



Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

Maira Queiroz Cazarin Cirino

**AVALIAÇÃO DA COMPETÊNCIA IDEAL DE
ENFERMEIROS DO SERVIÇO HOSPITALAR.**

**São José do Rio Preto
2022**

Maira Queiroz Cazarin Cirino

AVALIAÇÃO DA COMPETÊNCIA IDEAL DE ENFERMEIROS DO SERVIÇO HOSPITALAR.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, para obtenção do Título de Mestre. Área de Concentração: Processo de Trabalho em Saúde. Linha de Pesquisa: Processo de Cuidar nos Ciclos de Vida (PCCV). Grupo de Pesquisa: Educação em Saúde (EDUS).

Orientadora: Prof^a. Dra. Vania Del' Arco Paschoal
Coorientador: Prof. Dr. Alexandre Lins Werneck

São José do Rio Preto
2022

Ficha Catalográfica

Cirino, Maira Queiroz Cazarin
AVALIAÇÃO DA COMPETÊNCIA IDEAL DE ENFERMEIROS DO
SERVIÇO HOSPITALAR /. Maira Queiroz Cazarin Cirino.
São José do Rio Preto; 2022.

41 p.

Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto.
Área de Concentração: Processo de Trabalho em Saúde
Linha de Pesquisa: Processo de Cuidar nos Ciclos de Vida (PCCV)
Grupo de Pesquisa: Educação em Saúde (EDUS)

Orientadora: Prof^ª. Dra. Vania Del' Arco Paschoal
Co-orientador: Prof. Dr. Alexandre Lins Werneck

1. Avaliação de Desempenho; 2. Enfermeiros; 3. Competência Profissional.

Maira Queiroz Cazarin Cirino

**AVALIAÇÃO DA COMPETÊNCIA IDEAL DE ENFERMEIROS DO
SERVIÇO HOSPITALAR.**

BANCA EXAMINADORA

Exame de defesa de dissertação de mestrado

Profa Dra. Vânia Del Arco Paschoal
Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - FAMERP

Coorientador Alexandre Lins Werneck
Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - FAMERP

Prof. Dr. Álvaro da Silva Santos
Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM

Profa. Dra. Maria Cláudia Parro
Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - FAMERP

São José do Rio Preto, 26/10/2022.

SUMÁRIO

Dedicatória.....	i
Agradecimentos.....	ii
Epígrafe.....	iii
Lista de Quadro.....	iv
Lista de Tabelas.....	v
Lista de Símbolos e Abreviaturas.....	vi
Resumo.....	viii
Abstract.....	x
Resumen.....	xii
1 INTRODUÇÃO.....	01
2 OBJETIVOS.....	09
3 MÉTODO.....	11
4 RESULTADOS.....	15
5 DISCUSSÃO.....	21
6 CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS.....	25
ANEXOS.....	33
APÊNDICE	35

Ao meu esposo **Antonio**,

Obrigada por estar comigo na conquista deste sonho... Pelo incentivo, compreensão, companheirismo e amor nos momentos mais difíceis desta caminhada. Que nunca mediu esforços principalmente para cuidar da nossa filha. Amo você!

A minha filha **Sofia**,

Você é a melhor coisa que me aconteceu de ser sua mãe e a conquista mais importante da minha vida. Que sempre compreendeu nos meus momentos de estudos e esperou a minha atenção.

Ao meu filho **Joaquim**,

Que ainda em meu ventre me deu forças e se tornou meu maior incentivo e motivo de ser cada dia melhor.

Ao meu pai **Ivan** e minha mãe **Jainy**,

Que me deu a vida e me ensinou a vive-la com dignidade, não bastaria um obrigado. A mesmo que se doaram inteiros e renunciaram aos seus sonhos para que eu pudesse realizar o meu muitíssimo obrigado.

A minha irmã **Larissa**,

Pelo incentivo e carinho, por acreditar nos meus sonhos e me ajudar nas horas mais difíceis.

As minhas amigas **Gabriela Duran** e **Ana Paula Prado**,

Que me ajudaram ou com palavras ou com atos de apoio. Pelas alegrias, amizade sincera, pelos momentos de trabalho aos quais obtivemos bons frutos.

-
- *A Deus pelo dom da vida e por ter estado conosco dando-nos sabedoria, paz em todos os momentos desta nossa trajetória, coroando com êxito esta conquista.*

 - *A minha orientadora Prof^{ra}. Dr^a. Vânia Del' Arco Paschoal que me incentivou, orientou e ampliou o meu conhecimento devido a sua grande experiência, pela incrível oportunidade de realizar um sonho e nossos caminhos se encontrarem para aprender mais e sempre com você.*

 - *Ao incrível Prof. Dr. Alexandre Lins Werneck que tive o prazer de conhecer durante este caminho percorrido que também fez parte desse sonho ser realizado com toda sua sabedoria sendo transmitida com muita atenção, dedicação e amor, sendo sempre prestativo e amigo.*

 - *Aos enfermeiros da Santa Casa de Misericórdia de Fernandópolis que aceitaram participar desta pesquisa respondendo o questionário.*

 - *Aos funcionários e professores da Pós-graduação em Enfermagem da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto – FAMERP pela competência, compartilhando seus viveres contribuindo para o meu crescimento intelectual.*

 - *Aos docentes da banca de qualificação e defesa por suas valiosas contribuições.*

“O único capital insubstituível de uma organização é o conhecimento e a habilidade do seu pessoal. A produtividade desse capital depende do quão efetivamente as pessoas dividem sua competência com aqueles que podem usá-la”.

