

AS COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR NEÓFITO NO GERENCIAMENTO HOSPITALAR

Cláudio José de Souza¹, Geilsa Soraia Cavalvanti Valente², Fabiana Silva Marins Nazareno Cosme³, Francisco das Chagas Ferreira³, Bruna Maiara Ferreira Barreto⁴.

Introdução

Na contemporaneidade, o mundo requer dos profissionais, uma atitude crítica no sentido de questionar o seu papel e de não só atender as demandas, muitas vezes discutíveis do mercado de trabalho, mas de questioná-las e intervir na direção das mudanças necessárias. Tal conduta implica em realizar um trabalho de boa qualidade, competente. Abre-se aqui um espaço para discussões e reflexões sobre as competências necessárias para que os enfermeiros coordenadores novatos possam tornar-se gestores, visto que, em sua maioria, estes profissionais trazem consigo simplesmente a bagagem de atividades práticas-tecnicistas aprendidas durante a formação acadêmica que, em análise, não será o suficiente para balizar suas funções gerenciais, tendo que aprender com as situações do cotidiano e encontrar estratégias para a execução do seu trabalho. Sem a cobrança de um perfil específico para a coordenação, as instituições se sujeitam a contar com diversas formas de gerenciamento uma vez que, se não há uniformização dos requisitos prévios para assumir o cargo, as estratégias a serem implementadas podem implicar na viabilização de uma gerência de assistência de enfermagem assistematizada e desintegrada. **Objetivo:** Refletir e discutir sobre as diversas maneiras de gerenciar não tendo como pretensão de ser um roteiro com regras a serem seguidas como um testamento, mas disponibilizando ferramentas gerenciais, abrindo assim um espaço de discussão sobre as várias abordagens de gestão no espaço hospitalar sob diferentes olhares. **Descrição metodológica:** Trata-se de uma reflexão teórica acerca das competências necessárias para gestão voltada para a qualidade da assistência. **Resultados:** Para elucidar, este termo plural e incorporado no âmbito hospitalar e tão comum nos dias atuais na prática de gestão em enfermagem, e com o propósito de apreender o real significado do termo competência, buscamos os termos *competence* e *competency*. O termo *competence* está relacionado com a questão da capacidade - *ability*, enquanto que *competency* esta relacionada à questão técnica com a habilidade - *skill*, experiência prática, destreza, na qual uma habilidade seria um tipo particular de capacidade, uma capacidade de fazer algo bem feito. Este termo de competências vem sendo empregado para designar os conteúdos específicos de cada qualificação ocupacional, enquanto competência, no singular, designa um conjunto de qualidade a ser desenvolvido pela pessoa em seu processo de formação profissional, fruto de interações entre uma estrutura bem organizada de conhecimento e a experiência prática, que a capacita a agir com criatividade diante de situações-problemas inusitadas, na área de sua especialidade. Em que pesem as confusões reinantes, o termo no plural parece ser aquele que vem predominando nos projetos pedagógicos da formação e no mundo do trabalho⁽⁵⁾. De fato, a competência profissional e o ideal de serviço de enfermagem, devem ser entendidos como obrigação ética e moral já que a autonomia profissional confere ao enfermeiro a capacidade legal de auto-regulação, o que também significa também assumir responsabilidade sobre sua formação profissional. O desenvolvimento profissional pode ser

¹ Enfermeiro. Mestrando em Mestrando em Ciências do Cuidado em Saúde da EEAAC/UFF E-mail: claudioenfo@gmail.com.

² Doutora em Enfermagem/UFRJ, Professora Adjunto do Departamento de Fundamentos de Enfermagem e Administração/UFF.

³ Enfermeiro. Mestrando em Mestrado Profissional do Ensino na Saúde da EEAAC –UFF.

