

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA GESTÃO E PROFISSIONAIS DE SAÚDE DE UMA UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE DE FORTALEZA

Xênia Maia Xenofonte Martins¹.

¹Mestranda, Universidade Estadual do Ceará (UECE), Fortaleza, Ceará.

DOI: 10.47094/IIICNNESP.2022/34

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas. Gestão pública. Indicadores.

ÁREA TEMÁTICA: Política e Gestão em Saúde

INTRODUÇÃO

A avaliação de desempenho (AD) é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha no trabalho, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. AD é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização (SAKANO, 2014).

Dessa forma, AD é um processo dinâmico que envolvem duas partes: o avaliado e seu gestor. Representa uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa dos dias atuais. É um excelente meio pelo qual se localizam limitações de supervisão e gerência, de integração das pessoas à organização, de adequação da pessoa ao cargo, de localização de possíveis dissonâncias ou carências de treinamento e, conseqüentemente, estabelecer os meios e programas para minimizar ou neutralizar tais problemas. Segundo Sakano (2014), a avaliação do desempenho constitui um poderoso instrumento de melhorar questões de desempenho, qualidade do trabalho e a qualidade de vida dentro das organizações.

Torna-se necessário institucionalizar e fortalecer a gestão das ações em saúde pública, que envolvem as funções de planejamento, organização, direção e controle. O planejamento envolve a decisão sobre os objetivos, a definição de estratégias e planos para alcançá-los, bem como a programação de atividades. A organização significa realizar as ações para organizar os órgãos e cargos, definir atribuição de autoridade, de responsabilidade, identificar e organizar os recursos e atividades para atingir os objetivos. A direção envolve ações de comunicação, liderança e motivação do pessoal, preenchimento de cargos e demais passos e atividades que tenham em vista a direção, o encaminhamento para os objetivos. E o controle envolve a definição de padrões para medir desempenho, corrigir desvios ou discrepâncias e garantir que o planejamento seja realizado (BRASIL, 2009).

Os principais objetivos formais dos sistemas da AD segundo Caetano (2008) são: alinhar as atividades dos colaboradores com os objetivos estratégicos da organização; melhorar o desempenho, a produtividade e a motivação; aumentar a sustentabilidade da organização; dar feedback e aconselhamento aos colaboradores sobre o seu desempenho e carreira; constituir uma base para decidir sobre incentivos, recompensas, progressões, promoções, demissões e rescisões além de identificar necessidades de formação.

Neste contexto, o objetivo do presente estudo é conhecer, através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, a percepção do colaborador sobre o próprio desempenho do seu trabalho, assim como o desempenho da gestão da unidade básica de saúde (UBS) Valdevino de Carvalho, localizada no bairro Itaoca em Fortaleza- CE.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, com abordagem quantitativa. Os dados foram coletados a partir da aplicação de um questionário estruturado pela pesquisador

contendo 21 itens sobre aspectos comportamentais e atitudinais considerados relevantes em um ambiente de trabalho, entre eles: relacionamento humano, planejamento, iniciativa, interesse pelo trabalho, comprometimento, assiduidade, flexibilidade, pontualidade, dentre outros.

Cada colaborador participante atribuiu uma nota entre 0 e 10 para cada item, sendo 10 a nota máxima. Este instrumento, de fácil aplicabilidade, foi utilizado duas vezes por cada colaborador visto que foi realizada uma autoavaliação (como o próprio nome já diz, o colaborador faz sua avaliação de desempenho) e a avaliação da gestão da UBS Valdevino de Carvalho, por cada um deles.

A pesquisa foi realizada nos dias 20 e 21 e novembro de 2019 com adesão de 21 participantes dos mais variados setores, entre eles médicos, enfermeiros, integrantes do Núcleo de Apoio à Saúde da Família (NASF), agentes comunitários de saúde, setor de odontologia, serviços gerais, portaria, recepção, atendimento ao cliente. Houve recusa por parte de 3 colaboradores que referiram falta de tempo para participar. Cada questionário levou o tempo aproximado de 5 minutos para preenchimento.

Os resultados encontrados foram tabulados e analisados usando o software Excel Office 365 versão 2016, obtendo notas da autoavaliação de cada colaborador e a nota média de desempenho da avaliação da gestão da UBS.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nos resultados da autoavaliação, entre os 21 colaboradores participantes, somente 1 pessoa atribuiu a si nota menor que 8. Os demais atribuíram-se notas de desempenho entre 8,1 e 9,6. Francisco (2013), que utilizou em seu estudo a autoavaliação em discentes do 6º ano como ferramenta de avaliação formativa, diz que a autoavaliação propicia aos mesmos momentos de reflexão sobre a própria aprendizagem, tornando-a mais significativa, pois, ao ser utilizada para repensar ações e não para simples atribuição de nota, torna-se parte integrante do processo de aprendizagem. Já para os docentes torna-se orientadora das ações em busca do aperfeiçoamento e ajustes no processo. Assim, torna-se uma ferramenta de avaliação formativa útil para o professor repensar sua prática e para o aluno entender os caminhos que deve perseguir para superar as dificuldades e avançar na aprendizagem.

