



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARIA HELENA DIAS SILVA

**OS DESAFIOS DO ENFERMEIRO NA LIDERANÇA E
ADMINISTRAÇÃO DE ENFERMAGEM NA UNIDADE DE TERAPIA
INTENSIVA ADULTO**

ASSIS/SP

2015



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARIA HELENA DIAS SILVA

**OS DESAFIOS DO ENFERMEIRO NA LIDERANÇA E
ADMINISTRAÇÃO DE ENFERMAGEM NA UNIDADE DE TERAPIA
INTENSIVA ADULTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA como requisito do Curso de Graduação em Enfermagem.

Orientanda: Maria Helena Dias Silva

Orientadora: Mariana Carolina Vastag Ribeiro de Oliveira

Linha de Pesquisa: Ciências da Saúde

ASSIS/SP

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

S586d SILVA, Maria Helena Dias

Os desafios do enfermeiro na liderança e na administração
de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva Adulto /

Maria Helena Dias Silva . -- Assis, 2015.

27p.

Trabalho de conclusão do curso (Enfermagem). -- Fundação
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Profa Mariana Carolina Vastag R. de Oliveira

1.Liderança 2. Administração-enfermagem 3. U.T.I.

CDD 610.7361

**OS DESAFIOS DO ENFERMEIRO NA LIDERANÇA E
ADMINISTRAÇÃO DE ENFERMAGEM NA UNIDADE DE TERAPIA
INTENSIVA ADULTO**

MARIA HELENA DIAS SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Mariana Carolina Vastag Ribeiro de Oliveira

Analisador 1: Caroline Lourenço de Almeida Pinceratti

ASSIS

2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus e a toda minha família, especialmente ao meu esposo Sérgio Ailton da Silva e minha filha Marcela Dias Silva, que tiveram muita paciência e compreensão ao longo do curso, e essa dedicatória é um pouquinho que tenho para oferecê-los pelos inúmeros dias aos quais precisei me ausentar, deixando-os muitas vezes nas horas mais agradáveis e felizes em família para estudar e concluir estes longos cinco anos em busca de futuro brilhante.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus.

Agradeço a minha orientadora.

Aos meus professores da FEMA, pelos valiosos ensinamentos.

Aos meus amigos.

A minha família, em especial meu marido e minha filha.

Não me dêem fórmulas certas,
Por que eu não espero acertar sempre.
Não me mostre o que esperam de mim,
Por que vou seguir meu coração!
Não me façam ser o que não sou
Não me convidem a ser igual
Por que sinceramente sou diferente!
Não sei amar pela metade,
Não sei viver de mentiras,
Não sei voar com os pés no chão.
Sou sempre eu mesma,
Mas com certeza
Não serei a mesma para sempre!

Clarice
Lispector

RESUMO

O método empregado para o desenvolvimento deste estudo teve como linha diretriz a Pesquisa de Campo, a partir de coletas de dados tradicionais através de questionário com 01 questão fechada e 03 questões abertas, que foi aplicada para os auxiliares e/ou técnicos de enfermagem e 03 questões abertas 01 fechada para os enfermeiros no período de 01/05/2015 à 31/07/2015. O presente estudo possui como objetivo geral: Avaliar a liderança e administração do enfermeiro frente à Unidade de Terapia Intensiva (UTI), através dos componentes da equipe de enfermagem; e específico: Analisar quais são os desafios na liderança e administração pelo enfermeiro em UTI. Acredita-se que as tensões vivenciadas pela equipe de enfermagem diariamente vem de alguma forma influenciar no resultado das realizações das atividades. Estudos comprovam que quando existe uma boa gestão, um bom líder, tem-se uma boa equipe, com resultados satisfatórios e assistência de qualidade. Profissionais satisfeitos produzem mais e melhor, com possibilidades mínimas de erros. Os dados da pesquisa mostram que a maioria dos técnicos e auxiliares tem um bom relacionamento com os enfermeiros. Conforme dados da pesquisa 43% dos profissionais responderam que o desempenho é ótimo; enquanto que 29% disseram que é bom; excelente foram 14% dos entrevistados e 14% não quiseram ou não puderam responder. A liderança é uma das principais competências que um profissional de enfermagem precisa adquirir, pois sua formação exige a tomada de decisões rápidas em busca de soluções para os conflitos gerados no dia a dia, com sua equipe ou com equipe multidisciplinar, sempre em defesa do bem estar do cliente, garantido uma assistência livre de danos decorrente de imperícia, negligência e imprudência, conforme o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Lei 7.498/86. Conclui-se após os dados analisados que a equipe de enfermagem na UTI adulto trabalha sobrecarregados, com seus medos, suas angústias, muitas vezes com um número insuficiente de profissionais, falta de materiais, de equipamentos adequados e ainda ter a responsabilidade de oferecer uma assistência de qualidade ao paciente; é necessário motivar a equipe, pois pessoas satisfeitas trabalham mais e melhor, produzem mais, com qualidade e possibilidades mínimas de erros.

PALAVRAS CHAVES: Enfermagem; Desafios; Liderança.

ABSTRACT

The method employed for the development of this study had as a guideline to field research, from traditional data collection through questionnaire with closed issue 01 and 03 open questions, which was applied to the e/ou technical nursing auxiliaries and open issues 03 01 closed for nurses in the period 5/1/2015 to 7/31/2015. The present study has as its overall objective: to assess the leadership and administration of nurses facing the intensive care unit (ICU), through the components of the nursing staff; and specific: Analyze what are the challenges in leadership and administration by the nurse in the ICU. It is believed that the tensions experienced by nursing staff daily comes somehow influence the result of the achievements of the activities. Studies show that when there is good management, a good leader, a good team, with satisfactory results, and quality assistance. Satisfied professionals produce more and better, with minimum possibilities of errors. The research data show that most of the technicians and auxiliaries have a good relationship with the nurses. As research data 43% responded that the performance is great; while 29% said it was good; excellent were 14% of respondents and 14% would not or could not respond. Leadership is one of the core competencies that a nursing professional needs to acquire, because its formation requires rapid decision-making in the search for solutions to the conflicts generated on a daily basis, with your team or multidisciplinary team, always in defense of the welfare of the client, guaranteed free assistance of damage due to malpractice, negligence and recklessness as the code of ethics of nursing professionals. 7,498 Law/86. Concluded after the parsed data to the nursing staff in ICU adult works overloaded, with their fears, their anxieties, often with an insufficient number of professionals, lack of materials, adequate equipment and still have the responsibility to provide quality assistance to the patient; It is necessary to motivate the team, because satisfied people work more and better, produce more, with quality and minimum possibilities of errors.

