

Grau de competência gerencial em enfermagem na perspectiva de graduandos de uma universidade privada*

MANAGEMENT COMPETENCE LEVEL ON NURSING OF A PRIVATE UNIVERSITY GRADUATES

GRADO DE COMPETENCIAS EN LA GERENCIA DE ENFERMERÍA EN VISTA DE LOS GRADUANDOS EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA

José Carlos de Oliveira¹, Cláudia Prado², Heloisa Helena Ciqueto Peres³, Maria de Fátima Prado Fernandes⁴, Maria Madalena Januário Leite⁵

RESUMO

Este estudo, do tipo exploratório descritivo, de caráter quantitativo, teve como objetivos identificar e analisar a percepção dos graduandos quanto ao grau de competência desenvolvido na disciplina Estágio Supervisionado em Enfermagem do Curso de Graduação em Enfermagem de uma universidade privada. A análise dos resultados permite identificar que o grupo de graduandos alcançou em sua maioria o grau de competência gerencial em enfermagem integral. Entretanto, as questões que apresentaram maior número de respostas com o grau mínimo foram: *Reconhecer o planejamento como método da administração da assistência de enfermagem; Relacionar o processo de trabalho em enfermagem com a teoria geral da Administração; Conhecer métodos de cálculo para dimensionamento de pessoal de enfermagem e Reconhecer a área de atuação prática e sua inserção na instituição e desta no sistema de saúde.*

DESCRIPTORIOS

Educação em enfermagem.
Educação baseada em competências.
Pesquisa em Administração de Enfermagem.

ABSTRACT

This exploratory-descriptive study, structured from a quantitative approach, aimed at identifying and analyzing the perception of graduation students over the competencies developed during the Supervised Internship in Nursing of the Nursing Graduation Course of a private university. The results analysis allows identifying that the group has reached, on its majority, the managing competence on integral nursing. However, the questions which has presented more often the minimal score level questions were: *Recognize the planning as a method of administration of nursing assistance; Make a connection between the nursing work process and the general Administration theory; Comprehend the calculation methods to nursing staff dimensioning and Recognize the practical performance and its insertion at the institute as well this one in the healthcare system.*

KEY WORDS:

Education, nursing.
Competency-Based education.
Nursing Administration Research.

RESUMEN

Este estudio, exploratorio-descriptivo, de carácter cuantitativo, tuvo como objetivo identificar y analizar la percepción de los graduandos acerca de su grado de competencia desarrollado durante el curso de aprendizaje Práctico Supervisionado en Enfermería del Curso de Gradación en Enfermería de una universidad particular. El análisis de los resultados nos permite identificar que el grupo de graduandos logró, en su mayor parte, el grado de competencia gerencial en enfermería integral. Sin embargo, las cuestiones que presentaron mayor número de respuestas con el grado mínimo fueron: *Reconocer el planeamiento como método de la administración de la asistencia en enfermería; Relacionar el proceso de trabajo en enfermería con la teoría general de la Administración; Conocer los métodos de cálculo para cuantificar el equipo de enfermería; y Reconocer el área de actuación práctica y su inserción en la institución, así como la misma en el sistema de salud.*

DESCRIPTORIOS

Educación en enfermería.
Educación basada en competencias.
Investigación en Administración de Enfermería.

* Extraído da tese "Competência gerencial em enfermagem: identificação do grau de competência desenvolvido por graduandos em uma universidade privada", Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, 2009. ¹ Enfermeiro. Professor Doutor da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil. joliveira@usp.br ² Enfermeira. Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. claupra@usp.br ³ Enfermeira. Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. hhcperes@usp.br ⁴ Enfermeira. Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. fatima@usp.br ⁵ Enfermeira. Professora Associada do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil. marimada@usp.br

INTRODUÇÃO

Verifica-se, por parte dos serviços de saúde, tanto na esfera pública quanto na privada, ênfase à capacidade gerencial do enfermeiro na sua prática profissional. No entanto, o exercício da função gerencial pelo enfermeiro no Brasil é um tema polêmico uma vez que as Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Enfermagem⁽¹⁾ apresentam um perfil e competências a ser atingido pelo graduando de enfermagem que muitas vezes vão de encontro com a ação cotidiana observada nas instituições de saúde. O enfermeiro, ao inserir-se na organização de saúde, depara-se com um trabalho mecanizado e burocratizado, com rotinas preestabelecidas, cumpridor de normas e regulamentos, não sendo valorizada a ação criativa, crítica e reflexiva.

