

## PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO DO TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM NO AMBULATÓRIO DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS - UFMG

PROPOSAL OF SYSTEMATIZATION OF THE INTEGRATION TRAINING FOR THE NURSING TEAM FROM THE AMBULATORY OF THE CLINICAL HOSPITAL - UFMG

PROPUESTA DE SISTEMATIZACIÓN DE ENTRENAMIENTO DE INTEGRACIÓN PARA EL EQUIPO DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA DEL HOSPITAL DAS CLÍNICAS - UFMG

Carla Aparecida Spagnol \*  
Cláudia Maria Melo Franco Silva \*\*

### RESUMO

Neste estudo realiza-se o diagnóstico das dificuldades dos profissionais de enfermagem quanto ao seu remanejamento para o Ambulatório do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais - HC-UFMG com a finalidade de elaborar uma proposta de treinamento de integração para esse setor. Esse treinamento se justifica pelo fato de as atividades no Ambulatório serem diferentes das que o profissional exerce em outros setores do hospital. Justifica-se por estes profissionais apresentarem dificuldades de adaptação no Ambulatório. Os funcionários remanejados a partir de 1996 responderam a um questionário com 02 perguntas. Os mesmos reconheceram que não existe um treinamento formal e apontaram como uma das dificuldades encontradas o desconhecimento das atividades do Ambulatório. Espera-se que a proposta elaborada contribua para o acompanhamento do desempenho do funcionário, visando sua adaptação no Ambulatório, sua satisfação e produtividade.

**Palavras-chave:** Equipe de Enfermagem; Capacitação em Serviço; Ambulatório Hospitalar; Hospitais Universitários

É próprio do ser humano apresentar algumas dificuldades quando depara com o desconhecido. Logo, é esperado que o funcionário recém-admitido em uma empresa ou remanejado para outro setor, possa ter a "sensação de estar perdido", sentir medo, ansiedade, nervosismo, solidão, durante o seu período de adaptação a esse novo ambiente, por não conhecer as pessoas, a chefia, as atividades a serem desenvolvidas, as normas e rotinas estabelecidas. Entretanto, é necessário realizar treinamentos junto aos funcionários novatos, a fim de que eles recebam informações, familiarizem-se com as rotinas, com a planta física e com a equipe de trabalho.

As autoras deste estudo, trabalhando como supervisoras de enfermagem no Ambulatório do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC-UFMG), observaram que alguns funcionários da enfermagem, após o seu remanejamento para o referido setor, expressavam insatisfação, apresentavam momentos de ociosidade, e em muitos casos, ficavam sem compreender a dinâmica do ambulatório, o que trazia conseqüências para o trabalhador e para o desenvolvimento das suas atividades. Acreditam que esta situação possa ser amenizada com o desenvolvimento de um treinamento informal e assistemático no próprio ambulatório, logo após a chegada de servidores recém-admitidos ou remanejados para esse setor.

O treinamento desenvolvido após a admissão do indivíduo na instituição é encontrado na literatura com as seguintes denominações: treinamento introdutório, inicial, de integração, programas de orientação ou de ambientação. As autoras consideram que o treinamento é essencial, não só para os recém-admitidos, mas também para aqueles funcionários que são remanejados de um setor para o outro. Portanto, considerou-se também como "novato", o funcionário da enfermagem que foi remanejado da unidade de internação para o setor ambulatorial, mesmo já possuindo conhecimento prévio da instituição.

Neste estudo, utilizou-se a terminologia *treinamento de integração*, entendida como uma estratégia utilizada pela instituição para informar o funcionário novato sobre o seu setor de trabalho, promover sua adaptação, através da criação de mecanismos que reduzam o nível de ansiedade e insegurança, contribuindo para sua integração à equipe. Para Bezerra(1), este tipo de treinamento se constitui numa oportunidade de aprendizado para integrar os funcionários às normas institucionais, minimizar suas ansiedades, capacitá-los tecnicamente e promover seu desenvolvimento como pessoas.