Andrew Carnegie

“A competência de um profissional não é medida pelo volume de atividades que ele agrega ou pelo procedimento que só ele conhece. A sua competência é mensurada por aquilo que você faz com qualidade e mesmo outros sabendo fazer o que você faz, em sua ausência, preferem esperar por você”.

Edmilson Emmanoel Cintra

LISTA DE QUADRO

Quadro 1.	Competências para enfermeiros hospitalares e seus respectivos domínios dispostos no Questionário de Avaliação de Competências -QAC. Ribeirão Preto, SP, 2018.	04
------------------	---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Questionário de Avaliação de Competências (QAC) das competências pelo domínio profissionalismo, comunicação, gerenciamento, processo de enfermagem e resolução de problemas segundo a percepção dos enfermeiros. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.	15
Tabela 2.	Escore do perfil de competência dos enfermeiros segundo sexo, idade, tempo de formação, e pós-graduação. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.	17
Tabela 3.	Escore dos enfermeiros quanto à competência profissional segundo a experiência com assistência e gerência, tempo de serviço e setor de atuação na instituição Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.	18

LISTA DE SÍMBOLOS E ABREVIATURAS

®	- Marca Registrada
ABEn	Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn)
<i>App</i>	- <i>Aplicativo da Internet</i>
CEP	- Comitê de Ética em Pesquisa
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN),
FAMERP	- Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto
<i>Google Forms</i> ®	- Plataforma Google
OMS	Organização Mundial da Saúde
QAC	- Questionário de Avaliação de Competências
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

RESUMO

Objetivo: Avaliar a competência ideal e a real de enfermeiros do serviço hospitalar.

Método: Trata-se de uma pesquisa transversal com delineamento descritivo, abordagem quantitativa do tipo analítica com correlação entre variáveis. O cenário da pesquisa foi uma instituição hospitalar filantrópica de ensino situada no interior paulista. A população da pesquisa foi constituída por todos os enfermeiros da instituição. A amostragem foi não probabilística em sequência, ou seja, participaram da pesquisa todos os enfermeiros elegíveis no período de março a junho de 2021, em cargos gerenciais e assistenciais, no exercício de suas atividades. Os critérios de exclusão foram os enfermeiros de férias, licença médica ou similar. A população do estudo foi de 49 enfermeiros. A pesquisa foi anônima, realizada pela Plataforma Google, com o App *Google Forms*®, usando mídia social. O instrumento de coleta de dados apontou informações sobre o perfil pessoal, de formação acadêmica e profissional. Na sequência, para a avaliação das competências, foi utilizado um instrumento, originalmente publicado em Portugal e validado no Brasil denominado Questionário de Avaliação de Competências (QAC), especificamente para avaliar a frequência das competências dos enfermeiros. Após o formulário respondido pelos enfermeiros participantes foi realizada a tabulação dos dados coletados, e para esta pesquisa, dois escores foram criados pelos presentes autores: tirou-se a média da pontuação máxima alcançada e se somou 40% atingindo a pontuação de 94,50 e se considerou a competência real valores pontuados <94,50 (onde os valores eram situados abaixo do esperado) e a competência ideal a pontuação $\geq 94,50$ (ponto esperado). Foram exercidas duas funções de análises

estatísticas: descritiva e inferencial. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto. **Resultados:** Dos 49 enfermeiros participantes da pesquisa houve predominância com competência ideal, sexo feminino, com idade entre 31 e 40 anos e experiência com assistência; com curso de especialização em escola privada; com tempo de serviço na instituição entre 11 e 15 anos e formação acima de 9 anos. Dentre os setores de trabalho o maior número de enfermeiros encontra-se nas enfermarias e na terapia intensiva com competências ideais. **Conclusão:** A população desta pesquisa apresentou competências ideais, com experiência na assistência. A especialização em escolas públicas e privadas, acabou sendo um fator para as competências ideais. Essas competências tiveram maior destaque na enfermaria e na unidade de terapia intensiva. Outro fator relevante para a competência ideal foi o tempo de serviço na instituição. Como impacto a pesquisa mostrou que a avaliação por competência para enfermeiros é um instrumento eficaz pois indica onde e facilita como solucionar problemas encontrados.

Descritores: Avaliação de Desempenho; Enfermeiros; Competência Profissional.

ABSTRACT

Objective: Evaluate nurses' ideal and actual competence in the hospital service. **Method:** We carried out a cross-sectional study with a descriptive design, using a quantitative approach of the analytical type with a correlation between variables. The research setting was a philanthropic teaching hospital located the São Paulo State inland. The research population consisted of all the nurses of the institution. The sample was non-probabilistic in sequence, i.e., all eligible nurses from March to June 2021 in managerial and care positions, in the exercise of their activities, participated in the research. The exclusion criteria were nurses on vacation, sick leave, or similar. **Results:** The study population was 49 nurses. The survey was anonymous, carried out by the Google Platform, with the App Google Forms®, using social media. The data collection instrument pointed out the information about the personal, academic, and professional profiles. Next, we used a tool for assessing competencies, published initially in Portugal, and validated in Brazil, called the Questionnaire for Assessment of Competencies (QAC), specifically to evaluate the frequency of nurses' competencies. Based on the participants who answered the Questionnaire, we created two scores. We calculated the average of the maximum score, and we added 40%, reaching the score of 94.50. The actual competence score values were <94.50 (values were below the expected), and the superior competence was with a score ≥ 94.50 (desired point). We performed two functions of statistical analysis: descriptive and inferential. The local Research Ethics Committee approved the study. Results: Of the 49 nurses participating in the survey, there was a predominance with ideal competence, female, aged between 31 and 40 years old, with experience in assistance, with a specialization course in a

private school, with a time of service in the institution between 11 and 15 years and with more than nine years of training. Among the work sectors, the highest number of nurses is found in the wards and intensive care units with superior competence.

