

Enfermagem Moderna: Bases de Rigor Técnico e Científico 6

Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra
(Organizadora)



Atena
Editora
Ano 2020

Enfermagem Moderna: Bases de Rigor Técnico e Científico 6

Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra
(Organizadora)



Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Geraldo Alves

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
 (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

E56 Enfermagem moderna [recurso eletrônico] : bases de rigor técnico e científico 6 / Organizadora Isabelle Cordeiro De Nojosa Sombra. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020. – (Enfermagem Moderna: Bases de Rigor Técnico e Científico; v. 6)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.

Modo de acesso: World Wide Web.

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-931-8

DOI 10.22533/at.ed. 318201701

1. Enfermagem – Pesquisa – Brasil. 2. Enfermeiros – Prática.
 3. Saúde – Brasil. I. Sombra, Isabelle Cordeiro De Nojosa. II. Série.

CDD 610.73

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “*Enfermagem Moderna: Bases de Rigor Técnico e Científico 6*” aborda uma série de estudos realizados na área da Enfermagem, sendo suas publicações realizadas pela Atena Editora. Em sua totalidade está composta por 2 volumes, sendo eles classificados de acordo com a área de abrangência e temáticas de estudo. Em seus 19 capítulos, o volume II aborda diferentes aspectos relacionados à atuação da enfermagem e os múltiplos saberes em saúde.

As pesquisas trazem informações atualizadas que contribuem para seu entendimento quando trabalham as mais diversas temáticas, com enfoque na inserção do enfermeiro na equipe multiprofissional. As temáticas abordam, dentre outras, pesquisas relacionadas à saúde do idoso, doenças crônicas, imunobiológicos, educação em saúde e oncologia.

Assim, este volume II é dedicado ao público usuário dos serviços de saúde, no que diz respeito à sua inserção nas práticas de promoção da saúde, além de ser de extrema relevância para enfermeiros e demais profissionais atuantes na assistência, docentes da área e discentes, trazendo artigos que abordam informações atuais sobre as práticas de saúde e experiências do ensino e aprendizagem no âmbito da saúde aos mais variados públicos.

Ademais, esperamos que este livro possa servir de embasamento científico para formação e atualização profissional, além de fortalecer e estimular as práticas educativas pelos profissionais da saúde, buscando cada vez mais a excelência na assistência, disseminando práticas promotoras da saúde, e fortalecendo a prática clínica de enfermagem e das demais profissões que cuidam da saúde.

Isabelle Cordeiro de Nojosa Sombra

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
AMPLIANDO OS CONHECIMENTOS SOBRE SAÚDE AUDITIVA: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA CAPACITAÇÃO	
Kelly Mariana Pimentel Queiroz Ana Carolina Souza da Costa Mariana Oliveira do Couto Silva Fernanda Valetim Paula Silva Figueiredo Tathyanna Bichara de Souza Neves Maria Fernanda Larcher de Almeida Angelica Nakamura Uliana Pontes Vieira Vivian Oliveira Sousa Correia Inês Leoneza de Souza Jane de Carlos Santana Capelli	
DOI 10.22533/at.ed. 3182017011	
CAPÍTULO 2	11
A ESTRUTURAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO NA APLICAÇÃO DE IMUNOBIOLOGICOS: PROPOSTA DE UM MODELO	
Antônio de Magalhães Marinho Suzana da Silva Pereira Maria Lelita Xavier Julia Marinho Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed. 3182017012	
CAPÍTULO 3	22
ADESÃO AO USO DO PRESERVATIVO MASCULINO POR ACADÊMICOS HOMENS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA DA REGIÃO SUL DO PAÍS	
Candice da Silva Flores Herton Gilvan Caminha Goerch	
DOI 10.22533/at.ed. 3182017013	
CAPÍTULO 4	35
APLICABILIDADE DAS PRÁTICAS INTEGRATIVAS E COMPLEMENTARES EM SAÚDE EM PACIENTES DO PROGRAMA HIPERDIA: RELATO DE EXPERIÊNCIA	
Laís Souza dos Santos Farias Geovana dos Santos Vianna Priscila das Neves Miranda Thaís Lima Ferreira Roseanne Montargil Rocha Isabella Ramos dos Santos Fernanda Alves Barbosa João Pedro Neves Pessoa Ana Carolina Santana Cardoso Emanuela Cardoso da Silva Tércia Oliveira Coelho João Luis Almeida da Silva	
DOI 10.22533/at.ed. 3182017014	

CAPÍTULO 5 43

ASPECTOS CLÍNICOS-EPIDEMIOLÓGICOS DOS ACIDENTES OFÍDICOS NO MUNICÍPIO DE ILHÉUS – BAHIA

Susane Mota da Cruz
Giselle Adryane da Silva Jesus
Thaís Lima Ferreira
Laíne de Souza Matos
Vivian Andrade Gundim
Marcelly Cardoso Vieira Cruz
Beatriz dos Santos Andrade
Rafaella dos Santos Lima
Cátia Luiza da Silva Barbosa
Taã Pereira da Cruz Santos
Carlos Vitório de Oliveira
Fernanda Alves Barbosa

DOI 10.22533/at.ed. 3182017015

CAPÍTULO 6 52

ATUAÇÃO DO PROJETO REDE DE CUIDADOS EM DIABETES MELLITUS NA COMUNIDADE

Isabella Ramos dos Santos
Roseanne Montargil Rocha
Laís Souza dos Santos Farias
Geovana dos Santos Vianna
João Pedro Neves Pessoa
Ana Carolina Santana Cardoso
Emanuela Cardoso da Silva
Tércia Oliveira Coelho
Ualison Oliveira Sena
Kaique Santos Reis
Ariel Henrique Santos Hoffmann
Gisele Santiago Bomfim

DOI 10.22533/at.ed. 3182017016

CAPÍTULO 7 61

CUIDADOS PALIATIVOS NA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA: REVISÃO DE LITERATURA

Maira Amorim da Costa
Roberta Teixeira Prado
Jussara Regina Martins
Lairana Dineli Pacheco dos Santos

