



A GESTÃO DO CONHECIMENTO EM UMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS INDICADORES DE QUALIDADE DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA ¹

**Cledir Tania França Garcia², Diogo Jardel Cigana³, Fabiele Aozane Cigana⁴, Alice do
Amarante Mendonça⁵, Luciane Zambarda Todendi de Bragas⁶, Jorge Oneide Sausen⁷**

¹ Pesquisa Institucional desenvolvida no Hospital de Clínicas Ijuí/RS, pertencente ao Grupo de Pesquisas da Educação Corporativa

² Enfermeira, Bacharel em Administração, Mestre em Educação, Doutoranda em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI), Supervisora da Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí, RS. E-mail: cledirfrancagarcia@gmail.com

³ Enfermeiro, Especialista em Gestão em Saúde, Mestrando em Saúde e Ruralidade pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Diretor Assistencial do Hospital de Clínicas Ijuí, RS. E-mail: dcigana@hci.org.br

⁴ Enfermeira, Mestre em Enfermagem, Doutoranda em Atenção Integral à Saúde pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI), Enfermeira Assistencial da Quimioterapia do Hospital de Clínicas Ijuí, RS. E-mail: facigana@hci.org.br

⁵ Enfermeira, Especialista em Auditoria em Saúde, Mestranda em Atenção Integral à Saúde pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI), Enfermeira Supervisora do Serviço de Enfermagem do Hospital de Clínicas Ijuí, RS. E-mail: amendonca@hci.org.br

⁶ Enfermeira, Especialista em Gestão em Saúde, Enfermeira Coordenadora da Auditoria Assistencial do Hospital de Clínicas Ijuí, RS. E-mail: ltodendi@hci.org.br

⁷ Administrador, Mestre em Administração, Doutor em Engenharia da Produção, Pós-Doutor em Administração, Professor Titular do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional (PPGDR) da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). E-mail: josausen@unijui.edu.br

RESUMO

Introdução: A gestão do conhecimento é perceptível no cenário das organizações hospitalares como metodologia capaz de aprimorar a gestão, dando ênfase à informação e ao conhecimento.

Objetivo: Descrever os treinamentos desenvolvidos pela Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí a partir da sua implantação, identificar o percentual de treinados e a capacidade de absorção do conhecimento dos profissionais. **Método:** Relato de experiência a partir da análise descritiva, retrospectiva e documental dos anos 2023 e 2024 dos relatórios gerenciais institucionais. **Resultado:** Em 2023 houve a participação de 53% de profissionais nos treinamentos e em 2024 a participação foi de 60%. A capacidade de absorção do conhecimento foi de 89%. **Conclusão** Ao compararmos 2023 e 2024, identificou-se o aumento de 7% do percentual de participação dos profissionais nos treinamentos. Constitui-se como desafios aumentar a participação dos profissionais de saúde nos treinamentos, visto que não é atingido a totalidade dos profissionais do público-alvo.



INTRODUÇÃO

O hospital moderno é uma organização completa e complexa, incorpora o avanço constante dos conhecimentos, de aptidões, da tecnologia médica e dos aspectos finais desta tecnologia representados pelas instalações e equipamentos, empregando grande número de profissionais e oferecendo serviços com alto grau de especialização. No hospital há uma grande divisão de trabalho exigindo habilidades técnicas diversificadas. Diante da decorrência destes fatos, o hospital tem grande necessidade de coordenação de suas atividades e os sistemas administrativos estão em evolução constante (Parente; Parente, 2019).

Para Silva e Travassos (2022) o hospital tem papel destacado na organização dos sistemas de saúde, ocupando um lugar de convergência de diversas indústrias do Complexo Econômico-Industrial da Saúde, pela complexidade do cuidado de saúde que oferece e pelo grande poder político e econômico, sendo peça-chave na evolução do cuidado de saúde.

As instituições da área de saúde, diferem das demais empresas de serviços, pelo seu grau de complexidade e a variedade de atividades exercidas. Um hospital é uma empresa de alta complexidade, tanto nas influências conjunturais sujeito às contingências econômico-sociais, quanto nos seus aspectos orgânico-estruturais, devendo manter-se como prestador de serviços assistenciais à comunidade, buscando promover a saúde dentro de um bom padrão técnico e em um ótimo nível de humanização nas suas atividades operacionais (Cardoso *et al.*, 2020).

