



FATORES DIFICULTADORES À ADESÃO DOS COLABORADORES DE ENFERMAGEM ÀS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Lais da Silva Luca¹, Mariana de Angelo Almeida², Willian Augusto de Melo³

RESUMO: A educação permanente é uma modalidade educativa que tem como público-alvo a equipe multiprofissional, com destaque nos problemas reais de saúde, cujo objetivo é transformar as práticas técnicas e sociais. Essa atividade educativa deve ser realizada de forma contínua, por meio de uma metodologia centrada na resolução de problemas, resultando, assim, em uma profunda mudança no setor saúde. Objetivou-se identificar os fatores que dificultam a adesão dos colaboradores de enfermagem nas ações de educação permanente. Trata-se de estudo quantitativo através de aplicação de entrevista de um questionário estruturado em uma amostra de 24 colaboradores de enfermagem do setor de clínica médica-cirurgia de um hospital privado de médio porte do Noroeste do Paraná. Verificou-se que uma pequena quantidade dos funcionários possuía interesse em freqüentar as ações educativas, 4,2% participa freqüentemente das ações educativas de EP; 75% nunca participaram e 20,8% participam raramente. Com relação às dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, 87,5% revelaram não ter dificuldades nenhuma com as práticas durante o processo de trabalho, 8,3% encontra dificuldade no relacionamento interpessoal e 4,2% dos funcionários encontra dificuldade na técnica. Enfatiza-se a importância de remodelar as propostas metodológicas da instituição no sentido de motivar e incrementar novas estratégias de educação em saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Ação educativa, adesão, colaborades de enfermagem.

1 INTRODUÇÃO

A educação permanente em saúde pressupõe as necessidades de conhecimento e a estruturação de demandas educacionais geradas no cotidiano do trabalho, indicando os caminhos e pistas para o processo de formação. É uma modalidade educativa que tem como público-alvo a equipe multiprofissional, com destaque nos problemas reais de saúde, cujo objetivo é transformar as práticas técnicas e sociais. Essa atividade educativa deve ser realizada de forma contínua, por meio de uma metodologia centrada na resolução de problemas, resultando, assim, em uma profunda mudança no setor saúde (MANCIA; CABRAL; KOERICH, 2004).

Nessa proposta de educação, o processo de aprendizagem tem natureza participativa e apresenta como eixo principal o trabalho cotidiano nos serviços de saúde. Isso ocorre porque é precisamente no âmbito do trabalho que se consolidam e se constroem os comportamentos e formas de atuação profissional, individual e coletiva (ALMEIDA, 1999).

¹ Acadêmico do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – Paraná.

² Acadêmico do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – Paraná

³ Mestre em Enfermagem, Docente do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR. E-mail: willian.melo@cesumar.br

Portanto, para o desenvolvimento de uma ação educativa baseada nas tendências progressistas, portanto, faz-se necessária a problematização da realidade como possibilidade de promoção e apropriação significativa do saber acumulado, desencadeando uma reflexão que possa superar o saber cotidiano dos sujeitos sem, contudo, ignorar as suas experiências (BRASIL, 2003).

Segundo Lopes (2007), um número considerável de profissionais recomenda a identificação de horários mais adequados para a realização das atividades e também uma melhor distribuição das tarefas da clínica, possibilitando a participação de todos os Técnicos de enfermagem e Enfermeiros nas atividades de Educação Permanente (EP).

Um grande apontamento dos técnicos e dos enfermeiros da sobrecarga de trabalho como fator dificultador para sua participação nas atividades de educação permanente e continuada. A equipe gestora da Enfermagem, por sua vez, não considera a sobrecarga de trabalho o fator preponderante para a baixa adesão da equipe de Enfermagem ao Programa. Cabe ressaltar que isso não significa que a equipe gestora não aponte a sobrecarga de trabalho como um problema da clínica, mas que nem sempre o verdadeiro motivo para os profissionais participarem seja o excesso de trabalho. (GUIMARÃES, 2009).

Enfermeiros afirmaram que as atividades geralmente são marcadas em horários em que estão trabalhando em outra instituição e/ou fora do horário de serviço, possui ineficiência da divulgação do horário das atividades como uma dificuldade do Programa; e à liberação dos técnicos em enfermagem para participar das atividades de educação permanente são fatores dificultadores as adesões dos colaboradores de enfermagem a participar do Programa de Educação Permanente (GUIMARÃES, 2009).