DOI 10.22533/at.ed. 3182017017

CAPÍTULO 8 69

CUIDANDO DA SAÚDE DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Karina Cerqueira Soares
Mateus Oliveira Alves
Roseanne Montargil Rocha
Maria do Rosário Andrade Barreto Ferreira
Taã Pereira da Cruz Santos
Isabel Priscilla dos Santos Guevara
Beatriz dos Santos Andrade

Isabella Ramos dos Santos

Tamiles Costa Ribeiro

DOI 10.22533/at.ed. 3182017018

CAPÍTULO 9 79

DOR ASSOCIADA AO PROCEDIMENTO DE ASPIRAÇÃO ENDOTRAQUEAL COM SISTEMA ABERTO: REVISÃO INTEGRATIVA

Layara da Silva

Roberta Teixeira Prado

Jussara Regina Martins

Lairana Dineli Pacheco dos Santos

DOI 10.22533/at.ed. 3182017019

CAPÍTULO 10 87

ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS PARA DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NO ÂMBITO HOSPITALAR

Laura Andrian Leal

Silvia Helena Henriques

Daniela Sarreta Ignácio

Nilva Maria Ribeiro

DOI 10.22533/at.ed. 31820170110

CAPÍTULO 11 100

FATORES DE RISCO PARA LESÃO DE CórNEA NA UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA: REVISÃO INTEGRATIVA

Queila Faria dos Santos

Graciele Oroski Paes

Marília Gomes e Silva

Carlos Rodrigo Moraes de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed. 31820170111

CAPÍTULO 12 109

FATORES DE RISCOS ASSOCIADOS A POLIMEDICAÇÃO EM IDOSOS

Flávia Marques da Silva

Fernanda Marques da Silva

Márcio Antonio de Assis

DOI 10.22533/at.ed. 31820170112

CAPÍTULO 13 121

GERONTOLOGIA E QUALIDADE DE VIDA: SEGURANÇA E ACESSO DOS IDOSOS EM LOCAIS PÚBLICOS

Marcela Iartelli Silva

Leonardo Moreira Dos Santos

Tatiana Miyuki Ueyama

Marcio Antonio de Assis

Emilio Donizeti Leite

DOI 10.22533/at.ed. 31820170113

CAPÍTULO 14 131

HIV NA POPULAÇÃO IDOSA

Fernanda Marques da Silva

Flávia Marques da Silva

Márcio Antonio de Assis

DOI 10.22533/at.ed. 31820170114

CAPÍTULO 15 142

VANTAGENS DA TERAPIA DAS REDES DE BALANÇO EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NEONATAL

Debora Cristina Ribeiro

Jonatas de Freitas Correa

DOI 10.22533/at.ed. 31820170115

CAPÍTULO 16 153

O ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO DA APRENDIZAGEM DE MARINHO (IDAM): APLICAÇÃO DO MÉTODO

Antônio de Magalhães Marinho

Suzana da Silva Pereira

Maria Lelita Xavier

Julia Marinho Ribeiro

DOI 10.22533/at.ed. 31820170116

CAPÍTULO 17 167

O TEATRO COMO INSTRUMENTO SOCIOEDUCATIVO NA ESCOLA - EXPERIÊNCIAS EXITOSAS

Eduardo Alexander Júlio César Fonseca Lucas

Lucas Lima de Carvalho

Lucas Rodrigues Claro

Amanda dos Santos Cabral

Regina Izabella Mendes da Costa

Marcela Pereira da Silva Mello

Maria Cristina Dias da Silva

Bruna Liane Passos Lucas

Antonio Eduardo Vieira dos Santos

Ravini dos Santos Fernandes Vieira dos Santos

Alexandre Oliveira Telles

Vera Lucia Rabello de Castro Halfoun

Maria Kátia Gomes

DOI 10.22533/at.ed. 31820170117

CAPÍTULO 18 179

VIVER SOZINHO NA TERCEIRA IDADE: SINÔNIMO DE INDEPENDÊNCIA?

Magda Ribeiro de Castro

Ruana Ribeiro Rodrigues

Giselle Kirmse Rodrigues

Carolina Falcão Ximenes

Ana Paula Santos Castro

Gabriela Brandt Will

Gustavo Costa

Maria Lucia Costa de Moura

Solange Aparecida Mauro Fioresi

Isabel de Souza Netto Daroz

Hildebrando Souza Santos

DOI 10.22533/at.ed. 31820170118

CAPÍTULO 19 191

VITAMINA DE REDUÇÃO DO RISCO DE CÂNCER: ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS, CLÍNICO E EXPERIMENTAIS

Hyan Ribeiro da Silva
Alice Lima Rosa Mendes
Antonia Rosalia Pimentel Pinto
Carlos Antonio Alves de Macedo Júnior
Franciane Paiva da Silva
Gerson Tavares Pessoa
Hillary Marques Abreu,
Jéssica Maria Santana Freitas de Oliveira
Jordhanya Barros da Silva Almeida
José Chagas Pinheiro Neto
Lexlanna Aryela Loureiro Barros
Luã Kelvin Reis de Sousa
Maisa Campêlo de Sousa
Natália Borges Guimarães Martins
Patrícia Nunes dos Santos
Rayssa Hellen Ferreira Costa

DOI 10.22533/at.ed. 31820170119

SOBRE A ORGANIZADORA..... 199

ÍNDICE REMISSIVO 200

ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS PARA DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NO ÂMBITO HOSPITALAR

Data de aceite: 19/12/2019

Data de submissão: 11/10/2019.

São Paulo, Brasil

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2376-0128>.

E-mail: nilva.enf@hotmail.com

Laura Andrian Leal

Enfermeira. Doutoranda pelo Programa Interunidades de Doutorado em Enfermagem da Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8563-8980>.

