

ERRATA DO RELATÓRIO MENSAL DE TREINAMENTOS

COMPETÊNCIA DEZEMBRO / 2017

HOSPITAL JEAN BITAR – HJB NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE – NEP –



Belém/PA

Rua: Cônego Jerônimo Pimentel nº 543 – Umarizal – Belém/PA
Fone: (91) 3239-3800- Fax (91) 3239-3833
CFP: 66055-000

ERRATA DO RELATÓRIO DE TREINAMENTOS REALIZADOS EM DEZEMBRO /
2017
HOSPITAL JEAN BITAR - HJB

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	
2. PARÂMETROS PARA REGISTRO DAS ATIVIDADES.....	
2.1. Visão geral do resultado dos treinamentos realizados em Dezembro.....	
3. ANÁLISE DE DADOS	
3.1. Descrição das Atividades	
3.2. Meta Mensal de Carga Horária em Treinamentos	
3.3. Visão Geral de Treinamentos	
3.4. Treinamentos Internos	
3.5. Treinamentos Externos	
3.6. Total de Horas em Treinamentos	
3.7. Horas/Homens por Colaborador	
3.8. Total de Participações	
3.9. Quantitativo de Treinamentos por Setores	
3.10. Divisão de Ensino e Pesquisa / DEP	
4. GRUPO DE TRABALHO DE HUMANIZAÇÃO / GTH	
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	
ANEXOS	

1. INTRODUÇÃO

A Educação Permanente em Saúde (EPS) é uma estratégia político-pedagógica reconhecida mundialmente para consolidar os sistemas públicos de saúde, uma vez que a formação dos profissionais está voltada para as demandas do mercado capitalista e não atende as necessidades de saúde da população. A difusão da EPS pela Organização Pan-Americana de Saúde e Organização Mundial de Saúde tem como base o processo de trabalho e a valorização das vivências e das experiências dos sujeitos sociais.

Pensar em saúde de forma ampliada com vistas a prestar um atendimento integral ao usuário, aposta na formação coletiva dos multiprofissionais, que através do desenvolvimento de um novo modo de pensar/fazer crítico/reflexivo promovendo mudanças nos processos e relações de trabalho, além de fomentar parcerias que venham fortalecer e potencializar as ações de atenção e gestão na saúde é os propósitos da Educação Permanente em Saúde.

A Educação Permanente em Saúde tem como objeto de transformação o processo de trabalho, orientada para a melhoria da qualidade dos serviços e para a equidade no cuidado e no acesso aos serviços de saúde. Parte, portanto, da reflexão sobre o que está acontecendo no serviço e sobre o que precisa ser aperfeiçoado para o pleno exercício da sua missão dentro do HJB e imprescindível ao Núcleo de Educação Permanente.

O NEP do HJB propõe desenvolver e potencializar a aprendizagem em gestão da saúde, incentivando a cultura da integração entre ensino, aprendizagem, serviço e controle social nos processos de qualificação e formação profissional, fortalecendo, portanto, o campo da gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) no âmbito Institucional.

- Prestar assistência qualificada aos usuários de médio e alto risco, através de equipe multidisciplinar especializada, qualificada, ética e humanizada, contribuindo para o ensino, capacitando profissionais nos diversos segmentos da área de saúde.

Dentro dessa perspectiva, o Núcleo de Educação Permanente – NEP vem aprimorando suas atividades junto aos diversos setores do HJB criando mecanismos para realização de treinamentos nos diversos espaços do hospital com a única finalidade: capacitar.

Os profissionais para promoção de um atendimento de excelência aos usuários fundamentados em qualidade e humanização.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Identificação das demandas e ofertas de formação/qualificação profissional, com vistas à melhoria do processo de trabalho e fortalecimento da integração ensino-serviço no HJB;
- Apoio e elaboração de processos de qualificação profissional e formação em saúde, favorecendo a construção de metodologias que propiciem a integração entre ensino e serviço;
- Proposta de educação permanente junto ao grupo administrativo, com ênfase no processo de trabalho deste grupo no contexto da gestão do cuidado.

O Núcleo de Educação Permanente do HJB tem como atribuições:

- Manter o Núcleo de Educação Permanente Atual;
- Envolver gestores, trabalhadores, usuários e instituições de ensino nas discussões;
- Refletir sobre a prática e construir propostas de capacitação, sensibilização, treinamentos e outras intervenções visando a formação dos gestores e trabalhadores;
- Realizar diagnóstico e planejar as ações de saúde de acordo com as necessidades locais, ou seja, da instituição;
- Promover e desenvolver, em articulação com os setores do hospital, ações coletivas que permitam a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho;
- Identificar as necessidades de qualificação dos profissionais;

- Organizar e sistematizar a prática de treinamentos;
- Acompanhar e avaliar o desenvolvimento de cursos, programas e eventos;
- Promoção de Educação Permanente para todos os trabalhadores do hospital, administrativos e profissionais de saúde;
- Colaborar com as iniciativas de Educação em Saúde realizadas pelos diversos setores e profissionais;
- Elaborar programação anual de educação/capacitação/treinamento permanente e de desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, bem como respectivo cronograma, e submetê-los à aprovação da Diretoria.

Desta forma, o Núcleo de Educação Permanente do Hospital Jean Bitar, tem por objetivo geral promover estratégias de educação permanente aos trabalhadores, visando estabelecer uma equipe de profissionais com pensamento crítico, com capacidade de resolução de problemas e habilidades técnicas - científicas e princípios da humanização, orientadas para a melhoria da qualidade do serviço.

A Educação Permanente em Saúde trabalha com foco na transformação do processo de trabalho, orientado para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo HJB aos usuários e comunidade e para a equidade no cuidado e no acesso aos serviços de saúde. Parte, portanto, da reflexão sobre o que está acontecendo no serviço e sobre o que precisa ser aperfeiçoado.

Durante o mês de Dezembro, foram registradas e arquivadas junto ao NEP, todos os treinamentos, orientações e atividades ocorridas no período de 01 a 31/12/2017.

2. PARÂMETROS PARA REGISTRO DAS ATIVIDADES

1. Setor do hospital que o treinamento foi realizado;
2. Número de participantes do treinamento;
3. Carga horária do treinamento;
4. Quantitativo das horas;
5. Quantitativo das participações em treinamentos;
6. Quantitativo de treinamentos externos e internos.

2.1. Visão geral do resultado dos treinamentos realizados em Dezembro:

Tabela 1: Painel Geral dos Treinamentos realizados em Dezembro

TOTAL DE HORAS GERAIS			
LEGENDA	TREINAMENTOS	PARTICIPAÇÕES	TOTAL DE HORAS POR DIRETORIA
Dir. EXEC.	1	5	07:30:00
Dir. FINANC.	8	82	144:30:00
Ger. ENFER.	6	76	153:20:00
Dir. TÉCNICA	0	0	0
TOTAL	15	163	305:20:00

Fonte: Núcleo de Educação Permanente

3. ANÁLISE DOS DADOS

3.1. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

No decorrer do mês de Dezembro foram realizados 15 treinamentos, sendo 14 internos e 01 externo, com 163 participações, totalizando 305h20min de treinamentos, acumulando um total de 57min26seg de treinamento por colaborador.

Dentro dos registros de treinamentos tivemos: Integração Institucional, ambientações setoriais, orientações de rotina, orientações de cunho pedagógico e treinamentos que estão contemplados e não contemplados no LNT 2017 e ações de diversas demandas, além das:

- Orientações de cunho pedagógico;
- Orientações de rotinas nos mais diversos setores;
- Treinamentos de rotinas internas.

3.2. META MENSAL DE CARGA HORÁRIA EM TREINAMENTOS

A nova meta de carga horária de treinamentos instituída pelo INDSH é de 04 horas/homens em treinamentos mês por colaborador. Tivemos um quantitativo de 57min26seg de treinamento por colaborador.

3.3. VISÃO GERAL DE TREINAMENTOS

Dos 15 registros de treinamentos, orientações e reuniões realizados no mês de Dezembro, tivemos treinamentos que estão contemplados e não contemplados no LNT 2017, os demais foram atividades como orientações de cunho pedagógico individuais, orientações de rotina individual ou em grupo, ambientações setoriais, dentre outros registros que tiveram necessidade de serem aplicadas no decorrer do mês.

