

# SIGNIFICADO ATRIBUÍDO PELOS PARTICIPANTES DE UM TREINAMENTO ÀS TÉCNICAS DE AVALIAÇÃO\*

MEANINGS OF EVALUATION TECHNIQUES ACCORDING TO PARTICIPANTS OF A TRAINING

SIGNIFICADO QUE LOS PARTICIPANTES DE UN ENTRENAMIENTO LE ATRIBUYEN A LAS TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Patrícia Tavares dos Santos<sup>1</sup>  
Vera Lúcia Mira<sup>2</sup>  
Paola Ayres Sarraf<sup>3</sup>

## RESUMO

A avaliação de treinamento é uma importante estratégia administrativa para averiguar se os programas estão cumprindo seu papel na capacitação profissional, para a qual são utilizadas várias técnicas, dentre elas a avaliação de reação e de conhecimentos. Com o objetivo de conhecer o significado atribuído por instrutores e treinandos às técnicas de avaliação aplicadas no programa "Tratamento e prevenção de úlcera por pressão", ministrado pelo Serviço de Apoio Educacional (SED) aos técnicos e auxiliares de enfermagem do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo, foi realizado este estudo. Utilizou-se a abordagem qualitativa, por meio de entrevistas, com seis perguntas norteadoras feitas a dois instrutores e nove treinandos que participaram do programa. As respostas foram submetidas à análise de conteúdo, gerando cinco categorias: objetivos da avaliação do treinamento, conteúdo da avaliação, estratégias de avaliação, sentimentos e sugestões. Os principais resultados mostraram que avaliadores e avaliados percebem a avaliação de treinamento como uma ferramenta para o direcionamento dos programas educacionais, pois o objetivo principal é verificar a aquisição de conhecimentos. Nesse sentido, foram apontadas estratégias de avaliação que extrapolam as técnicas ora utilizadas pelo SED. Os sentimentos vivenciados pelos participantes foram positivos. Destaque-se, por fim, que a participação das enfermeiras de campo deve ser mais bem compreendida e estimulada.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos de Enfermagem; Organização e Administração; Educação continuada em Enfermagem.

## ABSTRACT

Training evaluations are an important administrative strategy to check if the qualification programs are being successful. Some techniques used with this purpose are the reaction evaluation and the knowledge evaluation. This study aims to assess the meaning attributed by instructors and trainees to these evaluation techniques, which were used by the "Educational Support Service" (SED) of São Paulo University Hospital in the training on "Treatment and prevention of pressure ulcer". This qualitative research was carried out with two instructors and nine trainees who answered to six specific questions. The answers were analyzed through content analysis, and five categories were observed: aims of a training evaluation, content of the evaluation, strategies for evaluation, feelings and suggestions. The main results show that the training evaluation was perceived as an instrument that aims to check the learning rate, to register the results and to provide a feed-back to the service. Participants also mentioned others evaluation strategies, some of which go beyond the techniques used by SED. The feelings experienced by the participants were positive. They also proposed that the participation of nurses should be better understood and stimulated.

**Key words:** Nursing Staff; Organization and Administration; Education Nursing Continuing.

\* Trabalho de conclusão de Curso de Graduação em Enfermagem apresentado à Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, 2005.

<sup>1</sup> Enfermeira. E-mail: patriciatavaress@yahoo.com.br.

<sup>2</sup> Enfermeira. Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. E-mail: vlmirag@usp.br.

<sup>3</sup> Enfermeira. E-mail: ninasarraff@yahoo.com.br.

Endereço para correspondência – Vera Lúcia Mira: Av. Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 419. CEP: 05403-000, São Paulo-SP. Tel: (11) 3061-7561.

