



ARTIGO REVISÃO INTEGRATIVA

IMPACTO DO TREINAMENTO DE EQUIPE NO PROCESSO DE TRABALHO EM SAÚDE: REVISÃO INTEGRATIVA

IMPACT OF STAFF TRAINING IN THE HEALTH WORKING PROCESS: AN INTEGRATIVE REVIEW

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA SALUD: UNA REVISIÓN INTEGRADORA

Daniele Bernardi da Costa¹, Simone Domingues Garcia², Marli Terezinha Oliveira Vannuchi³, Maria do Carmo Lourenço Haddad⁴

RESUMO

Objetivo: analisar a produção científica nacional e internacional sobre a avaliação de impacto de programas de capacitação de equipes de saúde. **Método:** revisão integrativa realizada nas Bibliotecas Cochrane, BVS e Scielo, nas bases de dados Lilacs, Medline, BDEnf e pela ferramenta de pesquisa Google Acadêmico, no período de 2001 a 2011, a partir da questão << Em publicações científicas há referências as avaliações de impacto causado por programas de capacitação de equipes na prática profissional em saúde? >> Os descritores foram: avaliação, capacitação em serviço e recursos humanos. A amostra correspondeu a 10 artigos. **Resultados:** formaram-se duas categorias << As transformações vivenciadas com a prática dos treinamentos e estratégias de impacto nas avaliações: desafios e conquistas >>. **Conclusão:** a tecnologia proporciona mudanças significativas no trabalho, exigindo maiores investimentos em treinamentos e apoio organizacional para capacitar profissionais. **Descritores:** Avaliação; Capacitação em Serviço; Recursos Humanos.

ABSTRACT

Objective: analyzing the national and international scientific production about the assessment of the impact of training health teams programs. **Method:** an integrative review conducted in the Cochrane Library, VHL and SciELO, in the databases Lilacs, Medline, BDEnf and through the Google Scholar search tool, in the period 2001-2011, from the question << Are there references in scientific publications about evaluation of the impact caused by training programs of teams in professional practice in health? >> The descriptors were: evaluation, in-service training and human resources. The sample consisted of 10 items. **Results:** two categories were formed << The transformations experienced with the practice of training and strategies of impact on evaluations: challenges and achievements >>. **Conclusion:** the technology provides significant changes in work, requiring greater investment in training and organizational support to enable professionals. **Descriptors:** Evaluation; Inservice Training; Human Resources.

RESUMEN

Objetivo: analizar la producción científica nacional e internacional acerca de la evaluación de impacto de los programas de entrenamiento de los equipos de salud. **Método:** una revisión integradora llevada a cabo en las Bibliotecas Cochrane, BVS y SciELO, en las bases de datos LILACS, Medline, BDEnf y la herramienta Google Académico de búsqueda, en el período 2001-2011, a partir de la pregunta << ¿Hay referencias en publicaciones científicas acerca de las evaluaciones del impacto causado por los programas de formación de equipos de práctica profesional en salud? >> Los descriptores fueron: evaluación, formación en el empleo y los recursos humanos. La muestra consistió en 10 artículos. **Resultados:** se formaron dos categorías << Las transformaciones experimentadas con la práctica de capacitación y estrategias de impacto en las evaluaciones: retos y logros. **Conclusión:** la tecnología ofrece cambios significativos en el trabajo, que requiere una mayor inversión en formación y apoyo organizativo para la capacitación de los profesionales. **Descriptores:** Evaluación; Capacitación en Servicio; Recursos Humanos.

¹Enfermeira, Mestre em Enfermagem, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/EERP-USP. Londrina (PR), Brasil. E-mail: danielebernardi@hotmail.com; ²Enfermeira, Mestre em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: sidomingues@yahoo.com.br; ³Enfermeira, Professora Doutora em Saúde Pública, Departamento de Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: vannuchi@sercomtel.com.br; ⁴Enfermeira, Professora Doutora em Enfermagem, Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina/EUEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: carmohaddad@gmail.com

INTRODUÇÃO

No processo de educação dos profissionais da saúde, as iniciativas de capacitação contínua são caracterizadas pela relação com o processo de trabalho da instituição, objetivando a transformação da prática.¹ Para isso, os pressupostos pedagógicos são apresentados como a discussão da realidade a partir dos elementos que façam sentido para os profissionais responsáveis, na busca por melhores condições de trabalho e da qualidade dos serviços. Neste processo de capacitação, a utilização de tecnologias deve possibilitar uma aprendizagem significativa, apoiada no pensamento reflexivo, dialógico, contextual, colaborativo e construtivo.¹

