



Revista Gaúcha de Enfermagem

On-line version ISSN 1983-1447

Rev. Gaúcha Enferm. vol.39 Porto Alegre 2018 Epub Sep 03, 2018

<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2018-0247>

EDITORIAL

Perspectivas contemporâneas da liderança e gestão em enfermagem

Andrea Bernardes^a

^a Universidade de São Paulo (USP), Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Departamento de Enfermagem Geral e Especializada. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

A evolução dos estudos sobre perspectivas contemporâneas em liderança e gestão em enfermagem revelam diferentes vertentes e contrastes. Entretanto, no cenário atual, cujas inovações tecnológicas e as exigências mercadológicas são contínuas, não há espaço para a manutenção de padrões arcaicos de gestão ou de liderança¹.

Modelos inovadores são estimulados e se destacam como prioridade para o Ministério da Saúde, estando contemplados no Pacto de Gestão do Sistema Único de Saúde - SUS². O desenvolvimento do conhecimento em gestão no Setor da Saúde, tanto público, quanto privado, é imprescindível, sendo que a crescente complexidade nesse cenário é um grande desafio para toda a cadeia de organizações que o constitui. Investimentos na competência em gestão e liderança terão importante impacto na sociedade, sendo um dos principais desafios a incorporação dos resultados das pesquisas no sistema e serviços de saúde. Faz-se necessário, portanto, investir em estratégias eficazes, efetivas e eficientes de transferência do conhecimento produzido, de modo que possa ser utilizado em benefício da população.

Para que isso ocorra, há que se investir em modelos de liderança que possibilitem a tomada de decisão coletiva e assertiva, incluindo os trabalhadores no processo reflexivo por meio de comunicação intensa e dialógica, transpondo as evidências em prática e a prática em evidências. Essa é a base da Liderança Transformacional, modelo que inspira e capacita os liderados a alcançar resultados de excelência³.

Complementarmente, destaca-se a Liderança Ressonante, necessária para a construção de confiança e de ambientes de trabalho saudáveis, prevendo o apoio do líder à equipe por meio de feedback de desempenho, incentivos e reconhecimentos⁴⁻⁵. O líder ressonante investe nas emoções dos outros, estando plenamente consciente de suas próprias emoções⁶.

Já a Liderança Autêntica é uma teoria que apresenta maior transparência em relação ao liderado, capaz de gerar o respeito e confiança dos seus seguidores a partir de um comportamento consistente com o sistema de valores pessoais e convicções⁷. Os autores asseguram que uma pessoa será tão mais autêntica quanto maior for a fidelidade em relação às suas necessidades, aos seus desejos, às suas crenças e às suas emoções. Desse modo, a autenticidade está presente na essência da teoria da liderança autêntica.

Várias outras teorias ou modelos contemporâneos estão sendo estudados, havendo evidências de que encorajam culturas positivas no local de trabalho. Perspectivas futuras de pesquisa assentam-se na utilização desses modelos ou teorias, a exemplo das anteriormente citadas, de forma que se sobreponham aos modelos arcaicos ainda adotados em inúmeras instituições de saúde. É essencial, contudo, a superação das pesquisas descritivas e

Services on Demand

Journal

- SciELO Analytics
- Google Scholar H5M5 (2020)

Article

- text in English | Spanish
- text new page (beta)
- English (pdf) | Spanish (pdf) | Portuguese (pdf)
- Article in xml format
- How to cite this article
- SciELO Analytics
- Curriculum ScienTI
- Automatic translation

Indicators

Related links

Share

- More
- More

Permalink

diagnósticas nessa área, adotando-se métodos mais robustos que permitam a real modificação da prática por meio da intervenção.

Ademais, há necessidade de inserção dessas e de outras abordagens inovadoras nos currículos de graduação e pós-graduação, uma vez que a formação em liderança e gestão contemporâneas deve ser incentivada pelas Instituições de Ensino Superior, mantendo-se durante a vida profissional de maneira intencional.

Aspectos positivos relacionados à formação em liderança desde a graduação decorrem do aporte teórico inicial fornecido pelos docentes, bem como da integração da docência com a assistência, diminuindo os *gaps* existentes entre a academia e as instituições de saúde⁸.

Pelo exposto, nota-se que muito há que se fazer para que modelos de gestão e de liderança revolucionários e transformadores estejam incorporados às instituições de saúde. É imprescindível, entretanto, que esforços sejam feitos para que a transferência do conhecimento ocorra, de forma que a comunidade acadêmica, os gestores e trabalhadores possam usufruir das pesquisas realizadas na área, convertendo-as em resultados assistenciais positivos e de qualidade para a população.

REFERÊNCIAS

1. Moura AA, Bernardes A, Balsanelli AP, Zanetti ACB, Gabriel CS. Leadership and nursing work satisfaction: an integrative review. *Acta Paul Enferm.* 2017 [cited 2018 Jul 17];30(4):442-50. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002017000400442&script=sci_abstract&tlng=pt. [Links]
2. Ministério da Saúde (BR). Secretaria-Executiva. Departamento de Apoio à Descentralização. Pactos pela vida e de gestão: regulamento. Brasília: Ministério da Saúde; 2006 [citado 2018 jul 17]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/webpacto/regulacao.pdf> [Links]
3. Fischer SA. Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *J Adv Nurs.* 2016 [cited 2018 Jul 17];72(11):2644-53. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jan.13049>. [Links]
4. Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM, et al. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *Int J Nurs Studies.* 2018 [cited 2018 Jul 17];85:19-60. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748918301019?via%3Dihub>. [Links]
5. Cummings GG, Hewko SJ, Wang M, Wong CA, Laschinger S, Estabrooks CA. Impact of managers' coaching conversations on staff knowledge use and performance in long-term care settings. *Worldviews Evid Based Nurs.* 2018 [cited 2018 Jul 17];15(1):62-71. Available from: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/wvn.12233>. [Links]
6. Andresen J. Creating a positive contagious culture in a workplace today? Is it possible? *Int J Nur Care.* 2017 [cited 2018 Jul 17];1(7):1-3. Available from: <http://cmepub.com/pdfs/creating-a-positive-contagious-culture-in-the-workplace-today-is-it-possible-224.pdf>. [Links]
7. Avolio BJ, Luthans F, Walumbwa F, Wernsing TS, Peterson S. Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *J Manage.* 2008 [cited 2018 Jul 16];34(1):89-126. Available from: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1021&context=managementfacpub>. [Links]
8. Amestoy, SC, Oliveira AFL, Thofehr MB, Trindade LL, Santos, BPD, Bao, ACP. Contributions of Paulo Freire to understanding the dialogic leadership exercise of nurses in the hospital setting. *Rev Gaúcha Enferm.* 2017 [cited 2018 Jul 16]; 38(1):e64764. Disponível em Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472017000100405&lng=en&nrm=iso&tlng=en. [Links]



Este é um artigo publicado em acesso aberto sob uma licença Creative Commons

**Rua São Manoel, 963 -Campus da Saúde
90.620-110 - Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (55 51) 3308-5242 / Fax: (55 51) 3308-5436**



revista@enf.ufrgs.br