Tabela 2: Total de Treinamentos Realizados em Dezembro.

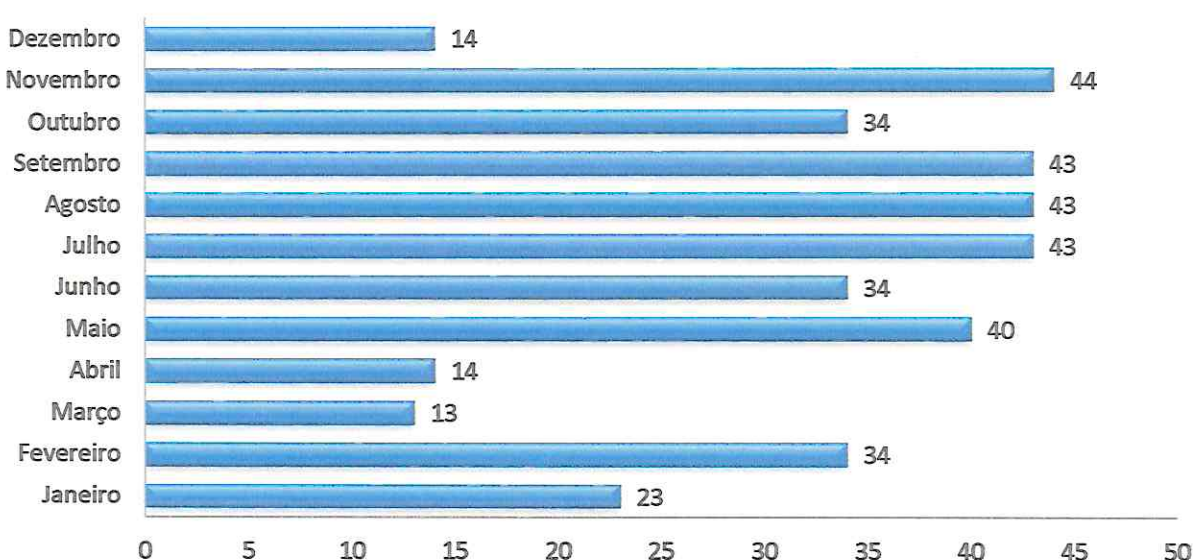
Mês	Total de Horas mês	Treinamentos Internos	Treinamentos Externos	Nº de Participantes	Total de horas por colaborador
JANEIRO	192:15:00	23	2	145	00:39:55
FEVEREIRO	1426:15:00	34	1	293	04:55:09
MARÇO	325:38:00	13	0	306	01:07:00
ABRIL	363:00:00	14	0	247	01:12:36
MAIO	706:05:30	40	4	465	02:20:17
JUNHO	1006:40:00	34	3	396	04:02:23
JULHO	822:00:00	43	1	324	03:14:00
AGOSTO	1072:35:00	43	5	398	03:33:06
SETEMBRO	1317:30:00	43	2	635	04:10:09
OUTUBRO	509:50:00	34	5	519	01:36:12
NOVEMBRO	1335:05:00	44	5	667	04:11:07
DEZEMBRO	305:20:00	14	1	163	00:57:26

Fonte: Núcleo de Educação Permanente

3.4. TREINAMENTOS INTERNOS

Ao fazer a análise dos gráficos, foi observado que no mês de Dezembro não teve um aumento no quantitativo de treinamentos, impactando diretamente na diminuição de horas por treinamentos realizados individualmente, onde mais uma vez não conseguimos alcançar a meta estipulada pelo INDSH que é de 4 h/h mês.

Gráfico 1: Total de Treinamentos Internos



Fonte: Dados do Núcleo de Educação Permanente

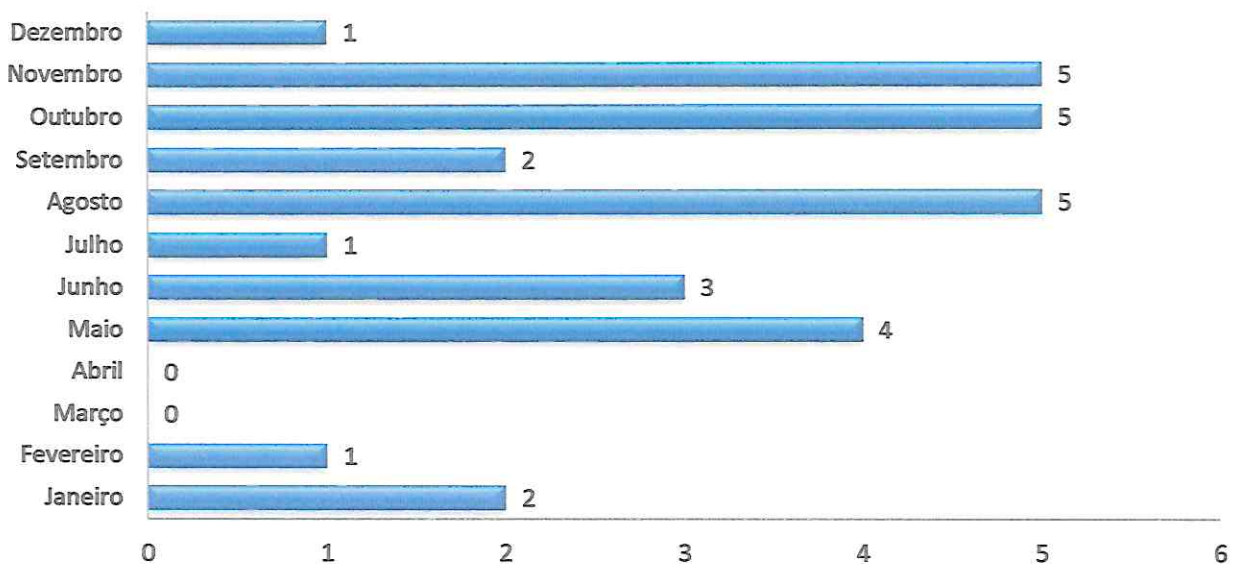
3.5. TREINAMENTOS EXTERNOS

No mês de Dezembro tivemos 01 treinamento externo, sendo ele:

- Especialização em Qualidade e Segurança no Cuidado ao Paciente.

O treinamento externo contou com a participação de 02 colaboradores. Treinamento este que foi realizado em Belém/PA.

Gráfico 02: Total de Treinamentos Externos

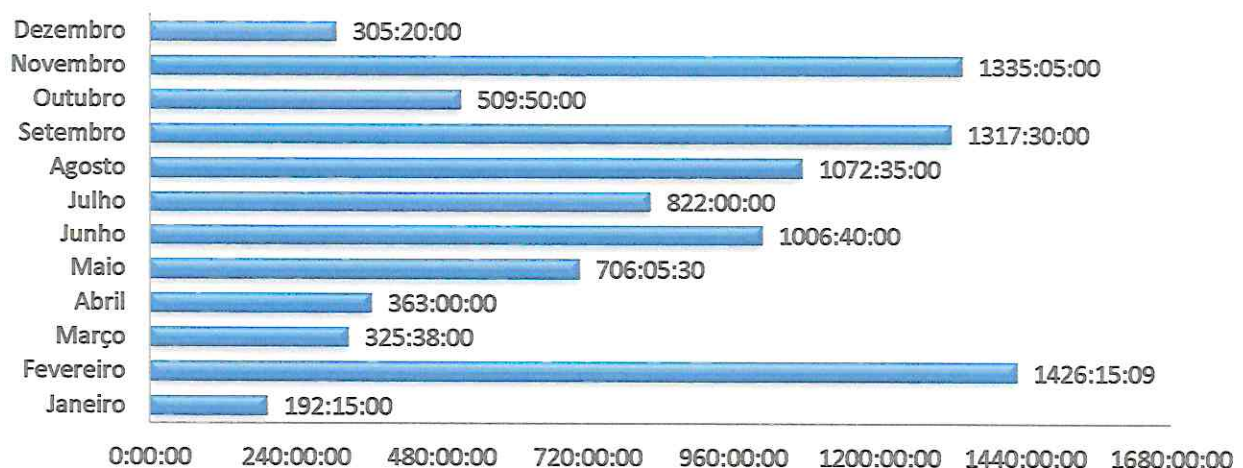


Fonte: Núcleo de Educação Permanente

3.6. TOTAL DE HORAS EM TREINAMENTOS

No mês de Dezembro alcançamos um quantitativo de 305:20:00 total de horas em treinamentos realizados no HJB, um quantitativo bem inferior ao mês de Novembro, como pode ser visualizado no gráfico abaixo.