E-mail: laura.andrian.leal@usp.br

Silvia Helena Henriques

Enfermeira. Professora Associada pelo Departamento de Enfermagem Geral e Especializada da Escola de enfermagem de Ribeirão Preto-USP

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2089-3304>.

E-mail: shcamelo@eerp.usp.br

Daniela Sarreta Ignácio

Enfermeira. Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação Enfermagem Fundamental da Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. Docente de enfermagem da Faculdade Dr Francisco Maeda –FAFRAM.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1432-5098>.

E-mail: daniela.sarreta@usp.br

Nilva Maria Ribeiro

Enfermeira. Doutoranda pelo Programa Interunidades de Doutorado em Enfermagem da Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto

RESUMO: Objetivou-se identificar as estratégias organizacionais e individuais para o desenvolvimento de competências de enfermeiros no âmbito hospitalar. Estudo exploratório, qualitativo. O cenário foi uma Instituição de Ensino Superior do interior paulista. A população foi constituída por egressos dos Cursos de Bacharelado e Bacharelado e Licenciatura em Enfermagem. Os critérios de inclusão foram os egressos dos últimos dois anos dos referidos cursos, e a amostra determinada por saturação dos dados. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e foi utilizado análise de conteúdo indutiva. Evidenciou-se estratégias individuais e organizacionais imprescindíveis no processo de trabalho do enfermeiro hospitalar para efetividade da assistência. As estratégias individuais foram destacadas como leitura, cursos, especializações e o aconselhamento da chefia ou de profissionais mais experientes. Estratégias organizacionais também foram descritas, mas como ações pontuais, como oferecimento de cursos e palestras, ou seja, as instituições ainda não possuem estratégias sistematizadas para construir e implementar um programa de educação permanente para

o desenvolvimento de competências em enfermeiros. O estudo revelou estratégias individuais e organizacionais que influenciam diretamente na qualidade dos cuidados no âmbito hospitalar, porém, é essencial que gestores incorporem métodos padronizados e regulares de educação permanente, comunicação e plano de cargo/carreira.

PALAVRAS-CHAVE: Enfermeiros. Competência Profissional. Educação Superior. Hospitais. Estratégias Locais.

INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL STRATEGIES FOR DEVELOPING HOSPITAL COMPETENCES

ABSTRACT: The objective was to identify the organizational and individual strategies for the development of nurses' competencies in the hospital environment. Exploratory, qualitative study. The scenario was a Higher Education Institution of the interior of São Paulo. The population consisted of graduates of the Bachelor and Bachelor Degree Courses and Nursing Degree. Inclusion criteria were the graduates of the last two years of the referred courses, and the sample determined by data saturation. Data were collected through semi-structured interviews and inductive content analysis was used. Individual and organizational strategies indispensable in the work process of hospital nurses were evidenced for the effectiveness of care. Individual strategies were highlighted as reading, courses, specializations and advice from senior management or senior professionals. Organizational strategies have also been described, but as specific actions, such as offering courses and lectures, that is, the institutions do not yet have systematized strategies to build and implement a permanent education program for the development competences in nurses. The study revealed individual and organizational strategies that directly influence the quality of hospital care, however, it is essential that managers incorporate standardized and regular methods of continuing education, communication, and job/career planning.

KEYWORDS: Nurses, Male. Professional Competence. Education, Higher. Hospitals. Local Strategies.

1 | INTRODUÇÃO

No cenário hospitalar, as mudanças tecnológicas, o trabalho compartilhado e as necessidades dos usuários exigem competências específicas dos seus trabalhadores, provocando, muitas vezes, transformações no seu processo de trabalho. Nesse sentido, essas instituições têm buscado profissionais informados, capacitados e que tenham visão geral dos processos organizacionais e das influências ambientais internas e externas na gestão da empresa.

Sabe-se que as competências profissionais representam um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que cada trabalhador possui e que serve de referencial para construção de seu desenvolvimento na empresa (OLIVEIRA; GONÇALVES; BARBOSA, 2014). Dessa forma, quando se fala de competência

profissional, torna-se necessário pensar que está relacionada ao desempenho no trabalho de uma pessoa podendo ser mensurada, comparada com padrões estabelecidos e desenvolvida por meio de capacitação (FLEURY; FLEURY, 2010).

A tendência nas organizações de saúde é buscar competências que auxiliem os profissionais nos obstáculos e desafios que se apresentam no cotidiano assistencial. No processo de trabalho da enfermagem em unidades hospitalares, o enfermeiro tem assumido atividades assistenciais no cuidado com pacientes, além das ações gerenciais, necessitando de competências específicas, a fim de garantir a qualidade no cuidado prestado (TREVISO et al., 2017; CAMELO, 2016).

Nessa perspectiva, em âmbito internacional pesquisadores descreveram competências para o enfermeiro, distribuindo-as em oito categorias, sendo elas: i) Valores e práticas profissionais e éticas; ii) Habilidade de enfermagem e intervenção; iii) Comunicação e habilidades interpessoais; iv) Conhecimento e habilidade cognitiva; v) Avaliação e melhoria da qualidade de enfermagem; vi) Desenvolvimento profissional; vii) Gestão de liderança e Trabalho em equipe e viii) Utilização de pesquisa (SATU et al., 2013). Mais especificamente na área hospitalar foram destacadas áreas de competências para o enfermeiro, tais como: gerenciamento, profissionalismo, resolução de problemas, processo de enfermagem e conhecimento de princípios básicos (SAFADI et al., 2010).

Deste modo, evidencia-se que são diversas competências profissionais requeridas ao profissional enfermeiro no âmbito hospitalar mas, muitas vezes, desenvolvê-las torna-se um desafio. Este desafio pode estar permeado pelas condições de formação pela qual o enfermeiro foi submetido, ou até mesmo situações da própria organização de trabalho, que não favorecem o desenvolvimento de novas competências.