As Diretrizes estabelecem como perfil profissional, o enfermeiro generalista, humanista e crítico-reflexivo. Em relação, especificamente, às competências administrativas, são delineadas a capacidade de diagnosticar e solucionar problemas de saúde, de comunicar-se, de tomar decisões, de gerenciar e intervir no processo de trabalho, de coordenar o trabalho em equipe e de enfrentar situações em constante mudança⁽¹⁾.

Atualmente, considera-se que não existe uma definição única sobre competência e é entendida com uma capacidade de lançar mão dos mais variados recursos, de forma criativa e inovadora, não no uso estático de regras aprendidas⁽²⁾. Portanto, a competência implica na mobilização de conhecimentos adquiridos para desenvolver respostas eficazes para problemas contemporâneos envolvendo diversos esquemas de percepção, pensamento, avaliação e ação.

Na literatura destacamos as seguintes propostas de agrupamentos ou classificações de competência: técnica, intelectual, cognitiva, relacional, social, política, empresarial e organizacional⁽³⁾.

As competências técnicas, também chamadas de específicas, são de domínio apenas de determinados especialistas; as cognitivas são aquelas que aparecem em todas as ações, auxiliando na mobilização das capacidades pessoais; as relacionais englobam habilidades práticas de relações e interações; as intelectuais estão relacionadas à aplicação de aptidões mentais, como a capacidade de percepção e discernimento em determinadas situações; as sociais e políticas envolvem relações e participações na atuação em sociedade e as competências empresariais e organizacionais são aquelas que se destinam aos objetivos de gestão e organização de empresas⁽³⁾.

O processo de trabalho gerencial apresenta quatro dimensões: técnica, política, comunicativa e de desenvol-

vimento da cidadania⁽⁴⁾. A dimensão técnica diz respeito aos instrumentais do trabalho como o planejamento, a coordenação, a supervisão, o controle e a avaliação de recursos humanos, materiais e físicos; a dimensão política engloba os diferentes tipos de poder e relaciona o processo de trabalho gerencial ao projeto a ser desenvolvido onde estão presentes as determinações de caráter político-ideológico, econômico, as políticas de saúde, os diferentes usuários dos serviços de saúde e as políticas sociais; a dimensão comunicativa está relacionada com o caráter de negociação nas relações de trabalho com a equipe de saúde e nas relações com a comunidade e a dimensão de desenvolvimento da cidadania baseia-se no exercício da gerência que tem em seu desenvolvimento uma atividade de emancipação dos sujeitos sociais, isto é, os agentes presentes no processo de trabalho, ou os clientes que utilizam os serviços de saúde⁽⁵⁻⁷⁾.

Frente ao exposto, diante das inovações na gestão em saúde, da teoria da complexidade⁽⁸⁾ que mostra que a realidade é não-linear, caótica, fractal, catastrófica e deve ser vista de forma não somente quantitativa, mas, principalmente, qualitativa, considera-se importante um estudo com a finalidade de investigar se as disciplinas na área de administração em enfermagem propiciam desenvolvimento das competências acima citadas na prática profissional dos enfermeiros.

OBJETIVOS

Identificar e analisar a percepção dos graduandos quanto ao grau de competência gerencial desenvolvido na disciplina Estágio Supervisionado em Enfermagem ministrada no último semestre do Curso de Graduação

em Enfermagem.

MÉTODO

Este estudo é de caráter quantitativo do tipo exploratório descritivo e foi desenvolvido na Faculdade de Enfermagem (FE) do Centro de Ciências da Vida (CCV) da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas).

