

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO NUTRICIONISTA HOSPITALAR E ESTRATÉGIAS PARA POTENCIALIZÁ-LAS

Nilce Elaine Xiol Morais Gonçalves*
Sílvia Helena Henriques Camelo**
Mirelle Inácio Soares***
Laura Andrian Leal****
Helena Siqueira Vassimon*****

RESUMO

Este estudo teve o objetivo de caracterizar as competências do nutricionista hospitalar e as estratégias gerenciais desenvolvidas para a mobilização dessas competências. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, na qual participaram 29 nutricionistas de três instituições hospitalares. Os dados foram coletados de julho a setembro de 2015 por meio de duas fontes de evidências: entrevistas semiestruturadas e observação direta. Foi realizada análise de conteúdo indutiva dos dados. Os resultados permitiram evidenciar competências dos nutricionistas, tais como conhecimento teórico-prático, liderança, comunicação e trabalho em equipe. Estratégias para desenvolver as competências também foram identificadas, sendo algumas delas: participação em cursos, treinamentos e palestras. Considera-se que este estudo possibilita a reflexão de futuros profissionais, centros formadores e gestores dos serviços de saúde quanto às competências essenciais do nutricionista para atuação no contexto hospitalar. Programas de educação permanente em serviço devem contribuir para o aprimoramento de novas competências. A análise das competências desenvolvidas na formação acadêmica do nutricionista deve ser fator essencial para o alcance de melhores resultados na práxis profissional do nutricionista.

Palavras-chave: Nutricionistas; Competência Profissional; Serviço Hospitalar de Nutrição; Estratégias.

INTRODUÇÃO

O nutricionista é o profissional que está diretamente relacionado às patologias de origem nutricional, para as quais a atenção especializada em nutrição é fundamental na recuperação do paciente⁽¹⁾. Assim, um perfil de trabalhador competente é requerido.

Tem sido notável a preocupação das instituições em relação às competências dos profissionais. Trabalhadores qualificados, com agilidade manual agregada às competências de propor mudanças, criatividade e segurança na tomada de decisões, estão sendo cada vez mais exigidos por parte das instituições, ou seja, com um perfil capaz de atender às mudanças rápidas no mercado de trabalho⁽²⁾.

As competências profissionais podem estar relacionadas às capacidades humanas para cumprir tarefa específica, tendo se transformado em elemento base que passou a permitir às empresas estarem focadas nos aspectos essenciais do seu negócio e

disponem de um capital humano que tivesse conhecimentos, habilidades e atitudes para dar resposta aos desafios do mundo globalizado. Assim, as competências focam em indivíduos detentores de conhecimentos que possuem habilidades e atitudes para desenvolver seu trabalho de forma efetiva⁽³⁾.

Aprimorar ou mobilizar competências profissionais pressupõe um trabalho diferenciado no interior das organizações que devem buscar instrumentos ou estratégias para desenvolvê-las. Com isso, dispor de capital humano com domínio da prática por meio da competência profissional que permita exercer seu trabalho com eficiência⁽²⁾.

Nessa direção, o nutricionista deve ter competências para execução de seu trabalho com excelência. As competências práticas essenciais para os profissionais de nutrição, como nutricionistas e técnicos de nutrição, foram identificadas em âmbito internacional, tais como Ética e Profissionalismo; Comunicação; Liderança; Tomada de Decisão; Informática; Gestão de Segurança e Risco; Cuidados

*Nutricionista, Mestre em Ciência. Professora Mestre do curso de Nutrição da Universidade do Estado de Minas Gerais- UEMG. Passos, MG, Brasil. E-mail: nilcexiol@usp.br;

**Enfermeira. Professora Doutora II. Departamento de Enfermagem Geral e Especializada da Universidade de São Paulo (USP). Ribeirão Preto, SP, Brasil. E-mail: shcamelo@eerp.usp.br;

***Enfermeira. Doutoranda em Ciência. Escola de Enfermagem da USP. Ribeirão Preto, SP, Brasil. E-mail: mirelleenfermagem@gmail.com;

****Enfermeira. Mestre em Ciência. Programa de Enfermagem Fundamental da Escola de Enfermagem da USP. Ribeirão Preto. SP, Brasil. E-mail: laura.andrian.leal@usp.br;

*****Nutricionista. Doutora em Clínica Médica. Nutricionista da merenda escolar da prefeitura de Ribeirão Preto, SP, Brasil. E-mail: helenavassimon@gmail.com.

