

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE - UFRN
ESCOLA DE SAÚDE - ESUFRN
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – SEDIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE PRECEPTORIA EM SAÚDE

**MUDANÇA DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DOS RESIDENTES DE CLÍNICA
MÉDICA DA GERAÇÃO Y DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CASSIANO ANTÔNIO
DE MORAES**

BRUNA COSTA DA MATA MOURA

VITÓRIA/ES
2021

BRUNA COSTA DA MATA MOURA

**MUDANÇA DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DOS RESIDENTES DE CLÍNICA
MÉDICA DA GERAÇÃO Y DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CASSIANO ANTÔNIO
DE MORAES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Especialização
de Preceptoría em Saúde, como requisito
final para obtenção do título de
Especialista em Preceptoría em Saúde.

Orientador(a): Prof (a). Msc Girlene Freire
Gonçalves

VITÓRIA/ES

2021

RESUMO

Introdução: A geração Y cresceu em contato com as tecnologias de informação e diversidade das famílias. São mais flexíveis, ávidos pela inovação e com espírito coletivo. Em contrapartida têm baixa autoestima, desmotivados; com pouca paciência e sem mecanismos para lidar com o stress. Os residentes médicos dessa geração também compartilham dessas características. **Objetivo:** identificar talentos e propor mudança no processo de integração do residente no hospital. **Metodologia:** aplicação de questionário e encontros regulares com mentores no modelo *onboarding*. **Considerações finais:** gerar uma mudança no cenário hospitalar, com o propósito de mais engajamento, ânimo e bem-estar.

Palavras-chave: Geração. Motivação. Integração

PLANO DE PRECEPTORIA (PP)

1 INTRODUÇÃO

Gerações são coortes com indivíduos que nasceram na mesma época e compartilham valores semelhantes, devido a eventos históricos que ocorreram em momentos cruciais de seu desenvolvimento. Para compreender como uma geração difere da outra, é preciso que se perceba como cada uma delas forma um conjunto de crenças, valores e prioridades.

As gerações na força de trabalho, atualmente, são categorizadas como *baby boomers*, geração *X* e *millenials*. Segundo Veloso, Dutra e Nakata (2008), autores que pesquisam os perfis das gerações, eles se dividem em: (KRISHNARA; PESCH, 2018).

- **Nascidos entre 1946 e 1964 – Geração dos *baby boomers*:** nascidos pós-Segunda Guerra Mundial. Demonstram ser mais motivados, disciplinados, conservadores. Priorizam a estabilidade da carreira.
- **Nascidos entre 1965 e 1980 – Geração *X*:** nascidos em um cenário de mudanças na família, com pai e mãe trabalhando, com dificuldade de colocar limites em seus filhos. Mais individualistas, irreverentes e competitivos.
- **Nascidos entre 1981 e 2000 - Geração *Y*:** cresceram em contato com as tecnologias de informação e diversidade das famílias. Mais flexíveis às mudanças, ávidos pela inovação e com espírito coletivo (COMAZZETTO et al., 2016).

A partir de 2016, a geração *Y* tornou-se a maior geração na força de trabalho dos EUA. Essa grande mudança demográfica teve um impacto profundo na cultura do local de trabalho, nos esforços de recrutamento e formação de profissionais (FRY, 2018) , porque o que se observa é que são indivíduos com baixa autoestima, desmotivados e até mesmo preguiçosos; com pouca paciência e sem mecanismos para lidar como o stress. Vivem num mundo de gratificação espontânea – mediado pela tecnologia principalmente.

A motivação dos discentes é considerada como uma energia dinamizadora do processo ensino-aprendizagem que atinge todos os níveis de ensino, tanto na quantidade de tempo que eles gastam estudando, no desempenho escolar e nas realizações acadêmicas, quanto causa importante de satisfação imediata em suas

vidas (VANSTEENKISTE, 2008). Estudos voltados sobre a motivação, especialmente em estudantes de medicina, são importantes porque a educação médica é diferente da educação geral em vários aspectos, alguns deles com alta intensidade de estudo, a exigência de realizar trabalho clínico junto com o estudo e a necessidade de seguir um caminho altamente específico para ser capaz de se qualificar para praticar como médico (CATE et al.,2011).

Diante disso, descobrir como motivar e engajar a geração Y é indispensável para o campo de trabalho. De acordo com Maldonado (2005), ações como a aproximação entre os níveis hierárquicos, uma comunicação eficiente, a escuta de suas opiniões e ideais, podem ser muito eficazes. Outro trabalho voltado para a educação médica, sugere mudanças no ambiente educacional e detecção precoce das características dos alunos possam contribuir nesse processo (ORSINI et al., 2016).

Um novo conceito aplicado por algumas empresas é o *onboarding* - novo processo de integração de um novo funcionário com o objetivo de assegurar a adaptação e a retenção desse profissional. Ele envolve várias etapas, como orientação, supervisão, acompanhamento e treinamento. O momento adequado para iniciar esse processo é logo após a contratação, que é quando o profissional está motivado, engajado a mostrar um bom trabalho e aberto para receber orientação e se adaptar com maior facilidade. No entanto, ele deve se estender até o funcionário estar à vontade em sua função. Tal método é composto pela realização de reuniões individuais com mentores durante a primeira semana de trabalho, a partir de sua contratação, no intuito de fornecer melhor o contexto do ambiente de trabalho e sua rotina, uma espécie de manual. Embora isso possa parecer óbvio, muitas vezes falta algo na introdução de um novo funcionário a uma empresa totalmente nova. Tal atitude demonstrou melhora significativa da produtividade, satisfação e engajamento (KLINGHOFFER; YOUNG; HASPAS, 2019).

Na vivência da preceptoria no Hospital Universitário Cassiano Antônio de Moraes, no setor do Pronto Socorro, observa-se um comportamento de desmotivação, insatisfação e falta de engajamento dos residentes. Portanto, propõe-se a realização de um novo formato de integração *onboarding* do residente de clínica médica.

Será desenvolvido e aplicado um questionário, em parceria com o setor de recursos humanos (RH), onde se possa descobrir os talentos naturais e pontos fortes dos residentes no momento da ingresso no hospital, no intuito de detectar e conhecer as características de cada um. A partir daí, aplicar um modelo de acompanhamento (que inicialmente seria semanal) através de mentores, com cada residente. Espera-se que esse movimento desenvolva profissionais mais engajados e adaptados, refletindo em bons resultados no desempenho acadêmico e bem estar no ambiente de trabalho.

2 OBJETIVO

Identificar talentos naturais e pontos fortes dos residentes de clínica médica no momento da ingresso no hospital e aplicar uma agenda de integração no modelo de *onboarding*.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

Projeto de Intervenção, do tipo Plano de Preceptoría

3.2 LOCAL DO ESTUDO / PÚBLICO-ALVO / EQUIPE EXECUTORA

Será realizado no Hospital Cassiano Antônio de Moraes, localizado em Vitória, ES. Tal hospital é referência em média e alta complexidade, como o diagnóstico e tratamento de AIDS, Tuberculose Multirresistente, Transplante Renal, Cirurgia Geral e Cardíaca, Maternidade de Alto Risco, Terapia Intensiva Neonatal e de Adulto, Hemodinâmica e outros. Possui, ainda, vários programas e projetos como o de Atenção à Saúde da Mulher, aos portadores de AIDS, Banco de Leite, aos dependentes químicos e às vítimas de violência sexual, realizando, também, cirurgias bariátricas e de mudança de sexo. Possui 277 leitos. O pronto socorro configura-se divididos em quatro setores: Sala Vermelha, Sala Laranja, Sala Amarela e leitos de observação. Possui atualmente 18 leitos no total. Atualmente atende demanda cardiológica referenciada pelo SAMU e casos mais graves da própria instituição. Nele, trabalham equipe médica e de enfermagem, acadêmicos, internos e 20 residentes da clínica médica e 24 de especialidades (gastroenterologia, nefrologia, cardiologia, hematologia, reumatologia).

