

ADRIANA MARIA ANDRÉ

**GESTÃO DE UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE E DE
PESSOAS: TENDÊNCIAS PARA A PRÓXIMA DÉCADA**

Tese apresentada à Escola de Enfermagem
da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Doutor em Ciências.

Área de Concentração: Fundamentos e
Práticas de Gerenciamento em Enfermagem
e em Saúde.

Orientadora:
Prof^a Dr^a Maria Helena Trench Ciampone.

SÃO PAULO

2010

AUTORIZO A REPRODUÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Assinatura: _____ Data ___/___/___

Catálogo na Publicação (CIP)
Biblioteca “Wanda de Aguiar Horta”
Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo

André, Adriana Maria

Gestão de unidades básicas de saúde e de pessoas:
tendências para a próxima década / Adriana Maria André. --
São Paulo, 2010.

182 p.

Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem da
Universidade de São Paulo.

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Helena Trench Ciampone.

1. Organização (Administração) 2. Administração de
recursos humanos 3. Educação em Saúde - Tendências I.
Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Adriana Maria André

Gestão de unidades básicas de saúde e de pessoas: tendências para a próxima década

Tese apresentada à Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Área de Concentração: Fundamentos e Práticas de Gerenciamento em Enfermagem e em Saúde.

Aprovado em: ___/___/___

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Rêne e Olga, e ao meu irmão Antonio André, meus exemplos.

À minha orientadora Maria Helena T. Ciampone, pelos ensinamentos e paciência.

Ao meu líder Paulo Mattos de Lemos, pela confiança e norteamento constante.

André AM. Gestão de unidades básicas de saúde e de pessoas: tendências para a próxima década. [tese]. São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2010.

RESUMO

A comunidade global, via rede de observatórios de recursos humanos em saúde, propõe ações visando à valorização dos recursos humanos na próxima década, e o Pró-Saúde incentiva a produção de pesquisas acadêmicas que gerem conhecimentos que favoreçam implementar estratégias para reforçar a formação de profissionais de saúde para atuar nos cenários locais. Com esse pressuposto, os objetivos da pesquisa foram: identificar quais fatores estariam produzindo novas tendências no gerenciamento das UBS, que mudanças os gestores projetam nos modelos de gestão, identificar as dificuldades dos mesmos, quanto ao gerenciamento de sua equipe e como as políticas de gestão de pessoas influem nesse processo; identificar se estes estão a par das tendências do macro contexto e das modificações impulsionadas pelas Organizações Sociais de Saúde; identificar o perfil de competências para ocupar esse cargo e formular propostas de desenvolvimento de recursos humanos em saúde alinhadas às novas demandas da próxima década. Para atingir os objetivos da pesquisa, foi utilizada a Metodologia Delphi, que é uma técnica de pesquisa prospectiva. Os métodos prospectivos são adequados basicamente para dois tipos de situações: para prever quando um novo processo ou produto será largamente adotado e quais novos desenvolvimentos ou descobertas ocorrerão em uma área específica. Os resultados mostraram que as Unidades Básicas de Saúde não estão se antecipando às mudanças do ambiente externo. A formação e a educação permanente de profissionais de saúde para assumir a gestão desses serviços estão desalinhadas das tendências. Os perfis evidenciados quanto à formação do gestor e as competências para o cargo foram: ter formação acadêmica geral em Ciências da Saúde e específicas em gestão de serviços de saúde, ter

responsabilidade ética e social, ter visão sistêmica abrangente e de longo prazo; ter comunicação eficaz; saber negociar; saber gerir as mudanças e conflitos, desenvolver e aglutinar equipes, ter competência política, ser um bom negociador, saber liderar e trabalhar com planos, ações e resultados. Conclusões: o recrutamento, a seleção, o desenvolvimento e a avaliação desses profissionais devem ser norteados pela avaliação dessas competências e essas devem estar alinhadas à missão, à visão, aos valores e aos modelos de gestão. A formação acadêmica deve ser revista não só quanto aos conteúdos, mas também quanto às formas e estratégias de desenvolvimento desses profissionais alinhados ao contexto atual.

Descritores: Organização (Administração); Administração de Recursos Humanos; Educação em Saúde - Tendências.

André AM. Health care unit and human resource management: trends for the next decade [tese]. São Paulo: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2010.

ABSTRACT

The global community, via Observatories Network of Human Resources for Health proposes actions aimed at upgrading human resources in the next decade and Pro-Health encourages the production of academic research; they manage to implement strategies that encourage knowledge to strengthen the training of health professionals to act in the local scenarios. By means of this assumption, the research objectives were: To identify what factors would be producing new trends in the management of the Basic Health Units, which changes are managers projecting in the management models, identify the most important problems and difficulties that the managers are facing, identify the difficulties to manage the team and how people policies management affects this process, to identify whether they are aware of the trends in the macro context and the changes pushed by the Social Organizations of Health, to identify the profile of skills to fill this position and to formulate proposals for human health resource development aligned to the new demands of the next decade. To achieve the objectives of the research the use of Delphi Methodology as a prospective technique was chosen, prospective methods are suitable primarily for two types of situations: to predict when a new process or product will be widely adopted and what new developments or discoveries occur in a particular area. The results showed that the Basic Health Units are not anticipating the changes in the external environment. Training and continuing education of health professionals to assume management of these services are misaligned trends. The profiles shown on the manager's training and skills for the position were: General Education in Health Sciences and Specific Education in Management of Health Services, talking about the competences listed they were: Ethics and Social Responsibility, Systemic Vision in a Comprehensive

Long-Term, Effective Communication, Manage Change and Conflict, Develop and Unite Teams, Political Skills, Negotiation, Ability to Lead and Work with Plans, Actions and Results. Conclusions: Recruitment, Selection, Development and Evaluation of these professionals should be guided by the assessment of these skills and these should be aligned to the mission, vision, values and management models. The academic education should be reviewed not only about their content, but also on ways and strategies of these professional development aligned to the current context.

Descriptors: Organization (Administration); Human Resources Management; Health Education - Trends.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Modalidades contratuais	38
Tabela 2 – Diagnóstico mínimo do Município de São Paulo	58
Tabela 3 – Dados socioeconômicos	59
Tabela 4 – Dados de mortalidade	60
Tabela 5 – Dados de nascidos vivos	60
Tabela 6 – Dados de estrutura e produção de serviços	61
Tabela 7 – Comparação entre Gerentes e eles mesmos	72
Tabela 8 – Comparação entre Gerentes e <i>Experts</i>	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – OSS/SUS/Hospitais, conforme instituição mantenedora, São Paulo, 2007	43
Quadro 2 – Organizações Sociais qualificadas na forma da Lei Municipal nº 14.132, de 24/01/2006 no Município de São Paulo até 31/10/2007, São Paulo – 2007	46
Quadro 3 – Perfil dos gestores da supervisão técnica de área do Butantã	68
Quadro 4 – Caracterização das Unidades	69
Quadro 5 – Quadro das questões e respectivas médias por rodada	75

Gracias por visitar este Libro Electrónico

Puedes leer la versión completa de este libro electrónico en diferentes formatos:

- HTML(Gratis / Disponible a todos los usuarios)
- PDF / TXT(Disponible a miembros V.I.P. Los miembros con una membresía básica pueden acceder hasta 5 libros electrónicos en formato PDF/TXT durante el mes.)
- Epub y Mobipocket (Exclusivos para miembros V.I.P.)

Para descargar este libro completo, tan solo seleccione el formato deseado, abajo:

