

ARTIGO

CAPACITAÇÃO : INVESTIMENTO X DESPESA

Observa-se há algum tempo, redução no número de formandos de ensino superior nas áreas da saúde, acentuando o déficit de profissionais para essa área.

Apontou-se como fatores de desestímulo para a graduação os baixos salários, a falta de um plano de carreira e a baixa qualidade do ensino em todos os níveis.

Este cenário infelizmente não mudará no curto prazo dada a realidade econômica que vivemos e que deve se estender por mais algum tempo. Logo, a principal saída para as empresas é investir ainda mais na formação de seus trabalhadores.

Alguns setores, como a indústria, há muitos anos capacitam os jovens para sua demanda e oferecem o desenvolvimento de carreira; no entanto, o setor saúde não tem a mesma visão. Por isso, amarga a extrema dificuldade de conseguir profissionais capacitados para sua equipe.

Na área das Análises Clínicas, meu campo de atuação, não é diferente. Devido a escassez de mão-de-obra capacitada, a única alternativa de curto prazo para os empresários desse setor é assumir a capacitação dos seus empregados. O principal motivo para essa iniciativa é a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços, uma vez que dependem do conhecimento das pessoas na execução das tarefas e na tomada de decisões.

Mas como investir em capacitação no atual momento econômico? Certamente é uma decisão difícil mas, a meu ver, inevitável. Coragem e determinação são as palavras de ordem.

Nesse contexto, está também a sobrevivência do negócio nesses tempos de turbulência. Observe com atenção sua equipe. Quais as metas individuais? O que os motiva no trabalho? A quem, pelo seu desempenho e comprometimento, será dada a oportunidade de investimento profissional? Esse deverá ser o principal critério de escolha.

A melhor forma de se usar a crise, é redescobrir seus talentos humanos.

Um programa de capacitação deve ser elaborado com cuidado para que possa atender ao máximo os objetivos do laboratório, como também, os anseios do colaborador. Quando o assunto é treinamento, sempre ouço do empregador: “Vou investir no funcionário e depois ele pede demissão, como já aconteceu.”

Infelizmente, isso é inevitável! No entanto, quando você elege aquele que receberá a capacitação, você deve pensar também nas oportunidades internas que ele terá de aplicar o novo conhecimento. O que o laboratório tem a lhe oferecer que o diferencie dos concorrentes, que possa continuar a atraí-lo e mantê-lo motivado?

Se você ainda não tem resposta para essa pergunta, é o momento de repensar a sua administração. Uma solução possível para reter esse colaborador é gerar um documento legal, intitulado *Termo de Adesão à Capacitação Individual*, cujas cláusulas definem as regras para esse acordo entre empregador e empregado.

A capacitação dos colaboradores é uma exigência das empresas acreditadoras/certificadoras da qualidade, mas não deve ser encarada apenas como forma de “cumprir a norma”.

Com atenção nas habilidades e competências do seu colaborador, objetivos bem definidos e um bom programa de treinamento documentado, seu INVESTIMENTO terá valido a pena. De outra forma, seus esforços se transformarão em pura DESPESA.

Se precisar de alguma informação ou esclarecimento, conte com nossos consultores. Capacitar e desenvolver pessoas para o trabalho é a nossa missão.

Dra Beatriz M^a Nogaroli – biomédica, diretora e consultora da BMN Consultoria, em Campinas/SP.
Publicado em outubro/2015 – Labornews nº277, p14