## RESUMEN

La evaluación de los entrenamientos es una estrategia administrativa importante para determinar si los programas están cumpliendo su objetivo en la capacitación profesional. Para ello se utilizan varias técnicas entre las cuales figura la evaluación de reacción y de conocimiento. Este estudio fue realizado con el objetivo de conocer el significado atribuido por los instructores y los entrenados a las técnicas de evaluación aplicadas por el Servicio de Apoyo Educativo (SED) del Hospital Universitario de la Universidad de San Pablo. El estudio se realizó con enfoque cualitativo, entrevistas a dos instructores y nueve entrenados quienes contestaron seis preguntas guía al participar del programa "Tratamiento y Prevención de Úlcera por Presión". Las respuestas fueron sometidas a análisis de contenido, generando cinco categorías: objetivos de la evaluación del entrenamiento, contenido de la evaluación, estrategias de evaluación, sentimientos y sugerencias. Los principales resultados mostraron que evaluadores y evaluados ven esta evaluación como una herramienta para orientar programas educacionales, ya que su objetivo principal es de verificar la adquisición de conocimiento; además, fueron apuntadas estrategias de evaluación que van más allá de las técnicas empleadas por el SED. Los sentimientos de los participantes fueron positivos. Finalmente, destacaron que habría que entender mejor y fomentar más la participación de las enfermeras asistenciales.

**Palabras clave:** Personal de Enfermería; Organización y Administración; Educación Continua en Enfermería.

## INTRODUÇÃO

A educação permanente em saúde, estratégia do Ministério da Saúde para a implementação do Sistema Único de Saúde (SUS), é fundamental para as transformações do trabalho para que o setor saúde seja um "lugar de atuação crítica, reflexiva, propositiva, compromissada e, tecnicamente, competente".<sup>1</sup>

O treinamento, como parte dessa política, é definido como um esforço das organizações para garantir o aperfeiçoamento dos funcionários em suas deficiências, prepará-los para novas funções e adaptá-los a novas tecnologias.<sup>2</sup>

Considerando inquestionável a necessidade da implementação de programas de treinamento e desenvolvimento (T&D) nas organizações, o investimento financeiro, a disponibilidade das pessoas e as expectativas dos treinandos, gestores e instrutores criadas em torno do resultado esperado, é essencial avaliar se os programas estão cumprindo seu papel na capacitação profissional.

Na avaliação de T&D obtêm-se dados que permitem a retroinformação dos componentes envolvidos no treinamento,<sup>2</sup> possibilitando ajustes no levantamento de necessidades, planejamento e execução.

Por envolver aspectos amplos, objetivos e subjetivos, avaliar um treinamento é tarefa trabalhosa. Para atingir tal fim, existem várias técnicas. As mais comumente usadas são as propostas por Kirkpatrick e consistem nas avaliações de reação, conhecimento, habilidades e resultados.<sup>3</sup> Esse modelo possui a capacidade de auxiliar as pessoas a pensar sobre os critérios de avaliação.<sup>4</sup>

Dentre as várias técnicas utilizadas para avaliar resultados de programas de T&D nas áreas de educação e administração, algumas têm sido utilizadas na área de enfermagem, que emprega, com maior frequência, as avaliações de reação e de aprendizagem.

A avaliação de reação visa à captação da aceitação do treinamento pelo treinando, suas sugestões e comentários.<sup>3</sup> Na avaliação da aprendizagem, verificam-se o entendimento e a absorção de princípios, fatos e técnicas transmitidas durante o treinamento.<sup>4</sup>

As técnicas descritas, se aplicadas isoladamente, não avaliam precisamente todos os aspectos de um programa de T&D, porém, quando combinadas, são capazes de avaliar de forma abrangente e produzir resultados confiáveis.

Avaliar é parte inerente dos programas de treinamento, no entanto, muitos avaliadores adotam técnicas sem proceder a uma análise da realidade na qual se aplica a avaliação, o que demonstra a necessidade de investigação a esse respeito, para maior compreensão dos diferentes contextos.

Considerando que o êxito da avaliação depende, além da aplicação apropriada de técnicas, do envolvimento das pessoas, que ocorrerá de acordo com a credibilidade que atribuem ao processo avaliativo, julgamos essencial que se conheça o significado da avaliação para os sujeitos nela envolvidos, e é nessa perspectiva que se encaminha este estudo.

## OBJETIVO

Conhecer o significado atribuído por instrutores e treinandos às técnicas de avaliação aplicadas no treinamento "Tratamento e Prevenção de Úlcera por Pressão", ministrado pelo Serviço de Apoio Educativo (SED) aos técnicos e auxiliares de enfermagem do Hospital Universitário (HU) da Universidade de São Paulo.

