

| 15. Desenvolvimento de recursos humanos de saúde pública | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------|--|---|----------|---|---|--------------|---|----|--|
| Básico | | | Em desenvolvimento | | | Avançado | | | De vanguarda | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| Orientação estratégica | O INSP reconhece que os recursos humanos da saúde pública padecem de muitas lacunas, tais como números inadequados e falta de competências. Porém, não avalia sistematicamente as necessidades de recursos humanos da saúde pública do país. Além de conduzir programas de formação limitados, pouco faz para colmatar as lacunas. | | | O INSP identificou algumas lacunas de recursos humanos que dificultam esforços críticos da saúde pública, mas não efectuou uma avaliação formal ou abrangente. Algumas lacunas, como a capacidade limitada de vigilância subnacional, impedem o INSP de cumprir a sua missão. O INSP identifica regularmente oportunidades de formação (por exemplo, de doadores) ou presta formação para colmatar algumas lacunas de alta prioridade. | | | O INSP efectua por vezes avaliações formais dos recursos humanos da saúde pública do país e colabora com parceiros para colmatar as lacunas mais críticas, embora o impacto desses esforços nem sempre seja claro. Incentiva a integração de tecnologias e disciplinas novas na prática de saúde pública. | | | O INSP aplica uma abordagem multifacetada para avaliar e robustecer os recursos humanos da saúde pública. Trabalha com parceiros às escalas nacional e internacional e utiliza inovações tecnológicas e outras para colmatar lacunas. Avalia regularmente a eficácia da sua formação e de outros programas e ajusta-os conforme necessário. | | |
| | O INSP carece de sistemas para avaliar as necessidades de recursos humanos do país. Os seus esforços para colmatar lacunas são esporádicos. | | | O INSP identifica lacunas nos recursos humanos da saúde pública com base em experiências individuais (tais como as dificuldades na obtenção de dados subnacionais). Uma vez identificadas as lacunas, o INSP ministra formação e faz outras tentativas para as resolver, mas, muitas vezes, tais esforços não são rotineiros ou sistemáticos e podem não ter impacto. | | | O INSP utiliza processos bem estabelecidos para avaliar aspectos da capacidade dos recursos humanos da saúde pública do país em áreas críticas. Dispõe de sistemas implementados para dar resposta a algumas necessidades de recursos humanos; por exemplo, através de programas de formação em epidemiologia de campo e outros programas de formação, bem como de ligações com universidades e outros parceiros. | | | O INSP colabora estreitamente com os parceiros para avaliar sistematicamente as necessidades de recursos humanos e colmatar lacunas. A formação e outros programas de desenvolvimento de recursos humanos conduzidos ou apoiados pelo INSP são regularmente avaliados e melhorados. O INSP trabalha com os sistemas educativos para aumentar o afluxo de futuros profissionais à saúde pública. | | |
| | O INSP tem financiamento e pessoal limitados para avaliações de recursos humanos ou para colmatar lacunas de recursos humanos na saúde pública. | | | Os recursos são adequados para que o INSP identifique e tente colmatar as lacunas de recursos humanos do país em algumas áreas de alta prioridade. | | | O INSP dispõe de recursos para muitas actividades de avaliação e formação de recursos humanos, incluindo pessoal especializado. Porém, necessita de mais pessoal, tecnologia e outros recursos para satisfazer todas as necessidades, incluindo as dos parceiros. | | | Os recursos, incluindo o pessoal com formação especializada, permitem ao INSP providenciar avaliações dos recursos humanos robustas e colmatar lacunas. O INSP dispõe de recursos para desenvolver e avaliar abordagens novas à formação, à retenção e a outras questões de recursos humanos. Presta apoio significativo aos níveis subnacionais e a outros grupos críticos. | | |
| | O conhecimento do INSP sobre as necessidades de recursos humanos da saúde pública baseia-se na experiência pessoal e em informações episódicas. Por vezes, o INSP ministra formação, mas a qualidade é frequentemente baixa. | | | O INSP efectua um número limitado de avaliações dos recursos humanos e desenvolve recomendações para áreas de alta prioridade, mas estas raramente são implementadas. Utilizando materiais e assistência técnica de parceiros, a formação do INSP e outros esforços de desenvolvimento de recursos humanos estão a melhorar. | | | O INSP efectua avaliações abrangentes em áreas de alta prioridade para orientar os seus esforços no sentido de colmatar lacunas de recursos humanos. Providencia recomendações pormenorizadas para colmatar essas lacunas, muitas das quais são implementadas. Os seus materiais de formação, assistência técnica e formadores são excelentes. | | | O INSP avalia os problemas actuais e prevê os futuros em matéria de recursos humanos, bem como as formas de os resolver. Utiliza inovações tecnológicas e de outra natureza para aumentar a eficiência e a eficácia dos seus programas de desenvolvimento de recursos humanos. Os seus currículos, recomendações e materiais de formação são utilizados por muitas organizações, incluindo as que contribuem para o afluxo de recursos humanos à saúde pública. | | |

| | | | | |
|---------------------|---|--|---|---|
| Envolvimento | As partes interessadas e os parceiros do INSP pouco ou nada contribuem de forma sistemática sobre as lacunas de recursos humanos ou sobre as formas como o INSP pode ajudar a resolvê-las. O INSP não é visto como uma fonte de apoio significativa para o desenvolvimento de recursos humanos. | Alguns parceiros contribuem para as prioridades de desenvolvimento de recursos humanos ou colaboram com o INSP para desenvolver a capacidade dos recursos humanos. Alguns programas de formação do INSP são considerados valiosos. | Há um conjunto de partes interessadas regularmente envolvidas em avaliações dos recursos humanos. Estas auxiliam na priorização, no desenvolvimento e na implementação de estratégias para fazer face às lacunas de recursos humanos. Trabalham com o INSP na condução de formação e de outras actividades para desenvolver os recursos humanos da saúde pública. | As partes interessadas são parceiros activos do INSP na avaliação e no desenvolvimento dos recursos humanos da saúde pública, tanto à escala nacional como à internacional. As parcerias com universidades e outras organizações de formação pré-serviço robustecem o afluxo de futuros profissionais de saúde pública. |
| Impacto | O INSP contribui pouco para colmatar as lacunas de recursos humanos da saúde pública do país. Os recursos humanos da saúde pública do país continuam inadequados para satisfazer as necessidades nacionais. | O INSP pode facultar exemplos de esforços de desenvolvimento de recursos humanos que tiveram um impacto mensurável no conhecimento ou no desempenho, mas o impacto de longo prazo no sistema de saúde pública é provavelmente pequeno. | As avaliações das lacunas de recursos humanos por parte do INSP fundamentam os seus programas e os de outros. A formação e outras abordagens ao desenvolvimento de recursos humanos estão a dar resposta a algumas necessidades críticas de recursos humanos da saúde pública. | O INSP e o seu trabalho com os parceiros melhoraram substancialmente a capacidade dos recursos humanos da saúde pública do país e de alguns outros países. |