

## **PROGRAMA DE TREINAMENTO AOS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS NO PROCESSO IMUNOLÓGICO EM SALAS DE VACINAÇÃO E REDE DE FRIO<sup>1</sup>**

**SANTOS, L.<sup>2</sup>  
FERNANDES, S.<sup>3</sup>**

### **RESUMO**

Na Saúde, há um consistente esforço para reorganizar e incentivar a atenção básica, como estratégia evidenciada na substituição dos modelos tradicionais e rudimentares de organização do cuidado em saúde, e, por conseguinte, extensivo aos programas de vacinação, em todas as suas reflexões, procurando excelência relacionada à qualidade, imagem e bons serviços prestados à comunidade. Objetivo deste estudo foi de avaliar e capacitar os profissionais de saúde envolvidos nas atividades da “Rede de Frio”, nas unidades públicas de saúde de Mandaguari através da promoção de treinamentos específicos com a finalidade de prover informações pertinentes à segurança, manuseio, estocagem, utilização aplicação e dispensa dos imunobiológicos disponíveis no programa nacional. Uma Pesquisa Quantitativa Descritiva, com a finalidade especial de investigação do atual domínio e conhecimento dos profissionais. O discorrer deste estudo apresentou alto grau de envolvimento e satisfação ao seu desenrolar, pelo motivo de, refletir e ficar a cada passo mais clara a valorização e confirmação do rumo certo do aprender e ensinar.

**Palavras-chave:** Treinamento; Serviços; Saúde, Enfermagem; Vacinas.

### **ABSTRACT**

In health, there is a consistent effort to reorganize and encourage primary health care as evidenced by the replacement of traditional models and rudimentary health care organization, and thus extend the vaccination programs in all their thoughts, striving for excellence related to quality, image, well done good service to the community. This study aimed to evaluate and train the health professionals involved in the activities of the “Cold Chain” in public health units of Mandaguari City, through the promotion of specific training for the purpose of providing information on safety, handling, storage, implementation and use of biological release available in the national program. We’ve used descriptive quantitative research, with the specific purpose of the current field of research and knowledge of professionals. Thus, the study showed a high

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Especialista em Saúde da Família. 2008.

<sup>2</sup> Luciana Santos. Especialista em Saúde da Família. Faculdade Integrado INESUL – Londrina. . [luciananfer@ibest.com.br](mailto:luciananfer@ibest.com.br)

<sup>3</sup> Sonia Fernandes. Professora e orientadora do Projeto. Faculdade Integrado INESUL – Londrina

degree of involvement and satisfaction, as it became clear during the confirmation and confirmation of the right direction to learn and teach.

**Keywords:** Training. Services. Health. Nursing. Vaccines.

## INTRODUÇÃO

Observa-se de forma contundente a implementação de políticas de inclusão social que denotam expressões concretas nas áreas sociais do Governo Federal, especialmente quando se refere às áreas de saúde e de educação.

O propósito deste estudo vem ao encontro desta intenção de reorganização da atenção básica, visto que seu conteúdo trata do Sistema de Imunização, no que se refere às responsabilidades da esfera Municipal, tendo em vista a extrema relevância do serviço oferecido à comunidade. Assim, este estudo objetiva prover informações pertinentes à segurança, manuseio, estocagem, utilização aplicação e dispensa dos imunobiológicos disponíveis no programa nacional.

Apresenta-se a necessidade de extremo grau de segurança e a obrigatoriedade da utilização de procedimentos técnicos obedecendo com fidelidade à normatização estabelecida pelos critérios do Ministério da Saúde, sem aceitar condições de erro, por envolver e considerar risco direto aos pacientes.

## TREINAMENTO

Na sociedade capitalista, a divisão social do trabalho determina a inserção dos profissionais de forma desigual tanto no meio social como nos processos produtivos, pela apropriação desigual do saber nas diversas profissões, considerando neste universo os bens e serviços. Logo, o ganho de conhecimentos ocorre ao longo da vida, e é correlativamente influenciado pela educação, meio social, região, cultura e hábitos peculiares ao ambiente.

Dentro da premissa conceitual deste estudo, percebe-se também, a preocupação dos órgãos governamentais ao longo do tempo, em capacitar corretamente seus profissionais.

Conforme citado por Fontes (1975, p.15):

Em 1930, o Governo criava o Ministério da Educação e Saúde, e, como um dos seus órgãos, a Inspeção do Ensino Profissional, depois, em 1932, transformada em Departamento do Ensino Profissional, o qual iniciou a expansão do ensino industrial, procurando atender as demandas sempre crescentes do parque manufatureiro.