No campo da Enfermagem, a formação na graduação contribui para o desenvolvimento também de competências profissionais e sabe-se que o ambiente de trabalho hospitalar, particularmente na enfermagem, possui características singulares formadas por interesses institucionais próprios. Assim, é necessário que os profissionais ali inseridos desenvolvam suas competências em serviço, com fins a obter a qualidade do cuidado. Barreiras que impedem o desenvolvimento de competências são comuns nos serviços de saúde. Sendo assim, é necessário que estratégias individuais e organizacionais sejam utilizadas para diminuir essas barreiras estabelecidas (THOFERN, 2016).

Desta forma, este estudo apresenta o seguinte questionamento: Quais estratégias organizacionais e individuais estão sendo desenvolvidas para a aquisição de competências em enfermeiros no âmbito hospitalar? O estudo teve como objetivo identificar as estratégias organizacionais e individuais para o desenvolvimento de competências de enfermeiros no âmbito hospitalar.

Acerca da relevância deste assunto, a realização deste estudo pode propiciar que centros formadores e gestores hospitalares reflitam sobre o seu papel na implementação de metodologias inovadoras e/ou estratégias que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais em seu trabalho, a fim de que ao ser inserido no mercado de trabalho tenha um desempenho eficaz respondendo às demandas de saúde da população.

2 | METODOLOGIA

Trata-se de um estudo do tipo exploratório, utilizando-se a abordagem qualitativa dos dados. O cenário do estudo foi constituído por egressos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) de um município do interior paulista. A IES é uma Universidade Pública de enfermagem que oferece dois tipos de Cursos: “Bacharelado” e “Bacharelado e Licenciatura”, sendo que são certificados cerca de 130 egressos anualmente.

Foram incluídos os egressos dos últimos dois anos dos referidos cursos, totalizando aproximadamente 260 profissionais. Dentre estes, selecionou-se os que atuavam na área hospitalar e que já haviam passado pelo período de experiência profissional progressiva (três meses), perfazendo um total de 100 profissionais. Acredita-se que os egressos ao passarem por esse período mínimo de atuação no trabalho já podem ter vivenciado e utilizado diversas competências profissionais. Os egressos que não pertenciam aos referidos cursos, bem como aqueles que no momento da coleta estavam fora do mercado de trabalho, foram excluídos da pesquisa.

A amostra final constituiu-se por 40 enfermeiros e foi definida por saturação dos dados (CHEQUES, 2009). A coleta de dados foi realizada no período de setembro a dezembro de 2016, por meio de entrevistas semiestruturadas. O contato com os participantes aconteceu por via eletrônica para alguns profissionais cujo encontro presencial não foi possível.

Inicialmente deu-se preferência para realizar a entrevista com os egressos em encontro presencial conforme disponibilidade dos mesmos, o que ocorreu com 11 egressos. Posteriormente essa etapa, como não houve saturação dos dados, a pesquisadora deu continuidade às entrevistas com os egressos disponíveis *online*, sendo as mesmas realizadas por contato da *internet*, via Skype, totalizando 29 egressos somente para esta etapa. Vale ressaltar que, a opção pelo Skype se deu pelo fato de que grande parte dos egressos retorna as suas cidades de origem ou buscam por empregos em outras cidades, dificultando o contato presencial, além de ser uma estratégia em tempo real.

O roteiro da entrevista foi composto por duas partes: a primeira parte, contendo

dados de identificação sócio-profissional dos egressos, tais como: idade; sexo; procedência; ano de conclusão da graduação; se exerce atividade profissional e em qual área de atuação e tipo de formação profissional (graduação, especialização, mestrado, doutorado). A segunda parte contendo questões relacionadas às estratégias individuais e organizacionais para desenvolver competências no âmbito hospitalar.

A análise de conteúdo indutiva foi utilizada para interpretar os dados deste estudo. Para tanto, optou-se pela análise temática, que seguiu as seguintes etapas: transcrição e leitura; codificação de características interessantes dos dados de forma sistemática; busca por temas por meio de códigos de agrupamento; revisando temas em que verifica se eles respondem aos extratos codificados; análise em curso para aperfeiçoar as especificidades de cada tema; e, por fim, análise final dos trechos selecionados relacionados às questões norteadoras da pesquisa e à literatura, produzindo um relatório acadêmico da análise (BRAUN; CLARKE, 2006).

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP-USP), conforme ofício N. 241/2016, CAAE 57129716.0.0000.5393.

3 | RESULTADOS

Os resultados serão apresentados em duas seções. Na primeira seção, foi realizada a caracterização dos participantes. Na segunda seção foram identificadas e descritas as estratégias organizacionais e individuais para desenvolver competências no âmbito hospitalar para enfermeiros.

3.1 Caracterização dos participantes

A amostra final ficou composta por 40 egressos de enfermagem, com predomínio do sexo feminino (33- 82,5%). Quanto à procedência nota-se que 77,5% dos participantes eram de municípios distintos ao de origem da IES, como São Paulo capital, Leme, Araraquara, Campinas, e outros, inclusive com participantes vindos de outros estados também, como Rondônia e Paraná; fator este que pode estar relacionado ao retorno dos egressos às suas cidades de origem após o término dos estudos. Quanto ao ano de conclusão da graduação, 17 (42,5%) concluíram em 2014 e 23 (57,5%) concluíram em 2015. Já em relação ao tempo de experiência na área hospitalar, este variou de sete a 24 meses.