O objetivo do presente estudo consistiu em identificar os fatores que dificultam a adesão dos colaboradores de enfermagem nas ações de educação permanente.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo de corte transversal e com abordagem quantitativa, que faz parte do Projeto de Extensão “Educação Permanente em Enfermagem no Ambiente Hospitalar” desenvolvido pelo Departamento de Enfermagem do Centro Universitário de Maringá (CESUMAR).

Considerou-se como instrumento de coleta de dados, um questionário estruturado contendo questões semi-estruturadas relacionadas aos aspectos sócio-demográficos como gênero; idade; escolaridade; estado civil; número de filhos; renda; e se é chefe de família. Durante a entrevista realizou-se perguntas sobre a educação permanente, variáveis relacionadas ao trabalho como número de vínculos empregatícios; se sente necessidade da realização da Educação Permanente (EP); horário disponível para treinamento; quanto tempo de trabalho na instituição; quantas EP já participaram neste tempo de trabalho; quais dificuldades que encontra para participar da EP; assuntos sugeridos para abordá-la na EP.

Foram entrevistados funcionários do período da manhã, tarde, noite 1 e noite 2 de uma unidade de internação, sendo um setor de clínica médica e cirúrgica de um hospital privado, de médio porte, situado no Noroeste do Estado do Paraná, o qual atende pacientes de cuidados intermediários.

Segundo a resolução COFEN nº293/2004, paciente de cuidados intermediários, são todos os clientes/pacientes estáveis, sob o ponto de vista clínico e de enfermagem, requerendo avaliações médicas e de enfermagem, com parcial dependência dos profissionais de enfermagem para o atendimento das necessidades humanas básicas (BRASIL, 2004).

Os dados coletados foram analisados descritivamente, através da distribuição das frequências absolutas e relativas e representadas em forma de tabelas e gráficos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste estudo foi realizado entrevistas com uma amostra de 24 colaboradores de enfermagem do setor de clínica médica-cirúrgica de um hospital do Noroeste do Paraná. Sendo 20 funcionários (83,3%) do gênero feminino e 4 funcionários (16,6%) do gênero masculino, com idade variando entre 20 a 57 anos, sendo idade mínima e máxima respectivamente. Verificou-se que 33,3% destes trabalhadores possuíam dois vínculos empregatícios e 75% relatam não participar das ações educativas.

No prosseguimento da análise dos resultados, percebe-se que uma pequena quantidade dos funcionários possuía interesse em freqüentar as ações educativas, mas isso não quer dizer que freqüentem. Verificou-se que 4,2% participam freqüentemente das ações educativas de EP; 75% nunca participaram e 20,8% participam raramente (Tabela 1).

Tabela 1: Dados referentes à participação dos Técnicos de Enfermagem na Educação Permanente de um setor de internação de média complexidade de um Hospital privado. Maringá – PR, 2011.

Variáveis relacionadas à adesão as práticas de Educação Permanente	N	%
Participação das ações de Educação Permanente (EP)		
Sim	1	4,2
Não	18	75,0
Raramente	5	20,8
Motivos para a não participação das ações de EP		
Falta de tempo	3	12,5
Não ter com quem deixar os filhos	2	8,3
Vínculos Empregatícios	8	33,3
Horário	4	16,7
Falta de Incentivo	1	4,2
Somente palestras, desmotivando-os	1	4,2
Não fica sabendo dos anúncios	1	4,2
Mora longe	2	4,2
Mais que um motivo	3	12,4
Dificuldades encontradas no ambiente de trabalho		
Relacionamento Interpessoal	2	8,3
Técnica e Procedimento (sonda nasogátrica, sonda vesical)	1	4,2
Sem dificuldades	21	87,5
Sugestão de Tema para as ações de EP		
Sem Sugestão	12	50
Téc. De Curativo	1	4,2
Oncologia; Dieta Parenteral; Primeiros Socorros	1	4,2
Obstetrícia; Primeiros Socorros	1	4,2
Lavagem das Mãos	1	4,2
Primeiros Socorros	1	4,2
Infecção Hospitalar	2	8,3
Nutrição Parenteral	1	4,2
Como abordar os pacientes e cuidados	1	4,2
Oncologia; Psiquiatria	1	4,2
União dos Companheiros de Trabalho	1	4,2
Bomba de Infusão	1	4,2
Total	24	100

Em estudo sobre educação permanente CARNEIRO e colaboradores (2006) verificaram que grande parte do corpo de enfermagem compareceu aos cursos realizados, mostrando assim o interesse de seus colaboradores, ao contrário do presente

estudo. A baixa adesão dos profissionais técnicos pode ser explicada pela baixa frequência dos próprios enfermeiros da unidade hospitalar estudada.

