

**FACULDADE CIDADE JOÃO PINHEIRO
GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

IZABELA CRISTINA BATISTA LIMA

**ENFERMEIRO LÍDER COACH: processo coaching
na liderança em enfermagem no âmbito hospitalar
em um hospital público de João Pinheiro- MG no
ano de 2019**

**JOÃO PINHEIRO
2019**

IZABELA CRISTINA BATISTA LIMA

ENFERMEIRO LÍDER COACH: processo coaching na liderança em enfermagem no âmbito hospitalar em um hospital público de João Pinheiro- MG no ano de 2019

Projeto de Pesquisa científica apresentado ao Curso de Enfermagem da Faculdade Cidade João Pinheiro, a ser utilizado como diretrizes para a manufatura do artigo de conclusão de curso.

Prof.(a) Orientadora: Dra. Maria Célia Silva Gonçalves

**JOÃO PINHEIRO
2019**

DEDICATÓRIA

Esta pesquisa é dedicada a Deus, causa primordial de todas as coisas, meu amigo confidente, tudo posso nele que me fortalece. Dedico também aos meus pais José Simão e Selma Batista.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus por mais essa conquista, aos meus pais Selma Batista e José Simão que são meus alicerces, minha fortaleza, ao meu irmão por todo apoio.

Ao meu marido por toda paciência e compreensão durante essa trajetória tão importante em minha vida, meu sócio de vida.

Aos meus filhos, que traz felicidade e esperança para minha vida.

A minha orientadora Doutora Maria Célia da Silva Gonçalves por todo incentivo e tempo dedicado a essa pesquisa.

Meus agradecimentos a minha amiga Gabrielle Tomaz Castro, uma pessoa que tanto admiro e inspiro, obrigada por todo apoio.

Aos meus colegas de faculdade em especial Hellen Lauany e Kellen Cristina, agradeço por toda ajuda e companheirismo durante esses cinco anos.

A todos que direta ou indiretamente participaram dessa pesquisa o meu muito obrigada!

**ENFERMEIRO LÍDER COACH: processo coaching na liderança em
enfermagem no âmbito hospitalar em um hospital público de João
Pinheiro- MG no ano de 2019**

Izabela Cristina Batista Lima¹
Maria Célia da Silva Gonçalves²

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo verificar o conhecimento dos enfermeiros de um hospital em João Pinheiro sobre o tema “Enfermeiro coach” e os processos do coaching para a atuação de liderança na equipe, visando também a motivação desse profissional frente aos seus liderados. A pesquisa visou demonstrar o quanto é necessário que enfermeiros busque novas formas de liderança tendo as ferramentas do coaching como auxílio para atingir metas e aumentar os potenciais de todos os profissionais compostos pela equipe de enfermagem. Estudo de abordagem quali-quantitativa teve como universo a cidade de João Pinheiro MG, em um hospital municipal de baixa e média complexidade. A coleta de dados foi realizado através de questionários com questões fechadas e aberta sendo aplicados a seis profissionais enfermeiros atuantes universo da pesquisa, que foram respondidas após o entrevistado ser informado sobre a relevância da pesquisa e que a sua identidade não seria mencionada, logo após o mesmo tendo interesse em participar tendo a sua assinatura no termo de consentimento livre e esclarecido que informará sobre benefícios e riscos da pesquisa, as questões será relacionadas com a liderança do enfermeiro e o processo coaching. Existem profissionais que se destaca em liderança, que são inspiração para a sua equipe, mas também encontramos profissionais que na sua função como enfermeiros necessita estabelecer uma liderança e que encontra dificuldades, vendo a liderança sendo muito necessária e cobrada para o enfermeiro, surgiu a necessidade de compreender a liderança coaching na enfermagem uma nova habilidade de liderança para enfermeiros.

Palavras chaves: Enfermeiro,.Liderança. Coach

¹ Izabela Cristina Batista Lima do 10º período do curso de Enfermagem da Faculdade Cidade João Pinheiro izabelalimaomvjp@gmail.com

² Maria Célia da Silva Gonçalves Pós-doutorado em Educação pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Estágio Pós-doutoral em Economic History Department of Law, Economics, Management and Quantitative Methods-DEMM da Università degli Studi Del Sannio - UNISANNIO-(Benevento, Italy).Visiting Professor da Università degli Studi Del Sannio - UNISANNIO.Pós-doutoranda em História pela Universidade de Évora em Portugal. Possui doutorado em Sociologia pela Universidade de Brasília (2010),mestrado em História pela Universidade de Brasília (2003), especialização em História pela Universidade Federal de Minas -UFMG (1998). Graduação em Geografia(2012) pela Faculdade Cidade de João Pinheiro (FCJP) mceliasg@yahoo.com.br

ABSTRACT

The present work aimed to verify the knowledge of nurses of a hospital in João Pinheiro about the theme “Nurse coach” and the coaching processes for leadership performance in the team, also aiming at motivating this professional in front of his team members. The research aimed to demonstrate how much it is necessary for nurses to seek new forms of leadership with coaching tools to help achieve goals and increase the potential of all professionals composed by the nursing team. Quali-quantitative approach study had as its universe the city of João Pinheiro MG, in a municipal hospital of low and medium complexity. Data collection was performed through questionnaires with closed and open questions being applied to six nurses working in the research universe, which were answered after the interviewee was informed about the relevance of the research and that his identity would not be mentioned, soon after the interview. Even though they are interested in participating with their signature on the free and informed consent form that will inform about the benefits and risks of the research, the questions will be related to the nurse's leadership and the coaching process. There are professionals who stand out in leadership, who are inspiration for their team, but we also find professionals who in their role as nurses need to establish leadership and who find it difficult, seeing the leadership being very necessary and charged to the nurse, the need arose To Understand Leadership Coaching In Nursing A New Leadership Skill For Nurses.

Keywords: Nurse, Leadership, Coach

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de abordar a liderança que o enfermeiro exerce na equipe de enfermagem, as dificuldades que lhe impede de ser um bom líder, tendo o processo coaching como uma ferramenta para liderar.

O Coaching é visto como “um processo de desenvolvimento humano que reúne diversas habilidades técnicas e abordagens com o intuito de conduzir mudanças positivas no indivíduo. Pode ser aplicado na vida pessoal ou profissional sendo altamente utilizado em diversos segmentos com intuito de promover e formar equipes eficientes. ” (Mundo carreira, 2018).

O enfermeiro segundo a lei 7.498/86 tem como privativo da profissão as seguintes atividades: “direção do órgão de enfermagem, organização e direção dos serviços de enfermagem, planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços de assistência da enfermagem. ” (Cofen, 2019)

Segundo Caveião, Nascimento, Visentin (2018) a liderança deve ser usada como estratégia para a melhoria do gerenciamento e atendimento prestado ao paciente.

