

Avaliação de um programa admissional para a equipe de enfermagem

Evaluation of an admission program for the nursing team

Evaluación de un programa de admisión para la equipo de enfermería

Talita Fernanda Sapatini¹
Renata Cristina Gasparino²
Lucas Polli³
André Silva de Oliveira³

1. Hospital Universitário da Faculdade de Medicina de Jundiaí. Jundiaí, SP, Brasil.
2. Faculdade de Medicina de Jundiaí. Jundiaí, SP, Brasil.
3. Hospital de Caridade São Vicente de Paulo Jundiaí. Jundiaí, SP, Brasil.

RESUMO

Objetivo: Avaliar a eficácia dos treinamentos ministrados à equipe de enfermagem, no período de integração. **Métodos:** Pesquisa de avaliação somativa e experimentação desenvolvida com 52 profissionais de enfermagem. Para a coleta de dados, foram consideradas a avaliação de reação, que mensurou o sentimento do profissional em relação ao instrutor e ao conteúdo do treinamento, e a avaliação da aprendizagem, que mensurou a eficácia do treinamento, por meio de questões técnicas de múltipla escolha sobre o conteúdo ministrado em dois momentos: antes do início e no término do período de integração. **Resultados:** As médias da avaliação de reação do treinamento prático e de laboratório foram consideradas excelentes, e as notas do pré e pós-teste foram, respectivamente, 5,9 e 7,2 pontos ($p < 0,0001$). **Conclusão:** Os treinamentos ministrados durante o período de integração foram eficazes e desenvolveram as competências necessárias para a melhoria da qualidade da assistência e segurança do paciente.

Palavras-chave: Equipe de Enfermagem; Avaliação Educacional; Capacitação em Serviço.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the efficacy of training programs administered to the nursing team during the integration period. **Methods:** This evaluation and experimentation research project was developed with 52 nursing professionals. Data collection included the evaluation of reactions, which measured professionals' feelings about the instructor and the training content, as well as the evaluation of learning, which measured the training efficacy through technical multiple-choice questions concerning the content given in two moments: before the beginning and in the end of the integration period. **Results:** The means of the evaluation of reactions of the practical and laboratory training were considered to be excellent, and pre- and post-training grades were 5.9 and 7.2 points ($p < 0.0001$) respectively. **Conclusion:** Trainings ministered during the integration period were effective and developed the skills needed to improve patients' health care quality and safety.

Keywords: Nursing, Team; Educational Measurement; Inservice Training.

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la eficacia de los entrenamientos ministrados al equipo de enfermería durante el período de integración. **Métodos:** Investigación de evaluación somática y experimentación desarrollada con 52 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos fueron consideradas la evaluación de reacción, que midió el sentimiento del profesional acerca del instructor y al ejercicio, y la evaluación del aprendizaje, la cual mensuró la eficacia de la capacitación por medio de cuestiones técnicas de selección múltiple sobre el contenido ministrado en dos momentos: antes del inicio de integración y al final del período. **Resultados:** Las métricas de evaluación de reacción del ejercicio práctico y del laboratorio fueron consideradas excelentes, y las notas antes y después del teste fueron, respectivamente, 5,9 y 7,2 puntos ($p < 0,0001$). **Conclusión:** Los ejercicios realizados durante el período de integración fueron eficaces y desarrollan las competencias necesarias para una mejoría de la calidad de asistencia y seguridad del paciente.

Palabras clave: Grupo de Enfermería; Evaluación Educacional; Capacitación en Servicio.

Autor correspondente:

Renata Cristina Gasparino.
E-mail: regasparino@yahoo.com.br

Recebido em 28/10/2015.
Aprovado em 28/02/2016.

DOI: 10.5935/1414-8145.20160065

INTRODUÇÃO

As organizações têm enfrentado alguns desafios econômicos para adaptação de novos funcionários em locais de trabalho e, devido à urgência na produção, comprometem as horas de treinamentos e colocam em risco a imagem da instituição¹.