Gráfico 03: Total de Horas em Treinamentos



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

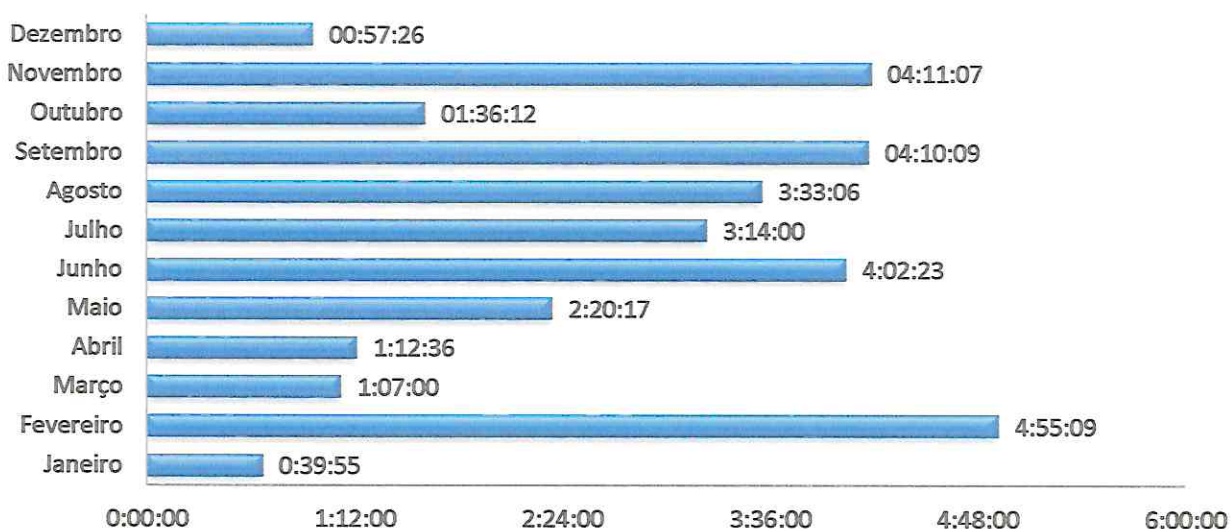
Tivemos vários treinamentos que envolveram diversos setores do HJB, tendo uma razoável quantidade de participações, mesmo sendo realizados *in loco*, houve pouca adesão por parte dos colaboradores.

Salientamos ainda que, a maioria dos treinamentos ocorridos continuam sendo os não contemplados no LNT/PAT-2017.

3.7. HORAS HOMENS / POR COLABORADOR

No decorrer do mês de Dezembro alcançamos um total de 57min26seg de treinamento por colaborador, fechamos o mês com um déficit de 03h02min34seg de horas/homens em treinamento, uma vez o indicador do NEP é de 4 h/h mês.

Gráfico 04: Total de Horas Homem por Colaborador



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

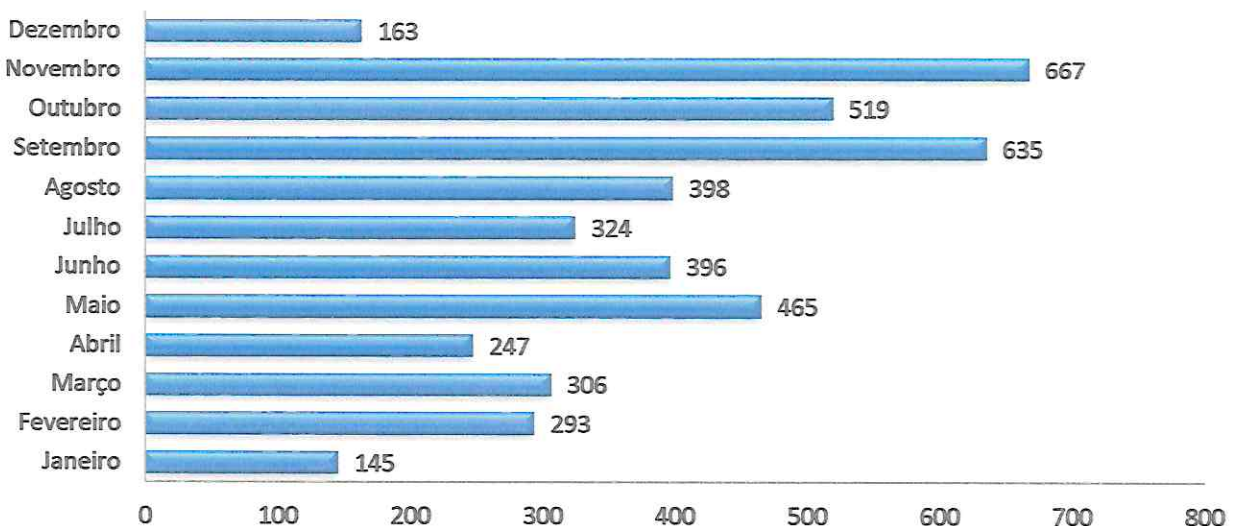
O mês de Dezembro foi fechado com 319 colaboradores ativos.

3.8. TOTAL DE PARTICIPAÇÕES

No decorrer do mês de Dezembro tivemos um total de 163 participações, e não superamos o quantitativo de participações em relação a Novembro, mesmo com todas as ações ocorridas no referido mês.

Reiteramos que a situação, acima descrita, já está sendo revista, por este setor e pela Direção, os quais estão estruturando um plano de ação efetivo, com o intuito de intensificar as ações de educação e as estratégias com foco para a excelência, segurança e humanização na prestação de serviços aos usuários, através da qualificação de seus colaboradores, em especial para os colaboradores do noturno, que sejam contemplados no PAT/2017.

Gráfico 05: Total de Participantes



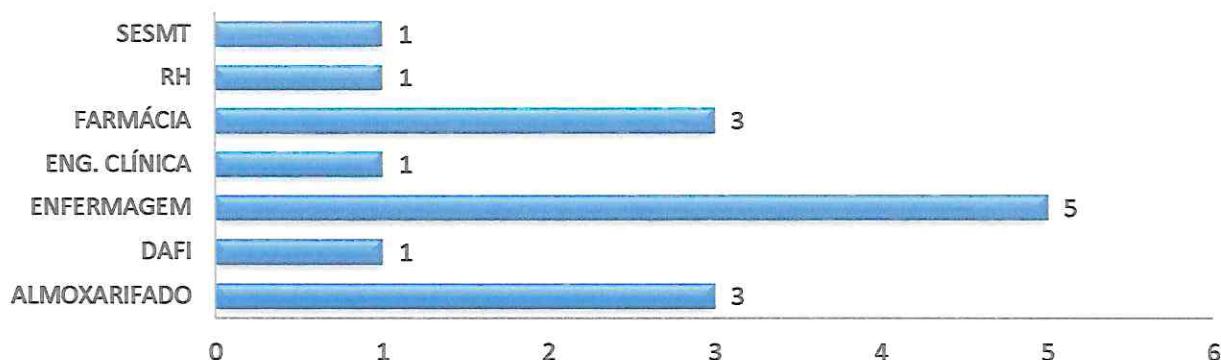
Fonte: Núcleo de Educação Permanente

3.9. QUANTITATIVO DE TREINAMENTOS POR SETORES

O NEP elaborou uma Planilha de Treinamentos geral e por setores, dessa forma, almeja incentivar os Coordenadores e Líderes a promoverem treinamentos e criar nos colaboradores a cultura de sempre e participar dos treinamentos disponibilizados pelo HJB, com a finalidade de integrar todos para desenvolvimento profissional e pessoal, pois, segundo Paulo Freire: "É fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal maneira que num dado momento a tua fala seja a tua prática".

Através dos gráficos podemos visualizar a quantidade de treinamentos que cada setor participou ou ofertou treinamento aos colaboradores.

Gráfico 06: Representativo do quantitativo de Treinamentos por Setores



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

Como anteriormente citado, o fato de não termos conseguido alcançar a meta mínima estipulada pelo INDSH, que é de 4h/h, foi impactado em grande parte, pelos treinamentos não ocorridos e que estavam acordados no Planejamento Anual de Treinamentos/PAT-2017/LNT.