A gestão de recursos humanos nas empresas e instituições de saúde deve assegurar a eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, com base no preconizado pelo Sistema Único de Saúde (SUS) na concepção do trabalho em equipe e gestão participativa, com ênfase na educação dos trabalhadores envolvendo capacitações como componente imprescindível para o alcance de mudanças na qualidade dos serviços prestados.²

Afirma-se que as capacitações de equipes e as avaliações desses processos envolvem diversas áreas além dos profissionais de saúde, ao considerar que diferentes processos de trabalho exigem um preparo e estudo específico para que consiga corresponder ao preconizado pelas instituições tanto públicas quanto particulares.

Considera-se que as propostas e ações educacionais, como educação continuada, permanente, e as capacitações dos serviços podem proporcionar uma nova visão, estimulando a observação e a reflexão por parte dos profissionais, promovendo, cada vez mais, o desenvolvimento de suas competências, habilidades e atitudes. Com isso, um programa de educação voltado aos profissionais requer o desenvolvimento de um planejamento dinâmico, participativo, interdisciplinar com objetivos definidos, que atenda tanto a instituição envolvida como seus profissionais.³

É comum em todos os serviços de saúde a prática de programas educacionais, porém percebem-se dificuldades em encontrar exemplos de avaliações de seus resultados, nos motivando na busca literária por experiências que apresentem formas de avaliação do impacto de programas utilizados em capacitações de profissionais na prática do trabalho.

Deste modo, o presente estudo tem como objetivo:

- Analisar a produção de conhecimento em publicações nacionais e internacionais sobre avaliação de impacto de programas de capacitação de equipes de saúde.

MÉTODO

Trata-se de um estudo bibliográfico do tipo revisão integrativa. Torna-se relevante a utilização desse método de estudo quando o número de referências relacionadas ao tema é escasso. Considera-se que ao localizar e integrar as informações desenvolvidas por diversos autores que discutem o mesmo assunto é possível identificar em qual estágio está o conhecimento produzido ou até mesmo elucidar assuntos não solucionados.⁴

Optou-se por adotar as seguintes etapas para a execução deste estudo: identificação do problema e definição da questão norteadora; definição dos critérios de inclusão e exclusão dos artigos; seleção das bases de dados e busca das produções científicas; escolha dos artigos e análise dos estudos incluídos; desenvolvimento da discussão e síntese da revisão.⁵

A fim de iniciar o estudo, a problema foi identificado para a formulação da seguinte questão norteadora: “Em publicações científicas há referências as avaliações de impacto causado por programas de capacitação de equipes na prática profissional em saúde?”

Ressalta-se que o termo impacto em alguns casos está incorporado na avaliação de resultados. Será usada a definição do Comitê de Assistência ao Desenvolvimento (CAD) que é: efeito de longo prazo, positivos e negativos, primários e secundários, produzidos por uma intervenção para o desenvolvimento, direta ou indireta, intencional ou involuntária.⁶ Avaliar o impacto do treinamento no trabalho é averiguar a transferência dos conhecimentos, habilidades e atitudes aprendidas na ação educacional e a melhoria do desempenho no trabalho e, quando realizada de forma fidedigna e sistematizada, é capaz de monitorar a eficiência e eficácia dos programas educacionais realizados pela instituição. Isso é necessário devido aos altos custos envolvidos nessas ações.⁶

Como critérios de inclusão foram utilizados artigos científicos na íntegra referentes à avaliação de impacto no trabalho, publicados no período de 2001 a 2011 em português, inglês e espanhol, e que respondessem a questão norteadora. Foram excluídas teses, dissertações, resumos expandidos e estudos que após a leitura do resumo não corresponderam ao objetivo proposto, além

das publicações que se repetiram nas bases de dados.

Para busca dos artigos utilizou-se os seguintes Descritores em Ciências da Saúde nos três idiomas contemplados: avaliação, capacitação em serviços (sinônimo de treinamento em serviço) e recursos humanos. Foi utilizada a associação destes empregando o operador booleano AND e versus. Optou-se pela não utilização de descritores específicos de determinadas áreas da saúde como enfermagem, para que não limitasse a pesquisa, e com isso, o número de artigos encontrados.