Para minimizar os riscos, algumas instituições conseguem manter os programas de treinamentos admissional, com o objetivo de facilitar a adaptação dos novos colaboradores às normas, rotinas, procedimentos e protocolos institucionais, padronizando, assim, a forma de prestação da assistência¹.

Com o intuito de melhorar, continuamente, o desempenho dos profissionais da área da saúde, que, frequentemente, se deparam com situações que requerem a imediata tomada de decisão, destaca-se a importância da educação continuada e da educação em serviço para garantir uma assistência de qualidade aos pacientes^{2,3}.

No que se refere à educação, quatro áreas merecem atenção: introdução ou admissão ao trabalho, treinamento, atualização e desenvolvimento. Em qualquer uma dessas áreas, os projetos de ensino devem ter como objetivos o atendimento das necessidades dos participantes da instituição e dos pacientes².

Por isso, o processo de avaliação dos projetos de educação é fundamental para que os responsáveis possam intervir, a fim de torná-lo mais efetivo, porém ele ainda constitui um aspecto pouco desenvolvido nas propostas de educação em serviço⁴.

A avaliação de programas educativos visa identificar se os objetivos dos treinamentos foram atingidos. O sucesso da avaliação está condicionado à análise de necessidades de treinamento; às competências dos instrutores; e ao preparo da organização, que inclui o envolvimento de gestores e treinandos⁵.

As primeiras ideias publicadas sobre avaliação de programas educativos datam de 1959 e abordam a avaliação da eficácia de treinamentos por meio de quatro níveis: reação (o que pensa e sente o educando acerca do treinamento); aprendizagem (aumento do conhecimento ou da capacidade de extensão do comportamento); comportamento (melhoria da capacidade de execução e aplicação do conhecimento) e resultados (efeitos práticos sobre o ambiente resultantes do desempenho do educando)⁶. O autor recomenda a aplicação de todas essas medidas para uma avaliação completa e significativa da aprendizagem nas organizações⁵.

No Brasil, as pesquisas abordando as avaliações de programas e ações educativas dos profissionais de saúde ainda não são tradicionais e, por isso, constituem um tema de extrema importância a ser investigado⁷, pois o aprimoramento e a capacitação são condições fundamentais para o desenvolvimento profissional, o que implica diretamente na qualidade e na segurança da assistência prestada ao paciente.

Diante do exposto, o objetivo do presente estudo foi avaliar a eficácia dos treinamentos ministrados à equipe de enfermagem, no período de integração.

MÉTODOS

Pesquisa de avaliação somativa e experimentação⁸ desenvolvida em uma entidade privada sem fins lucrativos do interior do estado de São Paulo/SP com 238 leitos, que prestava assistência aos pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS) em urgência, emergência, ortopedia e clínicas médica e cirúrgica.

Para o cálculo da amostra, foi considerado o número total de admitidos na área de enfermagem nos últimos 10 meses (200 pessoas), um erro amostral de 10% e um intervalo de confiança de 95%, contabilizando uma amostra mínima de 66 profissionais. A amostragem foi feita por conveniência e foram considerados como critérios de inclusão: os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem recém-contratados que participaram do programa de integração.

A integração é um programa que tem por objetivo facilitar a adaptação do colaborador recém-admitido ao seu novo ambiente de trabalho, conhecendo as normas, rotinas, procedimentos e protocolos da instituição.

A coleta de dados foi realizada, no período entre maio e agosto de 2014, em conjunto com o enfermeiro coordenador da educação permanente, ao longo do período de integração dos recém-admitidos. Para a coleta, foram utilizados: uma ficha para caracterização da amostra; um instrumento para avaliação da aprendizagem; e um instrumento para avaliação da reação ao treinamento. A análise foi pautada em dois aspectos: na avaliação da reação, cujo objetivo foi avaliar o sentimento do educando em relação ao instrutor e conteúdo ministrado do treinamento; e na avaliação da aprendizagem, cujo objetivo foi avaliar se o treinamento contribuiu para aumentar o conhecimento do treinando. A avaliação do comportamento e de resultados não foi contemplada, por se tratar de um estudo transversal e não ser possível o acompanhamento desses profissionais durante o período de atuação profissional.