A tabela abaixo evidencia os setores que não cumpriram seus respectivos treinamentos, acordados no Planejamento Anual de Treinamentos/PAT/LNT 2017.

PLANILHA DE TREINAMENTOS NÃO REALIZADOS EM DEZEMBRO - 2017					
SETOR SOLICITANTE	CURSO / TREINAMENTO (TEMA)	Nº DE PARTICIPANTES PRETENDIDOS	Nº DE PARTICIPANTES ALCANÇADOS	RESULTADOS ALCANÇADO	JUSTIFICARAM JUNTO AO N.E.P/HJB
D.E.P	Integração/ Acolhimento dos preceptores/ Staff nos cuidados e atenção aos acadêmicos do internato do curso de medicina (apresentando normas e regulamentos do HJB).	Indeterminado	0	00:00:00	
SHL	Treinamentos das IT'S de SHL.	44	0	00:00:00	
MANUTENÇÃO	Treinamentos comportamentais	7	0	00:00:00	
SESMT	Ordem de serviço.	Indeterminado	0	00:00:00	
S.N.D	Dietas enterais- artesanais e sistema fechado.	25	0	00:00:00	
	Conceitos básicos sobre hipertensão.	25	0	00:00:00	
TI	Treinamento do sistema hospitalar-SALUX/SX	Indeterminado	0	00:00:00	
	Treinamento do sistema hospitalar-SALUX/SX para novos colaboradores.	Indeterminado	0	00:00:00	
	Apresentação da Política de segurança do uso da internet- corpo clínico (Bloco Cirúrgico, CME, Almojarifado, Eng. Clínica).	Indeterminado	0	00:00:00	
FARMÁCIA	Farmacologia, Farmacodinâmica e Farmacocinética	16	0	00:00:00	
SCIH	Isolamentos e precauções	76	0	00:00:00	
	Prevenção de infecção da corrente sanguínea.	135	0	00:00:00	
	Fluxo da rede de serviços do estado em relação a população em situação de rua.	24	0	00:00:00	

O intuito desta tabela é alertar, sensibilizar os responsáveis/setores que o não cumprimento de seus respectivos treinamentos (e/ou replanejamento dos mesmos) contemplados em LNT/PAT, junto ao NEP/HJB, os quais foram firmados/assinados no PAT, pode determinar o não alcance das metas propostas pelo Instituto, e ainda evidenciar que precisamos realizar em primeiro plano, os treinamentos propostos no PAT, para podermos validar e alcançar a qualidade nos serviços propostos.

É de responsabilidade de cada setor realizar seus treinamentos contemplados em LNT/PAT, para obter tanto a meta h/h, quanto a qualificação de nossos colaboradores, beneficiando cada vez mais os usuários com maior qualidade, segurança, assim cumprindo também nossas metas com responsabilidade social e atendimento humanizado.

3.10. DIVISÃO DE ENSINO E PESQUISA / DEP

A Divisão de Ensino e Pesquisa faz parte do Núcleo de Educação Permanente e atua no universo acadêmico/ensino/serviço com foco para coordenar, planejar, organizar, apoiar, identificar, desenvolver, controlar e auxiliar as atividades e rotinas, referentes ao Ensino e Pesquisa que ocorrem no Hospital Jean Bitar/HJB.

A DEP conduz as atividades de Ensino e Pesquisa, visando que as ações sejam desenvolvidas e asseguradas no seu fluxo com ética e qualidade durante a permanência dos acadêmicos e preceptores neste ambiente hospitalar, garantindo assim um processo ensino-aprendizagem com qualidade e humanização no atendimento aos usuários e pacientes.

As ações contínuas desenvolvidas nesta divisão, ainda são de caráter estrutural e normativo:

- Recepção e direcionamentos técnico-operacionais e comportamentais aos acadêmicos;
- Apoio às Comissões obrigatórias do HJB – Análise de Óbitos, Controle de Infecção Hospitalar, Revisão de Prontuários e Padronização de Materiais, Medicamentos,

Dietas e OPMEs e Comissão de Farmácia e Terapêutica - e agendamento, organização e monitoramento das reuniões das Comissões do HJB;

- Monitoramento, ajustes e adequação das ATAS das Comissões;
- Ações de monitoramento e ajustamento de condutas e posturas dos acadêmicos e *staff*/preceptores frente às inadequações no hospital, SCIH e demais setores pertinentes;
- Organização e intermediação de reuniões técnicas/pedagógicas preceptores, acadêmicos e Diretores;
- Acolhimento/Integração (mensal - no auditório da DEP/NEP/HJB) aos acadêmicos e preceptores do internato de medicina de Clínica Médica (Endocrinologia, Dermatologia, Neurologia, Geriatria e Reumatologia) e Clínica Cirúrgica; Enfermagem nas Clínicas Integradas e Residentes de Enfermagem de Clínica Médica.
- Monitoramento e controle contínuo da entrada e saída dos acadêmicos (frequência individual): Residentes médicos e de enfermagem, estagiários, internos e aulas práticas, nos serviços direcionados por seus preceptores;
- Organização e controle dos documentos, oriundos da UEPA, COREME/UEPA, DEP/HOL e FAMAZ sobre os acadêmicos que iniciaram seus estágios obrigatórios neste HJB;
- Organização e assessoria as sessões clínicas dos preceptores x acadêmicos.

4. GRUPO DE TRABALHO DE HUMANIZAÇÃO – GTH

O Grupo de Trabalho de Humanização do Hospital Jean Bitar - HJB iniciou suas atividades em Novembro/2016. O Grupo foi constituído a partir da indicação da Diretoria Executiva, indicando colaboradores das diferentes áreas do Hospital, priorizando assim o caráter interdisciplinar e de transversalidade próprios desta Comissão.

Após sua constituição foi realizada a primeira reunião na qual foi feita a eleição do grupo gestor do GTH e o estabelecimento do cronograma de reuniões e agenda de trabalho. Importante ressaltar que o INDSH, através do HJB, já desenvolvia algumas ações de Humanização, fundamentado no Humaniza SUS.

No mês de Dezembro foram realizados os seguintes eventos:

Data	EVENTOS:	Participações
Elogiados SAU/mês	-	-
04/Dezembro/2017 –	Decoração natalina do HJB	-
20/Dezembro/2017 –	Apresentação de Músicos	-
20/Dezembro/2017 –	Entrega de Cartões Personalizados aos pacientes	-
21/Dezembro/2017 –	Entrega de Kits de higiene aos pacientes internados	-
21 e 22/Dezembro/2017 –	Ação Comunitária Natal Solidário	-
22/Dezembro/2017 –	Aniversariante do Mês	-
22/Dezembro/2017 –	Confraternização HJB	-

Fonte: Núcleo de Educação Permanente

Os eventos realizados dentro do HJB têm por objetivo integrar o usuário, o colaborador e comunidade, com desenvolvimentos de projetos através do Grupo de Trabalho e Humanização - GTH, os projetos desenvolvidos têm por finalidade dar um atendimento acolhedor ao usuário e também ao colaborador.

Vale ressaltar que o GTH contempla o projeto EDUCAÇÃO EM SAÚDE, onde colaboradores fazem pequenas palestras com a finalidade de levar informações preventivas das diversas doenças e dicas que ajudam os usuários a ter uma melhor qualidade de vida. Estas por sua vez, são realizadas enquanto os usuários aguardam atendimento sendo enquadrada dentro da diretriz da PNH "o acolhimento".

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Hospital Jean Bitar tem como compromisso fortalecer a formação de pessoal e prestar serviços na área de saúde, garantindo a sua qualidade, por meio da capacitação constante de seus colaboradores, visando sempre à satisfação do usuário.

O Núcleo de Educação Permanente do HJB tem promovido e gerenciado todos os treinamentos realizados no Hospital, alcançando mensalmente os indicadores estipulados para o setor que são:

- Quantitativo de treinamentos/mês
- Quantitativo das participações em treinamentos
- Quantitativo das horas
- Quantitativo das horas/homens por mês
- Cumprimento de Treinamentos da LNT

O NEP vem instituindo esta cultura de educação permanente a fim de sensibilizar, capacitar, e por fim deixar o colaborador mais capacitado, mais seguro para realizar práticas seguras de trabalho, bem como, a promoção à saúde.