A população foi constituída por 77 alunos do curso de graduação em enfermagem em regime de horário integral, com duração de quatro anos e por 56 alunos em regime de horário noturno, com duração de cinco anos. Foram condições para inclusão neste estudo estar regularmente matriculado e ter cursado no ano de 2007 a disciplina Estágio Supervisionado em Enfermagem e aceitar fazer parte da pesquisa assinando Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Dessa forma, participaram deste estudo 121 graduandos sendo, 71 do curso de período integral e 50 do curso noturno, com representação percentual, respectivamente, de 58,7% e 41,3%.

A técnica adotada para a coleta de dados consistiu em um questionário composto de duas partes, uma denominada Caracterização do Respondente e outra denominada Identificação do Grau de Competência. A primeira parte do questionário teve como objetivo permitir a distribuição dos respondentes quanto à idade, sexo, atividade profissional, local de trabalho. A segunda parte consistiu em um questionário para identificação do grau de competência que o graduando julga ter alcançado frente aos objetivos e ao conteúdo programático proposto pela disciplina cursada, com 54 questões agrupadas nas quatro dimensões: técnica, política, comunicativa e de desenvolvimento da cidadania. Utilizaram-se quatro níveis de gradação progressiva para identificação da percepção do grau de competência com a seguinte configuração: o grau 1 sendo o extremo inferior de alcance da competência passa a ser denominado como *nenhum*, e o grau 4 sendo o extremo superior de alcance da competência passa a ser denominado *integral*, e os graus intermediários 2 e 3 passam a ser denominados respectivamente *mínimo* e *parcial*⁽⁶⁾.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética de Pesquisa do Centro de Ciências da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Campinas em 20/12/2006 sob o protocolo nº 634/06.

RESULTADOS

Os sujeitos da pesquisa, em relação à *variável idade*, oscilou de uma idade máxima de 45 anos a uma idade mínima de 20 anos e apresentou uma idade mediana de 25 anos, contudo quando analisado o grupo considerando a *variável período* do curso, no curso integral a idade máxima foi de 42 anos e a idade mínima foi de 20 anos e apresentou uma idade mediana de 24 anos. No curso noturno a idade máxima verificada foi de 45 anos e a idade mínima de 22 anos e também apresentou uma idade mediana de 27 anos. O teste t de Student mostrou que o grupo de graduandos do curso do período noturno apresenta idade significativamente maior que o do curso integral.

A *variável sexo* mostrou uma distribuição de 16 sujeitos do sexo masculino e 105 do sexo feminino com representação percentual de 13,2% e 86,8% respectivamente.

Foram identificados 86 graduandos trabalhadores, destes 40 encontram-se no curso integral e 46 no curso noturno. Destes, 62,7% trabalham em instituições públicas e 37,3% trabalham em instituições privadas. Dentre trabalhadores foram identificados 22 profissionais auxiliares de enfermagem, 47 profissionais técnicos de enfermagem e 17 profissionais em outras atividades. Pela aplicação do teste exato de Fisher verificou-se que o grupo de graduandos do curso integral apresenta um percentual maior de casos em atividade como técnicos de enfermagem, enquanto que o grupo de graduandos do período noturno um percentual maior de casos na atividade como auxiliares de enfermagem. Em relação ao local da ati-

dade, pela aplicação do teste qui-quadrado, verificou-se que grupo noturno apresenta maior percentual de casos de graduandos trabalhadores em instituições públicas.

