

## DESAFIOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO ESTÁGIO EM TERAPIA INTENSIVA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

ANA PAULA MORAES DA SILVA<sup>1</sup>; MAYARA MOREIRA DA COSTA <sup>2</sup>;

ANDREZZA FRANCO SERPA<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Acadêmico do curso de enfermagem da Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy – UNIGRANRIO – e-mail: [a-paula-moraes@hotmail.com](mailto:a-paula-moraes@hotmail.com)

<sup>2</sup> Acadêmico do curso de enfermagem da Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy – UNIGRANRIO – e-mail: [mayaramooreira@gmail.com](mailto:mayaramooreira@gmail.com)

<sup>3</sup> Enfermeira. Mestranda em Enfermagem pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Professora Colaboradora na Escola de Ciências da Saúde na UNIGRANRIO. Professora do Curso de Pós Graduação *latu sensu* de Enfermagem em clientes de Alta Complexidade com ênfase em CTI da UNIGRANRIO. Membro do Núcleo de Pesquisa e Experimentação em Enfermagem (NuPEEf) PPGEnf/UNIRIO – e-mail: [dezza.franco@gmail.com](mailto:dezza.franco@gmail.com).

**INTRODUÇÃO:** O Curso de Enfermagem de uma universidade, localizada no Estado do Rio de Janeiro, possui disciplinas que integram a teoria com a prática, tais disciplinas visam promover a integração do conhecimento a partir das vivências em diferentes cenários de prática, favorecendo o exercício das ações de cuidar/cuidado para a consolidação do aprendizado anterior, objetivam, também que o acadêmico de enfermagem execute, de forma pró ativa habilidades e atitudes necessárias ao pleno exercício profissional e estimulam o desenvolvimento baseado nas práticas gerenciais, assistenciais, educativas, de segurança do paciente norteada pela realidade sócio-econômico- político-cultural de forma empreendedora e sustentável. Na prática assistencial de enfermagem, a Universidade disponibiliza além de atividades teóricas, atividades práticas no laboratório de enfermagem e em unidades hospitalares parceiras. Em uma das atividades práticas realizadas no ambiente de estágio supervisionado, nos inquietamos com a falta de acolhimento realizado pelos profissionais de enfermagem perante os acadêmicos de enfermagem. Vale ressaltar que a unidade referente no estudo é parceira da referida universidade há cerca de seis anos. Acreditamos ser relevante relatar o caso uma vez que a enfermagem enquanto profissão esta diretamente ligada ao trabalho em equipe visando o cuidado contínuo ao paciente. Sendo importante o bom relacionamento da equipe com os acadêmicos de enfermagem uma vez que estes têm por

objetivo agregar conhecimento e manter a qualidade da assistência. **OBJETIVO:** relatar as experiências vividas pelas acadêmicas de enfermagem durante um estágio obrigatório em terapia intensiva destacando a ausência de amparo por parte dos profissionais de enfermagem. Segundo Chiavenato (2003) o clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Com base neste conceito é possível compreender que o bom relacionamento da equipe está diretamente relacionado ao sucesso do trabalho, trazendo esse conceito para o ambiente de terapia intensiva que segundo a RDC 07 (2010) é conceituado como uma área crítica destinada à internação de pacientes graves, que requerem atenção profissional especializada de forma contínua, materiais específicos e tecnologias necessárias ao diagnóstico, monitorização e terapia, percebemos a importância de um ambiente de trabalho favorável onde a equipe atuante e a equipe recém-chegada trabalhem de forma conjunta, uma vez que os pacientes gravemente enfermos necessitam de um olhar apurado da equipe como um todo para que seu prognóstico seja satisfatório. Desta maneira o clima organizacional está relacionado diretamente com a motivação, que segundo Chiavenato (2003) é um fator interno que merece extrema atenção, pois é através dela que os colaboradores demonstram prazer em realizar suas tarefas e se sentem realizados com os resultados que obtêm, portanto considerando que na condição de acadêmicas somos uma equipe recém-chegada é notório que a motivação é algo de extrema importância para uma boa atuação uma vez que trazemos a teoria visualizada em sala de aula para aplicá-la na prática, e ao nos depararmos com um clima organizacional não favorável, o mesmo influencia de maneira direta na nossa atuação. **MÉTODOS:** A presente pesquisa consiste em um relato de experiência que descreve aspectos vivenciados pelas acadêmicas de enfermagem, na oportunidade de um estágio obrigatório em um hospital de médio porte, localizado no município e Estado do Rio de Janeiro entre os meses de fevereiro a junho de 2015. A unidade de terapia intensiva citada é composta por vinte e oito leitos divididos em “A” e “B”, sendo a equipe de enfermagem formada por dois enfermeiros plantonistas, dois enfermeiros rotina e cinco técnicos de enfermagem. As atividades realizadas na unidade eram direcionadas por um docente. O relato de experiência é uma ferramenta de pesquisa descritiva que apresenta uma reflexão sobre uma ação ou um conjunto de ações que abordam uma situação vivenciada no âmbito profissional

de interesse da comunidade científica. Foram utilizados a observação e fenômeno da experiência vivida como técnica de coleta de dados. **ANÁLISE DOS RESULTADOS:** No primeiro dia de estágio éramos onze acadêmicos de enfermagem e fomos divididos, pelo docente, em quatro duplas e um trio, onde cada dupla e trio ficou responsável pelos cuidados de enfermagem de um paciente. Esperávamos sermos recebidos de forma acolhedora, ter a oportunidade de associar a teoria com a prática, assim como ampliar os nossos conhecimentos no que tange os cuidados intensivos a pacientes adultos. Deparamos-nos, no entanto, com um ambiente não receptivo, confuso, desfavorável ao cuidado, visto que a equipe de enfermagem buscava trabalhar de maneira individual, com atitudes indelicadas, comunicação deficiente com a equipe recém-chegada, um ambiente com muita pressão, desconexo, que nos deixava em dúvida em relação a nossa atuação, colocando em risco a nossa autonomia e confiança. Com a falta de acolhimento da equipe de enfermagem, os acadêmicos ficavam confusos sobre a realização do estágio obrigatório, visto que a idealização do estágio seria vivenciar de maneira ativa as reais atividades do profissional enfermeiro, pois um estudo realizado por Ferrari (2002) aponta que o valor do acolhimento da equipe multiprofissional atua como facilitador da aprendizagem. Em contrapartida nos surpreendemos com pequenas ações acolhedoras por parte de profissionais médicos e fisioterapeutas, visto que atitudes essenciais e básicas não eram oferecidas pela equipe de enfermagem. No decorrer do estágio obrigatório, nos deparamos com diferentes profissionais enfermeiros, sendo estes líderes e considerados responsáveis por manter um bom clima organizacional, uma vez que devem influenciar seus colaboradores para conseguir um bom resultado com o trabalho em equipe, entretanto, a realidade visualizada na maioria das vezes foi muito diferente, pois os líderes não procuravam direcionar tanto seus colaboradores quanto os acadêmicos, não ajudavam, expressavam não se importar com a opinião de qualquer outro membro da equipe de enfermagem, deixando-nos em dúvida se os mesmos não sabiam ou se não queriam liderar a equipe, no entanto Chiavenato (2003) afirma que “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo”. O clima organizacional desfavorável gera consequências, principalmente, para o paciente, uma vez que em uma unidade hospitalar fatores como comprometimento, aceitabilidade e receptividade são primordiais para a qualidade da assistência prestada ao paciente, pois o tratamento é algo contínuo e não depende apenas de um individuo, mas sim de todas as equipes que passam pelo setor. Os profissionais da saúde não podem desempenhar um trabalho de qualidade e eficiente se não se encontram satisfeitos

com o trabalho (PAVÓN-LEON, 2011). O que significa que o clima organizacional e a satisfação com o trabalho são relevantes e estão diretamente ligados ao adequado comportamento dos profissionais da saúde (VEJA, 2007). Sendo assim, é importante criar e organizar estratégias que favoreçam os níveis de satisfação dos prestadores de serviços, os quais, por sua vez, irão influenciar na qualidade dos serviços prestados aos pacientes (PAVÓN-LEON, 2011). **CONCLUSÃO:** A partir da realização do presente estudo, foi possível concluir que o estágio obrigatório de enfermagem, realizado pelas acadêmicas na unidade de terapia intensiva não atendeu as expectativas, no que diz respeito à receptividade, acolhimento do ambiente e interação com a equipe atuante de enfermagem. O estudo oportunizou uma leitura e releitura do real desafio do clima organizacional dentro do ambiente de terapia intensiva, sendo possível perceber o quanto o relacionamento interpessoal é importante no ambiente intra-hospitalar, interferindo tanto no aprendizado quanto na qualidade da assistência prestada ao paciente. Apesar das contrariedades encontradas e da resistência da equipe atuante, foi possível a realização de diversos procedimentos, sendo os mesmos de grande valor para associação da teoria com a prática de enfermagem, possibilitando o total aproveitamento do estágio obrigatório. Contudo, percebemos que até mesmo os desafios encontrados contribuíram para a nossa formação acadêmica, permitindo a reflexão sobre diferentes situações e a melhor maneira de conduzi-las.

**DESCRITORES:** TRANSTORNOS DE APRENDIZAGEM, TERAPIA INTENSIVA, EDUCAÇÃO EM SAÚDE, ACOLHIMENTO.

## REFERÊNCIAS

1. CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 7. ed, 2003
2. FERRARI, C. R. S. Avaliação de um Curso Técnico de Enfermagem: um olhar dos egressos. **Escola de Enfermagem da USP.** São Paulo, 2002.
3. MINISTÉRIO DA SAÚDE (BR). **Agência Nacional de Vigilância Sanitária.** Resolução - RDC n. 7, de 24 de fevereiro de 2010. Dispõe sobre os requisitos mínimos para funcionamento de Unidades de Terapia Intensiva e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 de fev. de 2010. Seção 1: 48-52.

4. PAVÓN-LEÓN, P.; GOGASCOECHEA-TREJO, M. C.; BLÁZQUEZ-MORALES, M. S.L.; BLÁZQUEZ-DOMÍNGUEZ, C. R. Satisfacción del personal de salud en um hospital universitário. **Salud en Tabasco**, Villahermosa, México, 2011.
5. VEJA, M. M. C.; BOTELLO; C. M. S.; PARTIDO A. N. Clima organizacional y satisfacción laboral em um estabelecimento de salud estatal: hospital tipo 1. **Revista Theoria**, Chillán, Chile, 2007.