## MÉTODO

Trata-se de um estudo com abordagem qualitativa, integrado a um projeto de pesquisa que vem sendo desenvolvido no HU da Universidade de São Paulo

(USP), em parceria com o SED. O projeto foi aprovado pela Câmara de Pesquisa e pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital, sendo que os sujeitos que aceitaram voluntariamente participar do estudo, após as devidas informações, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O estudo refere-se ao treinamento "Tratamento e Prevenção de Úlcera por Pressão" ministrado pelo SED aos técnicos e auxiliares de enfermagem das seções Clínica Médica, Clínica Cirúrgica, Pronto-Socorro e Unidade de Terapia Intensiva (UTI), do HU da Universidade de São Paulo, ocorrido no período de maio a julho de 2005.

Dentre os treinandos submetidos às avaliações de reação e de conhecimento no referido treinamento, nove participaram do estudo, número previamente estabelecido, com a finalidade de obter a expressão de dois auxiliares ou técnicos de cada seção-alvo do treinamento. O sujeito ao qual se aplicou o teste piloto foi incorporado ao estudo, pois não houve alteração nas questões. Como ao final das nove entrevistas ocorreu a invariância do fenômeno, não houve necessidade de ampliar esse número.

Como instrutores, integraram o estudo os dois enfermeiros que ministraram o treinamento e aplicaram as avaliações, totalizando, portanto, onze sujeitos, sendo os nove treinandos escolhidos por meio de sorteio entre as seções.

As entrevistas semiestruturadas, baseadas nos indicadores essenciais e suficientes para contemplar a abrangência das informações esperadas,<sup>5</sup> foram realizadas e gravadas pelas pesquisadoras em horários convenientes aos sujeitos, no mês de setembro de 2005. Essas entrevistas, após transcrição literal, foram submetidas à análise de conteúdo, um método ou um conjunto de técnicas utilizado para analisar a comunicação, a fim de descrever o conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) com base na dedução e inferência. Essas mensagens foram codificadas, transformando os dados brutos em dados organizados e agregados em unidades de significado que expressam as características do conteúdo.<sup>6</sup>

Nesse método, a esquematização das categorias tanto pode ser realizada previamente, com base nos conhecimentos do pesquisador, como podem emergir da análise do material estudado.<sup>7</sup> As categorias utilizadas podem ser apriorísticas ou não apriorísticas. A opção adotada neste estudo foi a apriorística, na qual "o pesquisador de antemão já possui, segundo experiência prévia ou interesses, categorias predefinidas".<sup>8</sup>

As entrevistas desenvolveram-se com base nas questões norteadoras: 1. Você acha que deve ser feita a avaliação do T&D? Por quê? 2. Por que o SED faz as avaliações? 3. O que deve ser avaliado? 4. Como deve ser avaliado? Por quê? 5. Como você se sentiu ao participar das avaliações? 6. Você mudaria alguma coisa nessas avaliações?

O material foi analisado e organizado em cinco categorias, a saber: Objetivos da avaliação de treinamento (Questões 1 e 2), Conteúdo da avaliação (Questão 3), Estratégias da avaliação (questão 4), Sentimentos (Questão 5), Sugestões (Questão 6).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para individualização dos sujeitos da pesquisa, os técnicos e auxiliares de enfermagem, treinandos/avaliados, foram identificados pela letra E, seguida do número sequencial correspondente à ordem das entrevistas – 1 a 9. Os enfermeiros, instrutores/avaliadores, pelas letras EA, também acompanhadas das sequências 1 e 2.

Na primeira categoria, "Objetivos da avaliação", os participantes elencaram como um objetivo verificar o aumento de conhecimento nos treinandos em relação ao conteúdo proposto:

*Saber o que você conhece e saber o que foi acrescentado. (E6)*

*Ter ideia de como as pessoas estão absorvendo o conteúdo [...], se estão aprendendo ou não, se puderam entender. (E2)*

Outro objetivo destacado foi avaliar a estratégia de ensino e sua adequação ao tipo de treinamento:

*Ver se a forma passada foi de boa compreensão. (E2)*

Embora as técnicas aplicadas não tenham esse objetivo, a avaliação foi percebida, ainda, como um meio de evidenciar a aplicação do treinamento na prática cotidiana:

*Até pra ele se policiar, eu pensava assim? Não, está errado, então agora aprendi o certo. (E2)*

*Para saber se [o conteúdo do treinamento] está sendo aplicado. (E6)*

*Ver se a pessoa está seguindo as etapas certas [...] para saber se o funcionário dá conta do recado. (E9)*

Apesar de não avaliar a mudança de atitudes e comportamentos, a técnica de avaliação do conhecimento, antes e depois do treinamento, permitiu uma reflexão sobre esse aspecto, uma vez que o conhecimento adquirido pode levar à mudança de atitude por parte do treinando.

Outro ponto relevante da avaliação do treinamento foi demonstrar se os resultados atingiram as metas determinadas no planejamento do programa de treinamento,<sup>9</sup> o que pode ser percebido entre os treinandos que

têm o entendimento de que o SED tem metas específicas para o treinamento.

*Pra saber se o trabalho está dando resultado. (E3)*

*Saber se eles alcançaram os objetivos previamente elaborados por eles. (E6)*

Os instrutores, além do objetivo de avaliar a aprendizagem adquirida, acrescentam, documentar o processo avaliativo e retroinformar o serviço, ações que remetem ao fluxograma de T&D, assim como a elaboração de um relatório e registro do treinamento.<sup>10</sup>

*Pra ver a avaliação de aprendizado e [...] outras opiniões de reação, é muito importante, sim, como retorno. (EA1)*

*Ter resultados, corrigir o treinamento, direcionar para as necessidades da população, gerar mudanças [...], formalizar a avaliação. (EA2)*

Além disso, avaliar o treinamento, segundo um treinando, gera uma documentação do processo tanto para os treinandos quanto para o serviço:

*Comprovante de que você aprendeu, um comprovante de que estão aptos a intervir. (E1)*

Cabe ressaltar que, além de documentar a avaliação dos treinamentos, é necessário divulgar os resultados para os trabalhadores que participaram do processo como treinandos,<sup>11</sup> de modo a tornar mais visível os resultados dos processos educativos.

Instrutores e treinandos expressaram-se em consonância com os pressupostos teóricos sobre os objetivos da avaliação de treinamento, aproximando-se muito dos já conhecidos objetivos conceituais que visam à coleta de dados relativos aos efeitos do treinamento nos diferentes níveis para compará-los com o que seria esperado.<sup>2</sup>

A convergência entre os objetivos apontados pelos instrutores/avaliadores e pelos treinandos/avaliados representa um aspecto positivo, pois demonstra que há um consenso na instituição sobre os motivos da avaliação, visto que a avaliação de treinamento envolve mais que as técnicas utilizadas; ela agrega, também, ideias e preconceitos, muitas vezes ligados aos conceitos de controle e dominação, aprovação e negação.<sup>3</sup>

Consoante aos objetivos, na categoria “Conteúdo da avaliação”, os treinandos demonstraram acreditar que todos os treinamentos devam ser avaliados no que se refere à aquisição do conhecimento das técnicas e dos conteúdos ministrados e sua aplicação prática, considerando:

*Tudo, o funcionário, o material que ele vai usar. (E9)*

*O que sabia antes e o que ficou sabendo depois. (E5)*

*O conteúdo que foi explicado. (E7)*

*Se está diminuindo a úlcera por pressão [...] se o material está sendo usado adequadamente. (E3)*

Alguns sujeitos ponderaram a necessidade de avaliação conforme a complexidade e o conteúdo do treinamento:

*Irá depender do conteúdo, se for mais simples, nem precisa avaliar, [...] se for mais difícil, eu avaliaria. (E2)*

Para outro avaliado, no entanto, a avaliação é sempre indispensável:

*Tudo tem de ter uma avaliação do todo, senão não vale a pena. (E1)*

Expressaram, também, como conteúdo da avaliação de treinamento, fatores contemplados na avaliação de reação como carga horária e horário de treinamento, o que nos sugere a procedente preocupação com os aspectos operacionais que influenciam o processo educativo:

*Se o horário está suficiente [...] se o treinamento foi bom. (E8)*

*O horário que é feito, pra gente que dá plantão a noite. (E3)*

Para os treinandos, as condições em que se desenvolveu o treinamento são relevantes na avaliação, por estarem intimamente ligadas e interferir no processo de aprendizagem, sendo que o treinando é capaz de avaliar aspectos como o instrutor, o conteúdo, a eficácia do treinamento em atender às suas necessidades e à própria participação, bem como às condições de aprendizagem.<sup>12</sup>

Os avaliadores têm clareza da importância da opinião do treinando expressa na avaliação de reação, bem como da apreciação do aprendizado e da mudança de comportamento, destacando que devem ser avaliados:

