

O PAPEL DO ENFERMEIRO COMO GESTOR DE PESSOAS: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA UM MELHOR DESEMPENHO

Leonardo Rodrigues Brito ¹; Marcio Antonio de Assis² ; Maria Aparecida Xavier
Moreira da Silva³

Estudante do curso de Enfermagem; e- mail:rodriguesjobs@yahoo.com.br ¹
Professor da Universidade de Mogi das Cruzes; e- mail: marcioassis80@gmail.com²
Professor da Universidade de Mogi das Cruzes; e- mail: maria.silva@umc.br

Área do Conhecimento;; Administração dos Serviços de Enfermagem

Palavras- Chave: Enfermagem; Gestão de Pessoas; Administração em Enfermagem.

INTRODUÇÃO

Desenvolver competências e habilidades no enfermeiro como gestor de pessoas na equipe de enfermagem torna-se um desafio e abre-se um leque para inúmeras possibilidades para a busca de eficiência e qualidade na prestação da assistência de enfermagem permeando a qualidade de vida e bem-estar, não somente do paciente sob o cuidado, mas também da equipe no contexto do ambiente de trabalho.

Logo, o enfermeiro, responsável pela gestão de pessoas deverá apresentar os atributos citados acima. Este trabalha em consonância com a administração geral, envolvendo os recursos humanos (CUNHA, 1991).

A administração geral é resultado da integralização organizacional de vários serviços que objetiva alcançar os parâmetros previstos pelo administrador. É, portanto, o processo de planejamento que contempla a organização, o comando e supervisão dos recursos definidos na organização (CARVALHEIRO, 2011). Portanto a administração geral pressupõe organizações independentes responsáveis pela execução de tarefas especializadas para que a instituição alcance os parâmetros necessários. O contexto organizacional prevê a produção, marketing, finanças, pesquisa e desenvolvimento, além de recursos humanos (CHIAVENATO, 2003).

OBJETIVO

Descrever o papel dos enfermeiros no processo de gestão de pessoas de acordo com a concepção dos enfermeiros em cargos de gerente, supervisor de enfermagem e enfermeiro assistencial.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de campo, de caráter exploratório com abordagem qualitativa que, após aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), foi realizada com 12 enfermeiros, sendo 04 gerentes, 04 supervisores de enfermagem e 04 enfermeiros assistenciais que atuam na região do Alto Tietê. Utilizou-se como critérios de inclusão: tempo de atuação dos gerentes e supervisores maior de 02 anos e dos enfermeiros maior de 6 meses; estarem atuando na região do Alto Tietê e concordarem em participar da pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os dados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo pela técnica de Análise das Relações.

Em relação ao delineamento da pesquisa, ela foi classificada como estudo de campo. Neste sentido, Gil (2002, p. 129) relata que “não há como definir a priori as etapas a serem seguidas em todas as pesquisas dessa natureza. Isso porque, a especificidade de cada estudo, acaba por ditar seus próprios levantamentos”. Gil (2002) afirma que esse delineamento é muito mais amplo do que os levantamentos. Para o autor, o estudo de campo “inicia-se com um plano bem geral, visto que este tipo de delineamento, leva em consideração, principalmente, os objetivos da pesquisa”. A seleção dos informantes (enfermeiros gestores) e as estratégias para a coleta de dados costumam ser definidas somente após exploração preliminar da situação (GIL, 2002, p. 129).

A pesquisa de caráter exploratório tem como objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses” (GIL, 2002, p. 41).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo foi realizado com uma amostra de 12 enfermeiros, no qual todos os profissionais são do gênero feminino, sendo estes, divididos em 4 grupos conforme o cargo desempenhado, (enfermeiros, supervisores e gerentes), o primeiro grupo é formado por 4 enfermeiros (grupo 1) tempo de atuação de no mínimo 6 meses de experiência na instituição, com idade de 24 á 46 anos, o segundo é formado por supervisores de enfermagem (grupo 2) com experiência superior á 2 anos e faixa etária entre 32 e 46 anos, já o terceiro grupo é formado por 4 gerentes de enfermagem (grupo 3) com tempo de experiência superior á 2 anos e faixa etária entre 37 á 53 anos.

De forma que se verificou ao analisar as questões e os resultados obtidos por meio do questionário viu-se há necessidade de uma maturação, desenvolvimento de capacitação, estudo e elaboração de estratégias e ferramentas para a concretização de fato, das competências e habilidades pertinentes ao trabalho de uma gestão mais saudável, mais competente na busca de uma prestação de serviço mais eficiente na área da saúde. Para realização de tal processo ainda há muito para ser feito, principalmente, quanto a aprendizagem de um dos instrumentos fundamentais que reside na comunicação e outro no pertinente à educação, aperfeiçoamento contínuo. Ainda em muitas instituições a identificação do papel do enfermeiro gestor é confundida e delimitada apenas com a tarefa de supervisão. Ideia esta, atrelada ao modelo de gestão autoritário e ineficaz para a realidade atual.

CONCLUSÃO

Percebeu-se com o presente trabalho que os profissionais entrevistados, pertinentes a área de Enfermagem e em específico à gestão de pessoas, reconhecem as habilidades e competências que os mesmos devem apresentar e desenvolver na rotina de seu trabalho, porém cabe-lhes ainda um maior entendimento e estudo, bem como práticas facilitadoras para que as mesmas sejam incorporadas no trabalhar destes; uma vez que a cultura permeante administrativa concreta nas instituições, ainda seguem modelos tradicionais mesclados aos modernos.

Assim sendo, ainda há que se fazer muito para que de fato, a gestão e o papel do enfermeiro gestor não paire somente nos limites do conhecimento científico, ou deste mesclado a questão da autoridade e certo autoritarismo, o que acaba por comprometer todo o processo de gestão que deve ser tecido com competência de conhecimento sim, mas também com o despertar da interdependência no decorrer do trabalhar dos mesmos; processo este que é facilitado primordialmente pelo desenvolvimento da comunicação.

A gestão e o trabalho do enfermeiro gestor deve ultrapassar os meandros do administrar baseado no poder e do ordenar. Ainda há que se construírem capacitações e estudos que permitam uma desenvoltura da comunicação na gestão destes profissionais alicerçada na compartilha, no respeito, na ética, na flexibilidade, na inteligência escutatória que deve perfazer a comunicação, também alimentada pelos conhecimentos pertinentes a estes profissionais, no sentido de promoção de tomada de decisões cada vez mais progressivas, positivas e propulsoras do melhor atendimento aos pacientes e, também de uma prática mais saudável sob todos os aspectos para os profissionais de uma área que os coloca a tão frequente vulnerabilidade, pois tratam da vida e de vidas humanas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHEIRO, Célio Daniel da Silva. **A evolução da gestão de recursos humanos**. Universidade de Coimbra, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral de administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7, Ed. Ver. E atual. RJ: Elsever, 2003

CUNHA, K. de C. **Gestão de pessoas na enfermagem**. Módulo 5 do Curso de Especialização em Gerenciamento de Unidades e Serviços de Enfermagem. Programa de Pós- Graduação Sensu Lato. Faculdade Santa Marcelina. São Paulo. 2º Trimestre de 2004.

CUNHA, K. de C. Supervisão em enfermagem. In : KURCGANT, P. (org.). **Administração em enfermagem**. São Paulo: EPU, 1991. Cap. 10, p. 10, p. 117-32.

CUNHA, K. de C. **Gestão da qualidade de vida no trabalho em hospitais da cidade de São Paulo**. Tese de Pós – doutoramento. FEAUSP. Departamento de Administração. São Paulo, 2004.