A ficha de caracterização foi construída com o intuito de avaliar o perfil pessoal e profissional dos participantes, e foi composta por questões referentes à caracterização pessoal (idade, sexo e estado civil) e profissional dos participantes (formação, cargo, existência de mais de um vínculo empregatício na área de enfermagem, tempo de experiência na profissão, participação em cursos de atualização no último ano e setor de trabalho).

Para avaliação da reação, foi utilizado o instrumento já elaborado pela instituição, que possui, para cada item, opções de resposta em escala Likert, que varia entre 1 e 4 pontos: 1 se ruim; 2, regular; 3, bom e 4, ótimo, ou seja, quanto maior a pontuação, mais positivo o sentimento do treinando em relação ao treinamento.

No que se refere à aprendizagem, foi utilizada uma ficha de avaliação contendo 15 questões de múltipla escolha, que abordavam o conteúdo técnico ministrado durante os treinamentos (punção venosa, aspiração de vias aéreas, curativos de incisões cirúrgicas, medicações, realização de banho, realização de eletrocardiograma, sinais vitais, validade de dispositivos, anotação/prescrição de enfermagem, gasoterapia,

fixação e curativo de cateteres, higiene oral e precauções), em conjunto com o enfermeiro coordenador da educação continuada da instituição, tendo como bases os protocolos e o conteúdo ministrado pelo mesmo, ao longo do período de integração dos recém-admitidos.

As provas foram aplicadas imediatamente antes do início e após o último treinamento ministrado no período de integração, para verificar a existência de diferença no conhecimento que poderia ser atribuída ao treinamento. O pré e pós-testes foram idênticos, para que não existisse diferença no grau de dificuldade das provas e para que fosse possível a comparação do desempenho daqueles que estavam em treinamento. A média da nota atribuída a cada participante variou de zero a 10 pontos, e as maiores pontuações representavam melhor desempenho. Vale ressaltar que foi utilizado um único modelo de prova para todos os participantes das diferentes categorias profissionais da enfermagem, por não existir um treinamento específico para cada um deles.

A integração ocorria todas as semanas, de segunda à sexta-feira, com exceção da última semana do mês. Os funcionários permaneciam das 7h30 às 17h com os responsáveis por diversos setores do hospital.

No primeiro dia (segunda-feira), os recém-contratados de todas as áreas participavam da integração institucional, que abrangia os colaboradores admitidos de todas as áreas da instituição, recebiam orientações sobre ponto eletrônico, vale transporte, normas do departamento de recursos humanos, horário de funcionamento do refeitório, serviços de psicologia, tecnologia da informação (TI), Núcleo de Educação Permanente (NEP), gerência de enfermagem, qualidade, segurança, assessoria de imprensa, Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH), Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), retirada de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) no almoxarifado e apresentação aos setores de trabalho (exceto equipe de enfermagem, que tinha seu setor apresentado no último dia de treinamento admissional).

No segundo dia (terça-feira), os colaboradores assumiam seus postos de trabalho, com exceção da equipe de enfermagem, que continuava a semana em treinamento teórico-prático específico. Os colaboradores da enfermagem recebiam orientações e palestras com conteúdo mais específico da área da enfermagem com o SCIH, o SESMT, a farmácia, a psicologia, a Equipe Multiprofissional de Terapia Nutricional (EMTN) e fisioterapia.

No terceiro dia (quarta-feira), em laboratório e em sala de aula, eram abordados temas como: gasoterapia, aspiração de vias aéreas, aspiração de tubo orotraqueal/traqueostomia, fixação de cateter periférico, punção venosa, validade de dispositivos, eletrocardiograma, treinamento do sistema eletrônico do hospital, comissão de prevenção e tratamento de feridas, e ostomias.

