

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE - UFRN
ESCOLA DE SAÚDE - ESUFRN
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – SEDIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE PRECEPTORIA EM SAÚDE

**MELHORANDO A FLUIDEZ E A EXECUÇÃO DA PRECEPTORIA DE ALUNOS
DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE PSICOLOGIA NA ÁREA DE CAPACITAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA/EBSERH**

CAROLINE TERROR TEIXEIRA

JUIZ DE FORA/MINAS GERAIS

2020

CAROLINE TERROR TEIXEIRA

**MELHORANDO A FLUIDEZ E A EXECUÇÃO DA PRECEPTORIA DE ALUNOS
DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE PSICOLOGIA NA ÁREA DE CAPACITAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA/EBSERH**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização de Preceptoria em Saúde, como requisito final para obtenção do título de Especialista em Preceptoria em Saúde.

Orientadora: Profa Patrícia de Oliveira Lima

JUIZ DE FORA/MINAS GERAIS

2020

RESUMO

Introdução: Um planejamento estratégico é fundamental para o sucesso de uma formação pautada em visão sistêmica, com as partes assumindo suas responsabilidades, trabalhando suas aptidões, conhecimentos e habilidades. **Objetivo:** O objetivo deste trabalho é a elaboração de um plano de intervenção para garantir a fluidez e melhoria na formação acadêmica. **Metodologia:** O plano de preceptoria será dividido em 4 etapas para facilitar sua execução, sendo elas: aproximação; elaboração; monitoramento; avaliação. **Considerações finais:** Com os esforços destinados à elaboração deste trabalho pretende-se uma formação adequada de recursos humanos, geração de conhecimento e promoção de assistência de qualidade.

Palavras-chave: preceptoria, planejamento estratégico, desenvolvimento de pessoal.

1 INTRODUÇÃO

A área de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas - CapDP é uma unidade administrativa inserida na Divisão de Gestão de Pessoas - DivGP, ligada hierarquicamente à Gerência Administrativa e integrada funcionalmente à todas as unidades assistenciais e administrativas do HU-UFJF. Procura atuar ativamente no que Chiavenato (2010), classificou como processos básicos de gestão de pessoas, sendo estes os processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

A CapDP atua diretamente nos processos de integração, acompanhamento, desenvolvimento, avaliação, promoção e retenção de talentos da instituição. Recebe anualmente um estagiário do curso de graduação de Psicologia da UFJF para desenvolvimento no que se refere a subárea de Psicologia Organizacional.

A equipe da CapDP é composta por um psicólogo organizacional, um enfermeiro e dois assistentes administrativos. A CapDP relaciona-se ainda com os demais colaboradores da DivGP, sendo esses da equipe de Saúde e Segurança no Trabalho e da equipe da Unidade de Administração de Pessoal.

A parceria com a Universidade Federal de Juiz de Fora, especificamente com o Curso de Psicologia para execução de estágio já ocorre há 3 (três) anos. Neste período a preceptora observou certa falta de fluidez e descontinuidade dos planos de trabalho propostos no decorrer do estágio. Ao analisar mais profundamente os principais entraves e desafios acerca da execução dos mesmos, identificou os seguintes aspectos: a sobrecarga de trabalho do preceptor o que dificulta no acompanhamento das ações dos estagiários e na dedicação de tempo para planejamento de ações e atividades que possam contribuir mais efetivamente para o desenvolvimento do aluno; a falta de alinhamento das atividades com a academia; a falta de conhecimento da grade curricular do aluno para melhor abordagem e planejamento do plano de trabalho do mesmo; a motivação e frequência do aluno, tendo em vista muitos alunos oriundos da faculdade de Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora não terem real interesse pela área da Psicologia Organizacional; a falta de espaço físico para acolher o aluno e a falta de fluidez na execução do plano de trabalho elaborado, devido a demandas variadas e urgentes que surgem e entraves organizacionais.

Com base nos resultados obtidos nos últimos 3 (três) anos, decidiu-se por buscar melhorias na execução da preceptoria, sendo inicialmente através da busca de conhecimento e formação na área. Em seguida, um dos meios encontrados para busca efetiva de melhorias seria através da formação de parceria com a equipe de Saúde e Segurança do Trabalho para

desenvolvimento de atividades conjuntas, objetivando assim maior acompanhamento e desenvolvimento do estagiário/residente, promovendo ainda a aquisição de habilidades, tais como: trabalho em equipe multiprofissional, comunicação, empatia, escuta, ampliação da visão sistêmica, proposição de melhorias contínuas nos processos de trabalho, dentre outras.