O coach veio para a enfermagem como um auxílio à liderança que o enfermeiro precisará se impor, o enfermeiro líder usará técnicas do coach para atingir os resultados esperados da equipe, ele trabalhará toda a equipe. “A Liderança Coaching é um novo direcionamento das organizações do setor saúde e inovadora entre os enfermeiros brasileiros.”(CARDOSO, RAMOS,D’INNOCENZO, p. 731, 2011)

Portanto o enfermeiro ele é responsável por liderar uma equipe que irá executar o planejamento de cuidados aos pacientes, essa equipe é composta por técnicos de enfermagem.

A presente pesquisa demonstra o quanto é necessário que enfermeiros busque novas formas de liderança tendo as ferramentas do coaching como auxílio para atingir metas e aumentar os potenciais de todos os profissionais compostos pela equipe.

A pesquisa foi desenvolvida no ano de 2019, em um hospital Público no município de João Pinheiro, o município é considerado o maior de Minas Gerais em extensão territorial, o hospital atende níveis de baixa e média complexidade a instituição contém clínicas médica, pediatria, obstetrícia, clínica cirúrgica, urgência e emergência.

Existe profissionais que se destaca em liderança, que são inspiração para a sua equipe, mas também encontramos profissionais que na sua função como enfermeiros necessita estabelecer uma liderança e que encontra dificuldades, vendo a liderança sendo muito necessário e cobrado para o enfermeiro, surgiu a necessidade de compreender a liderança na enfermagem no qual me impulsionou para a elaboração de presente trabalho.

O estudo se justifica pelas dificuldades que os enfermeiros enfrentam em liderar a equipe, motiva-la e atingir as metas propostas.

A relevância social da presente pesquisa se relaciona com a boa qualidade da assistência que será prestada aos pacientes, tendo uma equipe liderada pelo o enfermeiro coach.

Uma liderança eficaz no qual o enfermeiro trabalha toda a sua equipe através do coaching, pode trazer aos integrantes da equipe de enfermagem um incentivo maior, repercutindo na melhora da qualidade da assistência de enfermagem. Quando uma pessoa está feliz, incentivada, conseguindo realizar as suas metas, a felicidade e a alegria transparece em seus atos e palavras, trazendo então essas emoções para os pacientes e também uma melhor comunicação entre os colegas de trabalho.

Uma equipe encorajada a realizar as suas metas trará benefícios para o hospital e para todas as outras equipes envolvidas, tendo então uma melhora em todos os setores. Os

pacientes hospitalizados vendo uma equipe encorajada, que tem como líder um enfermeiro incentivador que busca uma organização em seu setor e nos membros da equipe, se sentirão seguros naquele ambiente hospitalar.

Pesquisar o novo para agregar na melhoria do atendimento ao paciente e da equipe envolvida. Os profissionais da enfermagem são grandes pesquisadores para a área da saúde, se tem teorias que foram comprovadas a sua eficácia na saúde, temos como exemplo: Florence Nightingale que desenvolveu a teoria ambientalista que veio a agregar de forma significativa nas ciências de saúde.

Pesquisar é descobrir, é desnudar o que existe, algo que ainda não foi trazido ao conhecimento. A pesquisa é um micromundo humano e, portanto, tem um papel importante na reconstrução das Ciências Sociais e da Vida como um todo. Não só as Instituições de ensino, mas toda e qualquer organização, evoluem pela busca contínua de conhecimentos, através de pesquisas referentes ao próprio contexto, integradas a conhecimentos já produzidos e que possam ser aproveitados para solucionar suas dificuldades ou aprimorar sua realidade. (PATRICIO, 2005, p.25).

A pesquisa responde a seguinte problematização: os enfermeiros do Hospital municipal têm dificuldade em liderar a equipe? Quais os impactos positivos a liderança coach na enfermagem trará para o hospital? Os enfermeiros do hospital tem o conhecimento das ferramentas do coaching para auxiliar na liderança?

Para a realização deste estudo foi elaborada uma revisão literária sobre o tema, bem como uma pesquisa de campo, com os profissionais enfermeiros que atuam no hospital universo da pesquisa.

2 . OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Investigar o quanto os enfermeiros sabem em relação ao conhecimento do coach caracterizando a liderança dos enfermeiros, a motivação dos enfermeiros frente a sua equipe em um hospital em João Pinheiro.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar o conhecimento dos profissionais de enfermagem sobre o coaching.

- Analisar a motivação do enfermeiro para com a equipe no trabalho.
- Relacionar o enfermeiro coach com a eficiência do trabalho da equipe de enfermagem.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Estudo de abordagem quali-quantitativa, descritiva, com finalidade de analisar o conhecimento dos enfermeiros sobre a temática, a pesquisa teve como estudo revisão bibliográfica e coleta de dados que foi através de questionários com oito questões fechadas e duas abertas sendo aplicados a (06) seis profissionais enfermeiros atuantes no Universo da pesquisa, que foram respondidas após o entrevistado ser informado sobre a relevância da pesquisa e que a sua identidade não será mencionada, logo após o mesmo tendo interesse em participar irá assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que informou sobre benefícios e riscos da pesquisa, as questões foram relacionadas com a liderança do enfermeiro e o processo coaching.

3.1 REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida em um Hospital Municipal no município de João Pinheiro que atende níveis de baixa e média complexidade, o Hospital contém pronto socorro, clínica médica, clínica cirúrgica, bloco cirúrgico, pediatria e obstetrícia, os entrevistados serão os enfermeiros atuantes na Instituição que atuam no plantão diurno.

3.2 POPULAÇÃO ESTUDADA

Os entrevistados serão seis enfermeiros do plantão diurno de um hospital em João Pinheiro que atende pacientes de nível baixo a média complexidade, de ambos os sexos, idade variável, com escolaridade em nível superior.

3.3 GARANTIA ÉTICA AO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Antes do desenvolvimento da pesquisa, os enfermeiros entrevistados foram informados pela pesquisadora, que eles não serão obrigados a responder a pesquisa, será uma escolha dele após o convite verbal, não utilização de fotos, identificação dos mesmos não será revelada, também será informado da confidencialidade do projeto que estará expresso no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, após a finalização do projeto os entrevistados serão informados do resultado da pesquisa.

4. REFERENCIAL TEORICO

4.1 A liderança na enfermagem

Em primeiro lugar é importante conhecer alguns conceitos de liderança na enfermagem para o prosseguimento do estudo. O enfermeiro tem como atribuição do seu serviço o gerenciamento da equipe de enfermagem, segundo Conselho Regional de Enfermagem Mato Grosso do Sul (2013), “Privativamente, incumbe ao enfermeiro a direção do serviço de enfermagem (em instituições de saúde e de ensino, públicas, privadas e a prestação de serviço); as atividades de gestão como planejamento da assistência de enfermagem, consultoria, auditoria, entre outras. ”

De acordo com, CAVEIÃO, NASCIMENTO, VISENTIN (2018, p 75.) a liderança é uma arte que influencia as pessoas a cumprir uma determinada tarefa para alcançar um objetivo em comum.