No quarto dia (quinta-feira), no período matutino, os colaboradores da enfermagem eram submetidos a treinamentos práticos nos setores do hospital, onde eram abordadas as rotinas setoriais, como aferição de sinais vitais, banho de aspersão/leito, curativos simples, punção venosa periférica, transporte para exames internos, sistema operacional, segurança do paciente (identificação de pacientes e validade de dispositivos). À tarde, assistiam a um vídeo motivacional e exposições dos responsáveis pelos setores de engenharia clínica, nutrição clínica, hotelaria e fonoaudiologia.

No quinto e último dia (sexta-feira), novamente os recém-admitidos passavam por treinamento prático nos setores, para conhecerem a rotina do hospital. Além do que foi abordado no dia anterior, focavam-se, também, o processo e as anotações de enfermagem no sistema eletrônico do hospital. No período vespertino, assistiam palestras dos responsáveis pela Comissão Intra-Hospitalar de Doação de Órgãos e Tecidos para Transplante (CIHDOTT), nefrologia e treinamento com o prontuário eletrônico. Ao final, os profissionais ouviam instruções sobre os registros de enfermagem e os cuidados pós-óbito, e eram levados a conhecer todos os setores do hospital.

Os dados foram digitados no programa Excel-Windows/XP®, com tratamento estatístico por profissional especializado. Foi realizada análise descritiva, com elaboração de tabelas de frequência e porcentagem das variáveis categóricas e medidas de posição das variáveis contínuas (média e desvio padrão). Para o estudo dos domínios de variáveis nominais com duas categorias, foi utilizado o teste de Mann-Whitney e, para as variáveis com três ou mais categorias, o teste de Kruskal-Wallis. A comparação das médias antes e após a aplicação do treinamento foi avaliada pelo teste *t* de Student.

O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Jundiaí e, somente após parecer favorável, foi realizada a coleta de dados (parecer 706.501/2014).

RESULTADOS

A amostra foi composta por 52 recém-admitidos, com idade média de 30,1 anos (desvio padrão - DP \pm 6,2) e 2,0 anos (DP \pm 3,8) de tempo de experiência na profissão. A maioria era do sexo feminino (90,4%) e não possuía outro vínculo empregatício (80,8%). As demais informações sobre a caracterização da amostra estão descritas na tabela 1.

No que se refere à avaliação da reação, as médias atribuídas pelos participantes nos treinamentos de laboratório e prático estão descritas na tabela 2.

A média das notas obtidas na prova teórica pelos profissionais recém-admitidos foi 5,9 pontos (DP \pm 1,4) no pré-teste e 7,2 pontos (DP \pm 1,5) no pós-teste ($p < 0,0001$).

Na tabela 3, é possível observar os resultados obtidos ao se compararem as médias obtidas na avaliação teórica, no pré e pós-testes, entre as diferentes categorias profissionais.

Tabela 1. Descrição das características da amostra. Jundiaí/SP, 2014

Características	n	%
Estado civil		
Solteiro	26	50,0
Casado	19	36,5
Divorciado	7	13,5
Formação		
Auxiliar de enfermagem	27	51,9
Técnico de enfermagem	12	23,1
Graduado em enfermagem	5	9,6
Especialista em enfermagem	8	15,4
Função que exerceria		
Auxiliar de enfermagem	39	75,0
Enfermeiro	13	25,0
Setor de trabalho onde atuaria		
Clínica médica	22	42,3
Unidade de emergência	13	25,0
Clínica cirúrgica	8	15,4
Unidade de terapia intensiva	7	13,5
Centro cirúrgico	2	3,8

Tabela 2. Descrição das médias das notas de avaliação da reação aos treinamentos. Jundiaí/SP, 2014

Variável	n	Média	Desvio padrão
Treinamento prático	52	3,8*	0,4
Treinamento de laboratório	52	3,8*	0,4

* Teste *t* de Student Pareado.

Tabela 3. Médias das notas do pré e pós-teste nas diferentes categorias profissionais. Jundiaí/SP, 2014

	Auxiliar de enfermagem	Técnico de enfermagem	Enfermeiro	Valor de <i>p</i>
Média pré-teste	5,4	6,3	7,0	0,04*
Média pós-teste	6,5	7,4	8,5	0,00*

* Teste de Kruskal-Wallis.

