

Análise do instrumento de avaliação de desempenho de técnico e auxiliar de enfermagem do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo

Luciana Norbiato Alves¹, Vera Lucia Mira Gonçalves²

¹Graduanda da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo. Bolsista de Iniciação Científica da Pró-Reitoria de Pesquisa da USP

²Professora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo

1. Objetivos

O processo de avaliação de desempenho profissional visa promover o crescimento do avaliado e do avaliador, por meio da detecção de necessidades de desenvolvimento, para as quais são planejadas e monitoradas metas de desempenho, analisando-se as condições de trabalho. O instrumento de avaliação utilizado no HUUSP, constitui-se de auto-avaliação e avaliação, a partir de sete prognosticadores com cinco intervalos para graduação conforme o alcance das exigências estabelecidas na definição de cada prognosticador⁽¹⁾. Diante da importância que a avaliação de desempenho assume nas organizações, este estudo tem por objetivo conhecer o perfil de desempenho de técnicos e auxiliares de enfermagem do HUUSP.

2. Material e Método

Estudo exploratório-descritivo, de abordagem quantitativa, desenvolvido no Departamento de Enfermagem do HUUSP. Constituíram-se dos documentos de análise 594 avaliações realizadas em 2005 e 2006, sendo 194 de técnicos e 400 de auxiliares de enfermagem. Os dados foram obtidos, diretamente, dos documentos de avaliação de desempenho, armazenados em banco de dados e analisados por meio de estatística descritiva.

3. Resultados Parciais

Os sete prognosticadores que compõem o perfil de desempenho apresentaram comportamentos semelhantes nos anos analisados, considerando auto-avaliação e avaliação, com predomínio no grau “atinge plenamente às exigências”, conforme tabela 1. Na Comunicação verbal: oral e escrita, verifica-se a habilidade em saber ouvir e fazer-se entender. Em Conhecimento técnico-científico avalia-se eficiência na execução das atividades. O Interesse refere-se ao compromisso com o trabalho e com a Instituição. Na Organização, aprecia-se a capacidade de organizar e priorizar as atividades a serem executadas. A Postura

avalia se o profissional é respeitoso, educado, calmo e possui boa aparência pessoal. Já o Relacionamento Interpessoal verifica o comportamento assumido na vivência com pacientes e equipe. Por fim, a Responsabilidade, verifica a postura de assunção de seus atos e compromissos.

Tabela 1: Distribuição dos prognosticadores graduados em “atinge plenamente às exigências” por auto-avaliação e avaliação, por ano. HUUSP, 2006.

	2005		2006	
	Auto	Aval	Auto	Aval
Comunicação	50,3%	60,7%	59%	66,0%
Conhecimento	50,9%	61,3%	62,7%	71,6%
Interesse	54,3%	58,0%	62,7%	59,5%
Organização	62,0%	63,8%	63,8%	66,8%
Postura	64,1%	67,8%	69,0%	76,1%
Relacionamento	58,9%	59,5%	69,8%	70,9%

4. Conclusões parciais

De modo geral, como acontece nas organizações, nos dois anos analisados, a maioria da população estudada encontra-se no grau de desempenho “atinge plenamente às exigências” em todos os prognosticadores. O perfil de desempenho representa uma curva de Gauss, mostrando que o desempenho está distribuído, aproximadamente, em 10% fraco, 20% regular, 40% bom, 20% muito bom e 10% excelente. Assim, encontramos a realidade de qualquer organização, onde sempre há pessoas que produzem mais e melhor e aqueles que produzem menos e pior. Porém, a combinação de desempenhos fracos e excelentes não resulta num desempenho médio⁽²⁾.

5. Referências Bibliográficas

1. Gonçalves VLM, Leite MMJ. Diagnóstico situacional de um processo de avaliação de desempenho profissional. Rev Bras Enfermagem; 57(4): 430-33. 2004.
2. Stofel I. Administração do desempenho: metodologia gerencial de excelência. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed.: ABRH-Nacional, 2000.