

# **ESTUDO COMPARATIVO EM RELAÇÃO À ADERÊNCIA AO TREINAMENTO DO SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ENFERMAGEM**

Denise Escate <sup>1</sup>; Marcio Antonio de Assis <sup>2</sup>

Graduanda em Enfermagem; e-mail: denise.escate@hotmail.com<sup>1</sup>

Docente na Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: assis-marcio@bol.com.br<sup>2</sup>

Área de conhecimento: Ciências da Saúde; Subárea: Administração em Enfermagem

Palavras-chave: Capacitação em serviço, Saúde, Educação, Educação continuada.

## **INTRODUÇÃO:**

A qualificação é compreendida como um dos fatores fundamentais para o atendimento competente em saúde, por isso, os funcionários ingressantes são, geralmente, submetidos a um programa de treinamento antes de iniciarem suas funções laborais e assim subsequentemente (SUDAN e CORREA, 2008; SIQUEIRA e KURCGANT, 2005). A atuação de trabalhadores sem treinamento atinge de modo direto no que se é esperado na prestação de serviços, pois o profissional é orientado peculiarmente para interagir e cuidar de pessoas, portanto a falta dessa visão resulta em ações robotizadas e sem segurança no processo (SIQUEIRA e KURCGANT, 2005; BUCCHI e MIRA, 2010; PERES e KURCGANT, 1997). O sistema de educação permanente é compreendido como uma constante busca pelo aprender e como um conjunto de alternativas educacionais, de forma participativa, que vise à melhoria significativa da qualidade de serviço, colaborando para mudanças e transformações das práticas profissionais competentes, conscientes e responsáveis (MANCIA, CABRAL e KOERICH, 2004; PASCHOAL, MANTOVANI e LACERDA, 2006). Porém o modelo convencional de educação continuada compreende o trabalho como a ministração do conhecimento teórico especializado, e este modelo de concepção, não tem se efetivado em mudanças reais na prestação de assistência em saúde, já que o trabalhador apresenta apatia e resistência à atividade educativa, e a considera como algo a mais a ser feito, sem ter significado real para o cotidiano do trabalho (MANCIA, CABRAL e KOERICH, 2004; SUDAN e CÔRREA, 2008; JESUS et al;2011). O aprender necessita ser uma mudança comportamental e atitudinal, e assim, está diretamente relacionado com as características do aprendiz, que podem se tornar fatores facilitadores ou dificultadores da aprendizagem (BASTOS, GONDIM e LOIOLA, 2004). Há a necessidade de ações educativas formuladas e implementadas com o intuito de promover a reflexão no indivíduo, uma vez que o mesmo pode, por meio da educação permanente, ter a percepção de que deve ter no auto aprimoramento uma meta a ser alcançada de forma contínua ao longo de sua vida (JESUS et al;2011).

## **OBJETIVOS**

Geral: Realizar um estudo comparativo sobre a participação e aderência de Auxiliares e Técnicos de Enfermagem nos treinamentos realizados pelo serviço de Educação continuada. Específicos: Identificar os fatores que influenciam na falta de adesão aos treinamentos realizados pela Educação Continuada. Comparar a aderência de profissionais recém-admitidos e de profissionais efetivos com mais tempo na instituição, em relação à participação em treinamentos realizados pelo serviço de

Educação Continuada. Identificar os fatores motivacionais para a participação nos treinamentos realizados pelo serviço de Educação Continuada.