Saldanha<sup>2</sup> diz que o treinamento de integração é destinado a preparar servidores recém-admitidos ou remanejados para

\* Professora Auxiliar da disciplina Administração Aplicada à Enfermagem da Escola de Enfermagem da UFMG, Especialista em Administração da Assistência de Enfermagem em Serviços de Saúde.

\*\* Enfermeira do Ambulatório do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais - Especialista em Sistematização da Assistência de Enfermagem.

Endereço para correspondência:  
EEUFMG - Av. Alfredo Balena, 190  
30.190-100 - Belo Horizonte - MG

## PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO DO TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM NO AMBULATÓRIO DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS - UFMG

outro setor, evitando que fiquem entregues à sua própria sorte, ao autodidatismo, sempre prejudicial aos novos empregados.

De acordo com Chiavenato<sup>(3)</sup>, treinamento de integração é aquele que visa adaptar e ambientar o novo trabalhador a uma empresa onde irá trabalhar. Observa-se que uma instituição que não conta com um programa de treinamento de integração sistematizado e oferece reduzido apoio ao profissional recém-chegado, faz com que o grau de dificuldade e ansiedade desse funcionário aumente consideravelmente.

Para o funcionário novo ou para aquele que teve sua função alterada, o treinamento sistematizado ameniza a sensação de isolamento e a ansiedade proveniente de sua adaptação e auxilia na integração da equipe e na compreensão dos aspectos sociais, técnicos e culturais da organização a que irá pertencer<sup>(4)</sup>.

As autoras deste trabalho concordam com a literatura consultada e acrescentam que fatores como: ociosidade, desmotivação, incompreensão das novas atividades, entre outros, também são freqüentemente observados durante a fase de adaptação do funcionário novato.

Segundo Belei et al.<sup>(5)</sup>, o treinamento para a "integração de qualquer funcionário em uma instituição é muito importante e tem a finalidade de introduzi-lo e familiarizá-lo com os objetivos, filosofia e dinâmica do serviço". Os autores referem ainda que não só o funcionário é beneficiado com esse processo, mas também a própria instituição, pois evita-se que o funcionário procure precocemente um novo ambiente de trabalho.

Dessa forma, o treinamento de integração tem como um dos objetivos garantir a permanência do indivíduo novato na organização ou no setor, oferecendo-lhe todo apoio necessário. Apresenta como vantagens a redução do número de demissões e do tempo perdido pelo empregado devido ao desconhecimento das atividades a serem desenvolvidas, dos regulamentos da empresa e das rotinas do setor de trabalho, permitindo que o funcionário vença o mais rápido as dificuldades de adaptar-se à nova situação.

Diante dessas considerações, verificou-se a importância da sistematização do treinamento de integração no ambulatório a fim de propiciar a adaptação do funcionário à nova função, visando a sua satisfação, produtividade e a qualidade da assistência prestada.

Essa proposta de trabalho justificou-se pelo fato de as atividades desenvolvidas pelo funcionário novato no ambulatório serem diferenciadas daquelas que anteriormente desenvolvia na unidade de internação ou em outros setores do hospital.

O objetivo delineado para este estudo foi: levantar as dificuldades encontradas durante o período de adaptação dos profissionais de enfermagem remanejados para o ambulatório, com a finalidade de propor um programa de treinamento de integração para esses profissionais.

### Metodologia

O presente estudo foi desenvolvido no ambulatório do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC-UFMG).

O ambulatório do HC-UFMG é composto por cinco anexos e um serviço que atende a diversas especialidades tais como: pediatria, oncologia, ginecologia e obstetrícia, dermatologia, clínica médica, cirurgia ambulatorial, entre outras. Esse setor constitui-se em campo natural de pesquisa da UFMG e campo de trabalho das autoras que atuaram como supervisoras de enfermagem no período de julho de 1996 a agosto de 1997.

Para a elaboração da proposta de treinamento, as autoras consideraram importante consultar os funcionários que tinham passado pela experiência do remanejamento, pois as mesmas acreditavam que eles poderiam contribuir com suas experiências reais, o que evitaria o risco de elaborar uma proposta fora da realidade do setor.