Seguindo os critérios metodológicos, a revisão integrativa foi realizada na Biblioteca Cochrane, Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), Scientific Electronic Library Online (SciELO), e nas bases de dados: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Medical Literature Analysis and Retrieval System on-line (Medline), Base de Dados de Enfermagem (BDENF) e pela ferramenta de pesquisa Google Acadêmico.

A busca foi realizada duas vezes no primeiro semestre de 2011 em um intervalo de um mês, utilizando os mesmos descritores, na tentativa de verificar o surgimento de novos estudos. O tempo estipulado foi considerado suficiente por utilizar os mesmos descritores e a rapidez que ocorre o surgimento de novas produções de conhecimentos científicos no meio virtual.

A busca por artigos na base de dados foi dividida em dois momentos. No primeiro momento da coleta foram encontrados 21 artigos, sendo 11 da biblioteca virtual SciELO, dois da BVS, dois da LILACS e seis pela ferramenta de pesquisa Google acadêmico.

Realizou-se a leitura completa de todos os artigos, selecionando 10 que correspondiam ao objetivo do estudo e a questão norteadora. Identificaram-se diferentes áreas que citam o tema como: Marketing, medicina, psicologia e administração.

Já no segundo momento, com a realização da busca pelos mesmos descritores, não houve

acréscimo de novos estudos, assim os selecionados no primeiro momento foram analisados criteriosamente.

Os assuntos discutidos nos estudos se relacionam com as diferentes vertentes proveniente dos treinamentos realizados, com a formulação de escalas e o uso de parâmetros já consagrados na literatura.

A coleta de informações das publicações selecionadas foi realizada por meio de um instrumento validado, a fim de que se pudesse extrair o máximo de conteúdo.⁷

A próxima etapa foi a realização da análise crítica dos artigos anteriormente selecionados, avaliando-se os critérios de autenticidade, qualidade metodológica, representatividade e importância das informações.

A fim de classificar os artigos de acordo com o nível de evidência, utilizou-se estudo ⁸ que divide as evidências em sete níveis: 1. Revisão sistemática ou meta-análise de todos relevantes ensaios clínicos randomizados controlados ou provenientes de diretrizes clínicas baseadas em revisões sistemáticas de ensaios clínicos randomizados controlados; 2. Pelo menos um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado; 3. Ensaios clínicos bem delineados sem randomização; 4. Estudos de coorte e de caso-controle bem delineados; 5. Revisão sistemática de estudos descritivos e qualitativos; 6. Um único estudo descritivo ou qualitativo; 7. Opinião de autoridades e/ou relatório de comitês de especialistas.

Os dados extraídos dos artigos foram analisados e sintetizados de forma descritiva para que se pudesse reunir o conhecimento produzido, e apresentá-los na revisão, posteriormente foram elaboradas duas categorias para interpretação e síntese do conhecimento.

RESULTADOS

As duas categorias construídas foram << As transformações vivenciadas com a prática dos treinamentos >> e << Estratégias de impacto nas avaliações: desafios e conquistas >>.

Título e Autor	Ano	Base de Dados/Biblioteca virtual/Ferramenta de pesquisa	Características do estudo (dissertação, artigo, objetivo metodologia resultados)	Nível de Evidência
Efeitos de treinamento nos desempenhos individual e organizacional Freitas IA, Borges-Andrade JE.(9)	2004	Google acadêmico	Artigo. Objetivo: Desenvolver um método para identificar efeitos de treinamento nos desempenhos dos indivíduos e da organização. Metodologia: quantitativa, com entrevistas e questionários de auto e heteroavaliação. Resultados: Os resultados mostraram que o impacto para o desempenho no trabalho dos indivíduos situou-se entre bom e ótimo em 74% dos itens avaliados.	VI

