



## 1. Identificação

<b>Unidade Curricular:</b>	Desenvolvimento de Recursos Humanos
<b>Ano Lectivo:</b>	2020-21

## 2. Detalhes da Unidade Curricular

<b>Curso</b>	Mestrado em Enfermagem na Área de Especialização de Gestão em Enfermagem
<b>Ano Curricular</b>	1
<b>Semestre</b>	1
<b>ECTS</b>	6

## 3. Equipa Pedagógica

<b>Regente / Coordenador</b>	Pedro Ricardo Martins Bernardes Lucas
<b>Docentes</b>	Pedro Ricardo Martins Bernardes Lucas; João Carlos Barreiros dos Santos; Maria da Graça Quaresma Pessoa

## 4. Finalidade

Dotar os formandos das competências necessárias para gerir Recursos Humanos de Enfermagem em diferentes contextos da prática de enfermagem.

## 5. Objetivos / Resultados de Aprendizagem

- Caracterizar a importância da gestão dos recursos humanos no contexto da gestão de unidades de saúde;
- Identificar fatores de sucesso na gestão dos recursos humanos;
- Definir políticas e enquadrar a utilização de instrumentos operacionais de gestão dos recursos humanos;
- Perspetivar a avaliação e a gestão de variáveis que influenciam o desempenho das equipas e das pessoas.



## 6. Conteúdos Programáticos

- Competências do enfermeiro Gestor;
- Os desafios da atual Gestão dos Recursos Humanos - GRH, no contexto de enfermagem;
- A estratégia da GRH: O Planeamento Estratégico;
- Modelos de GRH;
- A GRH a nível operacional;
- Avaliação do Desempenho em enfermagem; sistemas de recompensa;
- A formação e o desenvolvimento de RH em enfermagem;
- A gestão dos talentos;
- A GRH em enfermagem e a gestão da mudança;
- A comunicação Interna;
- Implementação da GRH numa ótica do marketing interno.

## 7. Demonstração da Coerência dos Conteúdos Programáticos com os Objetivos / Resultados de Aprendizagem

Os conteúdos programáticos foram selecionados e organizados de forma a fornecer aos estudantes, noções na área da Gestão de Recursos Humanos fundamentais para o desenvolvimento dos desempenhos das equipas, bem como da definição de políticas e da utilização de instrumentos catalisadores do progresso e evolução dos RH da Saúde.

Introduziram-se conceitos e modelos de GRH, bem como sobre os desafios atuais no contexto da enfermagem, insistindo numa abordagem sobre o planeamento estratégico como dimensão que contribui para o desenvolvimento dos RH em enfermagem e dos restantes membros das equipas multidisciplinares, fatores essenciais para o desenvolvimento das organizações e para a melhoria das suas eficiências.

Os estudantes são dotados de conhecimentos que lhes permitam gerir e avaliar as equipas prestadoras de cuidados, dando sentido à missão, visão e valores das organizações; adequar recursos à produção de cuidados de enfermagem, desenvolvimento das equipas, entre outros.

**8.Carga Horária**

<b>Horas Contacto</b>	(T) Teórico	45	<b>Anual</b>
	(TP) Teórico Prático		
	(PL) Prática Laboratorial		
	(TC) Trabalho de campo		
	(S) Seminário		
	(E) Estágio		
	(OT) Orientação e tutorial		
	(O) Outra		

**Horas dedicadas (Trabalho não acompanhado)****Total de horas de trabalho (Horas de contacto + horas dedicadas)** 150**9. Metodologias de Ensino**

Expositiva, trabalho de grupo, exercícios práticos.