*O conteúdo, o aprendizado, os passos das técnicas, a mudança de postura [...] a habilidade. (EA1)*

*O que ele (o treinando) achou do treinamento em si. (EA2)*

Na categoria “Estratégias da avaliação”, alguns dos treinandos tiveram dificuldades para entender a pergunta ou para respondê-la:

*Aí você me pegou, como deve ser feita? Oh, lá me pegou.* (E4)

*Agora você me pegou. Como?* (E8)

Ao se expressarem sobre as estratégias, mencionaram as técnicas e o modelo já estabelecidos pelo SED:

*Essa avaliação deve ser bem criteriosa, eu acho que o teste foi muito bem colocado.* (E1)

*Do jeito que vem sendo feito.* (E3)

*Como eles sempre põem lá, se o horário está suficiente.* (E8)

*Eles colocam o que a gente conhece e depois avaliam pra saber o que acrescentou do conteúdo.* (E6)

*Perguntas, verdadeiro e falso.* (E2)

Um estudo realizado no mesmo cenário apontou que as avaliações de conhecimento, pré- e pós-treinamento são bem aceitas pelos enfermeiros multiplicadores, por se constituírem instrumentos de *feedback* para quem planeja e aplica os treinamentos. Esse tipo de avaliação, no entanto, não garante a aplicação prática dos conteúdos abordados, sendo necessária a utilização de outras metodologias de avaliação.<sup>13</sup>

Extrapolando esse contexto e expressando um avanço em relação à metodologia adotada atualmente pelo SEd, apontaram estratégias que remetem à avaliação de resultados, demonstrando a importância da aplicação prática do conhecimento adquirido:

*E depois, na prática, a enfermeira avaliaria o conhecimento do que foi ensinado.* (E1)

*Se está diminuindo a úlcera por pressão nos acamados, [...] se as pessoas estão usando o material adequadamente, se está seguindo as técnicas.* (E3)

Considerando que o treinamento deve abranger ações formais e informais relacionadas à aprendizagem de conhecimentos, habilidades e atitudes,<sup>12</sup> a avaliação da aprendizagem deve apreciar a mudança desses aspectos no ambiente de trabalho. Embora as técnicas ora utilizadas não tenham essa amplitude, as avaliações de resultados e de impacto poderiam ser verificadas por meio da análise dos valores de incidência e prevalência da úlcera por pressão e do uso racional do material específico.

Ainda com relação às estratégias, um dos sujeitos destacou a preocupação com o tempo despendido e as emoções dos avaliados na realização da avaliação do treinamento:

*A forma mais rápida é fazer perguntas, [...] uma entrevista ia demorar e deixar o funcionário nervoso.* (E2)

Embora, já se tenha constatado em um estudo de meta-análise que são raras as técnicas que podem ser consideradas seguras no sentido de avaliar efetivamente o treinamento,<sup>14</sup> os avaliadores mostraram preocupação em adequar a estratégia ao treinamento e em elaborar instrumentos próprios para cada um, indicando que as tecnologias de avaliação devem ser criadas para cada caso, favorecendo melhor adequação:<sup>10</sup>

*Depende muito do tipo de treinamento, se for uma técnica muito específica, pode fazer na própria unidade com o procedimento in locus ou aqui no laboratório.* (EA1)

*Nós fizemos instrumentos, um para avaliação de reação, outro para aprendizagem e habilidades.* (EA2)

A categoria "Sentimentos" revelou que, inicialmente, houve insegurança por parte de alguns treinandos na realização do teste de conhecimento pré-treinamento, o que se percebeu amenizado no teste pós-treinamento, pois os próprios sujeitos reconheceram os objetivos da avaliação ou apresentaram melhor rendimento, o que os tranquilizou:

*Me senti testada, meus conhecimentos foram testados, mas depois melhorou porque eu tinha aprendido.* (E4)

*No início senti dificuldades depois, consegui me sair melhor.* (E9)

Esse desconforto pode ser justificado pelo temor de que, dado o mau desempenho, algo negativo pudesse ocorrer à carreira e até comprometê-la, o que pode ter sido gerado pela associação da prova escrita da avaliação com o mau desempenho do treinando em algum momento de sua vida.<sup>10</sup> Além disso, a avaliação é tida como algo inerente ao ensino formal e não às organizações de trabalho, e iniciar um treinamento por uma avaliação pode ser um fator de constrangimento em muitas culturas organizacionais.<sup>2</sup>

