

EDITORIAL

Gestão estratégica de pessoas nas organizações de saúde

Em se tratando das organizações de saúde, observa-se ao longo das vivências nas últimas décadas, um novo formato, que, com rapidez, tende a se adaptar constantemente, com a incorporação de novas tecnologias na oferta de prestação de serviços que respondam às diferentes demandas e/ou necessidades sanitárias. Somado a isso, a quantidade e a velocidade das informações e o conhecimento globalizado demandam o desenvolvimento de novas competências profissionais, dentro destas organizações¹.

A área de Gestão de Pessoas nas organizações de saúde constitui-se em elemento estratégico e imprescindível, pois a ela é requerida o planejamento de práticas que possibilitem o arranjo das expectativas da organização e das pessoas.

A forma como a Gestão de Pessoas em uma organização de saúde observa seus recursos internos e externos e administra sua implantação afeta as decisões estratégicas e o alcance das metas. Isso leva a questionar sobre qual teoria organizacional pode ser utilizada como base teórica e ser contextualizada no âmbito da saúde, delimitando recursos e capacidades que devem ser gerenciadas de forma eficiente e que integre os objetivos, desempenhos organizacionais e desejos individuais².

Uma das vertentes da Gestão de Pessoas é a Gestão Estratégica de Pessoas, que é maneira pela qual os objetivos da Gestão de Pessoas são atingidos. O modelo de Gestão Estratégica de Pessoas agrega diferentes abordagens, incluindo a Gestão por Competências, em que se destacam as *competências coletivas* – Visão Baseada em Recursos e Competências Essenciais – e as *individuais* – as capacidades, os hábitos e as atitudes de um lado e as características subjacentes que podem interferir na performance de outro lado, ou seja, o fato de que as competências por si mesmas não garantem a efetividade do resultado³⁻⁶.

Assim, as competências profissionais podem ser definidas como: “*A competency is a holistic concept that includes knowledge, skills, attitudes and values*”⁷. Ser competente envolve mais do que obter conhecimentos e capacidades, implica sobretudo em mobilizar os conhecimentos, as capacidades, as atitudes e os valores para responder às complexas demandas sociais e profissionais⁷.

Ao gestor de pessoas em saúde é requerido competências específicas, ou seja, conhecimentos, habilidades e atitudes para criar um ambiente de apoio e de oportunidades de

aprendizagem para seus colaboradores; assim, deve fornecer recursos e permitir que talentos humanos se desenvolvam conjuntamente com a organização.

Nessa direção, as organizações devem repensar as práticas de educação permanente dos seus gestores, com a incorporação de novas competências que transformem a qualidade das relações no trabalho, aliando proporcionalmente tecnologia e educação, bem como, ampliando a sua capacidade de ação frente à crescente complexidade das organizações de saúde.

Boa Leitura!

REFERÊNCIAS

1. Santos SRB, Miranda CS, Mayrink R. Competências profissionais de um gestor hospitalar: um estudo comparativo entre a percepção do profissional, a percepção do estudante e o currículo. Revista Científica da Faculdade Unimed [Internet]. 2019 [citado em 14 jun 2024]; 1(1): 88-102. Disponível em: <https://doi.org/10.37688/rcfu.v1i1.30>
2. Ferreira JCS, Nunes TS. Gestão de Pessoas no serviço de saúde militar nas Forças Armadas Angolanas. RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas [Internet]. 2021; [Internet] [citado em 14 jun 2024] 11(3):465-88. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i3.48227>.
3. Maquina DJ. Modelo de gestão de competências de liderança para as Forças Armadas Angolanas. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado em Liderança, Pessoas e Organizações) – Academia Militar, Lisboa, 2016. Disponível em: https://comun.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13537/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final_26mar.pdf
4. Neves de Moura AL, Souza BC. Gestão estratégica de pessoas na administração indireta do setor público federal: na prática, ainda um discurso. Revista do Serviço Público [Internet]. 2016 [citado em 14 jun 2024]; 67(4):575-602. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v67i4.1046>
5. Pereira LFA, Silva SS. Burocracia no setor de recursos humanos de uma autarquia. Revista de Administração, Sociedade e Inovação [Internet]. 2016 [citado em 14 jun 2024]; 2(2):118-31. Disponível em: <https://doi.org/10.20401/rasi.2.2.86>
6. Cintra LP. et al. recursos humanos, competências e desempenho: (im)possível articulação em fundação de Minas Gerais. R Adm FACES Journal [Internet]. 2017 [citado em 14 jun 2024]; 16(4):28-44. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1940/194054186001.pdf>
7. OECD. Future of Education and Skills 2030. OECD Learning Compass 2030. 2019. A Series of Concept Notes [Internet]. [citado em 14 jun 2024]; Available from: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

 **Silvia Helena Henriques**

Professora Associada do Departamento Enfermagem Geral e Especializada.
Presidente do Programa Interunidades de Doutorado em Enfermagem da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo. Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para o desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem. Ribeirão Preto/SP, Brasil.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons