A spiral-bound notebook with a light-colored, textured cover. The spiral binding is on the left side. The text is centered on the cover.

Educação em controle de infecção hospitalar

Alguns desafios do nosso sistema de saúde

- Ambiente de **alta concorrência**, caracterizado por **custos progressivos**, cuja **eficácia é questionada**.
- Maior complexidade do atendimento através do **uso crescente de tecnologia**, com procedimentos cada vez mais sofisticados.
- **Sistema de saúde** caracterizado por **repressão da demanda**, **baixa resolutividade dos serviços** com **escassez e desperdício de recursos**, reflexos da **ausência de uma política eficaz de saúde pública**, favorecendo, pela falência, a **privatização do atendimento**, privilegiando o **controle do mercado pelos financiadores privados dos serviços de saúde**, que procuram impor condições, inclusive os preços.
- **Aumento progressivo da demanda**, com **usuário mais exigente** e informado quanto aos seus direitos, **influenciado pela mídia** que idolatra a tecnologia, dando aos recursos humanos e às organizações, **responsabilidades exclusivas** sobre o insucesso.
- **Profissionais de saúde insatisfeitos** com sua **baixa remuneração**, com **múltiplos empregos**, **sem tempo para atualização**.

Desafios para o controle de infecção: pacientes

- Expectativas da clientela
 - Direitos do paciente
 - Acesso à informação médica (Internet)
 - Influência da mídia
 - Código de defesa do consumidor
 - Processos legais
 - Aspectos éticos
- Patologia de base
 - Perfil patológico
 - Avanços tecnológicos
 - Conseqüências da maior sobrevida
 - Bioética (morte digna)

Desafios para o controle de infecção: procedimentos invasivos

- Avanços tecnológicos
 - Qualidade assistencial
 - Qualidade de vida
 - Multiplicidade de recursos
 - Comissão de Padronização de Materiais e Insumos
 - Segurança ocupacional
 - Biocompatibilidade
- Aspectos econômicos
 - Prioridades / avaliação do impacto
 - Financiamento
 - Reutilização de descartáveis
- Controle da utilização

Desafios para o controle de infecção: patógenos emergentes (1)

- Conseqüências da atividade humana
- Ambiente hospitalar
 - Atendimento a maioria dos casos comunitários
 - Integração com autoridades sanitárias (notificação)
 - Dificuldades diagnósticas
 - Clínicas
 - Laboratoriais
 - Tratamento
 - Medidas de controle (isolamento)

Desafios para o controle de infecção: patógenos emergentes (2)

- Antimicrobianos
 - Pressão seletiva
 - Ação direta da droga
 - Genética microbiana
- Resistência antimicrobiana
 - *S aureus* resistente a meticilina (SARM)
 - *S aureus* com sensibilidade intermediária à vancomicina (VISA)
 - Enterococo resistente a Vancomicina
 - Betalactamases de espectro estendido (ESBL)
 - Bacilos gram negativos não fermentadores multiR
 - Tuberculose

Recursos humanos e avanços tecnológicos

- Tecnologia substituindo recursos humanos?
 - Terapias intensivas (equipamentos, sensores)
 - Exames subsidiários (exame clínico em segundo plano)
 - Reações da clientela (sofisticação X humanismo)
 - Atendimento impessoal (processos jurídicos)
- Importância dos recursos humanos
 - Comanda, opera e avalia os recursos tecnológicos
 - Racionalização da tecnologia (custo X benefício)
- Resultado final do atendimento é medido pela qualidade da assistência prestada
 - Equilíbrio entre recursos tecnológicos e humanos

Humanização do atendimento hospitalar

- Risco da tecnologia intermediar a relação com o cliente
- A doença para o cliente
 - Percebida integralmente (não em partes de seu corpo)
 - Repercussão em suas atividades habituais
 - Hospitalização submete o cliente à equipe de saúde
 - Incompreensão do impacto sobre o cliente
 - Expectativa de cura (submissão do cliente)
 - Riscos da hospitalização (infecção hospitalar)
- Humanização do atendimento
 - Atendimento integral ao paciente
 - Valorização dos recursos humanos
 - Estimular o trabalho em equipe
- Papel do controle de infecção