Por outro lado, outros sujeitos manifestaram sentimentos positivos com relação à avaliação, compreendendo-a em sua finalidade:

*Achei ótimo, aprendi, abri um pouco a visão. (E5)*

*A avaliação foi ótima, gostei, foi muito bom. (E5)*

*Super simples [...] bem relacionada com o que deram no curso. (E6)*

*Deveria ter mais coisas pra avaliar a gente no dia a dia. (E9)*

*Achei a forma interessante, eles deram umas perguntas antes e depois. (E2)*

Aumentar a frequência das avaliações e realizá-las no cotidiano prático são características que remetem aos conceitos da avaliação de desempenho profissional, que se referem à apreciação diária dos progressos e limitações dos funcionários<sup>15</sup> e constituem um instrumento de diagnóstico que possibilita a identificação de necessidades de treinamento e desenvolvimento.<sup>16</sup>

Esses sentimentos apoiam-se no fato de que o conteúdo medido na avaliação de conhecimento foi compatível com o conteúdo apresentado no treinamento, fato bastante favorável, pois uma das limitações da avaliação de conhecimento é a não correspondência entre o conteúdo exigido no teste e o desenvolvido pelo instrutor durante o treinamento.<sup>12</sup>

Os avaliadores, apesar de terem considerado precoce a proposição de mudanças na avaliação ora aplicada, discorreram sobre fatores que merecem maior atenção para melhorar o processo avaliativo, especialmente no que se refere à participação e envolvimento dos enfermeiros no processo educacional:

Já os avaliadores atribuem a tranquilidade dos avaliados ao fato de terem sido esclarecidos antes da aplicação das avaliações:

*Eles [treinandos] respondem sem problema nenhum [...] a gente deixou claro que estava avaliando o treinamento, eles não sentiram pressão. (EA2)*

*Está muito cedo, não dá pra fazer mudanças. (EA2)*

*Em algumas unidades existe uma resistência [...], de querer tudo pronto e não participar do processo. (EA1)*

Os sentimentos dos avaliadores, a princípio, foram de tranquilidade. Preocuparam-se mais com a análise dos dados obtidos e com um dos aspectos operacionais da avaliação que devem ser concebidos já no planejamento do programa:

*Tranquilo, [...] não tive dificuldade nenhuma para aplicar as avaliações. O mais difícil vai ser analisar tudo isso. [...] Não adianta só coletar os dados sem trabalhá-los. (EA1)*

Essa preocupação mostra que o aprimoramento da capacitação profissional é uma responsabilidade de todos aqueles que têm algum funcionário sob sua supervisão.<sup>17</sup>

*Era muito puxado pra nós, porque nós treinávamos, dávamos aula e aplicávamos ao mesmo tempo o instrumento, então ficava corrido pra nós, mas na questão da aplicação, sem problema nenhum. (EA2)*

Uma vez que são os enfermeiros que supervisionam os treinandos, a adoção da estratégia de multiplicadores internos, na perspectiva pedagógica, permite a adequação do conteúdo à realidade do local de trabalho, além de contribuir para o relacionamento interpessoal dos profissionais.<sup>18</sup>

Percebe-se bem como é importante dimensionar o tempo, que é um dos mitos da prática para avaliar os resultados do treinamento.<sup>10</sup>

Ressalte-se que colaborar no processo de avaliação de treinamento é uma responsabilidade gerencial e de processo de todos os envolvidos<sup>10</sup> e a não participação das enfermeiras de campo na avaliação do treinamento é um desafio comum para os administradores. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de sensibilizar os demandantes (enfermeiros) para o envolvimento no processo, já que podem detectar as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho após o treinamento, como expresso por um dos instrutores<sup>18</sup>.

As avaliadoras não demonstraram constrangimento ao serem avaliadas como instrutoras pelos treinandos.