Tendo em vista que o desfecho de uma interação frágil e carente de um diálogo estável incide sobre as responsabilidades e as competências dos sujeitos envolvidos. E que esta interação requer um envolvimento empático que estimule uma postura crítico-reflexiva sedimentando a construção do conhecimento aplicado e efetivo na resolução de adversidades envoltas em um cotidiano profissional. E que em função deste trabalho interativo e colaborativo surgirão melhores profissionais com repercussão positiva na sociedade (PEIXOTO; TAVARES; DAHER, 2014), outras medidas se fazem necessárias de implementação, tais como: a busca de parceria com a coordenação do Curso de Psicologia da UFJF a fim de alinhar o plano de trabalho a ser executado entre o que o aluno aprende na academia e o que ele pode colocar em prática no campo.

Algumas legislações e estratégias do governo federal, como a Portaria Interministerial nº 2.118, de 2005 (BRASIL, 2005) têm provocado mudanças no cenário da saúde pública e vêm contribuindo para a melhoria na formação dos profissionais de saúde, procurando estimular cada vez mais a aproximação entre as instituições de ensino e os serviços de saúde (PIZZINATO et al., 2012; VENDRUSCOLO; PRADO; KLEBA, 2016). Também, pretende-se firmar parceria com a Gerência de Ensino e Pesquisa do HU-UFJF a fim de elaboração conjunta de ferramentas ou mecanismos de acompanhamento e avaliação do processo de preceptoria e do efetivo aprendizado do estagiário/residente.

Diante do exposto justifica-se a escolha de elaboração deste plano, pela importância em desenvolver um trabalho em busca de constantes melhorias e ainda contando com uma equipe multiprofissional em prol da formação de recursos humanos, geração de conhecimento e promoção de cuidado/assistência de qualidade que é a missão primordial de todos nós colaboradores do Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Elaborar um plano de preceptoria para garantir fluidez e melhoria na execução da preceptoria de alunos de graduação do Curso de Psicologia na área de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas do HU-UFJF/EBSERH.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Ampliar a interface com a coordenação da Faculdade de Psicologia.
- ✓ Promover o desenvolvimento de atividades inter-relacionais, propiciando trocas de experiências e vivências, fortalecendo a aquisição de conhecimento e habilidades como trabalho em equipe multiprofissional (Ações para a Saúde do Trabalhador - Programa Interdisciplinar para Promoção de Saúde – PIPS).
- ✓ Buscar interface com a Gerência de Ensino e Pesquisa para monitoramento das ações de preceptoria e possível elaboração conjunta de ferramentas e subsídios para avaliação da preceptoria em si e do efetivo aprendizado do aluno.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O estudo será um projeto de intervenção, do tipo Plano de Preceptoria que é uma construção individual ou coletiva a partir da identificação de necessidades reais, tendo em vista que o trabalho em equipe se faz eficaz, basicamente quando há pessoas que estão motivadas por um desejo pessoal e coletivo. Pessoal, porque de acordo com suas necessidades e vontade de fazer bem feito, estará propenso a se dedicar mais. E coletivo, porque o resultado do grupo atinge a todos (CASTRO, 2015). O objetivo do projeto de intervenção é pactuar com as partes envolvidas um planejamento de ações a serem executadas, a partir da identificação de uma situação real observada no território de atuação. (UNASUS, 2015).

3.2 LOCAL DO ESTUDO / PÚBLICO-ALVO / EQUIPE EXECUTORA

O estudo será realizado nas dependências do Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora, mais especificamente dentro da área de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas da Divisão de Gestão de Pessoas. O público-alvo envolvido no estudo trata-se de graduandos/residentes do curso de Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora. A equipe executora é multiprofissional, formada por colaboradores da área de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas - CapDP e da Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador – SOST, sendo os principais envolvidos na execução do plano de preceptoria, profissionais da área de psicologia, enfermagem, engenharia de segurança do trabalho e fisioterapia.

3.3 ELEMENTOS DO PP

Tendo em vista o levantamento do problema e a elaboração de objetivos para a execução deste Plano de Preceptorial, tem-se a realização do mesmo em etapas.

