



ORIGINAL ARTICLE

ORGANIZATIONAL SUPPORT AS FACTOR DETERMINING OF THE TRAINING
IMPACT IN THE NURSING PROFESSIONAL'S PRACTICESUPORTE ORGANIZACIONAL COMO FATOR DETERMINANTE DO IMPACTO DE TREINAMENTO
NA PRÁTICA DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEMAPOYO ORGANIZATIVO COMO FACTOR QUE DETERMINA EL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN LA PRACTICA
DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA*Mirela Borges¹, Sergio José Nicoletti²*

ABSTRACT

Objectives: to describe, in the perception of nurses, the impact of a Nutritional Support training on the job and Identify the correlations between support organizational support to the transfer and characteristics of customers with the impact of training in the work of nurses. **Method:** it's a nature quantitative research, a cross-sectional, correlational and descriptive study. The data was collected by means a questionnaire asked to 114 nursing professionals. The data was stored and analyzed using the program Statistical Package for the Social Sciences, being carried out analyses descriptive and relevant to study. **Results:** more than 50% of trainees agreed have a positive impact of training support nutrition at work. The impact of training in nutritional therapy of nursing was significantly correlated with the support organizational ($r=0,64$, $p=0,00$). **Conclusion:** the higher the support of the Organization to training, the higher the positive impact on the work of trainees. **Descriptors:** organizational support; education; nursing; job training.

RESUMO

Objetivos: descrever, na percepção dos profissionais de enfermagem, o impacto do treinamento admissional em Suporte Nutricional no trabalho e identificar as correlações entre Suporte Organizacional, Suporte à Transferência e Características da Clientela com o impacto do treinamento no trabalho dos profissionais de enfermagem. **Método:** pesquisa de natureza quantitativa, onde se realizou um estudo transversal, correlacional e descritivo. Os dados foram obtidos mediante questionário aplicado a 114 profissionais de enfermagem, armazenados e analisados utilizando-se do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (versão 13.0), cujas análises foram descritivas e inferenciais. **Resultados:** mais de 50% dos treinandos concordaram ter um impacto positivo do treinamento Suporte Nutricional no trabalho. O Impacto do treinamento em terapia nutricional no trabalho da equipe de enfermagem esteve significativamente correlacionado com o Suporte Organizacional ($r=0,64$, $p=0,00$). **Conclusão:** conclui-se que, quanto maior o Suporte de Transferência e o Suporte Organizacional maior foi o Impacto do treinamento no trabalho. **Descritores:** suporte organizacional; educação; enfermagem; capacitação profissional.

RESUMEN

Objetivo: describir, en la percepción de las enfermeras, el impacto de la capacitación en apoyo nutricional en el lugar de trabajo y determinar las correlaciones entre el apoyo organizativo, apoyo del la transferencia y las características del cliente con el impacto de la capacitación en el trabajo de las enfermeras. **Métodos:** investigación de carácter cuantitativo, donde há sido hecho un estudio transversal, descriptivo y correlacional. Los datos fueron obtenidos mediante un cuestionario aplicado a 114 profesionales de enfermería. Los datos fueron almacenados y analizados utilizando el programa *Statistical Package for the Social Sciences*, y se lleva a cabo el análisis descriptivo e inferencial de interés para el estudio. **Resultados:** más del 50% de los alumnos de acuerdo a tener un impacto positivo de apoyo nutricional de formación en el trabajo. El impacto de la formación en la terapia nutricional en el trabajo del personal de enfermería fue significativamente correlacionado con el apoyo organizativo ($r=0,64$, $p=0,00$). **Conclusión:** en conclusión, cuanto mayor sea el apoyo a la transferencia y el apoyo organizativo fue el mayor impacto de la formación en el trabajo. **Descriptores:** apoyo organizativo; educación; enfermería; capacitación profesional.

¹Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de São Paulo. Gerente de Enfermagem da Real e Benemerita Sociedade Portuguesa de Beneficência – Unidade São José, São Paulo, Brasil. E-mail: mirela.b@ig.com.br; ²Professor Doutor do Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, Brasil. E-mail: sergionicoletti@uol.com.br

INTRODUÇÃO

Avaliar o impacto dos treinamentos nas organizações de saúde é fundamental para o seu aperfeiçoamento constante, tentando garantir que o conhecimento adquirido pelos profissionais seja transferido para o ambiente de trabalho e transformado em ações e resultados efetivos para a organização.