## **METODOLOGIA**

O estudo trata-se de uma pesquisa de campo, do tipo comparativa, e de abordagem quantitativa. A amostra se deu com 100 indivíduos, Auxiliares ou Técnicos de Enfermagem atuantes em instituições de saúde da cidade de Mogi das Cruzes- SP, selecionados por conveniência. Deste total, se realizou uma divisão em 2 grupos, sendo 50 indivíduos com tempo de atuação de até 6 meses (recém-admitidos) e em sua primeira experiência na profissão e 50 indivíduos com tempo maior de 6 meses. Utilizou-se um questionário semiestruturado para a coleta de dados, sendo este aplicado somente após a aceitação do participante por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Após a finalização da aplicação do questionário, os dados coletados foram sintetizados, e analisados segundo o método quantitativo, realizando a comparação entre os grupos, a partir de dados numéricos, discussões e confronto com estudos anteriores, elucidando as variáveis independente e dependente, sendo elas, respectivamente, os fatores que contribuem para a desmotivação do profissional, e a participação nos treinamentos de educação continuada. Este projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Mogi das Cruzes para avaliação e aprovação do início do trabalho de coleta dos dados.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Perante a análise dos resultados obtidos por meio do questionamento aos grupos, constatou-se que 14% dos indivíduos do grupo A e 18% do grupo B, não participaram do treinamento admissional no momento de seu ingresso na instituição. Cabe ressaltar que o treinamento admissional é desenvolvido com o propósito de direcionar os profissionais quanto às diretrizes institucionais, missão, visão e valores inerentes, além de promover a adaptação dos novos profissionais à instituição (BUCCHI e MIRA, 2010). No entanto, percebeu-se uma deficiência por parte das instituições, inicialmente no processo admissional e, subsequentemente, nos treinamentos oferecidos. Para que o processo educativo atenda a finalidade de aperfeiçoar os recursos humanos, é necessário que os mecanismos de ensino-aprendizagem expressem as necessidades singulares dos indivíduos, e disponham da participação dos mesmos (BUCCHI e MIRA, 2010). Porém, ficou evidente na amostra um amplo absenteísmo, visto que 28% dos indivíduos do grupo A relataram que nunca haviam participado, 42% assinalaram participar às vezes e 6% raramente, situação parecida foi constatada no grupo B, em que 62% dos indivíduos assinalaram participar às vezes, e 8% raramente. Dentre os motivos mais frequentes que os levaram a não participar e/ou não aderir aos treinamentos, relatados pelo grupo A estão à falta de tempo (31,11%), treinamentos não oferecidos (28,89%), correria no setor (13,33%) e horários (8,89%), no grupo B se destaca também a falta de tempo (27,59%), seguido por sobrecarga de trabalho (17,24%), falta de funcionários (13,79%), e horários (10,34%). Percebe-se que existem similaridades nos fatores regulares com maiores porcentagens, sendo associados principalmente à uma sobrecarga laboral, a um dimensionamento de recursos humanos inadequado e a inacessibilidade aos horários disponibilizados pelas instituições. Evidencia-se que os fatores relatados são majoritariamente associados às dinâmicas e políticas organizacionais das instituições hospitalares. Por situações econômicas, grande parte dos hospitais tem um quadro de profissionais que não prevê excedentes para a substituição de ausências de recursos humanos, exigindo agilidade no que se refere ao tempo e conteúdo dos treinamentos (SIQUEIRA E KURGANT, 2005). E ainda, como constatado, ocasionando a não

participação dos indivíduos. Tal fato implica diretamente na assistência prestada, uma vez que ao não disponibilizar condições que propiciem a participação no treinamento, a instituição inviabiliza o seu próprio serviço de Educação Continuada, desencadeando uma prestação de assistência direta ao cliente por um profissional sem capacitação adequada para tanto. Jesus et al (2011) encontram fatores determinantes com parentesco ao presente estudo, destacando que questões administrativas e organizacionais geram impasses para a realização prática de ações em conformidade com os princípios aprendidos nas capacitações. A educação permanente busca articular a prática com a teoria no processo educativo, tendo como proposta uma transformação pautada por políticas advindas da instituição que forneçam sustentação para tal (SILVA, et al; 2010). Ao serem indagados quanto à existência de motivação na participação nos treinamentos, percebeu-se equilíbrio entre as opiniões dos dois grupos, nas quais 64% dos indivíduos do Grupo A e 68% do grupo B manifestaram-se motivados a participar dos treinamentos. Os fatores motivacionais com maiores porcentagens referidos pelos profissionais nos grupos A e B, respectivamente foram aprendizado com 17% e 30%, aquisição de conhecimento com 14% e 25%, e aperfeiçoamento/aprimoramento com 14% e 20%. Vê-se assim, a prevalência de aspectos inerentes aos próprios funcionários, na valorização de uma aquisição de conhecimentos científicos e teóricos, e aperfeiçoamento de suas práticas laborais. Prevalência parecida foi encontrada em estudo realizado por Jesus et al (2011), no qual observou-se a compreensão de capacitação como aquisição de conhecimento científico no sentido de orientar os cuidados e procedimentos de forma padronizada. Aspecto que deve ser ressaltado ainda dentro desses fatores é a constatação de baixos índices relacionados a estratégias motivacionais empregadas por parte das instituições, que são colocados como fatores desmotivacionais pelos dois grupos, reforçando a problemática com o fator tempo, implicações na dinâmica da unidade ocasionada pela ausência do profissional e a disponibilidade dos treinamentos.