Conclusion: The study population presented ideal competencies, with experience in assistance. Specialization in public and private schools was a factor for the perfect competencies. These competencies were prominent in the ward and the intensive care unit. Another relevant factor for superior competence was the length of service in the institution. As an impact, the research showed that the evaluation of competence for nurses is an effective instrument because it indicates where and facilitates how to solve problems encountered.

Descriptors: Performance Evaluation; nurses; Professional Competence

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la competencia ideal y actual de los enfermeros en el servicio hospitalario. **Método:** Realizamos un estudio transversal con un diseño descriptivo, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo analítico con correlación entre variables. El escenario de la investigación fue un hospital filantrópico de enseñanza ubicado en el interior del Estado de São Paulo. La población de la investigación estuvo conformada por todas las enfermeras de la institución. La muestra fue no probabilística en secuencia, o sea, todos los enfermeros elegibles de marzo a junio de 2021 en cargos gerenciales y asistenciales, en el ejercicio de sus actividades, participaron de la investigación. Los criterios de exclusión fueron enfermeras en vacaciones, bajas por enfermedad o similares. La población de estudio fue de 49 enfermeras. La encuesta fue anónima, realizada por la Plataforma Google, con la App Google Forms®, utilizando redes sociales. El instrumento de recolección de datos apuntó la información sobre los perfiles personal, académico y profesional. A continuación, utilizamos una herramienta de evaluación de competencias, publicada inicialmente en Portugal y validada en Brasil, denominada Cuestionario de Evaluación de Competencias (QAC), específicamente para evaluar la frecuencia de las competencias de los enfermeros. Con base en los participantes que respondieron el Cuestionario, creamos dos puntajes. Calculamos la media de la puntuación máxima, y le sumamos un 40%, llegando a la puntuación de 94,50. Los valores reales de puntaje de competencia fueron $<94,50$ (valores por debajo de lo esperado), y la competencia superior fue con un puntaje $\geq 94,50$ (punto deseado).

Realizamos dos funciones de análisis estadístico: descriptiva e inferencial. El Comité de Ética en Investigación local aprobó el estudio. **Resultados:** De las 49 enfermeras participantes de la encuesta, hubo predominio con competencia ideal, del sexo femenino, con edad entre 31 y 40 años, con experiencia en asistencia, con curso de especialización en colegio privado, con tiempo de servicio en la institución entre 11 y 15 años y con más de nueve años de formación. Entre los sectores de trabajo, el mayor número de enfermeros se encuentra en las salas y unidades de cuidados intensivos con competencia superior. **Conclusión:** La población de estudio presentó competencias ideales, con experiencia en asistencia. La especialización en escuelas públicas y privadas fue un factor para las competencias perfectas. Estas competencias fueron prominentes en la sala y la unidad de cuidados intensivos. Otro factor relevante para la competencia superior fue la antigüedad en la institución. Como impacto, la investigación mostró que la evaluación de competencias para enfermeros es un instrumento eficaz porque indica dónde y facilita cómo resolver los problemas encontrados.

Descriptores: Evaluación del Desempeño; enfermeras; Competencia profesional

1 INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

As exigências do mercado de trabalho estão cada vez maiores diante das competências profissionais. As empresas buscam sempre trabalhadores com perfil diferenciado, com capacidade específica nas tarefas e atualização em suas práticas diárias¹. Diante do contexto, destaca-se a multiplicidade de ações que o enfermeiro desempenha no serviço hospitalar parte da responsabilidade no cuidar, no saber fazer e até nas atividades realizadas pela sua equipe; e isso requer atitude para alcançar o nível de excelência no desenvolvimento de capacidades específicas para o exercício profissional².

O maior número de pessoa em uma instituição hospitalar é a do serviço de enfermagem, o que exige o aumento da capacidade dos enfermeiros para conquistar novas competências³. Cada profissional tem a suas particularidades, necessitando identificar as competências já existentes e as que precisam ser melhoradas, não levando riscos aos pacientes, enfermeiros e à instituição, utilizando-se de práticas seguras e humanas². Para tanto, faz-se necessário a implantação de uma prática de gestão de desempenho incontestável e motivador, melhorando a atividade humana e organizacional⁴. As competências gerenciais dos enfermeiros evoluíram de forma contínua em todos os serviços, especificamente nos hospitalares¹.

Os serviços hospitalares contam com os profissionais recém-formados para atuarem na assistência hospitalar e exigem as seguintes competências: capacidade de comunicação efetiva e documentação; trabalho em equipe e multidisciplinar; conhecimento; capacidade de lidar com e liderar pessoas; supervisão; manuseio de

informática e tecnologia¹, exigindo um alto desempenho por meio das habilidades, atitudes e um conjunto de conhecimento³. Foram identificados como as competências clínicas do enfermeiro hospitalar sete domínios: função de ajuda; ensino e treinamento; diagnóstico e monitoramento; gerenciamento resolutivo de rápidas mudanças; administração e monitoramento dos regimes e das intervenções terapêuticas, monitoramento da qualidade das práticas na área da saúde¹.

