

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES
EMPOWERMENT OF NURSES: STUDY OF SOME INTERVENING FACTORS*Manuela Ferreira¹**Filomena Paulo²**João Duarte¹*¹CI&DETS, Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico de Viseu²Centro Hospitalar Tondela Viseu, EPE**RESUMO****INTRODUÇÃO**

O empoderamento é um processo que resulta no fortalecimento pessoal e profissional, na forma de aquisição de competências, motivação, satisfação e tomada de decisão. Está vinculado á autonomia profissional e concretiza-se na tomada de decisão autónoma do enfermeiro.

OBJETIVO

Identificar as variáveis sociodemográficas, socioprofissionais e de contexto formativo que influenciam o Empoderamento dos enfermeiros.

MÉTODOS

Realizamos um estudo de natureza quantitativa, descritiva-analítico e correlacional com amostra não probabilística de 240 enfermeiros que responderam ao questionário sociodemográfico, á escala “ Perceptions of Empowerment in Midwifery Scale” (Mathews, Scott e Gallagher (2009) e á escala da motivação para o exercício profissional. Os enfermeiros possuíam idades entre os 26 e os 66 anos, maioritariamente com vinculo por tempo indeterminado á instituição onde trabalham.

RESULTADOS

Revelaram uma boa perceção sobre o Empoderamento com percentuais a oscilar entre os 50,0% no reconhecimento organizacional e os 100% no reconhecimento por pares. Os mais jovens possuem melhor perceção sobre o Empoderamento no reconhecimento por pares, organizacional e empoderamento global, e os mais velhos maior empoderamento na dimensão pessoal. São os Enfermeiros com mestrado e doutoramento que possuem uma menor perceção na dimensão multidimensional, reconhecimento por pares e reconhecimento organizacional. Quanto à motivação 40,0% dos participantes do estudo encontram-se muito motivados.

CONCLUSÕES

Os enfermeiros com maior motivação e com mais formação revelaram melhor perceção sobre o empoderamento e consequentemente maior capacidade de decisão. Estes resultados são de considerar na gestão dos contextos de formação e de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Empoderamento; Formação; Enfermeiros.

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

ABSTRACT

INTRODUCTION

Empowerment is a process that results in personal and professional empowerment, in the form of acquisition of skills, motivation, satisfaction and decision making. It is linked to professional autonomy and will be materialized in autonomous decisions.

OBJECTIVES

To identify the sociodemographic, socio-professional and of formative context variables that influence the empowerment of nurses.

METHODS

A quantitative, descriptive analytical and correlational study with a non-probabilistic sample of 240 nurses. Data sample from June 2014 to December 2014, with implementation of an instrument composed of a professional and socio-demographic questionnaire: "Perceptions of Empowerment in Midwifery Scale" (Mathews, Scott and Gallagher) and the scale of motivation to professional exercise.

INTRODUÇÃO

Prestar cuidados com qualidade requer que estejamos conscientes do ser, do fazer e do aprender. Se esta premissa for saudável, o grau de empoderamento de cada um de nós será positivo, o que enaltecerá a mestria do poder interior.

Cuidar dos outros requer que cada um de nós cuide de si mesmo. da sua motivação, de sua capacidade de reflexão e tomada de decisão, que traduzirá a sua satisfação. Quem não está cuidado não poderá de forma saudável, competente cuidar. Isto exige uma preparação emocional, a que podemos chamar de competência emocional.

Sendo a tarefa de cuidar um dever humano, cuidamos porque queremos ser mais felizes, plenos e para alcançarmos a felicidade é fundamental que cuidemos bem de nós mesmos e dos outros. "Cuidar e ser cuidado são existenciais (estruturas permanentes) e indissociáveis" Boff (2012).

Definir Empoderamento constitui um desafio para refletirmos sobre os motivos para a consolidação das práticas de enfermagem, aliadas ao seu poder profissional, tendo sempre como referência o amor por si mesmo.

O empoderamento pode ser visto como a possibilidade de uma pessoa assumir um maior controle sobre a própria vida, devendo nós, profissionais de saúde, utilizar estratégias que

RESULTS

Nurses involved in this survey were aged between 26 and 66 years old. Most of them had a bond, for an indefinite period of time, with the institution to which they were working. They showed good perception on the Empowerment ranging between 50% in the organizational recognition and 100% in recognition by peers. Younger nurses have a better perception of Empowerment in organizational and global recognition by peers, whereas older Nurses have a better perception of Empowerment in the personal dimension. Nurses with master's degree and doctoral studies have a lower perception on the multidimensional scale of recognition by peers and organizational recognition. 40% of nurses that participated in this study were very motivated.

CONCLUSIONS

Nurses with greater motivation and higher training level have better perception of empowerment and consequently greater decisiveness. These results are to be considered in the management of learning and job environments.

KEYWORDS

Empowerment, Motivation, Training

procurem fortalecer a autoestima e a capacidade de adaptação, desenvolvendo mecanismos de autoajuda e solidariedade.

O poder é a faculdade e a capacidade de agir, a força e a potência para conquistar algo. É a energia vital para se fazerem escolhas e tomadas de decisão (Covey, 2014).

O caminho para o poder inicia-se com o reconhecimento das qualidades pessoais e com o desenvolvimento das mesmas. O nosso poder é validado por aquilo que podemos materializar, sendo que nesta perspectiva o empoderamento é fruto de uma ação bem-sucedida (Goleman, 2005).

O conceito de Empoderamento surgiu com os movimentos de direitos civis nos Estados Unidos, nos anos 70. Refere-se à habilidade das pessoas em ganhar conhecimento e controle sobre forças pessoais, sociais, económicas e políticas, para agir na direção da melhoria da sua situação de vida (Bernardino, 2013). Craveiro (2000, cit. por Bernardino, 2013) refere que o Empoderamento é ainda incipiente no sistema de saúde.

Para Quitete et al, (2009) o Empoderamento é o mecanismo pelo qual as pessoas tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, tomam consciência da sua habilidade e competência para produzir, criar e gerir Segundo estes autores a definição de Empoderamento deve incluir várias componentes: a componente cognitiva que se refere

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

à compreensão de ser e a necessidade de fazer escolhas; a componente psicológica que acarreta o desenvolvimento de sentimentos de autoconfiança e autoestima; o componente político que supõe habilidade para analisar, organizar e promover mudanças...; e a componente económica que supõe independência económica.

Nesse sentido e concordando com os autores acima citados, “ o Empoderamento também deve ser analisado do ponto de vista do desenvolvimento do poder de existir, que se liga à capacidade de ser, de existir daqueles que cuidam, (...), falar sobre poder em relação a cuidar obriga-nos a questionar o nosso próprio poder, (...), de que podemos vir a ser capazes, e como utilizamos essas capacidades”. (Quitete et al, 2009).

O senso comum diz-nos que poder é a capacidade de exercer influência para que se aceite pensamentos diferentes, mesmo contra vontade, (...), poder carrega traços fortemente autoritários e individualizados de relacionamentos (Salvador,2013). Para o autor o poder é descrito como um fenómeno transformacional, que promove o crescimento individual e grupal pelo encorajamento da reciprocidade, do estímulo ao pensamento, expansão do conhecimento e do favorecimento da conscientização.

É neste pressuposto que assenta a necessidade de reafirmar-se o poder clínico de enfermagem, compreendido como a percepção do enfermeiro de ser intelectual físico e emocionalmente capaz e preparado para interpretar respostas humanas, planejar, implementar e avaliar intervenções de enfermagem de forma eficaz, proporcionando mais consciência de seu papel clínico, mais intencionalidade e envolvimento para decidir o que fazer (Salvador, 2013).

A literatura destaca o papel do conhecimento científico na afirmação da enfermagem como sendo uma profissão de bases sólidas, que fundamenta o empoderamento de suas práticas.

O conhecimento como forma de obter competência no agir e assegurar o poder, proporcionando segurança na tomada de decisão, leva a uma valorização das práticas de enfermagem.

Neste contexto o poder da parteira assenta numa relação que se baseia numa parceria entre a parteira, a mulher e sua família, sendo o empoderamento um processo intencional do profissional de saúde de partilha de conhecimento e poder (...), permitindo simultaneamente ao profissional de saúde realizar com segurança e autonomia as ações que decorrem das suas escolhas” (Lafrance e Maihot, 2005, cit por Henriques 2012).

Concordando com a OE, quando refere que o empoderamento deverá ser desenvolvido e fortificado com modelos de cuidados, atribuindo louvores, criando redes de apoio, cuidando umas das outras.

Para que possamos cuidar com qualidade em todas as demais dimensões da vida, devemos estar também cuidados. Como poderemos querer cuidar dos outros, neste caso das mulheres que são o foco do nosso Empower, se não cuidamos do Enfermeiro, enquanto gente que cuida de gente.

O conceito de Empoderamento tem duas dimensões distintas,

uma interna ao próprio indivíduo, ao seu potencial interno e à sua valorização interna, e uma dimensão observável através dos resultados visíveis na resolução de situações problemáticas (Silva,2013).

O conceito de competência associa-se a uma das três formas de saberes. O saber fazer, saber-saber e o saber estar (Gillet, cit.por Silva,2013). Logo, competência implica a mobilização de saberes de forma mais adequada em cada situação, no seu contexto (Correia, 2012). O mesmo autor refere que a competência está também associada a novas concepções de trabalho, baseadas na responsabilidade, flexibilidade e na reconversão permanente em que a polivalência é a mais-valia requerida e implica desenvolver autonomia.

A autonomia é percebida como a capacidade da pessoa assumir iniciativas, ser capaz de compreender e dominar novas situações no trabalho e ser reconhecida por isso. Está vinculada à investigação e produção de conhecimento, como forma de desenvolver a base de um poder que se concretiza na tomada de decisão autónoma.

A autonomia do profissional deve sustentar-se no rigoroso cumprimento de “boas práticas” profissionais, geradas pelo bom senso de peritos transformando a saber em regime de verdade (Silva,2012). Para o autor o perito está próximo da prática, ele é constituído a partir de experiência refletida e validada pela evidência científica construída a partir de uma comunidade de prática A perícia em matéria de tomada de decisões humanas complexas, como é o caso nos cuidados de Enfermagem, torna possível a interpretação das situações clínicas. Além disso, os conhecimentos imbuídos na prática clínica são a chave do progresso da prática da Enfermagem e do desenvolvimento da ciência de Enfermagem (Benner,2004).

A Autonomia profissional de enfermagem trata da disposição compreendida pelos enfermeiros para agir como uma profissão responsável e séria, e deve ser vista, cada vez mais, como um veículo para melhorar a qualidade e para tornar-se centro da tomada de decisão em equipa (Porto,2011)

A autonomia / empoderamento do profissional de enfermagem no processo de cuidado é cada vez mais importante, uma vez que proporciona a possibilidade de rever a enfermagem enquanto profissão um exercício interdisciplinar. Acredita-se que os enfermeiros consideram a autonomia no seu contexto de trabalho, como um requisito para o desenvolvimento das atividades profissionais (Ribeiro 2009).

À competência é referida uma orquestração de diversos recursos cognitivos e afetivos, que permitem estar capacitado para enfrentar um conjunto de situações, articulando os saberes em contexto e com um agir eficaz (Perrenoud, 1999,2004 cit por Correia 2012).

O desenvolvimento de competências põe em campo uma diversidade de comportamentos profissionais e sociais, correspondentes a capacidades criativas relacionais e transformativas que implicam a globalidade do indivíduo, desde o seu comportamento, a sua personalidade, a sua identidade e

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

a sua afetividade (Correia, 2012). Para o autor a competência profissional desenvolve-se através de um processo interativo constante e complexo, que ocorre entre o enfermeiro e o meio circundante onde se podem identificar cinco fatores: experiência, meio, oportunidades, motivação, conhecimento teórico e características pessoais. Cabe ao enfermeiro compreender que a competência específica do seu processo é o cuidado terapêutico, o qual está assente na interação entre o profissional e o ser que necessita de cuidado e é sustentado na competência técnica-legal, no compromisso ético e estético da equipa de enfermagem ao desenvolvê-lo, sob uma conceção transformadora, emancipadora, remetendo a percepção de um cuidado integral ao ser humano (Leopardi, 2006 cit. por Porto, 2011).

Podemos ainda falar de uma outra perspetiva do poder, o poder simbólico, como sendo instrumento de conhecimentos e de construção do mundo objetivos, que se manifestam através dos mais diversos níveis de comunicação (língua, cultura, discurso, conduta), garantindo àqueles que o possuem a manutenção e o exercício do poder (Bourdieu, 2001 cit. por Martins, 2014).

