



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Formação Profissional na Saúde - Plataforma de Divulgação de
Formação para Profissionais de Saúde

Alexandra Elisabete da Anunciação Pereira Costa

Mestrado em Administração Pública

Orientador:

Doutor César Madureira, Professor Associado Convidado, ISCTE -
Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Formação Profissional na Saúde - Plataforma de Divulgação de
Formação para Profissionais de Saúde

Alexandra Elisabete da Anunciação Pereira Costa

Mestrado em Administração Pública

Orientador:

Doutor César Madureira, Professor Associado Convidado, ISCTE -
Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Ao meu filho, Daniel, a luz da minha vida.

Agradecimento

O meu sincero agradecimento aos responsáveis dos departamentos de formação do Serviço Nacional de Saúde que colaboraram neste estudo.

Quero expressar a minha gratidão ao meu orientador, o Professor Doutor César Madureira, pelos inestimáveis ensinamentos nas aulas, bem como pela sua ajuda e orientação na elaboração deste trabalho.

Agradeço também aos diversos amigos e colegas pelos valiosos contributos e pelos momentos de discussão produtiva.

Dirijo um agradecimento especial à minha família: ao Robson, pela sua amizade e pelo cuidado prestado à minha mãe; à minha mãe, pelo constante apoio; ao meu marido, o companheiro da minha vida, pelo seu contínuo incentivo e apoio; e ao meu filho, que é uma fonte constante de incentivo, inspiração e motivação para diariamente ser uma pessoa melhor.

Resumo

A qualidade na prestação de cuidados de saúde constitui o principal foco dos profissionais e organizações deste sector crucial para a sociedade. Para que tal objetivo seja alcançado, a formação profissional surge como um fator primordial, permitindo o acompanhamento das constantes mudanças técnicas, científicas e sociológicas às quais esta área se encontra sujeita. Programas formativos de qualidade possibilitam o desenvolvimento de competências técnicas, científicas, comportamentais, comunicacionais, de liderança e tecnológicas aos profissionais de saúde. Consequentemente, a divulgação eficaz da oferta formativa no setor da saúde desempenha um papel crucial na garantia da acessibilidade à formação profissional para um maior número de profissionais de saúde e numa abrangência geográfica mais ampla.

Neste contexto, realizou-se o presente estudo com o objetivo de contribuir para o aumento da eficácia na divulgação da oferta formativa para profissionais de saúde, através de uma pesquisa exploratória e descritiva. A metodologia adotada para a pesquisa foi de carácter quantitativo e o instrumento utilizado foi um questionário aplicado aos responsáveis dos departamentos de formação do Serviço Nacional de Saúde (SNS).

Os resultados obtidos demonstraram que, ao nível do Serviço Nacional de Saúde (SNS), a divulgação da formação na área da saúde é apenas parcialmente eficaz, sendo notória a existência de segmentação por grupos profissionais.

O presente estudo revela a manifesta importância da principal proposta apresentada: a criação de uma Plataforma Nacional para a divulgação de formação profissional destinada aos profissionais de saúde. Esta plataforma contribuiria significativamente para ampliar a acessibilidade dos profissionais de saúde à formação profissional.

Palavras Chave: Formação Profissional; Saúde; Administração Pública; Serviço Nacional de Saúde.

Abstract

Quality in the provision of health care is the main focus of both professionals and organisations in this crucial sector of society. To achieve this goal, professional training emerges as a primary factor, allowing updating in the face of the constant technical, scientific, and sociological changes to which this area is subjected. Quality training programmes enable the development of technical, scientific, behavioural, communicational, leadership and technological skills for health professionals. Consequently, effective dissemination of the training offer in the health sector plays a key role in ensuring accessibility to professional training for a larger number of health professionals, of a wider geographical reach.

In this context, the present study aimed to contribute to the increase of the effectiveness in disseminating the training offer for health professionals through exploratory and descriptive research. The methodology adopted for the research was quantitative and the instrument used was a questionnaire applied to the heads of the training departments of the National Health Service.

The results have shown that, at the level of the National Health Service (SNS), the dissemination of training in the health area is only partially effective, and the existence of segmentation by professional groups is evident.

The present study reveals the crucial importance of the main proposal presented: the creation of a national platform for the dissemination of professional training for health professionals which would significantly contribute to increasing the accessibility of those professionals to professional training.

Key Words: Professional Training; Health; Public Administration; National Health Service.

Índice

AGRADECIMENTO	III
RESUMO	V
ABSTRACT	VII
ÍNDICE	IX
Índice de Tabelas.....	x
Índice de Figuras	xi
Glossário de Siglas.....	xi
INTRODUÇÃO	1
PARTE 1: REVISÃO DA LITERATURA	5
CAPÍTULO 1	7
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	7
1.1. Conceptualização de Formação Profissional	7
1.2. Ciclo Formativo.....	7
1.2.1 Diagnóstico de Necessidades de Formação.....	8
1.2.2 Conceção e Planeamento	10
1.2.3 Execução.....	12
1.2.4 Avaliação	12
CAPÍTULO 2	15
DIVULGAÇÃO DA FORMAÇÃO	15
2.1 Marketing na Formação.....	15
2.1.1 E-Marketing na Formação.....	16
2.1.2 Divulgação da Formação.....	17
CAPÍTULO 3	19
FORMAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE E SUA DIVULGAÇÃO	19
3.1 Formação na Saúde	19
3.1.1 Divulgação da Formação na Saúde	20
PARTE 2: METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO E TRATAMENTO DE DADOS	23
CAPÍTULO 4	25

INVESTIGAÇÃO.....	25
4.1 Metodologia.....	25
4.2 Justificação e Objetivos de Investigação.....	25
4.3 Método e Recolha de Dados.....	26
4.3.1 Questionário	26
4.3.2 População.....	27
CAPÍTULO 5.....	29
TRATAMENTO E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	29
5.1 Análise Estatística e Caracterização da Amostra	29
5.2 Apresentação e Análise dos Dados Obtidos	31
5.3 Discussão de resultados.....	41
CAPÍTULO 6.....	45
CONCLUSÕES	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	51
Questionário	51

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Adaptado de (Cardim, 2012) e (Meignant, 2003) -----	12
Tabela 2 - Adaptado de (Granitz & Greene, 2003)-----	16
Tabela 3 - Estatística da Varável Género-----	29
Tabela 4 - Estatística Variável Idade-----	29
Tabela 5 - Estatística da Variável Escolaridade -----	30
Tabela 6 - Estatística da Variável Função Atual-----	30
Tabela 7 - Estatística da variável Categoria de Origem -----	30
Tabela 8 - Antiguidade na Função -----	30
Tabela 9 - Exclusividade na Função-----	30
Tabela 10 - Frequência descritiva da Eficácia dos meios divulgação existentes-----	32
Tabela 11 - Desafios à divulgação da Formação disponível -----	33
Tabela 12 - Colaboração na Divulgação com outros departamentos da Instituição -----	34
Tabela 13 - Eficácia da Divulgação da Formação Profissional no SNS-----	35
Tabela 14 - - Eficácia da Divulgação da Formação Profissional no SNS por Categoria Profissional-----	35
Tabela 15 - Importância da criação de uma Plataforma de Divulgação da Formação no SNS -----	36
Tabela 16 - Impacto da plataforma de divulgação da formação na saúde -----	37
Tabela 17 - Funcionalidades da plataforma de divulgação para utilizadores -----	38
Tabela 18 - Outras funcionalidades da plataforma para utilizadores-----	39

Índice de Figuras

Figura 1 - Ciclo Formativo-----	8
Figura 2 - Adaptado de (Meignant, 2003) -----	9
Figura 3 - Adaptado de (Kirkpatrick & Kirpatrick, 2016)-----	13
Figura 4 - Meios de Divulgação Existentes-----	32
Figura 5 - Existência de recursos técnicos especializados em Marketing no Departamento de Formação -----	34
Figura 6 - Existência de recursos humanos especializados em Marketing no Departamento de Formação -----	34

Glossário de Siglas

CNAF – Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DNF – Diagnóstico de Necessidades de Formação

INE – Instituto Nacional de Estatística

SNS - Serviço Nacional de Saúde

TSDT – Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica

WHO – World Health Organization

Introdução

Na gestão dos recursos humanos das organizações públicas e privadas, a formação profissional assume um papel fundamental para a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, competências comportamentais e competências técnicas (Ferreira, 2016). Numa perspetiva global e estratégica de gestão, a formação profissional surge como um instigador ao desenvolvimento profissional e social dos profissionais, ao desenvolvimento estrutural das organizações e um mecanismo à concretização dos objetivos delineados

A gestão da formação profissional desenvolve-se através de um ciclo – o ciclo formativo – em diversas fases: o diagnóstico das necessidades formativas, conceção e planeamento, execução e avaliação. Todas estas etapas desenvolvem-se de forma ligada e relacional, em que os *outputs* de uma fase geram *inputs* noutra. (DGERT, sem data)

Na base de todo o processo formativo está o diagnóstico de necessidades de formação, quer a nível organizacional, quer a nível individual, em que são detetadas as lacunas existentes entre o nível de desempenho desejável e o alcançado. Para além deste objetivo, o DNF contribui para a identificação dos aspetos passíveis de serem melhorados com formação e, pelo contrário, aspetos cujo tratamento deverão recorrer a outras práticas de gestão (Ceitil, 2007). Por outro lado, o DNF terá de ser cuidadosamente aplicado na forma e no tempo, correndo o risco de originar resultados de necessidades formativas desadequadas. (Madureira, 2004).

Diagnosticadas as necessidades formativas, é tempo de conceber e planear os produtos formativos a desenvolver. No *design* instrucional poderão se recorrer a diversos métodos (Guimarães Lima, 2017) de forma a definir objetivos da formação, conteúdos, forma de organização, métodos e técnicas pedagógicas, publico alvo, carga horária, tipos e métodos de avaliação. Na formação profissional destinada a profissionais de saúde todos estes aspetos requerem uma análise e tratamento cuidados, face às exigências diárias e missão vital de atuação destes profissionais. Neste sentido, a escolha dos métodos e técnicas pedagógicas na formação deve ter presente que o formando não é um mero recetor de informação, é um agente na construção do conhecimento e nas tomadas de decisão, baseadas no estudo e pesquisa das informações. (Caldarelli, 2017).

Executar um plano de formação implica divulgá-lo, torna-lo acessível e do conhecimento dos agentes envolvidos, em especial aos recetores da formação a desenvolver. Os conceitos e ensinamentos da gestão de marketing têm um papel importante no desígnio do alcance e abrangência da informação acerca da oferta formativa disponível.

Assistimos nos últimos anos ao rápido crescimento e desenvolvimento de meios tecnológicos disponíveis, originando o desenvolvimento da prestação de serviços e de comércio eletrónico. Acompanhando esta realidade, verifica-se o desenvolvimento de metodologias de comunicação e de técnicas de E-Marketing, permitindo uma maior abrangência, quer ao nível do número de pessoas alcançadas, quer ao nível geográfico, potenciando uma maior participação e interesse por parte dos destinatários. (Siemens, 2005).

Na sociedade, o sector da saúde é um dos principais motores essenciais para o seu desenvolvimento, garantindo o bem-estar e saúde da população. Sendo a qualidade da prestação de cuidados de saúde o principal foco dos profissionais, numa área em constante evolução devido a fatores sociodemográficos e epidemiológicos, a formação profissional adquire uma importância acrescida na aquisição e desenvolvimento permanente de competências técnicas, científicas, comportamentais e gestionárias. (Melo et al., 2018). O investimento na formação profissional na saúde tem impacto direto na qualidade da prestação de cuidados de saúde e contribui para o enraizamento de uma cultura de desenvolvimento profissional permanente (A. A. Barbosa et al., 2022).

Igualmente, a implementação constante de programas formativos na área da administração de instituições de saúde, contribui para a implementação e otimização de processos eficientes e inovadores, melhorando resultados organizacionais e individuais (Naser & Saleem, 2018). Nas organizações de saúde com maior sucesso, os planos de formação incluem conteúdos técnicos, científicos, comportamentais, comunicacionais, de liderança e tecnológicas (Freitas et al., 2016).

Sendo a formação profissional um fator primordial no desenvolvimento dos profissionais de saúde, os diversos métodos e técnicas de divulgação da oferta formativa disponível florescem como motores importantes na acessibilidade destes profissionais à formação profissional. Tal como sucede noutros ramos de atividade, na divulgação da formação disponível são utilizados diversos mecanismos, que vão desde os métodos mais tradicionais (Q. F. Barbosa et al., 2019) aos digitais, tais como, plataformas digitais, sites e redes sociais.

No Serviço Nacional de Saúde Português (SNS), nomeadamente nos hospitais e centros hospitalares, ou seja, no sector público de saúde, trabalham cerca de 143.000 profissionais (INE, 2021), distribuídos por todas as regiões do país. Este sector é constituído por 48 instituições hospitalares, sendo que na sua maioria a formação profissional dos profissionais de saúde é gerida por departamentos, centros ou unidades de formação. A formação profissional gerida e desenvolvida por cada um destes departamentos destina-se aos profissionais da própria instituição ou a profissionais de outras instituições do SNS ou de entidades de saúde privadas.

