



Trabalho 2286

**PERCEÇÃO DE ENFERMEIROS GERENTES SOBRE O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS NO
PROCESSO DE FORMAÇÃO**

Alexandra de Paula Rothebarth¹

Juleandrea Bido Cesário²

Mara Regina Rosa Ribeiro³

O conceito de competência aplica-se tanto ao mundo do trabalho como à educação/formação. Neste estudo adotaremos o conceito de competência relacionando-o ao trabalho, as organizações de saúde – o hospital. Consideramos o conceito de competência como sendo polissêmico, por revestir-se de múltiplas dimensões, como também por ser aplicado a situações igualmente diversas, como o mundo do trabalho e o mundo da educação. Tendo em vista que nosso objeto de estudo se situa na interface entre esses mundos – do trabalho e da educação, fizemos um recorte dos conceitos que para nós, são complementares e que por sua utilização não excludente, nos auxiliaram a analisar de forma mais ampla os dados obtidos. O conceito de competência vem sendo tratado sob múltiplas dimensões: 1) a do indivíduo, que se refere à competência da pessoa, e tem sido relacionada à conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizados em situações concretas; 2) a das organizações, referente às necessidades colocadas pelos cargos e/ou processos de trabalho; e 3) a dos países, que diz respeito a “sistemas educacionais e formação de competências”^{1:184}. Tomar somente uma dessas dimensões da competência em consideração resultaria em reducionismo, visto que estão interconectadas, ou seja, a competência individual sofre interferências resultantes da interação entre indivíduos e destes com o meio onde se inserem; a dimensão organizacional sofre influências do meio externo, e é também constituída do resultado da competência manifesta de seus integrantes; e os sistemas educacionais estão em constante interação com o meio social, político, cultural, econômico e histórico que o cercam. Nessa perspectiva, compreendemos competência no trabalho gerencial, como inseparável das mudanças histórico-sociais, e da evolução dos modelos gerenciais². Desse modo, desenvolver competências gerenciais não se restringe “ao desenvolvimento de um perfil idealizado de gestor [...] nem a listas infindáveis de atributos, mas se traduzem em práticas gerenciais complementares ou em ações gerenciais articuladas (consolidação de competências coletivas)”^{3:480}. O estudo é parte integrante do projeto matricial intitulado “Práticas Pedagógicas Inovadoras na formação do enfermeiro”. A questão norteadora foi: Como ocorre o desenvolvimento da competência gerencial no curso de graduação? Os objetivos do trabalho foram compreender, na perspectiva de enfermeiros gerentes de hospitais públicos e privados do município de Cuiabá-MT, como se deu o desenvolvimento de competências gerenciais, com foco no trabalho em equipe, resolução de conflitos e negociação. Estudo descritivo, exploratório de abordagem qualitativa. Coleta dos dados por meio de entrevista semi-estruturada junto a 16 enfermeiros gerentes, de 8 instituições hospitalares públicas, mistas e privadas do município de Cuiabá – MT, que atendiam ao seguinte critério: ocupar cargo/posição máxima e intermediária de gestão em enfermagem na instituição hospitalar. O

¹ Enfermeira Mestranda do Programa de Pós-Graduação, Modalidade Mestrado em Enfermagem da FAEN / UFMT. Email: ale_rothebarth@hotmail.com

² Enfermeira Mestranda do Programa de Pós-Graduação, Modalidade Mestrado em Enfermagem da FAEN / UFMT. Email: juleandreabc@hotmail.com

³ Enfermeira Doutora em Ciências Professora Adjunta da Faculdade de Enfermagem (FAEN), Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Membro do Grupo de Pesquisa GEFOR – Educação e Formação em Saúde e Enfermagem. Email: mrrribeiro10@gmail.com