Um bom líder conhece a sua equipe nos pontos positivos e negativos de cada integrante, o enfermeiro é um grande influenciador para seus liderados, é necessário que ele avalie suas estratégias de liderança para que tenha êxito.

[...] É através da liderança que o enfermeiro tenta conciliar os objetivos organizacionais com os objetivos do grupo da Enfermagem(3), utilizando-se das melhores estratégias, mantendo uma visão de futuro e sendo inovador. Assim, um bom líder é capaz de criar empatia, construir confiança e ambientes de trabalho mais saudáveis que promovam a segurança do paciente e excelência no atendimento(2). [...] (CAVEIÃO, NASCIMENTO, VISENTIN, 2018, p 75.)

A inovação é algo que está sendo muito cobrado no mercado de trabalho, com a enfermagem não é diferente, o enfermeiro deve buscar inovação para a sua atuação.

Durante a formação acadêmica do enfermeiro é necessário que o docente se conscientize do gerenciamento que ele irá exercer em sua atuação, os autores CAVEIÃO, NASCIMENTO, VISENTIN (2018, p 75.) Descreve “É necessário garantir aos enfermeiros o desenvolvimento de competências de liderança durante a sua formação”.

Tendo desde a graduação os incentivos e esclarecimentos da liderança que após formados irão estabelecer sobre a equipe, fará com que esse futuro profissional seja eficaz em sua liderança.

[...] no ano de 2001 foram estabelecidas as novas Diretrizes Curriculares do Curso de Graduação em Enfermagem, tornando-se imprescindível que o acadêmico de enfermagem desenvolva as seguintes competências: atuar na atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, administração e gerenciamento, educação permanente e liderança(2). (AMESTOY et al. 2014, p.80).

As novas diretrizes de currículo de graduação em enfermagem relatam a importância do enfermeiro desenvolver competências em áreas administrativas e liderança durante a sua formação.

Segundo AMESTOY et.al (2014, p.80) no contexto atual a liderança é uma realidade que permeia as ações do enfermeiro, devido a frequente ocupação de cargos de chefia nos serviços de saúde.

4.2 A liderança da enfermagem no ambiente hospitalar

De acordo com a Política Nacional de Atenção Hospitalar, do Ministério de Saúde, Brasil (2013).

Os hospitais são instituição complexas, com densidade tecnológica específica, de caráter multiprofissional e interdisciplinar, responsável pela assistência aos usuários com condições agudas ou crônicas, que apresentem potencial de instabilização e de complicações de seu estado de saúde, exigindo-se assistência contínua em regime de internação e ações que abrangem a promoção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação. (BRASIL, Ministério da Saúde,2013)

Os hospitais têm envolvido equipes multiprofissionais para uma assistência integral aos usuários, essa integralidade visa a diminuição de agravos aos pacientes, o enfermeiro é responsável pela equipe de enfermagem e deve ter uma comunicação com os demais profissionais envolvidos.

Os hospitais são organizações complexas no qual ocupa lugar crítico na prestação de serviços de saúde, onde se constrói identidades profissionais com grande reconhecimento social, é um lugar que se produz cuidado busca qualidade e integralidade. (FEUERWERKER, CECÍLIO, 2007)

Segundo HAYASHIDA (2017, p.27) os hospitais são instituições que são rígidos com suas próprias regras, rotinas e dinâmicas e a estruturação tem passado por análise e modificação para modificar e melhorar o atendimento aos pacientes.

Os profissionais da enfermagem são a categoria de trabalhadores em maior quantidade no ambiente hospitalar e que segundo MOURA, MAGALHÃES, CHAVES (2001) “é a categoria de profissionais que mais tempo permanece junto ao paciente e maior contato estabelece com ele”.

A liderança desse profissional é fundamentada no conhecimento das necessidades dos pacientes; no conhecimento das habilidades, características individuais e necessidades dos membros da equipe; e nos objetivos traçados pelo grupo. Uma característica importante deste método é o estímulo para que cada membro desenvolva o seu potencial, uma vez que, ao ser designado para cuidar de determinado paciente, o funcionário sabe que foi considerado o melhor qualificado para proporcionar-lhe uma assistência que atenda às suas necessidades. (TREVIZAN et al. 1998, p.80)

É privativo do enfermeiro o planejamento da assistência de enfermagem a cada paciente, levando em consideração as necessidades pessoais de cada um. Após o planejamento a equipe de enfermagem (enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem), irá executar os cuidados de enfermagem proposto no planejamento da assistência, em seguida à execução dos cuidados, será avaliado pelo o enfermeiro os resultados esperados desse planejamento.

A gerência do cuidado de enfermagem mobiliza ações nas relações, interações e associações entre as pessoas como seres humanos complexos e que vivenciam a organicidade do sistema de cuidado complexo, constituída por equipes de enfermagem e saúde com competências/aptidões/potências gerenciais próprias ou inerentes às atividades profissionais dos enfermeiros.(SANTOS et al.2013, p.258)

4.3 Um pouco da história do Coaching

De acordo com INSTITUTO BRASILEIRO COACHING, (2018), a origem do coaching se deu no século XVI, na Hungria.

Nesta época iniciou o processo de criação das carruagens com suspensão de molas, no qual era extremamente desejado por todos.

As carruagens receberam o nome de coach através dos ingleses, dando origem ao primeiro significado da palavra.

Diante de tudo isso, à medida que o tempo foi passando, as pessoas começaram a fazer uma analogia entre a função da carruagem, que tinha como principal objetivo levar indivíduos de um lugar a outro, geograficamente falando, à do coach, que tinha como papel conduzir pessoas do estado em que se encontravam, ao estado em que desejavam estar, por meio do compartilhamento de conhecimentos e técnicas, em um curto espaço de tempo. (INSTITUTO BRASILEIRO COACHING,2018.)

No século XIX, o termo coach começou a ser usado pelos alunos da Universidade de Oxford, era usado para denominar os professores que ajudava os alunos a aumentar o desempenho nas provas finais, através disso a universidade observou que o termo se encaixava muito bem aos técnicos das equipes esportivas, dando um outro significado para o coach.

Nos dias atuais o coaching é definido como um processo de autoconhecimento, desenvolvimento humano e profissional.