O atendimento à saúde e o controle de infecção

- Contradição entre:
 - Assistência à saúde vê o cliente como um ser integral
 - Super especialização das ciências médicas fragmentando o atendimento
- Controle de infecção
 - Assessoria em medidas de proteção antiinfecçiosa
 - Transformar informação em ação
 - Epidemiológica
 - Técnico-científica
 - Legal, ético e bioético
 - Mudanças de comportamento
 - Trabalho em equipe

Qualidade do atendimento hospitalar

- Semmelweis
 - elucidou a transmissão antes de identificação etiológica
 - não conseguiu difundir suas idéias
- “Tão importante quanto o conhecimento científico das infecções hospitalares e o manejo das técnicas estatísticas, é o papel orientador sobre a dinâmica de grupo, desenvolvendo técnicas de comunicação, criando equipes efetivas, resolvendo seus conflitos e direcionando suas reuniões no sentido de organizar, planejar e executar um projeto”.

Mudando comportamentos nos hospitais (1)

- Hospitais são estruturas bastante resistentes à mudanças em parte devido aos conflitos de sua administração com o caráter liberal do exercício profissional do médico
- A necessidade de mudanças deve estar bem fundamentada
- A linguagem estatística aliada a análise das conseqüências dos problemas pode facilitar abordagem com profissionais reticentes
- Diagnosticar problemas em qualquer fase do processo de produção/atendimento
- Erros são uma oportunidade de aprimoramento

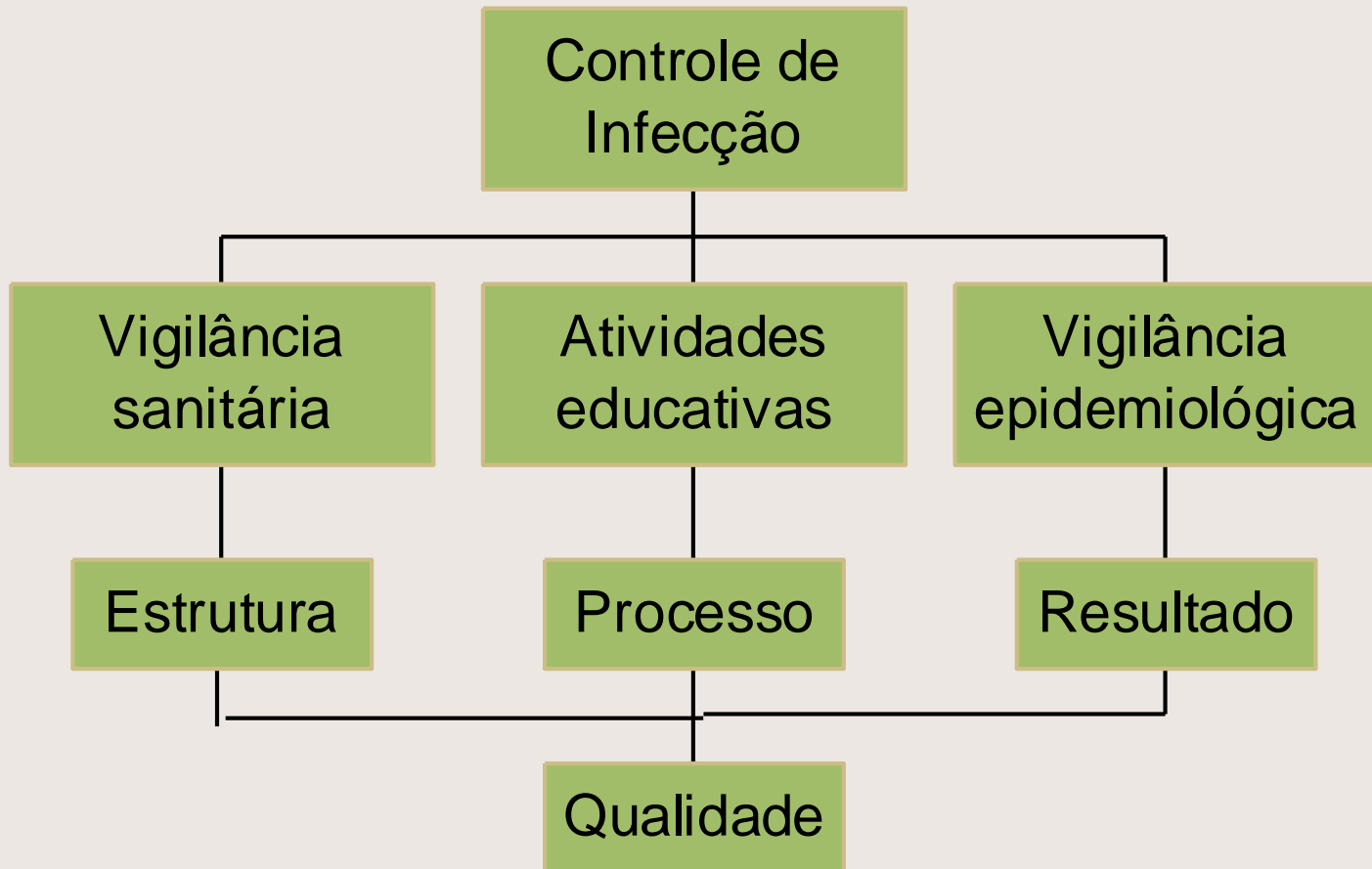
Mudando comportamentos nos hospitais (2)