O enfermeiro nem sempre está preparado após a graduação para lidar com diversas atividades tendo dificuldades de administrar várias funções, sendo elas nas áreas assistenciais ou administrativas⁵. As instituições de ensino devem fazer cumprir As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) que instituem um perfil profissional, incluindo as seguintes competências durante o período de formação: atenção à saúde; tomada de decisão; comunicação; liderança; administração; gerenciamento e educação permanente⁶.

Para caracterizar o perfil e as competências dos profissionais em especial dos enfermeiros, pode-se utilizar de uma ferramenta fundamental apresentada pela avaliação de desempenho². (Quadro 1)

Quadro 1. Competências para enfermeiros hospitalares e seus respectivos domínios dispostos no Questionário de Avaliação de Competências -QAC. Ribeirão Preto, SP, 2018.

COMPETÊNCIAS	ITENS
Gerenciamento	Comunicação com pessoal administrativo do hospital (setor de recursos humanos e finanças) Participação em pesquisa científica e/ou aplicação de resultados Geração de novos conhecimentos relacionados ao desenvolvimento da profissão Habilidades administrativas e de prestação de contas Entusiasmo e motivação na condução das atividades de enfermagem Aplicação apropriada da filosofia e procedimentos hospitalares
Profissionalismo	Aparência pessoal e postura profissional Comprometimento com a pontualidade e a carga horária de trabalho Cumprir e fazer cumprir com as normas e regulamentos do hospital Compromisso com as diretrizes éticas da profissão Conhecimento conceitual da enfermagem (familiaridade com as ciências básicas e conceitos teóricos da enfermagem)
Resolução de Problemas	Habilidade para avaliar as necessidades do paciente (biológicas, psicológicas, sociais e espirituais) Habilidade em estabelecer prioridades na assistência ao paciente Execução das responsabilidades de enfermagem baseadas na fundamentação científica apropriada Manejo adequado de pacientes críticos Uso eficiente do tempo no trabalho
Processo de Enfermagem	Segurança na implementação das habilidades de enfermagem Atualização do conhecimento na área da enfermagem Conhecimento das etapas do processo de enfermagem Habilidade para realizar as etapas do processo de enfermagem Capacidade em realizar diagnóstico de enfermagem precisos e acurados
Comunicação	Comunicação com pacientes e seus familiares Comunicação com médico e demais membros e demais membros da equipe multidisciplinar Comunicação com colegas enfermeiros Manutenção da segurança do paciente Documentação das atividades da enfermagem Comunicação das atividades com a equipe de enfermagem

Fonte: Soares MI ⁷.

Os gestores devem avaliar a atuação da competência de cada profissional, por meio de instrumento especiais². A avaliação de desempenho tem por objetivo um desenvolvimento avaliativo reflexivo, democrático e dialógico e mostra os saberes

cognitivos, procedimentais e atitudinais². Esse processo será um movimento contínuo aplicado a todos os membros da equipe de trabalho⁴.

A avaliação de desempenho pode promover decisões administrativas, planos de carreira, monitoração da equipe como um todo, mostrando a curva do aprendizado de cada profissional. Com isso, fornece um diagnóstico de informações até do processo educativo⁸. Para reconhecer os resultados desejáveis do uso do padrão de assistência, deve-se utilizar de indicadores que possibilitarão a avaliação da qualidade à saúde⁹. O desempenho qualificado agrega os componentes éticos, considerando a capacidade de articular e mobilizar o saber, saber-fazer e o saber/ser para resolução de problemas e conflitos relacionados ao trabalho¹⁰. A verificação da curva de aprendizado do profissional pode ser obtida pela avaliação de desempenho no desenvolvimento do profissional de enfermagem no serviço¹¹. Para se ter um resultado na empresa se faz necessário realizar uma avaliação correta, utilizando metodologias para identificar as competências individuais adequadas relacionadas com as organizacionais, para cada profissional trabalhar dentro da sua função na instituição¹².

Os desafios encontrados nas instituições concentram-se em aspectos essenciais nos profissionais de saúde e em especial os enfermeiros, com potencialidades nos conhecimentos, habilidades e atitudes, cumprindo com as tarefas específicas relacionadas às suas competências¹³.

A avaliação também envolve o processo de ensino-aprendizagem, possibilitando planejar o perfil do cuidado integral do ser humano, desenvolvendo competências fundamentais para lidar com pacientes, familiares e comunidade¹⁰. Para aprender a complexidade do trabalho utilizava-se do método das variáveis oferecidas pelas instituições e o suporte psicossocial dos colegas e superiores; fazendo uso da

aprendizagem coletiva e das características individuais de cada profissional, pois a aprendizagem era realizada nas instituições por meio de observações aos colegas de trabalho mais experientes¹⁴. A liderança como competência é fundamental para a prática do enfermeiro. Quando aplicada de forma correta, promove a potencialidade dos profissionais, facilitando a criatividade, o senso crítico/reflexivo e a tomada de decisões diante dos conflitos⁵. A gestão por competência organizada necessita de uma visão integral dos processos avaliativos com conexão entre o planejar e acompanhar. Desde os anos 1990, a Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn) preocupa-se com a lacuna do conhecimento dos profissionais de enfermagem¹⁵.

As atividades gerenciais, por meio do processo de trabalho de enfermagem mostram uma assistência com qualidade, contribuindo para a resolutividade, qualificação e promoção do cuidado, assim como favorece o planejamento e construção do processo de qualificação dos profissionais de enfermagem¹⁶.