No que diz respeito à percepção dos graduandos quanto ao grau de competência desenvolvido na disciplina Estágio Supervisionado em Enfermagem, houve 6534 (100%) respostas. Os resultados encontrados nas respostas do questionário foram 13 casos referentes ao grau *nenhum*, 165 (3%) ao grau *mínimo*, 1909 (29%) ao grau *parcial* e 4447 (68%) casos de respostas referentes ao grau *integral*, como demonstrado percentualmente na Figura 1:

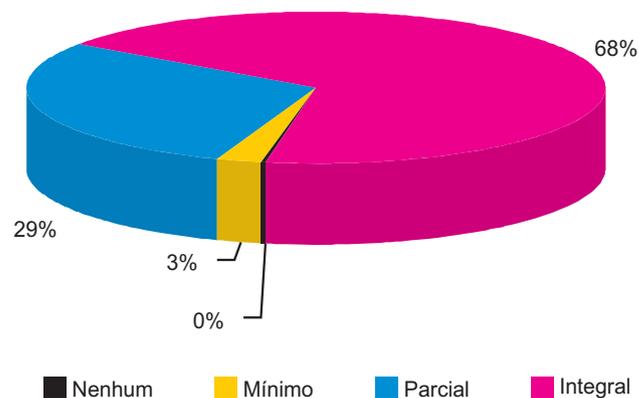


Figura 1 - Distribuição percentual das respostas dos respondentes em relação ao grau de competência alcançado - PUC - Campinas - 2008

A análise da distribuição das respostas encontradas, em função da ocorrência ou não das quatro possibilidades de respostas acima citadas, mostrou que o grupo de respondentes do curso integral e o grupo do curso noturno diferem entre si. Este conjunto de respostas está ilustrado na Figura 2:

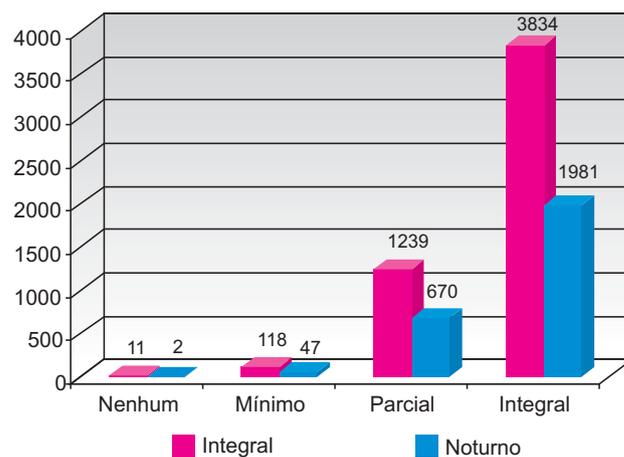


Figura 2 - Distribuição percentual das respostas dos respondentes em relação ao grau de competência alcançado e período do curso - PUC-Campinas - 2008

Na questão 9: *Compreender o gerenciamento da assistência de enfermagem em unidades funcionais de Estabelecimentos Assistenciais de Saúde*, o grupo do curso de período

do noturno apresentou maior percentual de casos com respostas de intensidade *mínimo* e *parcial* do que o grupo de do curso de período integral, enquanto que a resposta *integral* apresentou maior percentual de casos no grupo do curso do período integral.

As questões 24: *Conhecer o Setor de Educação Continuada de um Serviço de Enfermagem*, 41: *Reconhecer a avaliação da qualidade da assistência como inerente ao processo de melhoria contínua da assistência prestada*, 44: *Desenvolver o exercício das práticas do enfermeiro inserido em instituições de saúde na rede hospitalar*, e 48: *Identificar a estrutura organizacional do Serviço de Enfermagem e da Instituição, vinculado ao sistema de saúde*, mostraram que o grupo do curso de período noturno apresentou maior percentual de casos com respostas de intensidade *integral* do que o grupo do curso de período integral, enquanto que as respostas de grau *mínimo* e de grau *parcial* apresentaram maior percentual de casos no grupo do curso do período integral.

A questão 45: *Desenvolver o processo de gerenciamento em enfermagem na área de atuação prática, referendando conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos nas diferentes disciplinas do curso de graduação*, mostrou que o grupo do curso de período noturno apresentou maior percentual de casos com respostas de intensidade *nenhum* e *parcial* do que o grupo do curso de período integral, enquanto que a resposta de grau *integral* apresentou maior percentual de casos no grupo de respondentes do curso do período integral.