O Empoderamento é um processo construído socialmente, por meio das inter-relações que o individuo estabelece com o meio e pessoas com as quais se relaciona (Albini, 2013). Resulta em força/poder pessoal e profissional, na forma de competência, motivação, autonomia e satisfação. E neste contexto que questionamos:

“Qual o nível de empoderamento dos profissionais de enfermagem? (ii) Que variáveis sociodemográficas e profissionais influenciam o empoderamento dos enfermeiros; (iii) Qual a influência das variáveis de contexto formativo e da motivação para o trabalho no empoderamento dos enfermeiros”.

MÉTODOS

Nesta perspetiva e para dar resposta às questões de investigação formuladas, foi esboçado o desenho de investigação que nos permite perceber os diferentes domínios que integram a nossa investigação e proporciona uma visão integral das dimensões consideradas fundamentais nesta problemática.



Figura 1 - Esquema conceptual da investigação.

Tendo em conta que este estudo procura uma explicação das relações entre variáveis, optámos por recorrer a uma metodologia quantitativa. Foi nosso propósito realizar um estudo descritivo analítico e correlacional, para explorar relações entre variáveis e descrevê-las, possibilitando uma melhor compreensão do fenómeno. A colheita de dados foi realizada entre Junho de 2014 a Dezembro de 2014, com aplicação de um instrumento composto pelo questionário sociodemográfica e profissional, pela escala “ Perceptions of Empowerment in Midwifery Scale” (Mathews, Scott e Gallagher 2009) e pela escala da motivação para o exercício profissional construída e validada para o presente estudo

Foram questionados 240 enfermeiros portugueses, maioritariamente de instituições da zona centro do país que participaram voluntariamente no estudo, após lhes ter sido explicada com clareza os objectivos e metodologia e garantido o anonimato e confidencialidade dos dados

RESULTADOS/ DISCUSSÃO

EMPODERAMENTO E VARIÁVEIS SOCIDEMOGRÁFICAS

Estudamos uma amostra com uma idade mínima de 26 e máxima de 66 anos. Trata-se de uma amostra que pode considerar-se jovem já que a idade média se situa nos 40.6 anos. Ribeiro et al, (2009) acredita que a idade permite maior maturidade e capacidade para tomada de decisões profissionais e a utilização do empoderamento de forma positiva, isto é, os mais velhos terão melhor capacidade de empoderamento. Os resultados do nosso estudo revelaram que são os enfermeiros mais jovens que percecionam melhor empoderamento no reconhecimento por pares, organizacional e empoderamento global e os enfermeiros com idade entre os 36 a 43 anos melhor empoderamento na dimensão pessoal. Por outro lado o grupo dos enfermeiros mais velhos, isto é com idade superior ou igual a 44 anos foram os que percecionaram melhor empoderamento na dimensão multidimensional.

A análise inferencial mostrou que os enfermeiros com o estado civil de casados prevalece em cerca de três quartos da amostra (72.1%), Aferiu-se que os enfermeiros solteiros/divorciados/separados/viúvos revelaram pior percepção sobre o empoderamento que os casados ou a coabitarem em união de facto, exceto para a dimensão multidimensional que recai neste último grupo mas não foram significativas as diferenças encontradas.

No referente à formação académica Lopes (2006 cit por Correia, 2012), refere que “o saber pessoal tem a ver com a capacidade que cada enfermeiro tem de se conhecer a si próprio., sendo isso tanto mais importante quanto a interação é uma característica fundamental dos cuidados de enfermagem”. Assim o modo como o enfermeiro desenvolve a prática do autoconhecimento, é importante para a qualificação da interação e para a definição do modo como utiliza esse conhecimento no ato de cuidar. Apurpu-se no nosso estudo que 70.0% dos

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

inquiridos continua (ou) a investir na sua formação após a conclusão da sua licenciatura ou especialização embora se tenha denotado que a maior percentagem mantém como formação académica a licenciatura (75.6%), mas sendo já significativo o percentual dos que possuem mestrado (24.45%).