Por fim, cabe enfatizar que este, enquanto setor responsável do gerenciamento de todos os treinamentos vem aprimorando suas técnicas e metodologias para que cada vez mais os colaboradores executem suas tarefas com entusiasmo, satisfação e segurança, beneficiando cada vez mais os usuários e toda comunidade, com atendimento humanizado, assim cumprindo suas metas com responsabilidade social.


Natália Alvarenga
Assistente Administrativa/N.E.P
Hospital Jean Bitar/INDSH

Natália Alvarenga
Auxiliar Administrativa do Núcleo Educação Permanente – NEP/HJB/INDSH

ANEXOS



Entrega de cartões personalizados aos pacientes internados.



Entrega de cartões personalizados aos pacientes internados.



Apresentação musical do Violinista Mauro.



Apresentação musical do Violinista Mauro.



Ação comunitária: Natal Solidário



Ação comunitária: Natal Solidário

HOSPITAL JEAN BITAR – HJB

NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE – NEP

**ERRATA DO RELATÓRIO TRIMESTRAL DE
TREINAMENTOS**

COMPETÊNCIA – OUTUBRO, NOVEMBRO e DEZEMBRO/2017



BELEM

SUMÁRIO

I – INTRODUÇÃO

II – PARÂMETROS PARA REGISTRO DAS ATIVIDADES e DETALHAMENTO DAS ATIVIDADES

II.I - Setor do hospital que o treinamento foi realizado

II.II - Quantitativo de treinamentos/mês

II.III - Quantitativo das participações em treinamentos

II.IV - Quantitativo das horas

II.V - Quantitativo das horas/homens por mês

III – INDICADORES E ANÁLISES CRÍTICAS

IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

ANEXOS

I – INTRODUÇÃO:

O **Núcleo de Educação Permanente** tem como objetivo promover estratégias de educação permanente aos trabalhadores, visando estabelecer uma equipe de profissionais com pensamento crítico, com capacidade de resolução de problemas e habilidades técnicas - científicas e princípios da humanização, orientadas para a melhoria da qualidade do serviço.

Tendo como finalidade atender a política do Ministério da Saúde, que coloca que a educação permanente é o conceito pedagógico para efetuar relações orgânicas entre ensino e as ações e serviços, contribuindo na gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social.

A Educação Permanente é aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano do hospital e ao trabalho, assim sendo, baseia-se na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde dos usuários do SUS atendidos pelo Hospital Jean Bitar/HJB. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho (BRASIL, Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Brasília: MS, 2009, p. 20).

Nesse sentido, a Educação Permanente se constitui em estratégia para desenvolver os serviços de saúde, pois implica em constante atualização por meio de ações intencionais e planejadas voltadas ao fortalecimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, que repercutem no interior das relações e processos nos diversos setores do hospital.

O Núcleo de Educação Permanente em Saúde tem por função planejar, organizar e fornecer apoio às ações de Educação Permanente em Saúde.

O Núcleo de Educação Permanente do HJB tem como atribuições:

- Promover e desenvolver, em articulação com os setores do hospital, ações coletivas que permitam a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho, identificar as necessidades de qualificação dos profissionais;
- Organizar e sistematizar a prática de treinamentos;
- Acompanhar e avaliar o desenvolvimento de cursos, programas e eventos;
- Promoção de Educação Permanente para todos os trabalhadores do hospital, administrativos e profissionais de saúde;
- Colaborar com as iniciativas de Educação em Saúde realizadas pelos diversos setores e profissionais;
- Elaborar programação anual de educação e capacitação permanente e de desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, bem como respectivo cronograma, e submetê-los à aprovação da Diretoria.

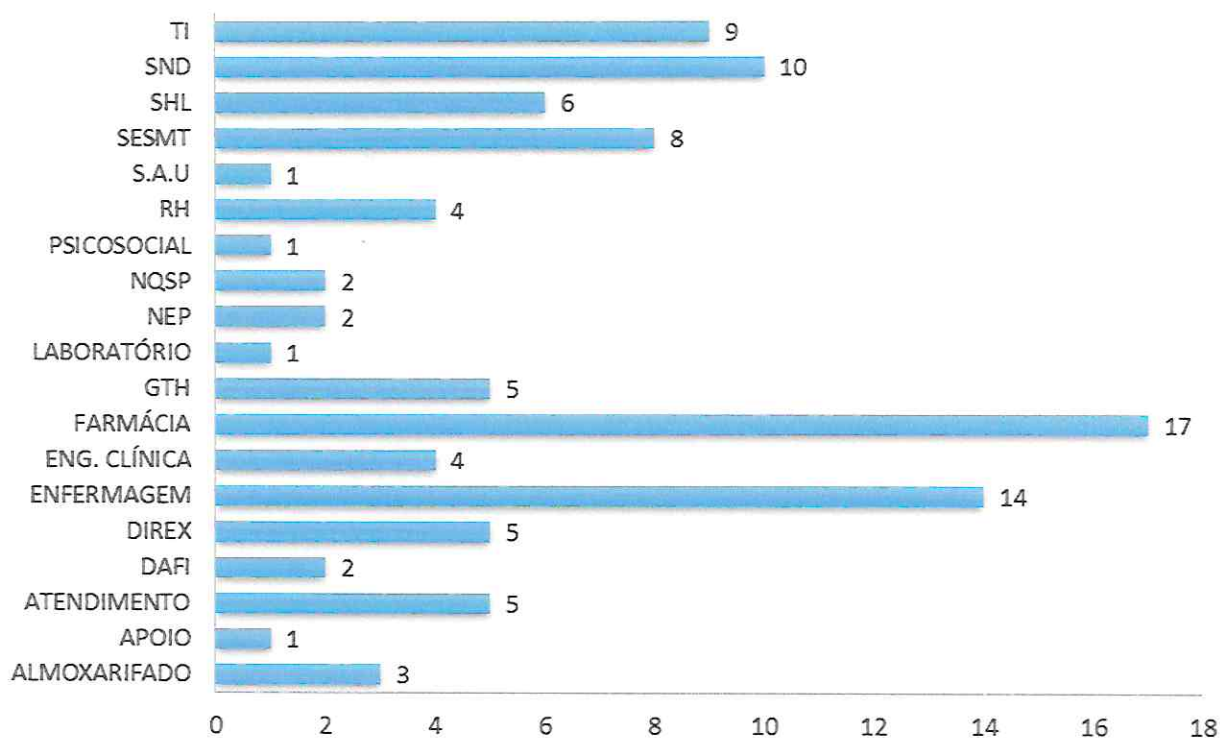
A Educação Permanente em Saúde trabalha com foco na transformação do processo de trabalho, orientado para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo HJB aos usuários e comunidade e para a equidade no cuidado e no acesso aos serviços de saúde. Parte, portanto, da reflexão sobre o que está acontecendo no serviço e sobre o que precisa ser aperfeiçoado.

II – PARÂMETROS PARA REGISTRO E DETALHAMENTO DAS ATIVIDADES

O NEP possui alguns indicadores para registro e avaliações das atividades realizadas pelo Núcleo:

1. Setor do hospital que o treinamento foi realizado;
2. Quantitativo de treinamentos/mês;
3. Quantitativo das participações em treinamentos;
4. Quantitativo das horas;
5. Quantitativo das horas/homens por mês;
6. Cumprimento de Treinamentos da LNT.

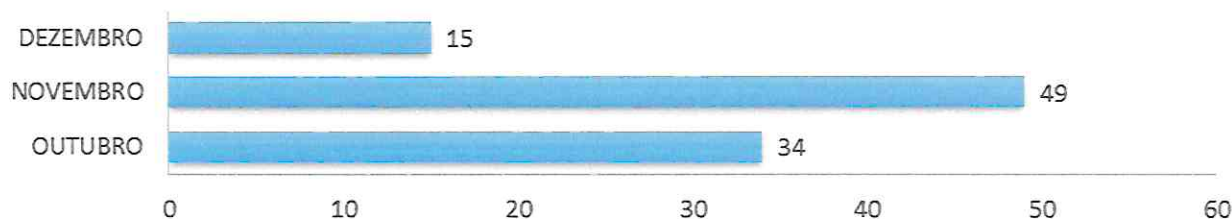
1. Setor do Hospital que o treinamento foi realizado (Trimestre)



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

No gráfico acima é possível visualizar todos os setores que ministraram e/ou receberam capacitações durante o trimestre (Outubro, Novembro e Dezembro).