Desenvolvimento e validação de escalas de suporte à transferência de treinamento	2001	Google acadêmico	Artigo proveniente de tese de doutorado. Objetivo: Construir e validar escalas de apoio gerencial ao treinamento. Metodologia: construção, validação semântica e validação estatística de uma escala de apoio gerencial ao treinamento. Resultados: As variáveis mensuradas por meio do instrumento de suporte à transferência, descritas neste estudo, mostraram-se úteis e confiáveis na investigação de impacto do treinamento no trabalho.	VI
Abbad G, Sallorenzo LH. (10)				
Impacto de um programa para profilaxia de tromboembolismo venoso em pacientes clínicos em quatro hospitais de salvador	2010	Lilacs	Artigo. Objetivo: Implementar um programa hospitalar de profilaxia de tromboembolismo venoso (TEV) por meio da criação de uma comissão, da realização de palestras e da distribuição de algoritmos baseados na Diretriz Brasileira para Profilaxia de TEV. Metodologia: Corte-transversal. Resultados: A profilaxia de TEV é subutilizada nos hospitais brasileiros. Aulas de educação continuada e distribuição passiva de algoritmos de profilaxia de TEV são insuficientes para melhorar a utilização, mas melhoram a adequação da profilaxia.	IV
Rocha ATC Paiva EF, Araújo DM, Cardozo DN Pereira ACH, Lopes AA, et al. (11)				
Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho	2005	Scielo	Artigo. Objetivo: Testar a estrutura empírica de um instrumento de impacto do treinamento no trabalho por meio de modelagem por equações estruturais. Metodologia: Quantitativa, com análise de um amplo banco de dados, totalizando 2.966 sujeitos. Resultados: Medidas de avaliação de impacto em amplitude são bastante úteis na comparação de efeitos de treinamentos diversos sobre o comportamento dos seus participantes, uma vez que padroniza os indicadores de avaliação, tornando-os genéricos e objetivos.	II
Pilati R, Abbad G. (12)				
Sistema de avaliação de treinamento - SAT	2006	Google Acadêmico	Artigo. Objetivo: implantar o Sistema de Avaliação de Treinamento - SAT Metodologia: Utilizou-se a avaliação de treinamento em cinco níveis: Reação, aprendizagem, mudança de comportamento no cargo (avaliação de impacto), organização (mudanças organizacionais) e valor final (retorno financeiro).Resultados: O SAT tem sido efetivo para a empresa, pois com base nos resultados encontrados nas avaliações de reação e de impacto do treinamento no trabalho, é possível reformular e introduzir novas estratégias para a gestão da educação corporativa na Eletronorte.	III
Silva, ME. (13)				
Avaliação de programas públicos de treinamento: um estudo sobre o impacto no trabalho e na geração de emprego	2005	Google Acadêmico	Artigo. Objetivo: Avaliar um programa público de treinamento, a partir do modelo de Hamblin. Metodologia: grupos experimentais e um grupo de controle, mesclando metodologias quantitativas e qualitativas. Resultados: A percepção dos diferentes avaliadores confirmou o impacto no comportamento no cargo e os grupos experimentais conseguiram maior mudança organizacional e valor final que o grupo de controle.	III
Mourão L, Borges-Andrade JE (14)				
Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento	2002	Scielo	Artigo. Objetivo: Desenvolver medidas de avaliação de treinamento. Metodologia: Utilizou-se a avaliação de treinamento em cinco níveis: Reação, aprendizagem, mudança de comportamento no cargo, organização e valor final. Resultados: A necessidade	VI
Borges-Andrade JE. (15)				

				da convivência com diversas estratégias metodológicas de avaliação de treinamento foi reconhecida, mas é preciso conhecer melhor os condicionantes que levam a diferentes escolhas metodológicas.	
Impacto de 2005	Google Acadêmico	Artigo. * estudo é parte de uma pesquisa mais ampla. Objetivo: Testar um modelo reduzido de avaliação de impacto de treinamento no trabalho. Metodologia: Construção e validação estatística de cinco instrumentos de medida: Escalas de estratégias de aprendizagem, reação aos procedimentos instrucionais; reação ao desempenho do tutor, falta de suporte à transferência e impacto em profundidade; e análise do relacionamento entre as variáveis preditoras referentes às características da clientela, reações ao treinamento, falta de suporte à transferência e à variável-critério impacto do treinamento no trabalho. Resultados: As contribuições mais valiosas deste estudo consistem, pois, na construção e validação de cinco novas escalas de avaliação de treinamentos a distância que possibilitaram o teste dos modelos reduzidos de avaliação de treinamento.	II		
treinamento no trabalho via Internet					
Zerbini T, Abbad G. (16)					
Impacto do 2003	Scielo	Artigo. Objetivo: Testar um modelo de avaliação de Impacto do Treinamento no Trabalho. Metodologia: Desenvolver em três etapas: (1) construção e validação da escala de Valor Instrumental do Treinamento; (2) aperfeiçoamento e validação das escalas Motivação para Aprender, Motivação para Transferir e Suporte Pré-Treinamento; (3) investigação do relacionamento entre características dos participantes dos treinamentos (Motivação para Aprender e para Transferir e Valor Instrumental), Reações e Suporte à Transferência, como variáveis antecedentes, e Impacto do Treinamento no Trabalho, como variável critério. Resultados: Entre os resultados está aperfeiçoar e aplicar os instrumentos construídos e validados neste estudo em novas organizações, cursos e metodologias, em treinamentos presenciais e à distância, utilizando diferentes variáveis critério, de modo a confirmar sua confiabilidade e replicação.	VI		
treinamento no trabalho: Investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras					
Lacerda ERM, Abbad G. (17)					
Avaliação de impacto de 2001	Google Acadêmico	Artigo. Objetivo: Verificar o impacto de cursos de curta e média durações no desempenho de profissionais treinados e o de investigar a influência sobre tal impacto. Metodologia: Foram avaliados 76 cursos, com carga horária média de 32 horas cada, constantes nos módulos teóricos realizados durante o treinamento. Resultados: Os condicionantes psicossociais desempenhando papel central na predição da transferência de aprendizagem e sugerem que a efetividade do treinamento poderá ser alcançada por meio do desenvolvimento de ações que assegurem a qualidade do planejamento instrucional e do delineamento do contexto pós-treinamento.	VI		
de treinamento na área de reabilitação: preditores individuais e situacionais					
Borges-Andrade JE, Lima SMV, Pantoja MJ. (18)					