Num sentido mais amplo, o treinamento pode ser considerado um esforço planejado, organizado, especialmente projetado para auxiliar os indivíduos a desenvolverem suas capacidades. Treinamento profissional é definido como a aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos e habilidades que resultam em uma melhoria do desempenho no trabalho.¹

O treinamento é delimitado como sistema composto por três subsistemas, a saber: levantamento de necessidades, planejamento e execução, e avaliação de treinamento. O subsistema avaliação fornece retro-alimentação para todo o sistema, indicando os pontos positivos que devem permanecer nos treinamentos futuros, bem como sinalizando aspectos que devem ser modificados ou retirados do planejamento.²

Os esforços de avaliação de treinamento parecem ter evoluído de acordo com quatro estágios.³ No primeiro estágio, não havia metodologia definida de avaliação e as decisões em relação a treinamento eram tomadas com base nas reações dos treinandos e instrutores. No estágio seguinte, as estratégias de avaliação passaram a fundamentar-se em estudos experimentais de laboratório, em cujos delineamentos eram ignoradas as restrições e características do ambiente organizacional. O terceiro estágio caracterizou-se pelo uso de metodologias que incluíam restrições ambientais em seus delineamentos e preocupavam-se com a validade dos procedimentos adotados. No quarto estágio, havia um reconhecimento da importância dos programas de treinamento para atingir os objetivos organizacionais. Surgiam algumas tentativas de construir instrumentos e testar procedimentos para aferição do impacto dos programas de treinamento sobre o sistema organizacional.

Impacto do treinamento no trabalho compreende os conceitos de *Transferência de Treinamento* e *Desempenho no Trabalho*. Treinamento é um entre os múltiplos fatores organizacionais que afetam o desempenho no trabalho. O impacto do treinamento no trabalho é medido em termos da transferência de treinamento e da influência que o evento instrucional exerce sobre o desempenho

subsequente do participante no treinamento. Transferência de treinamento, nesse sentido, se refere à aplicação correta, no ambiente de trabalho, de conhecimento, habilidade e atitude (CHA) adquiridas em situações de treinamento. Impacto se refere principalmente, à influência exercida pelo treinamento sobre o desempenho subsequente do treinando em tarefa similar àquela aprendida por meio do programa instrucional.⁴

Porém, devemos ressaltar que a mais de duas décadas alguns autores⁵ já diziam que, para se realizar a avaliação do treinamento há de se considerar três fatores apontados como insumo para que haja transferência de aprendizagem: as características dos treinandos e dos programas de treinamento, e o ambiente de trabalho ou contexto organizacional. Entre as características dos treinandos encontra-se *motivação para transferir* (há pessoas que desejam mudar seu desempenho depois de participar de um treinamento). Entre as características dos programas de treinamento, tem-se *desenho de transferências* (estratégias instrucionais direcionadas para habilitar pessoas a transferir aprendizagens com sucesso). E *clima para transferência* refere-se às características do ambiente organizacional que podem favorecer, restringir ou mesmo impedir a aplicação, no trabalho, das aprendizagens adquiridas em ações de treinamento.

Atualmente estudiosos³⁻⁴ confirmam que diversos fatores podem determinar o impacto de um treinamento no trabalho de um profissional. Estes fatores podem ser denominados de Suporte de Transferência, que se refere ao tipo de ambiente encontrado pelo treinando para fazer com que os conteúdos aprendidos sejam transferidos para sua atividade, Suporte Organizacional onde se encontram as opiniões que os participantes têm sobre as práticas organizacionais de gestão de desempenho, valorização do funcionário e apoio gerencial ao treinamento, e finalmente as Características da Clientela que são o conjunto de informações demográficas, funcionais, motivacionais e atitudinais relativas aos participantes dos treinamentos estudados.

Por isso, nos últimos anos, têm crescido o interesse das organizações, inclusive as de saúde, pela pesquisa sobre avaliação de treinamento. A área está ativa e vem se caracterizando pela busca incessante de melhores modelos conceituais, teóricos e metodológicos para estudar entre as variáveis de interesse, o impacto dos programas de treinamento.