Em contrapartida, percebeu-se, durante a aplicação dos questionários, falas dos colaboradores sobre a dificuldade em realizar autoavaliações ou avaliação da gestão. Relatos expressaram não ser uma prática comum na unidade de saúde e que era bastante difícil atribuir nota à gestão, sendo mais difícil ainda atribuir si mesmo.

No resultado da avaliação da gestão, a média geral resultou em 8,9, considerada uma nota notável. Apenas duas pessoas ofertaram nota menor que 8 à mesma, como mostra o Quadro 1, logo abaixo:

Quadro 1: Notas dadas por colaboradores na autoavaliação e avaliação da gestão.

	Autoavaliação	Avaliação Gestor
Colaborador 1	9,4	8,7
Colaborador 2	9,2	9,2
Colaborador 3	9,3	9,6
Colaborador 4	9,1	9,3
Colaborador 5	8,8	9,6
Colaborador 6	8,1	8,9
Colaborador 7	9,0	9,0
Colaborador 8	9,1	8,7
Colaborador 9	9,3	8,7
Colaborador 10	8,4	9,2

Colaborador 11	8,7	8,7
Colaborador 12	9,0	9,1
Colaborador 13	9,6	9,7
Colaborador 14	9,0	9,2
Colaborador 15	8,8	8,7
Colaborador 16	7,7	9,3
Colaborador 17	9,3	8,9
Colaborador 18	8,0	7,5
Colaborador 19	9,1	9,6
Colaborador 20	9,0	7,7
Colaborador 21	8,9	9,1
Média Aritmética	---	8,97

Fonte: Da autora

Em um processo de avaliação de desempenho, o gestor da UBS poderá identificar aspectos a melhorar, contribuindo para a melhoria do clima, cidadania e comprometimento organizacional, promovendo a satisfação no trabalho e motivação para um desempenho de excelência por parte dos seus colaboradores e, conseqüentemente, para uma melhoria contínua da qualidade dos atendimentos na unidade.

A diretriz da Política Nacional de Alimentação e Nutrição (PNAN) sobre qualificação da força de trabalho relata que se faz necessário desenvolver e fortalecer mecanismos técnicos e estratégias organizacionais de qualificação da força de trabalho para gestão e atenção nutricional, de valorização dos profissionais de saúde, com o estímulo e viabilização da formação e da educação permanente, da qualificação dos vínculos de trabalho e da implantação de carreiras que associem desenvolvimento do trabalhador com qualificação dos serviços ofertados aos usuários (BRASIL, 2013).

CONCLUSÃO

Este trabalho permitiu conhecer a auto-percepção sobre o desempenho no trabalho de 21 colaboradores, das mais distintas funções, da UBS Valdevino de Carvalho. Além disso, possibilitou ao gestor conhecer a percepção da equipe sobre o seu trabalho. A partir dos resultados obtidos, nota-se o grupo atende ao perfil desejado para a função visto que a grande maioria das notas foram acima de 8.

Além disso, a gestão de pessoas é uma forma moderna da organização se relacionar com seus profissionais, focada na estratégia e tem característica flexível e descentralizada que oferece autonomia aos profissionais. Assim como no setor privado, o setor público deve buscar modernizar seus processos a fim de se capacitar para uma administração cada vez mais gerencial, buscando a melhoria contínua dos serviços ofertados à sociedade através do melhor desempenho de seus trabalhadores.

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Matriz de ações de alimentação e nutrição na atenção básica de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Política Nacional de Alimentação e Nutrição**. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.
- CAETANO, A. **Avaliação de Desempenho**: O essencial que avaliadores e avaliados precisam de saber. Lisboa: Livros Horizonte, ed. 2, 2008.
- CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, XI., 2013, Curitiba. **A autoavaliação como ferramenta de avaliação formativa no processo de ensino e aprendizagem [...]**. Curitiba:

[s. n.], 2013.

PEREIRA, N. M. D.; MOREIRA, V. Avaliação de desempenho dos profissionais de enfermagem: percepção de justiça dos avaliados. **Pensar Enfermagem**, Lisboa, v. 19, ed. 2, p. 18-53, 2015.

SAKANO, A.M *et al.* Avaliação de desempenho: conceito, objetivo e metodologia. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, São Paulo, v. 3, ed. 2, p. 100-109, 2014.