Figura 1. Distribuição dos artigos selecionados e analisados sobre a temática avaliação de impacto de treinamento no trabalho, no período de 2001 a 2011. Londrina-PR, 2011.

DISCUSSÃO

♦ As transformações vivenciadas com a prática dos treinamentos

O desenvolvimento de ações educativas como treinamentos, é tema de debate no contexto da política pública de saúde no país.¹⁷ Com isso, as transformações organizacionais geradas pelo conhecimento adquirido nos treinamentos devem ser valorizadas e discutidas, com a compreensão dos gestores de que é preciso investirem tempo, recurso e modificações no ambiente de trabalho.

Ressalta-se que o reconhecimento da importância dos treinamentos dentro das organizações de saúde representa um importante passo na busca por mudanças e melhoria na qualidade do serviço prestado. Os treinamentos priorizam a aprendizagem como forma de desenvolver no profissional o aprimoramento das funções realizadas e a valorização do papel de cada membro na construção do processo de trabalho.²⁰

A aprendizagem proporcionada nos treinamentos deve focar questões pessoais como: adaptação a mudanças, redução de estresse, melhoria das decisões, aumento da eficiência no desempenho das funções, diminuição de erros organizacionais e possíveis mudanças de comportamento. O treinamento também visa para as organizações a redução de custos, alterações nas taxas de absenteísmo e rotatividade de profissionais, utilização consciente e adequada dos recursos materiais devido o aumento de conhecimento sobre manejo correto e seus custos, e por fim maior qualidade e satisfação profissional.²⁰

No segundo estudo¹⁰ afirmou-se que para o profissional transformar o seu ambiente de trabalho não basta ter participado de um treinamento, é preciso existir um apoio organizacional. O conhecimento e a vontade de fazer algo de forma eficaz e inovadora não são suficientes para que haja uma transferência positiva do treinamento ou tecnologia.¹⁰

O terceiro estudo¹¹ também questiona a falta de uma política hospitalar incentivando a proposta do programa realizado durante o treinamento também foi questionada.

Nesse mesmo estudo, em relação às escalas que avaliam o impacto na adequação da utilização de profilaxia de tromboembolismo em quatro hospitais de Salvador, Bahia, antes e após a realização de programas de educação continuada, os instrumentos de avaliação utilizados foram baseados nos objetivos das

capacitações, possibilitando a análise específica de cada um e resultando em uma análise aprofundada de cada evento. Tal estudo mostra que após a implementação do programa e consequentes realizações das capacitações houve melhora significativa na utilização da dose correta de heparina e passou-se a utilizar mais profilaxia mecânica.¹⁰

Nas organizações do processo de trabalho em saúde, é importante a dinâmica comunicação e integração entre a equipe e os membros destinados ao apoio da unidade/serviço, pois a própria característica da prestação de serviços de assistência em saúde exige uma interação que dê suporte ao atendimento, rompendo com o modelo de divisão do trabalho e desigual valoração social dos trabalhadores.²³

