



30 DE AGOSTO A 01 DE SETEMBRO DE 2012
UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA - UNAMA - CAMPUS BR
BELÉM (PA)

13º SENADEn
SEMINÁRIO NACIONAL DE DIRETRIZES PARA A EDUCAÇÃO EM ENFERMAGEM



Trabalho 222

A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO SELETIVO NA QUALIDADE DA ASSISTÊNCIA

CRUZ, G. R. (1); PAULA, S. R. (2); JORIAS, P. (3)

(1) UNIMED SANTA BÁRBARA D'OESTE E AMERICANA; (2) UNIVERSIDADE PAULISTA (UNIP) CAMPI LIMEIRA; (3) UNIMED SANTA BÁRBARA D'OESTE E AMERICANA

Apresentadora:

GLAUCIA RUIZ CRUZ (glaucia.ruiz@unimedsa.com.br)

Unimed Santa Bárbara d'Oeste e Americana (Enf Educação Continuada)

Introdução: O processo seletivo de enfermagem é utilizado como o meio de ingresso dos profissionais nas instituições de saúde. Por muitos anos o processo seletivo era engessado para atender a necessidade de contratação e pouco se pensava no perfil do profissional para a unidade de atuação. Nos últimos anos este conceito vem se modificando, fazendo com que o perfil, conhecimento, habilidades e atitudes do profissional sejam imprescindíveis para a escolha do candidato a vaga na instituição. A atuação do profissional é como agente de transformação de conhecimentos, habilidades e atitudes, em competências entregues à organização, ressaltando o entendimento de agregação de valor como algo que a pessoa entrega para a organização de forma efetiva, de forma a melhorar processos ou introduzir tecnologias e não somente como atingir metas organizacionais. O processo seletivo da instituição, consiste em levantamento e análise de currículo, agendamento para a realização do processo seletivo, realizado pelo Recursos Humanos (RH), aplicação de prova escrita para avaliação de conhecimentos teóricos e redação, aplicado pelo Serviço de Educação Continuada (SEC). O RH, em conjunto com SEC e enfermeiros, realiza a 2ª etapa, na qual é realizada dinâmica de apresentação pessoal, dinâmica em grupo, com casuística de enfermagem de acordo com o nível de formação do profissional da enfermagem (auxiliar, técnico de enfermagem ou enfermeiro) finalizando com entrevista individual. O processo seletivo se baseia em competência, conhecimentos, habilidades, atitudes, perfil pessoal e profissional para aprovação e alocação do candidato à unidade de trabalho, ou seja, o candidato aprovado no processo irá trabalhar na unidade que condiz com o seu perfil pessoal e profissional, o que gera uma melhor satisfação pessoal no profissional da enfermagem. **Objetivo:** O trabalho teve como objetivo analisar a importância do processo seletivo na qualidade da assistência de enfermagem quando este considera o perfil do candidato. Verificar a relação entre satisfação pessoal, comprometimento profissional e o tempo de trabalho em serviço na unidade. Analisar a importância das etapas do processo seletivo. **Descrição metodológica:** A pesquisa foi realizada em campo, com coleta de dados através de questionários aplicados a 24 enfermeiros, sendo 19 do sexo feminino e 5 do sexo masculino, em um hospital privado de porte médio no interior do Estado de São Paulo. A análise dos dados deu-se de forma quantitativa e o questionário foi composto por perguntas abertas e fechadas, das quais utilizou-se recurso de técnica estatística (porcentagem) para avaliação. **Resultados:** A análise demonstrou que 33% dos enfermeiros entrevistados foram recentemente contratados, ou seja, estão a menos de 1 ano na instituição. Esse fator deve-se ao aumento do quadro de enfermeiros que a instituição teve no último ano. 16% dos entrevistados estão entre 1 a 2 anos na instituição. O coeficiente dos profissionais que trabalham na instituição de 3 a 5 anos foi de 17%; 5 a 10 anos ? 17% e acima de 10 anos ? 17%. Dessa forma verifica que 51% estão há mais de 3 anos trabalhando na instituição Todos os entrevistados afirmaram acreditar corresponder ao perfil de enfermeiro da unidade de atuação, assim todos acreditam que o seu perfil profissional é adequado para o desempenho de suas atribuições como na unidade. Os entrevistados julgaram ser importante a participação do enfermeiro assistencial no processo seletivo. Do total de entrevistados, 29% informaram acreditar em sua importância devido ao enfermeiro conhecer a unidade, 27% acreditam que é porque o enfermeiro conhece o perfil institucional e também 27% julgam relevante por ser o enfermeiro que irá capacitar o colaborador. Apenas 17% acreditam que é o enfermeiro quem sabe se a pessoa irá se adequar à unidade. Nenhum entrevistado julgou não ser importante a participação do enfermeiro. Os dados obtidos informam que existem 3 etapas em um processo seletivo que são consideradas importantes na opinião dos entrevistados: entrevista, para 33%; prova, para 31%; e dinâmica, para 29%. Apenas 6% consideraram redação como importante em um processo seletivo e apenas 1% dos entrevistados considera importante a avaliação dos conhecimentos práticos. Verifica-se que o atual método de processo seletivo da enfermagem na instituição atende às