Os sujeitos do estudo foram os funcionários de todas as categorias da enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) remanejados para o ambulatório a partir de 1996. Realizou-se um levantamento desses servidores através de um fichário existente na sala da supervisão de enfermagem, o qual contém, dentre outras, informações referentes à data de admissão no ambulatório. Por meio desse levantamento encontraram-se 10 funcionários que foram remanejados nesse período, sendo que um aposentou, dois foram demitidos<sup>1</sup>, um foi transferido para o hospital<sup>1</sup>, um retornou para a unidade de internação por não ter se adaptado ao setor ambulatorial e cinco ainda continuam desenvolvendo suas atividades no ambulatório. Portanto, participaram do estudo sete funcionários, que estavam de acordo com a pesquisa e aceitaram livremente responder ao instrumento de coleta de dados.

Utilizou-se para coleta de dados um questionário (Anexo 1) contendo perguntas relativas aos dados de identificação dos funcionários, bem como questões fechadas e abertas (justificativas das questões) referentes às dificuldades encontradas por eles durante o período de adaptação no ambulatório e quanto à existência de treinamento de integração neste setor. Os questionários foram aplicados durante o mês de fevereiro de 1998 pelas autoras que ficavam aguardando no local os funcionários responderem às questões. Todos os sete questionários foram respondidos e devolvidos.

Os dados coletados foram analisados, à luz das considerações teóricas, levando-se em conta as experiências e o convívio das autoras com os informantes do estudo, que subsidiaram a elaboração do programa de treinamento de integração proposto, a fim de atender à problemática identificada.

### Apresentação e Discussão dos Resultados

Os dados de identificação do questionário permitiram caracterizar o grupo de informantes deste estudo, mostrando que 86% são do sexo feminino, na faixa etária de 40 anos e 71,5% são casadas. O tempo de trabalho na instituição variou de 2 a 17 anos.

<sup>1</sup> Por problemas financeiros ocorridos no hospital os funcionários da enfermagem que estavam vinculados à FUNDEP - (Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa) foram demitidos e alguns concursados foram transferidos novamente para o hospital.

## PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO DO TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM NO AMBULATÓRIO DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS - UFMG

Os informantes citaram como locais de trabalho e experiências anteriores na enfermagem vários setores como: ortopedia, clínica médica, central de material esterilizado, neurologia, entre outros. Observa-se que nenhum dos informantes desenvolveu atividades na área ambulatorial.

As respostas obtidas através da segunda parte do questionário aplicado, foram analisadas e exemplificadas com algumas justificativas de maior relevância apresentadas pelos respondentes.

Dos indivíduos pesquisados cinco referiram que participaram de treinamento após seu remanejamento para o ambulatório e somente dois disseram que não participaram. Nota-se que os informantes consideram que existe no ambulatório um treinamento, mas que o mesmo não é formal e sistematizado, conforme mostram algumas justificativas apresentadas:

*"foi realizado um cronograma que não foi seguido"*

*"houve orientação e acompanhamento e não treinamento formal"*

*"houve somente treinamento técnico em quimioterapia"*

*"mostrando as rotinas (...)"*

A preocupação das autoras em relação à ausência de treinamento formal para os novatos do Ambulatório vem ao encontro das respostas emitidas pelos sujeitos que participaram desse estudo. Assim, corroboram com a literatura consultada, a qual mostra que este tipo de prática informal e não sistematizada pode levar ao aumento do nível de ansiedade do funcionário que está chegando em um setor e não conhece os demais profissionais, a rotina, as atividades a serem desenvolvidas, entre outros aspectos.

Segundo Silva<sup>(4)</sup>, "a fase de treinamento é especialmente importante, pelo fato do funcionário recém-admitido ou que assume outra função ficar ansioso para se adaptar à nova situação, ser aceito e reconhecido pelo grupo como um bom profissional".

