

O PAPEL DO NUTRICIONISTA EM UM CENTRO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EM UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR

Angela Cristina LASCH¹

RESUMO

Este trabalho refere-se à experiência do nutricionista no Centro de Capacitação e Desenvolvimento (CCD) do Hospital Moinhos de Vento (HMV) na elaboração e desenvolvimento de programas de treinamento tanto na área de Nutrição como em outras áreas da Instituição e que trouxe como resultado uma melhoria da qualidade da assistência integral ao paciente. Relata também a fundamentação e a concepção da estrutura do CCD e mostra onde está inserido o profissional nutricionista nesse contexto. Reforça aspectos da existência de uma equipe multiprofissional dedicando-se integralmente à atividade de treinamento. Focaliza o perfil do nutricionista do CCD do HMV, destacando as suas habilidades e atividades desenvolvidas nessa área, e os aspectos de sua formação, que deve ser sustentada por uma sólida visão geral dos problemas humanos e que, enriquecida com a prática diária do trabalho, o transforme em um analista do conjunto homem/sociedade/organização.

(1) Nutricionista Assistencial do Centro de Capacitação e Desenvolvimento do Hospital Moinhos de Vento, Rua Ramiro Barcelos, nº 910, 90035-001 Porto Alegre, RS.

Termos de indexação: treinamento em serviço, nutrição, nutricionista, equipe de assistência ao paciente.

ABSTRACT

THE ROLE OF A DIETITIAN IN A TRAINING AND DEVELOPMENT CENTER OF A HOSPITAL

This paper refers to the experience of a dietitian in the Training and Development Center (CCD) at the Moinhos de Vento Hospital. The dietitian elaborates and develops training programs in the dietetic area as well as in other areas of the hospital, making it possible to improve the patient's total assistance. This paper also points out the basis and the conception of CCD structure, and shows the role of a dietitian in this context. It reinforces the existence of a multiprofessional team working exclusively in training people. It focuses on the profile of the dietitian of CCD at the Moinhos de Vento Hospital, emphasizing his abilities and activities developed in this area. It is taken into consideration the dietitian's experience and specialization, but always bearing in mind the problems that affect human beings. The consciousness of social problems and the daily experience acquired with work make it possible to analyse the man, society and organization context.

Index terms: inservice training, nutrition, nutritionist, patient care team.

1. INTRODUÇÃO

A capacitação e o desenvolvimento das pessoas são pontos fundamentais da política do Hospital Moinhos de Vento (HMV). A instituição busca a excelência na prestação de serviços e acredita que os melhores resultados são obtidos como consequência do investimento em pessoal. O treinamento, nessa empresa, é visto como um instrumento implementador de procedimentos mais racionais, mais qualificados mais eficazes. Essa concepção evoluiu para o desenvolvimento de pessoal, que envolve o crescimento do funcionário como pessoa e como profissional, através de um verdadeiro processo de educação (BORGES, 1990). Treinamento e Desenvolvimento (T/D) devem atuar sempre como um binômio inseparável, se quisermos assegurar tanto o crescimento organizacional como o acesso do indivíduo à educação ampla. Isso significa que o treinamento no seu sentido educacional deve ser pensado como momento de troca de experiências e como processo de mudança (MACIAN, 1987). Treinar para desenvolver significa, assim, ampliar as possibilidades de acesso à educação, precedida de ações que visem, também, desenvolver habilidades para uma produção mais qualificada e que ajudem o homem a trabalhar sua própria transformação.

Para atingir os seus objetivos o Centro de Capacitação e Desenvolvimento (CCD) dispõe de recursos qualificados, trabalhando em tempo integral, identificados com a cultura do HMV e que dominam as ações cotidianas das áreas operacionais (nutrição, enfermagem e médica).

A essa equipe multiprofissional cabe tornar operacional e concretizar a conceituação que gerou o Centro de Capacitação e Desenvolvimento.

O Profissional nutricionista inserido nesse contexto quando planeja, organiza, executa e avalia o treinamento precisa ser sensível às aspirações dos treinados e não considerar o treinamento como

uma fórmula mágica de motivar para o trabalho. Treinamento e motivação devem ser empregados como facilitadores ou dispositivos importantes para que os funcionários alcancem, através do trabalho, suas metas de realização profissional e pessoal (BOOG, 1978).