A qualificação dos profissionais para melhoria da assistência na saúde, envolve várias frentes de trabalho, como ensino, assistência, e pesquisa, além do investimento governamental nas ações em prol desse objetivo. É válido mencionar a meta governamental que visa ao aumento quantitativo de enfermeiros capacitados para realizar ações de gerência. É notória a necessidade contínua de formação e capacitação de profissionais de saúde, tanto em quantidade quanto em qualidade, a fim de obterem as competências indispensáveis para o cumprimento das metas da Organização Mundial da Saúde (OMS). Assim, a avaliação da competência profissional é um requerimento social que pode resultar em possibilidades de acompanhamento e avaliação. A utilização dessas metodologias e instrumentos viabiliza ainda a definição de estratégias de manutenção ou mudanças nas propostas de qualificação profissional apresentadas no

âmbito institucional sobre a qualidade da assistência oferecida por esses profissionais. A enfermagem como profissão, participa ativamente da assistência à saúde. Entender, adquirir e avaliar a competência daqueles que atuam na área torna-se imprescindível para um cuidado humanizado e científico às pessoas, à família e à sociedade.

Assim, a pesquisa tem como objetivo conhecer o perfil pessoal, a formação acadêmica e profissional para avaliar a frequência das competências dos enfermeiros e classificá-la entre real ou ideal.

2 OBJETIVOS

2. OBJETIVOS

2.1 Geral

Avaliar a competência ideal e a real de enfermeiros do serviço hospitalar

2.2 Específicos

- Conhecer o perfil pessoal, a formação acadêmica e profissional para avaliar a frequência das competências dos enfermeiros e classificá-la entre real ou ideal.
- Averiguar se o escore de competência dos enfermeiros impacta no desempenho profissional, para identificar a experiência na assistência e na gerência.
- Conferir se a formação e atuação profissional do enfermeiro melhoram o desempenho profissional, para avaliar a competência ideal versus a competência real.
- Verificar se o setor, o tempo de formação e o tempo de serviço na instituição influenciam na competência profissional.
- Avaliar o desempenho do enfermeiro por competência profissional

3 MÉTODO

3. MÉTODO

Realizado uma pesquisa transversal com delineamento descritivo, abordagem quantitativa do tipo analítica com correlação entre variáveis. O cenário da pesquisa foi uma instituição hospitalar filantrópica de ensino situada no interior paulista, numa cidade de médio porte. A população da pesquisa foi constituída por 62 enfermeiros da instituição. A amostragem foi não probabilística em sequência, ou seja, participaram da pesquisa todos os enfermeiros da população acessíveis no período de março a junho de 2021, em cargos gerenciais e assistenciais, no exercício de suas atividades, o que possibilitou a identificação das competências necessárias para a sua atuação. Os critérios de exclusão foram os enfermeiros de férias, licença médica ou similar.

A pesquisa foi anônima, realizada pela Plataforma Google, com o App *Google Forms*®, e para o contato utilizou-se de mídia social, como WhatsApp. Os participantes receberam o *link* para acessar o questionário virtual, proporcionando a participação de indivíduos sem contato direto com o pesquisador, atendendo na época recomendações vigentes do Ministério da Saúde sobre a pandemia do Coronavírus.

Na abertura do questionário virtual foi inserido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), composto por uma página de esclarecimento sobre a pesquisa, além da solicitação de autorização para o uso dos dados. (Apêndice I)

O instrumento de coleta de dados apontou informações sobre o perfil pessoal, de formação acadêmica e profissional. Na sequência, para a avaliação das competências, foi utilizado um instrumento, originalmente publicado em Portugal e validado no Brasil¹⁷ denominado Questionário de Avaliação de Competências (QAC),

especificamente para avaliar a frequência das competências dos enfermeiros. O QAC é composto por 27 itens, distribuídos em cinco domínios: Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de enfermagem e Resolução de problemas. Nesse instrumento, os respondentes se manifestaram utilizando a escala de Likert de cinco pontos, onde 1 – Não se aplica; 2 – Baixa frequência; 3 – Frequência moderada; 4 – Boa; 5 – Excelente. (Apêndice II)

Após o formulário respondido por 49 enfermeiros participantes. Foi realizado a tabulação dos dados coletados, e para esta pesquisa, dois escores foram criados pelos presentes autores: tirou-se a média da pontuação máxima alcançada e se somou 40% atingindo a pontuação de 94,50 e se considerou a competência real valores pontuados <94,50 (onde os valores eram situados abaixo do esperado) e a competência ideal a pontuação $\geq 94,50$ (onde os escores permaneciam no ponto esperado).

Após a tabulação dos dados, foram exercidas duas funções de análises estatísticas: descritiva onde foi traçado o perfil da amostra estudada, contemplando as variáveis analisadas e seus desdobramentos foram replicados de forma absoluta e relativa, nesta primeira parte. No âmbito inferencial, foi traçado como objetivo estatístico, a análise de dependência, independência e predição entre as variáveis propostas no escopo do trabalho. Foi executado o teste de normalidade de Shapiro-Wilk. Para análise das variáveis paramétricas utilizou-se, dentro dos padrões esperados, o teste de correlação de Pearson. Os resultados da dependência entre as variáveis propostas foram obtidos por meio de análise entre os valores de P. Todas as análises foram obtidas por meio do software SPSS Statistics® (versão 23), atrelado às funcionalidades da ferramenta Microsoft Excel® (versão 2016). Para descrição dos resultados foram calculadas as frequências relativas e absolutas, média, desvio padrão e

mediana. Para conhecer os desfechos das variáveis não paramétricas foi aplicado o teste U de Mann-Whitney e correlação de Spearman. O resultado foi considerado significativo quando $P < 0,05$.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São Paulo, sob CAAE 39972220.3.0000.5415.
(Anexo I)

4 RESULTADOS

4. RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa revelaram que dos 62 (100%) enfermeiros da instituição estudada participaram deste estudo 49 (79%) enfermeiros. Estes 43 (87,76%) eram do sexo feminino, com idade entre 31 à 40 anos 26 (53,06%) dos enfermeiros, realizaram especialização em escolas privadas 44 (89,80%) dos enfermeiros.