Portanto, a falta de treinamento de integração para os trabalhadores novatos poderá influenciar diretamente o trabalho desenvolvido por eles, pois estão submetidos a um processo assistemático de aprendizagem.<sup>(6)</sup>

Então, o treinamento não deve ser considerado uma simples demonstração ou explicação, mas uma estratégia planejada e acompanhada durante todo o período de adaptação do funcionário. Assim, o simples fato de colocar alguém ao lado de um trabalhador desembaraçado, não fará surgir necessariamente outro trabalhador desembaraçado.<sup>(7)</sup> Essa é uma prática que tem sido muito comum para o enfermeiro que recebe o funcionário novato, deixando-o executar tarefas simples, por falta de disponibilidade para orientá-lo melhor, acarretando desinteresse por parte do treinando e sua não valorização por parte da equipe.<sup>(4)</sup>

A falta de treinamento sistematizado gerou dificuldades que foram encontradas pelos sujeitos do estudo durante a fase de adaptação no Ambulatório, relacionadas a: falta de conhecimento dos mesmos acerca do trabalho realizado no setor ambulatorial e ausência de treinamento formal, sendo que alguns ainda responderam não apresentarem dificuldades

durante esse período. As dificuldades podem ser constatadas nas seguintes afirmativas:

*"O treinamento não foi um treinamento, foi somente uma visita"*

*"As dificuldades são muitas, pois quem trabalha em hospital o serviço é muito diferente do ambulatório"*

*"Falta de conhecimento do trabalho ambulatorial"*

*"Em localizar os materiais e me acostumar com as rotinas"*

*"Muitas vezes não tinha ninguém para fazer a apresentação, só um reconhecimento que se fazia sozinha"*

*"Diferenças entre o trabalho da enfermagem e do ambulatório são radicais"*

*"Não tive dificuldades".*

As dificuldades encontradas, estão relacionadas ao "despreparo" do funcionário em relação à sua opção de remanejamento, pois ele chega sem conhecimento prévio das características e atividades desenvolvidas no setor, o que gera insegurança e medo do desconhecido. Sem contar que esse desconhecimento pode levar à frustração se o setor escolhido não corresponder às expectativas do funcionário.

Assim, as autoras sugerem que antes de optar pelo remanejamento o funcionário deve conhecer as especificidades do Ambulatório, tais como: horário de trabalho, atividades desenvolvidas, tipo de clientela, entre outras, a fim de facilitar a escolha da nova área de trabalho. O conhecimento prévio do setor deve ser proporcionado pelo setor Recursos Humanos ao convocar o funcionário para a entrevista de remanejamento.

De acordo com as respostas obtidas, o treinamento informal é outro tipo de dificuldade encontrada pelos funcionários remanejados para o ambulatório. Esse fato vem ao encontro dos achados de Kemmer & Garanhani<sup>(8)</sup> que em seu estudo evidenciaram que tanto os enfermeiros recém-admitidos que receberam treinamento informal quanto aqueles que não receberam nenhum treinamento encontraram dificuldades para o desempenho das atividades profissionais. Esses autores propuseram, então, a elaboração de um programa de treinamento sistematizado que fornecesse conhecimentos mínimos para o bom desempenho inicial dos enfermeiros em centro cirúrgico.

As autoras deste estudo corroboram com as autoras citadas, comparando a situação dos enfermeiros admitidos para trabalharem em centro-cirúrgico com a situação dos funcionários remanejados para o ambulatório, pois em ambos os casos o nível de ansiedade dos funcionários da enfermagem, na maioria das vezes, está elevado. Portanto, após a visita ao setor ambulatorial, o funcionário que optar pelo remanejamento, necessita passar por um período de adaptação, sendo este sis-

tematizado, a fim de proporcionar segurança e apoio, diminuindo assim, as ansiedades iniciais destes funcionários.

Diante das respostas obtidas, das experiências vivenciadas pelas autoras durante o período em que atuaram como supervisoras de enfermagem no ambulatório e da constatação da falta de treinamento sistematizado, elaborou-se uma proposta de sistematização do treinamento de integração a ser oferecido aos funcionários recém-admitidos ou remanejados para o referido setor.