Quanto à área de atuação no ambiente hospitalar, identificou-se variados setores, como evidenciado no quadro abaixo:

Área de atuação	Clínica médica	CTI/Emergência	Oncologia	Pediatria	Transplan-tes	Centro Cirúrgico	Obstetria	Gastroen-terologia
	6 (15%)	15 (37,5%)	5 (12,5%)	7 (17,5%)	1 (2,5%)	2 (5%)	3 (7,5%)	1 (2,5%)

Quadro 1. Área de atuação dos egressos no âmbito hospitalar. 2017.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

E com relação à formação profissional, os dados revelaram que 36 (90%) dos participantes realizavam cursos de Pós-Graduação em diversas áreas de concentração, conforme apresentado no quadro abaixo:

Cursos de Pós-Graduação	Latu Senso	Urgência/ Emergência 7 (17,5%)	Gestão em saúde pública 1 (2,5%)	Auditoria 1 (2,5%)	Psicologia clínica 1 (2,5%)	Cardiologia 1 (2,5%)	Saúde Pública 1 (2,5%)	
	Residência Multiprofissional	Terapia Intensiva 1 (2,5%)	Oncologia 6 (15%)	Saúde da criança 4 (10%)	Urgência e emergência 4 (10%)	Transplante 1 (2,5%)	Centro Cirúrgico 3 (7,5%)	Saúde da mulher 1 (2,5%)
	Stricto sensu	Mestrado- 1 (2,5%)			Doutorado 0			

Quadro 2. Cursos de Pós-Graduação dos participantes, segundo a modalidade. 2017

Fonte: Elaborado pelas autoras.

3.2 Estratégias individuais e organizacionais para desenvolvimento de competências profissionais nas instituições hospitalares

Os dados deste estudo revelaram estratégias mais utilizadas em instituições hospitalares quanto pelo indivíduo, para desenvolver competências profissionais. A esse respeito identificou-se algumas estratégias individuais desenvolvidas pelos egressos com o objetivo de promover a aquisição das competências necessárias para o desempenho do seu processo de trabalho, como estudo individual, cursos e pesquisas científicas:

“Eu faço cursos de especialização e desde que comecei a trabalhar eu procuro

fazer coisas novas, técnicas novas para aumentar minha prática. Faço pesquisas, estudo individual e participo, ajuda muito para eu ser mais competente e atua como uma das formas de estratégias individuais”. (E40)

A realização de cursos e pesquisas pode favorecer o desenvolvimento profissional mantendo o trabalhador atualizado. Aliado aos estudos individuais, os egressos citam a comunicação como outra estratégia que, se implementada, pode contribuir de maneira positiva para os serviços prestados. A comunicação se faz essencial para o enfermeiro desenvolver seu rol de atribuições com efetividade junto a sua equipe e demais categorias profissionais, permitindo relacionar-se com a diversidade de sujeitos e atuar de maneira clara e objetiva:

“Eu sempre estou me atualizando, estudando, fazendo sempre cursos para o que tenho dúvida... e nas atitudes eu busco melhorar e desenvolver a comunicação... venho também lendo artigos científicos sobre comunicação e relacionamento pois é a base para equipe saudável e ser mais competente em tudo”. (E19)

Ainda, com base na comunicação, os participantes relataram o diálogo e da troca de experiências como estratégias individuais para desenvolver competências. Isso decorre do compartilhamento de saberes entre pessoas mais experientes como meio de adquirir informações para tomar decisões assertivas:

“E também eu sempre vou atrás das minhas preceptoras e as chefes do hospital, e conto que aconteceu tal coisa e como deveria agir perante a tal situação, peço conselhos, então acho que procurar alguém que tem mais experiência do que você para poder te aconselhar... ajuda muito”. (E24)

“Eu acho a estratégica é buscar o conhecimento, como especialização na área que quer atuar. A conversa e o diálogo com outros enfermeiros experientes também para troca de experiências, ser humilde e perguntar... é importantíssimo esse diálogo e companheirismo com o colega”. (E31)

Ademais, os participantes também citaram estratégias organizacionais para desenvolver competências, ou seja, aquelas oferecidas pela instituição na qual trabalham, tais como participação em cursos e congressos:

“O hospital promove palestras, coisas diferentes, equipamentos novos, cursos, já teve um congresso da enfermagem, às vezes eles podem até ajudar com escalas para o funcionário poder ir”. (E10)

“O hospital fornece alguns cursos, como de Manchester... então fazem para melhorar conforme a necessidade do serviço mesmo, a educação permanente”. (E9)

Além de promover atualizações por cursos e palestras é importante que a instituição seja maleável ao incluir a demanda de funcionários do setor, para que todos desenvolvam competências, e isso é possível por meio de escalas de trabalho

flexíveis, conforme evidenciado acima. Entretanto, essas atualizações e cursos foram descritas como pontuais e não padronizados e, ainda, as instituições não provêm de planos de carreira:

"O máximo que temos na instituição são palestras educativas, alguns cursos teóricos e só... não temos discussão de casos, nem contato com equipe multiprofissional... cursos médicos e enfermeiros são chamados". (E4)

"Às vezes tem cursos na instituição, mas são muito raros e quando tem é obrigatório, às vezes tem palestras de um conteúdo específico, mas é mais voltado para enfermeiro. Às vezes tem discussão de casos entre outros profissionais (quando não tem sobrecarga de trabalho podemos participar), porém estamos com muito serviço. Não tem plano de carreira, não auxiliam para participar de algo". (E16)

Os participantes destacaram a importância de discussão de casos em equipe, como forma de partilhar vivências que acontecem no cotidiano de trabalho, porém esta prática não foi vista com muita frequência devido à sobrecarga de funções nos setores. Contudo, houve a identificação de uma instituição que emprega de maneira constante estas discussões e atividades diversas para as equipes:

"A instituição aqui sempre fornece discussões de caso entre todos os profissionais, apresentamos trabalhos, de quimioterápicos, de medicamentos para todos os funcionários... em cada setor eles pedem para desenvolvermos uma atividade diferente e isso é bom também para o desenvolvimento de competências".(E22)

4 | DISCUSSÃO

Para enfrentar um cenário repleto de complexidade e avanços da tecnologia e inovação, as organizações hospitalares exigem perfis profissionais com competência para responder com efetividade as demandas estabelecidas. Todavia, mesmo com toda a complexidade envolvida nestas instituições estudos apontam que o despreparo do profissional de enfermagem com a assistência ainda está muito presente (SILVA et al., 2014; ESTEVAM et al., 2017). Essas premissas revelam que o enfermeiro chega ao mercado com preparo limitado para enfrentar sua realidade de trabalho e, por isso, muitas vezes, buscam por aprimoramento profissional após a formação acadêmica, como ocorreu nesta investigação, onde 36(90%) dos participantes estão inseridos em programas de pós-graduação, evidenciando a preocupação em desenvolver novas competências de forma a se ajustar ao ambiente de trabalho respondendo de forma efetiva (Quadro 1).