Fatores essenciais para que haja um programa de educação continuada eficiente são o comprometimento institucional e a conscientização do trabalhador quanto à sua responsabilidade pela sua própria educação e saúde (CUNHA; QUEIROZ; TAVARES, 2009).

Importante ressaltar que um Programa da Educação Permanente em Enfermagem deve ter como missão desenvolver o ensino e as habilidades interpessoais nesta área a fim de promover atendimento humanizado e de qualidade (CARNEIRO et al., 2006).

Sendo assim, a possível explicação para a alta proporção dos colaboradores que não participam das ações de EP, 33,3% relataram que se deve ao fato de terem dois vínculos empregatícios, 16,7% relataram que é devido a incompatibilidade de horário ofertado pela instituição para a realização da EP e 12,5% relataram a falta de tempo (Tabela 1).

Sendo assim discutiram-se também as dificuldades que os funcionários encontram durante o processo de trabalho, pois diante dos resultados iríamos realizar as ações educativas para oferecer uma melhor qualidade na assistência e na segurança dos trabalhadores com as práticas.

Com relação às dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, 87,5% revelaram não ter dificuldades nenhuma com as práticas durante o processo de trabalho, 8,3% encontra dificuldade no relacionamento interpessoal e 4,2% dos funcionários encontra dificuldade na técnica de sonda nasogástrica e sonda vesical. Acredita-se que quando há referência de não haver dificuldade em nenhuma prática ou cuidado de enfermagem, isto pode indicar que o colaborador pode estar empregando um pretexto para desmotivar as ações de EP na sua instituição, por não entender a real necessidade da mesma na sua prática profissional. Fato este confirmado pelos relatos coletados de alguns enfermeiros da unidade de internação investigada, cuja dificuldade maior, segundo eles, está na qualidade na execução e no conhecimento de diversas práticas assistenciais da equipe de enfermagem.

Com base nas afirmativas acima descritas, Carneiro (2006) complementa que o Programa de Educação Permanente em Enfermagem tem como missão desenvolver o ensino e as habilidades interpessoais nesta área a fim de promover atendimento humanizado e de qualidade, subsidiando a necessidade observada no presente estudo, de ações inovadoras para motivar os colaboradores na participação efetiva das ações propostas pela instituição.

4 CONCLUSÃO

Ao evidenciar que a maioria dos colaboradores investigados participa de modo irregularmente das ações educativas propostas pelo Programa de Educação Permanente da instituição, nota-se a importância de remodelar as propostas metodológicas da instituição no sentido de motivar e incrementar novas estratégias de educação em saúde que ao final do processo, tem como finalidade garantir o desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional do corpo de enfermagem. Conclui-se, portanto, que a adesão dos profissionais nos programas educativos, favorece diretamente na qualidade da assistência, e conseqüentemente, na qualidade de vida dos pacientes atendidos em qualquer instituição de saúde, seja em unidades hospitalares ou nas unidades básicas de saúde.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. J. Educação permanente em saúde: um compromisso inadiável. Olho Mágico, Londrina, ano 5, n. especial, p. 41-42. nov. 1999.

BRASIL. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução COFEN nº293. Rio de Janeiro, 2004.

CARNEIRO, [et al]. Educação Permanente em Saúde no desenvolvimento organizacional do serviço de enfermagem da fundação Santa Casa de Misericórdia do Pará. Para: Rev. Paranaense de Medicina, 2006.

CUNHA, A.C, QUEIROZ, A.C, TAVARES, C.M.M. Educação continuada na prevenção dos riscos biológicos da equipe de enfermagem na instituição hospitalar. Rio de Janeiro: Cie. Cuid. Saúde. 2009.

Guimarães, Iza. Programa de Educação Permanente e Continuada da Equipe de Enfermagem da Clínica Médica do Hospital Universitário Clemente de Faria: análise e proposições. Rio e Janeiro: Escola Nacional de Saúde Publica Sergio Arouca., 2009.

LOPES, S.R.S; PIOVESAN, E.T.A; MELO, L.O, PEREIRA, M.F. Potencialidades da educação permanente para a transformação das práticas de saúde. São Paulo: Comun. Cien. Saúde, 2007.

MANCIA, J. R.; CABRAL, L. C.; KOERICH, M. S. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 57, n. 5, p. 605-610. set./out. 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de gestão da educação na saúde. Projeto de profissionalização dos trabalhadores da área da enfermagem. Formação pedagógica em educação profissional na área de saúde: enfermagem. Proposta pedagógica: o plano da ação. Brasília: Ministério da Saúde, 2003. 67 p.