Clínicos; Comunidade; Gestão de Serviço de Alimentação e Gerenciamento da Organização, entre outras⁽⁴⁾.

No Brasil, o órgão responsável pelo exercício profissional tem destacado que nutricionistas que trabalham em hospital devem desenvolver competências tanto para área de nutrição clínica quanto para área de alimentação coletiva. Entre as principais atribuições da área de nutrição clínica em âmbito hospitalar, encontram-se a prestação de assistência nutricional aos pacientes, assim o nutricionista deve realizar avaliação nutricional, a qual resultará em diagnóstico nutricional, sendo possível determinar a melhor prescrição para aquele paciente⁽⁵⁾.

Em contrapartida, o Serviço de Alimentação e Nutrição do hospital deve receber a prescrição dietética e planejar cardápios de acordo com as necessidades dos seus pacientes. Esta atividade também exige atuação do nutricionista do hospital, logo necessita de competências técnicas referências para a Unidade de Alimentação e Nutrição, local onde serão elaboradas as dietas conforme as prescrições dietéticas⁽⁵⁾.

Nessa perspectiva, diante da complexidade e amplitude do trabalho do nutricionista no hospital e que o equilíbrio entre as necessidades nutricionais dos pacientes e os custos da dieta no hospital podem ser garantidos por este profissional, este estudo apresenta os seguintes questionamentos: Quem é o profissional nutricionista que atua em um serviço hospitalar de nutrição? Quais as competências que estes profissionais percebem ser essenciais para atuação no hospital? Existem estratégias gerenciais sendo realizadas para mobilização de competências nestes trabalhadores?

Assim, identificar o perfil dos nutricionistas e as suas competências poderá provocar a reflexão de futuros profissionais, gestores dos serviços de saúde, bem como fornecer subsídios para os centros formadores na implementação de estratégias ativas de ensino- aprendizagem visando ao aprimoramento ou desenvolvimento de novas competências. Acerca da relevância desse assunto, observa-se ainda a escassez de estudos que tenham identificado as competências do profissional nutricionista, especialmente o que atua no cenário hospitalar. É importante dizer que foram encontrados estudos que especificavam competências do nutricionista no âmbito da Saúde Coletiva e competências gerenciais do nutricionista na alimentação terceirizada, porém não estão direcionadas especificamente para hospitalais.

Assim, a presente pesquisa teve como objetivo

caracterizar as competências profissionais do nutricionista hospitalar e estratégias gerenciais desenvolvidas para mobilização dessas competências.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório, de abordagem qualitativa, que utilizou como desenho metodológico o estudo de caso múltiplo, que é considerado um método de pesquisa de natureza empírica, que estuda fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente e onde várias fontes de evidência são utilizadas⁽⁶⁾.

Esta investigação foi realizada entre os meses de julho e setembro de 2015. O cenário da pesquisa foi constituído por três instituições hospitalares, sendo duas públicas e uma filantrópica. Participaram 29 nutricionistas e para a coleta de dados foram utilizadas duas fontes de evidências: observação direta, não participante, e entrevistas semiestruturadas.

A observação ocorreu por ocasião das visitas realizadas aos campos para as entrevistas; teve a duração de uma hora antes e após as entrevistas, com o auxílio de um roteiro que continha tópicos referentes às competências profissionais dos nutricionistas e possíveis estratégias da instituição para o seu desenvolvimento. Os dados foram registrados em um diário de campo.

Para as entrevistas foi utilizado um roteiro contendo duas partes. A primeira é composta por dados de identificação do perfil do profissional, tais como sexo, idade, ano de graduação, área de pós-graduação e tempo de trabalho na instituição. A segunda parte continha questões abertas para a identificação das competências dos nutricionistas e das estratégias do serviço para desenvolvê-las.