Outro dado significativo encontrado foi a correlação positiva entre as notas obtidas pelos participantes e o tempo de experiência na profissão, sendo possível observar que, quanto maior o tempo no exercício profissional, melhor o desempenho dos candidatos frente aos testes ($p = 0,01$).

DISCUSSÃO

O número mínimo de participantes não foi atingido, pois no período de coleta de dados, não houve um número de contratações semelhantes aos meses utilizados para o cálculo amostral, o que levou a um aumento de 2% na margem do erro amostral.

As características pessoais e profissionais dos participantes do estudo em muito se assemelham ao perfil da enfermagem brasileira, que apesar de estar em processo de masculinização, a maioria dos profissionais ainda é composta pelo sexo feminino⁹.

Apesar de estudos enfatizarem que a enfermagem brasileira não é bem remunerada¹⁰, os resultados desta pesquisa corroboram os já encontrados por outros autores, no que se refere à atuação dos profissionais em apenas um vínculo empregatício¹¹.

A busca por qualificação profissional, também, é percebida na medida em que se nota que alguns trabalhadores possuem escolaridade acima da exigida para sua função. O Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem, que consistia numa iniciativa do governo de promover a melhoria da qualidade da assistência por meio da redução de pessoal menos qualificado, oferecendo cursos de auxiliares e técnicos de enfermagem gratuitos¹², pode ter contribuído para esse cenário.

Observa-se também que, dentre o número de enfermeiros contratados, a maioria possuía curso de pós-graduação, e esse achado pode ser justificado pelo crescente número de cursos de graduação em enfermagem no Brasil, que aumenta a oferta desses profissionais no mercado de trabalho e, como forma de inserção, os enfermeiros procuram o aprimoramento profissional para poderem se destacar nos processos seletivos¹³.

A avaliação de reação é considerada o primeiro efeito do treinamento, porém a mesma pode ser comprometida por vários aspectos, como o medo de ser julgado ou punido por avaliar negativamente o local de trabalho¹⁴. Considerando que os participantes deste estudo foram avaliados ao longo do período de integração, ou seja, quando acabaram de ser admitidos na instituição e, por esse motivo, encontravam-se em período de experiência, a avaliação positiva obtida pode refletir dois contextos: um, em que os participantes realmente acharam excelente a didática do instrutor e o conteúdo ministrado e o outro, um reflexo do sentimento de insegurança, considerando que, mesmo os participantes que não obtiveram bom desempenho, avaliaram muito bem os instrutores e o conteúdo ministrado.

Na avaliação da aprendizagem, observou-se que o treinamento influenciou positivamente nas notas obtidas pelos participantes no momento do pós-teste, o que também pode ser observado em outro estudo, reforçando o entendimento de que os treinamentos em serviço consistem no aprimoramento de tarefas habitualmente executadas pelos funcionários e devem orientar o conhecimento num sentido positivo, para que todos os indivíduos possam desenvolver as habilidades e atitudes necessárias à melhoria dos resultados da organização⁷.

Sendo as funções divididas por níveis de complexidade e formação profissional, ou seja, ao auxiliar de enfermagem compete atividades de nível médio, de natureza repetitiva, envolvendo serviços auxiliares simples, sob supervisão de um enfermeiro, e ao enfermeiro (nível superior) compete a responsabilidade de atividades mais complexas, sendo algumas de caráter privativo e responsabilidade por todas as atividades desenvolvidas em grau auxiliar, espera-se que o enfermeiro demonstre maior conhecimento; esse resultado pôde ser observado neste estudo, ao verificar o melhor desempenho dos enfermeiros nas provas, tanto no pré, quanto no pós-teste, comparados às outras categorias profissionais de menor formação¹⁵. Considerando o aqui exposto e que os testes tiveram o mesmo nível de complexidade para todas as categorias, será que o desempenho dos enfermeiros não deveria ter se destacado ainda mais?

