

Análise Swot de um setor de nutrição na unidade de uma unidade de saúde

Ana Paula Silva Batista, Juliana Feitosa da Silva, Nathalia Santos Moreira, Taciana Maria Leme de Luccas. Fatec Barretos. taciana.luccas@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave: Gestão Hospitalar, Nutrição, Análise SWOT.

Introdução

Este trabalho é decorrente da experiência profissional de uma das autoras deste artigo que e resguarda sigilo sobre a instituição dos seus envolvidos.

O Serviço de Nutrição e Dietética (SND), é o setor hospitalar responsável pela preparação e oferta de refeições aos colaboradores, pacientes e acompanhantes. Tem como objetivo cuidar da alimentação e nutrição, levando em consideração vários aspectos como:

A) Sensorial: Que se caracteriza pela coloração, consistência, aroma e sabor característico de um determinado alimento;

B) Equilíbrio e Harmonia Nutricional: Distribuir de forma proporcional os nutrientes, resultando no equilíbrio, para que nosso organismo consiga aproveitar esses nutrientes e eles precisam estar em proporções adequadas nas refeições;

C) Higienização do ambiente e dos alimentos: É de extrema importância executar de forma correta a higienização do local, dos equipamentos e dos alimentos para ofertarmos um alimento de forma correta e segura. Sem risco de contaminação e proporcionar um alimento benéfico à saúde.

Este serviço tem como seu objetivo recuperar e promover a saúde dos seus pacientes e afins, sendo muito importante para a melhora no estado clínico do paciente. E como o profissional da saúde é responsável na contribuição da promoção da saúde dos pacientes, também se faz necessário o “cuidando de quem cuida”, através de propor ao colaborador, saúde, nutrição e bem-estar.

No Hospital de Amor, foi criado um dia chamado “cuidando de quem cuida”, que é uma forma de pensar em trazer benefícios para a saúde emocional e bem-estar do colaborador.

Identificamos isso, como uma força (ponto positivo) da instituição para com o seu colaborador. É realizado um dia de palestra auto motivacional, social, com comidas e bebidas, proporcionando ao colaborador um momento de descontração.

Mas o desgaste desse profissional é diário, cobranças e responsabilidades, desafios pela vida do paciente, trazem desgaste físicos e psíquicos e os colaboradores talvez necessitem de um olhar mais especial e uma alternativa que universaliza, com equidade todos os colaboradores da instituição, os que cuidam dos pacientes e aqueles que cuidam dos próprios colaboradores, como são os casos da hotelaria e do setor nutricional, cozinheiros e ajudantes de cozinha.

Objetivos

O objetivo desse trabalho é realizar uma análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats*), para identificar forças e fraquezas, além de verificar ameaças e oportunidades na questão da saúde (incluindo saúde mental e nutricional), como uma forma de bem-estar do colaborador.

Material e Métodos

Utilizaremos um método de planejamento estratégico que engloba a análise de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças para tomadas de decisões. Conhecida como análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats*).E foi também utilizada uma busca bibliográfica voltada para planejamento estratégico.

Resultados e Discussão

Análise SWOT ou FOFA (Força / Oportunidade / Fraquezas / Ameaças)

ANÁLISE SWOT		
	FORÇA S	FRAQUEZA S
FATORES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> - Atendimento aos usuários do SUS; - Equipes multiprofissionais, atendimentos humanizados, equipamentos sofisticados; - Dentro da nutrição, pessoas qualificadas interagindo com equipes multiprofissionais; - Alimentação adequada e equilibrada para os pacientes e seus colaboradores; - Os profissionais com maior conhecimento na área de oncologia conseguem desenvolver mais experiência especializada nessa área. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comunicação e liderança; - Estabelecer condições ao colaborador no sentido de posturas ergométricas; - Falta do plano de carreira; - Profissionais sobrecarregados, cobrança, estresse e desmotivação; - Excesso de Turnover de profissionais qualificados; - Contratação de pessoas com falta de experiência na atividade que executa.
FATORES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliação de novos leitos e unidades hospitalares; - Incentivos em inovação (startups); - Crescimento em Tecnologia; - Qualificação da gestão hospitalar (enfermeiros e setor administrativo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de reconhecimento como hospital especializado; - Perda de creditações de qualidade; - Perda de parcerias e captação de recursos; - Diminuição de recursos pelo SUS; - Diminuição de incentivos em pesquisas; - Competitividade com outras organizações especializada no atendimento humanizado e oncológico (Hospitais privados, públicos e filantrópicos).

Força – Fatores Internos:

- Atendimento aos usuários do SUS;
- Equipes multiprofissionais, atendimentos humanizados, equipamentos sofisticados;
- Dentro da nutrição, pessoas qualificadas interagindo com equipes multiprofissionais;
- Alimentação adequada e equilibrada para os pacientes e seus colaboradores;
- Os profissionais com maior conhecimento na área de oncologia conseguem desenvolver mais experiência especializada nessa área.

Fraquezas – Fatores Internos

- Falta de comunicação e liderança;
- Estabelecer condições ao colaborador no sentido de posturas ergométricas;
- Falta do plano de carreira;
- Profissionais sobrecarregados, cobrança, estresse e desmotivação;
- Saída de colaborador qualificado;
- Recrutamento de pessoas com falta de experiência.
- Crescimento de setoriais que não se comunicam (por exemplo aumento do hospital e do quadro de funcionários, porém não condiciona a cozinha e o setor nutricional).

Oportunidades – Fatores Externas

- Ampliação de novos leitos e unidades hospitalares;
- Incentivos em inovação (startups);
- Crescimento em Tecnologia;
- Qualificação da gestão hospitalar (multiprofissional).

Ameaças Externas

- Falta de reconhecimento como hospital especializado;
- Perda de creditações de qualidade;
- Perda de parcerias e captação de recursos;
- Diminuição de recursos pelo SUS;
- Diminuição de incentivos em pesquisa;
- Competitividade com outras organizações especializada no atendimento humanizado e oncológico (hospitais privados, públicos e filantrópicos).

Conclusões

Através desse levantamento foi criado um planejamento estratégico aplicando uma Análise SWOT no Serviço de Nutrição e Dietética, setor no qual desenvolvido o projeto em sua íntegra. Cabe ainda ressaltar que se faz necessário seguir mais a fundo neste tema, no qual é muito abrangente e de grande importância para a sociedade como num todo.

Agradecimentos

Queremos agradecer a todos que participaram direta ou indiretamente do desenvolvimento deste projeto de pesquisa, enriquecendo nosso processo de aprendizado.

Referências Bibliográficas

Lima, G.K.M, Gome, L.M.X, Barbosa, T.L.A. Qualidade de Vida no Trabalho e nível de estresse dos profissionais da atenção primária. Saúde debate,

Rio de Janeiro, V. 44, N. 126, P. 774-789, Jul-Set. 2020.

Camargo, S.F., Almino, R.H.S.C., et al., Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(4):1467-1476, 2021.

Patrício, D.F., Barbosa, S.C., Silva, R.P., Silva, R.F. Dimensões de burnout como preditoras da tensão emocional e depressão em profissionais de enfermagem em um contexto hospitalar. *Cad. Saúde Colet.*, 2021.

Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.436, de 21 de setembro de 2017. Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes para a organização da Atenção Básica, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília, DF: Ministério da Saúde; 2017.

Cheremeta M, Pedroso B, Pilatti LA, et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 2011.

Psicologia Teoria e Pesquisa M. M. M. Siqueira & V. A. R. Padovam 2008, Vol. 24 n. 2, pp. 2