OBJETIVOS

- Descrever, na percepção dos profissionais de enfermagem, o impacto do treinamento admissional em Suporte Nutricional no trabalho.
- Identificar as correlações entre Suporte Organizacional, Suporte à Transferência e Características da Clientela com o impacto do treinamento no trabalho dos profissionais de enfermagem.

MÉTODOS

Esta investigação é de natureza quantitativa, onde se realizou um estudo transversal, correlacional e descritivo.

O estudo foi desenvolvido na Real e Benemerita Associação Portuguesa de Beneficência (RBAPB – SP) que tem um Serviço de Educação Continuada estruturado. Este serviço foi criado pelo Departamento de Enfermagem da RBAPB – SP em 1960, para assessorar no desenvolvimento das atividades assistenciais, de ensino e pesquisa na área de enfermagem.⁶

Este estudo se ocupou do treinamento que é realizado para os enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem recém-admitidos na instituição, denominado de Treinamento Admissional. Dos temas abordados no treinamento admissional, este estudo olhou o curso a partir da temática

Suporte Nutricional. A escolha deste treinamento específico foi devido à preocupação da pesquisadora com as peculiaridades que envolvem a adaptação dos profissionais de enfermagem recém-admitidos, e na grande maioria das vezes, recém-formados dentro da instituição.

A amostra do estudo foi de 114 treinandos, sendo a população constituída por 150 profissionais de enfermagem admitidos nos anos 2006 e 2007 e que participaram do treinamento em Suporte Nutricional, oferecido pelo Serviço de Educação Continuada do Hospital em questão. Este grupo de profissionais incluía enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem que após assinatura do Termo de Consentimento Livre-esclarecido, preencheram um questionário estruturado denominado Modelo de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho – IMPACT.⁴

O modelo utilizado nesta pesquisa para avaliar impacto do treinamento no trabalho foi centrado nos componentes Suporte Organizacional, Suporte à Transferência e Características da clientela como variáveis preditoras (independentes) e tendo como variável critério (dependente) o Impacto do Treinamento no Trabalho. A Figura 1 mostra o modelo de avaliação que utilizamos neste estudo.

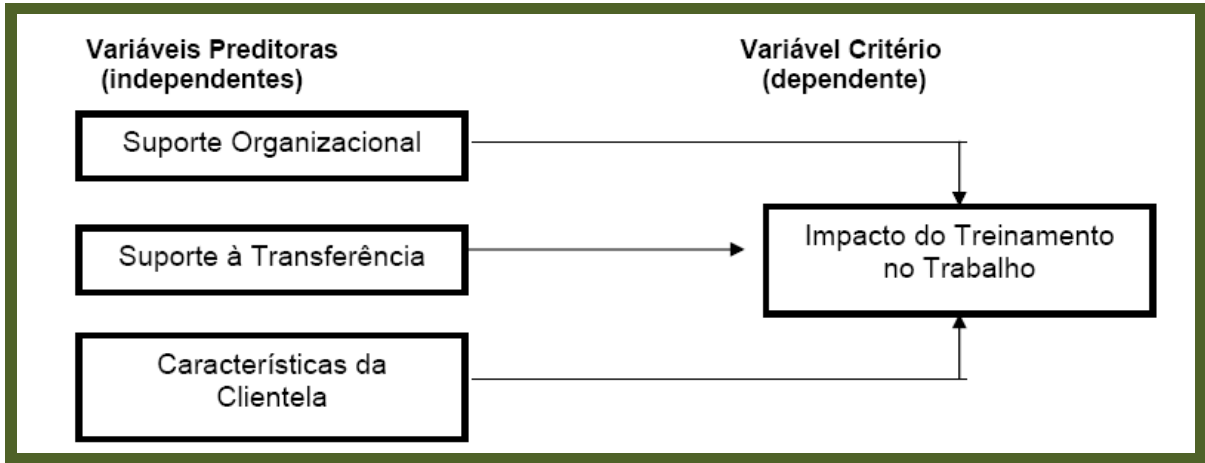


Figura 1. Representação adaptada dos componentes da versão reduzida do Modelo IMPACT.

