

EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO: Um relato de experiência

1 Aleska Milena Silva de Andrade; 2 Hanna Solano Mendes; 3 Laura Maria de Sousa Lindolfo; 4 Yasmin Beatriz Costa de Farias; 5 Déborah Batista de Araújo Lacerda.

1 Bacharel em enfermagem pela Universidade Unifacisa; 2 Graduando em enfermagem pela Universidade Unifacisa; 3 Graduando em enfermagem pela Universidade Unifacisa; 4 Graduando em enfermagem pela Universidade Unifacisa; 5 Graduando em enfermagem pela Universidade Unifacisa;

Área temática: Tecnologias e Inovações em Educação e Formação em Saúde

Modalidade: Comunicação Oral online

E-mail do autor: aleska.andrade@maisunifacisa.com.br1 ; hanna.mendes@maisunifacisa.com.br2 ; laura.lindolfo@maisunifacisa.com.br3 ; yasmin.beatriz@maisunifacisa.com.br4 ; deborah.lacerda@maisunifacisa.com5 .

RESUMO

INTRODUÇÃO: A qualidade da assistência em saúde depende da competência dos profissionais, que devem promover a saúde, prevenir doenças e recuperar pacientes, integrando conhecimentos e aprimorando competências continuamente. A implementação da Educação Permanente nos serviços de saúde possibilita diagnóstico do cotidiano dos profissionais, melhorando suas práticas educativas e contribuindo para a segurança do paciente. **OBJETIVO:** fomentar a educação no processo de trabalho, por meio de abordagens dialogadas em grupo promovendo o desenvolvimento contínuo, quebrando paradigmas. **MÉTODOS:** é constituída de um relato de experiência qualitativo a partir de métodos observacionais e práticos que descreve as vivências do estágio supervisionado do curso de enfermagem, destacando uma perspectiva inovadora. **RESULTADOS:** o Núcleo de Educação Permanente em Saúde propicia uma equipe qualificada, inovadora e persistente que promove mudanças no cuidado visando a segurança do paciente e assistência de qualidade, e é através de indicadores que é possível rastrear e ter a garantia do sucesso. **DISCUSSÃO:** A educação permanente é compreendida pelos gestores como ferramenta capaz de integrar assistência e formação, com a finalidade de melhorar a comunicação interprofissional e desempenho na assistência prestada. **CONCLUSÃO:** Os gestores valorizam a educação permanente para melhorar as atividades diárias promovendo mudanças significativas no cuidado em saúde e na gestão,

destacando a integração de equipes e a definição de processos viáveis como elementos essenciais para o sucesso e excelência dos serviços de saúde.

Palavras-chave: Educação permanente; Gestão hospitalar; Inovação em saúde.

1 INTRODUÇÃO

Por volta de 1970 era debatido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) acerca da educação voltada para os colaboradores da área da saúde. No Brasil começaram a ser empreendidas com a criação do Sistema Único de Saúde por volta de 1990. Com a portaria GM/MS de nº198/04, foi implementada a Política de Educação Permanente em Saúde, focando na capacitação interdisciplinar, nas áreas técnica e social, estimulando o trabalho em equipe e a união dos saberes para prestar uma melhor assistência (Jesus, 2010).

A qualidade da assistência em saúde da população depende da competência dos profissionais no qual são responsáveis pelo cuidado coletivo e individualizado, considerando a promoção da saúde, a prevenção e recuperação de doenças, integrando seus conhecimentos e o aprimoramento contínuo das competências atuais, conforme a oferta das instituições formadoras que possibilitam a construção de processos educativos (Rolim, 2022).

Nesse sentido, para proporcionar o aprimoramento para além da estrutura dos serviços de saúde, os gestores das unidades utilizam da educação permanente como ferramenta de aprimoramento profissional, como está previsto na portaria de nº1.996 de 20 de agosto de 2007 que dispõe sobre a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS), possui o intuito de organizar o serviço de saúde, trazendo informações atualizadas acerca de técnicas e procedimentos na área da saúde, bem como está alinhada com o regulamento do pacto pela saúde e as diretrizes operacionais (Brasil, 2024).

