

GESTÃO POR COMPETÊNCIA NA ÁREA DA SAÚDE

Christopher Zago Pires, Sabrina Escher Perotto, Bruna Escher Perotto e Letícia Gonçalves dos Santos, Eduardo Guedes Villar e Andrea Machiavelli Pontes.^{*}

Resumo: Esta pesquisa tem como objetivo compreender como funciona a gestão por competência na área no município de Caçador SC. A gestão por competências é um modelo de gestão que orienta esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar as competências necessárias para alcançar os objetivos de uma organização. Para isso, a pesquisa usará o método quali-quantitativo, por meios de questionários e entrevistas. Desta forma, a pesquisa buscará quantificar os elementos de gestão por competências existentes e inexistentes em postos de saúde na cidade, e ajudar na compreensão sobre a importância da gestão por competências em espaços de saúde e suas funcionalidades administrativas.

Palavras-Chave: Gestão; Competência; Saúde; Análise;

1 INTRODUÇÃO

A valorização e o reconhecimento das pessoas dentro das instituições de Saúde, e mudanças importantes de comportamento como a motivação e o comprometimento, trazem os colaboradores para mais perto da organização e, conseqüentemente, estimulam o seu comprometimento (Bertelli, 2009). Segundo Barbosa (2004) a Gestão Pública passa pelo desafio de se renovar mediante às pressões e demandas de um ambiente dinâmico, repleto de transformações nos âmbitos organizacional, social, econômico e político. Dentre os fatores externos que afetam a gestão pública, podem-se destacar os fenômenos da reestruturação capitalista, do avanço tecnológico, das instabilidades econômicas e crises financeiras.

Garcia e Kontz (2019) afirmam que a gestão por competências é um modelo que faz a integração entre a identificação das competências necessárias para a realização adequada de determinadas tarefas em cada um dos setores e departamentos de uma organização empresarial, privada, ou entidade governamental. Trata-se de um assunto abrangente, capaz de trazer tanto melhorias internas como externas, é um meio eficiente para que o setor público alcance resultados.

O objetivo da pesquisa é compreender como a gestão por competência funciona na área da saúde no município de Caçador SC. Na tentativa de analisar a eficácia no atendimento das Unidades Básicas de Saúde Familiar, ajuda seu plano de gestão atual baseando-se na sua comunidade. Segundo Savassi (2018) as UBSFs contam em sua maioria com uma quantidade reduzida de profissionais, geralmente um único clínico geral, o atendimento a população na maioria das vezes se mostra deficitário por depender de encaminhamento para outros profissionais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Sousa (ANO), a gestão por competências é um modelo de gestão que orienta esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar as competências necessárias para alcançar os objetivos de uma organização, abordando os métodos, técnicas e instrumentos usados para um mapeamento de competências em organizações públicas e privadas que utilizam dessa

*Acadêmico do curso Administração do Instituto Federal de Santa Catarina. christopher.zp2007@ifsc.edu.br

*Acadêmica do curso Administração do Instituto Federal de Santa Catarina. sabrina.e23@ifsc.edu.br

*Acadêmica do curso Administração do Instituto Federal de Santa Catarina. bruna.ep23@ifsc.edu.br

* Acadêmica do curso Administração do Instituto Federal de Santa Catarina. leticia.g2008@ifsc.edu.br

* Mestre em Administração e docente do curso Administração do Instituto Federal de Santa Catarina. andrea.machiavelli@ifsc.edu.br

* Doutor em Administração e docente do curso Administração do Instituto Federal de Santa Catarina. eduardo.villar@ifsc.edu.br

gestão. Quando se é aplicado a gestão por competência na gestão de pessoas na área de saúde, pode-se proporcionar no contexto dos serviços de saúde, benefícios tanto para as organizações quanto para os profissionais e pacientes. Para isso, é necessário que os serviços de saúde se apropriem desse conhecimento, com a possibilidade de alcançarem melhores resultados (Feuerwerker, 2002). Fleury (2001) afirma que a competência seria uma característica pessoal que proporciona um desempenho superior, o conceito de competência seria o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um desempenho superior, ou seja, um estoque de recursos que o indivíduo detém, os autores definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Para Dutra (2001) as competências representam as colaborações das pessoas para a capacidade de as organizações interagirem com o meio ambiente extremamente dinâmico e turbulento em que estão inseridas, tendo assim uma maior vantagem competitiva. Já Gramigna (2007) também afirma que o modelo de gestão por competências não só traz vantagens competitivas à Organização, mas como também aumenta a satisfação e motivação dos colaboradores, o clima torna -se mais humano, colaborando para retenção de talentos internos e para identificação de profissionais que tenham grande potencial para possíveis sucessões na carreira. Segundo Cunha (2010), o cenário da saúde, a gestão por competência surge como uma estratégia essencial para garantir a qualidade dos serviços e a eficiência organizacional. A análise da gestão por competência se concentra no desenvolvimento e aprimoramento das habilidades e conhecimentos dos profissionais de saúde, visando melhorar a performance individual e coletiva dentro das instituições. Nesse contexto, a gestão por competência se revela uma ferramenta indispensável para promover uma prática clínica eficaz, segura e centrada no paciente.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como objetivo compreender como a gestão por competência na área da saúde funciona no município de Caçador SC. Para isso, se desenvolverá uma pesquisa básica. Segundo o, a pesquisa básica objetiva gerar conhecimento novo para o avanço da ciência, busca gerar verdades, ainda que temporárias e relativas, de interesses mais amplos, não localizados. Não tem, todavia, compromisso de aplicação prática do resultado. Quanto aos objetivos usaremos a descritiva. Segundo Yin (2015) , o método descritivo é usado com uma finalidade, sendo acompanhado pela exploratória e explanatória. Para Oliveira (2011), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Quanto à abordagem do problema essa pesquisa se classifica como quali quanti. De acordo com Bogdan e Biklen (2003), o conceito de pesquisa qualitativa envolve cinco características básicas que configuram este tipo de estudo: ambiente natural, dados descritivos, preocupação com o processo, preocupação com o significado e processo de análise indutivo, quanto a abordagem quantitativa, segundo Richardson (1999), a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações. No tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação.

Nessa pesquisa será utilizado questionários com base na abordagem quantitativa, primeiro vamos especificar o que está sendo buscado, em seguida citaremos os problemas, objetivos e características que influenciam nossa pesquisa. (Malhotra, 2001) diz que questionário é um conjunto formal de perguntas cuja finalidade é obter informações dos entrevistados. Um bom questionário é aquele capaz de coletar os dados necessários para atingir os objetivos específicos da pesquisa. As perguntas devem estar diretamente relacionadas ao propósito do projeto. A técnica de levantamento (Malhotra, 2001), também chamada de survey (Cooper; Schindler, 2003) ou ainda de enquete (Aaker; Kumar; Day, 2001) é a opção frequentemente empregada por pesquisadores para a coleta de dados primários. A pesquisa realizará um levantamento de dados para saber como a gestão por competência influencia na área da saúde, em Caçador-SC. Mesmo que o entrevistador procure seguir um roteiro pré-determinado, a composição textual das perguntas e a ordem de sua formulação acabam sendo influenciados pelas respostas do entrevistado. As entrevistas em profundidade não envolvem o uso de questionários formais, porém a discussão gira em torno do problema específico em análise. As entrevistas serão usadas para levantamento de dados e para identificar como funciona a gestão dentro dos hospitais e postos de saúde de Caçador SC.

3 RESULTADOS ESPERADOS

Nesse estudo busca-se entender o funcionamento da gestão por competência na área de saúde de Caçador SC. Desta forma, desenvolver-se-á uma investigação junto aos profissionais dessa área, os quais serão questionados sobre o perfil dos gestores, a forma de relacionamento com colegas de trabalho, os desafios para o engajamento de colaboradores e as formas de controle e liderança dos envolvidos nas unidades de saúde em estudo.

Desta forma, a pesquisa buscará quantificar os elementos de gestão por competências existentes e inexistentes em postos de saúde na cidade de Caçador - SC. Os elementos existentes irão ser destacados como boas práticas, as quais podem ser replicadas por outras unidades. Já os elementos inexistentes, poderão auxiliar no diagnóstico de gestão de pessoas da unidade, e suscitar informações para a melhoria e profissionalização da gestão.

Como potencial de contribuição, a pesquisa pode ajudar na compreensão sobre a importância da gestão por competências e sua funcionalidade nesses locais. Em complemento, o estudo pode trazer maior clareza aos profissionais da área de saúde que atuam nas unidades em estudo, sobre a importância e os benefícios deste tipo de gestão para melhoria das relações de trabalho, engajamento de colaboradores, fortalecimento das relações interpessoais e também aprimoramento dos objetivos e resultados organizacionais.

REFERÊNCIAS

- BERTELLI, Sandra Benevento. **Gestão de pessoas em administração hospitalar**. Qualitymark Editora Ltda, 2004.
- BARBOSA, Lucenir Costa et al. A implementação da gestão estratégica na escola: um caso da escola municipal João Fabio de Araujo. **Pesquisa e Debate em Educação**, v. 5, n. 1, p. 29-41, 2015.
- DOS SANTOS GARCIA, Suellen Martins; KONTZ, Leonardo Betemps. Gestão por competências no setor público municipal de Caçador-SC. **Observatorio de la Economía Latinoamericana**, n. 12, p. 7, 2019.

SAVASSI, Leonardo Cançado Monteiro et al. (Ed.). **Saúde no caminho da roça**. SciELO-Editora FIOCRUZ, 2018.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências**. Editora FGV, 2016.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **A gestão de competência e a estratégia organizacional**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *As pessoas na organização*. 12. ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 51-61.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005.

FURUKAWA, Patrícia de Oliveira; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro. **Revista brasileira de Enfermagem** v. 63, p. 1061-1066, 2010.

TEODORO DE OLIVEIRA SOUSA, Maria Guesnadia; DE FÁTIMA NÓBREGA BARBOSA, Maria. A Aplicação da Gestão por Competências nos Processos de Gestão de Pessoas: Um Estudo com os Servidores Técnico-Administrativos no Centro de Ciências Jurídicas e Sociais/UFCG. **REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 8, n. 3, 2018.

FEUERWERKER, Laura Camargo Macruz et al. **Além do discurso de mudança na educação médica: processos e resultados**. São Paulo: Hucitec, 2002.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. spe, p. 183–196, 2001

FURUKAWA, Patrícia de Oliveira; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro. **Revista brasileira de Enfermagem**, v. 63, p. 1061-1066, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas com base em competências**: Gestão por competências. São Paulo: Gente, p. 23-40, 2001.

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de competências e gestão dos talentos. In: **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2007. p. 241-241.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso-: Planejamento e métodos**. Bookman editora, 2015.