É importante considerar dentro de uma organização que a direção do processo de trabalho, para promoção de ações integrais em saúde, possibilita um compartilhamento das responsabilidades com todos os atores da equipe saúde envolvendo assim o papel do gestor. Nesse sentido todos devem agir em conjunto numa única direção, claramente definida mediante as políticas de saúde e os pressupostos que norteiam a instituição, seja pública ou privada.²³

As políticas hospitalares das organizações precisam cada vez mais ser pensadas de uma forma ampla, em que o conhecimento dos diferentes profissionais de saúde sejam valorizados para uma possibilidade de incorporação de novos objetos e tecnologias, fornecendo assim uma atenção atualizada e dinâmica de saúde.²³

Na análise do nono¹⁷ e décimo¹⁸ estudos comprovaram que as organizações têm feito uso de capacitações como ferramentas gerenciais importantes no preparo dos profissionais, fortalecendo-os enquanto membro da equipe no desempenho de diferentes papéis, e buscando transformações significativas dentro dos seus espaços de trabalho.

Com isso, os resultados gerados pelas capacitações não são simples e exatos, precisam ser avaliados por diferentes vertentes para que potencialize conquistas para a equipe de profissionais, gestores e aos pacientes, principais beneficiários da geração de novos conhecimentos.

♦ Estratégias de impacto nos treinamentos: desafios e conquistas

As organizações ao realizarem os planejamentos dos treinamentos e capacitações ao longo do ano, devem visar

propostas de trabalho para o aperfeiçoamento das atribuições de cada profissional, e também as análises e avaliações do processo, para que a responsabilidade das práticas realizadas sejam tanto com o profissional como com a organização.²⁰

Como um grande desafio, a avaliação dos treinamentos traz vantagens de trabalhar a auto-estima dos profissionais, para que o mesmo sintam-se capazes e valorizados, sem a percepção errônea construída que o novo profissional é muito melhor do que o demitido, fazendo dele um ser humano imune a falhas.

Torna-se essencial criar entre os enfermeiros e demais integrantes da equipe de enfermagem familiaridade entre as avaliações feitas durante os treinamentos, para que ao avaliar o enfermeiro consiga alcançar mudanças, superações de dificuldades e o crescimento e evolução pessoal e organização, estratégias vitais para o aperfeiçoamento da qualidade.²⁰

As empresas precisam integrar a escolha do homem certo para o cargo juntamente com um profissional capacitado e habilitado, que consiga interagir harmoniosamente no âmbito coletivo, por meio de atividades de treinamento coerentes com sua realidade.²⁰

Afirma-se que para a eficácia dos treinamentos, o conhecimento pretendido pela organização não deve ser prejudicado por instrumentos mal formulados ou pela falta de clareza nos objetivos e no material fornecido, sendo necessário total clareza da compreensão do grupo participante antes e depois da realização do treinamento.¹⁹ Alcança-se maior eficácia quando a construção do treinamento é feita juntamente com instrutores e participantes, comparando ideias, discutindo propostas e com isso, buscando maior qualidade e realização para todos.¹⁹

No primeiro estudo apresentado⁹, os resultados confirmaram que os maiores impactos estão na melhoria da competência técnica em vários aspectos, e que essa melhoria se refletiu em resultados organizacionais significativos.

Já o quarto estudo demonstrou diferentes conceitos de treinamentos, sendo um deles como uma ação com a finalidade de promover a melhoria de desempenho, capacitar o profissional para o uso de novas tecnologias e prepará-lo para novas funções. Essas finalidades são atingidas por meio da aquisição sistemática intencional de competências e aplicação dessas no trabalho.¹²

Fazer com que os conhecimentos adquiridos pelos profissionais durante os treinamentos transformem-se em competências e habilidades não é um desafio fácil de ser alcançado, porém pode agregar conquistas valiosas para as instituições que se dispõem a acompanhar a evolução de sua equipe.

É válido ressaltar que os instrumentos utilizados como estratégias de ensino ou de avaliação nos treinamentos devem ser aperfeiçoados conforme as necessidades surgirem, segundo o estudo quatro¹² que afirmou na construção da escala que a mesma seria possível de aperfeiçoamento, e com isso melhorar os índices de adequação e como consequência as competências necessárias.

Foi perceptível ao analisar os estudos que com toda evolução tecnológica e com o passar dos anos as capacitações também evoluíram, houve mudança na didática utilizada, na finalidade das capacitações, o que atinge diretamente os modelos de avaliações utilizados. Como cada capacitação possui a sua peculiaridade, nada mais proveitoso do que avaliá-los de maneiras diferentes.