- A abordagem da qualidade fundamenta sua ação no envolvimento da equipe na compreensão e resolução de um problema
- O controlador de infecção deverá conhecer e aplicar as principais ferramentas da qualidade, auxiliando os membros da equipe a descobrirem por si só as respostas aos problemas levantados
- O hospital é uma empresa, sujeita às regras do mercado, cujo produto principal deve ser a excelência do seu atendimento.

Mudando comportamentos nos hospitais (3)

- O objetivo de um programa de controle de infecção, focado na vigilância, é eliminar problemas pela identificação de resultados adversos, principalmente a infecção hospitalar, detectando suas causas e propondo medidas corretivas visando retornar aos índices endêmicos de infecção previamente estabelecidos
- A clientela do controle de infecção requerer informes das atividades de vigilância, revisão das padronizações, orientação e atualização da prática profissional, além de informação sobre o risco de determinados procedimentos invasivos ou mesmo da ocorrência de infecção hospitalar

Qualidade e controle de infecção



Qualidade e Controle de Infecção: abordagem comparativa

	CCIH	CQH
Política institucional	Imposição legal	Estratégia administrativa
Administração	Cliente	Participante
Envolvimento	Centralizador	Disseminador
Epidemiologia	Centrada na exceção	Centrada no habitual
Controle	Estatística, tecnologia	Recursos humanos

Aprimoramento dos recursos humanos hospitalares (1)

- Necessidade de treinar seus profissionais para que a instituição obtenha vantagem competitiva
 - Excelência do atendimento
 - Infecção hospitalar é um dos principais indicadores da qualidade do atendimento prestado
 - Exposição do trabalhador à riscos biológicos
- Processo educacional dentro da organização hospitalar que visa mudanças de comportamento
 - Aquisição de novos conhecimentos e novas formas de pensar
 - Substituição de atitudes
 - Riscos para os pacientes e os próprios funcionários
 - Monitoramento da sua aplicação

Aprimoramento dos recursos humanos hospitalares (2)

- O fator humano é a ferramenta mais importante de uma organização
- Reconhecer as necessidades da nossa mão-de-obra:
 - Motivação
 - Relações humanas no ambiente de trabalho
 - Supervisão sobrepondo a fiscalização
 - Identificação do potencial e da limitação dos profissionais
- Técnicas educativas adequadas
- Acompanhamento contínuo dos profissionais que participaram de algum tipo de treinamento

Educação e mudança de comportamento

- Pessoas acima de 18 anos possuem características diferentes na forma de adquirir conhecimento
 - A linguagem deve ser direta e objetiva e sua experiência a mais concreta e real da situação a ser aprendida
 - Prefere a auto-direção no que concerne ao processo educativo
 - Necessita aplicar imediatamente o que aprende, utilizando o conhecimento como solução de problemas
- Sua motivação para aprender está relacionada com:
 - Carreira profissional
 - Reconhecimento social
 - Domínio do desenvolvimento corrente da tarefa
- Metodologia deve ser adequada à tarefa, desenvolver a experiência e envolver membros do próprio grupo de trabalho