As entrevistas ocorreram individualmente, no horário de trabalho, em sala privativa, com duração aproximada de 20 minutos, sendo gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. Os roteiros foram submetidos à validação aparente e de conteúdo por profissionais especialistas na área, ou seja, os itens do roteiro foram avaliados quanto a sua aparência, clareza e se o conteúdo era representativo no universo que eles seriam utilizados.

Vale ressaltar que os dados registrados durante a observação foram agregados aos dados das entrevistas e analisados conjuntamente a fim de alcançar o objetivo proposto. Para a interpretação dos dados, realizou-se análise de conteúdo indutiva e, para tanto, optou-se pela

utilização da análise temática⁽⁷⁾.

Os participantes foram identificados pela sigla “NUT” de Nutricionista e receberam uma numeração em algarismo arábico sequencial, NUT1 a NUT29, garantindo-se, assim, o anonimato das falas. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP-USP), sob protocolo CAAE: 44632915.1.0000.5393.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa 29 nutricionistas, sendo só umdo sexo masculino. Em relação à idade, 18 tinham mais de 30 anos, ou seja, uma população madura podendo ter outras vivências, o que corrobora dados de outro estudo⁽⁸⁾. Quanto ao tempo de trabalho na instituição hospitalar, 12 deles atuam como nutricionistas entre cinco e nove anos, entre os outros 11 atuam há menos de quatro anos e seis atuam há mais de 10 anos, resultado também encontrado em outro estudo⁽⁸⁾. Essa situação reflete um profissional que possui certa experiência, entretanto pode aprimorar suas competências diante de um cenário complexo como o hospitalar.

A análise dos discursos permitiu identificar duas categorias: Competências dos nutricionistas do Serviço de Nutrição e Dietética (SND) hospitalares e Estratégias para desenvolver competências nos nutricionistas.

Competências dos nutricionistas do Serviço de Nutrição e Dietética (SND) hospitalares

As competências dos nutricionistas atuantes em SND hospitalar identificadas foram: Conhecimento Teórico-Prático, Liderança, Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Trabalho em Equipe Multiprofissional e Ética.

Conhecimento teórico-prático em nutrição

Os nutricionistas percebem a necessidade de se ter conhecimento teórico-prático como uma de suas competências para o desempenho das atividades diárias nos serviços hospitalares, o que fica evidenciado nos discursos a seguir:

Precisamos ter um bom embasamento teórico para se colocar na equipe, para mostrar a importância da nossa área. (NUT3)

O conhecimento é de suma importância, porque aqui sempre há desafios, pois aparecem as mais diversas patologias. Então ao mesmo tempo a gente tem que

estudar para se atualizar e a gente tem que atuar. (NUT6)

A singularidade das instituições hospitalares e os avanços tecnológicos nesta área têm impulsionado o aumento constante de complexidade assistencial, o que demanda dos trabalhadores deste setor maior conhecimento de sua prática. Nessa direção, os nutricionistas reconhecem esta necessidade, corroborando com outro estudo em que o conhecimento teórico-prático foi percebido como parte das competências necessárias a profissionais de saúde que atuam no hospital⁽⁹⁾. Assim, torna-se relevante que esse profissional aprimore constantemente seus conhecimentos para que possa responder às necessidades da equipe e instituição.

O nutricionista é chamado a tomar decisões no seu processo de trabalho. Para tal, além da própria habilidade para resolver problemas, implica certo grau de improviso, orientado pela experiência e pelo conhecimento⁽¹⁰⁾.

Liderança em nutrição

A liderança foi apontada como competência a ser desempenhada pelo nutricionista durante a sua atividade de supervisão.