Os estudos referentes à temática avaliação de impacto no trabalho, conforme os descritores estabelecidos mostraram que as maneiras primordiais de se avaliar o impacto do treinamento no ambiente laboral podem ser feito com a utilização de escalas e auto-avaliações;^{12-14, 16} também se destaca que um sistema de avaliação de treinamento está apoiado em uma mudança de longo prazo nos valores empresariais, de forma a incluir na organização a cultura da mensuração contínua e objetiva dos processos e dos resultados das ações de educação empresarial.¹³

Ao referir as auto e hetero-avaliações, as mesmas têm sido frequentemente utilizadas pelas empresas interessadas em avaliar o impacto de treinamento no trabalho, pois através de tais avaliações há confirmação do aprendizado adquirido pelo treinando e também da aplicabilidade de tais conhecimentos no dia-a-dia de trabalho, de tal forma que seus colegas também o visualizem. Ou seja, após o treinamento o funcionário retorna ao seu ambiente de trabalho colocando em prática os seus novos conhecimentos, o que gera melhorias não só para as suas tarefas, mas também altera o processo de trabalho daqueles que o cercam.¹⁷⁻⁸

O reconhecimento do trabalho transpareceu a importância extrema de se valorizar o profissional de saúde com a mesma preocupação que se tem em capacitá-lo. Isto se deve ao fato de que o sentimento de prazer

no trabalho está diretamente ligado ao reconhecimento do mesmo.²²

Ressalta-se que investir nos recursos humanos em saúde é parte principal e mais complexa do instrumento que se dispõe para alcançar ou mesmo caminhar em direção à missão de uma instituição e, pois para ter qualidade de vida no trabalho é necessário vivenciar o prazer nas atividades desenvolvidas.²²

CONCLUSÃO

Após a análise dos periódicos concluiu-se que embora poucos estudos abordem o tema proposto, avaliar o impacto do treinamento no trabalho faz-se cada vez mais necessário, pois as inovações e o avanço tecnológico têm proporcionado mudanças no processo de trabalho das empresas e os recursos humanos devem estar preparados para atuar frente a tanta tecnologia e inovação.

Constatou-se que as transformações geradas pelos treinamentos exigem tanto investimentos como apoio organizacional para que seja possível mais do que aperfeiçoar profissionais, gerar modificações em questões importantes que fazem parte da cultura organizacional das empresas. Com isso, avaliar o impacto do treinamento no trabalho é uma ferramenta essencial para verificar fidedignamente a melhoria do serviço prestado e o real efeito do investimento financeiro realizado. Isso deve ser realizado em empresas de todas as espécies aplicando-se também as instituições de saúde.

Entre os maiores desafios enfrentados pelos gestores e suas organizações é a identificação por meio de diferentes formas de avaliações do impacto gerado a fim de proporcionar serviços de qualidade e que atendam as necessidades de seus clientes.

REFERÊNCIAS

1. Palhares GEM, Haueisen MS, Paolinelli RFC. Educação permanente em saúde: reflexões e desafios. Cienc Enferm [Internet]. 2010 [cited 2013 Oct 14];16(2):25-33. Available from: http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n2/art_04.pdf.
2. Montanha D, Peduzzi M. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2010 [cited 2013 Oct 14];44(3):597-604. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n3/07.pdf>.
3. Santos SR, Deininger LS, Oliveira AEC, Lucena KDT. Gestão do conhecimento: perspectiva dos enfermeiros em hospital públicos. J Nurs UFPE on line [Internet]. 2014 [cited 2013 Nov 10];8(2):240-8. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermage/index.php/revista/article/viewFile/5284/pdf_4512
4. Garcia SD, Gil RB, Haddad MCL, Vannuchi MTO, Costa DB. O enfermeiro no gerenciamento de material médico-hospitalar: revisão integrativa. Online Braz J Nurs [internet]. 2013 June [cited 2013 Nov 10];12(2):411-26. Available from: <http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/viewFile/3791/pdf>.
5. Souza MT, Silva MD, Carvalho R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. Einstein. 2010 [cited 2013 Nov 20];8(1 Pt1):102-6. Available from: <http://apps.einstein.br/revista/arquivos/PDF/1134-Einsteinv8n1p102-106.pdf>http://apps.einstein.br/revista/arquivos/PDF/1134-Einsteinv8n1_p102-106_port.pdf
6. OECD. Draft NONIE statement on impact evaluation. In: 7th Meeting of the DAC network on development evaluation; 2008 Feb [cited 2013 Nov 10]. Available from: <http://www.oecd.org/dataoecd/19/29/40104352.pdf>.
7. Ursi ES, Gavão CM. Prevenção de lesão de pele no perioperatório: Revisão integrativa da literatura. Rev Latino-am Enfermagem [internet]. 2006 [cited 2015 Jan 15];14(1):124-31. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000100017&lng=en&nrm=iso. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000100017>.
8. Melnyk BM, Fineout-Overholt E. Making the case for evidence-based practice. In: Melnyk BM, Fineout-Overholt E. Evidence-based practice in nursing & healthcare: a guide to best practice. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2005 [Internet]. 2006 [cited 2013 Aug 3];3-24. Available from: http://download.lww.com/wolterskluwer_vitalstream_com/PermaLink/NCNJ/A/NCNJ_546_156_2010_08_23_SADFJO_165_SDC216.pdf
9. Freitas IA, Borges-Andrade JE. Efeitos de treinamento nos desempenhos individual e organizacional. Rev Adm Empres. 2004;44(3):44-56.
10. Abbad G, Sallorenzo LH. Desenvolvimento e validação de escalas de suporte à transferência de treinamento. Rev Adm. 2001;36(2):33-45.

