Panorama retrospectivo na visão de enfermeiros do programa de capacitação profissional - trainee num hospital privado

RESUMO | Objetivo: Descrever de forma retrospectiva o panorama, na visão dos enfermeiros, do Programa de Capacitação Profissional – Trainee do Hospital Santa Teresa, Petrópolis, Rio de Janeiro. Métodos: Estudo retrospectivo, descritivo e exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa com o uso de formulário aplicado a 12 enfermeiros para avaliar o panorama do Programa de Capacitação Profissional – Trainee, ocorrido entre dezembro de 2016 a dezembro de 2017. Resultados: A idade média dos participantes foi de 29,9 anos, predominância do sexo feminino 83,33%, Concordância geral sobre a estrutura do programa teve 73,60% positiva, negativa de 11,10% e neutra de 15,30%. O principal benefício citado foi o crescimento profissional e o entendimento do funcionamento hospitalar. Os desafios foram o medo/ansiedade, adaptação e a falta de conhecimento e acolhimento pelas equipes nos setores. Conclusão: O treinamento e a capacitação estruturados são capazes de produzir mudanças nos indivíduos ao criar e melhorar habilidades, conhecimentos, atitudes ou comportamento.
Descritores: Enfermagem; Capacitação em serviço; Educação

ABSTRACT | Objective: To describe retrospectively the overview from the perspective of nurses in the Professional Training Program - Trainee at Santa Teresa Hospital, Petrópolis, Rio de Janeiro. Method: An retrospective, descriptive and exploratory study with a qualitative and quantitative approach using a form from 12 nurses to assess the overview of the Professional Training Program – Trainee, that occurred between december of 2016 to december of 2017. Results: The average age from participants was 29.9 years, with a female predominance of 83.33%. General agreement on the structure of the program was 73.60% positive, 11.10% negative and 15.30% neutral. The main benefit cited was the professional growth and the acknowledge of hospital functioning. The challenges were fear/anxiety, adaptation and lack of knowledge and acceptance by others professionals. Conclusion: Structured training and qualification are capable of producing changes when create and improve skills, knowledge, attitudes or behavior.
Descriptors: Nursing; Service training; Education

RESUMEN | Objetivo: Describir el panorama retrospectivamente de la perspectiva de enfermeros en el Programa de Formación Profesional - Trainee del Hospital Santa Teresa, Petrópolis, Rio de Janeiro. Método: Estudio retrospectivo, descriptivo y exploratorio con abordaje cualitativo y cuantitativo, utilizando un formulario aplicado a 12 enfermeros para evaluar el panorama del Programa de Formación Profesional – Trainee, que ocurrió entre diciembre de 2016 a diciembre de 2017. Resultados: La edad promedio de los participantes fue 29,9 años, predominio femenino 83,33%. La concordancia general sobre la estructura del programa fue 73,60% positiva, 11,10% negativa y 15,30% neutral. El principal beneficio citado fue el crecimiento profesional y la comprensión del funcionamiento del hospital. Los retos fueron miedo/ansiedad, adaptación y desconocimiento y aceptación por parte de los equipos de los sectores. Conclusión: La formación estructurada y el desarrollo de capacidades son capaces de generar cambios en las personas creando y mejorando habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos.
Descriptores: Enfermería; Formación en servicio; Educación.

Márcio Pacheco Bastos
Enfermeiro. Especialista em Gestão em Saúde (EINSTEIN). Gerente Assistencial do Hospital Santa Teresa, Petrópolis, Rj.
Orcid: 0000-0003-2784-6113

Gabriela Coelho Fecher
Enfermeira. Especialista em Enfermagem Dermatológica (GAMAFILHO). Coordenadora de Enfermagem, Hospital Santa Teresa, Petrópolis, Rj.
Orcid: 0000-0002-0113-8605

Carlos Eduardo Gomes Carneiro
Enfermeiro. Especialista em Centro Cirúrgico e CME (UFRJ). Coordenador de Enfermagem do Hospital Santa Teresa, Petrópolis, RJ.
Orcid: 0000-0002-4022-5322