Esse despreparo pode estar relacionado a falhas na formação convencional do enfermeiro durante a graduação como das instituições de trabalho. Isso torna necessário que o enfermeiro busque aprimoramento pessoal e profissional, bem como aumenta a responsabilidade das organizações de saúde em capacitar seus

profissionais, buscando identificar e mobilizar estratégias de desenvolvimento de competências (ESTEVAM et al. 2017).

Percebeu-se também um grande número de egressos que já haviam iniciado suas práticas de trabalho em unidades de maior complexidade (Unidades de Terapia Intensiva e Pronto Atendimento), ambientes que deveriam abarcar profissionais mais experientes pelo perfil de atendimento e que requerem maior atenção e conhecimentos específicos para desenvolver as atividades de trabalho (HOLANDA; MARRA; CUNHA, 2015; ROCHA, 2014), fazendo com que estes profissionais desde cedo busquem por aprimoramento profissional como forma de auxiliar sua atuação, já que a aprendizagem de competências para atuar em locais de alta especificidade tende a ser, muitas vezes, pontual e superficial durante a graduação.

Outro fator importante encontrado no estudo diz respeito à procura de egressos por cursos e especializações em outras áreas, como Saúde Pública, o que pode estar relacionado a questões salariais ou do ambiente de trabalho. Sobre isso, a literatura aponta que a remuneração na Saúde Pública, especificamente na Estratégia de Saúde da família varia conforme o município e, com isso, alguns valores podem ficar acima do esperado, então muitos dos trabalhadores percebem essa condição como valorização e prestígio (NOGUEIRA et al., 2019).

Com relação a esse fato, acredita-se que, para o profissional ter melhor entendimento e para que desempenhe suas atividades de forma satisfatória, faz-se necessário que a sua formação contemple uma gama variada de competências.

Assim, de acordo com os resultados, verificaram-se a existência de estratégias individuais para o desenvolvimento de competências, desde o estudo individual, cursos, leitura de livros técnicos e de suporte até a vivência com outros profissionais.

Nessa direção, profissionais capacitados para atuarem no âmbito hospitalar são de suma importância. O enfermeiro no exercício da gerência da unidade e como líder da equipe de enfermagem está inserido no ponto central do processo de ensino-aprendizagem dos profissionais pelos quais responde tecnicamente, devendo promover o desenvolvimento de competências específicas às funções destes trabalhadores. Esse processo pode ocorrer por meio de capacitação, atualização, cursos, uso assertivo da comunicação, entre outros (BARBOSA et al., 2018). Assim sendo, pode-se afirmar que o enfermeiro é o elemento de apoio para a educação da equipe de enfermagem, devendo ficar atento às necessidades dessa equipe, bem como implementando estratégias de ensino-aprendizagem.

Outro ponto a ser pensado é a utilização de exemplos ou modelos de outros profissionais como estratégia individual para o aprimoramento de competências. Os resultados mostraram que, diante de algumas situações, os egressos recorrem à chefia e a aconselhamento de superiores como forma de atuarem com competência. Nesta direção evidências apontam que o supervisor desempenha uma atuação

essencial na formação profissional, visto que será o principal e, na maioria das vezes, o primeiro responsável em compartilhar as experiências, articulando o saber e o fazer. Além disso, a supervisão permite orientar e corrigir todas as atividades desenvolvidas e, isso se concretiza por meio da comunicação efetiva (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Destarte, outras formas de desenvolvimento de competências foram pontuadas, como estudos individuais, e capacitações. Sobre isso, pesquisadores relataram a importância da educação e capacitação do profissional para atuação em seu ambiente de trabalho e revelaram a falta de diálogo entre as instituições formadoras e os órgãos responsáveis pela prestação de serviço. Nesse seguimento, apesar de ser importante o incentivo às estratégias individuais, é primordial que as instituições tenham estratégias para desenvolvimento de competências em seus trabalhadores, já que, além de beneficiar o trabalhador conferindo maior autonomia e bem-estar, a instituição diminui índices de absenteísmo, reduz custos, humaniza a sua assistência que resulta em melhor qualidade do serviço (LEAL et al., 2018; ALVES; BECKER; QUANTRIN, 2014).

Nesta linha de pensamento, este estudo ainda identificou algumas estratégias organizacionais para o desenvolvimento de competências, como oferecimento de cursos e palestras, além de educação permanente, embora não fosse praticada de forma adequada e contínua. A esse respeito, é possível dizer que apesar de verificar que as organizações possuem estratégias entre elas palestras, cursos, reciclagens, reorientações e incentivo aos profissionais para participar de eventos fora da instituição, entretanto todas são pontuais, ou seja, as instituições ainda não tem sistematizado estratégias para construir e implementar um programa de educação permanente voltado ao desenvolvimento de competências em enfermeiros, gerando, assim, preocupação quanto à capacitação desses profissionais para atuarem no cuidado com o paciente (TREVISO et al., 2017).

Os programas de educação permanente devem ser realizados intensamente nas organizações com o intuito de promover melhor atuação do enfermeiro auxiliando-o a refletir sobre suas funções no processo de trabalho de enfermagem. Ainda, destacam-se que as instituições e o Estado devem investir cada vez mais em capacitações, cursos e Educação Permanente aos profissionais de saúde, pois os contextos trabalhistas sofrem sempre modificações e adquirem novos desafios, em que a capacidade intelectual adquirida de novas habilidades, conhecimentos e práticas provocam mudanças de hábitos, que minimizam comportamentos de risco e conferem segurança profissional na assistência, além de influenciar na qualidade de vida do trabalhador (BARBOSA et al., 2018).