Principais técnicas para educação do adulto (1)

- Método prático
 - “Aprender fazendo”
 - O mais concreto possível para que as falhas sejam identificadas e corrigidas durante a execução
 - Passível de repetição até que o aprendiz possa assimilar
 - Levá-lo ao autocontrole em relação à tarefa e e permitir avaliação do resultado
- Aprender por conceitos
 - Uso da inteligência abstrata
 - Conceitos são utilizados para transmitir conhecimento
 - Estimular o senso crítico e mesmo a criatividade do aprendiz
 - Não atinge diretamente a área de atitudes e de comportamento e se limita à área da racionalidade

Principais técnicas para educação do adulto (2)

- Aprender por simulação
 - O aprendizado se dá por representação, atividade ou situação
 - Sua vantagem está na segurança que é fornecida ao treinando
 - Permite o desenvolvimento de habilidades manuais, verbais e de relacionamento
- Desenvolvimento psicológico
 - Refletir sobre seu comportamento
 - Introjetar os valores e reformular atitudes através da auto-percepção
 - Relacionado à maturidade e senso crítico
 - Não garante um resultado a curto prazo, devendo ter continuidade
 - Não é metodologia adequada a apreensão de habilidades funcionais
- A decisão metodológica deve sempre estar ligada aos objetivos do treinamento, recursos que a organização oferece e as condições de tempo e espaço que são disponibilizados

Fatores que interferem na educação e novo comportamento do adulto

- Fatores de predisposição
 - Afetam diretamente a motivação para mudar comportamento
 - Conhecimento, habilidade, nível de maturidade, atitudes e crenças
- Fatores habilitantes
 - Fatores independentes da vontade do agente ou aprendiz
 - Condições de trabalho, meio social
- Fatores de reforço
 - Ligados ao processo de recompensa, incentivo ou punição
 - “Feedback”

Propostas educacionais

- Ensino individual
- Instrução programada
- Ensino em pequenos grupos
 - Exposição oral
 - Demonstração
 - Estudo de caso
 - Dramatização
 - Role-playing
 - Psicodrama
 - Dinâmica de grupo
- Ensino para grandes grupos
 - Painel
 - Simpósio

Ensino individual

Instrução programada

- Ensino individual
 - O aprendiz adquire conhecimento executando a tarefa
 - treinamento operacional passo-a-passo
 - Repetição até o planejamento modular e seqüencial do conjunto das ações que envolve a atividade
- Instrução programada
 - O material deve ser cuidadosamente planejado e apresentado em séries que são passos seqüenciais
 - o aluno recebe “feedback” sobre o domínio que tem do conteúdo e recebe sua correção imediata
- Vantagens
 - Realização passo a passo
 - Individualizada para o funcionário (seu ritmo)
- Desvantagens
 - Aprendizagem lenta, não desenvolve a criatividade e nem o trabalho em equipe

Exposição oral

- Apresentação verbal e ordenada de determinados assuntos, com ou sem auxílio de apoio audiovisual
 - Adequado para transmissão de normas, conceitos e procedimentos
- Vantagens
 - Adapta-se aos grupos diversos
 - Permite apresentação de grande quantidade de informação em pouco tempo
 - Os recursos utilizados podem auxiliar na fixação dos conceitos
- Desvantagens
 - Não permite a participação dos treinandos
 - Aplicável principalmente à conhecimentos teóricos
 - Exige uma boa habilidade do comunicador

Demonstração

(ensino individual e grupal)

- Execução das operações é mostrada, explicada e aplicada pelo instrutor
- As operações são executadas e explicadas pelo treinando
- Vantagens
 - Melhor aprendizado de habilidades
 - Facilita a avaliação objetiva
 - Permite a participação e atividades dos treinandos
- Desvantagens
 - Exige local, instalações e equipamentos previamente preparados
 - Aplicável em pequenos grupos
 - Algumas vezes necessita paralisar o processo de trabalho