A eficácia de um programa de treinamento depende do atendimento das necessidades partilhadas por um grande número de administradores, do modo como é transmitido e de uma série de práticas administrativas da empresa. (DAYAL, 1974, p. 3). Fica, portanto, muito evidente o atrelamento do treinar com “educar”. Para Chiavenato (2006, p. 402), “treinamento envolve a transmissão de conhecimentos específicos relativo ao trabalho [...]”.

As posições da sociedade cada vez mais exigentes por qualidade nas relações de trabalho e novos processos gera a necessidade de uma atualização constante de formação profissional. O programa de treinamento procura integrar os servidores a dominar com competência todo o processo da REDE DE FRIO, objetivando atualização de conhecimentos e adaptação dos profissionais da saúde aos procedimentos oferecidos pelo programa.

Para isso, o treinamento deve ter conotação altamente motivadora, para instigar a pessoa ao auto-desenvolvimento, na busca de seu crescimento pessoal e profissional.

Entretanto, certas barreiras dificultam o pleno desenvolvimento da atividade educativa. Uma delas é a falta de conhecimento de uma metodologia adequada por parte dos profissionais de saúde, que estimule a participação e busque na realidade dos próprios indivíduos a solução para suas dificuldades.

Em especial, pode-se também considerar o aspecto da individualidade, em que o participante do processo é também avaliado pela assimilação dos conhecimentos. Conforme Gil (1994, p. 79), “Na avaliação da aprendizagem avalia-se em que medida o participante, em decorrência do treinamento, aprende o que foi proposto [...]”

Em observação aos comentários do autor, portanto, observa-se que a avaliação é tão importante quanto o próprio treinamento, vez que, sob à luz desta, pode-se mensurar a eficácia do processo ministrado aos aprendizes, como a extensão da qualidade percebida.

Por isso, o treinar edifica a profissão, ainda mais por se considerar uma atividade que envolve a saúde de pessoas, e isso representa uma grande responsabilidade sobre os possíveis riscos dos processos nas salas de vacinação.

## **METODOLOGIA**

Na realização deste estudo foi utilizada a Pesquisa Quantitativa Descritiva com a finalidade especial de investigação do atual domínio e conhecimento dos profissionais de saúde da Rede de Frio do município de Mandaguari e, com estes dados, fornecer subsídios fundamentais ao programa de treinamento.

A amostra utilizada corresponde a 100% dos servidores da saúde, pré-definidos e atuantes na Rede de Frio do município, num total de 37 profissionais, sendo enfermeiros e auxiliares de enfermagem das Unidades Básica de Saúde do município de Mandaguari – PR, precisamente os que estão diretamente envolvidos com as atividades de vacinação.

O primeiro passo foi a aplicação de um Questionário “Teste de Conhecimentos Básicos em IMUNOLOGIA”, composto por 20 (vinte) questões objetivas, com 5 (cinco) alternativas de resposta para cada questão, com valor de 0,5 ponto atribuído a cada uma. Neste estudo, especificamente, foram utilizados apenas os recursos de porcentagem para as respostas. Foi adotada a seguinte pontuação:

Tabela 1 - Avaliação de desempenho

INTERVALO DE PONTUAÇÃO	AVALIAÇÃO PROFISSIONAL
<b>10 &gt; 9</b>	<b>SUFICIENTE</b>
<b>8,9 &gt; 7</b>	<b>REGULAR</b>
<b>6,9 &gt; 0</b>	<b>INSUFICIENTE</b>

O questionário foi dividido em 2 blocos: o primeiro ao qual correspondem as questões de número 1 a 10 e considerado como bloco *Rede de Frio*; e o segundo bloco correspondente às questões de 11 a 20 sendo denominado bloco *Imunobiológicos*. Com isso, pode-se parametrizar pelas notas obtidas o nível atingido por cada profissional e seu posicionamento dentro das faixas de avaliação. Este critério é especialmente projetado para gerar medidas precisas e confiáveis que permitam uma análise situacional, porém não individual.