KEY WORDS: Nursing; Challenges; Leadership.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. METODOLOGIA.....	14
3. RESULTADOS/ DISCUSSÕES.....	16
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
5. REFERÊNCIAS.....	27
ANEXO 1.....	28
ANEXO 2.....	29
ANEXO 3.....	34

1 INTRODUÇÃO

Este projeto desenvolve-se como cumprimento do requisito para conclusão do curso de Enfermagem, na Fundação Educacional do Município de Assis FEMA – IMESA. Foi realizada uma pesquisa de campo na UTI adulto do Hospital Regional de Assis, para a coleta de dados por meio de um questionário com 03 questões fechadas e 01 questão aberta, onde foi avaliada a qualidade da liderança e administração do enfermeiro pela equipe de enfermagem.

Acredita-se que as tensões vivenciadas pela equipe de enfermagem diariamente vem de alguma forma influenciar no resultado das realizações das atividades.

Estudos comprovam que quando existe uma boa gestão, um bom líder, tem-se uma boa equipe, com resultados satisfatórios e assistência de qualidade. Profissionais satisfeitos produzem mais e melhor, com possibilidades mínimas de erros.

Sabe-se que a liderança e administração do enfermeiro frente de uma equipe de enfermagem; ambas são primordiais para realização de um trabalho de excelência.

Entende-se que o líder e/ou administrador eficiente é consciente da importância da tomada de decisão, é preciso tomar a decisão corretamente, com segurança, coragem, energia e criatividade. Uma das habilidades do líder é o reconhecimento das pessoas adequadas a serem incluídas no processo decisório, além do uso de um estilo de decisão propício à situação.

O administrador precisa ser hábil no uso de uma tecnologia para decidir. Ele deve desenvolver um método sistemático e científico para resolver problemas que inicie com o estabelecimento da meta pretendida e finalize com uma etapa de avaliação. Os administradores que tomam decisões de qualidade são os mais eficientes (MARQUIS E HUSTON, 2005).

O líder e/ou administrador integrado entende a importância dos valores pessoais, das experiências de vida, das preferências e das formas de pensamento nas alternativas selecionadas para a tomada de decisão. O pensador crítico que pondera

uma decisão está consciente das áreas de vulnerabilidade que criam obstáculos à tomada de decisão bem-sucedida, empregando sua energia em evitar as armadilhas de uma lógica e de uma coleta de dados falhas, (MARQUIS E HUSTON, 2005).

Teoricamente a prática da liderança na enfermagem não difere, em essência, de outras áreas. No entanto, o conhecimento de como a liderança tem sido percebida por administradores, sociólogos e psicólogos pode auxiliar os enfermeiros em sua reflexão sobre a vivência desses profissionais. Essa reflexão permite ao enfermeiro o reconhecimento dessa realidade. É esse reconhecimento que dá ao enfermeiro condições para propor alternativas e liberdade para escolha do caminho a ser seguido.

A liderança em enfermagem é abordada por muitas pessoas com um processo social; enquanto que para outras se trata de características do líder e dos liderados.

A liderança é um dos processos que concretiza a administração de pessoal nas organizações, condução ou coordenação de grupos. Os significados atribuídos à liderança, aos líderes e ao grupo refletem, mais do que qualquer outro processo de administração de pessoal, a filosofia da instituição, a política de pessoal adotada e as propostas de trabalho desenvolvidas nessas organizações, (MARQUIS E HUSTON, 2005).

Segundo Marquis e Huston (2005), para um grupo agir como uma unidade ou para organizar-se, são necessárias à coordenação das discussões e a escolha dos métodos a serem adotados. Ele considera que, para a efetivação de qualquer plano, é necessária a ação de um indivíduo e, à medida que aumenta a complexidade das atividades de grupo, aumenta também a necessidade de um líder.

Nas concepções atuais a liderança é considerada como resultante da soma dos fatores líder, liderados e situação. O aumento da produção ou da prestação de bens e serviços, bem como o bem-estar das pessoas que interagem nesses processos tem sido a constante preocupação dos administradores e das organizações.

Acredita-se que as tensões vivenciadas pela equipe de enfermagem diariamente vem de alguma forma influenciar no resultado das realizações das atividades.

Estudos comprovam que quando existe uma boa gestão, um bom líder, tem-se uma boa equipe, com resultados satisfatórios e assistência de qualidade. Profissionais satisfeitos produzem mais e melhor, com possibilidades mínimas de erros.

O estudo sobre este tema se justifica pelo fato de o serviço de enfermagem dentro de uma instituição de saúde interagir com todas as demais áreas. Tal interdependência, em menor ou maior grau, exige competência, disposição e habilidade de relacionamento. Desta maneira, de um líder na enfermagem, espera-se, não só o conhecimento técnico científico, mas também a capacidade para tomar decisões, assumir riscos, energizar e influenciar pessoas com uma postura visionária. É inegável que o líder é um agente de mudanças que valoriza a criatividade, a comunicação, a inovação e a busca incessante pela excelência dos resultados.

O presente estudo possui como objetivo geral: Avaliar a liderança e administração do enfermeiro frente à Unidade de Terapia Intensiva (UTI), através dos componentes da equipe de enfermagem; e específico: Analisar quais são os desafios na liderança e administração pelo enfermeiro em UTI.