O processo de formação está de modo marcante muito interligado à qualidade de experiências de cuidar. Um aspeto importante no trabalho de Foucault (cit por Fernandes, 2012), é a relação do poder com o conhecimento, referindo este autor que o saber e o poder se implicam mutuamente, podendo deste modo afirmar-se que não há poder sem formação de saber. A Ordem dos Enfermeiros por sua vez, preconiza, quanto à formação contínua, que o profissional leve a efeito uma revisão regular das suas práticas; assuma responsabilidade pela aprendizagem ao longo da vida e pela manutenção das competências; atue no sentido de ir ao encontro das suas necessidades de formação contínua (OE, 2003 cit por Correia, 2012).

Este pressuposto porém não conflui com os resultados obtidos porquanto não foram encontradas significâncias estatísticas entre as habilitações literárias e a perceção sobre o empoderamento pese embora o facto dos enfermeiros licenciados tenderem para uma melhor perceção sobre empoderamento em relação à dimensão pessoal e empoderamento global e os que possuem o mestrado /doutoramento uma melhor perceção na dimensão multidimensional, reconhecimento por pares e reconhecimento organizacional. Segundo Benner (2004), para que haja um verdadeiramente empoderamento profissional, o enfermeiro tem de ter o poder de perito. Isso implica ter o conhecimento adequado, competência e habilidade para desempenhar o seu papel de forma eficiente no contexto dos cuidados, o que se pode designar como o verdadeiro poder (Gibson, 1991 cit por Henriques, 2012).

EMPODERAMENTO E VARIÁVEIS PROFISSIONAIS

Quanto ao tempo de exercício profissional, aferimos que os participantes possuem em média 18,5 anos de exercício sendo que a grande percentagem dos participantes já exerce a sua atividade há mais de 2 anos. Não encontramos estudos que nos indiquem que o empoderamento está relacionado com o tempo de exercício profissional mas os resultados por nós encontrados vão no sentido dos enfermeiros com menor tempo de serviço como especialista revelarem melhor perceção no reconhecimento por pares, os que possuem entre 6 a 10 anos de tempo de serviço melhor empoderamento em relação à dimensão pessoal, dimensão multidimensional e fator global e os com mais de 10 anos serviço melhor reconhecimento organizacional. Já os enfermeiros com 3 a 5 anos de exercício profissional como especialistas foram os que na generalidade manifestaram menor empoderamento. Será de todo conveniente que em estudos posteriores se analise mais pormenorizadamente esta variável no intuito de procurar uma justificação para os resultados obtidos.

Frequentemente, o profissional recém-formado sente-se incapaz e insatisfeito com seu trabalho, pois nem sempre consegue realizar com êxito a função que é de sua competência, nem se sente capaz para assumir determinados cuidados, pela falta de habilidade, medo e insegurança para iniciar determinados procedimentos, gerando situações que causam angústia e ansiedade. As práticas de empoderamento caracterizam-se sobretudo por ações socioeducativas, informação e aconselhamento, atendimento e acompanhamento e participação. À questão do questionário “fez formação/ curso depois de ter terminado enfermagem/ especialização” aferimos que 70.0% dos inquiridos continuaram a investir na sua formação após a conclusão da sua licenciatura ou especialização, sendo também estes que apresentaram uma melhor perceção sobre empoderamento em todas as subescalas e fator global, com significância estatística exceto para o reconhecimento organizacional, aferindo-se assim que a realização de formação teve influência na perceção do empoderamento dos enfermeiros. Conclui-se portanto que o conhecimento adquirido na escola não pode ser compreendido como acabado, e o processo de aprendizagem deve ser contínuo no decorrer da vida profissional tipificando-se como fundamental para a aquisição duma melhor perceção sobre o empoderamento.

O modelo de Dreyfus de aquisição de competências aplicado à profissão proposto por Benner (2004) processa-se em cinco níveis sucessivos de proficiência: iniciado, iniciado avançado, competente, proficiente e perito.

Os iniciados não possuem experiência sobre as situações com as quais possam ser confrontados, onde é manifesta a dificuldade para integrar os conhecimentos académicos que aprenderam nas situações reais que vivem. Esta dificuldade prende-se com o facto de determinadas ações e decisões somente poderem ser apreendidas em contexto de trabalho, pelo que este modelo é dependente da situação e não propriamente das capacidades intrínsecas da pessoa.