Tabela 1- Conceito Dos Termos

| | |
|-----------------|--|
| COACH | RESPONSÁVEL PELA CONDUÇÃO DO PROCESSO |
| COACHEE | INDIVÍDUO QUE PASSA PELO PROCESSO |
| COACHING | PROCESSO EM QUE AS PESSOAS SÃO AJUDADAS A IDENTIFICAR O QUE ELAS SÃO HOJE PARA O QUE DESEJAM SE TORNAR NO FUTURO |

1.1 Fonte: LEITE, G.C. 2017.

4.4 Liderança Coaching na enfermagem

O coaching é recente no Brasil e já é essencial para a habilidade de liderar e desenvolvimento pessoal, a técnica do coaching auxilia no aperfeiçoamento profissional do enfermeiro. KORB, PASCHOAL, STUMM, (2015). “O líder coach sabe que, para obter a adesão verdadeira de sua equipe e alcançar os resultados desejados, ele precisa do comprometimento e engajamento de cada um. Isso só acontecerá quando as pessoas estiverem abertas e receptivas, e se sentirem seguras para agir. CLARO, (2013).”

A grande maioria das pessoas nos dias atuais estão se fechando em seu próprio mundo, se individualizando e não confiando nas pessoas, com essa individualidade dos membros da equipe faz com que a adesão de alcançar os resultados esperados fique prejudicada.

Para ter uma equipe engajada é necessário que o enfermeiro seja carismático, positivo, tenha uma boa comunicação com seus liderados, demonstre segurança em suas ações, que tenha embasamento científico para que ele conquiste a confiança de cada um.

Quando a confiança é estabelecida a equipe torna-se eficiente.

A autora relata que existe chaves para ser um líder coach eficaz “sendo necessário satisfazer as necessidades básicas das pessoas e respeitar os princípios fundamentais do homem e colocá-los em prática”. (CLARO, 2013).

O enfermeiro Líder coach deve demonstrar confiança a sua equipe “Qualquer relacionamento humano com base na confiança é muito mais duradouro, sólido e estável.”. (CLARO, 2013)

De certo o enfermeiro líder coach deve-se influenciar a equipe para que juntos possam superar desafios e alcançar objetivos, também é necessário despertar o comprometimento e o engajamento dos membros levando em consideração três componentes importantes: comprometimento afetivo, quando o liderado percebe que ele é levado em consideração e respeitado pela instituição mais comprometido ele ficará; comprometimento necessário, os membros percebe os benefícios e as oportunidades do trabalho; comprometimento ético, o membro estabelece compromisso quando ele observa fortes princípios e valores. (CLARO, 2013)

[...]Aplicando princípios simples tais como: a forma de ajudar, entender, respeitar, compartilhar informações e conhecimentos, com o espírito de agregar, de proteger e preparar esses jovens talentos, não os deixando a mercê dos abismos do mercado. Uma vez que este inevitavelmente o fará lidar com pessoas narcisistas, maquiavélicas no cenário denominado competitivo e extremamente complexo. [...] (HOFFMANN, SILVA, SANTANA, 2012, p.30).

O enfermeiro deve ter uma relação positiva com a sua equipe, deve conhece-los, observa-los, demonstrando para cada um que o trabalho em equipe gera impactos positivos.

O Coaching vem conquistando destaque no meio empresarial pela mudança do paradigma do gestor tradicional para o gestor-coach ou líder-coach. O gestor tradicional instrui, dá ordens, comanda e controla. Já o gestor-coach utiliza as ferramentas do Coaching para liderar e extrair as melhores características das pessoas. Desvia o foco da ordem ou comando para uma abordagem não diretiva, baseada na conversação e nas potencialidades. (LEITE, 2017 p.70)

O enfermeiro coach não ordena e nem usa a autoridade, ele usa o diálogo como fonte de busca do potencial da equipe.

[...] Deve-se pensar no potencial das pessoas e não na sua performance. O líder – gestor, gerente, supervisor ou coordenador – pode conseguir as melhores características de seus liderados, ao acreditar nos elementos que seguem: Trabalhar o potencial da equipe;- Despertar capacidade, força e coragem ocultas;- Crer que as pessoas são capazes de ultrapassar as expectativas;- Enxergar além do que a pessoa apresenta costumeiramente;- Acreditar que as pessoas possam fazer coisas extraordinárias quando precisam.(LEITE, 2017 p.8-9).

O potencial da equipe e individual deve ser trabalhado pois quando as pessoas veem a capacidade que nelas existe faz com que ela se sinta motivada e útil.

No ambiente hospitalar, o Coaching vem sendo utilizado por administradores, enfermeiros e médicos na posição e papel de líderes de equipes de trabalho. Estes profissionais, após aprenderem a técnica de Coaching, utilizam como recurso na gestão das pessoas e das equipes de trabalho, criando condições para que o melhor de cada funcionário ou colaborador possa ser colocado em prática e destacado no desempenho de sua função.[...] (LEITE, 2017)

O mundo está em constante evolução, novas tecnologias são lançadas com frequência exigindo a capacitação dos profissionais; na liderança que o enfermeiro exerce é do mesmo jeito, é necessário que o enfermeiro faça uma avaliação dos métodos que ele usa para exercer a liderança na equipe, caso não esteja trazendo resultados é fundamental a busca de novas teorias e formação, pois cada vez mais as instituições vão em busca por profissionais que tragam resultados, o coaching é algo novo.

4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS ATRAVÉS DO QUESTIONÁRIO COM OS ENFERMEIROS

O questionário foi realizado em um hospital em João Pinheiro, com seis enfermeiros. Para privar a identidade dos entrevistados no decorrer do contexto os seis enfermeiros vão ser identificados por números de 01 á 06.

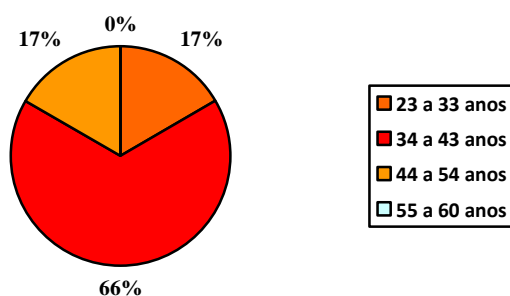


Gráfico 1. Idade dos entrevistados.

Fonte: Pesquisa direta 2019.

Como podemos observar no gráfico acima, dos enfermeiros entrevistados ,17% tem a idade de 23 a 33 anos, 66% de 34 a 43 anos, 17% de 44 a 54 anos e 0% 55 a 60 anos.

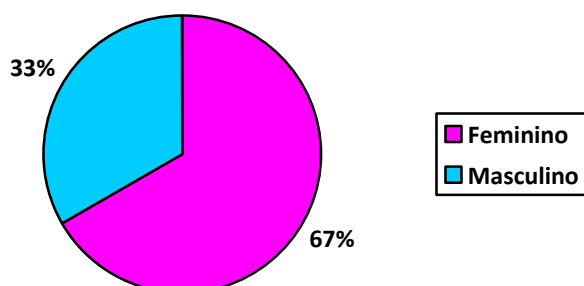


Gráfico 2. Sexo dos Entrevistados

Fonte: Pesquisa Direta 2019.

