob este enfoque, nosso trabalho é concebido em seu contexto sócio-organizacional e resultante da própria cultura do trabalho.

“Diferencia-se, assim, das listas de demandas individuais por treinamento, resultantes da avaliação de cada um sobre o que lhe falta ou deseja conhecer e que, muito frequentemente, orienta as iniciativas de capacitação”.

Aspectos	Educação Continuada (EC)	Educação Permanente (EP)
Público – Alvo	Uniprofissional	Multiprofissional
Inserção no mercado de trabalho	Prática autônoma	Prática institucionalizada
Enfoque	Temas de especialidades	Problemas de saúde
Objetivo principal	Atualização técnico - científica	Transformação das práticas técnicas e sociais
Periodicidade	Esporádica	Contínua
Metodologia	Pedagogia da transmissão	Pedagogia centrada na resolução de problemas
Resultados	Apropriação	Mudança

Quadro 1 - Principais diferenças entre Educação Continuada e Permanente segundo aspectos-chave

Para o HRP A a lógica da educação permanente é descentralizada, ascendente, multiprofissional e transdisciplinar. Envolve mudanças nas relações, nos processos, nos produtos e, principalmente, nas pessoas. Desse modo, a formação e a gestão do trabalho em saúde, passam a ser consideradas questões técnicas-políticas e não apenas técnicas, requerendo ações no âmbito da formação, na organização do trabalho, na interação com as redes de gestão e de serviços e no controle social.

“A política pública nacional de educação permanente em saúde (PNEPS) tem por objetivo preconizar a *articulação multiprofissional da gestão setorial, atenção à saúde, controle social e instituições formadoras*, através da educação ancorada no processo de trabalho na perspectiva da integralidade.”

A Educação Permanente do HRP A visa: Identificar, caracterizar e analisar as atividades educativas desenvolvidas pelos profissionais de saúde do HRP A, à luz das concepções de integralidade, trabalho em equipe e educação permanente.

3.1. Princípios básicos relativos às atividades de capacitação

Os programas de Educação continuada e permanente do HRP A deverão assegurar a capacitação dos colaboradores proporcionando desenvolvimento pessoal e profissional; criando a possibilidade de aperfeiçoamento na prestação de serviços, promovendo melhoria na qualidade dos serviços ofertados aos usuários do SUS, buscando melhores práticas de trabalho, tecnologias mais avançadas, atendendo tanto as aspirações da empresa quanto do indivíduo, tendo em vista:

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 3 de 9	

- a) A participação e o comprometimento dos Diretores e Coordenadores junto a Gestão de Pessoas na realização do Levantamento das Necessidades de Capacitação, ferramenta essencial para um diagnóstico das atividades atuais e futuras da Educação Continuada;
- b) A melhoria da prestação de serviços de saúde, incorporando os princípios e preceitos do SUS junto aos usuários e comunidade em geral;
- c) A especialização, aperfeiçoamento e atualização dos colaboradores para um melhor desempenho funcional;
- d) A integração e o compartilhamento do conhecimento da empresa para formação e fortalecimento da consciência profissional
- e) A ambientação de colaboradores recém-admitidos ao contexto institucional, repassando sua missão, visão e valores, disseminando ainda a estrutura organizacional, conceituação de OSS – Organização Social de Saúde, assim como a cartilha dos colaboradores, que conste seus direitos e deveres, com base na legislação vigente;
- f) A capacitação de colaboradores que exercerão novos cargos ou funções para o desempenho de respectivas atividades com eficiência e habilidade;
- g) Desenvolvimento de Liderança: a qualificação dos diretores e coordenadores, visando o aprimoramento do SUS nos diversos níveis, proporcionando capacitação contínua em técnicas gerenciais e relacionamento interpessoal para formação de profissionais que atuam como agentes do processo de mudanças;
- h) A divulgação e controle dos resultados das ações de capacitação;
- i) A economicidade, resolutividade e eficiência dos gastos com capacitação no âmbito do Instituto.