2. Quantitativo de treinamentos/mês

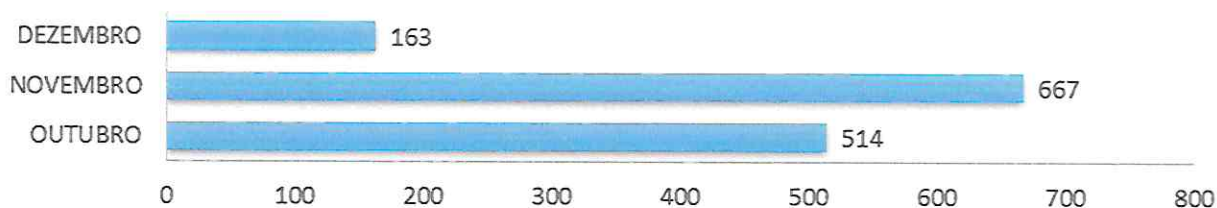


Fonte: Núcleo de Educação Permanente

No decorrer do trimestre (Outubro, Novembro e Dezembro) tivemos um total de 98 treinamentos, estes sendo: Integração Institucional, ambientações setoriais, orientações de rotina, orientações de cunho pedagógico e treinamentos diversas demandas.

Observa-se que no decorrer do trimestre manteve-se o quantitativo de treinamentos, havendo um aumento no mês de Novembro.

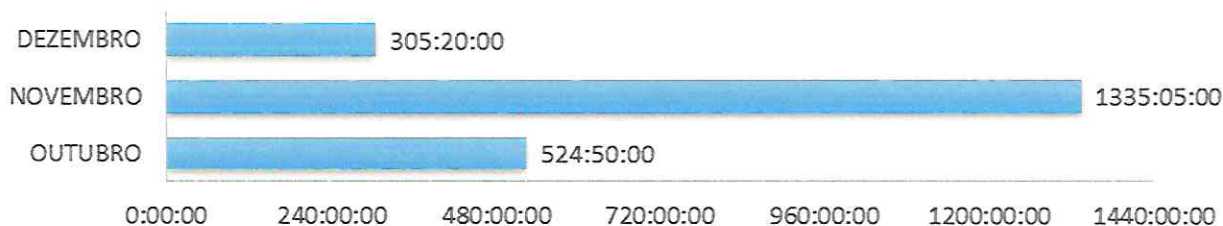
3. Quantitativo das participações em treinamentos



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

No trimestre foram evidenciadas 1344 participações em treinamentos, o indicador não determina um quantitativo específico de participações, entretanto almeja-se que 95% dos colaboradores de cada setor participem de algum treinamento no decorrer do mês.

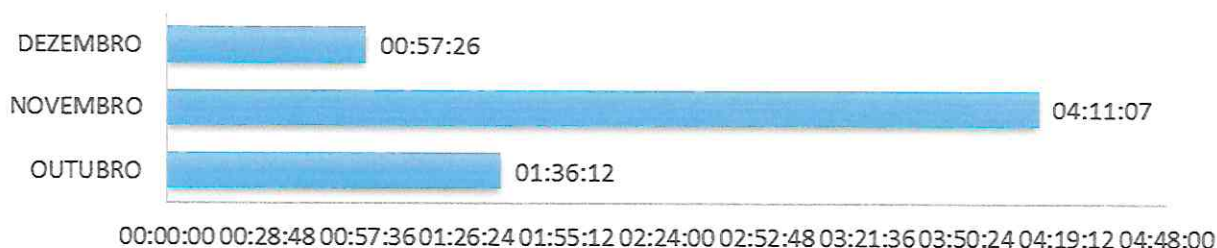
4. Quantitativo das horas



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

O quantitativo é obter no mínimo 3.900 horas em treinamento, o que corresponde a 4 horas de treinamento por colaborador registrado pelo hospital em cada mês, sendo que o hospital tem em média 319 colaboradores atuantes. Apesar do trimestre ter alcançado 2.165 horas totais, observou-se que apenas no mês de Novembro foi alcançado o indicador de 4 h/h em treinamentos, porém precisamos melhorar os processos no quesito cumprimento realização LNT/PAT.

5. Quantitativo das horas/homens por mês



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

Em 2016 o indicador de horas homens era de 2 h/h mês, entretanto em 2017 esse total de horas dobrou passando para 4 horas/homens mês de treinamento por colaborador. Durante o trimestre tivemos a média 2h15min de treinamento por mês, tendo um déficit de 1h45min de treinamento por colaborador/mês.

6. Cumprimento de Treinamentos da LNT

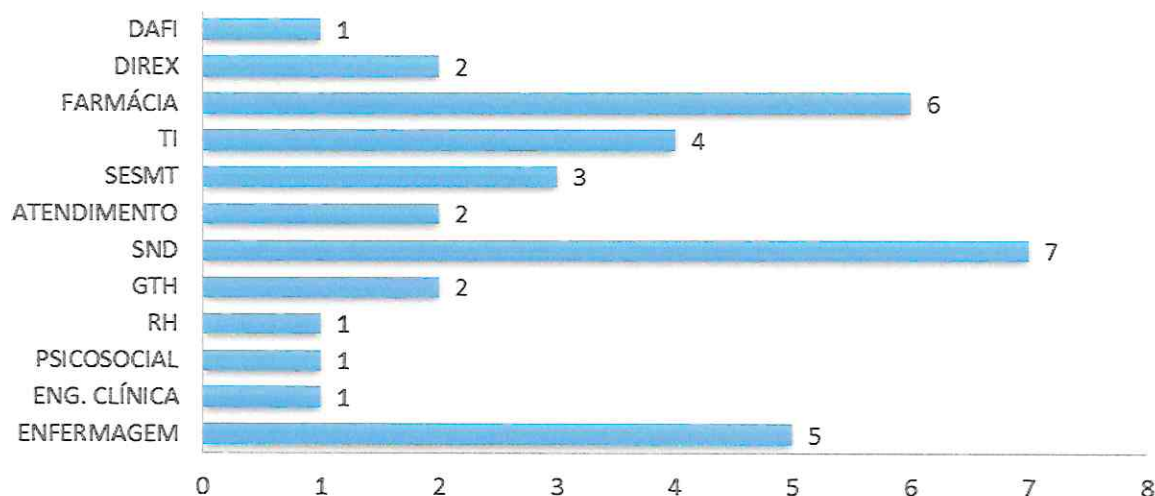
O HJB está em processo de elaboração do Levantamento de Necessidades de Treinamento para 2018.

7. Quantitativo de Treinamentos por Setores

O NEP elaborou uma Planilha de Treinamentos geral e por setores, dessa forma, almeja incentivar os Coordenadores e Líderes a promoverem treinamentos e criar nos colaboradores a cultura de sempre e participar dos treinamentos disponibilizados pelo HJB, com a finalidade de integrar todos para desenvolvimento profissional e pessoal, pois, segundo Paulo Freire: "É fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal maneira que num dado momento a tua fala seja a tua prática".