No contexto desta realidade, esta dissertação pretende contribuir para um maior conhecimento sobre a divulgação da formação profissional disponível para profissionais de saúde. Ao nível da academia, o estudo desenvolvido nesta dissertação pretende ser um contributo para o desenvolvimento da literatura atual sobre formação profissional na saúde e sua divulgação, através da apresentação de dados empíricos sobre as temáticas.

Este trabalho está dividido em duas partes principais: a primeira parte está dedicada à revisão da literatura, abordando aspetos conceptuais da formação profissional e da divulgação da formação a nível geral e, a um nível mais específico, da formação profissional na saúde e sua divulgação. Na segunda parte deste trabalho, apresenta-se a metodologia de investigação, os objetivos a alcançar, a população em estudo, o instrumento de recolha de dados, apresentação e discussão de resultados e principais resultados e contributos.

PARTE 1: Revisão da Literatura

Formação Profissional

1.1. Conceptualização de Formação Profissional

A formação profissional apresenta-se como um setor crucial na gestão dos recursos humanos nas organizações, tanto públicas quanto privadas. Importa por isso revisitar diferentes conceitos que poderemos encontrar em diversa literatura.

Na terminologia da formação profissional, a formação profissional define-se como “Conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias duma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de atividade económica” (Tomás, 2001). Embora essa definição englobe vários aspetos cruciais a serem considerados na formação profissional, tais como aprendizagem, conhecimento, comportamento, indivíduos e organizações, é possível encontrarmos uma abordagem mais abrangente na literatura. Essa perspetiva ampliada considera a formação profissional como um processo de aprendizagem planeado e sistemático baseado na aquisição, atualização ou desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências, tendo como objetivo melhorar ou atingir um determinado nível de desempenho do trabalhador. (Ferreira, 2016).

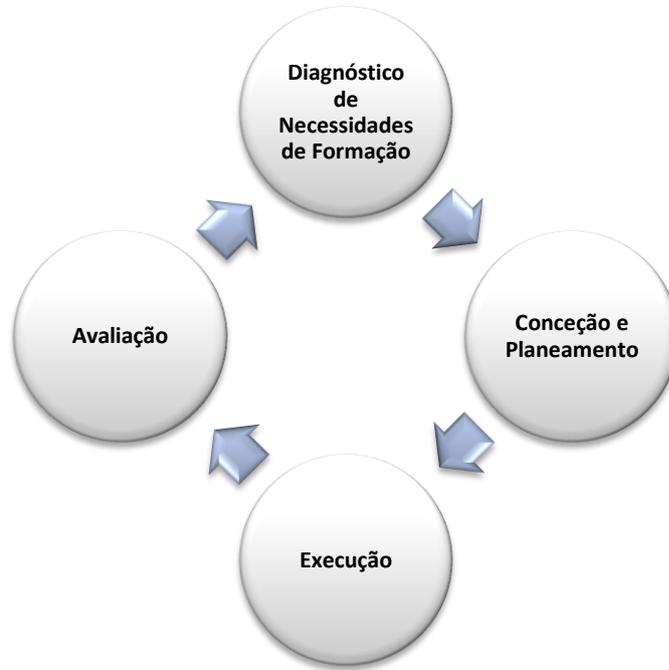
A formação profissional emerge como um potenciador de aquisição e/ou atualização de conhecimentos, aptidões e habilidades sociais e profissionais num determinado contexto profissional. (Fialho et al., 2013)

Numa perspetiva de gestão, é crucial que a formação ocupe um lugar estratégico na organização, permeando todos os seus processos e estrutura, fornecendo os recursos necessários à concretização dos seus objetivos estabelecidos (Bernardes, 2016).

1.2. Ciclo Formativo

O processo de formação profissional desenrola-se por diversos domínios de intervenção, interligados e que conduzem ao produto final (DGERT, sem data). Encontramos na literatura diversas nomenclaturas para as diferentes fases deste processo. No âmbito do presente trabalho, adotamos as seguintes denominações representadas na figura seguinte:

Figura 1 - Ciclo Formativo

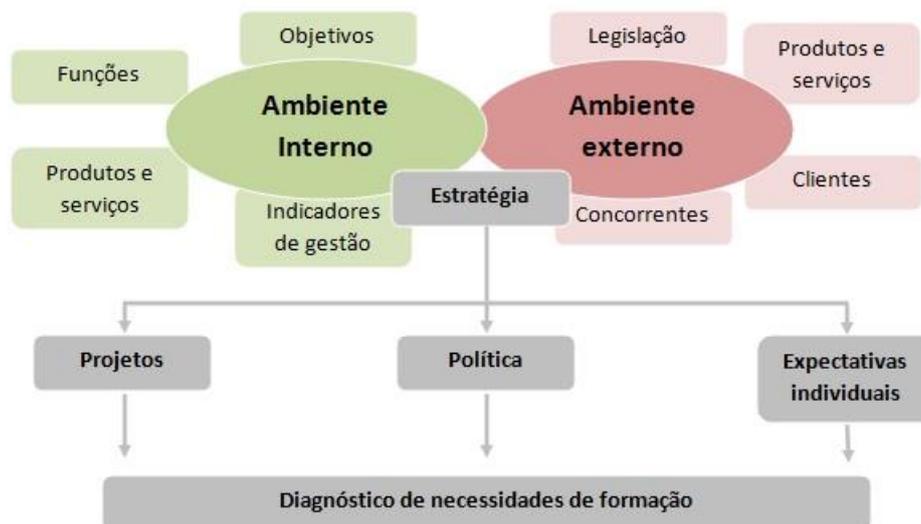


1.2.1 Diagnóstico de Necessidades de Formação

O diagnóstico de necessidades de formação (DNF) é a base do ciclo formativo e consiste na recolha de informações utilizando instrumentos metodológicos à mensuração e representação documental das disfunções de desempenho e problemas da organização. Segundo Ceitil (Ceitil, 2007), uma das utilidades do DNF é distinguir os problemas que poderão ter solução através da formação dos eventuais restantes problemas cuja resolução requerem outro tipo de solução. Apresenta-se como uma das fases mais frágeis do ciclo formativo, pelo necessário envolvimento de diferentes atores, pela necessidade de distinção do tipo de problemas anteriormente mencionados e pela imprescindibilidade de competência técnica dos técnicos envolvidos. (Cardim, 2012). É igualmente frágil porque um DNF inadequado, na forma e/ou no tempo, poderá originar uma discrepância de necessidades formativas organizacionais (Madureira, 2004).

As necessidades de formação são constituídas pela diferença entre o nível de desempenho desejável, exigido ou expectável para o exercício de uma função e o desempenho real de um indivíduo. Há muitos fatores que podem originar uma necessidade de formação: alterações na envolvente da organização, decorrentes de inovações tecnológicas, de mudanças económicas sociais ou mesmo políticas; mudança estratégica da organização (por exemplo, o lançamento de um novo produto, a expansão para novos mercados) e a existência de problemas em vários domínios como acidentes de trabalho, insatisfação dos clientes, elevado número de defeitos na produção ou elevado nível de conflito interpessoal, entre outros (Meignant, 2003). Normalmente estes fatores, indutores de necessidades de formação são classificados de acordo com sua proveniência:

Figura 2 - Adaptado de (Meignant, 2003)



Em correlação com os fatores originários de necessidades formativas, o DNF pode ser efetuado em três diferentes níveis de análise: Nível Organizacional – em que são analisados fatores do sistema organizacional, tais como objetivos organizacionais e política de formação; Nível Individual – em que são analisados as necessidades individuais dos trabalhadores e objetivos dos trabalhadores; Nível Operacional – em que são analisados os fatores inerentes a cada tipo de trabalho/tarefa, competências e/ou comportamentos necessário à execução de tarefas e processos. (Chiavenato, 2003).

Relativamente às necessidades formativas Cardim define várias classificações (Cardim, 2012) quanto à oportunidade – necessidades presentes (atuais) ou virtuais (futuras – quanto à profundidade – necessidades pontuais (aspectos de uma profissão) ou estruturais (várias tarefas e/ou várias profissões) – e quanto à abrangência – necessidades individuais (ou em pequeno número) ou necessidades coletivas (grupo significativo).

Para efetuar o levantamento de necessidades de formação poderão ser utilizados diversos métodos, intimamente ligados ao contexto aplicacional, e que vão desde questionários, entrevistas (individuais e grupais), estudo de competências, resultados da avaliação de desempenho, análise de tarefas, ou análise de competências e que poderão envolver os diversos atores da organização. (Rocha, 2021). Cada um destes métodos tem vantagens e desvantagens, que não afluiremos neste trabalho, e a sua escolha deve sempre ter em consideração o contexto em que irá ser aplicado.

O DNF apresenta-se como uma fase importante na organização e que extravasa o campo da formação profissional, porque para além de identificar as necessidades de formação que devem ser utilizadas para a conceção da formação, para a preparação de planos de formação e para estabelecer objetivos de formação, também contribui para a obtenção de informações sobre necessidades de não formação que devem ser utilizadas para o desenvolvimento profissional e pessoal dos recursos humanos e identifica as necessidades não formativas que devem ser utilizadas para gerir a mudança na organização. (Zahid Iqbal & Khan, 2011).

1.2.2 Conceção e Planeamento

Identificadas as necessidades de formação e sempre com os objetivos institucionais presentes, a conceção da formação apresenta-se como outra das fases importantes da formação profissional. É então necessário conceber formação profissional de qualidade e que satisfaçam as necessidades diagnosticadas.

Em sede de conceção de formação é importante considerar as informações fornecidas pelo DNF, nomeadamente os 6 W – *What* (o que deve ser formado), *to Whom* (quem deve ser formado), *When* (quando formar), *where* (onde deve ser formado), *How* (como deve ser formado) e *whom* (quem deve formar). (Chiavenato, 2003).

Esta é a fase do desenho da formação ou *design* instrucional. São definidos os objetivos da formação, os conteúdos, a equipa pedagógica, os métodos e técnicas pedagógicas, a forma de organização, o público alvo, a carga horária, o tipo de avaliação, entre outros elementos.

Nesta fase, poderão ser utilizados diferentes métodos tais como (Guimarães Lima, 2017):

- o modelo de Jonassen – modelo de conceção de ambientes de aprendizagem construtivistas composto por dois grupos distintos – os métodos pedagógicos e as atividades pedagógicas. No cerne deste método está um problema, uma questão, um caso ou um projeto, sendo objetivo o formando solucionar problema e/ou concluir o projeto, utilizando diversas fontes de informação e/ou ferramentas tecnológicas fornecidas.
- O modelo dos princípios elementares de instrução de Merrill – a aprendizagem é facilitada quando os formandos são envolvidos na resolução de problemas e casos reais e quando estes

são passíveis de serem aplicados e demonstrados. Este método baseia-se em cinco estratégias pedagógicas: o problema (real), a ativação do conhecimento prévio do formando, a demonstração, a aplicação e a integração.

- O modelo ARCS de Keller – este modelo baseia-se em quatro pilares no processo formativo: Atenção, Relevância, Confiança e Satisfação. A motivação é, assim, o ponto fulcral na conceção da formação.
- O modelo de Kemp, Morrison e Ross – A conceção formativa segundo este modelo deve considerar alguns componentes importantes, tais como, identificar as necessidades, analisar as características dos formandos, especificar conteúdos e definir atividades de aprendizagem, definir objetivos pedagógicos, planificar a sequencia de conteúdos, definir estratégias de instrução, definir conteúdos, recursos e atividades, distribuição de conteúdos e atividades e definir ou produzir instrumentos de avaliação adequados a todo o processo de aprendizagem.
- Modelo ADDI- A conceção de produtos formativos baseada neste modelo atravessa cinco fases: Análise (das necessidades dos formandos), Desenho (definição de Objetivos, estratégias, tarefas), Desenvolvimento (desenvolver conteúdos pedagógicos), Implementação e Avaliação (produção de instrumentos de avaliação formativa e sumativa).
- O modelo R2D2 – Ao contrário da maioria dos restantes modelos, este modelo não contempla várias fases, é um modelo recursivo (recorre a cada foco sempre que necessário), focado em definir, projetar, desenvolver e disseminar. Este modelo privilegia os conteúdos e as atividades de aprendizagem, a interface e a comunicação.

A conceção da formação e o planeamento da formação fundem-se uma vez que ao definir os elementos inerentes à conceção dos produtos formativos, efetua-se o planeamento da atividade, uma vez que neste último são definidos os objetivos e as atividades de formação num determinado tempo.