11. Rocha ATC, Paiva EF, Araújo DM, Cardozo DN Pereira ACH, Lopes AA, et al. Impacto de um programa para profilaxia de tromboembolismo venoso em pacientes clínicos em quatro hospitais de salvador. *Rev Assoc Med Bras*. 2010; 56(2):197-203.
12. Pilati R, Abbad G. Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. *Picol Teor Pesqui*. 2005;21(1);43-51.
13. Silva ME. Sistema de avaliação de treinamento (SAT). São Paulo: Universidade Corporativa da Eletronorte [Internet]. 2007 [cited 2013 Nov 20]. Available from: <http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/arquivo/arg1229429464.pdf>.
14. Araújo G, Mourão L. A influência do contexto de trabalho no impacto do treinamento no desempenho dos motoristas. *Rev Trab Acad* [Internet]. 2010 [cited 2013 Oct 25];1. Available from: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1reta2&page=article&op=view&path%5B%5D=177&path%5B%5D=155>.
15. Borges-Andrade JE. Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. *Estud Psicol*. 2002;(Spe):31-43.
16. Zerbini T, Abbad G. Impacto de treinamento no trabalho via Internet. *RAE Eletrônica* [Internet]. 2005 [cited 2013 Dec 10];4(2):[about 5 p]. Available from: http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigo_s/10.1590_S1676-5648200500020002.pdf.
17. Lacerda ERM, Abbad G. Impacto do treinamento no trabalho: Investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras. *Rev Adm Contemp*. 2003;7(4):77-96.
18. Borges-Andrade JE, Lima SMV, Pantoja MJ. Avaliação de impacto de treinamento na área de reabilitação: preditores individuais e situacionais. *Rev Adm*. 2001;36(2):4656.
19. Mira VL, Peduzzi M, Melleiro MM, Tronchin DMR, Prado MFF, Santos PT, et al. Análise do processo de avaliação da aprendizagem de ações educativas de profissionais de enfermagem. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2011 [cited 2013 Nov 20];45(spe):1574-81. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45nspe/v45nspea06.pdf>.
20. Castro LC, Takahashi RT. Percepção dos enfermeiros sobre a avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos num hospital de São Paulo. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2008 [cited 2013 Nov 14];42(2):305-11. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v42n2/a13.pdf>.
21. Viegas SMF, Penna CMM. A construção da integralidade no trabalho cotidiano da equipe saúde da família. *Esc Anna Nery* [Internet]. 2013 [cited 2013 Nov 14];17(1):133-41. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452013000100019&lng=en&nrm=iso.
22. Garcia AB, Dellaroza MSG, Haddad MCL, Pachemshy LR. Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2012 [cited 2013 Nov 14];33(2):153-9. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472012000200022&lng=en&nrm=iso.

Submissão: 29/04/2013

Aceito: 24/01/2014

Publicado: 01/04/2015

Correspondência

Simone Domingues Garcia

Edifício Atlanta

Rua Salgado Filho, 2611 / Ap. 1105

CEP 85810-140 – Cascavel (PR), Brasil