A Gestão do Conhecimento é perceptível no cenário das organizações hospitalares como uma metodologia capaz de aprimorar a gestão, dando ênfase à informação e ao conhecimento produzidos pelas diversas instâncias como subsídios estratégicos às tomadas de decisão. A Gestão da Informação alinhada à Gestão do Conhecimento pode melhorar os processos organizacionais das instituições, sendo essencial para a sobrevivência das organizações no mercado (Pereira, 2021).

A educação corporativa é uma estratégia para a gestão do conhecimento voltada para a gestão de pessoas de uma empresa, em que habilidades devem ser desenvolvidas em favor do contexto organizacional. No cenário atual há mudanças constantes nas organizações, na gestão de Recursos Humanos, principalmente no segmento de Treinamento e Desenvolvimento (T&D),



pois as organizações estão diante de diferentes métodos de Gestão do Conhecimento (GC) cada vez mais inovadores (Almeida, 2020).

Valorizar o capital humano na gestão do conhecimento e gestão de competências se tornou o diferencial para exercer e proceder mudanças no mercado, e assim, atingir a vantagem competitiva (Almeida, 2020). Nas corporações vive-se um período de grandes transformações, pois a competitividade organizacional exige um desenvolvimento contínuo dos recursos humanos (Langhi *et al.*, 2021).

Neste contexto, o Hospital de Clínicas Ijuí (HCI), no ano de 2023, implantou a Educação Corporativa voltada às áreas assistenciais, na modalidade ensino em serviço, contemplando os profissionais de biomedicina, enfermagem, farmácia, fisioterapia, nutrição, radiologia, psicologia e serviço social, com o intuito de aperfeiçoar as competências para o desenvolvimento profissional, a qual constitui-se como uma estratégia gerencial para o desenvolvimento de pessoas no ambiente hospitalar.

Até o ano de 2022 os treinamentos na instituição eram organizados por cada gestor de área assistencial de acordo com a necessidade específica e do perfil epidemiológico dos pacientes atendidos pelos profissionais de saúde, não tendo treinamentos comuns à todas as áreas assistenciais.

O HCI é uma instituição filantrópica, fundado em 1935, de porte IV, considerado uma referência macrorregional, tendo como abrangência as seguintes coordenadorias de saúde: Alegrete, Cruz Alta, Erechim, Frederico Westphalen, Ijuí, Santa Maria, Santa Rosa, Santo Ângelo, Palmeiras das Missões e Passo Fundo, representando uma população de 1.282.927 pessoas, equivalente a 12,9% da população do Estado, distribuída em 125 municípios (HOSPITAL DE CLÍNICAS IJUÍ, 2024).

A organização hospitalar possui 1.200 colaboradores dentre as áreas administrativas, assistenciais e de apoio, sendo 630 das áreas assistenciais. Conta com 204 leitos de internação, contemplando Unidades de Terapia Intensiva (Geral, Coronariana e Neonatal), Centro Cirúrgico, Unidades de Internação e Ambulatoriais, sendo referência em alta complexidade oncológica e cardiológica (HOSPITAL DE CLÍNICAS IJUÍ, 2024).



O trabalho tem como objetivos analisar os treinamentos desenvolvidos pela Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí a partir da sua implantação, identificar o percentual de treinados e a capacidade de absorção do conhecimento dos profissionais de saúde das áreas assistenciais acerca da implementação desta estratégia de gestão do conhecimento institucional.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa na modalidade de relato de experiência, quanto à natureza aplicada, quanto aos objetivos de caráter descritiva, de abordagem quantitativa, utilizando como procedimentos técnicos a pesquisa bibliográfica, a pesquisa de campo e documental, realizada no Hospital de Clínicas Ijuí, na cidade de Ijuí, Rio Grande do Sul, referência em saúde na região. A análise de abordagem quantitativa constituiu-se de caráter descritiva, retrospectiva e documental. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram os relatórios de treinamentos da instituição provenientes do Sistema de Gestão de Pessoas TOTVS e dos indicadores de qualidade da Educação Corporativa oriundos do Sistema de Gestão da Qualidade Interact SA.

A coleta de dados nos documentos estatísticos da Instituição, foi realizada em novembro de 2024, tendo como período de análise de janeiro de 2023 a outubro de 2024, sendo analisados de maneira descritiva, utilizando-se o software Excel para tabulação dos mesmos.