O Plano de formação poderá revelar-se de diversas formas, mas numa forma mais formal são propostos os seguintes elementos constitutivos:

Tabela 1 – Adaptado de (Cardim, 2012) e (Meignant, 2003)

Introdução	Descrição das atividades formativas planeadas	Cronograma	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> - Política de formação - Caracterização da organização - Objetivos definidos - Prioridades - Diagnóstico de necessidades formativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Produtos formativos a desenvolver - Classificação por áreas - Público alvo - Duração - N.º de formandos - Objetivos e conteúdos - Equipa pedagógica - Métodos e técnicas - Avaliação 	<ul style="list-style-type: none"> - Calendarização - Espaços pedagógicos - Recursos físicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Custos diretos - Custos indiretos - Receitas (se aplicável)

Meignant (2003) apresenta alguns pontos que deverão ser alvo de particular atenção em fase de planeamento: A gestão de Topo – o seu exemplo e interesse pela formação profissional; a coerência do plano de formação; evitação de um mero somatório de solicitações individuais, enquadramento dos objetivos formativos com os objetivos organizacionais e operacionais e a incerteza do contexto organizacional interno e externo.

1.2.3 Execução

Elaborado e aprovado o Plano de Formação, o mesmo é implementado e executado, considerando todos os componentes planeados. Durante a execução deve ser efetuado um controlo da aplicação do Plano de formação, em todas as suas vertentes, por forma a detetar desvios e aplicar eventuais medidas corretivas (Madureira, 2004), com o objetivo de alcançar os resultados esperados.

1.2.4 Avaliação

Esta fase do ciclo formativo assume uma importância relevante em todo o processo formativo, não apenas numa perspetiva de análise de resultados, mas igualmente como possível fonte de levantamento de futuras necessidades formativas adicionais (Zahid Iqbal & Khan, 2011). A avaliação da formação assume uma valorização e um propósito em três dimensões: maximizar a melhoria dos resultados da organização, melhorar o planeamento (conteúdos, metodologias, técnicas) formativo e demonstrar, perante a gestão de topo, a mais-valia e o valor da formação profissional. (Bernardes,

2013). Segundo Chiavenato (Chiavenato, 2003), a avaliação deve considerar dois aspetos principais – aferir o grau de impacto no comportamento dos formandos e se os resultados da formação têm correlação direta com o alcance dos resultados obtidos pela organização.

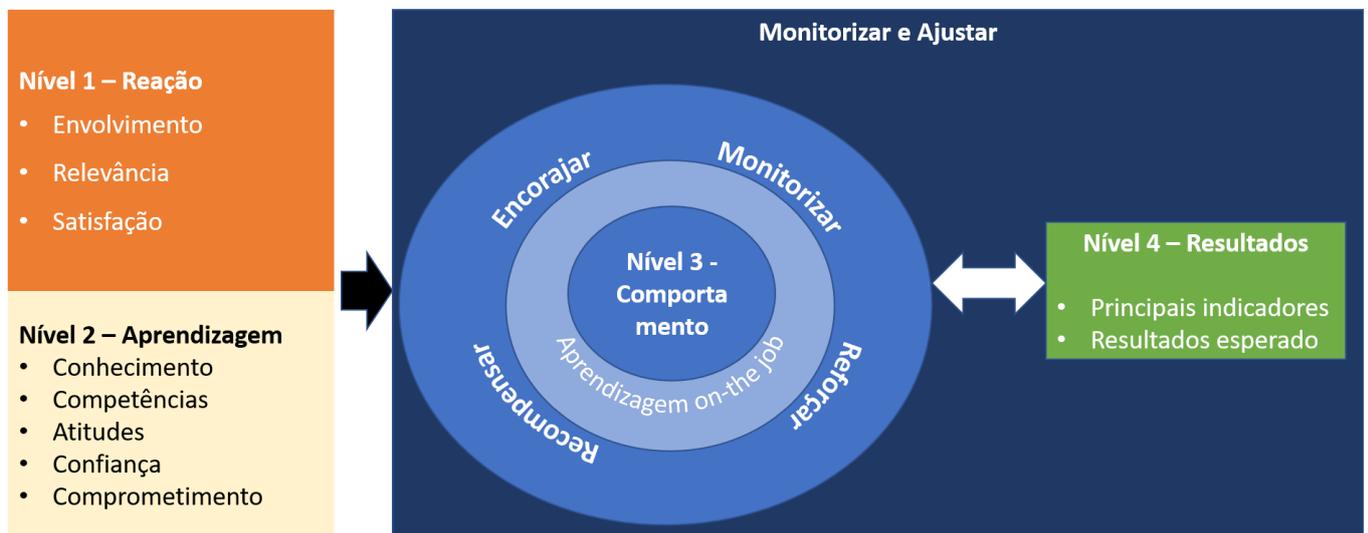
Diversos autores se debruçaram sobre esta temática e apresentaram diversos modelos de avaliação, mas para efeitos do presente trabalho iremos considerar o modelo que atualmente continua a ser o mais utilizado em diversos setores (Alsalamah & Callinan, 2021), o modelo de Kirkpatrick.

Segundo este modelo, avaliação é efetuada deve ser efetuada a quatro níveis (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016):

- Reação – medir a reação dos formandos à formação nos seus diferentes componentes.
- Aprendizagem – medir o nível de aquisição de conhecimentos e/ou competências adquiridos pelos formandos
- Comportamento – medir o nível de alteração de comportamento dos formandos no trabalho
- Resultados – medir o impacto da formação nos resultados da organização.

Decorridos 50 anos da criação do modelo por Donald Kirkpatrick, os seus filhos propuseram uma evolução do mesmo, por forma a corresponder às demandas do *Novo Mundo*, nomeadamente à digitalização dos processos de trabalho, novas formas de organização de produtos formativos, formação informal, entre outros, conforme demonstrado na figura seguinte:

Figura 3 - Adaptado de (Kirkpatrick & Kirpatrick, 2016)



Estes autores defendem igualmente uma reversão da ordem dos níveis de avaliação (Resultados → Comportamento → Aprendizagem → Reação), nomeadamente em sede de conceção e planeamento da formação, de forma a manter o foco no mais importante da formação, ou seja, o resultado da formação que é alcançado através da melhoria do desempenho no trabalho dos formandos.

Ao longo do tempo, têm surgido várias abordagens críticas ao modelo de Kirkpatrick. Elencamos alguns pontos que podemos encontrar na literatura.

Relativamente às críticas positivas, surgem argumentos de fiabilidade de resultados, robustez, modelo experienciado durante vários anos, facilidade de aplicação e eficaz na deteção de pontos fracos dos programas de formação. (Alsalamah & Callinan, 2021).

No extremo oposto, as críticas negativas apontam ao facto do modelo se basear em resultados esquecendo os processos inerentes. São apontadas, igualmente, três lacunas do modelo: a motivação da formação, comportamento organizacional e avaliação simultânea do individuo e da organização. (Alsalamah & Callinan, 2021). Sendo um modelo focalizado nos resultados, é apontada a falta de consideração de fatores contextuais, quer ao nível individual quer a nível da organizacional, pelo que não estuda os possíveis impactos nos resultados alcançados. (Allen et al., 2022). Relativamente aos 4 níveis do modelo, os mais estudados são os dois primeiros, o que poderá enviesar os resultados – uma elevada satisfação ou aquisição de conhecimentos, não implica uma transferência para o local de trabalho ou impacto na organização. (M. J. Silva et al., 2014).

Divulgação da Formação

2.1 Marketing na Formação

Elaborado o Plano de Formação, procede-se à execução do planeado, sendo importante adotar todas as estratégias para alcançar os objetivos delineados.

Uma das fases importantes para obter os resultados esperados na execução do plano de formação é a divulgação do mesmo, a nível interno da organização ou, se for o caso, ao nível externo. Nesta fase do processo formativo, os ensinamentos do marketing fornecem ferramentas muito úteis à divulgação da formação profissional disponível. A estratégia do marketing Mix oferece uma abordagem estruturada para a divulgação, incorporando quatro elementos fundamentais, os 4 Ps: Produto /Serviço, Posicionamento, Preço e Promoção. (Armstrong et al., 2015).

No âmbito da formação profissional, o Produto refere-se aos cursos ou outro tipo de formação com todos os seus componentes. Para promover eficazmente um plano de formação, é crucial destacar os benefícios oferecidos aos formandos, como a aquisição ou desenvolvimento de competências, a certificação.

Relacionando o conceito de gestão de marketing relativamente ao posicionamento (Kotler et al., 2021), ou seja o processo pelo qual o produto ou serviço chega ao cliente, com a formação profissional, estamos perante a acessibilidade, a localização física ou a plataforma online.

A ligação mais direta entre o conceito de marketing e a formação profissional estabelece-se no conceito de Preço. Este, no entanto, não poderá se restringir ao eventual custo de taxa de inscrição, mas igualmente ao custo real por formando.

Tal como no marketing de produtos/serviços, também na formação a comunicação tem um papel fundamental para despertar no futuro formando a preferência por determinados serviços em detrimento de outros. Nenhum plano de marketing tem sucesso sem uma boa estratégia de Promoção que exalte os benefícios do serviço, mas também eduque os interessados sobre o mesmo. Num mercado competitivo como o da formação, uma comunicação efetiva desempenha um papel vital na estratégia de marketing. (Linton, 2017). O advento da internet acrescentou um novo meio importante para complementar os já existentes, sendo que neste caso específico é muito utilizada. Os potenciais formandos necessitam de informações sobre todos serviços disponíveis, onde e quando estão disponíveis, quanto custam, características, funções específicas e benefícios ou poderão igualmente necessitar de conselhos sobre quais as alternativas que irão satisfazer melhor as suas necessidades.

Nos serviços, os esforços de comunicação estão muito centrados na educação dos clientes: indicar o que podem esperar e como devem proceder. (Linton, 2017)

Da análise dos 4 Ps em conjugação com o objeto da formação, os objetivos a atingir, os destinatários e outros fatores que constam do plano de formação, traduzir-se-á na melhor forma de divulgação da formação a disponibilizar.

2.1.1 E-Marketing na Formação

Com o crescimento do comércio eletrónico e da prestação de serviços online, desenvolveram-se alguns estudos tendo como objeto processos, técnicas e conceitos de marketing aplicados a esta realidade – o E-Marketing.

Na aplicabilidade dos conceitos de e-marketing na divulgação da formação profissional disponível, encontramos na literatura algumas estratégias a considerar: (Granitz & Greene, 2003)

Tabela 2 - Adaptado de (Granitz & Greene, 2003)

Personalização e customização	sendo a personalização a capacidade do sítio eletrónico (site) de adaptação da informação a cada utilizador e a customização a capacidade do utilizador adaptar as informações contidas num site às suas preferências e/ou necessidades.
Comunidade	a comunidade surge em consequência de um site se tornar num espaço de interesse e aprazível possibilitando a interação entre os utilizadores e/ou administradores.
Desintermediação	Eliminação de intermediários na comunicação, permitindo contacto direto com o utilizador
<i>Reintermediation</i>	Permite a adicionar intermediários e outros intervenientes no processo de comunicação
Rastreamento do consumidor	Permite contabilizar e rastrear em tempo real número de visualizações, duração da visualização, informação visualizada.
Atendimento personalizado	Possibilidade de criar vínculos com os utilizadores e facilidade nos processos.

Quaisquer que sejam as estratégias de e-marketing a adotar na divulgação da oferta formativa, há que ter em conta o equilíbrio dinâmico entre o objeto, os destinatários (pessoas) e o fator envolvente, ou seja, o mercado em que está inserida a atividade. (Camara et al., 2007)

2.1.2 Divulgação da Formação

Na gestão da formação, recorre-se a diversos métodos e canais de divulgação da oferta formativa. Estes métodos poderão ser físicos, com elaboração e distribuição de documentos de divulgação, como eletrónicos, com mensagens por correio eletrónico, plataforma/site de divulgação, redes sociais, entre outros.

A divulgação da formação profissional através de um site ou plataforma apresenta-se como um meio de publicitação com diversas vantagens. Uma das vantagens mais significativas é o seu alcance alargado. A divulgação através de uma plataforma eletrónica pode alcançar um amplo conjunto de destinatários, em qualquer parte do mundo com acesso à rede Internet e em qualquer momento. Significa que as informações acerca da oferta formativa estarão disponíveis a um elevado número de pessoas e em todo o tipo de regiões, podendo potenciar o aumento do interesse e da participação. (Siemens, 2005)

Uma plataforma (ou site) permite divulgar de forma detalhada a oferta formativa, incluindo todas as informações sobre cursos, conteúdos, objetivos, formadores, formas de organização, calendarização, preços (se aplicável), certificação e outros detalhes considerados relevantes. (Clark & Mayer, 2016)

A facilidade de acesso é outra das vantagens inerentes à divulgação através de um site. Os destinatários poderão ter acesso a todas as informações através de qualquer dispositivo eletrónico, computadores, smartphones ou tablets, o que contribui para aumentar a acessibilidade da informação de forma mais cómoda. (Siemens, 2005)

A acrescentar às vantagens mencionadas, uma plataforma eletrónica permite a existência de funcionalidades interativas, tais como formulários de inscrição ou classificação de produtos formativos disponibilizados. (Clark & Mayer, 2016)

Os custos associados a métodos mais tradicionais de divulgação da formação, tais como impressão de elementos promocionais e envio por correio, poderão ter um peso importante nas atividades dos departamentos de formação. A existência de um site destinado à divulgação da oferta formativa permitirá canalizar estes custos para outros setores mais centrais no desenvolvimento da atividade formativa. (Neuteboom, 2014)

Formação na Área da Saúde e sua Divulgação

3.1 Formação na Saúde

O sector da saúde é um dos sectores vitais da sociedade, sujeito a constantes evoluções em consequência de fatores sociodemográficos e epidemiológicos da população. Segundo Parente & Jean (Parent & Jean, 2013), os sistemas de gestão em saúde, incluindo a formação para profissionais de saúde, devem aliar-se às contantes mudanças adotando perspetivas sociológicas em conjunto com as económicas, contraponto com perspetivas meramente baseadas em fatores económicos.