Observa-se através dos dados coletados que 33% dos entrevistados são do sexo masculino e 67% do sexo feminino, há uma predominância do sexo feminino na área da enfermagem, porém a um aumento na tendência de enfermeiros do sexo masculino. (CARDOSO, RAMOS, D'INNOCENZO, 2006)

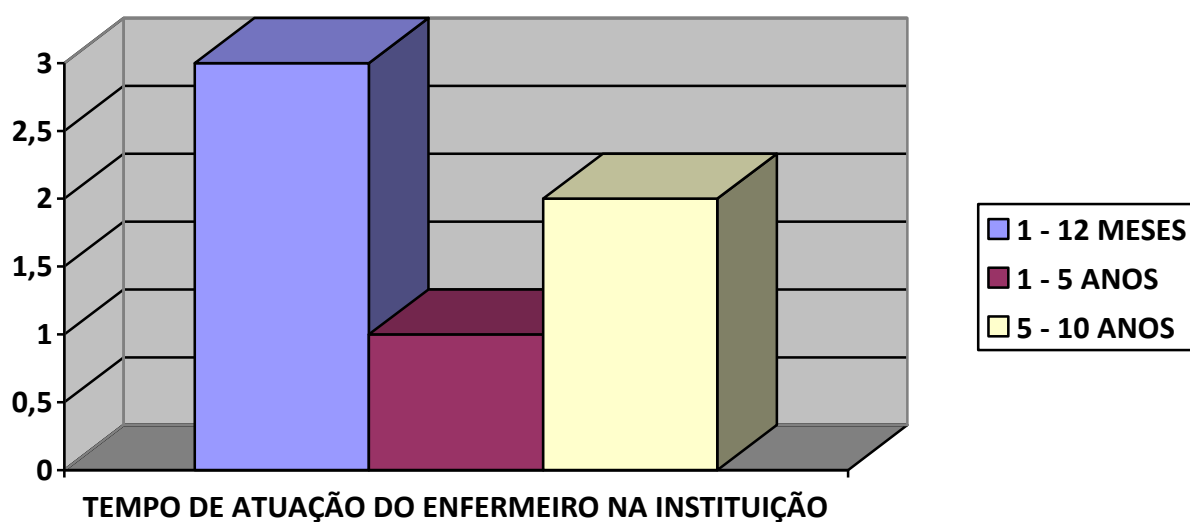


Gráfico 3. Tempo de atuação dos enfermeiros entrevistados na instituição

Fonte: Pesquisa Direta 2019.

O tempo de atuação dos enfermeiros tem variáveis, três enfermeiros estão atuando entre 1 a 12 meses, um enfermeiro atua entre 1 a 5 anos e dois são atuantes na instituição entre cinco há dez anos.

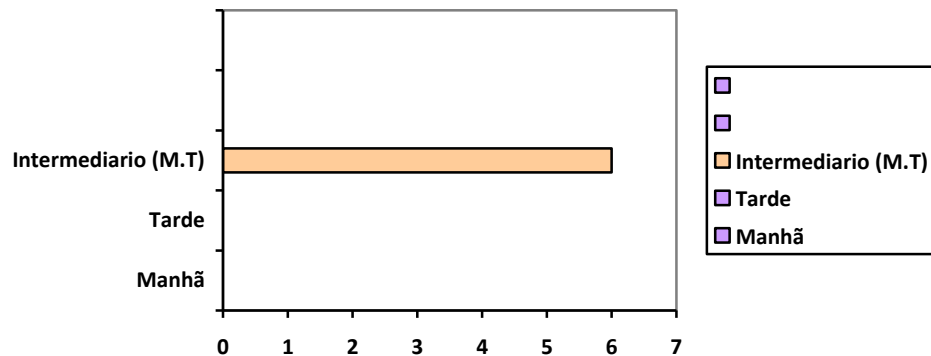


Gráfico 4. Turno de Trabalho dos Entrevistados

Fonte: Pesquisa direta 2019.

O gráfico acima mostra que os seis enfermeiros entrevistados são do turno de trabalho intermediário manhã e tarde, ou seja, do turno diurno.

A enfermagem trabalha em turnos que são denominados de plantões, no qual a carga horária varia de trinta e seis a quarenta horas semanais e na jornada de trabalho diária variam de seis, oito e doze por trinta e seis, dependendo do contrato de trabalho. (COREN DF, 2011).

No questionário, os enfermeiros foram interrogados da seguinte forma: Você se considera um (a) líder? Foi obtido as seguintes respostas:

“Sim, porque todo enfermeiro é um líder: orienta, ensina e cobra resultados.”
(Enfermeiro 1)

“Um líder primeiramente precisa gostar de pessoas e saber conviver em grupo, saber liderar a equipe, saber trabalhar em equipe, saber interagir em grupo, um bom líder sempre transforma seus sonhos em objetivos claros e elabora junto com a equipe planos para atingir metas o líder deixa claro para toda a equipe e que espera de cada um e os orienta de forma clara e objetiva”
(Enfermeiro 2)

“Sim, tenho uma equipe que preciso direcionar e designar funções e procedimentos e condutas, eles dependem da minha avaliação para que possam desempenhar um atendimento técnico de qualidade” (Enfermeiro 3)

“Sim, porque eu me posiciono como líder em situações de emergência, direcionando minha equipe nas situações mais complexas, passando assim segurança à equipe.” (Enfermeiro 4)

“Não” (Enfermeiro 5)

“Sim” (Enfermeiro 6)

Podemos analisar através das respostas que cinco dos seis enfermeiros entrevistados se consideram líder da sua equipe e sabem da importância da sua liderança para um bom andamento da mesma. Nesse contexto, a liderança é uma competência necessária para que o enfermeiro líder assuma o exercício da liderança Coaching. (KORB, PASCHOAL, STUMM, 2015)

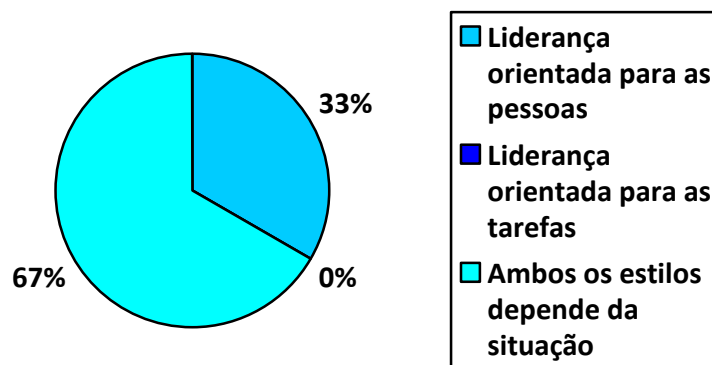


Gráfico 5. Qual estilo de liderança exercido.