Neste trabalho pretende-se evidenciar o papel do nutricionista assistencial do CCD e suas atividades junto a uma equipe multiprofissional composta por enfermeiras, médicos e pedagoga, como fator importante na busca da melhoria da qualidade da assistência do paciente e dos serviços prestados.

Pretende-se também relatar a capacidade desse profissional e suas habilidades conceitual, técnica e humana na elaboração e no desenvolvimento de programas de treinamento, tanto na área de Nutrição como em outras áreas da instituição, tais como: médica, de enfermagem, de materiais, de hospedagem etc.

2. O CENTRO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

2.1. Fundamentação

Em 1990, no HMV foi criado o Centro de Capacitação e Desenvolvimento (CCD) que está vinculado à Superintendência Administrativo-Financeira cuja missão é desenvolver e capacitar recursos humanos nos padrões do HMV, expressando os patrimônios técnico, cultural e físico da Instituição. Esse centro atua de forma integrada com os valores e com a cultura da organização, visando atingir resultados preestabelecidos e harmônicos com as políticas e diretrizes da empresa.

O CCD desempenha papel significativo na obtenção da "unidade HMV" e na busca constante da cultura de desenvolvimento. A efetiva integração de todas as áreas nas ações de capacitação e

desenvolvimento dos funcionários representa um acréscimo qualitativo a todo o processo de trabalho. O CCD é essencial para sustentar a qualificação do funcionário naquilo que ele faz e na sua evolução profissional dentro do HMV.

2.2. Concepção da estrutura

O CCD está concebido em três áreas de atuação: Capacitação (Treinamento), Desenvolvimento (Formação) e Administração de Pessoal.

A área de Capacitação inclui todas as ações de treinamento relativas a tarefas, ao trabalho diário, que ocorre no desempenho da função. Esta área tem como pilar central o Plano de Preparação Pessoal (PPP) que visa capacitar o funcionário a fazer sempre o melhor, ou seja, busca-se a excelência de desempenho na função como requisito fundamental para que se cresça na Instituição.

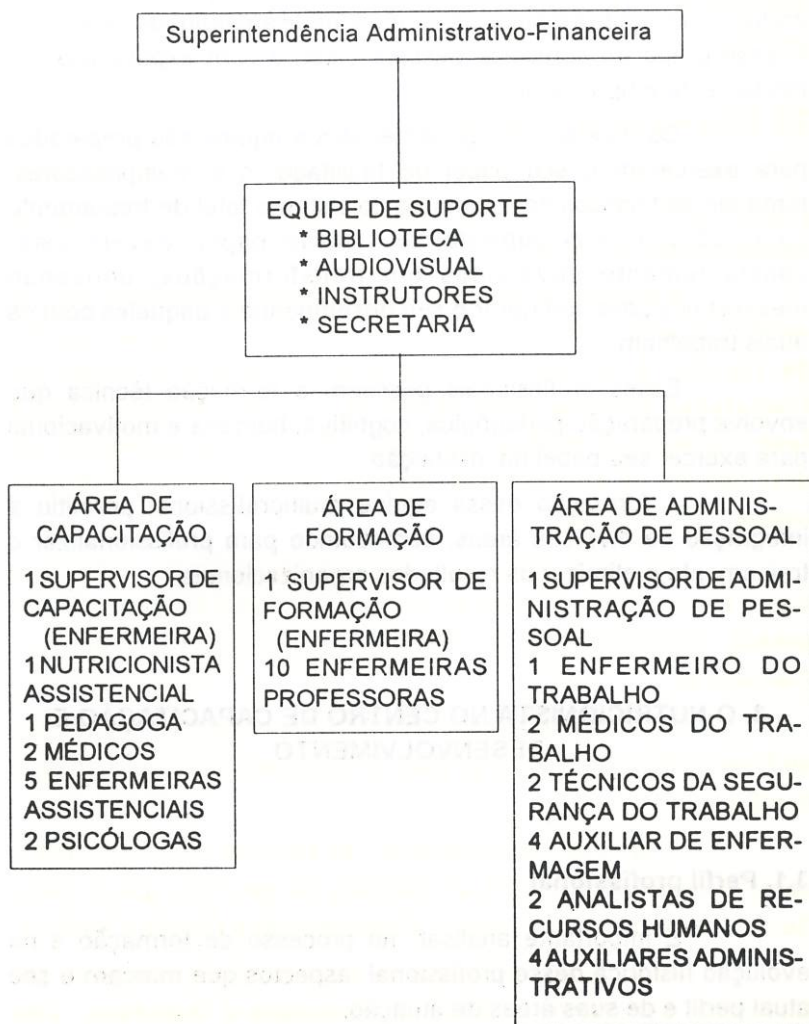
A área de Desenvolvimento inclui todas as ações que visam à formação, isto é, que agregam elementos à área cognitiva da pessoa. Inclui os cursos de Auxiliar de Enfermagem, Copeiras e Camareiras.