O comportamento dos iniciados avançados é aquele que se caracteriza como aceitável, na medida em que já enfrentaram suficientes situações reais, sozinhos ou acompanhados por orientador, para compreender os fatores significativos que se repetem em situações idênticas. Todavia, os principiantes e principiantes avançados apenas conseguem apreender um pequeno aspeto da situação, dado que ainda tudo é novo, estranho e complexo.

O enfermeiro competente trabalha no mesmo serviço há dois ou três anos, o que se relaciona com a aptidão para caracterizar os seus atos em termos objetivos, com a análise consciente, abstrata e analítica que faz dos problemas, sendo capaz de planificar deliberadamente, o que o ajudará a adquirir a eficiência, a organização e a maleabilidade necessárias para transitar para o estado seguinte.

O enfermeiro proficiente possui a perceção fundada na experiência, que permite reconhecer as situações na sua globalidade, tem capacidade de antecipação, que melhora a sua

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

tomada de decisão, uma vez que dos muitos aspetos e atributos existentes sabe distinguir quais são os importantes.

No último estado encontram-se os enfermeiros peritos, que não são difíceis de reconhecer pelas suas opiniões clínicas ou gestão de casos complexos, que executam de forma notável. O resultado da experiência adquirida transcende a passagem do tempo, trata-se de enfermeiros capacitados para melhorar as teorias e noções prévias, concebidas como produto das inúmeras situações reais que acrescentam nuances ou diferenças subtis à teoria. Esta teoria conflui com os resultados do presente estudo porquanto permitiu concluir que os enfermeiros chefes são os que melhor perceção sobre empoderamento apresentam na dimensão pessoal, dimensão multidimensional reconhecimento organizacional e fator global enquanto os especialistas pontuam mais na perceção do empoderamento relativo ao reconhecimento por pares. Em sentido oposto foram encontrados os enfermeiros graduados que ostentam menores níveis de empoderamento, salvo no reconhecimento organizacional mais manifesto na categoria de enfermeiro.

No referente ao tipo de contrato de trabalho/vínculo que detém para com a instituição os resultados obtidos permitiram apurar que 89.6% detém com a instituição um vínculo a tempo indeterminado. Refere Cardoso Júnior (2003 cit por Oliveira, 2008) que o empoderamento geralmente aumenta a satisfação dos funcionários no trabalho porque lhes dá um sentimento de realização por dominar várias atividades, de reconhecimento do seu trabalho e de responsabilidade sobre a qualidade. Nessa mesma linha de pensamento, refere que os funcionários que possuem mais autonomia e maior responsabilidade se mostram mais motivados e geram melhores resultados. Estudou-se ainda o efeito entre o tipo de contrato de trabalho e perceção sobre o empoderamento tendo-se apurado que os enfermeiros com contrato por trabalho indeterminado manifestam uma menor perceção na dimensão pessoal, enquanto os contratados por tempo determinado exteriorizam melhor perceção no reconhecimento por pares e empoderamento global. Os enfermeiros com outra forma de contrato revelaram um melhor empoderamento na dimensão pessoal e dimensão multidimensional. Não possuímos estudos que nos permitam justificar os resultados obtidos, mas comungamos da opinião de Oakley e Clayton (2003, cit por Ribeiro, (2009) que empoderar passa a ser o papel de gestão, parceria e responsabilidade que cada um de nós assume, junto do alvo dos nossos cuidados. É entendimento que a transformação da realidade é uma tarefa comum ao ser humano, que envolve laços de afeto, inclusão, sentimento de pertença e politização.

EMPODERAMENTO E MOTIVAÇÃO PARA A PROFISSÃO

O empoderamento pode ser visto como motivação ao funcionário para que este seja ativo em suas competências e participe efetivamente nos seus próprios projetos. De acordo com Hesbeen (2001) a qualidade dos cuidados será fortemente

marcada pelas atitudes e comportamentos de quem cuida, da qualidade que desejam, ou seja, do seu profundo desejo de cuidar dos outros para além dos atos que executam, da riqueza do seu olhar e da sua motivação para a qualidade. Pelos resultados do estudo realizado, apuramos que 40.0% dos participantes se encontravam muito motivados e cerca de 30.0% pouco motivados. A análise inferencial revelou que a relação entre motivação e empoderamento são positivas e altamente significativas aferindo-se assim que os enfermeiros com maior motivação para o trabalho são os que revelam melhor empoderamento na dimensão pessoal, na dimensão multidimensional, no reconhecimento por pares e no reconhecimento organizacional.