2 METODOLOGIA

O método empregado para o desenvolvimento deste estudo teve como linha diretriz a Pesquisa de Campo, a partir de coletas de dados tradicionais através de questionário com 01 questão fechada e 03 questões abertas, que foi aplicada para os auxiliares e/ou técnicos de enfermagem e 03 questões abertas 01 fechada para os enfermeiros no período de 01/05/2015 à 31/07/2015.

Como a pesquisa foi realizada com cidadãos, o estudo foi encaminhado para o CEP através da Plataforma Brasil, e recebeu aprovação, além disso, todo profissional de enfermagem que participou da pesquisa assinou o Termo de Consentimento de Livre e Esclarecido, onde constam todos os dados e informações sobre o estudo. O mesmo ficou ciente que poderia desistir a qualquer momento da realização do questionário, caso se sentisse constrangido. Para que não houvesse problema, como exposição do funcionário quanto à pesquisa, também foi encaminhado um documento de autorização para a Direção de Comissão de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Hospital Regional de Assis. Após todos os documentos assinados e aprovados, iniciou-se a coleta de dados.

Para recolher as informações, foi utilizado à própria UTI adulto, em um espaço cedido pela mesma, para que o entrevistado não se sentisse acanhado ao responder.

2.1 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Profissionais da área de Enfermagem, independentes de sexo e tempo de formação que atuam na UTI.

2.2 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Profissionais não pertencentes da área de Enfermagem que atuam na UTI.

2.3 RISCOS

Ofereceu Baixo Risco aos Participantes relacionados a possíveis constrangimentos, no qual, o mesmo caso sentisse dessa forma poderia desistir da Pesquisa em qualquer momento.

2.4 BENEFÍCIOS

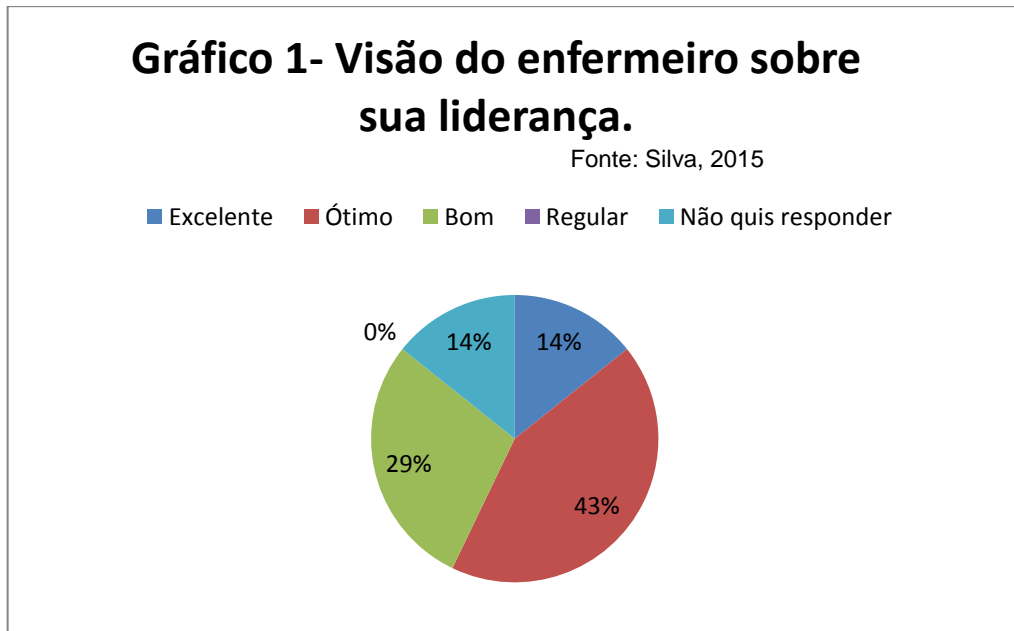
Reflexão acerca dos cuidados prestados aos pacientes.

2.5 ANÁLISE DE DADOS

Por intermédio dos dados coletados através do questionário e demonstrados em gráficos.

3 RESULTADOS/ DISCUSSÕES

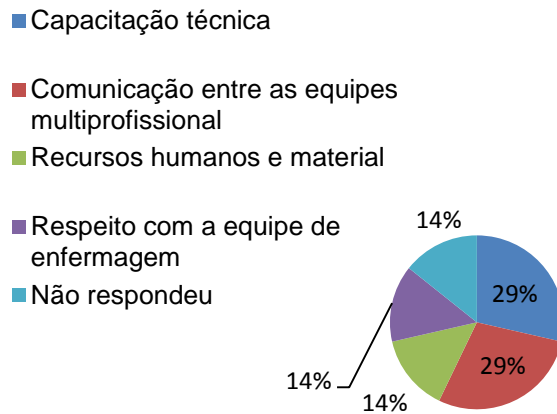
Os dados apresentados abaixo, foram baseados nos questionários aplicados aos profissionais pesquisados.



Conforme dados da pesquisa 43% dos profissionais responderam que o desempenho é ótimo; enquanto que 29% disseram que é bom; excelente foram 14% dos entrevistados e 14% não quiseram ou não puderam responder. A liderança é uma das principais competências que um profissional de enfermagem precisa adquirir, pois sua formação exige a tomada de decisões rápidas em busca de soluções para os conflitos gerados no dia a dia, com sua equipe ou com equipe multidisciplinar, sempre em defesa do bem estar do cliente, garantido uma assistência livre de danos decorrente de imperícia, negligência e imprudência, conforme o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Lei 7.498/86.

Gráfico 2. Desafios na visão do enfermeiro.

Fonte: Silva, 2015



Segundo os dados da pesquisa 29% dos profissionais responderam o que falta é capacitação técnica. Outros 29% responderam que é preciso comunicação entre as equipes multiprofissionais. Recursos humanos e materiais 14%; respeito com a equipe de enfermagem foram 14%, não respondeu 14%. Conforme pesquisa a falta de capacitação técnica e falta de comunicação entre as equipes multidisciplinar é um grande problema para a enfermagem, pois interfere na competência e responsabilidades do enfermeiro. O respeito com a equipe também é um fator determinante para o sucesso do trabalho, pois o respeito entre os profissionais não importa o grau de formação é a base para o convívio harmonioso entre as equipes. A falta de recursos humanos e materiais interferem muito no resultado da assistência prestada, ou seja, na qualidade.