RESULTADOS

A Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí é responsável pelo planejamento e realização dos treinamentos obrigatórios gerais das áreas assistenciais, os quais são preconizados pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) para habilitação de serviços de saúde e renovação de alvará de funcionamento.

A divulgação dos treinamentos é realizada pela Educação Corporativa, por meio dos grupos de WhatsApp das Unidades Assistenciais, com inscrições prévias através de um formulário preenchido pelo Google Formulários.



Inicialmente são apresentados os resultados acerca da análise dos treinamentos promovidos pela Educação Corporativa nos anos 2023 e 2024: o percentual de profissionais treinados e o percentual de absorção do conhecimento.

TREINAMENTOS REALIZADOS X PERCENTUAL DE PROFISSIONAIS TREINADOS NO ANO DE 2023

Em média são realizados em torno de um à dois treinamentos mensais na modalidade ensino em serviço, sendo ofertado três horários, um por turno, manhã, tarde e noite, no qual o colaborador participa com o ponto registrado e depois as horas positivas geradas pela participação do treinamento são compensadas por meio do controle do banco de horas.

Dentre as ações desenvolvidas no período de janeiro de 2023 a dezembro de 2023, destacam-se os treinamentos acerca dos seguintes temas: Protocolos de Segurança do Paciente, Protocolos do Controle de Infecção Relacionada à Assistência à Saúde, Protocolo de Atendimento ao Paciente com Acidente Vascular Cerebral, Gerenciamento dos Resíduos dos Serviços de Saúde, Atendimento em Parada Cardiorrespiratória e Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais.

No mês de janeiro de 2023 foi ministrado treinamentos sobre o Protocolos de Segurança do Paciente aos profissionais de Enfermagem das Unidades de Internação na modalidade *in loco*, ou seja, *in situ*, no próprio local de trabalho dos colaboradores, contemplando 394 profissionais ativos no período, o que representa 80% dos profissionais da categoria.

No mês de fevereiro de 2023 foi dada continuidade aos treinamentos sobre o Protocolos de Segurança do Paciente aos profissionais de Enfermagem das Unidades de Internação na modalidade *in loco*, contemplando 295 profissionais ativos no período, o que representa 50% dos profissionais da categoria.

Em março de 2023 deu-se continuidade aos treinamentos *in loco*, sobre o Protocolos de Segurança do Paciente aos profissionais, contemplando 217 participantes, representando 60% dos ativos no período.



No mês de abril de 2023, em consonância com a Campanha Nacional do Ministério da Saúde da Segurança do Paciente, foi promovido o treinamento sobre os Protocolos de Segurança do Paciente aos profissionais das áreas assistenciais, tendo a participação de 295 profissionais ativos no período, representando 49% do total de colaboradores das áreas.

No mês de maio de 2023, foi realizado o treinamento sobre o Protocolo de Prevenção de Infecção de Corrente Sanguínea, com a utilização de um novo produto para assepsia, o swab alcoólico, nas Unidades de Internação na modalidade *in loco*, aos profissionais de enfermagem, totalizando 217 participantes, representando 60% do total de colaboradores ativos da Enfermagem no período.

No mês de junho de 2023 foi realizado o treinamento sobre Atendimento em Parada Cardiorrespiratória ao Paciente Adulto a todos os profissionais das áreas assistenciais, contemplando 235 participantes, representando 39% dos profissionais ativos.

No mês de julho de 2023, foi promovido o treinamento sobre os Protocolos do Controle de Infecção aos profissionais das áreas assistenciais, tendo 308 participantes, representando 51% dos profissionais ativos.

Em agosto de 2023 foi ministrado o treinamento sobre Atendimento em Parada Cardiorrespiratória em Neonatologia e Pediatria, contemplando 168 profissionais das Unidades de Atendimento em Neonatologia e Pediatria, representando 60% dos profissionais ativos das Unidades.

Em setembro de 2023 foi ministrado o treinamento sobre Registros no Prontuário do Paciente, contemplando 270 profissionais das Unidades Assistenciais, representando 55% dos profissionais ativos das Unidades.

Em outubro de 2023, foi ministrado, a todos os profissionais das áreas assistenciais, o treinamento sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais, contando com a participação de 372 profissionais, representando 60% dos profissionais.

No mês de novembro de 2023, foi realizado o treinamento a todos os profissionais das áreas assistenciais sobre o Gerenciamento dos Resíduos de Serviços de Saúde, com a participação de 199 colaboradores, representando 33% dos profissionais ativos no período.