A qualidade da prestação de cuidados de saúde é o principal foco dos profissionais de saúde. Para que tal seja alcançado, há a necessidade permanente de adquirir e desenvolver competências técnicas, competências científicas, competências comportamentais, competências em administração hospitalar, competências em gestão de recursos humanos e competências tecnológicas, A formação profissional na saúde reforça e desenvolve estes conhecimentos e competências por forma a prestar os melhores cuidados de saúde. (Melo et al., 2018)

Nas instituições de saúde em que a formação profissional é uma opção estratégica e enraizada, a alocação de recursos é mais eficiente e o nível de qualidade da prestação de cuidados de saúde mantem-se elevado. (Freitas et al., 2016). Investir na formação profissional dos profissionais de saúde resulta em diversos benefícios, tando a nível individual como a nível organizacional:

- O desenvolvimento profissional dos profissionais de saúde tem um impacto direto francamente positivo nos resultados dos cuidados de saúde prestados aos doentes e promove uma cultura de aprendizagem continua entre os profissionais (A. A. Barbosa et al., 2022). Para além da vertente técnica, o desenvolvimento profissional dos profissionais de saúde melhora as competências comunicacionais e a empatia no tratamento dos doentes, envolvendo-os no seu tratamento, incrementando resultados. Numa instituição de saúde em que a formação profissional tem um lugar estratégico, quer a nível técnico científico quer a nível comportamental, há a promoção de um ambiente de crescimento, evolução e a preparação dos profissionais para as constantes mudanças inerentes à área da saúde.

- Ao nível da gestão de topo e intermédia, o investimento na formação profissional significará gestores mais competentes e habilitados para a implementação de processos eficientes e inovadores na saúde, otimizando processos e resultados. Naser e Saleem (Naser & Saleem, 2018) destacam que o desenvolvimento de programas formativos em liderança, melhoram as competências dos gestores de saúde no planeamento e administração eficazes em situações de emergência e catástrofe.
- O investimento na formação profissional contribui, igualmente, para melhoria do desempenho organizacional em geral, incrementando as competências de liderança dos gestores e/ou líderes das equipas. Uma liderança eficaz motiva equipas, promove a colaboração e cria um ambiente organizacional positivo (Freitas et al., 2016). Apostar na formação em liderança nas instituições de saúde atrai novos talentos e retém líderes competentes, essenciais para a qualidade na prestação de cuidados de saúde.

Para garantir a eficácia dos programas de formação profissional é essencial incorporar conteúdos de desenvolvimento técnico e científico, comportamental, comunicacional, de liderança e tecnológico, ou seja, os programas de formação a desenvolver para profissionais devem ser transversais e abranger diversas áreas. A título de exemplo, num estudo de caso realizado em 2020 (Jiménez-Rodríguez et al., 2020), demonstra-se a elevada importância da formação profissional nas áreas comunicacionais e tecnológicas na implementação de teleconsultas a doentes crónicos, com necessidade de acompanhamento permanente, durante a pandemia SARS-CoV 2 | Covid-19. Os profissionais de saúde entrevistados neste estudo, enfatizaram a necessidade de formação em tecnologia e em competências de comunicação em situações de relacionamento à distância, sendo esta formação o fator crítico para o sucesso ou insucesso nas teleconsultas.

Num setor em permanente evolução técnica, científica e tecnológica, o desenvolvimento profissional dos intervenientes continuará a ser crítico, concomitantemente ao nível individual e ao nível organizacional das instituições de saúde.

3.1.1 Divulgação da Formação na Saúde

A divulgação da oferta formativa no setor da saúde, desempenha um papel crucial na garantia de acessibilidade à formação por parte dos profissionais de saúde. Iniciativas formativas devidamente divulgadas permitem que os profissionais de saúde desenvolvem e/ou adquiram competências e conhecimentos atualizados essenciais à prestação de cuidados de saúde de qualidade. Uma melhor acessibilidade à formação profissional permite equipas de saúde mais competentes e melhorias de desempenho individuais, grupais e organizacionais. (Freitas et al., 2016)

Apesar dos diversos canais de publicação utilizados para divulgar junto dos profissionais de saúde as oportunidades de formação profissional disponíveis, os gestores de formação deparam-se com alguns desafios, nomeadamente, os relacionados com a limitação da sensibilização destes profissionais para as oportunidades formativas existentes (J. Silva et al., 2022). Aliado a este desafio, a comunicação fragmentada dos departamentos de formação e/ou instituições de ensino que oferecem programas formativos na área da saúde, apresenta-se como um obstáculo a uma comunicação fluida e eficaz.

Na divulgação da formação profissional disponível para profissionais de saúde encontramos diversos métodos e estratégias de marketing. Algumas abordagens são mais tradicionais, tais como brochuras, cartazes, panfletos, conferências, workshops ou revistas académicas (Q. F. Barbosa et al., 2019), mas nos últimos anos ganharam espaço os métodos digitais, tais como plataformas digitais, sites ou redes sociais.

As principais vantagens dos métodos tradicionais de marketing, residem na capacidade de proporcionar interações face-a-face, facilitando o diálogo entre os interlocutores (Friedberg et al., 2009), no entanto, têm uma clara limitação geográfica e um acesso restrito aos profissionais de saúde por questões logísticas e/ou financeiras.

No sentido oposto, as plataformas digitais têm mais alcance em consequência da sua maior acessibilidade, uma vez que poderão ser consultadas em qualquer lugar ou a qualquer hora. No entanto, requer que os profissionais detenham competências digitais, literacia digital e meios tecnológicos. (Gagnon et al., 2009).

A rápida evolução das ferramentas tecnológicas nos últimos anos, contribuem para moldar os esforços de divulgação e marketing da formação profissional na área da saúde (Gagnon et al., 2009). Numa era em que os avanços das tecnologias digitais são uma realidade constante, incluindo simulações de realidade virtual, inteligência artificial, realidade aumentada ou plataformas de e-learning, os gestores de formação poderão beneficiar das mesmas e potenciar a divulgação da formação profissional disponível para os profissionais de saúde.

PARTE 2: Metodologia de Investigação e Tratamento de Dados

CAPÍTULO 4

Investigação

4.1 Metodologia

Neste capítulo apresenta-se a metodologia aplicada neste trabalho de análise. Apresenta-se a justificação e objetivos da investigação, o método de recolha de dados e população alvo.

4.2 Justificação e Objetivos de Investigação

A prestação de cuidados de saúde deve responder à evolução das necessidades da população resultantes de fatores epidemiológicos e de fatores sociodemográficos. Neste sentido, a formação profissional dos profissionais de saúde deve aliar-se a esta evolução ao nível técnico, científico e comportamental. Esta evolução e constante mudança deve igualmente ser acompanhada de alterações de modelos de gestão no sistema de saúde e uma visão sociológica e não apenas económica dos processos. (Parent & Jean, 2013)

A formação profissional no setor da saúde surge, assim, como vital na dotação de novos conhecimentos, aptidões e atitudes, atualização permanente de competências dos profissionais, conduzindo a uma maior humanização, modernização como componentes qualitativos da política de saúde (WHO, 2018).

A acessibilidade dos profissionais de saúde, nomeadamente os que exercem as suas funções no SNS, à formação profissional disponível, ganha importância considerando as diferenças existentes, quer a nível dos próprios profissionais (categoria profissional), quer a nível organizacional (localização e/ou dimensão).

O Serviço Nacional de Saúde é constituído por 48 instituições hospitalares, com tipologias de Hospitais, Centros Hospitalares ou Unidades Locais de Saúde (Saúde, 2023). Na maioria destas instituições existem departamentos de formação, que gerem a formação profissional destinada aos profissionais de saúde, de diversas categorias, especialidades e âmbitos de atuação. Estas instituições estão geograficamente distribuídas por todas as regiões de Portugal. Dependendo do âmbito de atuação, especialização e especialidades clínicas existentes, e da sua localização geográfica, assim é o tipo e especialização de formação mais ou menos disponível aos respetivos profissionais.

No âmbito do presente trabalho, pretende-se, através da realização de um estudo empírico, aferir a importância da criação de uma plataforma / site nacional de divulgação de formação destinada a profissionais de saúde

Neste sentido, identificou-se alguns objetivos a atingir no final do presente trabalho:

OB1 – Aferir se os métodos de divulgação existentes ao nível da organização são eficazes.

OB2 – Aferir a eficácia da divulgação da formação existente a nível nacional.

OB3 – Aferir se a criação de uma plataforma / site nacional iria aumentar a eficácia da divulgação e a acessibilidade.

OB4 – Aferir quais as funcionalidades mais importantes de uma plataforma / site de divulgação da formação.

4.3 Método e Recolha de Dados

A escolha sobre o instrumento a utilizar na recolha de dados recai no questionário, construído considerando a revisão de literatura efetuada e os objetivos traçados na presente investigação. Este instrumento permite a padronização e apresentação uniforme a todos os inquiridos, permite uma sistematização de resultados e permite uma objetividade de resultados (Batista et al., 2021). As perguntas foram desenhadas de forma clara, considerando a temática “formação profissional na saúde”, mas não descurando os objetivos traçados, estruturadas de forma encadeada e lógica sequencial.

4.3.1 Questionário

A recolha dos dados de investigação foi efetuada através de questionário (Anexo), com um total 27 perguntas, organizadas em três secções – Caracterização dos Participantes, Divulgação da Formação do Departamento de Formação e Divulgação da Formação Profissional no SNS.

Na secção Caraterização dos Participantes constam questões acerca da caraterização pessoal e caraterização profissional do inquirido. Na parte seguinte, são questionados aspetos acerca da divulgação da formação do departamento de formação e perceção de eficácia. Por último, são colocadas questões sobre a divulgação da oferta formativa ao nível do SNS e a perceção sobre a importância da criação de uma plataforma / site nacional de divulgação e suas funcionalidades.

As respostas ao questionário foram solicitadas através de correio eletrónico. O questionário esteve disponível online na plataforma Google Forms, entre 13 e 21 de setembro de 2023.

As respostas da segunda e terceira partes do questionário, foram dadas numa escala de Likert de 5 pontos e numa escala dicotómica, tendo ainda sido utilizadas perguntas abertas e semiestruturadas.

4.3.2 População

Tendo como objetivo aferir a percepção das problemáticas em estudo do ponto de vista da gestão da formação, o questionário foi aplicado aos responsáveis e gestores dos Departamentos de Formação, dos Hospitais, Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde do Serviço Nacional de Saúde Português, originando uma reduzida dimensão de amostra.

CAPÍTULO 5

Tratamento e Discussão dos Dados

5.1 Análise Estatística e Caracterização da Amostra

A análise estatística das respostas ao questionário foi efetuada na aplicação Microsoft Excel, versão Office 365 e na aplicação IBM SPSS Statistics envolvendo medidas de estatística descritiva, como frequências calculadas a partir do número de respostas em cada uma das questões e respetiva percentagem. A partir deste tratamento estático, foram elaboradas diversas tabelas de frequência.

A análise estatística permitiu apurar a qualidade dos dados, identificar tendências e confirmar que a implementação do questionário cumpria com os objetivos de pesquisa traçados.

A amostra de conveniência é constituída por 31 respostas de responsáveis e gestores dos Departamentos de Formação, dos Hospitais, Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde do Serviço Nacional de Saúde Português. A maioria dos respondentes é do género feminino (N=22;71,0%) e idades compreendidas entre 46 e 55 anos (N=15;48,4%). Tabela 3 e Tabela 4.

Tabela 3 - Estatística da Varável Género

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Feminino	22,0	71,0	71,0	71,0
Masculino	9,0	29,0	29,0	100,0
Total	31,0	100,0	100,0	

Tabela 4 - Estatística Variável Idade

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Até 30 anos	1	3,2	3,2	3,2
Entre 31 e 45 anos	8	25,8	25,8	29,0
Entre 46 e 55 anos	15	48,4	48,4	77,4
Entre 56 e 65 anos	6	19,4	19,4	96,8
Mais de 65 anos	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos respondentes, tem formação superior, maioritariamente licenciatura (N=17;54,8%).Tabela 5.

No que concerne às funções atuais dos inquiridos, a maioria é Coordenador/a de Serviço (N=16;51,6) e são oriundos do grupo profissional Técnico Superior (N=17;54,8%). Tabela 6 e Tabela 7.