Acho que a liderança é importante porque concentramos as responsabilidades de tudo. Então, se você não lidera e as pessoas que estão junto, se não estão em sintonia com aquilo que você precisa que correspondam ao trabalho, o trabalho não acontece ou acontece de maneira ineficaz. Então eu acho que liderança sempre vai ser importante nesse sentido. (NUT7)

A liderança eu acho bastante importante, pois para você trabalhar num tipo de serviço deste onde muita coisa acontece ao mesmo tempo, tem que saber delegar função para cada pessoa, justamente para ajudar o funcionamento. (NUT10)

Nessa direção, a liderança é percebida enquanto competência quando estes profissionais assumem habilidades delegando atividades junto à equipe para que o trabalho aconteça de forma eficaz, promovendo a melhora dos SNDs. Compete ao nutricionista o papel de líder efetivo, tanto na administração quanto na supervisão, objetivando assegurar que seus liderados executem seus trabalhos de forma sublime, garantindo alimentação segura e saudável⁽¹¹⁾. O nutricionista deve reconhecer o valor e papel de cada membro de sua equipe visando estabelecer liderança responsável, em que a confiança e a busca constante de conhecimento prevaleçam.

Comunicação interpessoal com usuários e profissionais

O Serviço de nutrição Hospitalar é considerado um

serviço complexo que demanda comunicação clara tanto entre os membros da equipe como entre o profissional e o usuário. Nessa direção, a comunicação interpessoal foi apontada como uma das competências essenciais para o profissional nutricionista exercer o seu trabalho com eficiência.

Em comunicação nada acontece. A gente tem que comunicar muito e muito bem comunicado por sinal, principalmente nessa área aqui. Porque se você fala uma coisa pela metade, se você acha que o outro entendeu sem ter certeza que ele entendeu, as coisas podem não acontecer do jeito que é necessário que aconteçam. (NUT7)

E a comunicação, é de extrema importância, você saber se comunicar com o paciente. (NUT15)

Pela comunicação estabelecida com o cliente, o profissional conhece sua visão geral, seu modo de pensar, sentir e agir; identifica os problemas vivenciados por ele e pode ajudá-lo na preservação ou na melhoria de sua saúde⁽¹²⁾. A comunicação é considerada como importante ferramenta no relacionamento interpessoal dos profissionais com o paciente e no sucesso das ações educativas realizadas pelos profissionais com os que se encontram sob seus cuidados⁽¹³⁾.

Assim, pode-se dizer que a comunicação favorece o trabalho em equipe também destacado como competência essencial ao nutricionista, entendendo que a colaboração e a articulação de todos, da equipe de nutrição e de saúde viabilizam o serviço favorecendo um resultado positivo para o usuário.

Trabalho em equipe multiprofissional

A colaboração e a articulação de todos da equipe de nutrição e de saúde viabilizam o serviço favorecendo um resultado positivo. Assim, para os nutricionistas, a atuação dentro do hospital deve ser pautada no trabalho em equipe, ou seja, uma competência que favorece o desenvolvimento do trabalho em conjunto com outros profissionais.

O trabalho em equipe é importante, porque nosso trabalho não é só assistencial, aquela parte de estar atuando só na clínica, por exemplo, a questão da dietoterapia do paciente. Nós neste local ajudamos na coordenação, todos nos ajudamos, a coordenadora, administração clínica, escalas, faltas, estatísticas de funcionário [...] (NUT26)

Então saber trabalhar em equipe é fundamental. Porque você tem que trabalhar com médico, enfermeiro e psicólogo, assim temos que trabalhar com uma equipe multiprofissional. (NUT9)

A multidisciplinaridade pode ser conceituada como uma ajuda mútua para o bem-estar do usuário. Atender em equipe facilita a abordagem do paciente e da família e possibilita uma maior capacidade de oferecer conforto⁽¹⁴⁾.

Assim, saber trabalhar em equipe torna-se bastante benéfico tanto para a instituição quanto para os usuários, visto que permite que as tarefas sejam cumpridas com mais rapidez e eficiência, além de estimular o aprimoramento das habilidades de cada profissional. Ainda, a interação da equipe agrega valor ao serviço e gera confiança entre os profissionais, tornando-os motivados e preparados para assumir desafios que possam emergir da própria prática profissional.