Cavalheiro & Coli<sup>9</sup> apontam que qualquer tipo de treinamento sistematizado é um processo cíclico que possui quatro etapas: levantamento das necessidades de treinamento, programação, implementação e execução do programa e finalmente a avaliação dos resultados do mesmo. Seguindo as etapas citadas, as autoras, através do questionário deste estudo, levantaram a necessidade de treinamento e as dificuldades encontradas pelos funcionários remanejados.

O próximo passo deve ser a programação do treinamento; para isso elaborou-se um roteiro com a finalidade de facilitar o acompanhamento do funcionário remanejado (enfermeiro, técnico e/ou auxiliar de enfermagem) durante o seu período de adaptação no ambulatório. O roteiro tem como objetivo introduzir e avaliar o desempenho desse funcionário nas atividades que deverá desenvolver nos anexos ambulatoriais, contendo as normas básicas do Treinamento de Integração e o conteúdo básico a ser abordado.

Além do roteiro proposto, as autoras elaboraram um impresso onde o funcionário registrará todas as atividades desenvolvidas durante seu período de treinamento, a fim de facilitar o momento da avaliação que deverá ser realizada pelo enfermeiro responsável pelo treinamento juntamente com o funcionário.

As autoras sugerem que o conteúdo do treinamento específico deva ser elaborado pelos enfermeiros de cada anexo ambulatorial, focalizando as necessidades de cada setor e as especificidades de cada categoria profissional.

A seguir, apresentar-se-á o roteiro para o treinamento de integração e o modelo de impresso para registrar as atividades desenvolvidas durante o período de adaptação do funcionário, propostos neste estudo, que deverão ser utilizados por enfermeiros responsáveis pelo treinamento e pelos servidores remanejados.

#### **Roteiro para Treinamento de Integração do funcionário da enfermagem remanejado para o Ambulatório do HC -UFMG**

##### **Introdução**

O presente roteiro objetiva introduzir o funcionário novato nas atividades que deverá desempenhar no ambulatório.

Consideramos que o desempenho do funcionário tanto nos aspectos quantitativos como nos qualitativos serão desenvolvidos gradativamente desde que o funcionário esteja bem adaptado e motivado.

Como a grande maioria dos funcionários vem transferida de alguma unidade de internação, é fundamental a colaboração de toda a equipe em conscientizar e construir junto com esses ser-

vidores, o perfil de assistência ao cliente ambulatorial. Assistir no ambulatório é principalmente ensinar, orientar e supervisionar o autocuidado.

Portanto, no ambulatório, a assistência de enfermagem deve estar baseada em muita paciência e empatia, devido às particularidades da clientela atendida, sendo que muitas vezes o paciente é crônico e o seu tratamento é prolongado, necessitando a vinda semanal ou mensal por longos períodos. É extremamente importante saber compreender as situações dos pacientes, ter habilidades para se comunicar adequadamente com os mesmos e manter canais de intercâmbio multiprofissional para lidar com as questões conflitantes.

##### **Normas Básicas**

1. O treinamento deverá ser acompanhado principalmente pelo enfermeiro ou pelo gerente de enfermagem do ambulatório;
2. As atividades desenvolvidas durante o treinamento serão registradas pelo funcionário em impresso específico;
3. O treinando deverá ser instruído quanto ao rodízio de setores dentro do anexo ambulatorial em que está lotado;
4. O funcionário já deverá estar ciente quanto à jornada de trabalho e o horário do ambulatório;
5. O treinamento quanto às questões de organização interna do serviço de enfermagem e quanto às atividades assistenciais desenvolvidas será realizado em 10 dias úteis. Se necessário poderá ser prorrogado por até 5 dias úteis;
6. Será realizada avaliação do treinamento no 5º e 9º dia, a fim de verificar junto ao treinando quais as dificuldades que necessitam de intervenção e revisão. As avaliações escritas deverão ser realizadas sempre na presença do funcionário, focalizando principalmente as dúvidas existentes e as técnicas/habilidades ainda não desenvolvidas pelo mesmo.

