

Prevalência de diferentes perfis de liderança nas equipas de enfermagem: Revisão sistemática da literatura

Introdução

O cumprimento dos desígnios de cada organização é alcançado quando os chefes/responsáveis (líderes) de cada organização assumem o desafio de gestão e coordenação da capacidade e do conhecimento dos seus colaboradores para que assim sejam alcançados os objetivos delineados por cada serviço (Fradique & Mendes, 2013).

O papel que cada enfermeiro desenvolve na gestão e na liderança é fundamental para a criação de cuidados e de serviços de excelência. A liderança em enfermagem inclui a "direção e orientação de outros, bem como a criação de um ambiente e de condições de excelência favoráveis ao desenvolvimento contínuo e à qualidade dos cuidados" (Ordem dos Enfermeiros, 2000 p.1). Liderar com eficácia é sobretudo a capacidade de desenvolver um interesse genuíno pelas pessoas que colaboram connosco e o talento para gerar sentimentos positivos nestas pessoas (Goleman, 2015). Este autor apresenta 6 tipos de liderança: a visionária (partilha de sonhos), o coaching (individuos e metas), a afluente (individuos e emoções), a democrática (compromisso de participação), a pacesetter (desafios e metas) e a dominante (coerciva). Assim sendo, os enfermeiros gestores devem ser agentes de mudança, para novas lideranças que motivem as pessoas a agir e não se limitarem a legar ordens.

Objetivo

Foi desenvolvido um estudo no sentido de conhecer a prevalência de diferentes perfis de liderança nas equipas de enfermagem.

Resultados

O estudo de Álvarez, Sotomayor, Figueroa, Hernández e Martínéz (2013) tem como amostra 214 enfermeiros de ambos os sexos a exercer funções em cuidados diferenciados. Os estilos de liderança identificados pelos enfermeiros com maior prevalência foram o "entrenador", seguido do estilo "delegador". Pelo que podemos determinar, com base nos estilos de liderança assumidos no enquadramento, que o estilo com maior referência é o de coaching.

O estudo de Furtado, Batista e Silva (2011) contempla 266 enfermeiras, das quais 22 são chefes e 244 são enfermeiras com funções de chefia. A auto-avaliação efetuada por estas enfermeiras em relação ao seu estilo de liderança, evidencia como estilo "persuading/sharing", que reportamos para o estilo visionário.

Quadro 2 – Artigos selecionados

Artigo	Relacione de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeiros de hospitales públicos, Santiago, Chile	Leadership and job satisfaction among azorean hospital nurses: application of the situational leadership model
Autor	Álvarez, L.G. & Sotomayor, E.G. & Figueroa, G.M. & Hernández, P.S. & Martínéz, C.L.	Furtado, L. & Batista, M. & Silva, F.
Ano de Publicação	2013	2011
Desenho metodológico	Quantitativo, transversal de tipo descritivo e correlacional	Quantitativo, descritivo, inferencial e correlacional
Amostra	214 enfermeiros	266 enfermeiros com função de chefia
Resultados	Os estilos de liderança identificados pelos enfermeiros com maior prevalência foram o "entrenador" (37,9%), seguido do estilo "delegador" (23,4%) e e com menor referência o estilo "diretor" (sem percentagem associada).	Os perfis de liderança mais identificados comportam o "determining, persuading, sharing and delegating". O perfil dominante apontado é o "persuading" por 77,3% dos chefes e 39,3% dos enfermeiros com funções de chefia. Cerca de 13,55 não identifica nenhum tipo de liderança.

Conclusões

Concluimos, que quando são os profissionais prestadores de cuidados a avaliar os seus líderes em relação à liderança o estilo predominante encontrado foi o de líder coaching, em contrapartida quando são os próprios líderes a fazer a sua auto-avaliação estes revêem-se como líderes visionários na sua maioria. Relativamente à satisfação dos enfermeiros relacionada com o tipo de liderança são os chefiados por líderes coaching e o visionário os responsáveis por profissionais mais satisfeitos.

O reduzido número de trabalhos encontrados constitui limitação deste estudo.

Referências Bibliográficas

- Álvarez, L. & Sotomayor, E. & Figueroa, G. & Hernández, P. & Martínéz, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeiros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y Enfermería* 19(1): 11-21
- Fradique, M. & Mendes, L. (2013). Efeitos da liderança na melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem. *Revista de enfermagem referencia* 10(3). 45-53
- Furtado, L. & Batista, M. & Silva, F. (2011). Leadership and job satisfaction among Azorean hospital nurses: an application of the situational leadership model. *Journal of Nursing Management*, 19, 1047-1057
- Goleman, D. (2015). *Como ser um líder. A importância da inteligência emocional*. Lisboa
- Ordem dos Enfermeiros (2000). *Gestão de enfermagem e dos serviços de cuidados de saúde*. Consultado em 22/07/2015
- http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7RvPyTeWj1MJ:www.ordemenfermeiros.pt/relacoesinternacionais/gri_documento/ICN_TomadasdePosicao_versaoINGePT/TP_40_ParticipationDecisionMaking_Pt.pdf+&cd=2&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt

Metodologia

A questão formulada para este estudo foi identificar os perfis de liderança do Enfermeiro-Chefe.

Foi utilizado o método da revisão sistemática da literatura PO, com base na classificação PI(C)O-Participantes, Intervenções, Comparações e Resultados.

Quadro 1 – Metodologia PO

P	Enfermeiros chefes/com funções de chefia/gestores	Leader*profile/style/type
O	Tipos de Liderança/Líder nas equipas/serviços de enfermagem	Nursing staff/team/manager* Midwifery manager

Realizou-se uma pesquisa na plataforma ISI Web of Knowledge com os seguintes descritores: *leader* profile; leader* style; leader* type; nursing staff; nursing team; nursing manager e midwifery*. Cruzaram-se os seguintes descritores, *leader* profile or leader* style or leader* type and nursing staff or nursing team or nursing manager or midwifery*.

Estabeleceram-se como critérios de inclusão: artigos publicados na última década, em países de origem latina (nos países do Brasil, Itália, Portugal, Espanha, França, Argêntina e Chile).

Da pesquisa emergiram 37 artigos, dos quais após análise dos resumos, foram excluídos aqueles em que a mostra eram outros profissionais de saúde, artigos não disponíveis em texto completo e artigos não gratuitos.

Feita a avaliação crítica da qualidade dos estudos, resultou uma amostra de dois artigos.