Quanto ao Questionário de avaliação de competências (QAC) obteve-se que 71% dos enfermeiros atingiram a frequência excelente no domínio profissionalismo, para a comunicação a frequência boa e excelente demonstrou-se resultados semelhantes sendo 44,6% para boa e 52% para excelente ambos atingindo resultados de competência ideal. No gerenciamento 48 %, no processo de enfermagem 57,2% e na resolução de problemas 54,3% todos demonstra-se uma frequência boa com competência ideal nos seus domínios.

Tabela 1. Questionário de Avaliação de Competências (QAC) das competências pelo domínio profissionalismo, comunicação, gerenciamento, processo de enfermagem e resolução de problemas segundo a percepção dos enfermeiros. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

COMPETÊNCIAS E DOMÍNIOS	FREQUÊNCIA				
	Não se aplica	Baixa	Moderada	Boa	Excelente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Profissionalismo (Q.1, 2, 7, 8, 9)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0,8%)	69 (28,2%)	174 (71%)
Comunicação (Q.3, 4, 6, 25, 26, 27)	0 (0%)	0 (0%)	10 (3,4%)	131 (44,6%)	153 (52%)
Gerenciamento (Q.5, 12, 21, 22,23, 24)	9 (3,1%)	11 (3,7%)	46 (15,6%)	141 (48%)	87 (29,6%)
Processo de Enfermagem (Q.10, 11, 13, 14, 16)	0 (0%)	0 (0%)	15 (6,1%)	140 (57,2%)	90 (36,7%)
Resolução de Problemas (Q. 15, 17, 18, 19, 20)	0 (0%)	1 (0,4%)	10 (4,1%)	133 (54,3%)	101 (41,2%)

Dos resultados obtidos com o Questionário de Avaliação de Competências (QAC), as competências adquiridas foram categorizadas em competências reais e ideais e se obteve as seguintes características.

A Tabela 2 mostra que a maioria dos enfermeiros era do sexo feminino (42, 87,76%) e cujo teste de Correlação de Spearman, mostrou uma tendência de maior escore de Competência (- 0,086). A faixa etária acima de 31 anos (40, 81,63%), onde apresentou uma tendência de maior escore de Competência, mostrando a maior idade com correlação (0,029).

O tempo de formação predominou de 5 a 10 anos e se somado até 15 anos encontrou-se 36 (73,47%) dos enfermeiros da pesquisa estudada. Percebe-se que a maioria dos profissionais realizaram especialização sendo eles 46 (93,88%) dos enfermeiros. Aplicando-se o teste de Correlação de Spearman, percebeu-se que há tendência de maior escore de competência, tendência de menor tempo de formação com correlação (- 0,127), porém não pode ser afirmada cientificamente, devido significância (0,383).

Observou-se que dos enfermeiros que participaram da pesquisa apenas 1 (2,04%) apresentou competência real os outros 48 (97,96%) competência ideal. (Tabela 2)

Tabela 2: Escore do perfil de competência dos enfermeiros segundo sexo, idade, tempo de formação, e pós-graduação. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

INFORMAÇÕES	SCORE DE COMPETÊNCIA						VALOR P
	TOTAL		COMPETÊNCIA REAL		COMPETÊNCIA IDEAL		
	N	%	N	%	N	%	
	49	100,00	1	2,04	48	97,96	
Sexo							
Feminino	43	87,76	1	100,00	42	87,50	0,557
Masculino	6	12,24	0	0,00	6	12,50	
Idade							
22 anos à 30 anos	9	18,37	0	0,00	9	18,75	0,843
31 anos a 40 anos	26	53,06	1	100,00	25	52,08	
Acima de 40 anos	14	28,57	0	0,00	14	29,17	
Tempo de formação							
1 a 4 anos	6	12,24	0	0,00	6	12,50	0,383
5 a 10 anos	19	38,78	1	100,00	18	37,50	
11 a 15 anos	17	34,69	0	0,00	17	35,42	
16 anos ou mais	7	14,29	0	0,00	7	14,58	
Pós graduação lato sensu							
Especialização							
Pública	2	4,08	0	0,00	2	4,17	0,767
Privada	44	89,80	1	100,00	43	89,58	
Não se aplica	3	6,12	0	0,00	3	6,25	
Pós graduação Stricto sensu – Mestrado							
Pública	2	4,08	0	0,00	2	4,17	0,063
Privada	1	2,04	0	0,00	1	2,08	
Não se aplica	46	93,88	1	100,00	45	93,75	

A Tabela 3 indica que 45 (91,84%) dos enfermeiros da instituição tinham experiência na assistência e somente 13 (26,53%) na gerência, indicando que houve uma tendência de maior escore de Competência, tendência positiva para a experiência com assistência com correlação (0,362) e com significância estatística de $P=0,011$.

Percebeu-se que o tempo de serviço dos enfermeiros na instituição era acima de 9 anos de trabalho sendo 40,82% e de novos contratos de 1 a 3 anos com 30,61%, aplicando-se o teste de Correlação de Spearman, observou-se que há tendência de maior

escore de competência, tendência de menor tempo de serviço na instituição com correlação (-0,039), porém não pode ser afirmada cientificamente, devido significância (0,792).