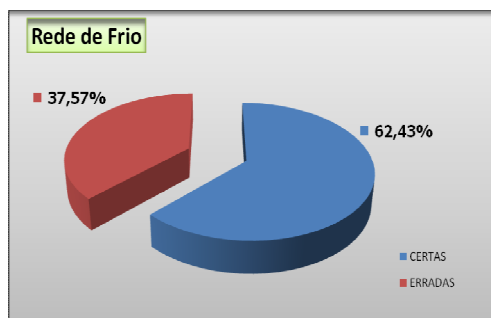
Como segundo passo, após a aplicação do primeiro questionário, foi ministrado treinamento com carga horária de 16 h, sendo o grupo dividido em duas turmas.

O último passo corresponde à aplicação de outro Questionário, denominado “Verificação do Conhecimento Pós-Treinamento”, também composto por 20 (vinte) objetivas, com 5 (cinco) alternativas de resposta para cada questão, com valor de 0,5 ponto atribuído a cada uma, para avaliação do treinamento.

## RESULTADOS DO PRIMEIRO QUESTIONÁRIO

Na representação gráfica das questões relacionadas à Rede de Frio, pode-se perceber pelo gráfico 1 que já fica evidente a necessidade de melhorias, ou seja, dentro de um contexto

global entre os 37 funcionários respondentes, e após apuradas as médias das notas destes para este bloco, ficou evidenciado que ainda muitos dos participantes do processo de avaliação, apesar de serem profissionais da área, demandam atualização de seus conhecimentos.



**Gráfico 1** - Questionário 01 – Primeira sessão – REDE DE FRIO

De acordo com o gráfico 1, as respostas certas atingiram apenas 62,43% da totalidade e, dentro das prerrogativas estabelecidas, está na 3ª faixa de avaliação que compreende notas entre  $6,9 > 0$ , portanto padrões considerados INSUFICIENTES para o processo na Rede de Frio. Existe, portanto, um alto índice de respondentes numa zona de avaliação bem abaixo dos níveis satisfatórios para os procedimentos na Rede de Frio.

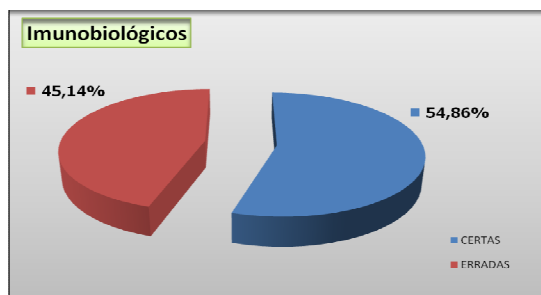
Na avaliação deste bloco de 10 questões focadas na Rede de Frio, apenas uma questão apresentou unanimidade nas respostas; duas questões com índice de acerto entre 80 e 85%, e mais duas com índice acima de 70%. Isso reflete que apenas 50% das respostas atenderam aos requisitos esperados na avaliação.

Como se busca a excelência na qualidade dos serviços prestados fica, portanto, evidenciada a aplicação de um Treinamento de atualização e informações sobre a Rede de Frio não somente aos funcionários que tiveram baixo desempenho neste bloco, mas a todos os participantes.

Na sequência do questionário, apresenta-se o segundo bloco de questões, que estão compreendidas entre a questão de nº 11 até a questão de nº 20, que corresponde à avaliação de conhecimentos dos profissionais, relacionados ao item: “imunobiológicos”. Busca-se identificar se os profissionais conhecem os procedimentos, indicações e recomendações, bem como os devidos cuidados obrigatórios, e também se sabem identificar as situações em que as

vacinas não podem ser aplicadas, bem como se sabem agir nos casos de EAPV (Eventos adversos de pós-vacinação).

Na representação do gráfico 2, demonstram-se os resultados apresentados no segundo bloco do primeiro questionário aplicado:



**Gráfico 2** - Questionário 01 – segunda sessão – Imunobiológicos

Da mesma forma como observado na primeira seção de questões, as respostas apresentadas foram ainda mais insatisfatórias em relação aos patamares compreendidos como aceitáveis.

Esse resultado vem a corroborar claramente com a necessidade de se implantar atividades de treinamento no processo da Rede de Frio, para se atingir a qualidade e desempenho esperado ao processo.

A identificação de somente 53,86% de respostas certas para a sessão representa uma posição muito insuficiente aos índices aceitáveis de conhecimento, pois os imunológicos e suas aplicações são extremamente relevantes ao processo, podendo criar situações de grande risco aos pacientes que os utilizam. O treinamento certamente promoveria ganhos de conhecimentos práticos e teóricos relacionados aos Imunológicos, e sua correta prescrição.