A comunicação é a troca de informações, experiências, ideias e técnicas; imprescindível no trabalho do enfermeiro para realizar um trabalho de excelência, garantindo a continuidade de uma assistência de qualidade ao cliente. A comunicação na área da saúde envolve comunicação verbal, não verbal.

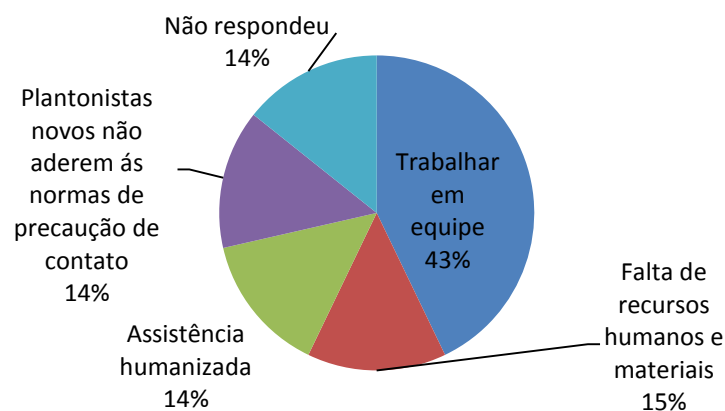
Segundo Silva (2002):

“A comunicação é parte do tratamento do paciente, e, muitas vezes ficar conversando com ele é o próprio remédio. A comunicação

adequada é aquela que tenta diminuir conflitos, mal-entendidos e atingir objetivos definidos para a solução de problemas detectados na interação com os pacientes”.

Gráfico 3 - Desafios na visão do enfermeiro que prejudica o trabalho da equipe.

Fonte: Silva, 2015



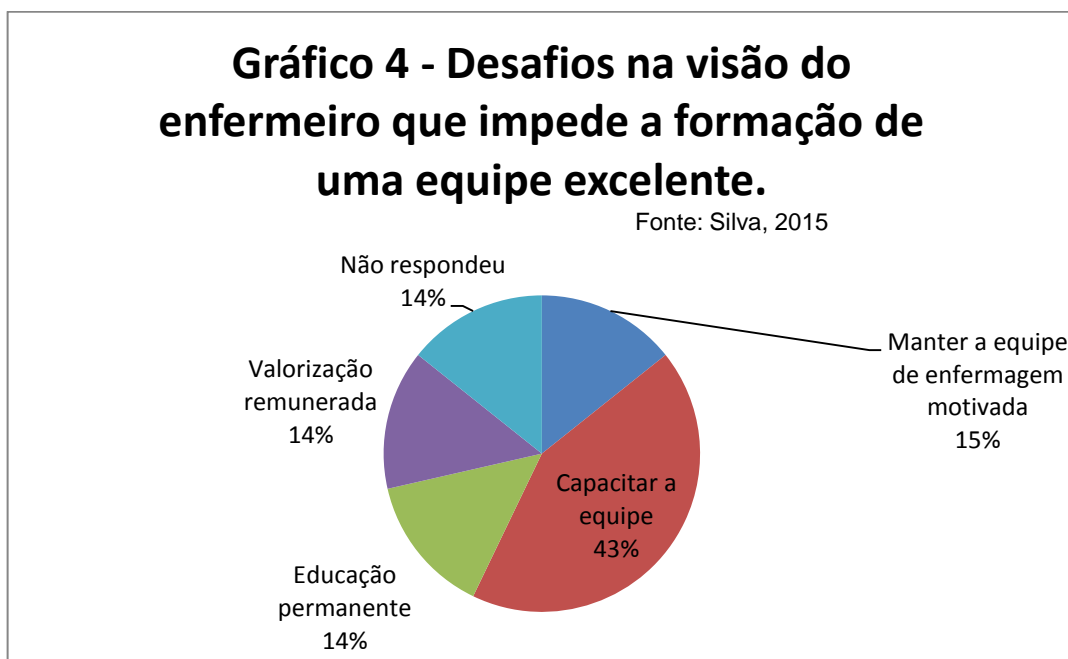
Dados da pesquisa mostram que 43% dos profissionais responderam que o desafio é trabalhar em equipe. Falta de recursos humanos e naturais foi a resposta de 15% entrevistados. 14% não quiseram responder ou não puderam; assistência humanizada 14%; falta de adesão dos plantonistas novos à precaução de contato foram 14% e assistência humanizada 14%.

Conforme a pesquisa a maioria dos enfermeiros encontram dificuldades no trabalho em equipe.

O trabalho em equipe é um desafio para os enfermeiros, pois não é simplesmente um grupo de pessoas realizando tarefas em busca de um objetivo a ser alcançado.

A autonomia profissional representa um aspecto importante do trabalho no campo da saúde, pois as ações não devem ser executadas automaticamente, mas segundo avaliações fundamentadas no conhecimento profissional, a fim de implementar a conduta mais adequada às necessidades de saúde do usuário e/ ou população. Todos os profissionais de saúde executam suas ações dentro de certa esfera de autonomia e de responsabilidade, correspondente à sua área de atuação, mas, para

que a equipe possa articular seu trabalho, é preciso que os seus componentes tomem em consideração a interdependência de suas ações e a autonomia profissional do outro. (PEDUZZI, CIAMPONE, 2005) todas essas características de trabalho em equipe requerem para sua efetivação, comunicação e interação entre os agentes, no sentido de construírem consensos e acordos, mesmos provisórios e revistos sempre que necessário, permitindo ao longo de uma experiência comum de trabalho em equipe, construir um projeto assistencial comum, o que poderia ser destacado como uma marca de equipe, pois será em torno desse projeto comum que os diferentes componentes da equipe organizam seu trabalho, reconhecendo o trabalho do outro e os pontos de conexão (PEDUZZI, CIAMPONE, 2005).



