

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

AÇÃO EDUCATIVA COM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM EM UMA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA CORONARIANA¹
EDUCATIONAL ACTION WITH NURSING PROFESSIONALS IN A CORONARY INTENSIVE THERAPY UNIT

Yohanna Hannah Donato², Jessica Eduarda Gomes Da Silveira³, Rubia De Oliveira Jesus Netto⁴, Alexandra Schmidt⁵, Cátia Matte Dezordi⁶, Gerli Elenise Gehrke Herr⁷

¹ Estudo descritivo, tipo relato de experiência.

² Acadêmica do décimo semestre de Enfermagem da Unijuí.

³ Acadêmica do décimo semestre de Enfermagem da Unijuí.

⁴ Acadêmica do décimo semestre de Enfermagem da Unijuí.

⁵ Enfermeira.

⁶ Mestre. Docente do Departamento de Ciências da Vida.

⁷ Mestre. Docente do Departamento de Ciências da Vida.

INTRODUÇÃO

Entende-se como desafiador uma primeira experiência de trabalho ou a inserção a um determinado local não anteriormente frequentado, tendo em vista que tal situação emana novas demandas, atitudes e testes de suas capacidades. A maneira pela qual o profissional encara essa situação, desafio ou ameaça, pode desencadear atitudes diferentes, entretanto esse cenário acarreta importantes e inevitáveis mudanças que o profissional utilizará no enfrentamento da situação. Desse modo, o desafio pode ser entendido como um estímulo para a superação de uma situação adversa, envolvendo ainda a possibilidade de transformação de tal situação em subsídio para o próprio crescimento, desenvolvimento ou conquista, ou um empecilho para a permanência do indivíduo nesse emprego (OLIVEIRA, 2017).

Sabe-se que são inúmeras e bem delimitadas as funções dos profissionais de enfermagem, todavia a área da saúde tem suas especificidades e requer constante atualização (DIAS e PAIVA, 2011). Observa-se que nos últimos anos os padrões de atendimento nas unidades específicas como as de terapia intensiva (UTI) evoluíram e a monitorização continua é muito mais complexa e especializada graças à tecnologia avançada. Também constata-se a diversificação no cuidado direcionado para os clientes assistidos nas unidades de terapia intensiva cardíacas (CAMELO, 2012).

A competência técnica deve fazer parte das atividades laborais dos profissionais de saúde, especialmente da equipe de enfermagem. No entanto, estes devem possuir conhecimentos científicos e habilidades reais para implementar determinados procedimentos, sobretudo os mais complexos. Destaca-se que o cuidado de enfermagem na UTI ultrapassa a destreza manual, devendo possuir distinto embasamento teórico. Desse modo, pelo fato da assistência de enfermagem na UTI demandar inúmeros procedimentos específicos e de alta complexidade, há a exigência de recursos humanos em constante especialização (PIAS et al., 2015).

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

A Educação Permanente é considerada como a educação no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho nos diferentes serviços cuja finalidade é melhorar a saúde da população (MASSAROLI, 2016). O mesmo autor sugere que a educação permanente em saúde aprimora o método de educação em saúde, tendo em vista o processo de trabalho como sua principal finalidade de transformação, intencionando a melhoria na qualidade dos serviços, com o objetivo de atingir a equidade na atenção, tornando profissionais mais qualificados para o atendimento das necessidades da população. Nessa perspectiva torna-se importante resgatar uma política que enxergue a educação permanente e continuada como uma reflexão sobre a realidade do serviço e das necessidades existentes, para então formular estratégias para solução de problemas.

A partir disso, o objetivo deste estudo foi desenvolver uma ação educativa com o intuito de elucidar as principais dificuldades encontradas pelos profissionais novos de formação ou de instituição ao iniciarem em uma unidade de terapia intensiva em cardiologia utilizando como ferramenta a metodologia da problematização.

MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo, do tipo relato de experiência, desenvolvido em uma Unidade de Terapia Intensiva Coronariana em um Hospital Porte IV, localizado na região do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, na cidade de Ijuí-RS. As atividades foram realizadas pela acadêmica do 9º semestre do componente Estágio Curricular Supervisionado em Enfermagem II, do Curso de Enfermagem da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - Unijuí, com autorização da instituição de saúde e da coordenadora do setor, do dia 20 de fevereiro à 26 de abril de 2018, de segunda a sexta feira, no turno da manhã, das 07h00min às 13h00min, perfazendo um total de 210 horas. Deste modo, a partir da metodologia da problematização, utilizou-se do método do Arco de Charles Maguerez para o desenvolvimento da atividade, logo, foram realizadas as seguintes atividades: observação da realidade, no intuito de realizar o levantamento de problemas; elencou-se as hipóteses explicativas do problema; após, desenvolveu-se a teorização, a fim de buscar informações e conhecimentos sobre o problema; posteriormente a estas etapas, realizou-se o levantamento de hipóteses e soluções, a fim de buscar elementos para elaboração de possíveis soluções e posteriormente a aplicação a realidade. Delimitou-se então, que o enfoque do estudo seria dado aos profissionais de enfermagem recém-inseridos a uma unidade de terapia intensiva.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A realização de estágio com supervisão indireta dá autonomia ao estudante porém ao mesmo tempo exige embasamento teórico suficiente para que este tenha capacidade de intervir positivamente com o serviço de saúde. Ao decorrer do estágio, a partir da observação da realidade, relacionada ao tema “educação em saúde”, notei a dificuldade tanto da equipe em receber um novo colaborador quanto do funcionário em se inserir numa equipe já estruturada, como uma lacuna. Corroboram para a relevância desse problema o fato de que são inerentes aos serviços, à entrada e a rotatividade dos profissionais de saúde.

Na **segunda etapa** da MP levantou-se os pontos-chave que poderiam causar o problema, refletiu-se sobre a sua gênese, elencando pontos relevantes e com teor explicativo, que serão estudados na próxima etapa por meio de conhecimentos teóricos para compreendê-lo com maior profundidade (VIEIRA e PANÚNCIO-PINTO, 2015). Deste modo, foram identificadas as seguintes

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

hipóteses que explicam o problema: Insegurança, dificuldade nas relações interpessoais, falta de embasamento teórico-científico, sobrecarga de trabalho e especificidade dos procedimentos.

Terceira etapa: teorização

Nesta etapa, há a busca de conhecimentos e informações sobre as hipóteses do problema (VIEIRA e PANÚNCIO-PINTO, 2015). O mesmo autor sugere ainda que, as informações quando tratadas devem ser organizadas e analisadas, discutidas as suas validades e pertinência para a resolução do problema, verificando-se se as hipóteses foram confirmadas.

Estudos apontam que a maior parte dos enfermeiros recém-formados, o que também se aplica a profissionais de nível médio, independente do campo de atuação, relataram dificuldades no primeiro emprego. Estes apontam como determinantes dificultadores a insegurança, o que acarreta na falta confiança em assumir cuidados, realizar procedimentos nos pacientes, atividades de administração hospitalar e dificuldades de liderança ao assumir a função (ERDMANN et al., 2009).

Caracteriza-se como potencial causa da insegurança além das características pessoais de cada sujeito, a falta de oportunidades e de interesse dos mesmos durante os estágios, visto que é com a prática que se adquire confiança para a realização das demandas nos processos de trabalho (SOUZA, F.A e PAIANO, M., 2017).

Ressaltam também que os recentes profissionais precisam ser apoiados quando ingressam no mercado de trabalho, de modo que os profissionais já ingressos nesse, precisam atuar de maneira colaborativa, contribuindo para os jovens profissionais no enfrentamento e superação de medos e angústias que envolvem a inserção na profissão (OLIVEIRA, 2017). Autores mostram em uma pesquisa os pontos positivos e negativos para uma efetiva interação da equipe, considerando que as diferenças individuais como temperamento, caráter e personalidade podem se tornar entraves para o relacionamento interpessoal e conseqüentemente afetarão o trabalho em equipe (GOULART et. al., 2016). Pressupondo que relações interpessoais positivas promovem colaboração e comunicação para além da dimensão pessoal, com vistas ao auxílio mútuo no desenvolvimento do trabalho (FARREL, PAYNE E HEYE, 2015). Corroborando para a relevância de que um bom relacionamento interpessoal interfere na efetiva ambientação ao trabalho.