##### **Conteúdo do Treinamento**

*1º dia* - Apresentação do funcionário à equipe de enfermagem do setor e aos outros profissionais. Apresentação da área física e das normas de funcionamento do serviço de enfermagem no ambulatório (escalas, passagem de plantão, impressos, reuniões, filosofia de trabalho). Apresentação dos dados referentes a características da clientela e de suas demandas e necessidades.

*2º dia* - Discussão sobre: características do trabalho desenvolvido no Ambulatório, tipo de clientela atendida, atividades específicas de prevenção e promoção da saúde, bem como inserção e vinculação do Ambulatório do HCUFGM com o SUS (Sistema Único de Saúde).

*3º e 4º dia* - Acompanhamento das atividades na sala de curativos e de procedimentos de enfermagem (assistência e cuidados com material).

*5º dia* - Acompanhamento do enfermeiro nas consultas de enfermagem e das atividades desenvolvidas no posto de enfermagem. Avaliação.

*6º, 7º e 8º dia* - Acompanhamento das atividades desenvolvidas no posto de enfermagem e dos grupos de orientação.

## PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO DO TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM NO AMBULATÓRIO DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS - UFMG

9º dia - Acompanhamento das atividades desenvolvidas na sala de pequena cirurgia (quando existir) e arrumação de consultórios. Avaliação do treinamento com a presença do enfermeiro responsável e do gerente de enfermagem do ambulatório (verificar a necessidade de prorrogar o treinamento).

10º dia - Reforço de todas as atividades observadas e/ou realizadas nos setores. Neste dia é desejável que o treinando esteja executando as atividades sozinho.

**Impresso para registrar as atividades observadas e desenvolvidas durante treinamento de integração no Ambulatório do HC-UFMG**

**Hospital das Clínicas  
Divisão Técnica de Enfermagem  
Setor Ambulatorial**

### Atividades diárias desenvolvidas pelo funcionário em treinamento no ambulatório

Data	Atividades	Assinatura Enfermeiro Responsável

### Considerações Finais

Os resultados obtidos neste estudo mostraram que as dificuldades encontradas durante o período de adaptação dos funcionários remanejados para o ambulatório a partir do ano de 1996 foram: o desconhecimento das atividades desenvolvidas nesse setor e a ausência de treinamento formal.

Estas dificuldades estão relacionadas basicamente com a falta de um treinamento formal no referido setor, identificada não só pelas enfermeiras, autoras deste trabalho, mas também pelos funcionários, sujeitos deste estudo. Portanto, as autoras consideram que um treinamento de integração sistematizado é o primeiro passo para o funcionário sentir que foi acolhido e integrado à nova equipe de trabalho, diminuindo assim, parte de seus medos e ansiedades, provenientes do ambiente desconhecido.

Além disso, com um treinamento de integração sistematizado e instituído na organização, o enfermeiro poderá planejar suas atividades diárias incluindo no seu plano de trabalho o acompanhamento e a avaliação criteriosa do desempenho do

novo funcionário, facilitando a execução de suas tarefas, uma vez que poderá programar antecipadamente o seu trabalho.

As vantagens de um treinamento de integração sistematizado é que o mesmo possibilitará uma adaptação adequada do funcionário ao seu novo setor de trabalho, com menor desgaste emocional, despertando atitudes favoráveis e sentimento de integração em sua equipe<sup>®</sup>, objetivando garantir o bom desempenho profissional.

Diante dos resultados obtidos e da importância do treinamento de integração, as autoras elaboraram um roteiro de orientação para o treinamento de integração do funcionário da enfermagem remanejado para o ambulatório do Hospital das Clínicas-UFMG, juntamente com um impresso para o funcionário registrar as atividades desenvolvidas durante o seu período de treinamento.

As autoras esperam que a proposta elaborada contribua para o efetivo acompanhamento do desempenho do funcionário, visando sua adaptação ao novo setor de trabalho, sua satisfação, produtividade e aperfeiçoamento profissional. Propõem ainda que seja elaborado um novo estudo após a implantação desta proposta, com o objetivo de avaliá-la e comparar os resultados encontrados nas duas situações.