A implementação da Educação Permanente em saúde nos serviços permite diagnosticar sobre o cotidiano dos profissionais que buscam experiências práticas educativas e suas

potencialidades no contexto do trabalho e na segurança do paciente. Com o objetivo de fomentar a educação no processo de trabalho, por meio de abordagens dialogadas em grupo promovendo o desenvolvimento contínuo, quebrando paradigmas.

2 MÉTODOS

Essa pesquisa é constituída de um relato de experiência que descreve as vivências do estágio supervisionado do curso de enfermagem, e mitiga uma análise das atividades experienciadas, destacando uma perspectiva inovadora, em uma nova unidade hospitalar na cidade de Campina Grande no estado da Paraíba. Este estudo trata-se de um olhar qualitativo a partir de métodos observacionais e práticos.

Não foi necessário submeter-se à revisão do comitê de ética em pesquisa de ciências biológicas e da saúde, pois trata-se de um relato pessoal. As técnicas de coleta de dados se deram através do relatório de estágio, concluído ao final do período acadêmico em dezembro de 2023, a partir da participação das atividades atribuídas pela gestora de educação permanente e o processamento de dados através de indicadores montados em uma planilha excel.

3 RESULTADOS

Durante o período de estágio em gestão, fui inserida no setor de Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) e foi visto a necessidade da educação contínua no trabalho, pois a atualização é considerada como componente de um desenvolvimento para alcançar o objetivo final de seu local de trabalho: o cuidado adequado e a segurança do paciente, além de propiciar uma equipe qualificada promove mudanças.

É um compromisso constante de promover o crescimento pessoal e profissional, sendo rotina do setor sempre promover treinamento com toda equipe hospitalar, por etapas a partir de escalas para que setores em funcionamento não fiquem descobertos. Foram ofertadas 1 hora de treinamento durante a jornada de trabalho, sendo realizado pré e pós teste para rastrear os indicadores.

E são através desses indicadores implantados que é possível identificar o número de pessoas no total, percentual de pessoas trabalhadas, o percentual de pessoas por setor, o percentual de conclusão de cronograma de treinamento/orientação, e a afetividade através do pré teste e pós teste e avaliação de satisfação, para por fim alimentar o sistema a partir de uma planilha no excel.

Os indicadores propostos tem como objetivo mensurar o percentual de cumprimento do cronograma e treinamento planejado, medir a quantidade de horas de treinamento por empregado, elevar o índice de pessoas habilitadas, constatar a quantidade de colaboradores que foram treinados em cada setor da unidade, medir impacto do aprendizado a partir das avaliações dos testes, rastrear a efetividade do treinamento realizado a partir da visão do colaborador e com isso aplicar melhorias nos próximos.

O acompanhamento se dava a partir do compartilhamento dos dados com a liderança imediata, bem como os supervisores, coordenadores das áreas. Os resultados gerais das unidades são apresentados mensalmente em reuniões. Por isso, o monitoramento controlado da realização e adesão aos treinos de cada mês nessas apresentações, com o objetivo de reforçar a importância do processo e rastreio da eficiência de cada.

Tendo como resultado positivo através das pesquisas pré e pós teste, demonstrou que a equipe obteve mais conhecimentos acerca dos assuntos científicos e práticos, trazendo consigo melhores resultados em administrar as atividades atribuídas a cada função, além de auxiliar na utilização dos sistemas operacionais para o preenchimento da evolução mais sistematizada e completa, e no atendimento mais integrado. Além dessas vantagens, a confiança na realização das atividades tem aumentado, tendo como impacto a redução do índice de infecções relacionadas à assistência (IRAS), eventos adversos, e incidentes por erros da equipe.