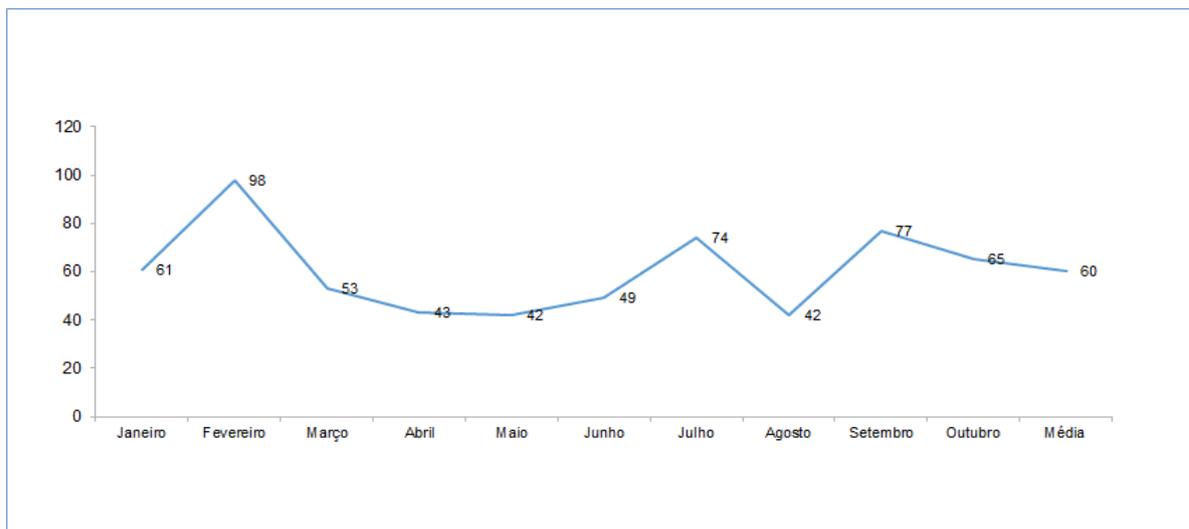


No mês de dezembro de 2023 sobre Atendimento em Parada Cardiorrespiratória no Paciente Adulto com a participação de 208 profissionais, representando 35% dos profissionais ativos.

A análise do comparativo do percentual de treinados no ano de 2023, demonstrada no Gráfico 01, nos revela que a média anual de profissionais do público-alvo treinados da área assistencial, no período de janeiro de 2023 a dezembro de 2023, foi de 53%.

Este indicador constitui-se como um indicador obrigatório da Contratualização do SUS, obtido a partir da fórmula que tem como numerador o número de funcionários que receberam os treinamentos, obrigatórios ou recomendados, dividido pelo número dos treinamentos, obrigatórios ou recomendados, promovidos pela instituição e o número de funcionários que deveriam receber os treinamentos, obrigatórios ou recomendados, vezes 100.

Gráfico 01: Comparativo do Percentual de Profissionais Treinados das Áreas Assistenciais do HCI do ano de 2023, Ijuí, RS, 2024.



Fonte: Relatório de Treinamentos do Sistema de Gestão de Pessoas TOTVS, do HCI, 2023.

TREINAMENTOS REALIZADOS X PERCENTUAL DE PROFISSIONAIS TREINADOS NO ANO DE 2024

Dentre os treinamentos desenvolvidas no ano de 2024, destacam-se os seguintes temas: Protocolos do Controle de Infecção Hospitalar, Protocolo de Atendimento ao AVC, Protocolos de Segurança do Paciente, Cuidados com Dispositivos Hospitalares, Atendimento em Parada



Cardiorrespiratória, Ferramenta da Qualidade 5 S e Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde.

No mês de janeiro de 2024 foi realizado, pelo Serviço de Controle de Infecção, um *Quiz* dos Protocolos do Controle de Infecção Hospitalar, contando com 248 participantes de todas as áreas assistenciais, representando 61% dos profissionais ativos. Em fevereiro foi ministrado o treinamento na modalidade online pela Plataforma *Google Classroom* sobre o Protocolo de Atendimento ao AVC: Manejo na Fase Aguda para 167 profissionais, representando 98 % dos profissionais ativos das Unidades de Atendimento ao AVC.

No mês de março de 2024, foi realizado para os profissionais de enfermagem, o treinamento sobre Cuidados com Dispositivos Hospitalares, Drenos e Sondas para 186 participantes, o que representou 53% dos ativos da enfermagem no período.