Tabela 5 - Estatística da Variável Escolaridade

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até ao 12º ano	1	3,2	3,2	3,2
Licenciatura	17	54,8	54,8	58,1
Mestrado	10	32,3	32,3	90,3
Doutoramento	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Tabela 6 - Estatística da Variável Função Atual

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Diretor/a de Serviço	5	16,1	16,1	16,1
Coordenador/a de Serviço	16	51,6	51,6	67,7
Coordenador/a Técnico Pedagógico/a	5	16,1	16,1	83,9
Outro	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Tabela 7 - Estatística da variável Categoria de Origem

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Técnico/a Superior	17	54,8	54,8	54,8
Administrador/a Hospitalar	1	3,2	3,2	58,1
Enfermeiro/a	9	29,0	29,0	87,1
Médico/a	0	0,0	0,0	87,1
Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0,0	0,0	87,1
Outro	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

A maioria dos inquiridos exerce funções de responsabilidade pelo departamento de formação entre 11 e 20 anos (N=13;41,9%) e exerce estas funções em exclusividade (N=23;74,2%).Tabela 8 e Tabela 9.

Tabela 8 - Antiguidade na Função

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Entre 1 e 5 anos	6	19,4	19,4	19,4
Entre 6 e 10 anos	8	25,8	25,8	45,2
Entre 11 e 20 anos	13	41,9	41,9	87,1
Mais de 21 anos	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Tabela 9 - Exclusividade na Função

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Sim	23	74,2	74,2	74,2
Não	8	25,8	25,8	100,0
	31	100,0	100,0	

5.2 Apresentação e Análise dos Dados Obtidos

Neste capítulo analisa-se os dados obtidos através das respostas responsáveis e gestores dos Departamentos de Formação, dos Hospitais, Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde do Serviço Nacional de Saúde Português.

Tendo-se iniciado pela caracterização dos participantes, as questões seguintes respeitam à caracterização da divulgação da formação do Departamento de Formação dos mesmos. Neste sentido, à questão sobre os meios de divulgação existentes, verifica-se a predominância do *E-mail* (N=30;27,0%), seguida da *Intranet* (N=27;24,3%) e de *Cartazes/Folhetos impressos* (N=23;20,7%). Figura 4. Para além dos meios questionados, os respondentes apontaram ainda *Redes Informais* e *Portal da Formação*, como outros meios de divulgação utilizados.

De seguida, os inquiridos manifestaram a perceção quanto à eficácia dos meios de divulgação existentes, sendo que apenas o *E-mail* obteve a maioria das respostas no parâmetro *Muito eficaz* (N=14;46,7%). Relativamente ao meio de divulgação *Intranet* a maioria dos inquiridos considera como *Eficaz* (N=10;35,5%), tal como *Cartazes/Folhetos Impressos* (N=13;52,0%) e *Apresentações presenciais* (N=6;40,0%). O *Site da Instituição* é considerado pelos respondentes *Eficaz* (N=6;28,6%) e *Neutro* (N=6;28,6%) e tanto as *Redes Sociais* (N=6;40%) como os *Outros meios de divulgação* (N=6;60%) são considerados *Neutros* na eficácia da divulgação da formação na saúde. Tabela 10

Figura 4 - Meios de Divulgação Existentes

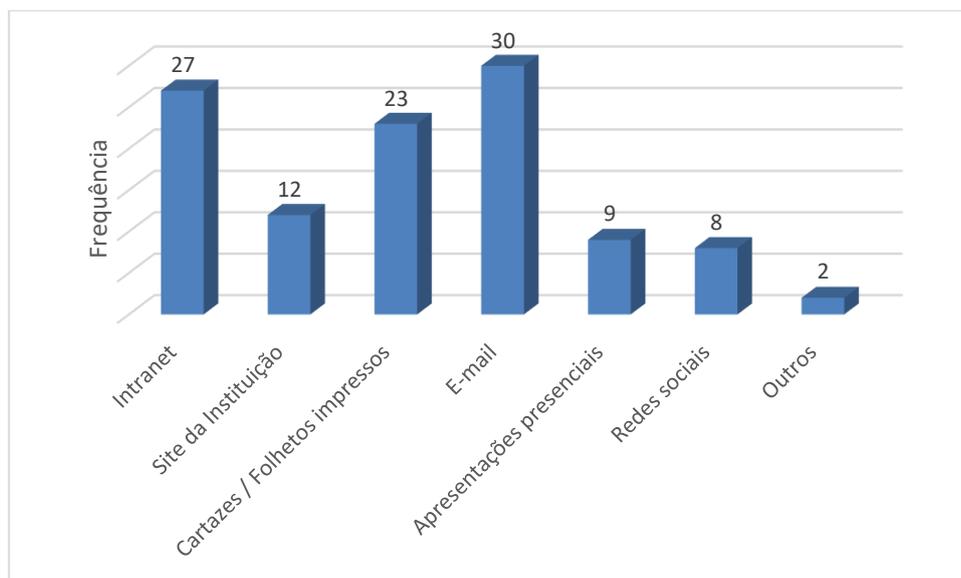


Tabela 10 - Frequência descritiva da Eficácia dos meios divulgação existentes

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Intranet	Muito eficaz	6	21,4	21,4	21,4
	Eficaz	10	35,7	35,7	57,1
	Neutro	2	7,1	7,1	64,3
	Moderadamente eficaz	5	17,9	17,9	82,1
	Pouco Eficaz	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Site da Instituição	Muito eficaz	3	14,3	14,3	14,3
	Eficaz	6	28,6	28,6	42,9
	Neutro	6	28,6	28,6	71,4
	Moderadamente eficaz	3	14,3	14,3	85,7
	Pouco Eficaz	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	
Cartazes / folhetos impressos	Muito eficaz	3	12,0	12,0	12,0
	Eficaz	13	52,0	52,0	64,0
	Neutro	3	12,0	12,0	76,0
	Moderadamente eficaz	5	20,0	20,0	96,0
	Pouco Eficaz	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	
E-mail	Muito eficaz	14	46,7	46,7	46,7
	Eficaz	13	43,3	43,3	90,0
	Neutro	1	3,3	3,3	93,3
	Moderadamente eficaz	1	3,3	3,3	96,7
	Pouco Eficaz	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	
Apresentações presenciais	Muito eficaz	2	13,3	13,3	13,3
	Eficaz	6	40,0	21,4	53,3
	Neutro	3	20,0	10,7	73,3
	Moderadamente eficaz	4	26,7	14,3	100,0
	Pouco Eficaz	0	0,0	0,0	100,0
	Total	15	100,0	59,8	

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Redes Sociais	Muito eficaz	2	13,3	13,3	13,3
	Eficaz	4	26,7	26,7	40,0
	Neutro	6	40,0	40,0	80,0
	Moderadamente eficaz	2	13,3	13,3	93,3
	Pouco Eficaz	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	
Outros	Muito eficaz	1	10,0	10,0	10,0
	Eficaz	2	20,0	20,0	30,0
	Neutro	6	60,0	60,0	90,0
	Moderadamente eficaz	1	10,0	10,0	100,0
	Pouco Eficaz	0	0,0	0,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Em relação aos desafios que os responsáveis da formação profissional no SNS enfrentam na divulgação da formação disponibilizada, verifica-se que a maioria das respostas recaem na Falta de interesse por parte dos profissionais de saúde (N=18;26,5%) e *Limitações devido ao número de profissionais do departamento de formação* (N=15;22,1%). Tabela 11.

Tabela 11 - Desafios à divulgação da Formação disponível

Desafios na divulgação	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Falta de interesse por falta dos profissionais de saúde	18	26,5	26,5	26,5
Limitações tecnológicas na divulgação online	9	13,2	13,2	39,7
Limitações de autonomia nos processos de divulgação	9	13,2	13,2	52,9
Dificuldades na identificação dos canais de comunicação eficazes	6	8,8	8,8	61,8
Restrições orçamentais para campanhas de divulgação	9	13,2	13,2	75,0
Limitações devido ao número de profissionais do departamento de formação	15	22,1	22,1	97,1
Outros	2	2,9	2,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Neste questionário, os inquiridos tiveram ainda oportunidade para responder quanto à colaboração dos outros departamentos da instituição na divulgação da formação disponibilizada pelos departamentos de formação, os meios técnicos e humanos especializados em marketing existentes. Quanto à colaboração de outros departamentos, verifica-se que na maioria das instituições é *Moderada* (N=13;43,3%). Tabela 12. Ao nível dos recursos técnicos existentes, a maioria dos departamentos de formação não possui estes meios (N=28;93,3%) Figura 5, nem possui recursos humanos especializados em marketing (N=30;96,8%) Figura 6.

Tabela 12 - Colaboração na Divulgação com outros departamentos da Instituição

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Absoluta Colaboração	2	6,7	6,7	6,7
Colaboração Substantiva	3	10,0	10,0	16,7
Colaboração Moderada	13	43,3	43,3	60,0
Colaboração Limitada	7	23,3	23,3	83,3
Mínima Colaboração	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 5 - Existência de recursos técnicos especializados em Marketing no Departamento de Formação

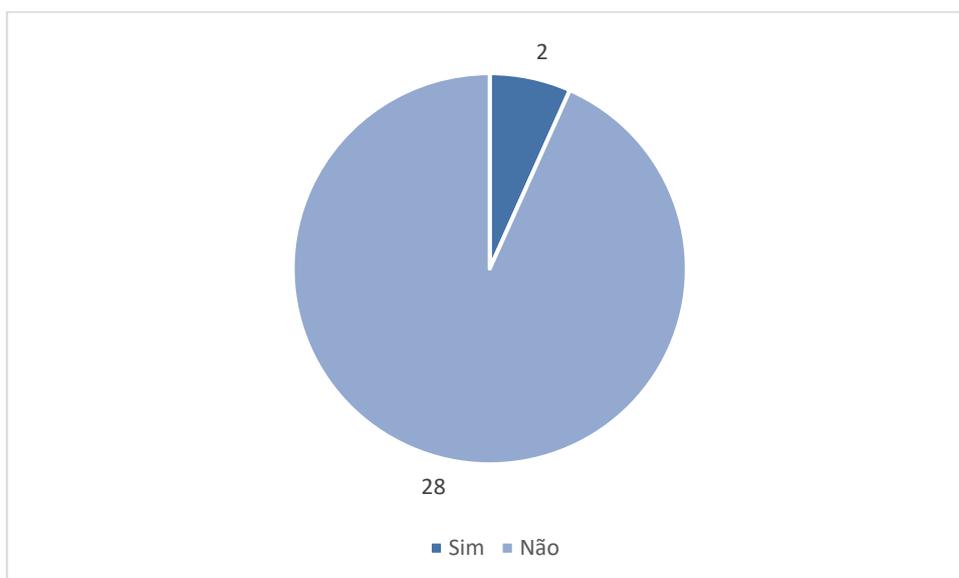
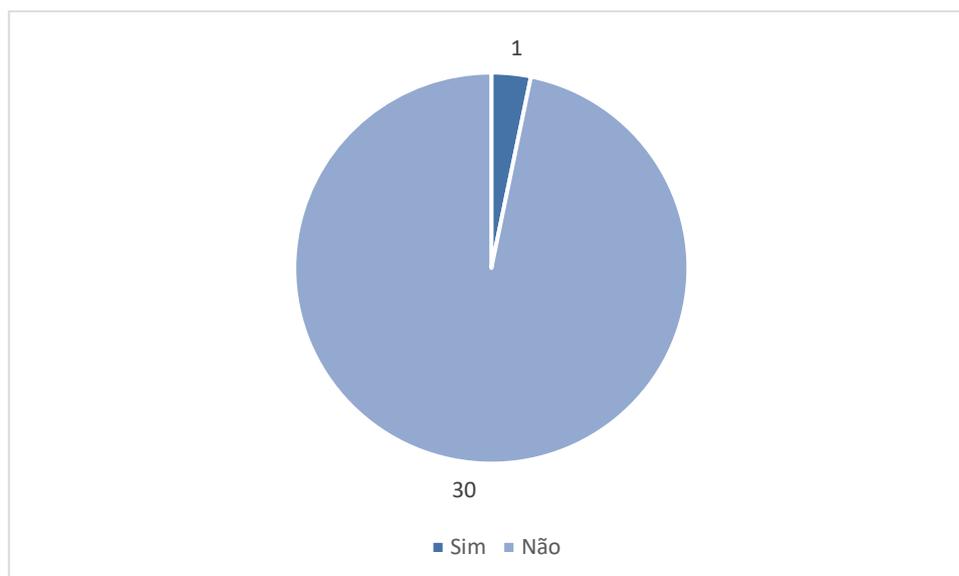


Figura 6 - Existência de recursos humanos especializados em Marketing no Departamento de Formação



Na terceira e última parte do questionário, os responsáveis e gestores dos Departamentos de Formação, dos Hospitais, Centros Hospitalares e Unidades Locais de Saúde do SNS, foram convidados a responder a questões relativas à Divulgação da Formação Profissional no SNS, ou seja, a nível nacional.