Débora Gomes De Oliveira Silva
Enfermeira. Especialista em Cardiologia (UNYLEYA). Enfermeira na Educação Continuada do Hospital Santa Teresa, Petrópolis, RJ
Orcid: 0000-0002-9092-2134

Leonardo Figueiredo De Menezes
Médico. Especialista em Infectologia Pediátrica (IFF). Diretor Executivo do Hospital Santa Teresa, Petrópolis, RJ.
Orcid: 0000-0002-8015-5306

William Fernandes Palmeira Alves
Enfermeiro. Especialista em Terapia Intensiva (FMP/FASE). Mestrando de Telemedicina e Teles saúde (UERJ). Enfermeiro no Hospital Santa Teresa, Petrópolis, RJ.
Orcid: 0000-0003-4506-4764

Recebido em: 18/08/2021
Aprovado em: 10/10/2021

INTRODUÇÃO

A educação desempenha um papel importante no alcance das metas organizacionais por meio de uma combinação de interesses organizacionais e da força de trabalho. É um investimento na obtenção de produtividade e retenção de profissionais, proporcionando desenvolvimento de carreira dentro da instituição e satisfação no trabalho a longo prazo1. A educação dos profissionais da saúde é uma área que requer empenho para o aprimoramento de métodos de ensino-aprendizagem para garantir os objetivos propostos, mas não devem limitar-se apenas ao ensino formal dos conhecimentos técnicos da profissão2.

As competências e habilidades específicas do profissional enfermeiro são capazer de o levam a intervir de forma eficaz em relação ao sistema de saúde e tudo aquilo que a ele pertence3. A construção de competências implica em articular diferentes saberes para a construção de uma prática profissional além de conhecimentos e habilidades, mas também em atitudes pessoais e relacionais que visem à transformação da realidade em saúde4. Contudo, a capacitação não deve ser apenas um meio para o aprimoramento técnico para a execução do trabalho, mas ser um espaço para reflexões sobre a importância de suas atividades e ações realizadas na instituição com o objetivo de melhorar a qualidade da assistência e impedir a repetições de erros5.

A preocupação e a busca pelas instituições hospitalares por um profissional que esteja qualificado são grandes, o que causa desconforto para profissionais recém-formados que não possuem habilidades e competências práticas desenvolvidas. Enfermeiros recém-graduados enfrentam um período de transição difícil onde são desafiados mentalmente e emocionalmente enquanto ajustam-se a nova profissão e organização6. Os programas de capacitação profissional, como o de trainee, visam criar condições apropriadas para inserção, adaptação e preparo especializado do recém-graduado no contexto institucional e construir vivências dentro do âmbito hospitalar seguindo um modelo de ensino aprendizagem estruturado em serviço2.

> “A educação dos profissionais da saúde é uma área que requer empenho para o aprimoramento de métodos de ensino-aprendizagem para garantir os objetivos propostos, mas não devem limitar-se apenas ao ensino formal dos conhecimentos técnicos da profissão”

O treinamento em serviço tem como principal característica a aplicabilidade. Este modelo compreende um conjunto de medidas para promover o empoderamento e a competência dos profissionais com a finalidade de melhorar o desempenho de suas tarefas, auxiliando a organização no alcance de seus objetivos. Sendo assim, estas abordagens devem ser organizadas e estruturadas de forma que aumentem as capacidades benéficas dos profissionais1.

Buscando uma metodologia diferenciada do treinamento em serviço, o Programa de Capacitação Profissional – Trainee do Hospital Santa Teresa, foi criado em dezembro de 2016 por articulação da Gerência de Enfermagem e o setor de Educação Permanente, com o apoio da Diretoria Executiva do Hospital. Neste programa todos iriam receber o suporte científico, teórico-prático, as rotinas da instituição, incorporando sua missão, visão e valores. Foram criados 4 módulos de estudo, ao final de cada módulo, houveram avaliações de desempenho teóricas/práticas com feedback estruturado.

O objetivo desta pesquisa foi descrever de forma retrospectiva o panorama, na visão dos enfermeiros, do Programa de Capacitação Profissional – Trainee que ocorreu num hospital privado filantrópico (Hospital Santa Teresa) em Petrópolis, Rio de Janeiro entre dezembro de 2016 a dezembro de 2017.