Relacionamento interpessoal

O relacionamento interpessoal é muito complexo, pois somos pessoas com sentimentos, valores, emoções, necessidades diferentes e, por isso, reagimos e nos relacionamos de forma diferente. Ao questionar o profissional nutricionista sobre suas competências, o relacionamento interpessoal foi descrito como uma delas.

Acho que a área de psicologia, o relacionamento interpessoal, você tem que ter muito para o trabalho. (NUT2)

Você tem que procurar resolver da melhor forma possível o diálogo, para não virar confusão. Tem que procurar resolver a situação, respeitar a postura de outros profissionais. (NUT5)

Quando se considera o relacionamento interpessoal com a equipe e com os usuários uma competência do profissional nutricionista, ela o habilita a lidar de forma eficaz no âmbito das relações interpessoais, diante das mais diversas situações. É notório ressaltar que o nutricionista além de ter habilidades, tem que ter disponibilidade interna para estabelecer um relacionamento interpessoal adequado independente do contexto no qual está inserido.

Estudo descreve como a capacidade do ser humano manter relações, comunicar-se e conviver com outras pessoas é um fator indispensável para a socialização⁽¹⁵⁾. Entretanto, quando o relacionamento interpessoal não é inato ao profissional, estratégias de gestão podem auxiliar o seu desenvolvimento.

Ética profissional

Para que os profissionais possam desenvolver suas ações com compromisso e responsabilidade no

hospital é preciso buscar o desenvolvimento de um trabalho coletivo por meio do diálogo e do envolvimento, respeitando os preceitos éticos de cada profissão. Assim, a ética foi identificada como uma competência essencial ao nutricionista.

Ética com certeza tem que ter, fazer comentário do paciente tanto aqui dentro quanto lá fora é falta de ética. Sigilo de informações, senão interfere na sua conduta nutricional. (NUT26)

Ética, toda atuação tem que estar pautada na ética, implícito, não só na nutrição, mas na vida como um todo, você tem que ter ética. (NUT29)

A ideologia da ética ocorre sob um permanente estado de insegurança que exige o máximo das potencialidades do profissional e uma superação sem descanso atrás da produtividade em um ambiente de exacerbada pressão gerencial e competitividade interpares⁽¹⁶⁾.

Falar de ética profissional do nutricionista é falar de valores, virtudes, responsabilidade e respeito. Os princípios da responsabilidade ética deste profissional deve ser o de compreender o trabalho que está executando e assumir com responsabilidade suas condutas. Assim, o profissional ético deve tomar decisões adequadas seguindo seus valores e princípios alinhados aos princípios da organização.

Estratégias para desenvolver competências nos nutricionistas

Os discursos também revelaram estratégias gerenciais para o desenvolvimento de competências, podendo ser distinguidas entre aquelas realizadas pela organização e outras desenvolvidas pelos próprios profissionais.

Estratégias organizacionais

O estudo identificou estratégias desenvolvidas pelas organizações, algumas continuamente e outras periodicamente, para o aprimoramento de competências nos nutricionistas, tais como treinamento, cursos e reuniões com a equipe de trabalho, o que pode ser verificado nos depoimentos a seguir:

Olha, às vezes o hospital dá para gente sim. Somos convidados a fazer cursos, nessa parte de gestão, e alguns são até obrigatórios, onde precisamos ir e participar desses cursos. (NUT6)

Utilizam estratégias por meio de reuniões, informativos, treinamentos que a gente tem [...] periodicamente tem reuniões da equipe, para traçarmos metas visando o bom

atendimento do paciente. Temos também cursos de capacitação dentro da instituição. (NUT9)

Observa-se que a organização utiliza algumas estratégias para o desenvolvimento do profissional, o que pode contribuir positivamente na formação de novas competências.

Estratégias organizacionais são necessárias para as diversas e situações inesperadas de trabalho que podem surgir na forma de desafios, inovações ou novas demandas de clientes⁽⁹⁾. A educação permanente deve ser estratégia promovida pelas organizações para capacitação profissional.