CONCLUSÕES

O Empoderamento em Enfermagem requer um modelo holístico, fenomenológico, interativo e orientação para um melhor cuidar. O contributo da formação passa pela edificação de novas competências, nas quais se insere a capacidade de estar motivado, mediante a apropriação do saber. A motivação é um aspeto relevante no nosso estudo, que contribui para o estar empoderado.

A maior parte dos inquiridos 75.6% possui a licenciatura e 24% mestrado.

A categoria profissional mais evidente é a de enfermeiros que se verifica sobretudo nos de idade inferior a 35 anos, e as categorias intermédias Enfermeiro Graduado e Enfermeiro Especialista, registando-se esta última nos de mais de 44 anos.

A maior parte dos participantes detém com a instituição um vínculo a tempo indeterminado, com distribuição idêntica pelos diferentes grupos etários.

No que se refere a motivação profissional o estudo revelou que existe uma boa motivação profissional, e que os participantes muito motivados são os de idade intermédia, que vivem com companheiro, que possuem licenciatura com a categoria de enfermeiro, com vínculo institucional por tempo indeterminado e que efetuaram formação após o curso.

Realçamos as diversas dimensões do Empoderamento encontradas após análise fatorial exploratória e confirmatória e que foram designadas por dimensão pessoal, dimensão multidimensional, reconhecimento dos pares e reconhecimento organizacional.

Os Enfermeiros mais jovens possuem melhor perceção sobre empoderamento no reconhecimento por pares, organizacional e Empoderamento global. Os Enfermeiros com idades entre os 36 e os 43 anos possuem melhor Empoderamento na dimensão pessoal. Os Enfermeiros com idade superior ou igual a 44 anos são os que possuem melhor Empoderamento relativo à dimensão multidimensional.

No que diz respeito ao estado civil, verificamos que os Enfermeiros solteiros/viúvos/separados são os que possuem pior perceção sobre o Empoderamento, mas no referente às

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

habilitações literárias aferimos que os Enfermeiros licenciados, possuem melhor percepção sobre o Empoderamento em relação à dimensão pessoal e empoderamento global, e os Enfermeiros com mestrado uma menor percepção na dimensão multidimensional, reconhecimento por pares e reconhecimento organizacional.

Os enfermeiros com contrato indeterminado manifestam menor percepção na dimensão pessoal, e os contratados por tempo determinado exteriorizam melhor percepção no reconhecimento por pares e Empoderamento global. Os Enfermeiros com outro tipo de contrato revelam melhor Empoderamento na dimensão pessoal e dimensão multidimensional.

Quando analisamos o tempo de exercício profissional, apuramos que os Enfermeiros com menor tempo de serviço como especialista revelam melhor percepção do Empoderamento no reconhecimento por pares. Os que possuem entre 6 a 10 anos de serviço melhor Empoderamento em relação à dimensão pessoal e dimensão multidimensional e os Enfermeiros com mais de um ano de exercício melhor Empoderamento relativo ao reconhecimento organizacional. Por outro lado os Enfermeiros com 3 a 5 anos de exercício como especialistas são os que denotam menor percepção de Empoderamento.

São os Enfermeiros chefes que melhor percepção de Empoderamento apresentam, na dimensão pessoal, dimensão multidimensional e reconhecimento organizacional. Por sua vez os Enfermeiros especialistas pontuam melhor na percepção do Empoderamento relativo ao reconhecimento por pares. Os Enfermeiros graduados são os que menos pontuam nos níveis de Empoderamento salvo no reconhecimento organizacional.

Os Enfermeiros que realizaram formação revelam melhor percepção sobre o Empoderamento, e com significância estatística. São os Enfermeiros muito motivados para o exercício da profissão os que manifestam maior percepção para o Empoderamento, em todas as escalas e fator global.

A competência profissional pressupõe conhecimento e um saber transferível para a prática. Os resultados mostram a importância da formação e motivação no empoderamento e consequentemente na tomada de decisão autónoma

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albini, L. (2013). Vivenciando o empoderamento do enfermeiro em um hospital de ensino na implementação de modelo gerencial (Tese de doutoramento, Universidade Federal do Paraná). Acedido em <http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/35019>

Benner, P. (2004). De iniciado a perito. Coimbra: Editora Quarteto.