A estrutura tem uma Chefia de Capacitação e uma Chefia de Formação, ambas subordinadas à Superintendência Administrativo-Financeira.

A área de Administração de Pessoal inclui atividades como admissões, contratos e rescisões de pessoas, assim como Serviço de Medicina do Trabalho, Remuneração e Cargos e Salários.

Ainda temos a Equipe de Suporte que é composta por Biblioteca, Serviço de Audiovisual, Secretaria e Instrutores. Visa prestar serviços às demais áreas do Centro de Capacitação e Desenvolvimento.

A estrutura está assim representada:



2.3. Justificativa da Equipe de Capacitação

A Equipe de Capacitação é composta de vários profissionais sendo a maioria deles oriundos de áreas fins da Instituição. A esse grupo foi acrescido pessoal externo com experiência em treinamento empresarial.

Os diversos componentes desta equipe são preparados para exercerem o seu papel de facilitadores e multiplicadores, tornando-se técnicos com domínio do sistema total de treinamento com todos o seus subsistemas. Nesse papel, devem estar constantemente envolvidos em transformações, utilizando mecanismos para aprimorar o seu desempenho e daqueles com os quais trabalham.

Esses profissionais possuem a formação técnica que envolve preparação pedagógica, cognitiva, humana e motivacional para exercer seu papel na instituição.

A formação dessa equipe multiprofissional permitiu a integração de diversas áreas, contribuindo para profissionalizar o treinamento e otimizar os resultados organizacionais.

3. O NUTRICIONISTA NO CENTRO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

3.1. Perfil profissional

É importante analisar, no processo de formação e na evolução histórica desse profissional, aspectos que marcam o seu atual perfil e de suas áreas de atuação.

Conceitualmente, o nutricionista é um profissional da Saúde, com formação de nível universitário, de caráter generalista,

na área de Nutrição, com uma percepção crítica da realidade (consciência social, econômica, cultural e política) dentro de áreas próprias de atuação, constituindo-se num agente de mudança (PERFIL... 1987). A formação do nutricionista contribui para o desenvolvimento de suas atividades junto ao CCD, mas deve aperfeiçoar-se constantemente em Educação e Comunicação, entre outras áreas do conhecimento. Ele precisa desenvolver a comunicação num contexto pedagógico, uma vez que vai ensinar outras pessoas (CURY, 1993).

Vale ressaltar, que o conteúdo dos cursos de Nutrição foi sofrendo sucessivas modificações, de modo a adequar a formação profissional às necessidades de um mercado de trabalho em constante renovação. A evolução da profissão de nutricionista guarda relação com o processo histórico de desenvolvimento no setor onde a profissão se originou. Isto é, a evolução da profissão de nutricionista acompanhou as características de mudança que lhe eram impostas pelo setor saúde (BALCHIUNAS, 1991).

Nas décadas de 40 e 50, a formação do nutricionista estava voltada para a alimentação do trabalhador, enquanto nos anos 60 e 70 os enfoques nos cursos são voltados para a população, buscando atacar característica desenvolvimentista da década referida. Por outro lado, o setor Saúde ainda veria o período da medicina clínica, como o ensino centrado no hospital, caracterizando o aspecto individualista da formação do nutricionista.

Com a implantação do CCD, buscou-se, entre os diversos profissionais nutricionistas da instituição, o que tivesse além dessa formação acadêmica, o seguinte perfil e habilidades descritas abaixo:

a) Habilidade conceitual

- visão empresarial e sistêmica da organização;
- conhecimento harmônico dos objetivos pessoais e institucionais;
- compreensão e assimilação dos objetivos e metas da organização e do seu serviço.

b) Habilidade técnica

- formação superior - Nutrição;
- domínio da metodologia científica;
- capacidade de montar programas de treinamento de forma reativa e pró-ativa;
- conhecimento da política de recursos humanos da empresa;
- capacidade de ensinar.

c) Habilidade humana

- liderança;
- comunicação;
- disciplina;
- organização;
- ética;
- postura;
- espírito de equipe;
- iniciativa;
- criatividade,

O profissional nutricionista de T/D, na verdade, não se faz de um dia para o outro. Sua formação precisa ser sustentada por uma sólida visão geral dos problemas humanos que, enriquecida com a prática diária do trabalho, transforme-o em analista do conjunto homem/sociedade/organização (MACIAN, 1987).