No mês de abril de 2024, alusivo à Campanha Nacional de Segurança do Paciente, foi ministrado o treinamento sobre o tema Abril pela Segurança do Paciente: A Comunicação como Pilar para as Metas de Segurança do Paciente, com 259 participantes, representando 43% dos profissionais ativos. No mês de maio de 2024 foi realizado o treinamento sobre as Notificações intitulado “Quem Notifica, Modifica: Ação do Núcleo de Segurança do Paciente voltada ao Novo Formato das Notificações” para 252 profissionais, representando 42% dos profissionais ativos. No mês de junho de 2024 foi realizado o treinamento sobre Atendimento em Parada Cardiorrespiratória no Paciente Adulto com a participação de 277 profissionais, representando 49% dos profissionais ativos.

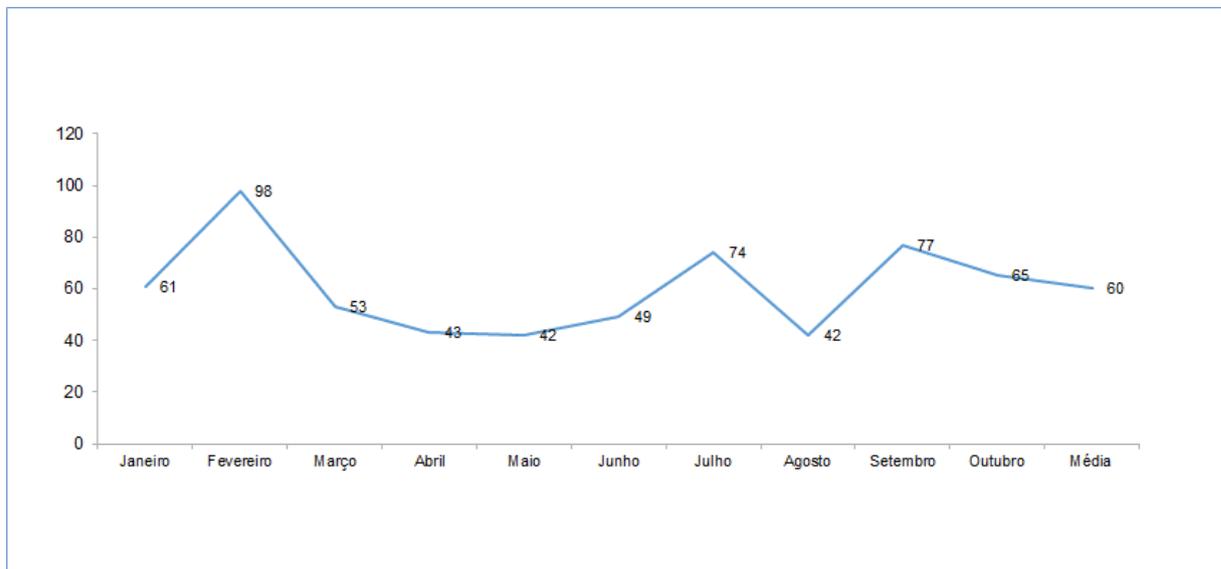
No mês de julho de 2024 foi ministrado o treinamento sobre a Ferramenta de Qualidade 5S, com a participação de 448 profissionais de saúde, representando 74% dos profissionais ativos. No mês de agosto de 2024, foi realizado o treinamento a todos os profissionais das áreas assistenciais sobre o Gerenciamento dos Resíduos de Serviços de Saúde, com a participação de 200 colaboradores, representando 42% dos ativos.

No mês de setembro de 2024, foi realizado o treinamento a todos os profissionais das áreas assistenciais sobre o tema alusivo ao Dia Mundial de Segurança do Paciente “Diagnóstico Seguro” na modalidade *in loco*, ou seja, *in situ*, nas Unidades de Trabalho dos colaboradores, contemplando 375 profissionais ativos no período, o que representa 77% dos profissionais da categoria.



No mês de outubro de 2024, foi realizado o treinamento a todos os profissionais das áreas assistenciais sobre o Protocolo de Higiene das Mãos, na modalidade *in loco*, ou seja, *in situ*, no próprio local de trabalho dos colaboradores, contemplando 313 profissionais ativos no período, o que representa 65% dos profissionais da categoria.