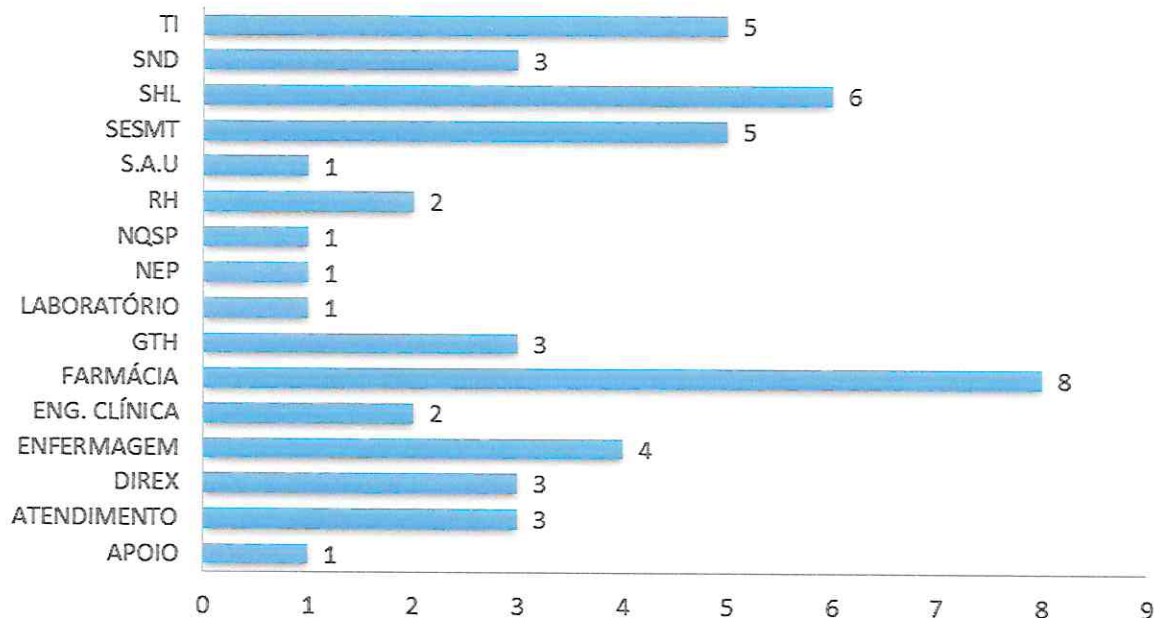
Através dos gráficos podemos visualizar a quantidade de treinamentos que cada setor participou ou ofertou treinamento aos colaboradores.

Representativo do quantitativo de Treinamentos por Setores/Outubro



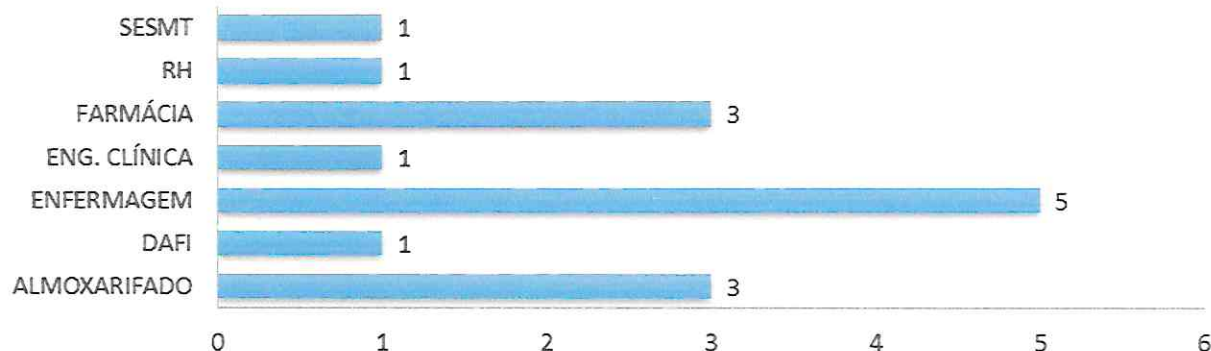
Fonte: Núcleo de Educação Permanente

Representativo do quantitativo de Treinamentos por Setores/Novembro



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

Representativo do quantitativo de Treinamentos por Setores/Dezembro



Fonte: Núcleo de Educação Permanente

As tabelas abaixo evidenciam os setores que não cumpriram seus respectivos treinamentos, acordados no Planejamento Anual de Treinamentos/2017, resultando em alguns meses de não alcance da meta mínima estipulada pelo INDSH, que é de 4h/h.

PLANILHA DE TREINAMENTOS NÃO REALIZADOS EM OUTUBRO- 2017					
SETOR SOLICITANTE	CURSO / TREINAMENTO (TEMA)	Nº DE PARTICIPANTES PRETENDIDOS	Nº DE PARTICIPANTES ALCANÇADOS	RESULTADOS ALCANÇADO	JUSTIFICARAM JUNTO AO N.E.P/HJB
S.A.U	Autoestima	319	0	0:00:00	-
NEP	Gestão do tempo.	319	0	0:00:00	-
	FEEDBACK: A arte de ouvir e falar.	319	0	0:00:00	-
D.E.P	Integração/ Acolhimento dos preceptores/ Staff nos cuidados e atenção aos acadêmicos do internato do curso de medicina (apresentando normas e regulamentos do CHJB).	Indeterminado	0	0:00:00	-
RH/DP	Visita técnica a unidade do hospital público do leste de Paragominas.	1	0	0:00:00	-
	Integração entre as lideranças.		0	0:00:00	-
SHL	Treinamentos das ITS de SHL.	61	0	00:00:00	-
S.N.D	Recebimento e Armazenagem	30	0	00:00:00	-
MANUTENÇÃO	Treinamentos comportamentais	6	0	00:00:00	-
SESMT	Ordem de serviço.	Indeterminado	0	00:00:00	-
	Apresentação da Política de segurança do uso da internet-corpo clínico (Nutrição, Coordenação de Apoio, Manutenção e SHL)		0	00:00:00	-
ALMOXARIFADO	Custos Hospitalares	4	0	00:00:00	-
	Comportamental	4	0	00:00:00	-
FARMÁCIA	Importância farmacológica na rotina hospitalar.	26	0	00:00:00	-
	Portaria 344/98 e suas resoluções: conhecimento básico.	26	0	00:00:00	-
SCIH	Prevenção de infecção Urinária.	169	0	0:00:00	-
	Isolamentos e precauções	169	0	0:00:00	-
ENG. CLÍNICA	Treinamento aparelho de anestesia.	21	0	0:00:00	-

PLANILHA DE TREINAMENTOS REALIZADOS E NÃO REALIZADOS EM NOVEMBRO - 2017					
SETOR SOLICITANTE	CURSO / TREINAMENTO (TEMA)	Nº DE PARTICIPANTES PRETENDIDOS	Nº DE PARTICIPANTES ALCANÇADOS	RESULTADOS ALCANÇADOS	JUSTIFICARAM JUNTO AO N.E.P/HJB
S.A.U	Comunicação Eficaz	319	0	0:00:00	-
NEP	Senso de organização (5S).	319	0	0:00:00	-
	Planejamento e gestão de processos-básica.	319	0	0:00:00	-
D.E.P	Integração/ Acolhimento dos preceptores/ Staff nos cuidados e atenção aos acadêmicos do internato do curso de medicina (apresentando normas e regulamentos do CHJB).	Indeterminado	0	0:00:00	-
SHL	Treinamentos das ITS de SHL.	53	0	0:00:00	-
MANUTENÇÃO	Treinamentos comportamentais	5	0	0:00:00	-
S.N.D	Reciclagem: Boas práticas	21	0	0:00:00	-
	Treinamento do sistema hospitalar-SALUX/SX para novos colaboradores.	Indeterminado	0	0:00:00	-
	Apresentação da Política de segurança do uso da internet-corpo clínico (S.A.U, Financeiro, Contabilidade, Patrimônio, Compras)		0	0:00:00	-
ALMOXARIFADO	Técnica interal de processos	4	0	0:00:00	-
	Comportamental	4	0	0:00:00	-
FARMÁCIA	Importância farmacológica na rotina hospitalar.	20	0	0:00:00	-
SCIH	Isolamentos e precauções	76	0	0:00:00	-
PSICOSOCIAL	Abordagem multiprofissional na comunicação de más notícias.	171	0	0:00:00	-
ENG. CLÍNICA	Treinamento bisturi	22	0	0:00:00	-