Segundo os dados analisados 43% responderam que é capacitar a equipe. Manter a equipe motivada é o desafio para 15% dos profissionais enfermeiros, enquanto que 14% não quiseram ou não puderam responder. Melhor remuneração e valorização da equipe 14%, educação permanente 14%.

Para a maioria dos enfermeiros a falta de capacitação da equipe é um fator determinante na qualidade da assistência prestada.

Segundo Peduzzi e Ciampone (2005), um líder usa as qualidades de todos os seus membros, sempre os estimulando em busca de excelentes resultados cada vez maiores. A educação permanente é uma das modalidades de educação no trabalho.

O envolvimento do enfermeiro no processo acontece com a aquisição contínua de habilidades e competências que estejam de acordo com o contexto epidemiológico e com as necessidades dos cenários de saúde para que resultem em atitudes que gerem mudanças qualitativas no processo de trabalho de enfermagem. (PERES, CIAMPONE, 2006).

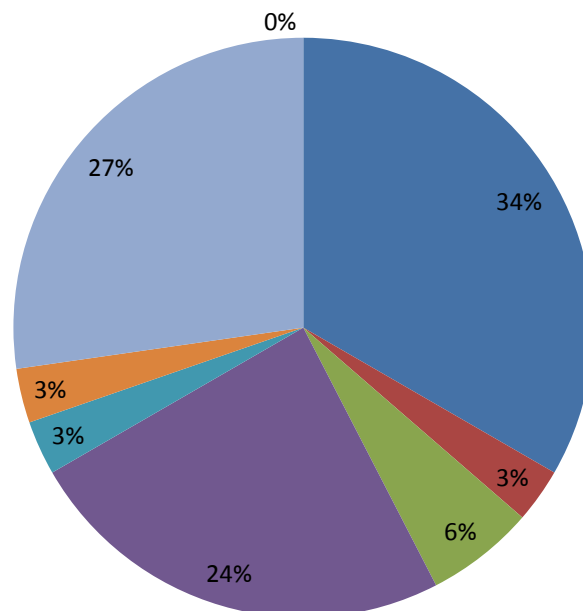
Quanto mais as pessoas se sentem motivadas, melhores são os resultados de suas atividades. Pessoas entusiasmadas se relacionam melhor. Sejam elas clientes, fornecedores, colegas subordinados, superiores ou amigos. Uma pessoa, só se entusiasma com atividades as quais acreditam e gosta de fazer, isso faz a diferença; ao agir com entusiasmo ela transmite confiança. Pessoas motivadas refletem sua identificação com os princípios da instituição.

Os agentes de transformação têm compromissos, em troca de remuneração, recompensa e incentivos. Valorize as pessoas; reconheça os avanços; encoraje iniciativas; ofereça incentivos; enriqueça as funções; delegue autoridade; faça avaliações e promova mudanças (OLIVEIRA et al., 2014).

Gráfico 5 - Meta na UTI na visão dos técnicos e auxiliares.

Fonte: Silva, 2015

- Assistência com qualidade
- Conforto ao cliente para uma qualidade de vida ou morte
- Cuidar e preservar a saúde do cliente, como ser integral
- Prestar cuidados de enfermagem com conhecimentos técnicos, livre de danos e auxiliar na reabilitação das pessoas
- Trabalhar com responsabilidades
- Trabalhar em equipe, com harmonia



Conforme pesquisa apresentada 34% dos entrevistados responderam que sua meta é prestar assistência com qualidade; enquanto que 27% não quiseram ou não puderam responder; 24% responderam que sua meta é prestar cuidados com conhecimentos técnicos para não causar danos e sim auxiliar na recuperação do cliente; 6% responderam que o cliente tem que ser cuidado como um ser integral; enquanto que trabalhar em equipe foram 3%; trabalhar com responsabilidade 3%; oferecer conforto, qualidade de vida e dignidade ao cliente na hora da morte foi 3%.

Para a grande maioria dos técnico-auxiliares de enfermagem a meta é prestar assistência de qualidade, assegurando a pessoa, a família e a coletividade uma assistência de enfermagem livre de danos decorrentes de imperícia, negligência,

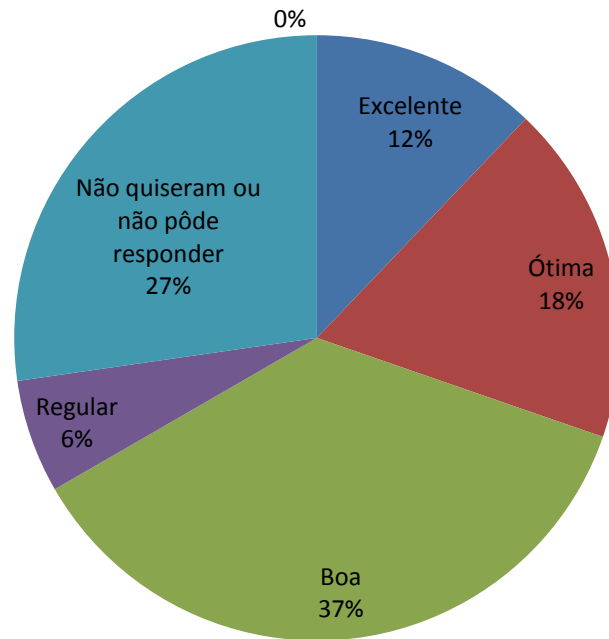
imprudência e sem discriminação de qualquer natureza conforme rege o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.



Conforme pesquisa realizada 28% dos profissionais de enfermagem não quiseram ou não puderam responder. 21% responderam que precisam de conhecimentos técnico-científicos, enquanto que para 18% necessitam de novas técnicas; 15% responderam que ter ética e trabalhar em equipe faz a diferença; 6% disseram que é preciso ter comprometimento e responsabilidade com o trabalho; 6% responderam que é preciso bons equipamentos; números corretos de profissionais para alcançar competência e excelência foram 6% dos entrevistados e os outros 6% acreditam na educação continuada.

Gráfico 7 - Visão dos técnicos e auxiliares sobre a liderança e administração.