Gráfico 02: Comparativo do Percentual de Profissionais Treinados das Áreas Assistenciais do HCI do ano de 2024, Ijuí, RS, 2024.



Fonte: Relatório de Treinamentos do Sistema de Gestão de Pessoas TOTVS, do HCI, 2024.

*Ano 2024: Estatística referente até o mês de outubro.

O Gráfico 02 nos revela que a média anual de profissionais do público-alvo treinados da área assistencial, no período de janeiro de 2024 a outubro de 2024, foi de 60%.

CAPACIDADE DE ABSORÇÃO DO CONHECIMENTO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE APÓS OS TREINAMENTOS

Com o intuito de avaliar as práticas de gestão do conhecimento desenvolvidas aos profissionais de saúde da instituição, a partir de abril de 2024 a Educação Corporativa implantou a avaliação da capacidade de absorção potencial do conhecimento, por meio de avaliação de aprendizagem



dos profissionais de saúde imediatamente após os treinamentos para verificar a capacidade de aquisição e assimilação do conteúdo ministrado.

A capacidade de absorção do conhecimento é dividida em dois grupos: capacidade de absorção potencial (Pacap), ou seja, o conhecimento externo que a empresa pode absorver e inclui a capacidade de aquisição e assimilação e a capacidade de absorção realizada (Racap), isto é, o conhecimento externo que a organização efetivamente explorou, e inclui as dimensões de capacidade de transformação e aplicação (Zahra; George, 2002).

Avaliar a capacidade de absorção do conhecimento de profissionais de saúde de uma organização constitui-se em um indicador de qualidade da gestão do conhecimento para avaliar a eficácia e a eficiência dos treinamentos ofertados.

A aplicação da avaliação de aprendizagem passou ser uma prática a ser realizada após os treinamentos, por meio de um questionário com questões objetivas relacionadas ao conteúdo ministrado no treinamento, o qual é disponibilizado por um *QR Code* na tela de apresentação da sala de treinamento ao final do mesmo, e nas portas do local onde é realizado o treinamento. Dentre os treinamentos desenvolvidas no período abril a outubro de 2024, destacam-se os seguintes temas: Protocolos de Segurança do Paciente, Atendimento em Parada Cardiorrespiratória, Ferramenta da Qualidade 5 S e Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde.

No treinamento ministrado no mês de abril de 2024, alusivo à Campanha Nacional de Segurança do Paciente, com 259 participantes, representando 43% dos profissionais ativos, teve um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 89%.

No mês de maio de 2024, o treinamento sobre as Notificações intitulado “Quem Notifica, Modifica: Ação do Núcleo de Segurança do Paciente voltada ao Novo Formato das Notificações” para 252 profissionais, representando 42% dos profissionais ativos, teve um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 88%.

No mês de junho de 2024, o treinamento sobre Atendimento em Parada Cardiorrespiratória no Paciente Adulto com a participação de 277 profissionais, representando 49% dos profissionais ativos, com um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 93%.



No mês de julho de 2024, o treinamento sobre a Ferramenta de Qualidade 5S, com a participação de 448 profissionais de saúde, representando 74% dos profissionais ativos, com um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 81%.

No mês de agosto de 2024, o treinamento a todos os profissionais das áreas assistenciais sobre o Gerenciamento dos Resíduos de Serviços de Saúde, com a participação de 200 colaboradores, representando 42% dos ativos, com um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 95 %.