A questão 52: *Executar o processo de cuidar em enfermagem da área de atuação prática, contemplando aspectos educacionais*, mostrou que o grupo do curso de período noturno apresentou maior percentual de casos com respostas de grau *nenhum* e de grau *integral* do que o grupo do curso de período integral, enquanto que a resposta de grau *parcial* apresentou maior percentual de casos no grupo do curso do período integral.

DISCUSSÃO

Os resultados encontrados nesta pesquisa apresentam informações relevantes quanto à caracterização dos sujeitos do estudo e dos grupos investigados (curso integral e noturno), as variáveis como idade e atividade profissional estão associadas ao período do curso, mostrando diferenças significativas entre os dois grupos.

No que diz respeito à variável de graduandos trabalhadores e locais de trabalho, verificou-se a ocorrência de um número maior de graduandos não trabalhadores no curso de período integral. E quando analisada a distribuição dos graduandos trabalhadores em função das atividades profissionais desenvolvidas foi revelado um percentual maior de trabalhadores como técnicos de enfermagem no curso de período integral e no curso de período noturno um percentual maior de trabalhadores como auxiliares de enfermagem.

No que diz respeito à percepção dos graduandos do Curso de Graduação em Enfermagem da PUC-Campinas quanto ao grau de competência desenvolvido na disciplina a análise dos resultados do conjunto de respostas dos sujeitos indicou que o grupo alcançou em sua maioria o grau de competência *integral* seguido pelo grau de competência *parcial*, sendo que a ocorrência de casos de respostas referentes ao grau de competência *mínimo* e ao grau de competência *nenhum* não apresentou significância numérica.

Entretanto, os resultados do conjunto de respostas do questionário de competências possibilitaram identificar a(s) questão(ões) que apresentou(aram) maior número de casos de respostas com o grau *mínimo*: *Reconhecer o planejamento como método da administração da assistência de enfermagem; Relacionar o processo de trabalho em enfermagem com a teoria geral da Administração; Conhecer métodos de cálculo para dimensionamento de pessoal de enfermagem e Reconhecer a área de atuação prática e sua inserção na instituição e desta no sistema de saúde*.

Estes achados sinalizam que os instrumentos básicos da dimensão técnica do processo gerencial, como o planejamento, considerado como impulsionador de práticas sociais transformadora⁽⁸⁾, o dimensionamento do pessoal de enfermagem como necessário para uma assistência de qualidade, entretanto tendo a enfermeira inúmeras dificuldades para planejar, adequar e justificar as necessidades de quantitativo de recursos humanos⁽⁹⁾, a importância dos docentes responsáveis pela disciplina de Administração, de identificar a(s) variável(eis) interveniente(s) neste processo.

Ainda, os docentes terão que refletir sobre a dimensão política do processo gerencial na disciplina em questão, para a instrumentalização do aluno para uma ação crítico-reflexivo frente a situações reais de trabalho. Relacionar as teorias de administração com o processo de trabalho do enfermeiro e a atuação do enfermeiro em um determinado contexto significa o aluno compreender as determinações de caráter político-ideológicas e econômicas da organização, da sociedade, bem como das políticas públicas de saúde e de educação.

Há de se considerar que a dimensão gerencial do processo de trabalho em enfermagem se processa em instituições de saúde, inserida numa sociedade, sujeita às forças sociais, reflexo das relações de trabalho existentes no processo produtivo. Portanto, sujeita aos estímulos e aos limites que tais forças determinam, exigindo competência técnica e política do enfermeiro para atuar como coordenador do processo de trabalho da Enfermagem, tanto na atenção à saúde individual quanto na atenção à saúde coletiva.

Neste âmbito podemos inferir que as atividades administrativas realizadas pelo enfermeiro não se devem a uma opção pessoal, mas sim, a uma determinação social. A competência gerencial é uma demanda atual que exige

inovações na gestão assim como resultados institucionais e que além de atual é também uma exigência histórica da profissão⁽¹⁰⁾.