Fonte: Silva, 2015



Conforme gráfico acima 37% dos entrevistados responderam que a liderança e a administração de enfermagem são boas, enquanto que 27% não quiseram ou não puderam responder; 18% responderam que é ótima; 12% acham excelentes e 6% responderam regulares.

Os dados da pesquisa mostram que a maioria dos técnicos e auxiliares tem um bom relacionamento com os enfermeiros.

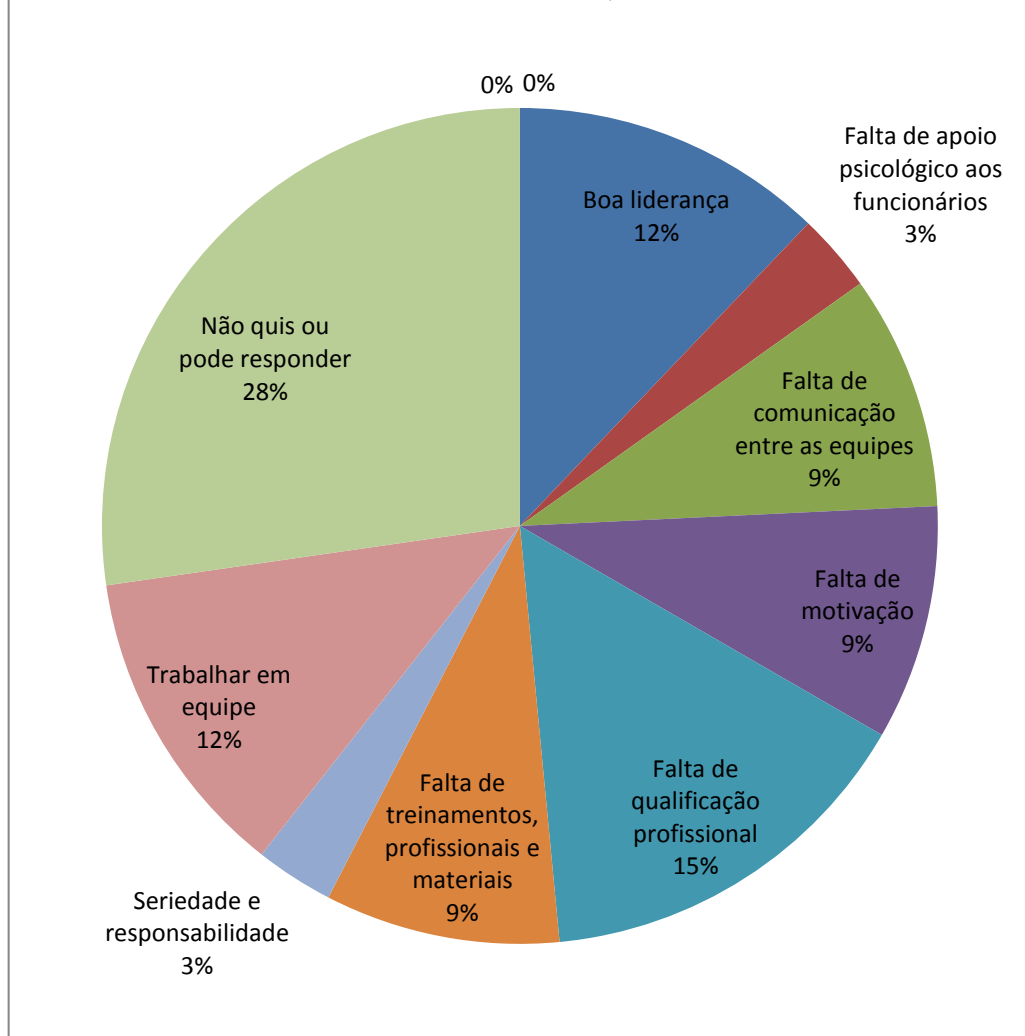
CONCEITOS DE ADMINISTRAÇÃO E LIDERANÇA

ADMINISTRAR	LIDERAR
Os administradores fazem as coisas de forma certa	Os líderes fazem a coisa certa
O administrador opera sobre os recursos físicos da organização, sobre seu capital, tecnologias, matérias primas, habilidades técnicas.	O líder opera sobre os recursos emocionais da organização, sobre seus comprometerimentos e aspirações.
O foco da ação está no processo e na eficiência.	O foco da ação está nos resultados e na eficácia.
Os chefes são obedecidos	Os líderes são respeitados

(MENDONÇA et al , 2011).

Gráfico 8 - Desafios na visão dos técnicos e auxiliares para formar uma equipe de excelência.

Fonte: Silva, 2015



Conforme dados da pesquisa 28% dos profissionais de enfermagem da UTI não quiseram ou não puderam responder a pesquisa, enquanto que 15% disseram que o desafio é a qualificação dos profissionais; 12% responderam que é uma boa liderança, outros 12% responderam que é o trabalho em equipe; 9% a falta de comunicação; falta de motivação 9% e a falta de treinamentos foram 9%. Falta de apoio psicológico aos funcionários 3%; seriedade e responsabilidade foram 3%.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se após os dados analisados que a equipe de enfermagem na UTI adulto trabalha sobrecarregados, com seus medos, suas angústias, muitas vezes com um número insuficiente de profissionais, falta de materiais, de equipamentos adequados e ainda ter a responsabilidade de oferecer uma assistência de qualidade ao paciente; é necessário motivar a equipe, pois pessoas satisfeitas trabalham mais e melhor, produzem mais, com qualidade e possibilidades mínimas de erros.

O líder precisa motivar seus colaboradores, proporcionando-lhes condições tranquilas para a realização de suas atividades com amor e respeito ao ser humano, permitindo que o profissional desenvolva suas técnicas na mais plena capacidade intelectual, emocional ou física, prestando uma assistência de qualidade ao paciente. O líder deve perceber que cada profissional tem maneiras diferentes de desenvolver as mesmas atribuições, pois são seres ímpares. O líder é fundamental dentro de uma organização e lidar com pessoas requer muita habilidade para compreender e entender as emoções e as razões de cada indivíduo, com seus medos, suas angústias, seus objetivos, desejos...