Esta parte do questionário inicia por perguntar aos inquiridos se concordam com a afirmação *A divulgação da formação profissional no SNS é eficaz*. A maioria das respostas recaí sobre *Concordo Parcialmente* (N=13;41,9%) Tabela 13. Questionados sobre a perceção da eficácia da divulgação da formação ao nível nacional segmentado por categorias profissionais /funções, verifica-se que a maioria dos inquiridos consideram que para *Médicos* (N=7;24,1%), *Enfermeiros* (N=18;64,3%), *Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica* (N=18;64,3%) *Técnicos Superiores de Saúde* (N=18;64,3%) e *Administradores Hospitalares* (N=13;46,4%) é *Eficaz*. No que concerne aos *Assistentes Técnicos*, a maioria da incidência das respostas distribui-se entre *Eficaz* (N=9;32,1%); *Pouco Eficaz* (N=8;28,6%) e *Moderadamente Eficaz* (N=7;25,0%). Já no que diz respeito aos *Assistentes Operacionais*, o maior número de respostas recaí sobre o parâmetro *Pouco Eficaz* (N=12;41,4%).

Tabela 13 - Eficácia da Divulgação da Formação Profissional no SNS

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Concordo plenamente	4	12,9	12,9	12,9
Concordo parcialmente	13	41,9	41,9	54,8
Discordo parcialmente	9	29,0	29,0	83,9
Discordo plenamente	3	9,7	9,7	93,5
Não tenho opinião formada	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Tabela 14 - - Eficácia da Divulgação da Formação Profissional no SNS por Categoria Profissional

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Médicos	Muito eficaz	5	17,2	17,2	17,2
	Eficaz	7	24,1	24,1	41,4
	Neutro	6	20,7	20,7	62,1
	Moderadamente eficaz	7	24,1	24,1	86,2
	Pouco Eficaz	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
Enfermeiros	Muito eficaz	2	7,1	7,1	7,1
	Eficaz	18	64,3	64,3	71,4
	Neutro	1	3,6	3,6	75,0
	Moderadamente eficaz	6	21,4	21,4	96,4
	Pouco Eficaz	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	Muito eficaz	0	0,0	0,0	0,0
	Eficaz	18	64,3	64,3	64,3
	Neutro	1	3,6	3,6	67,9
	Moderadamente eficaz	8	28,6	28,6	96,4

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
	Pouco Eficaz	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Técnicos Superiores de Saúde	Muito eficaz	0	0,0	0,0	0,0
	Eficaz	11	39,3	39,3	39,3
	Neutro	6	21,4	21,4	60,7
	Moderadamente eficaz	10	35,7	35,7	96,4
	Pouco Eficaz	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Administradores Hospitalares	Muito eficaz	0	0,0	0,0	0,0
	Eficaz	13	46,4	46,4	46,4
	Neutro	5	17,9	17,9	64,3
	Moderadamente eficaz	8	28,6	28,6	92,9
	Pouco Eficaz	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Assistentes Técnicos	Muito eficaz	1	3,6	3,6	3,6
	Eficaz	9	32,1	32,1	35,7
	Neutro	3	10,7	10,7	46,4
	Moderadamente eficaz	7	25,0	25,0	71,4
	Pouco Eficaz	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	
Assistentes Operacionais	Muito eficaz	1	3,4	3,4	3,4
	Eficaz	5	17,2	17,2	20,7
	Neutro	4	13,8	13,8	34,5
	Moderadamente eficaz	7	24,1	24,1	58,6
	Pouco Eficaz	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Aos responsáveis dos departamentos de formação profissional no sector da saúde, foi questionado se consideram importante a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinado a profissionais de saúde. Maioritariamente, os inquiridos responderam que consideram Muito Importante (N=23;74,2%). O parâmetro Pouco Importante apenas obteve uma resposta (N=1;3,2%) e o parâmetro Nada Importante não obteve qualquer resposta (N=0;0,0%).

Tabela 15 - Importância da criação de uma Plataforma de Divulgação da Formação no SNS

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Muito importante	23	74,2	74,2	74,2
Importante	7	22,6	22,6	96,8
Pouco importante	1	3,2	3,2	100,0
Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

A seguinte pergunta do questionário pretende que os interrogados manifestem a sua perceção relativa ao impacto que a criação de uma plataforma de divulgação da formação para profissionais de saúde poderia ter em diversas vertentes: *Impacto na acessibilidade por parte dos profissionais de saúde de diferentes grupos profissionais* – a maioria das respostas incidiu no parâmetro *Eficaz* (N=15;48,4%); *Impacto na acessibilidade por parte dos profissionais de saúde de diferentes regiões do país* – a maioria das respostas incidiu nos parâmetros *Muito Eficaz* (N=14;45,2%) e *Eficaz* (N=14;45,2%); *Impacto na promoção dos departamentos de formação do SNS* – o maior número de respostas foi obtido no parâmetro *Eficaz* (N=14;45,2%); *Impacto na promoção instituições de saúde do SNS* – maioria das respostas no parâmetro *Eficaz* (N=15;50,0%); *Impacto na colaboração entre as instituições de saúde do SNS* – maior número de respostas no parâmetro *Eficaz* (N=14; 45,2%). Tabela 16.

Tabela 16 - Impacto da plataforma de divulgação da formação na saúde

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Impacto na acessibilidade por parte dos profissionais de saúde de diferentes grupos profissionais	Muito eficaz	11	35,5	35,5	35,5
	Eficaz	15	48,4	48,4	83,9
	Neutro	2	6,5	6,5	90,3
	Moderadamente eficaz	0	0,0	0,0	90,3
	Pouco Eficaz	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Impacto na acessibilidade por parte dos profissionais de saúde de diferentes regiões do país	Muito eficaz	14	45,2	45,2	45,2
	Eficaz	14	45,2	45,2	90,3
	Neutro	2	6,5	6,5	96,8
	Moderadamente eficaz	0	0,0	0,0	96,8
	Pouco Eficaz	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Impacto na promoção dos departamentos de formação do SNS	Muito eficaz	13	41,9	41,9	41,9
	Eficaz	14	45,2	45,2	87,1
	Neutro	3	9,7	9,7	96,8
	Moderadamente eficaz	0	0,0	0,0	96,8
	Pouco Eficaz	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Impacto na promoção instituições de saúde do SNS	Muito eficaz	11	36,7	36,7	36,7
	Eficaz	15	50,0	50,0	86,7
	Neutro	3	10,0	10,0	96,7
	Moderadamente eficaz	0	0,0	0,0	96,7
	Pouco Eficaz	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	
Impacto na colaboração entre as instituições de saúde do SNS	Muito eficaz	13	41,9	41,9	41,9
	Eficaz	14	45,2	45,2	87,1
	Neutro	1	3,2	3,2	90,3
	Moderadamente eficaz	2	6,5	6,5	96,8
	Pouco Eficaz	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Considerando a utilização de uma plataforma de divulgação da formação disponibilizada para profissionais de saúde, os inquiridos foram questionados se consideram que a mesma deve ser de utilização gratuita, tendo a totalidade dos respondentes dado a sua concordância, quer ao nível da utilização por parte dos Departamentos de Formação (N=30; 100%) quer ao nível da utilização por parte dos profissionais de saúde e destinatários da formação (N=30;100%).

As perguntas seguintes respeitam às funcionalidades que a plataforma de divulgação da formação deve possuir. Neste sentido, e no que concerne àquelas que deverão ser disponibilizadas aos utilizadores, a maioria dos respondentes consideram ser *Muito Importante* existir um *filtro por área de formação CNAF* (N=21;67,7%), um *filtro por área científica* (N=21;70,0%), um *filtro por destinatários* (N=21;67,7%), um *filtro por data de realização* (N=25;80,6%), um *filtro por forma de organização* (N=14;45,2%), um *filtro por localização* (N=21;67,7%), *notificações por e-mail* (N=27;87,1%), *pesquisa avançada* (N=16;51,6%), *Informações detalhadas* (N=20;64,5%), *calendário de eventos* (N=21;67,7%), *acesso por diversos dispositivos* (N=25;80,6%) e *Avaliação de formação frequentada* (N=23;74,2%).

Tabela 17.

Tabela 17 - Funcionalidades da plataforma de divulgação para utilizadores

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Filtro por área de formação (CNAF)	Muito importante	21	67,7	67,7	67,7
	Importante	9	29,0	29,0	96,8
	Pouco importante	1	3,2	3,2	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Filtro por área científica	Muito importante	21	70,0	70,0	70,0
	Importante	9	30,0	30,0	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	
Filtro por destinatários	Muito importante	21	67,7	67,7	67,7
	Importante	10	32,3	32,3	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Filtro por data de realização	Muito importante	25	80,6	80,6	80,6
	Importante	4	12,9	12,9	93,5
	Pouco importante	1	3,2	3,2	96,8
	Nada Importante	0	0,0	0,0	96,8
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Filtro por forma de organização	Muito importante	14	45,2	45,2	45,2
	Importante	10	32,3	32,3	77,4
	Pouco importante	6	19,4	19,4	96,8
	Nada Importante	0	0,0	0,0	96,8

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Filtro por local de realização	Muito importante	21	67,7	67,7	67,7
	Importante	6	19,4	19,4	87,1
	Pouco importante	4	12,9	12,9	100,0
	Nada importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Notificações por e-mail	Muito importante	27	87,1	87,1	87,1
	Importante	3	9,7	9,7	96,8
	Pouco importante	0	0,0	0,0	96,8
	Nada importante	0	0,0	0,0	96,8
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Pesquisa avançada	Muito importante	16	51,6	51,6	51,6
	Importante	14	45,2	45,2	96,8
	Pouco importante	1	3,2	3,2	100,0
	Nada importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Informações detalhadas	Muito importante	20	64,5	64,5	64,5
	Importante	10	32,3	32,3	96,8
	Pouco importante	0	0,0	0,0	96,8
	Nada importante	0	0,0	0,0	96,8
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Calendário de eventos	Muito importante	21	67,7	67,7	67,7
	Importante	5	16,1	16,1	83,9
	Pouco importante	4	12,9	12,9	96,8
	Nada importante	0	0,0	0,0	96,8
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Acesso por diversos dispositivos (exemplo: mobile)	Muito importante	25	80,6	80,6	80,6
	Importante	5	16,1	16,1	96,8
	Pouco importante	0	0,0	0,0	96,8
	Nada importante	0	0,0	0,0	96,8
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Os inquiridos foram ainda convidados a indicar outras funcionalidades para os utilizadores - destinatários da formação – que não faziam parte das funcionalidades anteriores. As respostas obtidas foram as seguintes:

Tabela 18 - Outras funcionalidades da plataforma para utilizadores

R1	<i>Custos associados.</i>
R2	<i>Certificação, apoios científicos e acreditação por parte de outros organismos, ex ordens profissionais, dgert, etc.</i>
R3	<i>Filtro para o custo da formação (gratuita ou não).</i>
R4	<i>Custo da inscrição.</i>
R5	<i>Filtro não por data de realização, mas por período/mês.</i>

R6	<i>Possibilidade de emissão de certificados; participação em questionário de necessidades de formação...</i>
R7	<i>Auscultação de necessidades de formação</i>
R8	<i>filtro por custo de inscrição</i>

Já no que se refere às funcionalidades que a plataforma deve ter para os departamentos que disponibilizam a formação para os profissionais de saúde, a maioria das respostas incide no parâmetro *Muito Importante* relativamente a: *Autonomia na inserção de dados* (N=23;74,2%), *Inserção de informações detalhadas* (N=21;67,7%), *Inserção de link de acesso a inscrição /acesso ao departamento de formação* (N=27;87,1%), *Inserção de link de acesso a pedidos de informação* (N=19;61,3%), *Notificações por e-mail* (N=23;74,2%), *Pesquisa avançada* (N=17;54,8%), *Estatísticas de acessibilidade e visualização* (N=16; 51,6%), as *Funcionalidades dos utilizadores* (N=21;67,7%), *Acesso por diversos dispositivos* (23;74,2%) e *Perfis de Acesso – Utilizadores do departamento de formação* (N=24;77,4%).