A educação permanente em saúde é considerada como uma das estratégias mais efetivas de capacitação dos trabalhadores e, por conseguinte, da gestão e da atenção à saúde das pessoas⁽¹⁷⁾. A capacitação e o apoio da instituição são fundamentais para acompanhar as constantes mudanças e exigências do mercado de trabalho, assim a instituição deve constantemente buscar estratégias para o aprimoramento do seu trabalhador⁽¹⁸⁾.

Estratégias individuais

Como forma de complementar sua formação e desenvolver competências para a sua atividade na instituição, os nutricionistas buscam se aprimorarem constantemente por meio de palestras, treinamento e atualizações, até mesmo cursos de pós-graduação.

Eu costumo participar de cursos, congressos, e até mesmo antes de eu pegar o cargo de chefia, eu tive que participar de vários cursos para aprimorar e oferecer maior qualidade no meu serviço, eu acho que com isso consigo me sair muito melhor no ambiente de trabalho e ser competente em meu serviço. (NUT2)

A gente tem que ter interesse, na forma de procurar, inclusive cursos para conhecimento técnico, aprimoramento, capacitar na sua área de atuação [...] (NUT6)

O profissional competente seria, então, aquele que não apenas dispusesse de recursos, mas que fosse capaz de mobilizá-los adequadamente para a realização de uma tarefa, independentemente da sua complexidade⁽¹⁹⁾. Assim, o profissional torna-se corresponsável pela sua aprendizagem e atualização⁽⁹⁾.

Embora os profissionais tivessem destacado que a vivência profissional da rotina diária e a experiência em unidades de semelhante complexidade contribuem de forma satisfatória para a sua aprendizagem e atuação, estratégias pessoais têm sido realizadas como a sua participação em eventos científicos e procura por cursos de especialização. Apesar disso, a organização

deve facilitar o aprimoramento de competências, ou seja, propiciar aos nutricionistas condições para que elas se desenvolvam.

Esta pesquisa possui a limitação no que se refere à categoria profissional participante, uma vez que o estudo optou por abordar somente os nutricionistas atuantes em serviços de nutrição hospitalar, acreditando-se que estes poderiam ter visão ampliada sobre suas competências, não sendo contemplados outros profissionais da equipe de saúde que poderiam também levantar aspectos das competências dos nutricionistas. Assim, para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar o estudo para outras categorias de profissionais da equipe de saúde com vistas à comparação e/ou generalização dos dados, de maneira a contribuir para identificar as lacunas na formação dos profissionais nutricionistas quanto às competências que devem ser desenvolvidas para as demandas dos serviços de nutrição hospitalares.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo das competências tem sido motivo de interesse em diversas áreas profissionais. Este estudo teve como foco o profissional nutricionista que atua no hospital. O trabalho em equipe, comunicação, conhecimento teórico-prático, liderança, relacionamento interpessoal e ética foram competências identificadas que devem permear as práticas de atenção à nutrição especialmente no hospital.

As competências podem ser desenvolvidas pelos profissionais constantemente, iniciando na formação acadêmica e tendo continuidade na atuação como

profissional. Para tal, estratégias organizacionais e ou individuais são necessárias. Esta pesquisa identificou ainda estratégias pontuais da organização no desenvolvimento destas competências, por não serem sistematizadas, acabam fazendo com que o profissional isoladamente busque por este aprimoramento. Atividades de educação permanente oferecidas pela organização, continuamente, em parcerias com centros formadores, representam alternativa efetiva para o desenvolvimento de competências, contribuindo para a transformação da prática profissional do nutricionista.

Ainda, embora o suporte organizacional represente um fator preponderante no processo de capacitação, outro fator fundamental para a aprendizagem dos nutricionistas é a iniciativa para o autodesenvolvimento por meio da busca de caminhos alternativos, como cursos, especializações, palestras e eventos científicos. A busca contínua por conhecimento e por realizar mudanças no local de trabalho é uma atitude que se espera dos nutricionistas enquanto integrantes da equipe multidisciplinar.