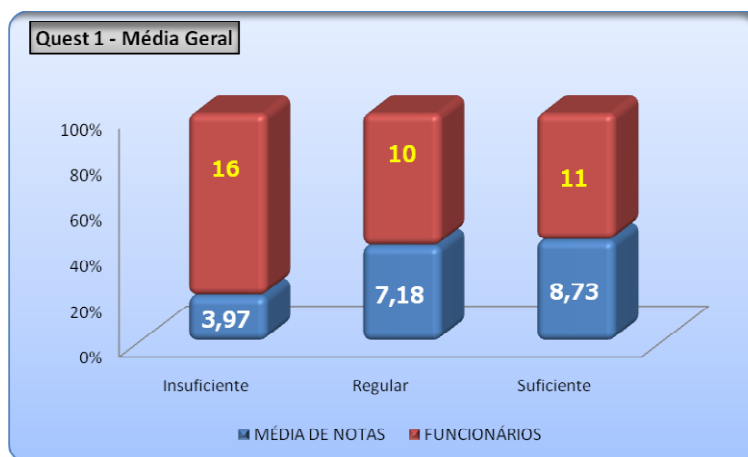
Na avaliação deste bloco de 10 questões, ou seja, as questões de 11 a 20, relacionadas aos “imunobiológicos”, apenas uma questão apresentou acerto acima de 80%; duas com índice acima de 70%; e duas pouco acima de 60%; as demais todas abaixo dos níveis de suficiência estabelecidos.

## **ANÁLISE DAS NOTAS**

Após verificar de forma percentual, e subdividido o questionário em duas sessões, em que a primeira considerou avaliação sobre a *Rede de Frio* e a segunda sobre os *Imunológicos*,

apresenta-se a seguir uma visão geral sobre as notas apontadas na avaliação do questionário aplicado sobre os conhecimentos básicos em Imunologia, obedecendo às três faixas de pontuação, já informadas na Metodologia.

A seguir, apresenta-se a média de notas atingidas pelos 37 funcionários, dentro das três faixas de pontuação:



**Gráfico 3** - Nota geral: Avaliação de Conhecimentos Básicos de Imunologia

Os resultados apresentados pelo gráfico 3, inicialmente, demonstram em sua área vermelha, a somatória dos 37 respondentes, subdivididos nas três faixas de notas pré-estabelecidas. Fica evidente que dos 37 funcionários, 16 (43,24%) tiveram notas abaixo dos níveis desejados, ou seja, na faixa de avaliação “insuficiente”, o que representa a falta de conhecimentos específicos e atualizados em imunologia.

Na faixa de avaliação “regular” são apontados 10 funcionários, com notas médias atingidas em 7,18; mas ainda um pouco abaixo da representatividade de suficiência desejada. Portanto, é uma grande faixa, que compreende 27,03% de funcionários a serem mais bem treinados e desenvolvidos para atingirem alto nível de desempenho.

Finalmente, foram apontados 11 (onze) funcionários na faixa de avaliação “Suficiente”, com média de 8,73. Estes representam 29,78% da totalidade dos participantes do teste de Avaliação de conhecimentos Básicos em Imunologia. Há de se considerar que realmente é um percentual ainda pequeno, por se tratar de um processo que contempla atendimento de serviços imunológicos oferecidos à população, a qual anseia por qualidade e correção nos procedimentos realizados pela área de saúde.

Fica evidente com isto a clara e urgente necessidade de um treinamento aos profissionais que atuam na Rede de Frio.

## CONCLUSÃO

O percurso deste estudo apresentou alto grau de envolvimento e satisfação, pelo motivo de refletir e ficar a cada passo mais clara a valorização e confirmação do rumo certo da realização da ideia inicial sobre o programa de treinamento.

Desde a formulação do questionário de avaliação inicial; a tabulação de resultados; a identificação da necessidade de se implantar o treinamento aos funcionários envolvidos; e por fim a aplicação de uma avaliação pós-treinamento, foram etapas interligadas e sequenciais, que demonstraram uma linha natural e ascendente de desenvolvimento.

E ao final do processo, confirmou-se de forma muito positiva por meio dos resultados apresentados, que realmente se tomou um caminho correto para a identificação e implantação de treinamento, pela positividade e crescimento obtidos e apresentados na avaliação final.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO. Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DAYAL, Ishwar. **Gerencia de treinamento**: texto, casos e exercícios de simulação. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1974.

FONTES. Lauro B. **Manual do treinamento na empresa moderna**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1975.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos**: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.