Trabalho apresentado no 22º CBCENF

Título: ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS NA SAÚDE PÚBLICA BASEADO NO MODELO DE VALORES CONCORRENTES

Relatoria: Daniele Potrich Lima Zago

Autores: Aida Maris Peres

Modalidade: Pôster

Área: Políticas Públicas, Educação e Gestão

Tipo: Pesquisa

Resumo:

Introdução: As organizações públicas de saúde enfrentam muitos desafios para sobreviver às transformações do mundo globalizado e satisfazer as exigências do serviço com eficiência, eficácia e efetividade. A capacidade de gestão, a qual exige um acervo de competências elementares, é fundamental no desempenho das organizações, de modo que seus conhecimentos, habilidades e atitudes, além da experiência, irão impactar diretamente na qualidade dos serviços ofertados à população. Objetivos: O escopo desse trabalho foi identificar e analisar competências gerenciais na saúde pública sob o aspecto da liderança baseado no modelo de valores concorrentes. Metodologia: O mapeamento das competências foi extraído de uma Scoping Review realizada pelo método Joanna Briggs Institute (2015), que esquematiza os principais conceitos que sustentam uma área de pesquisa, cuja questão norteadora foi "Quais as competências requeridas para gestores que atuam na atenção à saúde pública/coletiva"? Desse levantamento, resultaram oito estudos publicados no período de 2015 a 2018 em bases de dados nacionais e internacionais. Foram identificadas 78 competências, cuja maior frequência foi a liderança. A análise comparativa foi feita a partir da evolução dos quatro modelos fundamentais do pensamento gerencial, composto de oito papéis de liderança desempenhados pelos gestores e suas respectivas competências, estabelecido por Quinn et.al. (2003), que é paradoxal e seus componentes são capazes de estarem integrados e complementares, apesar da aparência incongruente e dos valores concorrentes. Resultados: Foi possível observar que os textos trazem, tanto no aspecto interno como externo das organizações analisadas a necessidade de aplicação de competências presentes nos modelos definidos pela flexibilização: Modelo dos Sistemas Abertos (criar) com 34,72% e Modelo das Relações Humanas (colaborar), com 30,56%. Já com relação aos focos interno e externos definidos pelo controle, o Modelo das Metas Racionais (competir), aparece com 22,23% e o Modelo de Processos Internos(controlar), com 12,5%. Conclusão: A análise realizada a partir do modelo teórico proposto permitiu identificar as competências necessárias para planejar as diversas ações na organização, para que os gestores estejam aptos a sanar as lacunas e atuar com efetividade num universo de valores concorrentes em constante renovação.