⁴ Acadêmica de Enfermagem do 9º período da EEAAC/UFF. Bolsista do Projeto de Autos Estudos Mestrado Acadêmico.

entendido como o aumento da capacidade de pessoas em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor esta ligada à capacidade de pessoa em lidar com atribuições e responsabilidade de maior complexidade. No presente, é o que se espera do profissional enfermeiro, frente às mudanças socioeconômicas e culturais que vemos sofrendo deste o início da revolução industrial. Entendemos hoje as ações de enfermagem como resultantes do sincronismo existente entre mente, mãos e coração que, articulados à ciência e técnica, imprimem ao cuidar maior segurança, qualidade e, sobretudo relações mais humanizadas. Apesar de existir na formação do enfermeiro a disciplina de administração, que compreende noções de gerenciamento/competências gerenciais, nem sempre despertam o interesse do acadêmico para a importância destes conteúdos, que serão a base e o parâmetro para atuar na Enfermagem. Um grande número de alunos não vê nem o interesse, nem a utilidade dos saberes que se deseja ensinar. Em razão deste contexto, pode-se inferir que, para aquisição do conhecimento é preciso mobilizar as habilidades nas esferas: motoras, cognitivas, sociais e que é preciso proporcionar ao indivíduo a compreensão do quando, como e porque utilizar estes conhecimentos. Além disto, acredita-se que na formação de gerentes, faz-se necessário buscar conhecimentos em outras áreas como Administração, Recursos Humanos e Engenharia, dentre outras, subsídios que possam servir de base e plataforma para uma gestão pautada dentro dos padrões que a atualidade exige. Torna-se importante a criação de material teórico que possa instrumentalizar, subsidiar e suprir a demanda do mercado vigente, não apenas com regras a serem seguidas, mas disponibilizando diversas ferramentas gerenciais, sobre as várias abordagens de gestão hospitalar sob diferentes olhares, pontuando as ações gerenciais tais como: Pesquisa de Clima organizacional; Avaliação de Desempenho, Avaliação de 360 graus; Balanced Scorecard, Nursing Activities Score (NAS), Therapeutic Intervention Scoring System (TISS), ciclo de PDCA - P- Plan/Planejar; D- Do/ Fazer; C- Check/ Verificar; A- Act/ Agir. O saber profissional também é incompleto, ou seja, está em constante construção e, por isso, precisa ser reformulado, contextualizado, confrontado e aproximado de outros saberes, para transformar este conhecimento em algo útil. As competências para a gestão deverão ser estimuladas na graduação, pois, este profissional mediante a sua vivência diária poderá aprimorar estas competências caso ele já as possua, ou ainda mediante aos desafios, que ele possa desenvolvê-las durante a sua trajetória profissional e pessoal. Acredita-se, portanto, que o processo se dá através de uma formação permanente, que é um processo que não é estanque, se dá durante toda a vida, e a partir dela muitos problemas são resolvidos/equacionados em situação, visto que, no momento mesmo da ação, o profissional reflete, busca suas hipóteses de solução, decide sobre a prática futura, resultando na efetivação de um movimento que parte da prática e retorna a ela de maneira transformadora. **Conclusão:** O intuito desta reflexão foi ampliar a discussão sobre o(s) tipo(s) de profissional (is) que queremos na atualidade. Visto que, enquanto indivíduos e profissionais estamos em constante processo de formação. Este processo perpassa por algumas situações que são vivenciadas na busca do conhecimento, que se aprimora continuamente, e enquanto agentes transformadores desta realidade, seja no âmbito da academia ou assistencial, torna-se essencial acompanhá-la, com o propósito de atender as demandas vigentes. Assim, enquanto seres inacabados, urge a necessidade de refletir sobre a prática profissional, encontrando no processo da formação permanente, um instrumento de capacitação contínua, com o objetivo de chegar a excelência profissional.

Descritores: Competência Profissional, Gerência; Educação Baseada em Competências.

Área Temática: Gerenciamento dos Serviços de Saúde e de Enfermagem

Referências

1. Rios TA. Ética e competência. 20ª ed. São Paulo: Cortez; 2011.
2. Resck ZMR, Gomes ELR. A formação e a prática gerencial do enfermeiro: caminhos para a práxis transformadora. Rev Latino-am Enfermagem, 2008, jan-fev: 16(1).
3. Alves VLS; Feldman LB. Gestores da Saúde no Âmbito da Qualidade: Atuação e Competências – Abordagem Multidisciplinar. São Paulo: Martinari; 2011.
4. Leonello VM, Oliveira MAC. Competências para ação educativa da enfermeira. Rev Latino-am Enfermagem, 2008, mar-abr: 16 (2).
5. Ruthes RM, Cunha, ICK. Contribuições para o conhecimento em gerenciamento de enfermagem sobre gestão por competência. Revista Gaúcha Enfermagem. Porto Alegre: 2007, dez;28(4):570-5.