Ademais, outras estratégias organizacionais para desenvolver competências profissionais estão pautadas em um sistema eficaz de comunicação interna, planos

de cargos e salários, fato não encontrado nos resultados do estudo. Um plano de carreira poderá contribuir para a valorização dos profissionais da empresa, concebendo-os como um ser humano dotado de talentos, conhecimentos, capacidades e anseios e é capaz de contribuir para que a empresa faça a diferença no mercado de trabalho globalizado e de alta competitividade (BENITO et al., 2012; FURBINO, 2008).

Nesta mesma linha de pensamento, outros pesquisadores evidenciaram estratégias potentes que os enfermeiros vêm desenvolvendo em hospitais de ensino como formas de educação permanente e desenvolvimento de competências, tais como a flexibilidade para os encontros, a autonomia (momentos dedicados para atividades educativas imersos dos processos de trabalho), reuniões de equipe e a progressão profissional (LAVICH et al., 2017).

Perante essa análise, é importante refletir sobre o papel que as organizações hospitalares possuem ao capacitar e prover a educação permanente em seus ambientes de trabalho ao possibilitar que enfermeiros possam aprimorar suas competências em serviço promovendo ganhos institucionais e assistenciais.

Identifica-se como limitação do estudo a sua realização com egressos dos últimos dois anos de uma única IES. Assim, recomenda-se ampliar o estudo com inclusão de outras instituições de ensino, além de ser imprescindível a realização de investigações utilizando metodologias de intervenção direta com esses trabalhadores, com o uso de ferramentas que vão desde simulações, reflexões até capacitação em plataformas de órgãos multilaterais de saúde online, e dessa forma contribuir para identificar “*gaps*” no uso de estratégias que são essenciais para o desenvolvimento de novas competências e aprimoramento qualitativo em serviço do enfermeiro.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo identificaram estratégias para o desenvolvimento de competências, que podem ser individuais como, leitura, cursos, especializações e desenvolvimento de comunicação assertiva e/ou, organizacionais, como o fornecimento de cursos, educação permanente e discussões de caso. Ainda foi possível identificar ausência de estratégias organizacionais padronizadas e contínuas nas instituições.

Diante desses apontamentos, faz-se imprescindível que instituições hospitalares, que são cenários complexos de assistência, ofereçam estratégias para o desenvolvimento profissional, ao passo que o enfermeiro, objeto de nosso estudo, necessita estar constantemente atualizado e ser corresponsável no desenvolvimento de competências que o auxiliem na dinâmica do seu processo de trabalho junto a

sua equipe e demais trabalhadores, garantindo qualidade e efetividade no cuidado prestado. Ademais, faz-se necessário pontuar que programas efetivos de educação permanente sistemáticos e padronizados como Núcleos de Educação Permanente, com uso de simulações realísticas, e de metodologias ativas, presente em algumas instituições, são essenciais para desenvolver competências nos enfermeiros hospitalares.

Por conseguinte, nesse cenário onde existem falhas e dificuldades educacionais, torna-se evidente a necessidade de que tanto os gestores dos serviços, quanto os trabalhadores reflitam sobre a formação profissional e invistam conjuntamente em estratégias de ensino para o desenvolvimento constante de novas competências.

REFERÊNCIAS

ALVES, J.; BECKER, J. F.; QUATRIN, D. R. Competências individuais: existe simetria entre as apresentadas por colaboradores e as requeridas pelos gestores. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 4, n. 1, p. 36-50, 2014.

BARBOSA, M. L.; et al. The quality of life of health professionals working in the prison system. **Ciência e saúde coletiva**. 2018; 23(4): 1293-1302.

BENITO, G. A. V.; TRISTÃO, K. M.; PAULA, A. C. S. F.; SANTOS, M. A.; ATAIDE, L. J.; LIMA, R. C. D. Desenvolvimento de competências gerais durante o estágio supervisionado. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 65, n. 1, p. 172-8, 2012.

BRAUN, V.; CLARKE, V. **Using thematic analysis in psychology**. *Qualitative Research Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CHERQUES, H.R.T. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, São Paulo, v. 03, p. 20-27, 2009.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, v. 53, p. 171-86, 2014.

CAMELO, S. H. H.; et al. Competências profissionais e estratégias organizacionais de gerentes de enfermagem. **Ciencia y enfermeria**. v. 12, n. 1, p. 75-86. 2016.

ESTEVAM, L. A.; et al. O liderar do enfermeiro nas situações de emergência no hospital: visão dos técnicos de enfermagem. **Revista de Enfermagem UFPE Online**. v. 11, n. 4, p. 1709-1715, 2017.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FURBINO, M. Plano de Carreira: sua empresa tem que fazer um!. *Documento Eletrônico*. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/plano-de-carreira-sua-empresa-tem-que-fazer-um/20877/>.

HOLANDA, F. L.; MARRA, C. C.; CUNHA, I. C. K. O. Perfil de competência profissional do enfermeiro em emergências. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 28, n. 4, p. 308-314, 2015.

LAVICH, C. R. P.; TERRA, M. G.; MELLO, A. L.; RADDATZ, M.; ARNEMANN, C. T. Ações de educação permanente dos enfermeiros facilitadores de um núcleo de educação em enfermagem.

Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 38, n. 1, e62261, 2017.

LEAL, L. A.; SOARES, M. I.; SILVA, B. R.; BERNARDES, A.; CAMELO, S. H. H. Clinical and management skills for hospital nurses: perspective of nursing university students. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 7, n. Suppl4, p. 1514-21, 2018.