Bernardino, E., Dyniewicz, A. M., Carvalho, K. L. B., Kalinowski, L. C., & Bonat, W. H. (2013). Adaptação transcultural e validação do instrumento Conditions of Work Effectiveness - Questionnaire-II. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 21(5), 7 telas.

Acedido em http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n5/pt_0104-1169-rlae-21-05-1112.pdf

Boff, L. (2012). Quem cuida do cuidador? São Leopoldo, RS: Instituto Humanitas Unisinos. Acedido em <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/509000-quemcuidadocuidador>

Correia, M. C. B. (2012). Processo de construção de competências nos enfermeiros em UCI (Tese de doutoramento, Universidade de Lisboa). Acedido em <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/7992>

Coverly, S. R. (2014). Os sete hábitos das pessoas altamente eficazes: Lições poderosas para transformação pessoal. Lisboa: Gradiva.

Goleman, D. (2005). Trabalhar com inteligência emocional (3ª ed.). Lisboa: Temas e Debates.

Henriques, C. M. (2012). O empoderamento dos enfermeiros especialistas em enfermagem de saúde materna e obstétrica em Portugal. Madrid: Bubok Publishing.

Hesbeen, W. (2000). Cuidar no hospital: Enquadrar os cuidados de enfermagem numa perspectiva de cuidar. Loures: Lusociência.

Hesbeen, W. (2001). Qualidade em enfermagem: Pensamento e acção na perspectiva do cuidar. Loures: Lusociência.

Martins, M. F. S. V., & Remoaldo, P. C. A. C. (2014). Representações da enfermeira obstetra na perspectiva da mulher grávida. Revista Brasileira de Enfermagem: REBEn, 67(3), 360-365. doi: 10.5935/0034-7167.20140047

Matthews, A., Scott, P. A., & Gallagher, P. (2009). The development and psychometric evaluation of the Perceptions of Empowerment in Midwifery Scale. Midwifery, 25(3), 327-335. Acedido em <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0266613807000435>

Oliveira, U. R., & Rocha, H. M. (2008). Empowerment como estratégia competitiva em manufatura e serviços: Percepção dos colaboradores. Revista Produção Online, 8(3), 1-23. doi: <http://dx.doi.org/10.14488/1676-1901.v8i3.109>

Porto, A. R. (2011). O empoderamento político dos enfermeiros na prática hospitalar (Dissertação de pós-graduação, Universidade Federal de Pelotas). Acedido em <http://wp.ufpel.edu.br/pgenfermagem/files/2015/10/02e74f10e0327ad868d138f2b4fdd6f0.pdf>

EMPODERAMENTO DOS ENFERMEIROS: ESTUDO DE ALGUNS FATORES INTERVENIENTES

Quitete, J. B., & Vargens, O. M. C. (2009). O poder no cuidado da enfermeira obstétrica: Empoderamento ou submissão das mulheres usuárias? *Revista de Enfermagem UERJ*, 17(3), 315-320. Acedido em <http://www.facenf.uerj.br/v17n3/v17n3a03.pdf>

Ribeiro, J. M. S (2009). Autonomia profissional dos enfermeiros (Dissertação de mestrado, Universidade do Porto). Acedido em <http://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/20083/2/AUTONOMIA%20PROFISSIONAL%20DOS%20ENFERMEIROS%20%20JORGE%20RIBEIRO.pdf>

Salvador, P. T. C. O., Alves, K.Y., Martins, C. C. F., & Santos, E. P. (2013). Motivos para o empoderamento da enfermagem: Reflexões à luz de Alfred Schutz. *REME, Revista Mineira de Enfermagem*, 17(4), 1014-1019. doi: 10.5935/1415-2762.20130073

Silva, J. M. S. G. (2013). Plano de integração de novos enfermeiros do serviço de urgência geral de um hospital (Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal). Acedido em <http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/4757>

Silva, P. J. O. (2012). A formação de enfermeiros em Portugal: Uma cartografia dos discursos presentes (Dissertação de doutoramento, Universidade do Porto). Acedido em <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/78382>