IMPACT		
Variáveis	Escalas	Indicadores
Impacto do treinamento	Escala única	Melhoria do desempenho no trabalho Motivação para realização do trabalho Atitude favorável à modificação na forma de trabalhar
Suporte Organizacional	Práticas Organizacionais de Gestão de desempenho	✓ Metas de trabalho ✓ Disponibilização de informações e orientações ✓ Sistemas de recompensas ao bom desempenho ✓ Investimento em capacitação
	Valorização do funcionário	✓ Respeito às idéias, sugestões, esforços e interesses individuais
	Apoio gerencial ao treinamento	✓ Chefias viabilizam a participação do funcionário ao treinamento
Suporte à Transferência	Fatores situacionais de apoio	✓ Apoio gerencial, social e organizacional que recebe para aplicar as novas habilidades ✓ Remoção de obstáculos à transferência de aprendizagem, pela chefia
	Suporte material	✓ Qualidade, quantidade e disponibilidade de recursos
	Consequências associadas ao uso de novas habilidades	✓ Reações favoráveis e/ou desfavoráveis de colegas ou superiores diante das tentativas do funcionário, de aplicar no trabalho o que aprendeu

Figura 2. Escalas do instrumento IMPACT. Neste instrumento de avaliação IMPACT, cada variável se divide em escalas de avaliação.

Apesar do instrumento IMPACT já ter sido validado pela pesquisadora⁴, foi submetido à nova análise de confiabilidade, visto que neste estudo seria aplicado em um contexto diferente, sendo que todos os componentes mostraram-se confiáveis para mensurar os construtos que se propunham a medir, onde obtiveram coeficientes alfa de Cronbach superior a 0,70. Os itens foram avaliados em uma escala tipo Likert de 5 pontos. Em todos os itens, os respondentes consideraram como referência o treinamento em terapia nutricional.

Os dados foram armazenados e analisados utilizando o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 13.0, sendo realizadas as análises descritivas e inferenciais pertinentes ao estudo.

O projeto de pesquisa foi submetido aos Comitês de Ética em Pesquisa da RBAPB – SP e da Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Medicina, conforme Resolução 196/96 e aprovado com Protocolo nº 377-08 e Protocolo nº 0681/08.

RESULTADOS

As respostas numéricas foram submetidas a análises descritivas cujos resultados são apresentados a seguir. Cada tabela mostra a frequência de cada tipo de resposta analisada. Os valores numéricos se referem ao número de profissionais que emitiram as respostas.

• Percepção do Impacto do Treinamento no Trabalho

A Tabela 1 apresenta os percentuais de concordância, discordância e de opiniões neutras dos participantes em relação ao Impacto do Treinamento no Trabalho. As frequências de respostas de discordância (1 e 2) e as de concordância (4 e 5) foram somadas entre si, a fim de facilitar a descrição dos resultados. Além disso, são apresentados, as médias e os desvios padrões associados a cada item.

Tabela 1. Percepção dos participantes (n=114) sobre Impacto do Treinamento no Trabalho. São Paulo, 2008.

Item	Descrição do item	n	% D	n	%N/N	n	% C	M	DP
1	Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no treinamento.	26	22,8	5	4,4	83	72,9	3,66	1,15
2	Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no treinamento.	12	10,5	7	6,1	95	83,3	4,13	1,07
3	As habilidades que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros, em meu trabalho, em atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento.	14	12,3	8	7,0	92	80,7	4,00	1,10
4	Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no treinamento.	27	23,7	19	16,7	68	59,6	3,44	1,05
5	Quando aplico o que aprendi no treinamento, executo meu trabalho com maior rapidez.	17	14,9	24	21,1	72	63,1	3,62	1,06
6	A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do treinamento.	12	10,5	27	23,7	74	64,9	3,71	1,06
7	A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do treinamento.	17	14,9	26	22,8	71	62,3	3,54	0,98
8	Minha participação no treinamento serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.	10	8,7	20	17,5	84	73,7	3,89	0,96
9	Minha participação nesse treinamento aumentou minha autoconfiança	15	13,1	16	14,0	83	72,8	3,85	1,06
10	Após minha participação no treinamento, tenho sugerido, com mais frequência, mudanças nas rotinas de trabalho	26	22,8	38	33,3	50	43,8	3,22	1,09
11	Esse treinamento que fiz tornou-me mais receptivo a mudanças no trabalho.	18	15,8	25	21,9	71	62,2	3,49	1,02
12	O treinamento que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades	19	16,6	23	20,2	72	63,2	3,53	1,07

Legenda: **n**= Numero absoluto, **D**= Discordo , **N/N**= Não concordo e nem discordo, **C**= Concordo, **M**= Média, **DP**= Desvio Padrão

Mais de 50% dos treinandos concordaram ter um impacto positivo do treinamento Suporte Nutricional no trabalho, através dos indicadores: melhoria do desempenho no trabalho, motivação para realização do trabalho e atitude favorável à modificação na forma de trabalhar.