Tabela 19 - Funcionalidades da plataforma de divulgação para os departamentos de formação

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Autonomia na inserção de dados (balizados por tipo de dados)	Muito importante	23	74,2	74,2	74,2
	Importante	7	22,6	22,6	96,8
	Pouco importante	1	3,2	3,2	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Inserção de informações detalhadas	Muito importante	21	67,7	67,7	67,7
	Importante	10	32,3	32,3	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Inserção de link de acesso a inscrição (acesso ao departamento de formação)	Muito importante	27	87,1	87,1	87,1
	Importante	4	12,9	12,9	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Inserção de link de acesso a pedidos de informação	Muito importante	19	61,3	61,3	61,3
	Importante	11	35,5	35,5	96,8
	Pouco importante	1	3,2	3,2	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Notificações por e-mail	Muito importante	23	74,2	74,2	74,2
	Importante	8	25,8	25,8	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Pesquisa avançada	Muito importante	17	54,8	54,8	54,8
	Importante	14	45,2	45,2	100,0

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Estatísticas de acessibilidade e visualização	Muito importante	16	51,6	51,6	51,6
	Importante	11	35,5	35,5	87,1
	Pouco importante	3	9,7	9,7	96,8
	Nada Importante	0	0,0	0,0	96,8
	Não tenho opinião	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Funcionalidades dos utilizadores (destinatários da formação)	Muito importante	21	67,7	67,7	67,7
	Importante	10	32,3	32,3	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Acesso por diversos dispositivos (exemplo: mobile)	Muito importante	23	74,2	74,2	74,2
	Importante	8	25,8	25,8	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	
Perfis de Acesso – Utilizadores do departamento de formação	Muito importante	24	77,4	77,4	77,4
	Importante	7	22,6	22,6	100,0
	Pouco importante	0	0,0	0,0	100,0
	Nada Importante	0	0,0	0,0	100,0
	Não tenho opinião	0	0,0	0,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Igualmente nesta fase do questionário, os inquiridos foram convidados a indicar outras funcionalidades da plataforma de divulgação para departamentos de formação, tendo apenas obtido uma resposta - *Ser dada visibilidade do seu trabalho nos contributos dos ganhos em Saúde obtidos.*

5.3 Discussão de resultados

A amostra deste estudo é limitada, considerando que o público alvo definido é restrito a responsáveis de departamentos, serviços ou unidades de formação do SNS, por forma obter a perceção na perspetiva da gestão da formação.

Através deste estudo, conclui-se que o tecido dos responsáveis dos departamentos de formação integrados nas instituições hospitalares do SNS é maioritariamente composto por profissionais com experiência na gestão de formação (entre 11 e 20 anos – N=13;41,9%), sendo técnicos superiores (N=17;54,8%) e com exclusividade nas atuais funções (N=23;74,2%).

Relativamente ao primeiro objetivo deste trabalho *aferir se os métodos de divulgação existentes ao nível da organização são eficazes*, concluímos que a resposta é positiva, mas com diferentes níveis de eficácia consoante os métodos utilizados. A divulgação digital ganha destaque sendo que o *e-mail* surge como o método considerado como mais eficaz (N=14;46,7%). Consta-se que os principais desafios que os gestores de formação enfrentam na divulgação de formação para profissionais de saúde se prendem com a falta de interesse dos destinatários (N=18;26,5%), conforme advoga J. Silva et al (2022), e com a escassez de recursos humanos no departamento de formação (N=15;22,1%), aliado ao facto de na sua grande maioria não existirem meios técnicos (N=28;93,3%) ou humanos (N=30;96,8%) especializados em marketing, dificultando a utilização de métodos e técnicas do marketing mix (Armstrong et al., 2015). Aliado a esta questão, conclui-se igualmente que a colaboração de outros departamentos da instituição de saúde na divulgação da formação é maioritariamente moderada (N=13;43,3%) ou limitada (N=7;23,3%) contribuindo para os constrangimentos na utilização de métodos e técnicas de marketing.

Partindo de um campo mais restrito (departamento de formação) para um campo mais alargado (SNS), conclui-se que a eficácia da divulgação da formação profissional no SNS é apenas parcialmente eficaz (N=13;41,9%). O nível de eficácia da divulgação dos produtos formativos disponíveis depende do nível dos destinatários da formação, revelando a existência de segmentação por grupos profissionais. Nos grupos profissionais compostos por Médicos, Enfermeiros, TSDT, Técnicos superiores de saúde e administradores hospitalares, o grau de eficácia da divulgação é superior do que nos restantes trabalhadores. Assim, concluímos que a resposta ao nosso objetivo *Aferir a eficácia da divulgação da formação existente a nível nacional é parcialmente eficaz*.

Como principal proposta e objetivo deste trabalho – a criação de uma plataforma de divulgação de formação para profissionais de saúde, procurámos *Aferir se a criação de uma plataforma / site nacional iria aumentar a eficácia da divulgação e a acessibilidade*. Os resultados demonstram a elevada importância da criação de uma plataforma de divulgação da formação em saúde (N=23;74,2% e N=7;22,6%), indo de encontro às vantagens apontadas em sede revisão literária deste trabalho. Relativamente ao aumento na acessibilidade à oferta disponível por parte dos profissionais de saúde, concluímos que a plataforma de divulgação seria eficaz ou muito eficaz para os diferentes grupos profissionais (N=15;48,9% e N=11;35,5%) e muito eficaz ou eficaz (N=14;45,2% e N=14;45,2%) na acessibilidade de profissionais de saúde de diferentes regiões do país, conforme defende Siemens (2005). Esta plataforma teria ainda um impacto positivo na promoção dos departamentos de formação do SNS, na promoção das instituições de saúde do SNS e na colaboração entre estas instituições, originando uma comunidade. (Granitz & Greene, 2003)

De acrescentar que a utilização desta plataforma de divulgação de formação para profissionais de saúde deverá não deverá acarretar custos quer para os profissionais (N=30;100%), quer para os departamentos de formação (N=30;100%).

Propusemo-nos neste estudo a *Aferir quais as funcionalidades mais importantes de uma plataforma / site de divulgação da formação*. Deste modo, aferimos que as principais funcionalidades da plataforma na ótica do utilizador (destinatários da formação) deverão ser: Filtro por área de formação (CNAF), filtro por área científica, filtro por destinatários, filtro por data de realização, filtro por forma de organização, filtro por local de realização, notificações por e-mail, pesquisa avançada, informações detalhadas, calendários de eventos, acesso por diversos dispositivos, avaliação de formação frequentada e custos associados (se aplicável). Estes resultados refletem alguns dos elementos apontados por Clark & Mayer (2016), referentes à possibilidade de informação detalhada do produtos formativos, e a adaptação dessa informação considerando o equilíbrio dinâmico entre o objeto, os destinatários e a envolvimento(Camara et al., 2007).

Na perspetiva da gestão da formação, ou seja, do departamento de formação, as principais funcionalidades da plataforma de divulgação de formação na saúde deverão ser: Autonomia na inserção de dados, possibilidade de inserção de informações detalhadas, possibilidade de inserção de link de acesso a inscrição, possibilidade de inserção de link de acesso a pedidos de informação, notificações por e-mail, pesquisa avançada, estatísticas de visualização, acesso às funcionalidades dos destinatários da formação, acesso por diversos dispositivos e possibilidade de definição de diversos perfis de acesso aos utilizadores do departamento de formação.

CAPÍTULO 6

Conclusões

No presente trabalho de investigação iniciou-se por efetuar uma revisão literária sobre a formação profissional e sobre a divulgação da formação. Numa perspetiva mais ampla, a formação profissional traduz-se num processo planeado e contínuo de aquisição, atualização ou desenvolvimento de conhecimentos, competências técnicas, científicas ou comportamentais por forma a melhorar o desempenho individual e organizacional (Ferreira, 2016). Neste sentido, nas organizações de sucesso, a formação profissional posiciona-se ao nível estratégico da gestão, atravessando toda a estrutura e processos, contribuindo para a concretização dos objetivos estabelecidos, quer a nível individual, quer a nível organizacional. (Bernardes, 2016).

Para que a formação profissional disponível alcance os destinatários, são aplicados diversos métodos e técnicas de marketing e motivação. A motor do desenvolvimento de tecnologias digitais online, a divulgação através de uma plataforma ou site atinge um maior alcance, quer ao nível de pessoas quer ao nível de abrangência geográfica, potenciando o interesse na formação profissional (Siemens, 2005). Este tipo de suporte permite ainda informação detalhada e funcionalidades mais interativas (Clark & Mayer, 2016) captando o interesse dos potenciais formandos.

O sector da saúde, um dos pilares da sociedade, está sujeito a constantes evoluções técnicas e científicas, principalmente devido a alterações epidemiológicas e sociodemográficas das populações. Tanto as organizações de saúde como os profissionais de saúde almejam a prestação de cuidados de saúde de elevada qualidade, pelo que existe a necessidade permanente de aquisição e desenvolvimento de competências técnicas, científicas, comportamentais, de liderança, comunicacionais, de gestão e tecnológicas. O investimento na formação profissional em saúde, resulta em diversos benefícios individuais e organizacionais, mas principalmente claros benefícios na prestação de cuidados de saúde e bem-estar dos utentes. (A. A. Barbosa et al., 2022)

Sendo a formação profissional um fator essencial para o sucesso do desempenho dos profissionais de saúde e das organizações de saúde, é crucial uma divulgação eficaz da oferta formativa existente, por forma a abranger o maior número de profissionais, independentemente das funções desempenhadas.

No presente trabalho, concluímos que apesar de a nível interno, nos departamentos de formação, as técnicas digitais de divulgação já emergirem, em especial o e-mail, não existe uma verdadeira aplicação de técnicas de marketing devido a escassez de recursos técnicos e humanos especializados nesta área.

Neste estudo aferimos que os métodos e técnicas de divulgação existentes no SNS (ao nível mais abrangente) relativa aos produtos formativos disponíveis, são apenas parcialmente eficazes e que a sua eficácia está segmentada pelos diferentes grupos profissionais – a eficácia da divulgação é maior para profissionais de nível superior e muito menor nos profissionais de níveis mais inferiores.

Como principal objetivo deste estudo, propusemos a criação de uma plataforma (site) de divulgação a nível nacional, destinada a promover produtos formativos para profissionais de saúde. Percebemos nesta investigação, que a implementação desta proposta seria importante e que aumentaria a eficácia da divulgação da formação profissional na saúde. Acresce, que a existência de uma plataforma de divulgação da formação na saúde iria aumentar a acessibilidade por parte dos profissionais, de diferentes grupos profissionais e de diferentes regiões do país. No desenvolvimento da nossa pesquisa, concluímos e identificámos as principais funcionalidades desta plataforma ao nível dos utilizadores e ao nível dos departamentos de formação, que desenvolvem e proporcionam os produtos formativos.

No presente estudo, concluímos da necessidade da criação de uma plataforma (site) nacional de divulgação de formação profissional para profissionais de saúde.

Considera-se que após a implementação da plataforma de divulgação de formação profissional para profissionais de saúde, poderão existir mais estudos junto dos utilizadores, por forma a contribuir para melhoria contínua da mesma.

Referências Bibliográficas

- Allen, L. M., Hay, M., & Palermo, C. (2022). Evaluation in health professions education—Is measuring outcomes enough? *Medical Education*, *56*(1), 127–136. <https://doi.org/10.1111/medu.14654>
- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). The Kirkpatrick model for training evaluation: bibliometric analysis after 60 years (1959–2020). *Industrial and Commercial Training*, *54*(1), 36–63. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2020-0115>
- Armstrong, G., Adam, S., Denize, S., & Kotler, P. (2015). *Principles of marketing* (6th Editio). Pearson Australia.
- Barbosa, A. A., Ribeiro, A. S., Nunes, N. dos S., & Freitas, V. L. (2022). Método de ensino-aprendizagem na residência em enfermagem: Fatores de importância para a formação profissional. *Research, Society and Development*, *11*(5), e52311528465. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i5.28465>
- Barbosa, Q. F., Rodrigues, C. S., & Novaes, M. R. C. G. (2019). Integridade científica na educação de profissionais de saúde. *Revista Bioética*, *27*(1), 120–126. <https://doi.org/10.1590/1983-80422019271294>
- Batista, B., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021). Técnicas de recolha de dados em investigação: inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista. *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados*, *2*, 13–36.
- Bernardes, A. (2013). Políticas e Práticas de Formação em Grandes Empresas—a dimensão educativa do trabalho. Em *Porto: Porto Editora*. Porto Editora.
- Bernardes, A. (2016). Políticas e práticas de formação em grandes empresas—Situação actual e perspectivas futuras. *Sísifo/Revista de Ciências da Educação*, *6*, 57–70.
- Caldarelli, P. G. (2017). A importância da utilização de práticas de metodologias ativas de aprendizagem na formação superior de profissionais da saúde. *Revista Sustinere*, *5*(1), 175–178.
- Camara, P. B. da, Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2007). O Marketing Integrado como meio de sucesso empresarial. Em *Novo Humanator - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (1ª Edição, pp. 115–141). Publicações Dom Quixote.
- Cardim, J. C. (2012). *Gestão da Formação nas Organizações* (2.ª Edição). Lidel.
- Ceitel, M. (2007). O papel da Formação no desenvolvimento de novas competências. Em A. Caetano & J. Vala (Eds.), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas* (1ª Ed., pp. 327–355). RH Editora.
- Chiavenato, I. (2003). *Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Como Incrementar Talentos na Empresa* (5. ed.). Editora Atlas, SA.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- DGERT. (sem data). *Glossário*. Obtido 25 de Julho de 2023, de <https://certifica.dgert.gov.pt/paginas-de-sistema/glossario.aspx#22>
- Ferreira, A. P. V. G. (2016). Training and development in organizations: Start at the Beginning. Em *MBA* (pp. 105–121). Springer.
- Fialho, J., Silva, C., & Saragoça, J. (2013). *Formação Profissional. Práticas organizacionais e políticas públicas e estratégias de ação*. Edições Sílabo.
- Freitas, D. A., Santos, E. M. de S., Lima, L. V. da S., Miranda, L. N., Vasconcelos, E. L., & Nagliate, P. de C. (2016).