PLANILHA DE TREINAMENTOS NÃO REALIZADOS EM DEZEMBRO - 2017					
SETOR SOLICITANTE	CURSO / TREINAMENTO (TEMA)	Nº DE PARTICIPANTES PRETENDIDOS	Nº DE PARTICIPANTES ALCANÇADOS	RESULTADOS ALCANÇADOS	JUSTIFICARAM JUNTO AO N.E.P/HJB
D.E.P	Integração/ Acolhimento dos preceptores/ Staff nos cuidados e atenção aos acadêmicos do internato do curso de medicina (apresentando normas e regulamentos do CHJB).	Indeterminado	0	00:00:00	-
SHL	Treinamentos das ITS de SHL.	44	0	00:00:00	-
MANUTENÇÃO	Treinamentos comportamentais	7	0	00:00:00	-
SESMT	Ordem de serviço.	Indeterminado	0	00:00:00	-
S.N.D	Dietas enterais- artesanais e sistema fechado.	25	0	00:00:00	-
	Conceitos básicos sobre hipertensão.	25	0	00:00:00	-
TI	Treinamento do sistema hospitalar-SALUX/SX	Indeterminado	0	00:00:00	-
	Treinamento do sistema hospitalar-SALUX/SX para novos colaboradores.	Indeterminado	0	00:00:00	-
	Apresentação da Política de segurança do uso da internet- corpo clínico (Bloco Cirúrgico, CME, Almoxxarifado, Eng. Clínica).	Indeterminado	0	00:00:00	-
FARMÁCIA	Farmacologia, Farmacodinâmica e Farmacocinética	16	0	00:00:00	-
SCIH	Isolamentos e precauções	76	0	00:00:00	-
	Prevenção de infecção da corrente sanguínea.	135	0	00:00:00	-
	Fluxo da rede de serviços do estado em relação a população em situação de rua.	24	0	00:00:00	-

O intuito desta tabela é alertar, sensibilizar os responsáveis/setores que o não cumprimento de seus respectivos treinamentos (e/ou replanejamento dos mesmos), junto ao NEP/HJB, os quais foram firmados/assinados no PAT, resulta geralmente no não alcance das metas propostas pelo Instituto.

É de responsabilidade de cada setor realizar seus treinamentos contemplados em LNT/PAT, para obter tanto a meta h/h, quanto a qualificação de nossos colaboradores, beneficiando cada vez mais os usuários com maior qualidade, segurança, assim cumprindo também nossas metas com responsabilidade social e atendimento humanizado.

III - INDICADORES E ANÁLISES CRÍTICAS

Seguindo os parâmetros acima, a educação permanente do HJB vem se concretizado como pilar fundamental da capacitação profissional, abrangendo áreas distintas de conhecimento em prol da multiplicidade de saberes.

O processo do Núcleo de Educação Permanente do HJB tem por finalidade criar possibilidades para que sejam realizadas capacitações para os profissionais da saúde, sendo esses treinamentos, palestras, campanhas, Integração Institucional, ambientações setoriais, orientações de rotina, orientações de cunho pedagógico dentre outras atividades educativas. Sendo assim objetivo principal e de capacitar todos os colaboradores que fazem parte da equipe Multiprofissional do HJB.

O NEP vem instituindo esta cultura de educação permanente a fim de sensibilizar, capacitar, e por fim deixar o colaborador mais capacitado, mais seguro para realizar práticas seguras de trabalho, bem como, a promoção à saúde.

Por fim, cabe enfatizar que este, enquanto setor responsável do gerenciamento de todos os treinamentos vem aprimorando suas técnicas e metodologias para que cada vez mais os colaboradores executem suas tarefas com entusiasmo, satisfação e

segurança, beneficiando cada vez mais os usuários e toda comunidade, com atendimento humanizado, assim cumprindo suas metas com responsabilidade social.

O NEP tem organizado materiais bem ilustrativos, visuais para a realização dos treinamentos *in loco*, pois sabemos da grande dificuldade da apreensão do conhecimento somente através da audição.

Todas as capacitações têm por finalidade aperfeiçoar sempre a qualidade no atendimento e estreitar os laços entre os profissionais e a sociedade, através das mais variadas ações.

Para alcançar o objetivo proposto, o NEP tem seu trabalho direcionado a:

- Ampliar a satisfação do usuário;
- Assegurar fluxo financeiro adequado;
- Garantir o cumprimento orçamentário;
- Integrar o Hospital e Comunidade;
- Atingir índices de produção estabelecidos;
- Gerenciar com foco na segurança do usuário e do colaborador;
- Incentivar o desenvolvimento profissional;
- Capacitar os profissionais para exercer sua função dentro do hospital com segurança, perfeição, garantindo um atendimento de qualidade e a satisfação do usuário;
- Promover a satisfação do colaborador.

Todas as atividades educativas desenvolvidas dentro do HJB têm por finalidade contribuir para despertar o interesse das equipes e comprometê-las a pensarem na sua qualificação e na realização das suas atividades com o maior nível de perfeição possível.

Ainda que se justifique a necessidade de zelar por sua qualidade e por sua eficiência, sendo uma das grandes estratégias para isto seja investir nos profissionais que prestam a assistência à população, ficam evidentes a preocupação do INDSH em busca de iniciativas para a tão esperada qualidade na preparação de seu quadro de

profissionais voltando seu olhar para a amplitude das ações realizadas que vão além da prestação da assistência, há a transformação do colaborador, onde o mesmo passa a exercer sua profissão com mais profissionalismo e humanização.

IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação em realizar ações de capacitação vem ganhando espaço, por sua relevância para o desempenho profissional e desenvolvimento da organização. Muito se faz e se discute, mas é preciso alcançar ganhos em qualidade e isto ainda parece distante da realidade local. Dentro desse campo de visão HJB vem instituindo uma cultura de capacitações entre os profissionais que fazem saúde, sendo o NEP o gerenciador desse processo juntamente com os demais setores do Hospital.

Diante do levantamento da necessidade de treinamento realizado sempre no início do ano com as diversas coordenações e lideranças o NEP cria mecanismos de o treinamento acontecer.

Observa-se que cada vez mais os colaboradores participam dos treinamentos, capacitações, orientações de rotinas oferecidas pela equipe do hospital. Há uma mudança quanto à paradigmas, quanto a cultura de se aperfeiçoar, os colaboradores estão sentindo a necessidade de adquirir novos conhecimentos e aperfeiçoar os que já possuem, buscando participar das capacitações oferecidas pelo hospital, em muitos casos os colaboradores buscam ao Núcleo de Educação Permanente solicitando treinamentos para ajudar na execução das rotinas.

Estamos vivendo um momento de grande competitividade, e assim sendo, temos que nos capacitar cada vez mais e diante dessa perspectiva de educação, devemos sempre criar oportunidades para os colaboradores fazerem parte desse processo que gera a qualificação dos profissionais e a eficiência nos serviços prestados a comunidade.

O processo de Educação Permanente impõe uma série de desafios que precisam ser transpostos para tornar-se efetivo. Para garantir a efetividade deste

processo e imprimir caráter permanente e continuado, é fundamental inseri-lo na rotina de trabalho e considerar, portanto, as atividades dentro da carga horária contratual do trabalhador. Desta forma aumentam as possibilidades de as pessoas participarem e de se garantir que os que mais necessitam qualificar-se estejam efetivamente presentes. Não é raro que a presença seja mais maciça por parte daqueles profissionais que nutrem maior interesse pelo serviço, são mais comprometidos com o trabalho e, portanto, preocupam-se com os processos de aprimoramento em serviço.

Natália Alvarenga

Auxiliar Administrativa do Núcleo Educação Permanente – NEP/HJB

Natália Alvarenga
Assistente Administrativa/N.E.P
Hospital Jean Bitar/INDSH

ANEXOS



OUTUBRO ROSA: M&K PARA COLABORADORAS E USUÁRIAS



OUTUBRO ROSA: PALESTRA SOBRE CÂNCER DE MAMA E COLO DE ÚTERO



GINÁSTICA LABORAL - SESMT



VISITA DA SANTA PEREGRINA AO HJB



MISSA DE AÇÃO DE GRAÇAS - HJB - 6 ANOS



CONCURSO: MÚSICA TEMA DO HJB/INDSH



Dia "D" de Novembro Azul/HJB



Palestra: Prevenção ao Câncer de Próstata e outros tipos de câncer/HJB.



Ação Comunitária: "Mutirão Diabetes" - Prevenção do Diabetes
(equipe médica de Endocrinologia/HJB e acadêmicos de medicina)



Representantes do INDSH no Seminário de Políticas
Hospitalares



Treinamento: Implantação do Protocolo de Higienização das
Mãos/HJB



Confraternização HJB/Aniversariantes do mês



Apresentação de Gestores



Decoração para as festas de final de ano.



Entrega de cartões personalizados aos pacientes internados.



Entrega de cartões personalizados aos pacientes internados.



Apresentação musical do Violinista Mauro.



Apresentação musical do Violinista Mauro.



Ação comunitária: Natal Solidário



Ação comunitária: Natal Solidário