O grande desafio de um líder é conseguir manter a equipe motivada e comprometida com o trabalho. Para atingir esse objetivo a liderança precisa ser eficaz, com reconhecimento do valor individual de cada indivíduo e sempre estimulando a equipe, com respeito, verdade e honestidade em busca de uma assistência de qualidade.

5 REFERÊNCIAS

KURCGANT, P. Liderança em enfermagem. In: KURCGANT, P et al. **Administração em Enfermagem**. 8. ed. São Paulo: EPU, 2006. Cap. 13, p. 165-178.

MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. **Administração e Liderança em Enfermagem. Teoria e prática**. 4. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. Cap. 1, p. 30-39.

MENDONÇA, M. F. de; NOVO, D. V.; CARVALHO, R. de. **Gestão e Liderança**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV editora, 2011. Cap. 2, p. 47.

OLIVEIRA, A.P. C. R. de; et al. MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, v.2, n. 2, art. 6, p. 87-103, abr. 2014.

PEDUZZI, M.; CIAMPONE, M. H. T. Trabalho em equipe e processo grupal. In: TRONCHIN, D. M. R. et. al. **Gerenciamento em Enfermagem**. 1. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005. Cap. 9, p. 116.

PERES, A. M.; CIAMPONE, M. H. T. Gerência e Competências Gerais do Enfermeiro. **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 15, n. 3, p. 492 – 499, jul/set. 2006.

SILVA, M. J. P. da. **Comunicação tem remédio: as comunicações nas relações interpessoais**. 2. ed. São Paulo: Layola, 2002. Cap. 1, p. 13-14.

ANEXO 1

Gráfico 1- Visão do enfermeiro sobre sua liderança na UTI.

Gráfico 2 – Desafios na visão do enfermeiro.

Gráfico 3 - Desafios na visão do enfermeiro que prejudica o trabalho em equipe.

Gráfico 4 – Desafios na visão do enfermeiro que impede a formação de uma equipe de excelência.

Gráfico 5 – Meta na UTI na visão dos técnicos e auxiliares de enfermagem.

Gráfico 6 – Desafios na visão dos técnicos e auxiliares para um trabalho de competência e excelência.

Gráfico 7 – Visão dos técnicos e auxiliares sobre a liderança e administração.

Gráfico 8 – Desafios na visão dos técnicos e auxiliares para formar uma equipe de excelência.

ANEXO 2

TCLE

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS - FEMA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO DA PESQUISA OU RESPONSÁVEL LEGAL

1-NOME:

DOCUMENTO DE IDENTIDADE Nº: _____ SEXO: M F

DATA NASCIMENTO:/...../.....

ENDEREÇO..... Nº..... APTO:

BAIRRO.....

CIDADE..... ESTADO.....

CEP:..... TELEFONE: DDD (.....)

2-RESPONSÁVEL LEGAL

NATUREZA (grau de parentesco, tutor, curador etc.)

.....

DOCUMENTO DE IDENTIDADE:..... SEXO: M F

DATA NASCIMENTO.:/...../.....

ENDEREÇO: Nº..... APTO:

BAIRRO:.....CIDADE:

CEP:.....TELEFONE:DDD(.....).....

DADOS SOBRE A PESQUISA

1. TÍTULO DO PROTOCOLO DE PESQUISA:

2.PESQUISADORA: MARIANA CAROLINA VASTAG RIBEIRO DE OLIVEIRA, ENFERMEIRA,DOCENTE UNIVERSITÁRIA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS-FEMA, COREN-SP 0145230.

3. AVALIAÇÃO DO RISCO DA PESQUISA:

RISCO MÍNIMO (X) RISCO MÉDIO () RISCO BAIXO () RISCO MAIOR ()

4.DURAÇÃO DA PESQUISA:.....

Rubrica do sujeito de pesquisa ou responsável_____

Rubrica do pesquisador_____

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS - FEMA

1-Essas informações estão sendo fornecidas para sua participação voluntária neste estudo, que visa o objetivo de avaliar os desafios da liderança e administração de enfermagem na UTI adulto, bem como, estimular uma reflexão de cada participante sobre o seu papel diante do paciente e dentro da equipe.

2-Para isso será necessário a aplicação de questionários com 03 questões fechados e uma aberta, tanto para técnicos/auxiliares, como para enfermeiros.

- 3-As avaliações serão realizadas individualmente, através de coletas de dados no período de 01/05/2015 à 31/07/2015 na UTI adulto e um espaço cedido pela mesma.
- 4- Em qualquer etapa do estudo, o participante terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas.
- 5- É garantida a liberdade ao participante da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo . O principal investigador é a Enfermeira Mariana Carolina Vastag Ribeiro de Oliveira, que poderá ser encontrada na Av. Getúlio Vargas, 1200, Vila Nova Santana, curso de Enfermagem, telefone (18) 3302-1055 e Maria Helena Dias Silva, na Rua dos Angicos, 108, Vila das Arvores, Tarumã, telefone (18)3329-2164.
- 6- Não há compensação financeira relacionada a participação no estudo.
- 7- Não será divulgado qualquer dado que comprometa o sigilo das informações prestadas pelos participantes, como nome, endereço ou outras informações pessoais.
- 8- Não serão divulgados resultados parciais da pesquisa, somente resultado final.
- 9- Os dados e o material coletado serão utilizados somente nesta pesquisa.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS-FEMA

Eu discuti com a Enfermeira Mariana Carolina Vastag Ribeiro de Oliveira e a colaboradora Maria Helena Dias Silva, RA: 1111370567 sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso a tratamento hospitalar quando necessário.

Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades

ou prejuízo de qualquer benefício que eu possa ter adquirido, ou no meu atendimento neste Serviço.

Assinatura do paciente/representante legal

Data ____/____/____.

Assinatura da testemunha



Data ____/____/____.

(Somente para o responsável do projeto)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste paciente ou representante legal para a participação neste estudo.