- Saberes docentes sobre processo ensino-aprendizagem e sua importância para a formação profissional em saúde. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 20(57), 437–448. <https://doi.org/10.1590/1807-57622014.1177>
- Friedberg, R. D., Gorman, A. A., & Beidel, D. C. (2009). Training and Dissemination Efforts in Varying Contexts. *Behavior Modification*, 33(1), 3–6. <https://doi.org/10.1177/0145445508322622>
- Gagnon, M.-P., Légaré, F., Labrecque, M., Frémont, P., Pluye, P., Gagnon, J., Car, J., Pagliari, C., Desmartis, M., Turcot, L., & Gravel, K. (2009). Interventions for promoting information and communication technologies adoption in healthcare professionals. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, M(1), 1–40. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD006093.pub2>
- Granitz, N., & Greene, C. S. (2003). Applying E-Marketing Strategies to Online Distance Learning. *Journal of Marketing Education*, 25(1), 16–30. <https://doi.org/10.1177/0273475302250569>
- Guimarães Lima, R. (2017). SOBRE AS TEORIAS E MODELOS DE ENSINO OU DE INSTRUCTIONAL DESIGN. *Revista Pesquisa em Fisioterapia*, 7(3), 435–447. <https://doi.org/10.17267/2238-2704rpf.v7i3.1511>
- INE. (2021). *Estatísticas da Saúde 2021*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main
- Jiménez-Rodríguez, D., Santillán García, A., Montoro Robles, J., Rodríguez Salvador, M. del M., Muñoz Ronda, F. J., & Arrogante, O. (2020). Increase in Video Consultations During the COVID-19 Pandemic: Healthcare Professionals' Perceptions about Their Implementation and Adequate Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5112. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145112>
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. Em *KirkPatrick Partners*. ATD Press.
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2021). Marketing Management. Em *Pearson Practice Hall* (16th ed.). Pearson Practice Hall.
- Linton, I. (2017). *Marketing Training Services* (Vol. 29, Número January). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315249650>
- Madureira, C. (2004). *A Formação Comportamental no Contexto da Reforma da Administração Pública Portuguesa*. INA Editora.
- Meignant, A. (2003). *A Gestão da Formação. 2ª edição*, Lisboa: D. Quixote.
- Melo, A. M. D. de, Silva Filho, M. S. Da, Lima, R. B. N., Medeiros, B. F., Aguilera, K. C., Alencar, A. M. C., & Quidute, R. S. (2018). A IMPORTÂNCIA DA LIGA ACADÊMICA DE ONCOLOGIA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E PROMOÇÃO DA SAÚDE: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA. *ID on line REVISTA DE PSICOLOGIA*, 12(40), 10. <https://doi.org/10.14295/idonline.v12i40.1063>
- Naser, W. N., & Saleem, H. B. (2018). Emergency and disaster management training: knowledge and attitude of Yemeni health professionals- a cross-sectional study. *BMC Emergency Medicine*, 18(1), 23. <https://doi.org/10.1186/s12873-018-0174-5>
- Neuteboom, R. K. (2014). Book Review: Lessons from the Virtual Classroom: The Realities of Online Teaching. *Journal of Teaching and Learning with Technology*, 105–106. <https://doi.org/10.14434/jotlt.v3n1.4279>
- Parent, F., & Jean, J. (2013). *Pensar a Formação dos Profissionais de Saúde Uma perspectiva integradora* (F. Parent & J. Jouquan (eds.)). Edições Piaget.
- Rocha, J. A. O. (2021). *Gestão de Recursos Humanos e Direito da Função pública*. Almedina.
- Saúde, M. da. (2023). *Serviço Nacional de Saúde*. <https://www.sns.gov.pt/>
- Siemens, G. (2005). Connectivism: A learning theory for the digital age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3–10.

- Silva, J., Takenami, I., & Palácio, M. A. (2022). Estratégias para aprendizagem sobre hanseníase no ensino em saúde. *Revista Docência do Ensino Superior*, 12, 1–21. <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2022.38304>
- Silva, M. J., Veloso, A., & Caetano, A. (2014). Fatores que afetam a transferência da aprendizagem em contexto de formação para o local de trabalho. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, 3, 188–201. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i3.1870>
- Tomás, M. (2001). Terminologia de formação profissional: Alguns conceitos de base. Em *Comissão Interministerial para o Emprego*. DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL.
- Zahid Iqbal, M., & Khan, R. A. (2011). The growing concept and uses of training needs assessment. *Journal of European Industrial Training*, 35(5), 439–466. <https://doi.org/10.1108/03090591111138017>

Anexos

Questionário



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Secção 1 de 4

Divulgação da Formação na Saúde

O presente questionário faz parte de um estudo empírico, realizado por Alexandra Elisabete Costa, sob orientação do Professor Doutor César Madureira, no âmbito do Mestrado em Administração Pública no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.

Com este estudo, pretende-se analisar o grau de eficácia dos métodos de divulgação da formação profissional na saúde, existentes nos departamentos de formação e a nível nacional.

Todas as respostas são anónimas e rigorosamente confidenciais, não sendo solicitado qualquer tipo de identificação pessoal. Os dados resultantes das respostas obtidas destinam-se a tratamento estatístico e no âmbito da investigação em curso.

Pretende-se que a sua resposta seja o mais honesta possível e salienta-se que não há respostas certas ou erradas.

O questionário está organizado em 3 partes, num total de 25 perguntas.
Muito agradecemos a sua participação até ao dia 21 de setembro de 2023.

Em caso de dúvida, agradecemos contacto para alexandraeposta@gmail.com.

Muito obrigada pela colaboração.
Alexandra Elisabete Costa

Caracterização dos Participantes

Género *

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Feminino
- Masculino

Idade *

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Até 30 anos
- Entre 31 e 45 anos
- Entre 46 e 55 anos
- Entre 56 e 65 anos
- Mais de 65 anos

Habilitações Literárias *

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Até ao 12º ano
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Categoria Profissional em Exercício *

(Função Atual)

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Diretor/a de Serviço
- Coordenador/a de Serviço
- Coordenador/a Técnico Pedagógico/a
- Outro

Grupo Profissional de Origem *

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Técnico/a Superior
- Administrador/a Hospitalar
- Enfermeiro/a
- Médico/a
- Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica
- Outro

Há quanto tempo está envolvido/a na gestão da formação no SNS? *

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Entre 1 e 5 anos
- Entre 6 e 10 anos
- Entre 11 e 20 anos
- Mais de 21 anos

Exerce as suas funções no Departamento de Formação em exclusividade? *

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Sim
- Não

Divulgação da Formação do Departamento de Formação

Quais os métodos / meios de divulgação que habitualmente utiliza?

Assinale, por favor, todas as respostas aplicáveis

- Intranet
- Site da Instituição
- Cartazes / Folhetos Impressos
- E-mail
- Apresentações presenciais
- Redes sociais
- Outros

Caso na questão anterior tenha selecionado "Outros", especifique:

A sua resposta

Como avalia os métodos / meios de divulgação utilizados no seu Departamento de Formação?

	Pouco Eficaz	Moderadamente eficaz	Neutro	Eficaz	Muito eficaz
Intranet	<input type="radio"/>				
Site da instituição	<input type="radio"/>				
Cartazes / folhetos impressos	<input type="radio"/>				
E-mail	<input type="radio"/>				
Apresentações presenciais	<input type="radio"/>				
Redes Sociais	<input type="radio"/>				
Outros	<input type="radio"/>				

Quais são os principais desafios que enfrenta para divulgar a formação disponível?

Assinale, por favor, todas as respostas aplicáveis

- Falta de interesse por falta dos profissionais de saúde
- Limitações tecnológicas na divulgação online
- Limitações de autonomia nos processos de divulgação
- Dificuldades na identificação dos canais de comunicação eficazes
- Restrições orçamentais para campanhas de divulgação
- Limitações devido ao número de profissionais do departamento de formação
- Outros

Caso na questão anterior tenha selecionado "Outros", especifique:

A sua resposta

Em que medida existe colaboração de outros departamentos da instituição na promoção e divulgação da formação profissional que o seu departamento disponibiliza?

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Mínima Colaboração
- Colaboração Limitada
- Colaboração Moderada
- Colaboração Substantiva
- Absoluta Colaboração

O departamento de formação detém recursos técnicos especializados em marketing e técnicas de divulgação?

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Sim
- Não

No departamento de formação exercem funções profissionais especializados em marketing e técnicas de divulgação?

Escolha, por favor, uma das seguintes respostas:

- Sim
- Não

Divulgação da Formação Profissional no SNS

Em relação à divulgação da formação profissional no Serviço Nacional de Saúde (SNS), indique o seu nível de concordância com a seguinte afirmação:
(Escolha, por favor, uma das seguintes respostas)

A divulgação da formação profissional no SNS é eficaz.

- Discordo plenamente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo plenamente
- Não tenho opinião formada

Em relação à divulgação da formação ao nível nacional (SNS), avalie a sua eficácia com base na segmentação por categoria/função dos destinatários

	Pouco Eficaz	Moderadamente eficaz	Neutro	Eficaz	Muito eficaz
Médicos	<input type="radio"/>				
Enfermeiros	<input type="radio"/>				
Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	<input type="radio"/>				
Técnicos Superiores de Saúde	<input type="radio"/>				
Administradores Hospitalares	<input type="radio"/>				
Assistentes Técnicos	<input type="radio"/>				
Assistentes Operacionais	<input type="radio"/>				

Considera importante a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinado a profissionais de saúde?

(Escolha, por favor, uma das seguintes respostas)

- Nada importante
- Pouco importante
- Importante
- Muito importante
- Não tenho opinião

Considerando a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinado a profissionais de saúde, dê a sua opinião relativamente à eficácia dos seguintes aspetos:

	Pouco Eficaz	Moderadamente eficaz	Neutro	Eficaz	Muito eficaz
Impacto na acessibilidade por parte dos profissionais de saúde de diferentes grupos profissionais	<input type="radio"/>				
Impacto na acessibilidade por parte dos profissionais de saúde de diferentes regiões do país	<input type="radio"/>				
Impacto na promoção dos departamentos de formação do SNS	<input type="radio"/>				
Impacto na promoção Instituições de saúde do SNS	<input type="radio"/>				
Impacto na colaboração entre as instituições de saúde do SNS	<input type="radio"/>				

Considerando a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinada a profissionais de saúde, indique se na sua opinião a utilização por parte dos departamentos de formação deveria ser gratuito. (Escolha, por favor, uma das seguintes respostas)

- Sim
- Não

Considerando a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinada a profissionais de saúde, indique se na sua opinião a utilização por parte dos destinatários deveria ser gratuito. (Escolha, por favor, uma das seguintes respostas)

- Sim
- Não

Considerando a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinada a profissionais de saúde, avalie a importância das funcionalidades indicadas (funcionalidades para utilizadores destinatários da formação):

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não tenho opinião
Filtro por área de formação (CNAF)	<input type="radio"/>				
Filtro por área científica	<input type="radio"/>				
Filtro por destinatários	<input type="radio"/>				
Filtro por data de realização	<input type="radio"/>				
Filtro por forma de organização	<input type="radio"/>				
Filtro por local de realização	<input type="radio"/>				
Notificações por e-mail	<input type="radio"/>				
Pesquisa avançada	<input type="radio"/>				
Informações detalhadas	<input type="radio"/>				
Calendário de eventos	<input type="radio"/>				
Acesso por diversos dispositivos (exemplo: mobile)	<input type="radio"/>				
Avaliação de formação frequentada	<input type="radio"/>				

Indique outras funcionalidades para os utilizadores - destinatários da formação.

A sua resposta

Considerando a criação de um site/plataforma nacional de divulgação de formação destinada a profissionais de saúde, avalie a importância das funcionalidades indicadas (funcionalidades para os departamentos de formação):

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não tenho opinião
Autonomia na inserção de dados (balizados por tipo de dados)	<input type="radio"/>				
Inserção de informações detalhadas	<input type="radio"/>				
Inserção de link de acesso a inscrição (acesso ao departamento de formação)	<input type="radio"/>				
Inserção de link de acesso a pedidos de informação	<input type="radio"/>				
Notificações por e-mail	<input type="radio"/>				
Pesquisa avançada	<input type="radio"/>				
Estatísticas de acessibilidade e visualização	<input type="radio"/>				
Funcionalidades dos utilizadores (destinatários da formação)	<input type="radio"/>				
Acesso por diversos dispositivos (exemplo: mobile)	<input type="radio"/>				
Perfil de Acesso – Utilizadores do departamento de formação	<input type="radio"/>				

Indique outras funcionalidades para departamentos de formação

A sua resposta _____