Trabalho 2286

período de realização das entrevistadas se deu entre os meses de fevereiro e março/2012, e consideramos que essa estratégia de coleta de dados possibilitou a compreensão em profundidade do fenômeno sob estudo. As entrevistas foram gravadas, mediante autorização dos participantes, e a transcrição foi feita pelos pesquisadores. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo, modalidade análise temática⁴, que resultou nos seguintes temas – Dissociação teoria prática no ensino de gerenciamento; Desenvolvimento da competência para trabalhar em Equipe, Desenvolvimento da competência para resolução de conflitos; Desenvolvimento da competência para gerenciamento após a formação, sendo que neste artigo vamos compartilhar os resultados do primeiro e último tema listados. O projeto obteve aprovação pelo CEP/HUJM sob nº 796/CEP-HUJM/2010. A população de estudo constituiu-se em enfermeiros do sexo feminino, representada aqui por 87,5% do total de entrevistados, com média de 39 anos de idade, e entre os que ocupavam a gerência de alta direção a média de idade foi de 43 anos. O período de permanência dos sujeitos entrevistados na função era de em média três anos. A idade média dos enfermeiros que ocupavam cargos de gerência intermediária foi de 35 anos e, a permanência no mesmo era de em média 2,7 anos. Quanto ao local de graduação, 6 (seis) se formaram em universidades federais, e 10 em universidades particulares, sendo que apenas 1 (um) deles graduou-se em enfermagem fora do estado de Mato Grosso. O tempo médio de formado dos gerentes foi de 9 (nove) anos. Dos 16 (dezesesseis) entrevistados, 7 (sete) confirmaram ter realizado capacitações com foco em gestão para atuar nessa área, através de cursos de especialização, pós-graduação e/ou mestrado. 8 (oito) informantes cursaram especialização, e/ou mestrado em áreas diversas que não estão diretamente relacionadas com a gestão e, 1 (um) entrevistado possuía apenas graduação em enfermagem. A maior titulação que encontramos foi o mestrado, sendo que 2 (dois) participantes já haviam concluído e 1 (um) ainda estava cursando. Os gerentes referiram que no ensino de graduação há uma desarticulação entre o ensino teórico e o ensino prático de gerenciamento, e o enfoque predominantemente teórico com poucas práticas significativas, ou seja, não conseguiam verificar a aplicabilidade dos conhecimentos abordados na teoria, em situações concretas. Em relação às práticas de gerenciamento realizadas, os entrevistados mencionaram que estas em geral não tinham a administração como foco, mas o cuidado, isto é, acabavam versando mais sobre o cuidado que o seu gerenciamento. Os informantes referiram ainda que nos estágios – fases finais do curso tomavam contato na prática com questões gerenciais, e conseguiam ver a atuação do enfermeiro como gerente, e de fato assumiam o papel gerencial. Experiências anteriores auxiliavam também quando da realização dos estágios – o aluno utilizava sua bagagem anterior no desenvolvimento dessa atividade. Em alguns casos a vivência dos estágios ficou prejudicada devido a pouca receptividade da equipe do setor. Após a formação, os alunos desenvolviam a competência para gerenciar de formas diversas – por meio da vivência prática ao assumir cargos de gestão, por trocas com colegas de trabalho, e pela realização de cursos. Os participantes fizeram referência a cursos de especialização em gestão, que buscaram na tentativa de sanar suas necessidades de aprendizado nessa área. Referências: ¹Fleury MTL, Fleury A. Construindo o conceito de competência. RAC, Edição Especial p.183-196, 2001. ²Quinn RE et al. Competências Gerenciais – Princípios e aplicações. Tradução Cristiana de Assis Serra. Rio de Janeiro: Elsevier; 2003. ³Cunha ICKO, Ximenez Neto FRG. Competências Gerenciais de Enfermeiras: um novo velho desafio? Texto Contexto Enferm. 2006 jul/set; 15(3):479-82. ⁴Minayo MCS. O desafio do conhecimento – pesquisa qualitativa em saúde. 9ª ed. São Paulo: Hucitec; 2010.

DESCRITORES: Administração Hospitalar. Enfermagem. Ensino.

EIXO IV - Formação em Enfermagem e as políticas sociais.