



## **A EDUCAÇÃO CORPORATIVA EM UMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR: RELATO DOS TREINAMENTOS DESENVOLVIDOS E O PERCENTUAL DE PÚBLICO-ALVO ATINGIDO <sup>1</sup>**

**Cledir Tania França Garcia<sup>2</sup>, Diogo Jardel Cigana<sup>3</sup>, Clariana Teresinha Oro<sup>4</sup>,  
Fabiele Aozane Cigana<sup>5</sup>, Renata Copetti Casarin<sup>6</sup>, Yohanna Hannah Donato<sup>7</sup>,  
Jorge Oneide Sausen<sup>8</sup>, Argemiro Luís Brum<sup>9</sup>**

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

<sup>2</sup> Enfermeira, Supervisora da Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí/RS, Bacharel em Administração, Mestre em Educação, Especialista em Docência Universitária, Gerência dos Serviços de Enfermagem, Qualidade e Segurança do Paciente, Administração Hospitalar, Auditoria em Saúde, MBA em Gestão de Pessoas, estudante do Curso de Doutorado em Desenvolvimento Regional da UNIJUI, Bolsista PROSUC/Capes.

<sup>3</sup> Enfermeiro, Diretor Assistencial do Hospital de Clínicas Ijuí/RS, Especialista em Terapia Intensiva, Urgência, Emergência e Trauma, Formação Pedagógica e Gestão em Saúde

<sup>4</sup> Administradora, Gerente de Recursos Humanos do Hospital de Clínicas Ijuí/RS, Especialista em Gestão de Recursos Humanos, MBA em Finanças de Mercado e MBA em Gestão de Departamento de Pessoal e Relações Trabalhistas

<sup>5</sup> Enfermeira, Assistencial do Ambulatório de Quimioterapia do Hospital de Clínicas Ijuí/RS, Mestre em Enfermagem, Especialista em Enfermagem em Terapia Intensiva, em Enfermagem em Oncologia e em Gestão de Pessoas

<sup>6</sup> Enfermeira, Coordenadora do Escritório de Qualidade do Hospital de Clínicas Ijuí/RS, Especialista em Terapia Intensiva Neonatal, Pediátrica e Adulto, MBA Executivo em Gestão da Qualidade em Saúde e Acreditação Hospitalar

<sup>7</sup> Enfermeira, Qualidade e Segurança do Paciente do Hospital de Clínicas Ijuí/RS, Mestre em Atenção Integral à Saúde, Especialista em Urgência e Emergência e em Docência em Ciências da Saúde

<sup>8</sup> Professor Titular do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional (PPGDR) da UNIJUI, Bacharel em Administração, Mestre em Administração, Doutor em Engenharia da Produção, Pós-Doutor em Administração

<sup>9</sup> Professor Titular do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional (PPGDR) da UNIJUI, Bacharel em Administração, Mestre em Economia Agrícola, Doutor em Economia Internacional pela EHESS de Paris (França).

### **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).

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, no ano de 2023, implantou a Educação Corporativa voltada às áreas assistenciais, na modalidade ensino em serviço, com o intuito de aperfeiçoar as competências para o desenvolvimento profissional, o qual constitui-se como uma estratégia gerencial para o desenvolvimento de pessoas no ambiente hospitalar.

Em tal contexto, este trabalho tem como objetivo descrever os treinamentos desenvolvidos pela Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí e o percentual de público-alvo atingido, correlacionando com o Objetivo 04, referente a Educação de Qualidade, do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, o qual assegura a educação inclusiva, equitativa e de qualidade e a promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo descritivo, na modalidade de relato de experiência dos treinamentos desenvolvidos pela Educação Corporativa, no período de janeiro de 2023 a junho de 2024, para as áreas assistenciais, contemplando os profissionais de biomedicina, enfermagem, farmácia, fisioterapia, nutrição, radiologia, psicologia e serviço social, do







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 46% dos profissionais ativos.

A média de profissionais do público-alvo treinados da área assistencial, no período de janeiro de 2023 a junho de 2024, foi de 50%. Este indicador é 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 Educação Corporativa e o número de funcionários que deveriam receber os treinamentos, obrigatórios ou recomendados, vezes 100.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a Contratualização dos Hospitais Filantrópicos, preconizada pelo Ministério da Saúde (2021) a meta almejada é de maior ou igual a 5% e a meta aceitável é de maior ou igual a 6%. Portanto, a Instituição em saúde em estudo está acima da meta, com 50% de percentual do público-alvo treinados da área assistencial, incluindo profissionais das áreas de biomedicina, enfermagem, farmácia, fisioterapia, nutrição, radiologia, psicologia e serviço social, que são os profissionais que realizam atendimento direto aos pacientes.

**Palavras-chave:** Educação Corporativa. Formação Profissional. Gestão do Conhecimento. Organização Hospitalar.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- 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.