Assim, é relevante que os nutricionistas permaneçam se aprimorando a fim de garantir o desenvolvimento das competências essenciais para o seu processo de trabalho. Além disso, entende-se que é necessário investir nos centros formadores para que revejam e reflitam sobre sua missão, seus projetos pedagógicos e estratégias de ensino-aprendizagem. A análise das competências desenvolvidas na formação acadêmica do nutricionista deve ser fator essencial para o alcance de melhores resultados na prática profissional do nutricionista.

PROFESSIONAL SKILLS OF THE HOSPITAL NUTRITIONIST AND STRATEGIES TO POTENTIATE THEM

ABSTRACT

This study aimed to characterize the skills of the hospital nutritionist and the managerial strategies developed to enhance these competencies. This is a qualitative research, in which 29 nutritionists from three hospital institutions participated. Data were collected from July to September 2015 through two sources of evidence: semi-structured interviews and direct observation. Inductive data content analysis was performed. The results showed the competence of nutritionists, such as theoretical-practical knowledge, leadership, communication and teamwork. Strategies to develop competencies were also identified, some of them being: participation in courses, workshops and lectures. This study allows the reflection of future professionals, training centers and managers of health services regarding the essential competencies of the nutritionist to work in the hospital context. In-service continuing education programs may contribute to the improvement of new skills. The analysis of the competences developed in the academic training of the nutritionist should be essential for achieving better results in the professional practice of the nutritionist.

Keywords: Nutritionists; Professional Competence; Hospital Food Service; Strategies.

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL NUTRICIONISTA HOSPITALARIO Y ESTRATEGIAS PARA POTENCIALIZAR LAS

RESUMEN

Este estudio tuvo el objetivo de caracterizar las competencias del nutricionista hospitalario y las estrategias gerenciales desarrolladas para la movilización de estas competencias. Se trata de una investigación cualitativa, que participaron 29 nutricionistas de tres instituciones hospitalarias. Los datos fueron recolectados de julio a septiembre de 2015 por medio de dos fuentes de evidencias: entrevistas semiestructuradas y observación directa. Fue realizado análisis de contenido inductivo de los datos. Los resultados permitieron evidenciar competencias de los nutricionistas, tales como conocimiento teórico-práctico, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Estrategias para desarrollar las competencias también fueron identificadas, siendo algunas de ellas: participación en cursos, entrenamientos y conferencias. Se considera que este estudio posibilita la reflexión de futuros profesionales, centros formadores y gestores de los servicios de salud en cuanto a las competencias esenciales del nutricionista para actuación en el contexto hospitalario. Programas de educación permanente en servicio deben contribuir para el perfeccionamiento de nuevas competencias. El análisis de las competencias desarrolladas en la formación académica del nutricionista debe ser factor esencial para lograr mejores resultados en la praxis profesional del nutricionista.

Palabras clave: Nutricionistas; Competencia Profesional; Servicio Hospitalario de Nutrición; Estrategias.

