

GERENCIANDO O TREINAMENTO ADMISSIONAL DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM INGRESSANTES NO TRABALHO

Harriet Bárbara Maruxo¹
Rika Miyahara Kobayashi²
Sérgio Henrique Simonetti³

Introdução:

O treinamento admissional consiste em um programa metodologicamente planejado, que prepara os novos profissionais para a prestação de cuidados em consonância com as diretrizes institucionais, diminuindo as variantes na realização da assistência, visando possibilitar que o recém admitido enfrente situações desconhecidas, minimize ansiedade, estresse e frustração, se adapte com facilidade à instituição, aprimore o desempenho, e desenvolva as potencialidades para sua atuação profissional. ^(1,2)

Nas instituições hospitalares, o Serviço de Educação Continuada (SEC) é o responsável pela organização e realização destes programas. A sistemática, contemplando objetivo, público alvo, tempo de duração, conteúdos, estratégias de ensino e avaliação de desempenho dependem das diretrizes de cada instituição. A criação de indicadores de treinamento admissional, surge como uma estratégia que possibilita a avaliação de tais programas, sendo considerado a representação do resultado de um processo, auxiliando na realização de intervenções nos pontos críticos do cuidado. ⁽³⁾

Neste cenário o SEC de um hospital público, referência em cardiologia na cidade de São Paulo, passou a desenvolver um programa de Treinamento Admissional com medidas de indicadores de qualidade visando aprimorar seu programa de capacitação e aperfeiçoamento de habilidades do recém admitido, qualificando-o para o desenvolvimento assistência segura.

Objetivo:

Descrever sobre o processo de estruturação de um programa de treinamento admissional e os seus indicadores de qualidade entre 2007 e 2014.

Método:

Trata-se de um estudo descritivo, retrospectivo e documental, em que foram analisadas as informações sobre a forma de estruturação dos programas de treinamento admissional, estratégias de ensino, formas de avaliação e indicadores de qualidade, constantes nos documentos do SEC de uma instituição pública, referência em Cardiologia na cidade de São Paulo, entre 2007 a 2014.

Resultados e Discussão:

¹ Enfermeira. Especialista em Enfermagem Cardiovascular modalidade Residência. Mestranda do Programa de Gerenciamento da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (EEUSP). Enfermeira do Serviço de Educação Continuada Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia (IDPC). Email: harribabi@gmail.com.

² Enfermeira. Pedagoga. Doutora em Gerenciamento dos Serviços de Enfermagem pela EEUSP. Diretora do Serviço de Educação Continuada IDPC. Email: rikam@ig.com.br

³ Enfermeiro. Mestre em Saúde do Adulto pela EEUSP. Doutorando do Programa Interunidades da EEUSP. Enfermeiro do Serviço de Educação Continuada IDPC. Email: shs_enfermeiro@yahoo.com.br

Nos documentos, encontrou-se que o SEC apresenta em sua constituição uma Diretoria, que abarca em sua estrutura, a Educação Continuada, os Programas de formação de Recursos Humanos em Enfermagem e os Grupos de Estudos. Os dados documentais obtidos estão descritos a seguir.

Da estrutura física, de recursos materiais e humanos: Verificou-se ao longo dos anos, a evolução no número de enfermeiros, a criação de espaço físico com sala de aula equipada, ampliação do treinamento para laboratório de simulação realística e inclusão de treinamentos em cenários da prática clínica.

Dos Programas de treinamento admissional: Inicialmente constituía-se basicamente como normativa, orientada para discussões sobre Regimento, Normas, Rotinas e Procedimentos, sendo realizada em 2 dias. Atualmente é voltada para o acolhimento dos novos trabalhadores, desenvolvendo-se treinamentos interativos, com conteúdos construídos junto aos gestores e demandas de novos colaboradores, incluindo a especificidade da cardiologia, com duração de 5 dias na etapa inicial. Na fase subsequente, o programa envolve desenvolvimento de conhecimento específico, habilidades técnicas e acompanhamento da competência atitudinal voltada para o exercício profissional seguro na prática clínica, com duração de até 30 dias.

No que tange às Estratégias de ensino: Verificou-se a prevalência de exposições orais e dialogadas, nas quais gradativamente incluiu-se, estudos de casos, debates, dinâmicas de grupo e simulação realística, apontando para educação transformadora dos adultos em cenários de trabalho, tornando seus aprendizados significativos quando engajados neste processo educativo.