A relevância da ocupação dos espaços de atuação gerencial como um dos processos de trabalho do enfermeiro, é de suma importância no desenvolvimento de habilidades sociais e da ação crítica como meios de superação do tecnicismo e da concepção do gerenciamento da assistência como uma disfunção do processo de trabalho assistencial. Destaca-se, também, que para a futura intervenção do graduando na sociedade, enquanto enfermeiro, a universidade tem o papel de instrumentalizá-lo para perceber a realidade e os processos de trabalho na prática de saúde como sendo passíveis de transformação⁽⁷⁾.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos resultados do conjunto de respostas dos respondentes em relação a sua percepção do grau de competência alcançado permite concluir que o grupo alcançou em sua maioria o grau de competência *integral*.

Considerar que os alunos estão potencialmente preparados atuar no processo de gestão em enfermagem é importante porque cabe à equipe de enfermagem, espe-

cificamente o enfermeiro, além de ações diretamente relacionadas ao cliente, a liderança da equipe de Enfermagem, o gerenciamento de recursos físicos, materiais, humanos e de informação para a prestação da assistência de enfermagem. Deste profissional requer-se que seja competente, ou seja, que tenha conhecimento sobre o que faz, que tenha habilidades para fazer corretamente e que tenha atitude ético-política para exercer seu papel a fim de alcançar resultados esperados. Esta constatação requer uma profunda análise acerca da formação acadêmica do enfermeiro à luz do perfil do ingressante, do mercado de trabalho e do significado social da atuação deste profissional para que se garanta um profissional com desempenho condizente com o planejado e esperado, para ele e dele.

Conclui-se que, em função deste estudo, como docentes de enfermagem, torna-se imprescindível uma profunda reflexão e auto-avaliação dos professores em relação a sua prática pedagógica, considerando que a competência para o processo de gestão em enfermagem implica em formar um aluno com capacidade de mudar, de enfrentar incertezas, de fazer perguntas, de questionar o já sabido, desenvolvendo a inventividade e a reflexão e sendo capaz de promover, inventar ou reinventar a cultura de um mundo que se desfaz e refaz⁽¹¹⁾.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Ministério da Educação. Diretrizes curriculares para os cursos de graduação superior. [texto na Internet]. Brasília; 1999. [citado 2009 maio 17]. Disponível em: <http://www.mec.gov.br/sesu/diretriz/diretriz>
2. Perrenoud F. Dez novas competências para ensinar. Trad. de Patrícia Chitoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas; 2000.
3. Resende E. O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark; 2000.
4. Felli VEA, Peduzzi M. O trabalho gerencial em enfermagem. In: Kurcgant P, coordenadora. Gerenciamento em enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005. p.1-13.
5. Mishima, SM. Constituição do gerenciamento local na rede básica de saúde em Ribeirão Preto [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 1995.
6. Mishima SM, Villa TCS, Silva EM, Ribas-Gomes EL, Anselmi ML, Pinto MC, et al. Organização do processo gerencial no trabalho em saúde pública. In: Almeida, MCP; Rocha SMM, organizadores. O trabalho de enfermagem. São Paulo: Cortez; 1997. p. 251-96.
7. Munné F. Las teorías de la complejidad y sus implicaciones en las ciencias del comportamiento. Rev Interam Psicol. 1995;29(1):1-12.
8. Ciampone MHT, Melleiro MM. O planejamento e o processo decisório como instrumentos do processo de trabalho gerencial. In: Kurcgant P, coordenadora. Gerenciamento em enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005. p. 165-71.
9. Gaidzinski RR, Fugulin FMT, Castilho V. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições de saúde. In: Kurcgant P, coordenadora. Gerenciamento em enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005. p. 125-37.
10. Azevedo SC. Processo de gerenciamento e a gestão no trabalho do enfermeiro [dissertação]. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2007.
11. Japiassu H. Um desafio à educação: repensar a pedagogia científica. São Paulo: Letras & Letras; 1998.