No entanto, sabe-se que no processo de trabalho, considerando as diversas competências dos profissionais de enfermagem, estar disposto há ceder esse tempo ao novo funcionário implica numa sobrecarga de trabalho. Situação que pode implicar em outro problema, nesse momento sobrecarregando o profissional já atuante, podendo potencializar uma situação outrora não deflagrada. Portanto é necessário cautela para a escolha do profissional que vai disponibilizar deste tempo para o outro, sendo como pré-requisito, preparo psicológico, técnico e teórico para desempenhar essa função (BACKES, LUNARDI e FILHO, 2006). Evidenciando a hipótese sobrecarga de trabalho como um agravo ao problema.

Também é verdadeiro que o interesse do profissional em embasar-se cientificamente, ainda quando na graduação, ou quando por algum motivo afastado, é essencial para que esteja preparado para adentrar ou retomar ao mercado de trabalho. Sendo os estágios de forma isolada insuficientes para fundamentar o profissional, tornando o caminho entre a graduação e a empregabilidade o momento de aprofundar os conhecimentos para um início de carreira menos turbulento (SOUZA e PAIANO, 2017). Porém não se deve desmerecer a importância das

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

experiências do cotidiano como alicerce na construção do conhecimento. No entanto estar/manter-se atualizado implica em maior confiança para a realização de procedimentos, tomada de decisões, senso crítico e autonomia, atitudes imprescindíveis para um bom desempenho do processo de enfermagem (MARANDOLA, 2009). Considerando que, não estar embasado perante as situações que serão enfrentadas durante a execução do trabalho é diretamente proporcional ao problema de ambientar-se a nova equipe de trabalho.

Além disso, a especificidade dos procedimentos em uma unidade de terapia intensiva em cardiologia, são também condicionantes para uma dificuldade adaptativa dos novos funcionários, visto que procedimentos ali desenvolvidos não são vivenciados em outros lugares do âmbito hospitalar (CAMELO, 2012). As atribuições de uma equipe de enfermagem nessa unidade são variadas e necessitam de conhecimentos específicos para o desenvolvimento de uma assistência sólida e resolutiva (GOULART et. al., 2016). É preciso estar em constante estado de alerta a possíveis sinais e sintomas associados a complicações, sendo necessário conhecimento para correlacionar todos os aspectos da monitorização hemodinâmica a possíveis alterações sistêmicas, para assim se necessário uma possível tomada de decisão.

Nesse sentido, as hipóteses explicativas foram condescendentes ao achados na literatura, dessa maneira validando-as como desencadeadoras do problema.

Quarta etapa: hipóteses de solução

Nesta etapa são construídas possíveis soluções para o problema, a partir de um olhar criativo e crítico (VIEIRA, PANÚNCIO-PINTO, 2015). Desse modo, no intuito de auxiliar na ambientação de profissionais de enfermagem recém-ingressados a uma unidade de terapia intensiva em cardiologia, podem ser desenvolvidas estratégias como: Construir o clima de receptividade na equipe, elucidando sobre os benefícios que essa atitude pode trazer ao colaborador; Apresentar devidamente o profissional para todos os membros da equipe multidisciplinar; Estar disposto e tornar-se uma referência efetiva; Manter o ambiente de trabalho (armários, prateleiras, caixas) com os materiais de principal uso bem identificados; Possibilitar ao novo colaborador um tempo adequado para a adaptação; Estar atento ao modo que o novo colaborador estará se expressando, verbal e principalmente não verbal, com o intuito de identificar a aptidão do mesmo em desempenhar as funções impostas (não são todos os profissionais que se identificam com unidades fechadas e a satisfação no trabalho é diretamente proporcional a um bom desempenho); Ter habilidade para elucidar as dúvidas e disponibilizar material “in loco” para a pesquisa e elucidação de dúvidas.

Quinta etapa: Aplicação à realidade

A partir da observação do problema e a reflexão de uma intervenção pertinente à realidade, foi suposto que o desenvolvimento de um manual/documento que contenha os principais procedimentos recebidos na unidade, medicamentos utilizados (indicações e efeitos colaterais) seria uma ferramenta de fácil acesso e utilização. Sendo uma fonte de pesquisa aos novos integrantes fazendo parte do processo adaptativo dos mesmos, porém sem desconsiderar a importância de uma constante atualização a medida do surgimento de novas demandas. Este foi disponibilizado de forma impressa e entregue aos funcionários novos com boa receptividade. Entretanto observou-se interesse também dos profissionais já atuantes, corroborando com a necessidade constante de atualização e demonstrando engajamento e preocupação destes.