3.2. Formas de Desenvolvimento das Atividades

Basicamente adotamos três formas de desenvolvimento das atividades de educação continuada e permanente, a saber:

- ✓ **Sistema Centralizado**, em que as atividades são desenvolvidas pelo colaborador de educação permanente.
- ✓ **Sistema Descentralizado**, o qual é realizado pelo colaborador da própria unidade; assim como pelos demais coordenadores de cada unidade.

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 4 de 9	

✓ **Sistema Misto**, o qual é desenvolvido parcialmente pela comissão de educação continuada e permanente, pelos colaboradores das unidades e pelos coordenadores de cada unidade.

A proposta metodológica que norteia este Plano de Educação Continuada e Permanente tem como alicerce a observação in loco e preenchimento do formulário de instrumento de levantamento de necessidade de treinamento (em anexo) informado pelo gestor da área.

3.3. Das Modalidades de Educação Permanente

A educação continuada e permanente poderá ser promovida nas seguintes modalidades:

3.3.1. Quanto ao Local

- a) **Evento Interno** – promovido pelo HRP A e destinado aos seus colaboradores, podendo ter a participação de instrutores internos e/ou externos;
- b) **Evento Externo** – ministrado fora do âmbito do HRP A, tendo como executora instituição públicas ou privada de treinamento e formação profissional, que ofereça eventos abertos à público diversificado ou ainda empresas públicas ou privadas que ofereçam treinamento “in company”, sob encomenda;
- c) **Evento à Distância** – que obedece a um programa de autodesenvolvimento da aprendizagem, através de sala de aula virtual e vídeo conferência;
- d) **Evento em Serviço** – realizado no próprio local de trabalho ou em dependências do mesmo, onde o colaborador aprende fazendo, sem dispensar a teoria que fundamenta o trabalho a ser executado.

3.3.2. Quanto ao Objetivo

- a) **Integração/Ambientação** – específico para os colaboradores recém-admitidos, visando compartilhar informações e esclarecimentos para uma correta visão da empresa, sua missão, visão de futuro, valores, áreas estratégicas de atuação, política e estrutura organizacional, além de esclarecer sobre os direitos e deveres dos mesmos;
- b) **Formação Institucional** – trata-se de atividades voltadas para levar o colaborador a desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes, visando capacitá-lo para

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 5 de 9	

desempenho mais qualificado, buscando maior eficiência, resolutividade, economicidade, efetividade e qualidade em seus serviços e nas relações de trabalho.

c) Atualização – ter como foco apresentar as melhores práticas de trabalho, visando a adaptação do colaborador às mudanças ambientais, culturais, políticas e tecnológicas no exercício de sua profissão, assim como a melhoria da qualidade de seu desempenho funcional;

3.4. Do Planejamento dos Treinamentos

Com base na identificação e interpretação do levantamento das necessidades de treinamento, é chegada a hora de planejar o treinamento. Para Chiavenato (1999), programar o treinamento significa definir seis ingredientes básicos: quem deve ser treinado, como deve ser treinado, em que, por quem, onde e quando, a fim de atingir os objetivos do treinamento, assim, é possível ter controle dos custos e tempo e conseqüentemente, uma maior qualidade.

Marras (2000), descreve essa etapa do treinamento, como uma fase que coordenará as ações de modo a priorizar quais módulos serão implementados, conforme previamente planejado.

Com base na seleção dos temas a serem abordados, será elaborado um PLANO ANUAL DE TREINAMENTO-PAT, em que os coordenadores de área estarão indicando, dentre os membros de sua equipe, quais estarão participando do processo de educação continuada, e em quais eventos.

3.5. Da Execução dos Eventos

Depois do planejamento o próximo passo é a execução do treinamento, onde há a convocação dos treinandos e a aplicação prática daquilo que foi planejado e programado propriamente. Para Marras (2000), duas grandes preocupações com a execução dos módulos de treinamento devem ser levados em conta, a qualidade da aplicação dos módulos e a eficiência dos resultados. Entre outros fatores que influenciam a qualidade dos módulos, estão a didática dos instrutores, preparo técnico, lógica do módulo, qualidade dos recursos etc. Esses são pontos cruciais para o sucesso do treinamento que não podem ser deixados de lado.