### Summary

*This study had as a goal to diagnose the difficulties of transferring nurse professionals to the Ambulatory of the Clinical Hospital-UFMG with the purpose of developing an integration training proposal for this sections. It can be justified by the fact of these professionals having difficulties of adaptation to the Ambulatory. The nursing employees transferred to the Ambulatory since 1996, answered a questionnaire with two questions. The employees realized that there isn't any formal training and pointed as one of the difficulties, the unknown activities of the Ambulatory. It is hoped that the proposal developed contributes for the effective follow up of the employees performance, seeking this employees adaptation to the Ambulatory, his or hers satisfaction and productivity.*

**Key-words:** Nursing Team; Inservice Training; Outpatient Clinics Hospital; Academic Hospitals

### Resumen

*Este estudio se propuso diagnosticar las dificultades de los profesionales de enfermería en cuanto a su reubicación en el servicio de consulta externa HC-UFMG, con la finalidad de elaborar una propuesta de entrenamiento de integración para este sector. Este estudio se justifica porque estos profesionales tuvieron dificultades de adaptación en el servicio de consulta externa. Los funcionarios reubicados a partir de 1996, respondieron un cuestionario con 02 preguntas. Ellos reconocieron que no existe un entrenamiento formal y manifestaron como una de las dificultades el desconocimiento de las actividades de consulta externa. Se*

PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO DO TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO PARA A  
EQUIPE DE ENFERMAGEM NO AMBULATÓRIO DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS - UFMG

*espera que la propuesta elaborada contribuya para el acompañamiento del desempeño del funcionario, con miras a su adaptación, satisfacción y productividad en la consulta externa.*

**Unitermos:** Grupo de Enfermeria; Capacitacion en Servicio; Servicio Ambulatorio en Hospital; Hospitales Universitarios

**Referências Bibliográficas**

1. Bezerra ALQ. O treinamento do enfermeiro recém-admitido: visão do treinando e do treinador. (Dissertação de Mestrado). São Paulo: Universidade de São Paulo; 1995: 82.
2. Saldanha GS. Manual de pessoal. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos; 1978.
3. Chiavenato I. Administração de recursos humanos. São Paulo: Atlas; 1981.
4. Silva MJP, Pereira LL, Benko MA. Educação continuada: estratégias para o desenvolvimento do pessoal de enfermagem. Rio de Janeiro: Marques Saraiva, São Paulo: EPU, 1989: 139.
5. Belei RA, Ribeiro S, Haddad MCL, Vannuchi MTO. Primeiro emprego: como treinar o enfermeiro recém-graduado. Rev Bras Enf 1992; 45 (4): 308-12.
6. Spagnol CA. Proposta de estratégias e temas para a elaboração de programas de treinamento introdutório para enfermeiros em hospitais gerais. (Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Administração da Assistência de Enfermagem em Serviços de Saúde da EEUFMG). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais; 1992: 34.
7. Toledo F. Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1989.
8. Kemmer LF, Garanhani ML. Proposta de um treinamento sistematizado para enfermeiros de centro cirúrgico. Enfoque 1989; 17 (1): 4-6.
9. Cavalheiro ERA, Coli RCP. Treinamento em enfermagem. Rev Paul Enf 1993; 12 (2): 57-9.

**Anexo I**

**Roteiro de entrevista para o recém-admitido**

Data: \_\_\_\_\_

Anexo ambulatorial: \_\_\_\_\_

A) Dados de identificação:

- Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

- Idade: \_\_\_\_\_

- Estado civil: \_\_\_\_\_

- Tempo que trabalha nesta instituição: \_\_\_\_\_

- Locais de trabalho e experiências profissionais anteriores:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

B) Dificuldades do recém-admitido:

1. Você participou de algum treinamento logo após seu remanejamento (admissão) para o ambulatório?

( ) Sim ( ) Não

Justifique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Quais as dificuldades que você encontrou (ou está encontrando) durante o seu período de adaptação no ambulatório?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_