NOGUEIRA, F. J. S.; FILHO, C. R. C.; MESQUITA, C. A. M.; MOURA, I. F. A.; SOUZA, E. S.; BEZERRA, F. S. Satisfação dos profissionais da estratégia saúde da família no município de Fortaleza (CE). **Rev Saúde e Pesquisa, Maringá (PR)**, v. 12, n. 1, p. 151-158, 2019.

OLIVEIRA, D. A.; GONÇALVES, R. S.; BARBOSA, A. C. Q. Percepção dos gestores de recursos humanos em relação ao modelo de gestão por competências. **Faculdade Santo Agostinho Revista FSA**, Teresina, v. 11, n. 2, p. 01-26, 2014.

ROCHA, M. D. S. **A importância da educação permanente para a equipe de enfermagem em um serviço de urgência e emergência**. 2014. 16 f. Trabalho de conclusão de curso (especialização em urgência e emergência)- Departamento de Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

SAFADI, R.; JARADEH, M.; BANDAK, A.; FROELICHER, E. Competence assessment of nursing graduates of Jordanian universities. **Nursing and Health Sciences**, v.12, n. 2, p. 147-154, 2010.

SATU, K. U.; LEENA, S.; MIKKO, S.; RIITTA, S.; HELENA, L. K. Competence areas of nursing students in Europe. **Nurse Education Today**, London, v. 33, n. 6, p. 625-633, jun. 2013.

SILVA, D. S.; BERNARDES, A.; GABRIEL, C. S.; ROCHA, F. L. R.; CALDANA, G. A liderança do enfermeiro no contexto dos serviços de urgência e emergência. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 16, n. 1, p. 211-219. 2014.

THOFERHN, M. A. **Enfermagem: manual de gerenciamento**. 1. ed. Porto Alegre: Moriá, 2016.

TREVISIO, P.; PERES, S. C.; SILVA, A. D.; SANTOS, A. A. Competências do enfermeiro na gestão do cuidado. **Revista Administração em Saúde**, v. 17, n. 69, p. 1-15, 2017.

ÍNDICE REMISSIVO

SÍMBOLOS

(Auto)avaliação 33, 158, 159

A

Acessibilidade ao idoso 122

Adam 153, 154, 155, 156, 157, 158, 165

Aprendizado 6, 54, 55, 72, 153, 155, 156, 158, 169

Atenção primária à saúde 4, 167, 168

Audição 2, 3, 5, 6, 7, 8, 147, 155

B

Bothrops 44, 45, 48, 49, 50

C

Camisinha 22, 25, 26, 30, 32, 33, 34

Câncer 191, 193, 194, 195, 196, 197, 198

Competência profissional 88, 98

Cuidados críticos 79, 81

Cuidados de enfermagem 19, 70, 82, 159

Cuidados paliativos 61, 63, 64, 65, 66, 68

D

Diabetes mellitus 36, 37, 39, 42, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 115

Doenças da córnea 100

Domicílio unipessoal 180, 181, 184, 186, 187, 189

Dor 17, 42, 44, 48, 62, 63, 66, 67, 75, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 145

E

Educação em saúde 2, 4, 58, 168, 169, 171, 172, 173, 174

Educação permanente 2, 4, 54, 61, 67, 72, 87, 88, 93, 96, 97, 98, 99

Educação superior 88

Enfermagem pediátrica 168, 177

Enfermeiros 37, 39, 58, 65, 68, 71, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 103, 144

Epidemiologia 33, 44, 50, 51, 133, 191, 192, 193, 194

Estratégias locais 88

Extensão 4, 16, 39, 42, 53, 54, 55, 59, 60, 69, 70, 71, 72, 73, 168, 169, 173, 177

F

Fatores de risco 53, 56, 59, 74, 75, 82, 100, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 115, 118, 151

G

Gerenciamento 11, 15, 89, 99, 173

Gerontologia 121, 122, 123, 129, 141, 189, 190

H

Hipertensão arterial 36, 37, 39, 56, 57, 74, 112, 115

Hospitais 66, 85, 88, 97, 123, 129, 146

Humanização 23, 63, 142, 143, 144, 145, 146, 150, 151, 176

I

Idam 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 164, 165, 166

Idoso 17, 18, 109, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 126, 128, 129, 131, 132, 133, 136, 140, 141, 179, 180, 181, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 190

Independência 127, 128, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 186, 187, 188

M

Morte 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 113, 135, 181, 186, 194

P

Pessoas em situação de rua 69, 70, 71, 72, 73, 77, 78

Polimedicação 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 119, 120

Práticas integrativas e complementares 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42

Prematuridade 142, 144, 149, 150

Preservativo 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 133, 136

Processo de trabalho 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 66, 70, 72, 74, 87, 88, 89, 92, 96, 97, 156, 160, 161

Profissional de enfermagem 61, 94

Promoção da saúde 2, 4, 5, 9, 37, 38, 39, 40, 103, 127, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 178, 188, 199

Q

Qualidade de vida 38, 42, 55, 57, 58, 66, 96, 116, 118, 121, 122, 123, 124, 128, 129, 130, 131, 132, 139, 140, 144, 169, 170, 181, 182, 187, 188, 189

S

Saúde do homem 22, 23, 24, 32, 33

Saúde do idoso 109, 129, 131, 179, 181, 189

Saúde escolar 168

Saúde holística 70

Saúde pública 3, 14, 19, 37, 40, 44, 45, 54, 92, 95, 129, 139, 141, 178, 186, 199

Sistema vestibular 142, 143, 144, 146, 147, 149, 150

Sucção 79

U

Unidade de terapia intensiva 61, 63, 64, 65, 68, 79, 80, 81, 82, 86, 100, 101, 102, 104, 105, 107, 108, 142, 143, 144, 151

Unidade de terapia intensiva neonatal 142, 143, 144, 151

Unidades de terapia intensiva 65, 68, 78, 79, 83, 95, 100, 108

V

Vacinação 6, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 73, 170

Vitamina d 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198