Trabalho 222

expectativas dos enfermeiros no que se refere à metodologia de avaliação do candidato. Quando questionado se a satisfação pessoal com a unidade interfere no comprometimento e satisfação profissional, 96% afirmam que a satisfação pessoal interfere na satisfação profissional. Apenas 4% acreditam que a satisfação pessoal não interfere no comprometimento profissional. Verifica-se que a satisfação pessoal é fator imprescindível para o comprometimento profissional. Analisou-se que a satisfação profissional é reconhecida pelos entrevistados como 54% de responsável pela qualidade de assistência, seguida de perfil profissional para a unidade com 21%. Dos entrevistados, 13% consideraram o tempo de trabalho na unidade como fator desencadeante da qualidade de assistência. Foram citadas outras opções dentre elas profissionais sobrecarregados e um dos entrevistados não soube responder por trabalhar com equipe de enfermagem terceirizada, o que correspondeu à 8% das opiniões. E apenas 4% declararam satisfação pessoal como fator principal que interfere na qualidade da assistência. Entendemos então que, um profissional motivado, satisfeito, que gosta de suas atividades e unidade, exerce melhor sua função, com mais empenho, melhorando assim a qualidade da assistência prestada aos pacientes. Conclusão: A pesquisa demonstrou que os enfermeiros se auto avaliam como profissionais que atendem ao perfil da unidade que atuam. Sendo assim demonstra que a instituição avalia o perfil e competências do profissional antes de contratá-lo ou realocá-lo em outra unidade. Verificou-se que a maioria dos entrevistados conhece o processo seletivo de enfermagem na instituição que atuam e, que julgam importante a participação do enfermeiro assistencial durante este processo. Verificamos que a maioria dos entrevistados consideram que satisfação pessoal interfere no comprometimento profissional. Constatou-se que satisfação pessoal está intimamente relacionada com o comprometimento e satisfação profissional, pois conforme evidenciado nessa pesquisa, quando se atua na unidade em que o profissional se identifica e gosta, ele se sente mais satisfeito pessoalmente e profissionalmente. E que o principal fator que interfere na qualidade da assistência de enfermagem é a satisfação profissional. Contribuições para enfermagem: Quando o profissional trabalha na unidade que condiz com seu perfil pessoal e profissional, ele tem uma maior satisfação pessoal, pois atua em uma unidade que se identifica e gosta. Esta satisfação pessoal interfere diretamente em sua satisfação profissional que, por sua vez, reflete na qualidade da assistência de enfermagem prestada. Desta forma demonstrando a importância da realização do processo seletivo de enfermagem considerando conhecimentos, habilidades, atitudes, perfil profissional e pessoal por ser o processo inicial de captação destes profissionais na instituição.