Apenas um item avaliado teve concordância menor que 50% no que se refere à sugestão de mudanças nas rotinas de trabalho.

● **Avaliação das correlações entre o Impacto do treinamento no trabalho, Suporte Organizacional, Suporte de Transferência, Características demográficas e do trabalho**

O Impacto do treinamento em terapia nutricional no trabalho da equipe de enfermagem esteve significativamente correlacionado com o Suporte Organizacional

($r=0,64$, $p=0,00$), especificamente com as escalas *Práticas Organizacionais de gestão de desempenho* ($r=0,63$, $p=0,00$) e *Apoio gerencial ao treinamento* ($r=0,56$, $p=0,00$). Quanto maior o Suporte de Transferência e o Suporte Organizacional maior foi o Impacto do treinamento no trabalho ($r=0,58$, $p=0,00$ e $r=0,64$, $p=0,00$, respectivamente) (Tabela 2).

A idade do funcionário bem como o número de unidades nas quais trabalhou não estiveram significativamente correlacionados com o Impacto do treinamento no trabalho e com os demais componentes/domínios e escalas do IMPACT, já o tempo de trabalho na instituição em estudo e o tempo de formação estiveram correlacionados com alguns componentes e escalas. Quanto maior o tempo de trabalho na instituição menor o escore na escala *Práticas Organizacionais de gestão* ($r=-0,24$, $p=0,01$) e maior o escore na escala de *Suporte Material* ($r=0,21$, $p=0,02$). Quanto maior o tempo de

formação, maior o escore na escala de *Suporte Material* ($r=0,19$, $p=0,05$) (Tabela 2).

Tabela 2. Coeficiente de correlação entre componentes/domínios e escalas do IMPACT com características demográficas de trabalho da equipe de enfermagem. São Paulo, 2008.

Variáveis	Impacto do treinamento no trabalho		Suporte Organizacional		Práticas Organizacionais de Gestão de Desempenho		Valorização do Funcionário		Apoio Gerencial ao Treinamento		Suporte Transferência		Fatores Situacionais		Consequências associadas ao uso das novas habilidades		Suporte Material	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Idade (anos)	0,01	0,92	0,06	0,55	0,03	0,77	-0,04	0,71	0,15	0,11	0,08	0,39	0,06	0,52	-0,02	0,80	0,14	0,14
Tempo de trabalho na BP (meses)	-0,10	0,32	-0,17	0,07	-0,24	0,01*	-0,01	0,95	0,04	0,67	0,11	0,24	0,03	0,77	0,05	0,63	0,21	0,02*
No. de unidades que trabalhou na BP	-0,04	0,65	-0,04	0,65	-0,04	0,70	-0,04	0,65	-0,01	0,89	-0,02	0,83	-0,03	0,75	0,07	0,44	-0,06	0,52
Tempo de formação (meses)	-0,08	0,40	-0,13	0,19	-0,18	0,06	0,00	0,97	0,01	0,92	0,12	0,23	0,06	0,56	0,04	0,68	0,19	0,05*
Impacto do treinamento no trabalho	1,00	-	0,64	0,00*	0,63	0,00*	0,13	0,16	0,56	0,00*	0,58	0,00*	0,62	0,00*	0,38	0,00*	0,31	0,00*
Suporte Organizacional	0,64	0,00*	1,00	-	0,96	0,00*	0,37	0,00*	0,84	0,00*	0,67	0,00*	0,65	0,00*	0,43	0,00*	0,45	0,00*
Práticas Organizacionais de Gestão de Desempenho	0,63	0,00*	0,96	0,00*	1,00	-	0,17	0,07	0,73	0,00*	0,61	0,00*	0,62	0,00*	0,37	0,00*	0,40	0,00*
Valorização do Funcionário	0,13	0,16	0,37	0,00*	0,17	0,07	1,00	-	0,15	0,11	0,17	0,08	0,12	0,22	0,16	0,09	0,14	0,13
Apoio Gerencial ao Treinamento	0,56	0,00*	0,84	0,00*	0,73	0,00*	0,15	0,11	1,00	-	0,66	0,00*	0,62	0,00*	0,43	0,00*	0,48	0,00*
Suporte Transferência	0,58	0,00*	0,67	0,00*	0,61	0,00*	0,17	0,08	0,66	0,00*	1,00	-	0,89	0,00*	0,75	0,00*	0,73	0,00*
Fatores Situacionais	0,62	0,00*	0,65	0,00*	0,62	0,00*	0,12	0,22	0,62	0,00*	0,89	0,00*	1,00	-	0,56	0,00*	0,43	0,00*
Consequências associadas ao uso das novas habilidades	0,38	0,00*	0,43	0,00*	0,37	0,00*	0,16	0,09	0,43	0,00*	0,75	0,00*	0,56	0,00*	1,00	-	0,38	0,00*
Suporte Material	0,31	0,00*	0,45	0,00*	0,40	0,00*	0,14	0,13	0,48	0,00*	0,73	0,00*	0,43	0,00*	0,38	0,00*	1,00	-