Fonte: Pesquisa direta 2019

No gráfico acima observamos os estilos de liderança que os enfermeiros podem exercer em sua função, ao analisar observamos que 33% dos entrevistados segue uma liderança orientada para as pessoas, 0% segue a liderança orientada para as tarefas e 67% segue ambos os estilos de liderança proposto.

A liderança orientada para as pessoas é um estilo de liderança associada ao estilo democrático, e a orientada para as tarefas é associado com a liderança autocrática. (LIMA, DA COSTA, 2019)

Existe vários tipos e formas de liderar, os entrevistados em grande maioria exerce a liderança orientada para as pessoas e também orientada para as tarefas.

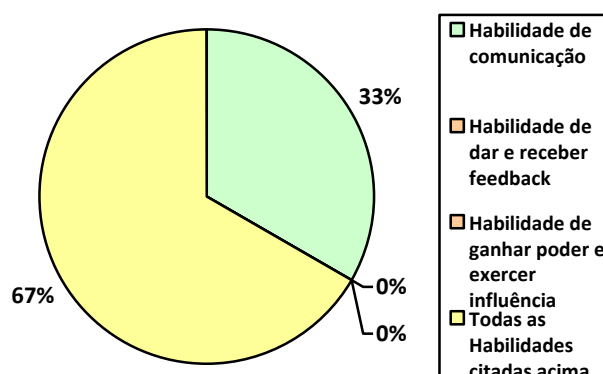


Gráfico 6. As necessidades que você considera necessário para um líder.

Fonte: Pesquisa direta 2019

Ao analisarmos o gráfico acima observamos quais são as habilidades que os entrevistados julga ser necessário para um líder, de acordo com as respostas 33% julga ser necessário ter somente habilidade de comunicação, 0% habilidade de dar e receber feedback e habilidade de ganhar poder e exercer influência, 67% relata necessário ter todas as habilidades citadas anteriormente.

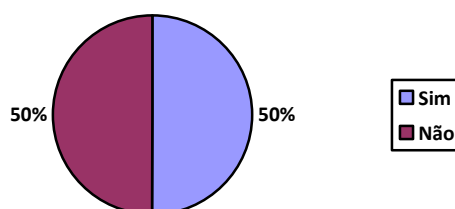


Gráfico 7. Você conhece as ferramentas do coaching para potencializar sua liderança e equipe.

Fonte: Pesquisa direta 2019

De acordo com o gráfico acima observamos que 50% dos enfermeiros conhece sobre as ferramentas do coaching e 50% não conhece.

Essa nova ferramenta coaching para auxiliar na liderança de enfermagem é nova no Brasil e ainda se tem pouco estudo relacionado com o tema na área da saúde e da enfermagem. (CARDOSO, 2011)

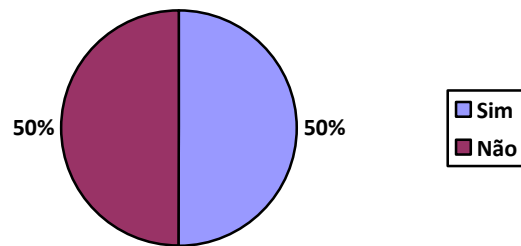


Gráfico 8. Fonte: Você já ouviu falar ou conhece enfermeiro coach.
Pesquisa direta 2019

Ao analisarmos o gráfico acima, podemos observar que 50% conhece e sabe o que é enfermeiro coach, 50% não sabe e não conhece.

O tema proposto nessa pesquisa é um tema novo para o Brasil, o coaching na enfermagem se tornou uma especialidade aprovada pelo Conselho Federal de Enfermagem, no qual os enfermeiros usa as ferramentas gerencias para melhorar o gerenciamento e as estratégias na liderança de enfermagem. (COREN CE, 2019)

A última questão do questionário foi aplicada de forma que o entrevistado explicasse o seu conhecimento sobre o coach, a pergunta foi realizada da seguinte maneira: Para você o que é coach? Você considera possível aplica-lo na enfermagem?

Através dessa pergunta foi obtido as seguintes respostas.

*“Coach é um profissional capacitado em uma área que desenvolve papel de orientação pessoal ou profissional, motivando, capacitando uma pessoa ou equipe para melhor desempenho de suas atividades”
(Enfermeiro 01)*

“Seria aquele que motiva seus colaboradores e todos de sua equipe, considero possível sim aplica-lo na enfermagem, pois irá melhorar a qualidade no atendimento.” (Enfermeiro 02)

“É uma ciência que serve para estimular, apoiar, despertar o potencial do cliente e fazer uma mudança de vida, além de exigir responsabilidade de ambos.” (Enfermeiro 03)

“O coach extrai do profissional o melhor dele e o motiva a dar o melhor de si no trato com o paciente, aplica-lo na enfermagem é buscar excelência na assistência de enfermagem ao paciente”. (Enfermeiro 04)

“Coaching é uma forma de desenvolvimento na qual alguém denominado de coach, ajuda um aprendiz seu cliente a adquirir um objetivo pessoal ou profissional específica através de treinamento e orientação. Coaching na

gestão de enfermagem em estudos encontrados que o coaching é utilizado como uma ferramenta para melhorar aspectos da gestão em enfermagem” (Enfermeiro 05)

“Sim” (Enfermeiro 06)

Através das respostas obtidas é notório que a temática não é uma novidade para os enfermeiros, eles tem o conhecimento dessa nova área na enfermagem, e relatam ser possível aplicar na enfermagem para melhorar o gerenciamento da equipe.

“O Coaching pode ser utilizado estrategicamente para criar e reforçar o comprometimento das pessoas com os resultados, por ser uma ferramenta de apoio que proporciona uma adaptação rápida a novas situações e permite um rápido desenvolvimento” (LEITE, 2017)

O enfermeiro deve preparar a sua equipe para situações inesperadas cito como exemplo as emergências, que chegam no hospital sem aviso prévio, as mudanças que podem ocorrer no quadro clínico dos pacientes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui através deste artigo e os estudos realizados em um hospital em João Pinheiro onde foi investigado o quanto os enfermeiros sabem em relação ao conhecimento do coach caracterizando a liderança dos enfermeiros, a motivação dos enfermeiros frente a sua equipe. Os resultados dessa pesquisa mostram que os enfermeiros entrevistados se consideram líderes da equipe de enfermagem, pois são eles que direcionam e designam funções, orienta e cobra resultados.

