

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM UM CENTRO DE TREINAMENTO E SIMULAÇÃO

Autor: Christiane Salvador Ruy

CONTEXTO: No processo de educação dos profissionais da saúde, as iniciativas de capacitação devem ser contínuas objetivando a transformação da prática. As propostas educacionais, apoiadas no pensamento reflexivo e contextual, proporcionam uma nova visão, estimulando a observação e a reflexão e promovendo o desenvolvimento de suas competências e habilidades. Requer um planejamento dinâmico e participativo que atenda a instituição e seus profissionais¹. **PROBLEMA:** Gestão de recursos humanos na participação em treinamentos. **AValiação DO PROBLEMA E ANÁLISE DAS CAUSAS:** Disponibilizar treinamentos aos colaboradores fora da unidade de atuação. **ESTRATÉGIA DE MELHORIAS:** O Centro de Treinamento e Simulação surgiu de uma necessidade identificada pelos gestores em aprimorar e aperfeiçoar a equipe de enfermagem, preparando-os para a excelência no trabalho. Foi planejado para executar as técnicas de enfermagem no formato de simulação realística desenvolvendo o conteúdo com metodologias de ensino aprendizado, oferecendo instrumentos para compreensão e percepção da importância do mundo de trabalho, tornando o profissional capaz de reconhecer, raciocinar e utilizar os conhecimentos técnicos-científicos. Composto por uma sala cenário estruturada para simulação de uma unidade de internação hospitalar, contém equipamentos e materiais inerentes a estas atividades e simuladores realísticos. O cenário, único em todas as unidades afiliadas, contribui de forma significativa para o desenvolvimento da equipe treinada, no observante do cenário teórico-prático. **INTERVENÇÃO:** No início dos treinamentos, são apontados os objetivos do tema e aplicado questões de múltipla escolha visando identificar o conhecimento prévio dos colaboradores. Em seguida, os treinamentos práticos são realizados na sala cenário, em que os colaboradores têm a oportunidade de manusear os simuladores e equipamentos. Ao final, são aplicadas as mesmas questões, para identificar esse novo conhecimento adquirido. Esse processo de aprendizado tem duração de 04 horas e permite ao colaborador esclarecer dúvidas e apontar as dificuldades na assistência ao paciente. As duas horas restantes para contemplar um plantão, são disponibilizadas para deslocamento do profissional ao CTS. Toda a sua estruturação e organização foi pensado para o desenvolvimento e capacitação dos profissionais de enfermagem, a fim de garantir uma assistência de qualidade. Os educadores também participam dos treinamentos, para que tenham conhecimento e possam acompanhar os colaboradores nas unidades após a capacitação. Através de uma planilha online, é disponibilizado uma agenda mensal com os temas, datas, horários e vagas e as unidades escalam os colaboradores conforme disponibilidade, ponderando férias e ausências. **CONCLUSÃO:** Em oito meses foram 2.195 horas de treinamento e 491 profissionais. Os treinamentos foram estruturados para complementar as práticas educativas já realizadas nas unidades afiliadas, apoiando às educações continuadas na capacitação dos colaboradores.

REFERÊNCIA: 1. Costa DB da, Garcia SD, Vannuchi MTO et al. Impacto do treinamento de equipe no processo de trabalho em saúde: revisão integrativa. Revista de Enfermagem UFPE online, Recife, 9(4):7439-47, Abril 2015. DOI: 10.5205/reuol.7275-62744-1-SM.0904201532.