*O fato de ser avaliada é muito tranquilo pra mim. (EA2)*

*Mudaria a conscientização das enfermeiras de campo. (EA1)*

Na categoria "Sugestões", houve quem acreditasse que não existiam sugestões a fazer e reforçaram o que já haviam dito em outras categorias, ressaltando a importância de a avaliação do treinamento ter sua periodicidade ampliada e ser realizada no ambiente de trabalho:

*Permitiu comparar o que ele [o treinando] aprendeu, se mudou de conceito. [...] É uma forma de fixar mais. (E2)*

Acreditamos que a participação dos enfermeiros de campo no processo de avaliação de treinamento no HU deva ser mais bem compreendida, por seu potencial na otimização dos programas de treinamento e na sua consecutiva avaliação. Essa participação é essencial e deve começar na fase de diagnóstico, pois, como conhecem os problemas de sua unidade e convivem diariamente com os treinandos, podem identificar as necessidades de treinamento. Esse convívio facilita

a disseminação dos conhecimentos e a avaliação do impacto do treinamento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação de treinamento foi percebida como uma ferramenta fundamental para o direcionamento dos programas de T&D, uma vez que permite aos profissionais de Educação Continuada analisar o alcance dos objetivos propostos na construção do programa, sendo comum seu significado para treinandos e instrutores, avaliados e avaliadores. Os principais objetivos compreendem a mensuração de aquisição do conhecimento e das habilidades bem como a mudança de comportamento.

Foi possível perceber que as avaliações de reação e de conhecimentos fornecem dados importantes para avaliação do treinamento, no entanto, esse modelo tradicional de avaliação da aprendizagem tem um espectro restrito que não permite avaliar o treinamento em sua totalidade.

Embora não tenham sido feitas sugestões diretas, as mensagens dos participantes permitem concluir pela necessidade de implementação das avaliações de resultados e de impacto do treinamento, aproveitando o clima favorável revelado pela disposição dos sujeitos para a ampliação das técnicas ora empregadas, que devem ser mais articuladas à avaliação de desempenho e à supervisão do enfermeiro no campo, o que possibilitará uma visão mais real sobre os programas educacionais desenvolvidos no hospital.

## REFERÊNCIAS

1. Ceccim RB. Educação permanente em saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2005; 10(4):975-86.
2. Borges-Andrade JE. Desenvolvimento de medidas de avaliação de treinamento. *Estud Psicol (Natal)*. 2002; 7:31-43.
3. Chagas ATR. Avaliação de treinamento industrial: a transferência de aprendizagem [dissertação]. São Paulo: Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo; 1998.
4. Alliger GM, Janak EA. Kirkpatrick's levels of training criteria: thirty years later. *Pers Psychol*. 1988; 42:331-42.
5. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 9ª ed. São Paulo: Hucitec; 2006.
6. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70 Ltda; 1977.
7. Gomes R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: Minayo MCS, organizador. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes; 2007.
8. Campos CJG. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Rev Bras Enferm*. 2004 oct; 57(5):611-4. [Citado em 2009 abr. 22]. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672004000500019&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672004000500019&lng=en). doi: 10.1590/S0034-71672004000500019.
9. Chiavenatto I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos; 1999.
10. Milioni BA. Avaliação e validação dos resultados e investimentos em T&D. In: Boog GG, coordenador. *Manual de T&D: um guia de operações*. São Paulo: Makron Books; 2001.
11. Castro LC. Percepções dos enfermeiros sobre o processo de aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos num hospital da cidade de São Paulo [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2006.
12. Shaan MH. Avaliação sistemática de treinamento: guia prático. São Paulo: LTr; 2001.
13. Braga AT. Análise do serviço de Educação Continuada de um hospital de ensino na percepção da equipe de enfermagem [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2009.
14. Abbad G, Gama ALG, Borges-Andrade JE. Treinamento: análise do relacionamento da avaliação nos níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho. *RAC*. 2000; 4 (3) :25-45.
15. Siqueira W. Avaliação de desempenho: como romper amarras e superar modelos ultrapassados. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso; 2000.
16. Gonçalves VLM. Reconstruindo o processo de avaliação de desempenho da equipe de enfermagem no hospital universitário [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2003.
17. Baumgartner MA. O papel do treinamento na empresa. In: Boog GG, coordenador. *Manual de T&D: um guia de operações*. São Paulo: Makron Books; 2001.
18. Garcia JFP. Treinamento e desenvolvimento mobilizando a organização para a qualidade. In: Boog GG, coordenador. *Manual de T&D*. 3ª ed. São Paulo: Makron Books; 1999.

Data de submissão: 1/7/2008

Data de aprovação: 9/12/2009