3.3 ELEMENTOS DO PP

Ação	-Aplicar questionário de pontos fortes e talentos -Reuniões individuais
Atores envolvidos	-Preceptores da clínica médica (mentores) -Chefe da residência de clínica médica -Residentes de clínica médica - Setor de recurso humanos (RH)
Metodologia	-Aplicar o questionário individual -01 preceptor para cada 3 residentes

	-Reunião semanal com cada residente (individual) -Reunião mensal do preceptor com o chefe da residência
Período de execução	6 meses
Objetivo	-Identificar características pessoais e talentos -Aplicar agenda de integração modelo <i>onboarding</i>

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

A fragilidade se dará no contexto do residente que tiver em um estágio fora do hospital. Ainda assim, dispõe-se de plataformas de videoconferência que pode minimizar esse processo. O momento será oportuno para a criação de um ambiente acolhedor, com menos tensão e com maior satisfação e engajamento.

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Feita a aplicação do questionário, analisados os resultados, e escolha dos mentores para cada grupo de 3 residentes, as reuniões ocorrerão dentro da primeira semana. E mensalmente será feito reuniões com o chefe da residência médica.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A geração Y demonstra ausência de realização no trabalho e autoconfiança. No contexto da residência médica, por ter uma jornada de trabalho ainda maior, esses sentimentos se amplificam e repercutem significativamente. A proposta de uma mudança no processo de integração do residente de clínica médica, aplicando o modelo *onboarding*, proporcionará que o médico residente se sinta realmente parte do time, o que influencia em sua produtividade, lealdade e espírito de equipe. Logo, toda a organização será beneficiada.

REFERÊNCIAS

CHAUDHURI, J.D. Stimulating Intrinsic Motivation in Millennial Students: A New Generation, a New Approach. **Anat Sci Educ**, v.13, n.2, p. 250-271, 2020.

FERI, R .et al. The relationship between autonomous motivation and autonomy support in medical students' academic achievement. **Int J Med Educ**. p. 417-423, 2016.

FRY, R. Millennials are the largest generation in the U.S. labor force. Pew Research Center, Washington, 11 de julho 2018. Disponível em: <<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>>. Acesso em 05 de julho de 2020.

LOZANO-LOZANO, M .et al. A Blended Learning System to Improve Motivation, Mood State, and Satisfaction in Undergraduate Students: Randomized Controlled Trial. **J Med Internet Res**, v.22, n.5 ,p. 1-10, 2020.

KRISHNARAJ, A.; PESCH, A. Navigating Generational Differences in Radiology. **RadioGraphics**, 38 (6), p.1672-1679, 2018.

KLINGHOFFER, D.; YOUNG, C.; ASPAS, D. Every New Employee Needs an Onboarding “Buddy”. Harvard Business Review, Massachusetts, 11 de junho de 2019. Disponível em: <<https://hbr.org/2019/06/every-new-employee-needs-an-onboarding-buddy#:~:text=Onboarding%20buddies%20improve%20new%20employee%20satisfaction.&text=Our%20research%20found%20that%20after,a%2036%25%20increase%20in%20satisfaction/>>. Acesso em 03 de setembro de 2020.

KUSURKAR, R.A. et al. How motivation affects academic performance: a structural equation modelling analysis. **Adv Health Sci Educ Theory Pract**, v. 18, n.1, p. 57–69. 2013.

NEUFELD, A.; MALIN, G. Exploring the relationship between medical student basic psychological need satisfaction, resilience, and well-being: a quantitative study. **BMC Med Educ**, v.19, p. 405, 2019.

ORSINI, C. et al. Learning Climate and Feedback as Predictors of Dental Students' Self-Determined Motivation: The Mediating Role of Basic Psychological Needs Satisfaction. **Eur J Dent Educ**, v.22, n.2, p. 228-223, 2018.

ORSINI, C. et al. Determinants and outcomes of motivation in health professions education: a systematic review based on self-determination theory. **J Educ Eval Health Prof**, p.13-19, 2016.

ORSINI, C. et al. Encouraging intrinsic motivation in the clinical setting: teachers' perspectives from the self-determination theory. **Eur J Dent Educ**, v.20, n.2, p. 102-111, 2016.

VANSTEENKISTE, M.; SOENENS, B. Antecedents and Outcomes of Self-Determination in 3 Life Domains: The Role of Parents' and Teachers' Autonomy Support. **Journal of Youth and Adolescence**, v.34, n.6, p.589-604 ,2005.