Dentre os locais de trabalho na instituição teve os setores hospitalares com maior número de enfermeiros o setor da enfermagem com 13 (26,53%) e a terapia intensiva 10 (20,41%), aplicando-se o teste U de Mann-Whitney, observou-se que as variáveis não possuem tendência estatística de significância, ou seja, o resultado de uma não influencia no resultado da outra em uma possível variação, de acordo com o valor de P.

Tabela 3: Escore dos enfermeiros quanto à competência profissional segundo a experiência com assistência e gerência, tempo de serviço e setor de atuação na instituição Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

INFORMAÇÕES	SCORE DE COMPETÊNCIA						VALOR P
	TOTAL		COMPETÊNCIA REAL		COMPETÊNCIA IDEAL		
	N	%	N	%	N	%	
	49	100,00	1	2,04	48	97,96	
Experiência com assistência							
Não	4	8,16	1	100,00	3	6,25	0,011
Sim	45	91,84	0	0,00	45	93,75	
Experiência com gerência							
Não	36	73,47	1	100,00	35	72,92	0,160
Sim	13	26,53	0	0,00	13	27,08	
Tempo de serviço na instituição							
1 a 3 anos	15	30,61	1	100,00	14	29,17	0,792
4 a 6 anos	7	14,29	0	0,00	7	14,58	
7 a 9 anos	7	14,29	0	0,00	7	14,58	
Acima de 9 anos	20	40,82	0	0,00	20	41,67	
Setor de atuação na Instituição							
Terapia Intensiva	10	20,41	0	0,00	10	20,83	0,549
Pronto Socorro	9	18,37	0	0,00	9	18,75	
Enfermarias Centro	13	26,53	0	0,00	13	27,08	
Cirúrgico/Central de Materiais de Esterilização	3	6,12	0	0,00	3	6,25	
Centro Obstétrico/Berçário/Pediatria	1	2,04	0	0,00	1	2,08	
Hemodiálise	7	14,29	1	100,00	6	12,50	
Enfermeiro setor administrativo	6	12,24	0	0,00	6	12,50	

5. DISCUSSÃO

Para esta pesquisa, dois escores foram criados pelos autores: tirou-se a média da pontuação máxima alcançada e se somou 40% atingindo a pontuação de 94,50 e se considerou a competência real valores pontuados $<94,50$ (onde os valores eram situados abaixo do esperado) e a competência ideal a pontuação $\geq 94,50$ (onde os escores permaneciam no ponto esperado). Com isso observou-se que os enfermeiros participantes da pesquisa estão dentro do esperado, demonstrando alta competência ideal para ser enfermeiro.

Observou-se que, dos enfermeiros que participaram da pesquisa, apenas um (2,04%) apresentou competência real os outros 48 (97,96%) competência ideal. Isso mostra que o índice de profissional da instituição com alto desempenho segundo os parâmetros estudados.

A população desta pesquisa foi composta em sua maioria por enfermeiros do sexo feminino (87,76%). Dados semelhantes ao presente estudo foram encontrados em diferentes partes do país, como no Hospital de Urgência e Emergência do município de Belém-Pará, em que predominou o sexo feminino (80%)¹⁸, assim como nas Instituições hospitalares privadas de um município do Triângulo Mineiro (90,6%)¹⁹ e em uma Instituição Hospitalar Pública, em um município da região nordeste do Estado de São Paulo, houve prevalência de profissionais mulheres (86,7%)²⁰. A enfermagem ainda é uma profissão feminina como mostram os dados do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) onde 86,2% de sua força de trabalho são de mulheres, no amplo território brasileiro²¹.

A faixa etária predominante nesta pesquisa variou dos 31 anos aos 40 anos (53,06%), revelando que os enfermeiros são adultos jovens. Também mostram dados semelhantes. Num estudo realizado em um Hospital de grande porte filantrópico, de direito privado, no Noroeste do Paraná, a média de idade dos enfermeiros era de 35 anos⁴ e outra pesquisa realizada em cinco instituições hospitalares privadas, de um município do Triângulo Mineiro foram relatadas idades mais jovens, de 20 a 29 anos (48,80%)¹⁹. Da mesma forma, dados revelados pelo COFEN em estudos sobre a categoria, mostraram que 69,5% dos enfermeiros estão na faixa etária de 26 a 40 anos de idades²¹.

A pesquisa mostrou que os enfermeiros da instituição eram profissionais que realizaram especialização (93,88%) e os que fizeram mestrado foram à minoria (6,12%). Os dados corroboram um estudo realizado em um Hospital Geral Estadual (HGE), localizado no Nordeste do Brasil, que mostrou a pós-graduação *Lato Sensu* com o maior número de enfermeiros (92,3%), diferindo da pós-graduação *Stricto Sensu*, com um percentual menor (7,7%)¹⁵.

A área da saúde necessita de investimento educacional devido às grandes mudanças cotidianas, assim como diversas profissões. Abriu-se ao campo de especializações, em detrimento de áreas mais generalistas, principalmente a de gestão e de gerenciamento. O número expressivo de especialistas ficou acima do indicador nacional (70%), segundo os dados do relatório Cofen, mas abaixo no quesito de pós-graduação *Stricto Sensu* (10,9%) nacional²¹. Estes dados sinalizam aos enfermeiros e gestores da instituição estudada e aos institutos de educação superior, da necessidade de mudança para atender a estes fatores importantes do crescimento da profissão. Parcerias poderiam ser negociadas para o aperfeiçoamento dos profissionais da região.

