



**32º CONGRESSO
DE SECRETÁRIOS
MUNICIPAIS DE
SAÚDE DO
ESTADO DE
SÃO PAULO**

15ª Mostra de
Experiências
Exitosas dos
Municípios

8º Prêmio
David
Capistrano

"30 anos de SUS: SUStentabilidade para garantia do Direito à Saúde
Aumento do financiamento federal e estadual!"

Gestão de Pessoas, do Trabalho e Educação em Saúde

IMPLANTAÇÃO DO SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA EM UNIDADE HOSPITALAR DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SANTOS

Adriana Cristina da Cunha Alves , Edna Bussotti, Carolina Prosdossimi

1 Município de Santos - Município de Santos

Santos

INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A educação corporativa (EC) se faz presente como estratégia inovadora em todo o contexto da instituição. Permite que o ensino-aprendizagem ocorra durante o período de trabalho, promove o desenvolvimento profissional do trabalhador e constitui a padronização das melhores práticas assistenciais voltadas para o usuário. Em 2003 o Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e ressaltou o processo de educação voltado aos trabalhadores da área como instrumento de transformação do indivíduo em seu aspecto comportamental e profissional, além do aprimoramento do conhecimento técnico-científico.

OBJETIVOS

Retratar a participação dos profissionais de saúde nos treinamentos educacionais promovidos pela educação corporativa na área hospitalar.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo na modalidade de relato de experiência vivenciada durante a implantação do serviço de educação corporativa a partir da inauguração de um hospital público administrado por uma Organização Social de Saúde (OSS) na Secretaria Municipal de Saúde de Santos-SP (Complexo Hospitalar dos Estivadores). O período avaliado foi janeiro a dezembro de 2017. Foram realizados treinamentos com temas diversificados, envolvendo colaboradores de diversas áreas (assistenciais e administrativas), com a disponibilidade de horários e datas variados, de forma a contribuir com a maior adesão das áreas. Um dos indicadores utilizados para avaliar a carga horária de treinamento, número de profissionais treinados e número médio de profissionais que compõe a instituição foi homem/hora/treinamento. Os recursos utilizados durante o processo educacional foram: registro de presença, avaliação de reação e de avaliação de aprendizagem. Os registros foram realizados pelo setor de educação corporativa e os resultados foram expressos em valores absolutos, médias e porcentagens.

RESULTADOS

Foram realizados 146 treinamentos, em média, 13 treinamentos ao mês no período avaliado. As aulas ocorreram de forma teórico-prática in loco e, na maioria das vezes, aula expositiva dialogada em sala de aula. Por estar fora da unidade de trabalho, o aprendizado torna-se mais agradável e o conteúdo pode ser melhor absorvido. A participação dos colaboradores resultou em uma média anual de treinamentos em 2017 de 3,54 de horas/homem/treinamento



32º CONGRESSO
DE SECRETÁRIOS
MUNICIPAIS DE
SAÚDE DO
ESTADO DE
SÃO PAULO

15ª Mostra de
Experiências
Exitosas dos
Municípios

8º Prêmio
David
Capistrano

"30 anos de SUS: SUStentabilidade para garantia do Direito à Saúde
Aumento do financiamento federal e estadual!"

realizados, com os seguintes resultados mensalmente monitorados: jan. (9,69); fev. (1,17); mar (9,44); abr. (2,42); maio (1,80); jun. (3,03); jul. (1,65); ago. (1,61); set (3,35); out (2,37); nov. (2,50) e dez (3,50).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência permite concluir que a metodologia adotada na área da educação corporativa foi exitosa do ponto de vista participativo. O desafio foi implantar o modelo sem ter conhecimento prévio do perfil dos profissionais. No entanto, as lideranças tornaram-se referências no que tange ao incentivo do profissional a participar dos treinamentos promovidos. O indicador descrito neste relato é monitorado em diversas instituições hospitalares e o índice de 2 (dois) é considerado como meta desejável.