A primeira etapa consiste em uma fase de aproximação, aonde pretende-se ampliar a interface com a coordenação da Faculdade de Psicologia através de reuniões mensais que contribuirão para o entendimento da grade curricular do aluno e para alinhamento do plano de preceptorial, garantindo a formação integral do estagiário/residente. Assim, faz-se fundamental uma reunião antes do início do estágio/residência para conhecimento da grade, conhecimento das expectativas da academia, do preceptor e do estagiário/residente. Ainda na fase de aproximação, pretende-se estabelecer parceria com a equipe da Saúde e Segurança do Trabalhador para desenvolvimento de ações conjuntas que possibilitem trocas de experiências e vivências, fortalecendo a aquisição de conhecimento e habilidades do estagiário/aluno como trabalho em equipe multiprofissional, ampliando visão sistêmica do mesmo.

A segunda etapa refere-se a fase de elaboração aonde a equipe irá discutir as frentes mais necessárias de execução, as possibilidades de atuação do estagiário/residente nessas frentes, e a partir de um consenso e motivação, tanto dos membros da equipe quanto do estagiário/residente, iniciar a construção do Plano de Preceptorial do semestre. Vale ressaltar que, a fase de elaboração não se conclui com a elaboração do Plano de Preceptorial para o semestre. Ocorrerão reuniões mensais para alinhamento das ações e repactuações caso necessário.

Na terceira etapa tem-se a fase monitoramento, momento em que a preceptora buscará junto à Gerência de Ensino e Pesquisa subsídios e mecanismos para monitoramento das ações de preceptorial e a possível elaboração conjunta de ferramentas para avaliação da preceptorial em si e do efetivo aprendizado do aluno ao longo do semestre. Durante a fase de monitoramento serão realizados ainda momentos de feedback entre estagiário/residente e preceptor, assim como para toda a equipe no que se refere ao andamento e fluidez do Plano de Preceptorial. A previsão é que os feedbacks ocorram pelo menos de dois em dois meses.

A quarta etapa conclui o Plano de Preceptorial com a fase de avaliação, sendo aplicado o instrumento de avaliação formal, elaborado com o auxílio da Gerência de Ensino e Pesquisa, com o intuito de avaliar o processo de preceptorial e o efetivo aprendizado do estagiário/residente.

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

Foi possível identificar inicialmente algumas fragilidades, que impactam na fluidez do plano de preceptoria, são elas: a falta de alinhamento dos preceptores com a academia, a falta de conhecimento da grade curricular da faculdade, a motivação e frequência do discente, a sobrecarga de trabalho por parte dos integrantes da equipe da CapDP e do SOST, o que impossibilita dedicação de tempo ideal para a preceptoria, a falta de espaço físico para acolher o residente/estagiário, a falta de possibilidade de sequência na execução do plano de trabalho elaborado, devido a demandas que surgem a todo momento e a entraves organizacionais.

Já no que se refere ao levantamento das oportunidades, foi possível identificar: a possibilidade de execução do trabalho em parceria com a Rede de Atenção à Saúde - RAS, a oportunidade de aprendizagem contínua através da execução de uma preceptoria de qualidade, uma parceria e laços mais estreitos com a UFJF, a conexão com a coordenação do curso de graduação de Psicologia e o impacto social do estágio/residência não apenas para a formação do estagiário/residente, mas também para formação do preceptor e da sociedade como um todo. É importante destacar que essas oportunidades podem ser bem aproveitadas tendo em vista todo o comprometimento e experiência pedagógica da preceptora em Psicologia Organizacional, assim como o costume de toda a equipe executora do plano em buscar desenvolvimento contínuo de capacidades, habilidades e atitudes, além do leque de atividades executadas pelos setores que possibilitam aprimoramento diverso do estagiário/residente. Todo esse processo de trabalho executado em parceria, com responsabilidade e dedicação resulta em impacto positivo no desenvolvimento dos colaboradores envolvidos e da comunidade de modo geral.