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

Usando da educação permanente como uma hipótese de solução, ressaltando que esta não precisa ser entendida como antagonica, conceito que deve ser dissipado para que não haja resistência da equipe a essa modalidade. Considerando que ações como esta podem ser tomadas na prática, como estratégias a variadas necessidades dependendo das demandas do serviço.

Conclusão

Tendo em vista a aplicação a realidade conclui-se que são inúmeros os fatores que interferem na adaptação ao serviço, sendo todas as hipóteses confirmadas. A aplicação da cartilha de ambientação durante o processo de experiência teve como resultado positivo, servindo de material de referência as funcionários novos. Entretanto deve-se considerar outras ações de ambientação como complemento. Evidenciando que a Educação Permanente pode ser utilizada como uma ferramenta para formular estratégias que ajudem a solucionar problemas, tendo uma íntima ligação com a política de formação dos profissionais e dos serviços.

REFERÊNCIAS

BACKES D.S, LUNARDI V.L e LUNARDI W.D. A humanização hospitalar como expressão da ética. Rev Latino-am Enfermagem 2006 janeiro-fevereiro; v. 14, p.132-5. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a18.pdf>>. Acessado em: 10/04/2018.

CAMELO, S. H. H. Competência profissional do enfermeiro para atuar em Unidades de Terapia Intensiva: uma revisão integrativa. Rev. Latino-Am. Enfermagem. v.20, n.1. Jan./Feb. 2012. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S01041692012000100025&script=sci_arttext&tlng=pt> Acessado em: 10/04/2018.

DIAS, C. H. e PAIVA, K. C. M. Competências do enfermeiro: estudo em um hospital privado. Rev Bras Enferm, Brasília 2011, mai-jun, v. 64 p. 511-20. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n3/v64n3a15.pdf>>. Acessado em: 05/04/2018.

ERDMANN, A. L, et al. A visibilidade da profissão de enfermeiro: reconhecendo conquistas e lacunas. Rev. bras. enferm. vol.62 n.4 Brasília. 2009. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034672009000400025&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acessado em 10/04/2018.

SOUZA, F. A. & PAIANO, M. Desafios e dificuldades enfrentadas pelos profissionais de enfermagem em início de carreira. Rev. Min. Enferm.;15(2): 267-273, abr./jun., 2011. Disponível em:< <http://revista.faciplac.edu.br/index.php/REFACI/article/view/227>>. Acessado em 10/04/2018.

FARREL K., PAYNE C., HEYE M. Integrating interprofessional collaboration skills into the advanced practice registered nurse socialization process. J Prof Nurs. 2015; p. 31; v. 5-10. Disponível em: < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25601240>>. Acessado em 10/04/2018.

GOULART B. F., et. al. Teamwork in a coronary care unit: facilitating and hindering aspects. Rev Esc Enferm USP. 2016;v. 50, n. 3, p.479-486. Disponível em:< <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420160000400015>>. Acessado em 10/04/2018.

MARANDOLA, TR; et al. Educação permanente em saúde: conhecer para compreender. Revista Espaço para a Saúde, Londrina, v. 10, n. 2, p. 53-60, jun. 2009. Disponível em :< <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=528446&indexSearch=ID>>. Acessado em: 10/04/2018

01 a 04 de outubro de 2018

Evento: XXVI Seminário de Iniciação Científica

MASSAROLI, A.; SAUPE, R. Distinção conceitual: educação permanente e educação continuada no processo de trabalho em saúde. S/d. Disponível em:

OLIVEIRA, W. A. Enfermagem: os desafios e dificuldades do início da carreira. REFACI. Brasília, v. 2, n.º 2, Jan - Jul 2017. Disponível em: <http://revista.faciplac.edu.br/index.php/REFACI/article/view/267/86>> Acessado em: 10/04/2018.

PIAS, C., et. al. Complexidade da assistência em unidade de terapia intensiva: subsídios Para dimensionamento de pessoal de enfermagem. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. 2015 Jul/set; v. 20, n.3, p.533-539-33. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/4836/483647680011/>> Acessado em: 05/04/2018.