## **CONCLUSÕES**

Ao realizar um comparativo sobre a participação e aderência de auxiliares e técnicos de Enfermagem nos treinamentos realizados pelo serviço de Educação continuada, percebeu-se um alto índice de absentismo, sendo constatado que entre os fatores desencadeantes de tal falta de participação há uma gama de similaridades entre os dois grupos, denotando que o tempo de atuação na área não influi significativamente na motivação e participação dos indivíduos nos treinamentos. Dentro dessa temática, identificou-se em ambos os grupos, que os fatores que influenciam na falta de adesão aos treinamentos realizados estão relacionados majoritariamente à falta de funcionários e de tempo dos mesmos, além da sobrecarga de trabalho, correria no setor, horários dos treinamentos e a não disponibilização dos mesmos por parte da instituição. Visto que as dinâmicas e gestões institucionais se destacaram como impasses para um desenvolvimento adequado da capacitação dos recursos humanos, conclui-se que diante da escassez de recursos e da urgência na produção esperada, existe a necessidade de reformular tanto as políticas e culturas institucionais quanto os modelos dos treinamentos oferecidos, com um enfoque em proporcionar, facilitar e estimular a participação dos colaboradores no processo de educação continuada.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes; LOIOLA, Elizabeth. Aprendizagem organizacional versus organizações que aprendem: características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. **Rev.de Administração**;v.39,

n.3,São Paulo,2004.Disponível em:[http://www.rausp.usp.br /busca /artigo.Asp?numarti go=1135](http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.Asp?numarti go=1135). Acesso em 20/03/2014.

BUCCHI, Sarah Marília; MIRA, Vera Lucia. Reelaboração do treinamento admissional de enfermeiros de Unidade de terapia Intensiva. **Rev.esc.enfermagem**.USP,São Paulo, v.44, n.4, Dez, 2010.Disponível em:<<http://www.scielo.br/scielo.php?script=scarttext& pid=S0080-62342010000400021&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em 07/03/2014.

JESUS, Maria Cristina Pinto de; FIGUEIREDO, Mariângela Aparecida Gonçalves;SANTOS, Sueli Maria dos Reis; AMARAL, Arlete Maria Moreira; ROCHA,Letícia de Oliveira.ThiolleNT, Michel Jean Marie.Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário.**Rev.esc.enferm**.USP,São Paulo,v.45,n.5,Out. 2011.Disponível em:<<http://www.scielo.br/scielo.hhp?script=sciarttext&pid=S00806234211000500028& lng=en&nrm=iso>>. Acesso em 10/03/2014.

MANCIA, Joel Rolim; CABRAL, Leila Chaves; KOERICH, Magda Santos. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. **Rev. bras.enferm**.Brasília,v.57.n.5 ,Out.2004.Disponível em:< <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&id=S0034-71672004000500018&lng=en&nrm=iso>>.Acesso em 07/03/2014.

PASCHOAL, Amarílis Schiavon, MANTOVANI, Maria de Fátima, LACERDA, Maria Ribeiro. A educação permanente em enfermagem: subsídios para a prática profissional. **Rev. Gaúcha Enferm**; Porto Alegre (RS); v.27, n.3, 2006. Disponível em:<<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=581976&indexSearch=ID>>.Acesso em 20/03/2014.

PERES, Heloisa Helena Ciqueto; KURCGANT, Paulina.O fenômeno recrutamento e seleção de enfermeiros em hospitais: um enfoque fenomenológico.**Rev.esc.enferm**.USP, São Paulo,v.31,n.1,abr.1997.Disponível em<<http://www.scielo.br/scielo.Php?script=sciarttext&pid=S0080-62341997000100011&lng=pt&nrm=iso>>. Acesso em 10/03/2014.

SILVA, Luiz Anildo Anacleto da; FERRAZ, Fabiane; LINO, Mônica Motta; BACKES, Vânia Marli Schubert; SCHMIDT, Sandra Marcia Soares.Educação permanente em saúde no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora.**Rev.Gaúcha Enferm**.,Porto Alegre,v.31,n.3, p.557-561,Set.2010.Disponível em:<<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1983-14472010000300021&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em 12/05/2015.

SIQUEIRA, Ivana Lucia Correa Pimentel de; KURCGANT, Paulina. Estratégia de capacitação de enfermeiros recém-admitidos em unidades de internação geral.**Rev.esc.Enferm**.USP, São Paulo, v. 39, n. 3, Set. 2005. Disponível em:< <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0080-62342005000300002&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em 18/03/2014.

SUDAN, Luci Cristina Pulga; CORREA, Adriana Kátia. Práticas educativas de trabalhadoras de saúde:vivência de graduandos de enfermagem.**Rev.bras.Enferm**.Brasília,v.6, n.5,Out.2008.Disponível em:<<http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sciarttext&pid=S0034-71672008000500008&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em 07/03/2014.