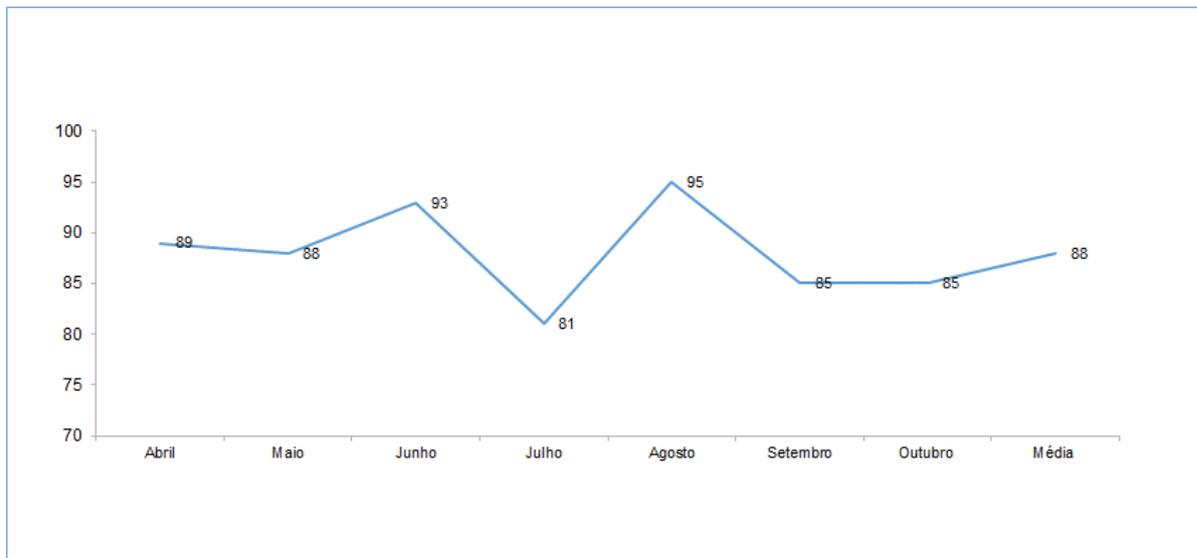
No mês de setembro de 2024, o treinamento a todos os profissionais das áreas assistenciais sobre o tema alusivo ao Dia Mundial de Segurança do Paciente “Diagnóstico Seguro” na modalidade *in loco*, ou seja, *in situ*, nas Unidades de Trabalho dos colaboradores, contemplando 375 profissionais ativos no período, o que representa 77% dos profissionais da categoria, teve um índice de 85% de capacidade absorativa dos participantes.

No mês de outubro de 2024, o treinamento sobre o Protocolo de Higiene das Mãos, na modalidade *in loco*, ou seja, *in situ*, no próprio local de trabalho dos colaboradores, contemplando 313 profissionais ativos no período, o que representa 65% dos profissionais da categoria, obteve um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 95%.

O Gráfico 03 evidencia que a média da capacidade de absorção do conhecimento de profissionais do público-alvo treinados da área assistencial, no período de abril a outubro de 2024, foi de 89 %. Este indicador é obtido a partir da aplicação dos questionários com questões relacionadas ao conteúdo do treinamento e o número de acertos de cada participante, obtendo-se a média do número de acertos do total de participantes do treinamento.



Gráfico 03: Comparativo do Percentual da Capacidade de Absorção do Conhecimento dos Profissionais de Saúde Treinados das Áreas Assistenciais do HCI do ano de 2024, Ijuí, RS, 2024.



Fonte: Relatório dos Indicadores de Qualidade da Educação Corporativa do Sistema de Qualidade Interact SA do HCI, 2024

*Ano 2024: Estatística referente até o mês de outubro.

DISCUSSÃO

Ao compararmos o ano 2023 e o ano 2024, podemos identificar que houve um aumento de 7% do percentual de participação dos profissionais de saúde nos treinamentos promovidos pela Educação Corporativa.

Para fins de Contratualização dos Hospitais Filantrópicos, preconizada pelo Ministério da Saúde a meta almejada é de maior ou igual a 5% e a meta aceitável é de maior ou igual a 6%. A Instituição em saúde em estudo está acima da meta, com 60% de percentual dos profissionais treinados da área assistencial, incluindo profissionais das áreas de biomedicina, enfermagem, farmácia, fisioterapia, nutrição, radiologia, psicologia e serviço social.

Como indicador de qualidade da gestão do conhecimento da organização em estudo, foi pactuada o índice ideal de 80% de capacidade de absorção do conhecimento para os profissionais de saúde. A média deste índice no período em estudo foi de 89%, ou seja, 9% a mais do que o esperado, o que nos remete que a qualidade dos treinamentos e dos conteúdos ministrados proporcionam a capacidade de absorção potencial (Pacap), ou seja, o conhecimento



externo que a empresa pode absorver e inclui a capacidade de aquisição e assimilação (Zahra; George, 2002).

Hospitais são instituições complexas, com densidade tecnológica específica, com caráter multiprofissional e interdisciplinar, responsável pela assistência aos usuários com condições agudas ou crônicas, que apresentem potencial de estabilização e de complicações de seu estado de saúde, exigindo-se assistência contínua em regime de internação e ações que abrangem a promoção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação (Silva; Travassos, 2022).