DISCUSSÃO

Eventos instrucionais em organizações de trabalho são situações sistematicamente planejadas para proporcionar ao aprendiz condições externas adequadas à aquisição, retenção, transferência de novas aprendizagens para o trabalho. Entretanto, para que tal processo ocorra adequadamente, além das situações de aprendizagem criadas pela ação de treinamento, será preciso que os conhecimentos, habilidades e atitudes do participante, encarados como desempenhos no trabalho, recebam condições necessárias

ou suficientes para serem aplicados de forma eficaz e inteligente.

Conforme alguns pesquisadores⁵ na área de treinamento, podemos dizer que, para se realizar a avaliação do treinamento há de se considerar três fatores apontados como insumo para que haja transferência de aprendizagem: as características dos treinandos e dos programas de treinamento, e o ambiente de trabalho ou contexto organizacional.

Este estudo se propôs a avaliar a correlação de dois destes fatores com a transferência de aprendizagem ou impacto do treinamento na visão dos profissionais de enfermagem, sendo

um deles as características dos treinandos e outro o contexto organizacional.

Discutiremos agora a percepção destes profissionais em relação a estes fatores. Para melhor compreensão do leitor, tentaremos responder cada objetivo da pesquisa através da discussão dos dados obtidos.

● Impacto do Treinamento no Trabalho

Qual a percepção dos profissionais de enfermagem, em relação aos efeitos do treinamento admissional em Suporte Nutricional no trabalho?

Apesar de toda dificuldade da organização em oferecer um suporte adequado para transferência do treinamento, os sujeitos do estudo consideraram ter um impacto positivo do treinamento Suporte Nutricional na sua prática de trabalho.

● Avaliação das correlações entre o Impacto do treinamento no trabalho, Suporte organizacional, Suporte de transferência e Características da clientela

Existe correlação entre as variáveis do instrumento de avaliação IMPACT com o impacto do treinamento Suporte Nutricional no trabalho dos profissionais de enfermagem?

O Suporte organizacional e o Suporte a transferência estiveram significativamente correlacionados com o Impacto do treinamento no trabalho destes profissionais, vindo de encontro às evidências de vários estudos.^{4,7,8} No Suporte organizacional o que mais contribuiu para o impacto do treinamento no trabalho foram as *Práticas organizacionais de gestão de desempenho* e o *Apoio gerencial ao treinamento*.

Em relação ao Suporte à transferência os fatores que mais contribuíram para que houvesse o impacto do treinamento no trabalho foram os *Fatores situacionais* e as *Consequências associadas ao uso de novas habilidades*.

Através desta avaliação do contexto organizacional podemos dizer que, quanto mais o profissional percebe a qualidade do tratamento que recebe da organização em retribuição ao esforço que despende no trabalho, recebendo elogios, orientações, oportunidades tanto de crescimento quanto de expressão, retribuição material e social, e incentivo da chefia para participação nos treinamentos, mais ele conseguirá aplicar no trabalho os conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos no treinamento.