Estudo de caso

- Apresentação dos casos para discussão em pequenos grupos, permitindo a análise e julgamento.
- Os treinandos deverão estudar as situações e sugerirem alternativas de solução
- Vantagens
 - Desenvolver capacidade analítica
 - Assimilação de conhecimento a partir de fatos concretos
 - Permite troca de experiência
- Desvantagens
 - Exige intensa preparação dos casos
 - Pode exigir muito tempo para discussão
 - Quando o grupo é inexperiente, esta técnica pode ser ineficaz
 - Dificuldade de mensuração dos resultados alcançados

Dinâmica de grupo

- Trabalho executado em subgrupo, almejando alcançar um objetivo
 - Preparo do grupo, instruções, neutralidade do instrutor, “feedback”
 - Afloram os conflitos interpessoais, cooperação, interação e tomada de decisão
- Vantagens
 - Leitura correta dos conflitos
 - “Feedback” proporcionado pelo próprio grupo
 - Interação de todos os elementos participantes
 - Confronto dos resultados com outros subgrupos.
- Desvantagens
 - Exige intensa atenção do agente de treinamento
 - Os jogos ou temas devem estar sempre relacionados aos objetivos propostos.

Dramatização

- Vivência de um problema através da representação de papéis previamente estudados ou improvisados
 - Dramatização simples
 - O aprendiz testa durante a simulação, os conceitos que aprendeu
 - Dramatização demonstração
 - Pessoas previamente treinadas reproduzem diante do grupo, uma reação ou problema que será vivenciada por eles no dia-a-dia
- Vantagens
 - Exercita a tomada de decisão
 - Permite aos treinandos tentar novas técnicas ou formas de agir
 - Método adequado ao desenvolvimento de habilidades manuais, verbais e de relacionamento
- Desvantagens
 - Os agentes de treinamento devem ter
 - vivência prática dos métodos e preparação didática
 - boa sensibilidade e observação
 - Pode exteriorizar problemas (conflitos) pessoais
 - Número de treinandos é reduzido

Psicodrama

- Participantes dramatizam livremente uma situação proposta pelo instrutor
- Vantagens
 - Atua profundamente sobre os participantes do grupo
 - Permite interferências do Diretor para “feedback” imediato
- Desvantagens
 - O agente de treinamento deve ser especializado na técnica
 - A escolha dos jogos dramáticos deve estar plenamente direcionada aos objetivos a serem alcançados

Role-playing

- A equipe é subdividida em três grupos, onde dois representam e um observa
- Troca de papel entre grupos participantes
- Vantagens
 - Permite interação e vivenciar múltiplos papéis
 - Observação atenta para poder interferir
 - Amplia a argumentação e interação
- Desvantagens
 - Participantes não terem clareza dos conceitos trabalhados
 - Tempo mais prolongado
 - Extremo controle do agente de treinamento

Brainstorming

- Forma de coletar idéias de todos os participantes sem críticas ou julgamentos
 - Definição do tema com explicação da sua importância (aquecimento)
 - Facilitador estimula os participantes a exporem suas idéias livremente (expansão)
 - Anotação das idéias em *flipchart*
 - Votação múltipla : selecionar itens de uma lista (contração)
 - Definir a prioridade máxima (consenso)
- Maior envolvimento do grupo com as soluções estabelecidas

Painel / Simpósio

- O mesmo tema é tratado sob várias perspectivas
- Especialistas colocam para o auditório os enfoques diferentes que mereçam discussão
- Para um possível confronto, um facilitador (moderador) é imprescindível.
- O auditório encaminha perguntas para esclarecimentos de dúvidas.
- Vantagens
 - O mesmo tema tenha vários enfoques
 - Esclarecimento das dúvidas que possam surgir
 - Permite diversas opiniões sobre o assunto
- Desvantagens
 - Os expositores devem preparar-se para responder de forma clara e esclarecedora as questões dos ouvintes
 - Os expositores têm o seu tempo de apresentação limitado e controlado
 - Os ouvintes só participarão através de perguntas controladas por um mediador

Perfil do agente de mudanças

- Todo aquele que se dispõe a mudar realidade, lida com cultura e comportamento
- Requer a capacidade de diálogo, entendimento e atuação sobre as limitações do ser humano
- Criatividade constante
- O maior desafio do agente de mudança é vivenciá-la e conduzir os outros para os objetivos comuns que o processo insere, sem “ferir” a conduta e valores individuais do grupo