

IV SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS
DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

V SIDETEG

SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE
IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE
DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNAÇÃO



11 A 14 DE NOVEMBRO DE 2024

PROMOTORES:



PARCEIROS:



APÓIO:



INTRODUÇÃO

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 (Pereira, 2021).

O hospital 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 de saúde estão em constante evolução (Parente; Parente, 2019).

O Hospital de Clínicas Ijuí, no ano de 2023, implantou a gestão do conhecimento por meio da Educação Corporativa voltada às áreas assistenciais, na modalidade ensino em serviço, com o intuito de aprimorar as competências para o desenvolvimento profissional, o qual constitui-se como uma estratégia gerencial para o desenvolvimento de pessoas no âmbito hospitalar.

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).

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).

Neste contexto a Instituição de Saúde supracitada implantou a avaliação da capacidade de absorção potencial do conhecimento no ano de 2024, por meio de avaliação dos profissionais de saúde imediatamente após os treinamentos para verificar a capacidade de aquisição e assimilação do conteúdo ministrado.

O trabalho tem como objetivo descrever os treinamentos desenvolvidos pela Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí e a capacidade de absorção do conhecimento de profissionais de saúde após a participação dos treinamentos.

IV SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS
DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

V SIDETEG

SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE
IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE
DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERANÇA



11 A 14 DE NOVEMBRO DE 2024

PROMOTORES:



PARCEIROS:



APOIO:



METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, na modalidade de relato de experiência acerca dos treinamentos promovidos pela Educação Corporativa no período de abril a agosto de 2024, para as áreas assistenciais e a capacidade absorptiva do conhecimento após os treinamentos, contemplando os profissionais de biomedicina, enfermagem, farmácia, nutrição, radiologia, psicologia e serviço social, do Hospital de Clínicas Ijuí, o qual caracteriza-se como filantrópico, de porte IV, situado na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Educação Corporativa do Hospital de Clínicas Ijuí é responsável pelo planejamento e organização 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 pelo Google Formulários. É realizado 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.

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.

Diante deste enfoque a Educação Corporativa iniciou a partir do mês de abril de 2024 a aplicação da avaliação de aprendizagem após a participação do treinamento, 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 agosto 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 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, tendo um índice de capacidade de absorção do conhecimento de 89%.