Isto também se aplica quando falamos da relação do impacto do treinamento com o Suporte à transferência. Quanto mais

oportunidades para praticar as novas habilidades, apoio da chefia imediata na remoção de eventuais obstáculos à transferência da aprendizagem, acesso às informações necessárias à aplicação dos novos conhecimentos e reação favorável dos colegas na tentativa de aplicar as novas habilidades, maior será a transferência do treinamento no contexto do trabalho.

Em relação às características da clientela, neste estudo não houve correlação significativa entre os componentes do instrumento IMPACT com o número de unidades nas quais os profissionais trabalharam e a idade, apesar de haver relatos científicos evidenciando uma relação negativa entre idade e aprendizagem^{4,9}, de forma que indivíduos de mais idade aprendem menos do que os mais jovens.

Quanto ao tempo de trabalho na instituição, houve correlação com as Práticas organizacionais de gestão e Suporte material. Foi evidenciado que quanto mais tempo o funcionário havia trabalhado na instituição, mais ele percebia que ela (a instituição) oferecia um suporte material adequado para aplicação no trabalho, das habilidades aprendidas no treinamento, o que foi percebido também por quem tinha maior tempo de formação, em relação ao suporte material. Programas de treinamento, delineados para aumentar as habilidades relevantes para a tarefa, provavelmente não surtirão efeitos favoráveis sobre o desempenho, se o ambiente não propiciar ao funcionário os meios e as condições para que isso ocorra.¹⁰ Estes autores, usando a técnica de incidentes críticos e análise de conteúdo, identificaram variáveis relativas a restrições situacionais do ambiente de trabalho que variavam segundo três dimensões, em seus efeitos sobre o mau desempenho: indisponibilidade de recursos, quantidade insuficiente de recursos e qualidade inadequada de recursos. Segundo a visão destes autores, estas medidas servem para testar hipóteses de que esse tipo de restrições afeta direta e indiretamente o desempenho e os resultados de treinamentos.

Respondendo a pergunta inicial, as variáveis que estiveram correlacionadas significativamente com o impacto do treinamento do trabalho foram o Suporte Organizacional e o Suporte à Transferência independente das características demográficas e funcionais dos treinandos.

CONCLUSÃO

Ao término deste estudo podemos concluir que:

Borges M, Nicoletti SJ.

Organizational support as a factor determining of...

O impacto do treinamento Suporte Nutricional no trabalho foi positivo.

O Impacto do treinamento em terapia nutricional no trabalho da equipe de enfermagem esteve significativamente correlacionado com o Suporte Organizacional e Suporte à Transferência

Quanto maior o suporte da organização ao treinamento, maior será o impacto positivo no trabalho dos treinandos.

A partir destas conclusões podemos considerar que:

O Serviço de Educação Continuada em Enfermagem não poderá ser o único responsável pelos resultados positivos ou negativos que venham a ocorrer por meio de treinamento, pois treinar pessoas exige a

composição de um cenário formado por treinandos, treinadores, organização, objetivos, tempo e recursos disponíveis, contando ainda com a variação do grau de comprometimento dos envolvidos.

Todavia, o Serviço de Educação Continuada pode tentar identificar os obstáculos e dificuldades ao desempenho eficaz, através da avaliação de impacto do treinamento, de forma que seus programas de desenvolvimento profissional e desenvolvimento pessoal atinjam as metas e objetivos organizacionais. Esta foi a proposta da RBAPB - SP.

Com a inserção da avaliação de impacto, o processo de treinamento na enfermagem da instituição RBAPB - SP fica estruturado conforme Figura 3.