Do treinamento na prática clínica: Desde 2013 os trabalhadores recém admitidos realizam o treinamento na prática clínica, em unidades críticas ou não críticas sob supervisão do enfermeiro do SEC, que orienta e intervém sobre a postura profissional frente a assistência integral ao paciente, avalia o conhecimento científico e habilidades técnicas correlacionados aos cuidados de enfermagem. A gestão e avaliação de desempenho semanal orientam as potencialidades e fragilidades de cada trabalhador, além do desenvolvimento de competências. Transcorrida essa etapa, o recém admitido é encaminhado a sua unidade de alocação.

A opção pela realização de um Programa de Treinamento Admissional que correlacione teoria e prática tem sido uma necessidade emergente, visto as lacunas de formação que não tem suprido as necessidades do trabalho de enfermagem. A literatura destaca que o treinamento in loco contribui para a adaptação de enfermeiros recém admitidos, auxiliando no desenvolvimento de competências técnicas e administrativas⁽⁴⁾. Nessa perspectiva faz-se necessário uma política institucional que invista e qualifique os profissionais da enfermagem, garantindo a segurança e qualidade da assistência ao paciente.⁽⁵⁾

Das Avaliações de desempenho tradicionais e somativas, evoluiu-se para gestão e avaliação de desempenho formativa em consonância com o estágio probatório. Os pactos para o desenvolvimento profissional favoreceram a construção do perfil do trabalhador de enfermagem na condução do treinamento e na assertividade adaptativa para sua permanência.

Dos Indicadores de Qualidade do Treinamento: Os indicadores iniciais foram de horas de treinamento admissional e índice de satisfação com o programa de treinamento do trabalhador recém admitido. Posteriormente incluiu-se a avaliação de conhecimento, índice de erros assistenciais durante o programa admissional, índice de reclamação dos pacientes sobre a

assistência prestada pelos novos colaboradores, satisfação dos gestores com novos colaboradores, tempo de permanência pós contratação e motivos de desligamento em período experimental.

A realização de Programas de Treinamento Admissional capacitam o novo colaborador para o cuidado integral ao paciente, devendo este ser metodologicamente planejado e estruturado, com objetivos claros e período de tempo estipulado, afim de facilitar o direcionamento do novo colaborador para o alcance de suas competências. É preciso ainda que haja um constante remodelamento desses programas, para que o treinamento admissional caminhe junto com as exigências e inovações globais.⁽²⁾.

Conclusão:

O treinamento admissional é um processo educativo de trabalhadores adultos, adaptação e integração ao trabalho. Sua estruturação nos serviços requer uma política de Recursos Humanos, contratação de enfermeiros com experiência clínica-gerencial e educativa comprovada, estrutura física, de recursos materiais e equipamentos incluindo tecnologias de informação e comunicação. É imprescindível a estruturação dos processos de trabalho do SEC e a construção de indicadores que aprimorem o trabalho desenvolvido.

Contribuições para Enfermagem

Esta proposta de treinamento admissional nos remete a buscar construção de *guidelines* de Educação em cenário de prática clínica.

Descritores: Educação continuada em enfermagem, Capacitação em serviço, Enfermagem

Referências:

1. Nishiyama K, Beccaria LM, Ittavo J. Enfermeiros recém admitidos em UTI: a importância de programas de educação que possibilitem a sua inserção. In: VIII Simpósio Brasileiro de Comunicação em Enfermagem. 2002. São Paulo (SP, Brasil).
2. Bucchi SM. Reelaboração do treinamento admissional de enfermeiro na Unidade de Terapia Intensiva. [dissertação] São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da USP; 2009. 157f.
3. Nepomuceno LMR, Kurcgant P. Uso de indicador de qualidade para fundamentar programa de capacitação de profissionais de enfermagem. RevEscEnferm 2008; 42 (4) 665-72.
4. Siqueira ILCP, Kurcgant P. Estratégia de capacitação de enfermeiros recém-admitidos em unidades de internação geral. RevEscEnferm 2005; 39(3):251-7.
5. Jeong DJY, Kurcgant P. Fatores de insatisfação no trabalho segundo a percepção de enfermeiros de um hospital universitário. Rev Gaucha Enferm; 2010, 31(4) 655-661). Porto Alegre.

Eixo II: Área: Políticas e Práticas de Educação e Enfermagem