MÉTODOS

A presente pesquisa é um estudo retrospectivo, descritivo e exploratório com abordagem qualitativa e quanti-

tativa. Foram selecionados 12 sujeitos para este projeto de pesquisa que preencheram o critério de inclusão de ter sido participante de alguma etapa do Programa entre dezembro de 2016 à dezembro de 2017 e compor atualmente o quadro de colaborador na instituição estudada. A coleta de dados foi realizada no período entre março e abril de 2021 mediante a aplicação de um questionário disponibilizado aos participantes através do Google Forms, a fim de garantir o anonimato e privacidade do profissional. O instrumento inquiriu informações sócio demográficas/perfil, formação acadêmica prévia, estrutura do programa e perguntas abertas sobre a visão, condução, conclusão, desafios e pontos de melhoria do projeto. Após a fase de coleta de dados, as questões sobre estrutura e de perfil foram quantificadas. As questões abertas foram transcritas, organizadas, separadas, agrupadas por semelhança, com o uso do código (ex. T01, T02) para serem analisadas e discutidas a luz da literatura cientifica.

Esta pesquisa foi aprovada por um Comité de Ética em Pesquisa através da Plataforma Brasil sob o parecer nº 4.579.018 de março de 2021.

RESULTADOS

A maioria da amostra ingressou no programa de capacitação no ano de 2017 (91,66% n=11), sendo a idade média ao participarem de 29,9 anos e o tempo de formação como enfermeiros com média de 13,7 meses. A amostra teve 83,33% (n=10) participantes do sexo feminino e 16,66% (n=2) do masculino. 10 integrantes possuíam apenas o Bacharelado em Enfermagem (83,33%) enquanto 2 também tinham título de graduação de Licenciatura em Enfermagem (16,66%). Foram realizadas questões versando sobre a estrutura, desenho e execução do programa, com as possíveis respostas sendo: Concordo, Discordo, Nem Concordo/Nem Discordo. A média de concordância positiva geral do programa foi de 73,60%, a negativa de 11,10% e neutra de 15,30%. Na Tabela 01 temos a porcentagem dividida por questão.

Foram inquiridas 4 perguntas abertas. As respostas foram agrupadas de acordo com a temática e conteúdo das respostas.

Para a questão 1 - Qual era seu entendimento sobre os programas de trainee antes de sua participação no projeto? Identificadas 4 categorias temáticas: Nenhum - 41,66% (n=5), Mínimo – 8,33% (n=1), Moderado - 41,66% (n=5) e Alto - 8,33% (n=1).

> Fiquei feliz em saber que iria ser contratada, primeiro emprego, pois eu havia acabado de me formar. Mas não entendia e não sabia como seria esse projeto. (T3).

Para a questão 2 - Cite os benefícios de sua participação no projeto para sua vida profissional. As relações temáticas foram: Crescimento Profissional – 41,66% (n=5), Experiência e Conhecimento na Prática Assistencial - 41,66% (n=5) e Funcionamento Hospitalar – 16,66% (n=2).

> Ter visão global das atividades e da complexidade de cada setor, interação com os demais profissionais. (T6).

> Foram diversos benefícios. Crescimento profissional, amadurecimento, lidar com os diferentes tipos de pessoas, liderança de equipe. Entendimento da dinâmica de todo o hospital e não somente restrito a um único setor. A visão mudou completamente. O projeto com certeza me tornou uma profissional melhor. (T3).

Na questão 3 - Cite os pontos deficientes que poderiam ter sido melhorados no projeto (pelo menos 1). Os conteúdos foram divididos em: Tempo das aulas - 8,33% (n=1), Formulação das avaliações - 8,33% (n=1), Falta de autonomia - 8,33% (n=1), Tempo de permanência e cronograma do setor - 41,66% (n=5) e Despreparo/Falta de Acolhimento da Equipe - 33,33% (n=4).

Tabela 01 – Concordância sobre a Estrutura do Programa de Capacitação Profissional Trainee, Hospital Santa Teresa, Petrópolis, RJ, 2021.