REFERÊNCIAS

1. Mattassi MC. Es suficiente el recurso humano nutricionista en el sistema hospitalario público en Chile?: Una deudapendiente. *Rev Med Chile* [Internet]. 2015 [citado 2017 nov 27];143(11):1468-77. Disponível em: <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v143n11/art13.pdf>
2. Camelo SHH, Angerami ELS. Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem. *Texto Contexto Enferm*. [Internet]. 2013 [citado 2017 nov 27];22(2):552-60. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v22n2/v22n2a34.pdf>
3. Correa GC. Definição e desenvolvimento de competências: um paradigma no processo estratégico. *Rev CEPE* [Internet]. 2015 [citado 2017 nov 27];39(67):103-16. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/viewFile/6294/4329>
4. Worsfold L, Grand BL, Barnhill GC. The Essential Practice Competencies for the Commission on Dietetic Registration's Credentialed. *J Acad Nutr Diet*. [Internet]. 2015 [citado 2017 nov 27];115(6):978-84. Disponível em: https://admin.cdmet.org/vault/2459/web/files/final-cdr_competency.pdf
5. Conselho Federal de Nutricionistas (Brasília). Resolução CFN N°380/2005 Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, estabelece parâmetros numéricos de referência, por área de atuação, e dá outras providências; 2005. Disponível em: <http://www.cfn.org.br/novosite/pdf/res/2005/res380.pdf>
6. Yin RK. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5ª ed. Porto Alegre (RS): Bookman; 2015.
7. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. UWE. Bristol. University of the West of England [Internet]. 2006 [citado 2017 nov 27];3(2):77-101. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>.
8. Gois ICM, Feitosa PRB, Sant Anna MSL. Verificação do conhecimento em boas práticas dos manipuladores de alimentos de unidades de alimentação hospitalar. *Higiene alimentar* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];30:262-3. Disponível em: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2017/02/831785/262-263-compressed-59-63.pdf>
9. Santos APA, et al. O enfermeiro no pós-operatório de cirurgia cardíaca: competências profissionais e estratégias da organização. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];50(3):474-81. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v50n3/pt_0080-6234-reeusp-50-03-0474.pdf
10. Fontes RS, Fay CM. Formação por competência: discutindo a formação de pilotos no Brasil. *Cadernos de Pesquisa* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];46(162):1148-70. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v46n162/1980-5314-cp-46-162-01148.pdf>
11. Dariva R, OH A. Atuação do nutricionista líder em unidade de alimentação e nutrição no segmento de refeições transportadas para penitenciárias em Curitiba-PR e região metropolitana. *Rev. Adm. Empres.* [Internet]. 2013 [citado 2017 nov 27];12(13):72-93. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/707/533>
12. Moreira MDS, Gaiva MAM. Comunicação do enfermeiro com a mãe/família na consulta de enfermagem à criança. *Cienc Cuid Saude* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];15(4):677-84. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/32093>
13. Oliveira AM, Soares E. Comunicação no relacionamento interpessoal enfermeiro/paciente com indicação de transplante renal. *Cienc Cuid Saude* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];15(4):647-54. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/29365>
14. Costa AP, Poles C, Silva AE. Formação em cuidados paliativos: experiência de alunos de medicina e enfermagem. *Interface, comunicação e saúde* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];20(59):1041-52. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-57622015.0774>
15. Thofehm MA, Montesinos MJL, Jacondino MB, Fernandes HN, Gallo CMC, Figueira, AB. Processo de trabalho dos enfermeiros na produção de saúde em um Hospital Universitário de Múrcia/Espanha. *Cienc Cuid Saude* [Internet]. 2015 [citado 2017 nov 27];14(1):924-32. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/>
16. Gomes D, Ramos FRS. Subjetividade, ética e produtividade em saúde pós-reestruturação produtiva. *Cienc Saúde Coletiva* [Internet]. 2015 [citado 2017 nov 27];20(8):2591-2600. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2591.pdf>
17. Silva LAA, Schmidt SMS, Noal HC, Signor E, Gomes IEM. Avaliação da educação permanente no processo de trabalho em saúde. *Trab Educ Saúde* [Internet]. 2016 [citado 2017 nov 27];14(3):765-80. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00015>
18. Santos FC, Camelo SH. Las enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos: perfil y formación profesional. *Cultura Cuidados* [Internet]. 2015 [citado 2017 nov 27];19(43):127-40. Disponível em: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52599/1/Cult_Cuid_43_13.pdf
19. Schlatter GV, Behar PA. O administrador e as organizações sob a ótica das competências. *Competência* [Internet]. 2014 [citado 2017 nov 27];7(1):11-29. Disponível em: <http://seer.senacrs.com.br/index.php/RC/article/viewFile/146/147>.

Endereço para correspondência: Nilce Elaine Xiol Moraes Gonçalves. Rua João Kirchner, 643, Centro. Itaú de Minas, MG, Brasil. (35) 99131-9290 35 3536-3059. E-mail: nilcexiol@usp.br.

Data de recebimento: 16/03/2017

Data de aprovação: 12/12/2017