As mudanças ocorridas nos mercados nos últimos anos têm exigido de todas as empresas desempenhos cada vez melhores para se manterem vivas e competitivas. O uso de ferramentas de gestão que facilitem, ou que otimizem os processos de planejamento e controle, tem se tornado indispensável nos dias atuais em qualquer tipo de organização, seja ela pequena ou grande, prestadora de serviço ou indústria (Cardoso *et al.*, 2020).

As organizações hospitalares tem muito que caminhar na gestão do conhecimento, sendo vital que os gestores percebam sua necessidade e importância, a fim de subsidiarem adequadamente o processo decisório e buscarem a sustentabilidade econômica destas organizações, mantendo-as no cenário competitivo de cuidados com a saúde, seja da iniciativa privada ou pública, acompanhando os avanços tecnológicos da área da saúde.

É fundamental que os hospitais se adequem às constantes transformações, revendo seus processos e modernizando seus modelos de gestão do conhecimento, para alcançar resultados que garantam sua continuidade no mercado.

A Educação Corporativa constitui-se em uma estratégia para promover a educação continuada dos profissionais de saúde, ampliando e qualificando conhecimentos, habilidades e atitudes, com enfoque na competência profissional e na melhoria da qualidade da assistência prestada por cada profissional, gerando inúmeros resultados como a retenção de talentos e o aumento do capital intelectual das organizações.



CONCLUSÕES

As práticas de gestão do conhecimento da organização hospitalar em estudo estão definidas e organizadas para atender as necessidades de treinamento dos profissionais de saúde, incluindo na organização o uso de ferramentas tecnológicas para o controle de inscrição e de avaliação da capacidade de absorção do conhecimento dos participantes, o que constitui-se como uma estratégia inovadora em ensino e serviço no eixo da educação permanente em saúde.

A capacidade de absorção do conhecimento dos profissionais participantes dos treinamentos supera a expectativa da organização, o que nos remete a concluir que a qualidade dos treinamentos e a metodologia utilizada são facilitadores para a assimilação do conhecimento e memorização do conteúdo aprendido durante o treinamento.

Constitui-se como desafios a adesão da participação nos treinamentos, a qual no ano de 2023 era de 53% e no ano 2024 é de 60%, ou seja, não é atingido a totalidade dos profissionais do público-alvo, que teriam que participar, mesmo tendo a oferta de três turnos e na modalidade de ponto registrado. Faz-se necessário repensar a modalidade de treinamentos no formato presencial, podendo ser incluído qualificações na modalidade híbrida, ou seja, presencial e online por meio de plataformas de ensino.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Hospitalar; Ensino em Serviço; Hospital.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L.R.N. A educação corporativa e a gestão de pessoas e do conhecimento. **Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza-CE.** v.1, ed. 193, p.1-15, 2020.

CARDOSO, A.A.B.; SOUZA, L.M.; REIS, A.O.; PALHA, V.M. Gestão de custos em organizações hospitalares: sistemática por centro de custos. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 41, n. 1, p. 123-138, jan./jun. 2020.

HOSPITAL DE CLÍNICAS IJUÍ - HCI. **Website do HCI.** Disponível em: <https://hci.org.br/>. Acesso em: 10 nov.2024.

LANGHI, C. et al. Educação corporativa: aprendizagem significativa no âmbito das empresas. **Rev. Educ. Mais**, v.5, n.5, p.1003-1017, 2021.



PARENTE, Z.S.; PARENTE, D.S. Os desafios da gestão hospitalar. **Multi Debates**, v.3, n.3, p.78-85, 2019.

PEREIRA, R. Gestão do conhecimento aliada ao crescimento organizacional: perspectivas à prática hospitalar. **Atoz**: novas práticas em informação e conhecimento, v.10, n.1, p.103-112, jan./abr. 2021.

SILVA, M.S.M.; TRAVASSOS, C. A dinâmica capitalista no setor hospitalar privado no Brasil entre 2009 e 2015. **Cad. Saúde Pública**, 8 Sup 2:e00188721, 2022.

SILVA, L.Q.; ALTMANNA, I.F.; JUNGA, H.S.; BORTOLOSOB, I.V. A educação corporativa empreendedora (ECE) como estratégia de formação continuada: um relato de experiência. **Ensino, Educação e Ciências Humanas**, v.24, n.4, 2023.

ZAHRA, S. A.; GEORGE, G. Absorptive Capacity: a Review, Reconceptualization, and Extension. **Academy of Management review**, v.17, p. 185-203, 2002.