	Concordo	Nem Concordo Nem Discordo	Discordo
1) A frequência e duração das aulas teóricas eram adequadas.	N=11 (91,66%)	-	N=1 (8,33%)
2) A vivência de 30 dias num setor era suficiente.	N=7 (58,33%)	N=3 (25,00%)	N=2 (16,66%)
3) As discussões de casos eram relevantes.	N=11 (91,66%)	N=1 (8,33%)	-
4) Possuía estrutura para acompanhamento e retirada de dúvidas.	N=12 (100%)	-	-
5) Havia acolhimento dos demais profissionais.	N= 5 (41,66%)	N= 3 (25,00%)	N=4 (33,33%)
6) Os métodos avaliativos relacionavam-se com as atividades realizadas	N= 7 (58,33%)	N=4 (33,33%)	N=1 (8,33%)

Fonte: Os autores, 2021

As provas muita das vezes eram mal formuladas, deixando dúvidas para respondermos. (T8).

A falta de conhecimento do projeto por parte de outros colaboradores. Muitos achavam que trainee não era enfermeiro. (T7).

Acredito que o tempo de 1 mês em determinado setor seja pouco para adaptação da rotina, aprendizado. [...] o ideal seria 2 meses em determinado setor para melhor aprendizado para enfermeiro e vínculo com equipe técnica. (T9).

Preparo da equipe para receber os trainees e ter paciência, pois estávamos aprendendo as rotinas. (T11).

Para a Questão 4 - Cite os principais desafios relacionados a sua vivência no projeto. As respostas foram agrupadas em: Medo/Ansiedade - 25,00% (n=3), Adaptação - 41,66% (n=5) e Resistência/Falta de Conhecimento das Equipes - 33,33% (n=4).

Em alguns setores a equipe não compreendia a função do enfermeiro trainee e isso influenciava no acolhimento dos enfermeiros por parte da equipe técnica e no seu desempenho também, devido à dificuldade de motivar/ liderar a equipe. (T5).

Me lembro de comportamentos injustos que alguns profissionais enfermeiros assistências e enfermeiros supervisores dos setores tiveram comigo e com meus colegas do projeto. (T1).

A mudança mensal, era bom para conhecer todas as equipes e te prepara como líder, em contra partida, quando o trainee começava se ambientar com a equipe, ele tinha que mudar de setor, com isso todo início de mês se tinha trabalho de iniciar do zero a convivência. (T10).

Em alguns setores a equipe não compreendia a função do enfermeiro trainee e isso influenciava no acolhimento dos enfermeiros por parte da equipe técnica e no seu desempenho também, devido à dificuldade de motivar/ liderar a equipe. (T5).

DISCUSSÃO

O Programa de Capacitação Profissional - Trainee teve início em dezembro de 2016, tendo articulado a passagem de 26 enfermeiros pelo Hospital Santa Teresa. Destes, 3 solicitaram desligamentos antes do término, 8 destes foram promovidos a enfermeiros assistenciais no decorrer do programa e 15 terminaram no final de 2017 todas as etapas programadas. A maioria dos nossos entrevistados (91,66%) iniciaram no programa em 2017. Metade dos entrevistados tinham de nenhum ao mínimo conhecimento sobre os Programas de Capacitação Trainee antes do ingresso, um fato comum já que em muitos casos o termo Trainee é apenas utilizado para os enfermeiros novos e recém-contratados na realidade brasileira.

Nossos achados estão lineares ao encontrados em estudos sobre a predominância feminina e a faixa etária. A parcela feminina na enfermagem é descrita por possuir valores entre 88% a 92,7% e a idade média dos egressos em enfermagem transita na faixa de 29 anos7-8. Apenas 4 indivíduos possuíam idade acima de 30 anos. Historicamente, e ainda presente na idade moderna, a profissão de enfermagem tem um predomínio do gênero feminino. Florence Nightingale é citada por preconizar a profissão como feminina, pois estas estariam naturalmente preparadas para o cuidar, diferente dos homens na época. Apesar disto, os homens estão crescendo nesta profissão, m/as ainda enfrentam o preconceito, muito relacionado a orientação sexual, ou destinados a setores específicos onde seriam "mais ajustados", como urgência e emergência9. No Programa de Capacitação

Trainee do Hospital Santa Teresa todos os participantes fizeram rodizio em todas as unidades de hospitalares, independente do gênero.