Outro achado interessante, foi o melhor desempenho dos profissionais com maior tempo de experiência, o que demonstra que a presença de conhecimento prévio facilita a assimilação de novos conhecimentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os treinamentos aos recém-admitidos da equipe de enfermagem, durante o período de integração, foram eficazes. O treinamento em serviço aprimora o conhecimento e as técnicas habitualmente executadas pelos profissionais, auxiliando no desenvolvimento das competências necessárias para a atuação profissional.

As instituições devem desenvolver estratégias de avaliação do comportamento e dos resultados como forma de melhor levantar as necessidades de treinamento, tendo ferramentas para subsidiar a criação de cronogramas de capacitação que atendam aos objetivos da instituição, e melhorem a qualidade e a segurança da assistência oferecida ao paciente.

A diferenciação e o aprofundamento dos conteúdos, bem como a aplicação de avaliações com maior nível de exigência, e em amostras mais representativas da população deveriam ser aplicados aos enfermeiros, considerando que os mesmos possuem maior nível de formação e desempenham funções de maior responsabilidade dentro das instituições.

REFERÊNCIAS

1. Bucchi SM, Mira VL, Otrenti E, Ciampone MH. Enfermeiro instrutor no processo de treinamento admissional do enfermeiro em unidade de terapia intensiva. *Acta Paul. Enferm.* 2011;24(3):381-7.
2. Bellan MC, Araujo II, Araujo S. Capacitação teórica do enfermeiro para o atendimento da parada cardiorrespiratória. *Rev. Bras. Enferm.* 2010;63(6):1019-27.
3. Mira VL. Avaliação de programas de treinamento e desenvolvimento da equipe de enfermagem de dois hospitais do município de São Paulo [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2010.
4. Peduzzi M, Guerra DA, Braga CP, Lucena FS, Silva JA. Atividades educativas de trabalhadores na atenção primária: concepções de educação permanente e de educação continuada em saúde presentes no cotidiano de Unidades Básicas de Saúde em São Paulo. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação* 2009;13(30):121-34.
5. Kirkpatrick DL. *Evaluation training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler; 1994.
6. Tasca JE, Ensslin L, Ensslin SR. A construção de um referencial teórico sobre a avaliação de desempenho de programas de capacitação. *Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ.* 2013;21(79):203-38.
7. Mira VL, Peduzzi M, Melleiro MM, Tronchin DM, Prado MF, Santos PT, et al. Análise do processo de avaliação da aprendizagem de ações educativas de profissionais de enfermagem. *Rev. Esc. Enferm. USP* 2011;45(esp):1574-81.
8. Lobiondo-Wood G, Haber J. *Pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação crítica e utilização*. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan; 2001.
9. Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem no Brasil [Internet]. Rio de Janeiro: FIOCRUZ; 2015 [citado 2015 out 9]. Disponível em: <http://portal.fiocruz.br/pt-br/content/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem-no-brasil>
10. Grazziano ES, Bianchi ER. Impacto del estrés ocupacional y burnout em enfermeros. *Enferm. Glob.* [periódico na Internet]. 2010 [citado 2015 out 9];18:2-5. Disponível em: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n18/revision1.pdf>
11. Rissardo MP, Gasparino RC. Exaustão emocional em enfermeiros de um hospital público. *Esc. Anna Nery.* 2013;17(1):128-32.
12. Bógus CM, Bersusa AA, Martins CL, Escuder MM. Conhecendo egressos do curso técnico de enfermagem do PROFAE. *Rev. Esc. Enferm. USP* 2011;45(4):945-52.
13. Carrijo CI, Bezerra AL, Munari DB, Medeiros M. A empregabilidade de egressos de um curso de graduação em enfermagem. *Rev. Enferm. UERJ.* 2007;15(3):356-63.
14. Andrade RJ, Silva NF. ROI - uma análise comparativa entre os métodos de avaliação sobre o retorno do investimento em treinamento [Internet]. VII Coimbra Administração - Congresso Brasileiro de Administração [citado 2015 out 9]. Disponível em: http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_1357.pdf
15. Conselho Regional de Enfermagem (COREN). *Principais legislações para o exercício da enfermagem*. 2.ed. São Paulo: Coren; 2013.