A liderança e gerenciamento é necessário para ter um atendimento organizado aos pacientes, desde a graduação os enfermeiros são preparados para gerenciar e liderar a equipe, e dentro da liderança existe estudos para que essa habilidade necessária seja executada com excelência, as técnicas do coaching vem para o contexto da enfermagem para acrescentar, repercutindo no atendimento hospitalar, o hospital tendo um enfermeiro coach, que extrai dos integrantes da equipe de enfermagem o seu melhor, faz com que as metas sejam alcançadas.

Os entrevistados relatam conhecer o coach e julga ser necessário para alcançar a excelência na assistência, durante a aplicação do questionário foi observado a surpresa do tema para os enfermeiros, pois pouco se ouvi falar dessa nova especialidade da enfermagem.

A pesquisa realizada de um tema novo trouxe valiosas informações de uma técnica que ajuda na liderança do enfermeiro, o coach, dada à importância do tema é necessário que novos pesquisadores explore a temática.

Foi de grande valor essa pesquisa para o meu crescimento pessoal e profissional, a liderança coach é necessária para se ter uma assistência de qualidade e ter uma equipe de sucesso.

REFERÊNCIAS

AMESTOY, S. C.; BACKES, V. M. S.; THOFHERN, M. B.; MARTINI, J. G.; MEIRELLES, B. H. S.; TRINDADE, L. L. **Gerenciamento de conflitos: desafios vivenciados pelos enfermeiros-líderes no ambiente hospitalar.** Revista Gaúcha de Enfermagem, vol.35 no.2 Porto Alegre jun. 2014.

BRASIL, Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 3.390, de 30 de dezembro de 2013. **Institui a Política Nacional de Atenção Hospitalar (PNHOSP) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), estabelecendo-se as diretrizes para a organização do componente hospitalar da Rede de Atenção à Saúde (RAS).** Saúde Legis – Sistema de Legislação da Saúde.

Disponível:<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt3390_30_12_2013.html>

Acesso: 10/05/2019

CAVEIÃO, C.; NASCIMENTO, P. A; VISENTIN, A. **FORMAÇÃO DA LIDERANÇA EM ENFERMAGEM: REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA.** Revista Eletrônica Estácio Saúde - Volume 7, Número 1, 2018

CLARO, M. **Os segredos do líder coach [livro eletrônico]:** quatro chaves para liderar pessoas e obter resultados extraordinários. São Paulo: Trevisan Editora, 2013.

CONSELHO FEREERAL DE ENFERMAGEM. **LEI N 7.498/86, DE 25 DE JUNHO DE 1986** Disponível:<http://www.cofen.gov.br/lei-n-749886-de-25-de-junho-de-1986_4161.html> ACESSO: 10/05/2019

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM CEARA. **Esportiva e coaching. Enfermagem ganha duas novas especialidades** Disponível:< <http://www.coren-ce.org.br/esportiva-e-coaching-enfermagem-ganha-duas-novas-especialidades/>> ACESSO 19/11/2019

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM MATO GROSSO. **Quais as devidas funções do enfermeiro, do técnico de enfermagem e do auxiliar enfermagem e quais as diferenças entre cada categoria?** Disponível em:

<Http://mt.corens.portalcofen.gov.br/diferenca-entre-categorias_698.html> Acesso 30/04/2019

FEUERWERKER, L. C. M; CECÍLIO, L. C. O. **O hospital e a formação em saúde: desafios atuais.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v 12, n. 4 p. 965-71. 2007.

JOSÉ ROBERTO MARQUES. **Qual é a origem do coaching?** Disponível em:
<<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/qual-origem-coaching/>> Acesso:
03/05/2019

KORB, J. P.; PASCHOAL, S.; STUMM, E. M. F. **Coaching na enfermagem, notas da literatura.** Salão do conhecimento, Unijui 2015.

LEITE, G. C. **Perspectivas da prática do coaching nas organizações hospitalares.** Revista Inspirar, Vol. 1 - N.º 1 – 1.º Semestre, 2017.

MOURA, G. M. S. S; MAGALHÃES, A. M. M; CHAVES, E.H.B; **O serviço de enfermagem hospitalar •apresentando este gigante silencioso.** Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 54, n. 3, p. 482-493, jul./set. 2001.

MUNDO CARREIRA. **Coaching Hospitalar: veja como a metodologia pode ajudar na liderança em enfermagem.** Disponível em:
<<http://www.mundocarreira.com.br/coaching/coaching-hospitalar-veja-como-metodologia-pode-ajudar-na-lideranca-em-enfermagem/>> Acesso: 10/05/2019

NEVES, J. L. **PESQUISA QUALITATIVA– CARACTERÍSTICAS, USOS E POSSIBILIDADES.** 1996. Dissertação (Mestrado em administração) – FEA-USP, São Paulo

PATRICIO, Z. M. **Introdução à prática de pesquisa socioambiental.** Curso de Especialização em Gestão de Recursos Hídricos. Florianópolis: UFSC/UFAL/FUNIBER, 2005.

SANTOS, J. L. G. et al. **Práticas de enfermeiros na gerência do cuidado em enfermagem e saúde:** revisão integrativa. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília; 66(2): 257-63, 2013.

TREVIZAN, M.A.; et al. **Liderança e comunicação no cenário da gestão em enfermagem.** Rev. latino-am. enfermagem, Ribeirão Preto, v. 6, n. 5, p. 77-82, dezembro 1998.

7. ANEXOS



FICHA DE ENTREVISTA

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO- FCJP CURSO – ENFERMAGEM

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO TCC II

Eu Izabela Cristina Batista Lima, acadêmica do 10º período do curso de Enfermagem da Faculdade cidade João Pinheiro, venho por meio desta, lhe comunicar que meu projeto de pesquisa tem como tema: ENFERMEIRO LÍDER COACH: processo coaching na liderança em enfermagem no âmbito hospitalar em um hospital público de João Pinheiro- MG no ano de 2019

Gostaria de convidá-lo para participar da entrevista que estarei executando no meu projeto, pois sua participação será fundamental para o enriquecimento deste projeto.

QUESTIONÁRIO

Enfermeiro Líder nº _____

FICHA DE IDENTIFICAÇÃO

1 - IDADE: 23 á 33 anos 34 á 43 anos 44 á 54 anos 55 á 60 anos

2 - SEXO: feminino masculino

3 - TEMPO DE ATUAÇÃO COMO ENFERMEIRO NA INSTITUIÇÃO:

4 - TURNO DE TRABALHO

MANHA TARDE INTERMEDIARIO (M.T)

5 – Você se considera um (a) líder: () sim () não .Porquê?