**10. Avaliação**

Avaliação Contínua

**ou**

Exame Final

A Avaliação Contínua compreende 3 (três) momentos de avaliação:

1. Participação Ativa ao longo do período das Aulas (10%);
2. Trabalho individual (45%);
3. Trabalho de grupo (45%).



## **11. Demonstração da Coerência das Metodologias de Ensino com os Objetivos / Resultados de Aprendizagem**

A forma de abordagem das matérias nas aulas teóricas será participativa, i.e., procurará promover o envolvimento ativo dos estudantes na sua discussão. Após a apresentação dos conceitos, os alunos serão incentivados a aplicá-los em diferentes situações, contextos da prática de cuidados de enfermagem. O acompanhamento por parte dos docentes na resolução de dificuldades decorrentes da aplicabilidade dos conceitos, será feito de forma a promover quer o trabalho individual, quer em grupo. Procurar-se-á desenvolver o raciocínio e espírito crítico dos estudantes para a resolução de novas situações no âmbito das matérias lecionadas. Os alunos serão estimulados a desenvolver a sua capacidade de análise, síntese e integração de conhecimentos na área da Gestão de Recursos Humanos.

Preparado para efeito de certificação

## 12. Bibliografia

- Abraham, P. (2013). Building nurse executives. *Nursing Management*, 52-54.
- Aiken, L.; Cerón, C.; Simonetti, M.; Lake, E.; Galiano, A.; Garbarini, A.; Soto, P.; Bravo, D. & Smith, H. (2018) Hospital Nurse Staffing and Patient Outcomes. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 29 (3). 322-327.
- Aiken, L.; Sloane, D.; Bruyneel, L.; Heede, K.; Griffiths, P.; Busse, R.; Diomidous, M.; Kinnunen, J.; Kózka, M.; Lesaffre, E.; McHugh, M.; Moreno-Casbas, M.; Rafferty, A.; Schwendimann, R.; Scott, P.; Tishelman, C.; Achterberg, T.; Sermeus, W. (2014) Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The Lancet*. 383, 1824-1830.
- Almeida, S., Nascimento, A., Lucas, P. B., Jesus, E. & Araújo, B. (2020). RN4CAST study in Portugal: Validation of the portuguese version of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *Aquichan*. 20(3): e2038.
- Câmara, P. B. (2015). Manual de Gestão e Avaliação de Desempenho. (2ª ed.). Lisboa: RH Editora.
- Carvalho, L., Bernardo, M., Sousa, I. & Negas, M. (2015) Gestão das Organizações - Uma abordagem integrada e prospetiva. (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Carvalho, M. C., & Lucas, P. B. (2020). The effectiveness of the clinical nurse leader practice - systematic review. *Millenium*, 2(11), 57-64.
- Chen, J., Ramalhal, T. & Lucas, P. B. (2019). Ambiente de Prática de Enfermagem e a Satisfação dos Enfermeiros em Contexto Hospitalar Revisão Scoping. *Pensar Enfermagem*, 23(2), 29-42.
- Chênevert, D.; Jourdain, G. & Vandenberghe, C. (2016) The role of high-involvement work practices and professional self-image in nursing recruits turnover: A three-year prospective study. *International Journal of Nursing Studies*. 53, 73-84.
- Fallatah, F.; Laschinger, H. & Read, E. (2017) The Effects of Authentic Leadership, Organizational Identification, and Occupational Coping Self-efficacy on New Graduate Nurses Job Turnover Intentions in Canada. *Nursing Outlook*. 65(2), 172-183.
- Figueiredo, A. R. E., Potra, T. M. F. S. & Lucas, P. R. M. B. (2020). Transition of nursing care: ISBAR in promoting patient safety scoping review. *Ámbitos - Revista Internacional de Comunicación*. 49: 32-48.
- Lucas, P. R. M. B. & Nunes, E. M. G. T. (2020). Nursing practice environment in Primary Health Care: a scoping review. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2020;73(6): e20190479.
- Murray, E. (2017) *Nursing Leadership and Management for Patient Safety and Quality Care*. Philadelphia: F.A. David Company.
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C. & Marques, C. A. (2015) Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano. (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Sul, S. I. R. & Lucas, P. R. M. B. (2020). Translation and validation of the anticipated turnover scale for the Portuguese cultural context. *Nursing Open*. 00: 17.
- World Health Organization (2019). *Healthy, prosperous lives for all: the European Health Equity Status Report*. Copenhagen, Denmark. Diana Hopkins, Nicole Satterley Editor.