A média do tempo de formação prévia ao ingresso na amostra foi de 13,75 meses. Estudos caracterizam que cerca de 48 a 52,9% dos egressos entram mercado de trabalho em até 6 meses, enquanto que 38,3 a 67% conseguem o primeiro emprego em até 1 ano de formado7-8.

A estrutura geral do Programa teve uma correlação positiva de concordância com 73,6%. Enquanto que a visão discordante (13,9%) e a esfera neutra (12,5%) somaram 26,4%. De forma geral, observamos uma resposta positiva ao Programa de Capacitação e sua estrutura de aulas e pratica profissional.

As questões sobre o tempo das aulas teóricas, acompanhamento / elucidação de dúvidas e discussão de casos clínicos, tiveram uma concordância positiva bem alta entre 91,66 à 100%, com a discordâncias não sendo superior a 8,33%. O Programa de Capacitação procurou utilizar um formato de aulas com discussões posteriores, aliada com a vivência no ambiente hospitalar para trazer a teoria para a experiência do profissional. Esta metodologia é vista como importante por autores devido a esta possibilidade de vivenciar o contexto onde ocorrem os fatos estudados10.

Ainda assim, existem pontos deficientes na visão dos egressos do Programa. No relato de tempo de vivência nos setores, 41,66% discordaram ou não teve relevância o tempo de 1 mês nas unidades hospitalares. O Programa de Capacitação foi desenhado para que os participantes tivessem um período de vivência e experiência profissional em cada setor do Hospital Santa Teresa no período de 30 dias, havendo um rodizio para outra unidade após este tempo. Verificamos com esta resposta que os profissionais acreditavam que este tempo era pouco para poder criar vínculos ou entender as unidades em sua totalidade.

Sobre o acolhimento dos Trainees as falas trazem alguns questionamentos sobre como o Programa de Capacitação foi direcionado aos demais profissionais de enfermagem, tanto equipe assistencial como posições de gestão setorial. O funcionamento de

No relato de tempo de vivência nos setores, 41,66% discordaram ou não teve relevância o tempo de 1 mês nas unidades hospitalares.

um Programa de Capacitação em serviço deve ter a integração do profissional da gestão e da prática assistencial dos setores. O acolhimento e acompanhamento promove a maturidade pessoal e profissional, para uma formação que não seja estritamente técnica3,11. Todos devem ter ciência da posição deste novo profissional dentro da equipe, com suas responsabilidades e deveres bem definidos, afim de não promover situações de injustiças.

Sobre os métodos avaliativos, práticas e aulas, os pontos deficientes citados foram o tempo elevado das aulas e a formulação das questões avaliativas dúbias. O medo/ansiedade e o processo de adaptação foram os principais desafios. Deve haver estratégias para amenizar fatores estressores já que estes causam sofrimentos aos recém-contratados. Ao se abordar estes temas e dar subsídios para o crescimento deste profissional pode-se garantir uma assistência de qualidade12.

O maior benefício citado foi o crescimento profissional devido ao aumento de conhecimento e experiência na profissão.

CONCLUSÃO

Ao investigar o Programa de Capacitação pela visão de quem o viveu no dia a dia, absorvendo informações e enfrentando os desafios, a percepção é diferente. Observamos que muitos pontos foram positivos, contudo, os negativos chamam a atenção para uma tratativa em novos projetos.

Ao estruturar um projeto desta magnitude, percebemos que não preparar adequadamente os profissionais que irão receber jovens enfermeiros pode levar a cenários ruins. O treinamento em serviço não deve ser pautado apenas em técnicas e rotinas de um setor, mas deve ser um período de formação profissional e consolidação dos conhecimentos adquiridos na graduação ou pós graduação.