6 - . Qual o estilo de liderança exercido por você:

- () Liderança orientada para as pessoas
- () Liderança orientada para as tarefas
- () Ambos os estilos depende da situação

7 – Assinale as necessidades que você considera necessário para um Líder:

- () Habilidade de Comunicação
- () Habilidade de dar e receber feedback
- () Habilidade de ganhar poder e exercer influência
- () Todas habilidades citadas acima

8 – Você conhece as ferramentas do coaching para potencializar sua liderança e equipe:

- () sim () não

9 – Você já ouviu falar ou conhece enfermeiro coach:

- () Sim () Não

10 - Para você o que é coach, você considera possível aplica-lo na enfermagem?

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(Resolução CNS Nº. 466/2012)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa "ENFERMEIRO LÍDER COACH: processo coaching na liderança em enfermagem no âmbito hospitalar em um hospital público de João Pinheiro- MG no ano de 2019", coordenada pelo pesquisador(a) responsável Maria Célia da Silva Gonçalves e conduzida por Izabela Cristina Batista Lima aluno(a)/pesquisador(a) do Curso de Bacharel em Enfermagem da Faculdade Patos de Minas - FPM. Essa pesquisa se justifica pelas dificuldades que os enfermeiros enfrentam em liderar a equipe, motiva-la e atingir as metas propostas e sobre o conhecimento do enfermeiro sobre essa nova especialidade da enfermagem que é o coaching. É necessário que enfermeiros busque novas formas de liderança tendo as ferramentas do coaching como auxílio para atingir metas e aumentar os potenciais de todos os profissionais compostos pela equipe de enfermagem .

1. Os objetivos com os quais essa pesquisa estará sendo realizada serão: Investigar o quanto os enfermeiros sabem em relação ao conhecimento do coach caracterizando a liderança dos enfermeiros, a motivação dos enfermeiros frente a sua equipe em um hospital em João Pinheiro, será verificado o conhecimento dos profissionais de enfermagem sobre o coaching, analisar a motivação do enfermeiro para com a equipe no trabalho, Relacionar o enfermeiro coach com a eficiência do trabalho da equipe de enfermagem.

2. Para tanto, serão realizados procedimentos que contará com questionário com questões abertas e fechadas e uma explicação sobre o coaching na enfermagem

3. O procedimento de coleta de dados constará de um local adequado com conforto no qual o entrevistado se sinta confortável após acomodação será introduzido o tema com explicação sobre o coaching, após a explicação será aplicado o questionário.

4. Os benefícios esperados diante de sua participação neste estudo correspondem com a contribuição para o mundo das pesquisas, novos pesquisadores que buscam sobre o tema, terão uma visão sobre o Enfermeiro líder coach que é uma nova especialidade liberada para os enfermeiros.

Ao entrevistado não terá benefício, porém como os entrevistados serão os enfermeiros trará para o profissional um novo conhecimento sobre essa nova área de atuação, caso eles não tenham conhecimento.

Os riscos durante a pesquisa são: invasão de privacidade, tomar o tempo do entrevistado ao responder o questionário, cansaço físico ou desconforto.

As medidas necessária que serão adotadas frente ao risco são: Garantir o acesso aos resultados da pesquisa, minimizar desconforto garantindo um local reservado e confortável, liberdade para não responder questões caso o entrevistado se negue.

5. Sua identidade, e informações coletadas serão mantidos em sigilo absoluto sob responsabilidade do pesquisador, estando o mesmo sujeito às penas previstas na Lei brasileira, e de posse do CEP/FPM por 5 anos.

6. Cabe a você decidir se deseja ou não participar dessa pesquisa. Se decidir participar deverá assinar este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, estando ciente de que terá o direito de interromper o estudo e/ou retirar seu consentimento a qualquer momento durante o desenvolvimento da pesquisa sem que isso afete seus direitos aos cuidados futuros, implique responsabilização ou cancelamento dos serviços oferecidos pela instituição. Sua participação é livre e não implica quaisquer tipos de recebimento de remuneração ou pagamento.

7. Em relação a qualquer dano direta ou indiretamente causado por esta pesquisa, o(s) Pesquisador(es) do Estudo e seus assistentes e a Instituição serão responsáveis, perante a lei brasileira, pela indenização de eventuais danos que o participante de pesquisa possa vir a sofrer, bem como por prestar assistência imediata e integral, nos termos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde;

8. Os seus dados pessoais e as informações obtidas neste estudo, pelo pesquisador e sua equipe, serão garantidos pelo sigilo e confidencialidade. Os seus dados do estudo serão codificados de tal modo que sua identidade não seja revelada;

9. Você terá o direito de dirigir-se, a qualquer momento, ao(s) pesquisador(es) e ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Patos de Minas - FPM, para os esclarecimentos sobre dúvidas que surgirem durante a pesquisa, tendo, portanto, o direito à informação. Nesse caso, entre em contato:

- Nome do Pesquisador: Izabela Cristina Batista Lima
Telefone: (38) 99805577
Endereço: Rua Silvio de Deus Vieira nº 681
CEP: 38770- 000 – João Pinheiro- Minas Gerais
- Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Patos de Minas
Ito Endereço: Campus JK, Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, Bairro Cidade Nova, 1200, Bloco 3B
Patos de Minas – MG, CEP: 38706-002, Patos de Minas, MG. Telefone: (34) 3818-2300
E-mail: cep@faculadepatosdeminas.edu.br
Horário de funcionamento: seg, qua, sex: 7h às 12h / terça e quinta: 13h às 17h.

10. DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO:

- Eu recebi informação oral sobre o estudo acima e li por escrito este documento.
- Eu tive a oportunidade de discutir o estudo, fazer perguntas e receber esclarecimentos.
- Eu concordo em participar do estudo e estou ciente que minha participação é totalmente voluntária.
- Eu entendo que posso retirar meu consentimento a qualquer momento sem que isso afete meu direito aos cuidados futuros.
- Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será assinado e rubricado em duas vias originais por mim e pelo Pesquisador.
- Assinando este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o Pesquisador do Estudo garantirá ao Participante da Pesquisa, em seu próprio nome e em nome da instituição, os direitos descritos neste documento.
- Eu entendo que receberei uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A outra via original será mantida sob a responsabilidade do Pesquisador do Estudo.

Para ser assinado e datado pelo Participante da Pesquisa:

Assinatura do Participante da Pesquisa

Data

Nome do Participante da Pesquisa por extenso (LETRAS MAIÚSCULAS)

Para ser assinado e datado pelo Pesquisador do Estudo:

Assinatura do Pesquisador do Estudo
Izabela Cristina Batista Lima

Data

DECLARAÇÃO DO PESQUISADOR

DECLARO, para fins de realização de pesquisa, ter elaborado este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cumprindo todas as exigências contidas no Capítulo IV da Resolução 466/12 e

que obtive, de forma apropriada e voluntária, o consentimento livre e esclarecido do sujeito da pesquisa acima qualificado para a realização desta pesquisa.

Local: _____ , _____ de _____ de _____.

Assinatura do Pesquisador Responsável

Maria Célia da Silva Gonçalves