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A avaliação dar-se-á ao longo do processo de realização do Plano de Preceptoria, de forma crítica e propositiva, utilizando abordagem quanti-qualitativa. Nesse sentido, para envolver a todos, pretende-se realizar reuniões mensais, com a equipe do SOST e com a coordenadora do curso de Psicologia, oportunizando o estreitamento de laços, alinhamentos e participação multiprofissional na evolução do Plano de Preceptoria. Pretende-se realizar feedbacks com o graduando/residente ao menos a cada 2 (dois) meses a fim de avaliar a condução da preceptoria e das atividades propostas. A análise final será realizada através de formulário elaborado para avaliação da execução do plano de preceptoria proposto no semestre para cada graduando/residente. Para a elaboração desse último instrumento de

avaliação, ocorrerá interface com a Gerência de Ensino e Pesquisa aonde buscaremos subsídios para avaliação da preceptoria em si e do efetivo aprendizado do aluno.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na literatura e em todo o estudo realizado, é sabido que preceptores e residentes constituem papéis de suma importância na construção do saber e na oferta de atendimento humanizado e de qualidade na área da saúde, principalmente em hospitais de ensino.

Assim, tendo em vista que o desenvolvimento dos planos de preceptoria realizados com graduandos de psicologia na instituição até o momento se mostraram frágeis diante do diagnóstico situacional realizado, mostrou-se necessário a elaboração de um planejamento estratégico pautado em oportunidades e forças que possibilitem a execução de um plano de preceptoria mais fluido e viável de condução, o que reforça a necessidade de interação e desenvolvimento do preceptor e graduando/residente, assim como de toda a equipe multiprofissional envolvida na proposta.

Mediante a indispensabilidade de uma interação mais próxima e da necessidade de uma formação cada vez mais pautada em uma visão sistêmica, com as partes assumindo suas responsabilidades, obtendo o devido apoio institucional para trabalharem suas aptidões e ampliar seus conhecimentos e habilidades, faz-se necessário o desenvolvimento deste plano de preceptoria, que visa não apenas a execução mais fluida do plano de trabalho proposto ao estagiário/residente, mas também a realização de um trabalho multiprofissional envolvendo os diferentes setores e saberes da Divisão de Gestão de Pessoas e a coordenação do curso de Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora.

É sabido que podem ocorrer possíveis limitações e dificuldades ao longo da execução do presente Plano de Preceptoria, dificuldades tais como sobrecarga de trabalho, falta de comunicação entre os envolvidos no plano, falta de motivação e participação por parte do estagiário/residente, dentre outras. No entanto, sendo o plano monitorado e acompanhado, essas limitações tendem a se desfazerem ou diminuir.

Conclui-se que, apesar de aristas, existem meios para apará-las e muitos são os benefícios e resultados a serem alcançados, desde a busca constante por desenvolvimento de habilidades e competências de todos os envolvidos, como a formação integral do sujeito que será o futuro profissional da rede do Sistema Único de Saúde.

REFERÊNCIAS

_____. Portaria Interministerial nº 2.118, de 3 de novembro de 2005. Institui parceria entre o Ministério da Educação e o Ministério da Saúde para cooperação técnica na formação e desenvolvimento de recursos humanos na área da saúde. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. 2005 nov. 04. seção 2.

CASTRO, A. P. **Liderança Motivacional**: como desenvolver pessoas e organizações, através do coaching e da motivação. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel recursos humanos nas organizações - 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

KLEBA, M. E.; MAROSO, K. I.; VENDRUSCOLO, C. **O planejamento estratégico situacional no ensino da gestão em saúde da família**. *Texto & Contexto Enfermagem*, v. 20, n. 1, p.184-193, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71419103022>>. Acesso em: 12 de ago. de 2020.

PEIXOTO, L.S.; TAVARES, C.M.M; DAHER, D.V. **A relação interpessoal preceptor-educando sob o olhar de Maurice Tardif**: Reflexão Teórica. *Cogitare Enfermagem.*, v.19, n.3, p.612-6, jul/set 2014.

PIZZINATO, A. et al. **A integração ensino-serviço como estratégia na formação profissional para o SUS**. *Rev. bras. educ. med.* v. 36, n. 1, Supl 2, p. 170-177, 2012.

PRADO, M. L. et al. **Arco de Charles Maguerez: refletindo estratégias de metodologia ativa na formação de profissionais de saúde**. *Esc. Anna Nery*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 172-177, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ean/v16n1/v16n1a23.pdf>>. Acesso em: 3 de ago. de 2020.

PROJETO de intervenção do PROVAB: Orientações para elaboração no modelo padrão. UNASUS, 2015. Disponível em: https://www.unasus.gov.br/uploads/pagina/PROVAB/orientacoes_para_elaboracao_do_projeto_de_intervencao_provab.pdf. Acesso em: 09 de mar. de 2020.