O treinamento e a capacitação quando bem estruturados são capazes de produzir mudanças nos indivíduos, ao criar e melhorar habilidades, conhecimentos, atitudes ou comportamento. Assim como melhorar o processo de trabalho, suas atitudes profissionais e as interações com os colegas ou superiores. Contudo, é necessária uma cultura organizacional favorável ao aprendizado e comprometida com as

mudanças. Verificar se as técnicas utilizadas são eficazes no alcance dos objetivos propostos é de fundamental importância no desenho e acompanhamento do processo de capacitação.

As limitações deste estudo foram a visão individual dos participantes para compreender um panorama gera e os poucos achados na literatura sobre um modelo de capacitação profissional como o estudado.

Ao trazer estas experiências e evidências relatadas esperamos fomentar o estudo desta temática e trazer contribuições com as demais instituições que desejem construir um projeto para uma melhoria na capacitação e retenção de talentos. Concluímos que a experiência do Programa de Capacitação Profissional Trainee foi satisfatória, porém os pontos de atenção tragos como acolhimento por demais profissionais, tempo de permanência em setores e investimento na parte teórica devem ser retrabalhados.

Referências

1. CHAGHARI, M et al. Empowering Education: A New Model for In-service Training of Nursing Staff. J Adv Med Educ Prof. 2017;5(1):26-32. Disponível em: < https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5238493/>. Acesso em 26 Ago 2021.

2. MATTOS V.Z; STIPP M.A.C. Programa Trainee: um modelo de gestão de enfermeiras recém-graduadas. Acta Paul Enferm, 22(6):833-5, 2009. Disponível em: < https://doi.org/10.1590/S0103-21002009000600017.> Acesso em 15 Ago 2020.

3. SILVA, C. S. S. L. et al. Estágio supervisionado: a prática reflexiva na formação dos enfermeiros. Nursing (São Paulo), [S. l.], v. 22, n. 249, p. 2650–2656, 2019. DOI: 10.36489/nursing.2019v22i249p2650-2656. Disponível em: http://revistas.mpmcomunicacao.com.br/index.php/revista-nursing/article/view/256.. Acesso em 26 ago. 2021.

4. CHALITA C.D.O. et al. Revisão integrativa sobre a formação do enfermeiro baseada em competências. Rev. Baiana Saúde Pública; 40(1): [9]-[23], 12 de Setembro 2017. Disponível em: <https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/660/1870>. Acesso em 09 Jul 2021

5. PEIXOTO, L.S. et al. Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos. Enfermería Global, Jan. 2013, nº29, 324-340. Disponível em:< https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/pt_revision1.pdf >. Acesso em 26 Ago 2020.

6. PERTIWI R.I; HARIYATI R.T.S. Effective orientation programs for new graduate nurses: A systematic review. Enferm Clin. 2019 Sep;29 Suppl 2:612-618. Disponível em <doi: 10.1016/j.enfcli.2019.04.094.> Acesso em 12 Jul 2021.

7. BARBOSA A.C.S et al. Perfil de egressos de Enfermagem: competências e inserção profissional. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019;27:e3205. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3222.3205>. Acesso em 26 Abr 2021.

8. PUSCHEL V.A.A. et al. O enfermeiro no mercado de trabalho: inserção, competências e habilidades. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017;70(6):1220-6. Disponível em:< http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0061>. Acesso em 26 Abr 2021.

9. SALES O.P. et al. Gênero masculino na enfermagem: estudo de revisão integrativa. Revista Humanidades e Inovação, v.5, n. 11 - 2018. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/1014>. Acesso em: 24 Abr 2021.'

10. CHIAVENATO I. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. Editora Atlas. São Paulo. 2020.

11. SIQUEIRA I.L.C.P, KURCGANT P. Estratégia de capacitação de enfermeiros recém-admitidos em unidades de internação geral. Rev. Esc. Enfermagem USP, 2005; 39(3):251-7. Disponível em:< https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v39n3/02.pdf>. Acesso em: 16 Ago 2021.

12. LIMA V.C; SILVA J.C.M.C; LIMA, P.F. Percalços na prática profissional de enfermagem para os recém-formados. Revista científica eletrônica de ciências aplicadas da fait. n. 1. Maio, 2020. Disponível em: <http://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/crKtyLVcCevanaB_2020-7-23-19-14-38.pdf>. Acesso em 16 Jul 2021.