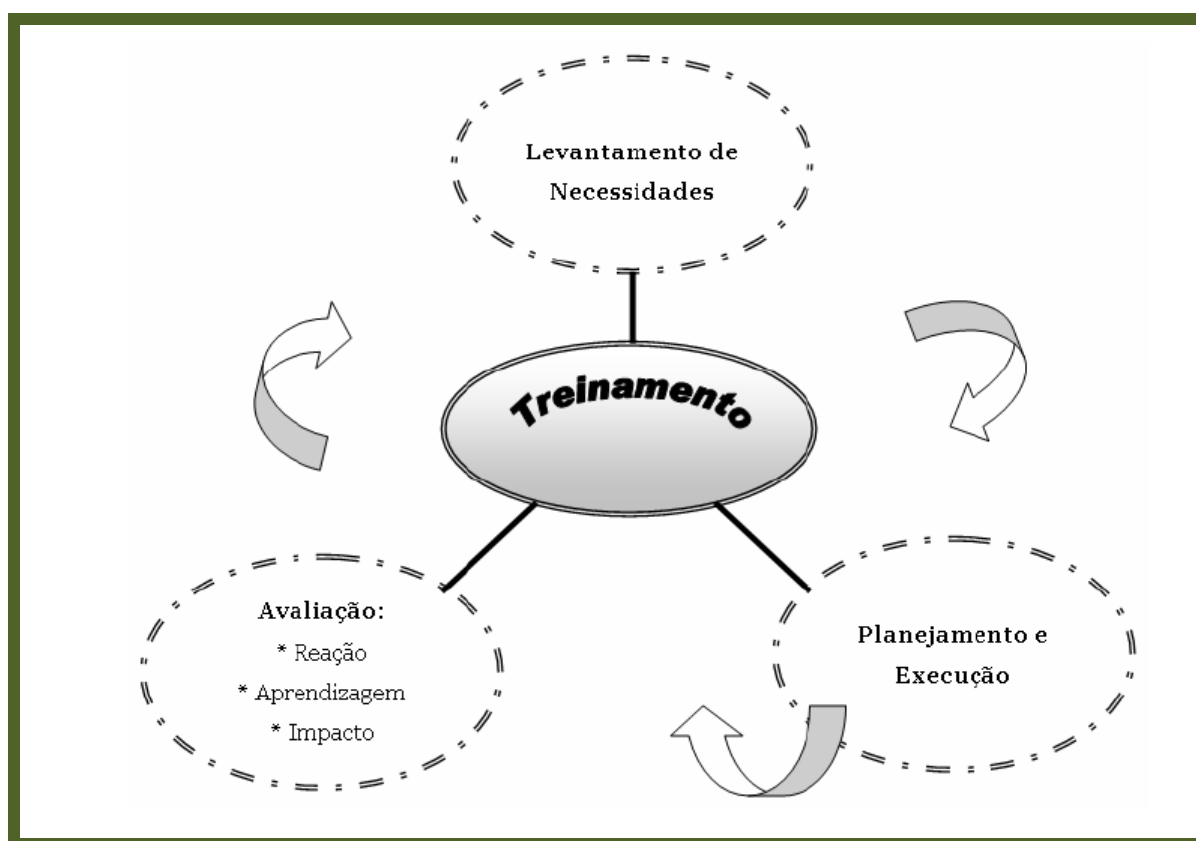


Figura 3. Estrutura do Processo de Treinamento em Enfermagem da RBAPB - SP

REFERÊNCIAS

1. Goldstein IL. Training in organizations. California: Pacific Grove; 1991.
2. Borges-Andrade JE. Treinamento de pessoal: em busca de conhecimento e tecnologia relevantes para as organizações brasileiras. In: Tamayo A, Borges-Andrade JE.; Codo W(Org.). Trabalho, organizações e cultura. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados; 1997. p.116-133.
3. Borges-Andrade JE, Abbad G, Mourão L (Org.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed; 2006.
4. Abbad G. Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho - IMPACT. 1999. Tese (Doutorado)- Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 1999.
5. Baldwin TT, Ford JK. Transfer of training: a review and directions for future research. Personnel Psychology. 1988;41(1):36-105.
6. Real E Benemerita Associação Portuguesa de Beneficência. Memorial, 1997.
7. Alves AR, Tamayo A. Sistema de avaliação da Telebrás - SAT. Revista de Administração. 1993;28(4):73-80.
8. Borges-Andrade JE. Avaliação somativa de sistemas instrucionais: integração de três

Borges M, Nicoletti SJ.

Organizational support as a factor determining of...

propostas. *Tecnologia Educacional* 1982;11(46):29-39.

9. Colquitt JA, Lepine JA, Noe RN. Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*. 2000;85(5):678-707.

10. Peters LH, O'connor EJ. Situational constraints and work outcomes: the influence of frequently overlooked construct. *Academy of Management Review*. 1980;5(3):391-97.

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2009/02/09

Last received: 2009/06/10

Accepted: 2009/06/11

Publishing: 2009/07/01

Corresponding Address

Mirela Borges

Rua José Antonio Coelho, 220, Ap. 21 — Vila

Mariana

CEP: 04011-060 — São Paulo (SP), Brazil