A partir de sua formação e com as habilidades que a instituição espera, esse profissional deve ter também um forte domínio das funções administrativas (organização, planejamento, supervisão, controle, coordenação e avaliação) e uma visão de treinamento voltada para desenvolvimento. A instituição deve considerá-lo como um investimento e aceitá-lo como fator de racionalidade e economia.

3.2. Atividades desenvolvidas

Destacamos a seguir as diversas atividades desenvolvidas pelo nutricionista assistencial do CCD:

1. Participa no levantamento de necessidades, análise da realidade e prioridades de treinamento, utilizando instrumentos como questionários (olho clínico), lista de verificação (check lists), relatórios, avaliações de desempenho e entrevistas de desligamento;
2. Formula e aplica instrumentos para o diagnóstico setorial conjuntamente com as chefias;
3. Faz contato com chefias, gerentes e coordenadores, com referência a possíveis problemas solucionáveis através de treinamento:
4. Participa da elaboração do plano de treinamento;
5. Organiza e coordena operacionalmente, o treinamento;
6. Seleciona e elabora conteúdos programáticos, métodos e técnicas de treinamento junto com instrutores, chefias e outros profissionais envolvidos;
7. Efetua a avaliação, estabelecendo critérios, mecanismos e instrumentos adequados para os programas de treinamento.
8. Faz os registros de treinamento: folha de presença, sistema de arquivamento e certificados;
9. Coordena e estimula programas de treinamento em serviço;
10. Ministra aulas de nutrição (curso copeiras e auxiliar de enfermagem);
11. Ministra aulas de conteúdo institucional;
12. Promove atualização de recursos instrucionais e da biblioteca;
13. Colabora e elabora material de apoio.

4. CONCLUSÃO

Acreditamos que a ação do nutricionista assistencial elaborando e desenvolvendo programas de capacitação e desenvolvimento conjuntamente com uma equipe multiprofissional em uma instituição hospitalar, em diversas áreas, vem enriquecer e destacar o seu papel profissional. Com a implantação do CCD, abriu-se uma nova oportunidade de atuação para esse profissional, salientando o seu papel como agente educador num processo contínuo e dinâmico. É visto como pessoa catalisadora e facilitadora para o desenvolvimento de todos.

Essa nova atividade, onde o profissional se dedica integralmente a essa função de capacitação e desenvolvimento, faz com que o nutricionista assistencial do CCD consiga melhores resultados institucionais. Esse profissional consegue controlar e avaliar os resultados, considerando a verificação de pontos críticos que demandam ajustamento ou modificações nos programas para melhorar a sua eficácia.

Todas essas considerações, na verdade, servem para mostrar uma experiência inovadora nas instituições hospitalares e que sem dúvida promovem discussões maiores quanto às áreas de atuação do nutricionista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALCHIUNAS, D. Histórico do profissional nutricionista. **Revista Hospital - Administração e Saúde**, São Paulo, v.15, n.4, p.170-172, jul./ago. 1991.
- BOOG, G. G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: McGraw Hill, 1978. 286p.

- BORGES, F. O Centro de Capacitação e Desenvolvimento (CCD):** um novo centro de desenvolvimento e aperfeiçoamento. Porto Alegre: Hospital Moinho de Vento, 1990. 34p. (Projeto Desenvolvimento)
- CURY, L. Multiplicador! vetor de mudanças. Revista Treinamento e Desenvolvimento,** São Paulo, v.1, n.4, p.11-14, mar. 1993.
- MACIAN, L. M. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.** São Paulo: EPU, 1987. 110p.
- PERFIL do profissional nutricionista.** In: SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE ENSINO DE NUTRIÇÃO, 2., 1987, Salvador. **Anais...** Salvador: FEBRAN, 1987. p.1.

**Recebido para publicação em 17 de novembro de 1992 e
aceito em 23 de julho de 1993.**