Assinatura do responsável pelo estudo Data_____/_____/_____.

ANEXO 3
CEP

	<p>UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA CONVÊNIO DE FOMENTO À PESQUISA Faculdade de Ciências e Letras de Assis</p>	
---	---	---

RELATÓRIO DE PESQUISA EM SERES HUMANOS (EM PORTUGUÊS)

[] PARCIAL [x] FINAL*

Relatório referente ao período de 01\ 05\ 2015 a 31\ 07\ 2015

CAAE nº 39738714.0.0000.5457
Título da Pesquisa: OS Desafios do Enfermeiro na Liderança e na Administração de Enfermagem em Unidade de Terapia Intensiva Adulto
Responsável Principal: Mariana Carolina Vastag Ribeiro de Oliveira
Equipe de Pesquisa: Maria Helena Dias Silva

ACOMPANHAMENTO DO PROJETO

1. Há solicitações do CEP a serem atendidas?

[] SIM [x] NÃO
Se sim, apresentar as informações ou documentos solicitados anteriormente.

2. Explicitar as atividades desenvolvidas, enfatizando os procedimentos que afetem diretamente os sujeitos da pesquisa.

Foram abordados 40 profissionais da enfermagem, com 01 questão fechada e 03 questões abertas, acerca dos desafios enfrentados no dia a dia na UTI adulto.

3. Apontar os resultados alcançados.

A equipe de enfermagem tem um bom relacionamento com os enfermeiros e vice-versa, sentem a necessidade de desenvolver novas técnicas, para oferecer uma assistência de qualidade ao paciente.

4. Informar o número de Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) assinados. Descrever o grupo de sujeitos que participa(ou) da pesquisa, indicando se o número inicialmente proposto, a forma de recrutamento e os critérios de inclusão/exclusão planejados foram seguidos. Indicar se haverá necessidade de recrutamento adicional de voluntários.

Foram assinados 30 Termos de Consentimentos Livre e Esclarecido (TCLE), participaram da pesquisa todos profissionais da equipe de enfermagem da UTI adulto e foram respeitados todos os critérios de inclusão e exclusão planejados .



UNIVERSIDADE ESTADUAL
PAULISTA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
Faculdade de Ciências e Letras de
Assis



10. Há necessidade de prorrogação do prazo para finalização do projeto ou para apresentação do relatório final? Apresentar novo cronograma.

SIM _____ meses

Justifique:

NÃO

SUJEITO À AVALIAÇÃO DO CEP

11. Outros dados que julgar pertinente.

Assis, 30/09/2015

Assinatura do Pesquisador Responsável

HOSPITAL REGIONAL DE
ASSIS - HRA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Os Desafios do Enfermeiro na Liderança e Administração de Enfermagem em uma Unidade de Terapia Intensiva Adulta.

Pesquisador: Mariana Carolina Vastag Ribeiro de Oliveira

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 39738714.0.0000.5457

Instituição Proponente: FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.029.347

Data da Relatoria: 14/04/2015

Apresentação do Projeto:

Trata-se de TCC do curso de Enfermagem, na Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, que busca avaliar a visão da equipe de enfermagem (Enfermeiro, Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem) sobre a liderança e a administração frente à equipe de enfermagem da UTI adulto do Hospital Regional de Assis em situações de estresse que é gerado devido ao próprio trabalho com pacientes em estados graves que são enfrentadas diariamente na unidade. Isso será feito por meio de respostas a um questionário, com quatro questões fechadas e uma questão aberta, a ser respondido pelos participantes, na própria UTI, em local reservado. Serão abordados cerca de 20 participantes.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo primário: Avaliar a liderança e administração do Enfermeiro frente à Unidade de Terapia Intensiva (UTI), através dos componentes da equipe de enfermagem.

Objetivo secundário:

- caracterizar a liderança exercida pelo enfermeiro na UTI;
- Quais são os apontamentos e necessidades na liderança;
- Analisar quais são os desafios na liderança e administração pelo enfermeiro em UTI.

Endereço: Praça Dr. Simphronio Alves dos Santos S/N
Bairro: Centro **CEP:** 19.814-010
UF: SP **Município:** ASSIS
Telefone: (18)3302-6011 **Fax:** (18)3302-6100 **E-mail:** etica@hra.famema.br

HOSPITAL REGIONAL DE
ASSIS - HRA



Continuação do Parecer: 1.029.347

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As questões pertinentes aos riscos e benefícios estão descritos no projeto. Os riscos são mínimos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta tema relevante dada à importância da atuação da equipe de enfermagem nas equipes multidisciplinares, numa UTI. O pesquisador atendeu as solicitações de correções sugeridas pelo CEP.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O projeto de pesquisa apresenta todos os termos e documentos preconizados pela Resolução 466/12 CNS/MS para este tipo de estudo.

Recomendações:

Sugere-se a retirada do endereço pessoal da aluna do TCLE, mantendo telefone e e-mail, e ainda, endereço da Fundação Educacional do Município de Assis.

Rubrica dos participantes da pesquisa e pesquisador em todas as folhas do TCLE.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O Comitê de Ética em Pesquisa aprova o presente protocolo em 08/04/2015. As pendências apontadas foram adequadamente atendidas.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Salientamos que o pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado. Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

O projeto finalizado deve ser apresentado ao CEP em outubro de 2015.

Endereço: Praça Dr. Simphronio Alves dos Santos S/N
 Bairro: Centro CEP: 19.814-010
 UF: SP Município: ASSIS
 Telefone: (18)3302-6011 Fax: (18)3302-6100 E-mail: etica@hra.famema.br

HOSPITAL REGIONAL DE
ASSIS - HRA



Continuação do Parecer: 1.029.347

ASSIS, 20 de Abril de 2015

Assinado por:
HELENA MARIA FELÍCIO
(Coordenador)

Endereço: Praça Dr. Simphronio Alves dos Santos S/N
Bairro: Centro CEP: 19.814-010
UF: SP Município: ASSIS
Telefone: (18)3302-6011 Fax: (18)3302-6100 E-mail: etica@hra.famema.br