A implementação trouxe consigo o desafio de organizar a agenda com reuniões a cada 15 dias a depender uma vez ao mês, de acordo com as funções e os setores, para garantir que todos os profissionais pudessem participar, integrando os programas nas rotinas diárias sem causar interrupções significativas. Com o tempo, e conforme os indicadores foram sendo atualizados, tornou-se evidente que a participação de todos era viável, graças ao suporte e à dedicação dos coordenadores de cada setor.

Os indicadores mostraram-se eficazes na organização das rotinas, além de avaliar através das porcentagens a eficácia da educação permanente, esclarecendo o entendimento dos profissionais

acerca das suas funções estabelecidas. Também é possível a auto reflexão sobre como é imprescindível fazer uma gestão inovadora e transformadora. Nada pode ser alcançado sem um esforço constante em enfrentar as barreiras, sem desistir e com persistência em oferecer serviços de alta qualidade.

4 DISCUSSÃO

O gestor reconhece e valoriza a educação pelo seu impacto positivo na assistência ao paciente. Um estudo realizado com gestores de uma instituição hospitalar corrobora essa visão: eles entendem que a educação permanente é capaz de integrar os processos assistenciais aos de formação, melhorando a comunicação interprofissional e o desempenho no trabalho (Querino, 2017).

Isso empodera os colaboradores ao introduzir novos conhecimentos sem desconsiderar suas experiências anteriores. Dessa forma, valoriza-se o conhecimento prático, estimulando a reflexão em grupo e promovendo a transformação da realidade prática, sendo relevante frente à complexidade e dinamismo de uma instituição hospitalar (Barros, 2020).

A importância da investigação das pesquisas, como avaliar a aprendizagem e por quanto tempo os participantes retêm o conhecimento após treinamentos, é crucial para determinar o momento ideal para realizar avaliações pós-treinamento. Esses aspectos enfatizam a necessidade de a Educação Permanente demonstrar os resultados de suas iniciativas na prática (Ducatti, 2022).

5 CONCLUSÃO

Os gestores consideram a educação permanente como uma busca contínua por conhecimentos e informações, visando melhorar as atividades diárias, incluindo a participação de capacitações e atualizações programadas. Em concordância os gestores consideram que a educação permanente é uma prática que promove a promoção do cuidado em saúde, e ferramenta essencial para organização na gestão.

Assim este relato de experiência, demonstra a contribuição para o sucesso e excelência de um serviço: a definição de um processo viável para a prática assistencial, a integração de equipes

permitindo que a Educação Permanente não seja apenas uma ação operacional, mas sim transformadora, promovendo mudanças significativas nos profissionais e nos serviços de saúde priorizando a segurança do paciente.

6 REFERÊNCIAS

BARROS, FF; *et al.* **Educação permanente como estratégia de promoção da cultura de qualidade e segurança do paciente: revisão integrativa.** Revista Thêma et Scientia. 2020; 10(2):08-16.

BRASIL. **Política nacional de educação permanente.** Ministério da Saúde, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/sgtes/pneps>>. Acesso em: 17 de junho de 2024.

BRASIL. **Educação em saúde, diretrizes.** FUNASA, 2007. Disponível em: <<http://www.funasa.gov.br/documents/20182/38937/Educa%C3%A7ao++em+Saude++Diretrizes.pdf>>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

BRASIL. **Portaria Nº 2.436, de 21 de setembro de 2017.** Ministério da Saúde, 2017. <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2488_21_10_2011.html>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

DUCATTI, Mayara Ruiz Chotolli. Educação permanente: desafios e reestruturação de uma prática. **Revista Recien-Revista Científica de Enfermagem**, v. 12, n. 40, p. 45-52, 2022.

JESUS, Maria Cristina Pinto de et al. Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, p. 1229-1236, 2011.

ROLIM, Silvia de Souza. **Gestão assistencial e a educação permanente: perspectivas no contexto hospitalar.** 2022. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SANTAREM, Daniela. **A enfermagem e o processo de educação permanente em saúde no contexto hospitalar.** 2016.

QUERINO SLS. **A educação permanente em um hospital público na perspectiva dos gestores: conhecer para intervir** [dissertação]. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo; 2017