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 6 de 9	

3.6. Avaliação de Resultados

3.6.1. Etapas ou Níveis de Avaliação

3.6.1.1. De reação: é a mais fácil de obter. Busca-se aqui a reação dos treinandos com relação ao módulo aplicado e seu conteúdo, ao instrutor e as condições em que o módulo foi apresentado.

Será utilizado questionários de avaliação de reação preenchidos pelos participantes ao final do treinamento.

3.6.1.2. De comportamento: é o processo avaliativo mais complicado devido à dificuldade imediata de comprovar a mudança e pela própria subjetividade em estimar os resultados obtidos.

Apesar das dificuldades, mudanças de comportamento ocorrem e serão mensuradas pela avaliação de desempenho (antes e depois);

3.6.1.3. De resultados finais: é a comparação que se faz levando-se em conta as metas organizacionais, que deveriam registrar no período pós-treinamento, melhorias, tais como: redução de absenteísmo, da rotatividade, nível de satisfação no clima organizacional, aumento da qualidade e/ou na quantidade de produção.

3.7.2. Da programação dos eventos

Os eventos programados estão voltados para o atendimento de demandas no âmbito da educação básica, formação técnica, formação e aperfeiçoamento de líderes, cidadania corporativa, responsabilidade social, meio ambiente, cultura e arte.

Para atingir na sua plenitude a programação dos eventos, será necessário tecer parceria com instituições públicas e privadas, da região ou fora dela, com custos absorvidos parcial ou totalmente pelo HRP, conforme cada caso e seguindo disponibilidade financeira para estas ações.

A programação visa elevar a competitividade na gestão da saúde pública e privada, buscando manter nossos servidores com nível de conhecimento coerente com a velocidade da informação e da tecnologia. Os eventos estão distribuídos em quatro categorias: introdutório, técnico/operacional, comportamentais e de gestão.

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 7 de 9	

4. REFERÊNCIA

PORTARIA Nº 2.761, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2013; *Institui a Política Nacional de Educação Popular em Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (PNEPS-SUS).*

Chiavenato, Idalberto. (1999). GESTÃO DE PESSOAL: O NOVO PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus.

Marras, J. P. ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: DO OPERACIONAL AO ESTRATÉGICO. São Paulo: Futura, 2000.

Elaborado por: DHO - Desenvolvimento Humano Operacional	Verificado por:	Aprovado por:	Data elaboração 26/08/2021	Data revisão
--	----------------------------	--------------------------	--	-------------------------

 <small>ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</small>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL		 <small>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</small>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE		
	Código: HRP.A.PEP.NEP.XX	Versão: 001	

ANEXO

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE TREINAMENTO -LNT

Data: _____ **Setor:** _____ **Líder:** _____

Os dados deste instrumento servirão de fonte principal para a elaboração do Plano Anual de Treinamento e para o processo de acreditação SBA/ONA.

Para levantar as necessidades de treinamento deve-se avaliar seus trabalhadores, levando em consideração a identificação de problemas de desempenho, necessidade de novas habilidades, conhecimentos, atitudes e valores em relação ao trabalho ou em equipe.

Solicitamos preencher o formulário abaixo e devolvê-lo ao e-mail: _____ até dia ___/___/____.

TREINAMENTO OBRIGATÓRIO – TODOS OS QUE SERÃO DETERMINADO O TREINAMENTO.
Técnico:
Comportamental:

TREINAMENTO FACULTATIVO- TODOS OS QUE PODERÃO SER ESCOLHIDOS PARA SEREM TREINADOS.
Técnico:
Comportamental:

 <p>ASELC O.S.S. ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE, ESPORTE, LAZER E CULTURA</p>	DESENVOLVIMENTO HUMANO ORGANIZACIONAL			 <p>HOSPITAL REGIONAL PÚBLICO DO ARAGUAIA</p>
	POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE			
	Código: HRPA.PEP.NEP.XX	Versão: 001	Página 9 de 9	