Notou-se também que, nesta pesquisa o tempo de serviço na instituição foi de 9 anos (40,82%) relacionado com o tempo de formação de 5 a 10 anos tempo de formação predominou em 38,78%, provavelmente muitos fazem parte da instituição desde o final da formação acadêmica. Outro estudo realizado na Instituição Hospitalar Pública, em um município da Região Nordeste do Estado de São Paulo, aumentou o tempo de atuação na instituição dos enfermeiros entre 17 e 21 anos (66,6%) e quanto ao tempo de formação tinham acima de 20 anos (33,4%)²⁰.

Dos enfermeiros participantes, houve predominância de profissionais com competência ideal e com experiência na assistência (91,84%), porém 73,47% dos profissionais não tinham experiência com gerência. Em contrapartida, em uma instituição hospitalar religiosa, em uma cidade de Santa Catarina, nem todos aqueles que possuíam maior tempo de experiência na assistência apresentaram as competências essenciais de gerência⁸. Em um outro estudo realizado em um Hospital de grande porte filantrópico, de direito privado, no Noroeste do Paraná os dados corroboram com relato que para o processo de trabalho gerencial tenha resolutividade, o enfermeiro como gerente têm um papel de articulador e condutor de motivação da equipe³.

A avaliação de desempenho é um instrumento que pode gerenciar decisões administrativas como para os planos de carreira, a aprovação de critérios de seleção de pessoas, dá a possibilidade de acompanhar o serviço de enfermagem individualmente, a relação entre os resultados esperados e os alcançados e, monitorar de forma abrangente e contínua o caminhar da equipe como um todo, mostrando a curva do aprendizado de cada profissional. Com isso, fornece um diagnóstico de informações até do processo educativo⁸.

Este método permitiu ajudar a levantar de forma positiva onde estão às lacunas e dificuldades pessoais e as possibilidades de alavancar o desenvolvimento profissional dos enfermeiros da instituição estudada.

Quando o processo de enfermagem está falho em qualquer setor de atendimento, deve-se utilizar métodos cujos instrumentos de avaliação de desempenho sejam específicos para medir e melhorar as competências do profissional.

Percebe-se que os serviços para serem eficazes dependem como elos de uma corrente de práticas de liderança, que dependem da organização dos processos, nas múltiplas tarefas com alto grau de exigência, que interferem na assistência do cuidado.

Viu-se que a competência, do perfil profissional do enfermeiro, pode ajudar a suprir as necessidades da organização hospitalar. Responsabilidade grande da graduação pois os recém-formados devem adquirir-las, tornando a comunicação efetiva, os conhecimentos teóricos e práticos, o trabalho em equipe e multidisciplinar em aprendizado aplicável nos momentos em que se profissionaliza e permitindo ser líder e supervisor de equipe, com rapidez na resolução de problemas, habilidades e atitudes de sua competência profissional²². Espera-se que com esta pesquisa irá contribuir para a resolução do problema da avaliação de desempenho do enfermeiro por competência profissional para desenvolver a capacidade do profissional enfermeiro, fazendo a diferença no mercado e provocando melhorias sociais e na situação de saúde, a médio e longo prazo, destacando-se com papel fundamental do enfermeiro na gestão assistencial à saúde profissional com conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas para desempenhar as funções gerenciais com competências e eficácia²⁴.

6. CONCLUSÃO

6. CONCLUSÕES

O escore de competência ideal dos enfermeiros impacta no desempenho profissional e na identificação da experiência na assistência. A formação em cursos de pós-graduação lato sensu e o tempo de atuação na instituição, melhoraram o desempenho profissional, obtendo uma pontuação maior para competência ideal. A maioria dos profissionais apresentou competência ideal. Os locais de trabalho na instituição nos quais os enfermeiros mais apresentaram competência ideal, foram a enfermaria e a unidade de terapia intensiva. Como impacto a pesquisa mostrou que a avaliação por competência para enfermeiros é um instrumento eficaz pois indica onde e facilita como solucionar problemas encontrados.

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

1. Leal LA, Soares MI, Silva BR, et al. Competências profissionais para enfermeiros hospitalares: uma análise documental. *Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro*. 2019;9: e3249. [citado em 23 08 2020]; Disponível em: <<http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/3249>>. DOI: <<http://dx.doi.org/10.19175/recom.v9i0.3249>>.
2. Soares MI, Leal LA, ResckZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2019; 27: e3184. [citado em 23 08 2020]; Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692019000100373&lng=en. Epub Oct 14, 2019. DOI: <<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>>.
3. Ferracioli GV, Oliveira RR, Souza VS, Teston EF, Varela PRL, Costa MAR. Competências gerenciais na perspectiva de enfermeiros do contexto hospitalar. *Enferm. Foco*. 2020; 11(1):15-20. [citado em 23 08 2020]; Disponível em: <<http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2254>>. DOI: <<https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.2254>>.
4. Cardoso ASF, Dall'Agnol CM, Neves ET, Moura GMSS, Olschowsky A, Kaiser DE. O processo de avaliação de desempenho à luz do referencial freiriano: com a palavra, os profissionais de saúde de um hospital público. *REME – Rev Min Enferm*. 2019;23:e-1160. [citado em 23 08 2020]; Disponível em: <<https://cdn.publisher.gn1.link/reme.org.br/pdf/1160.pdf>>. DOI: 10.5935/1415-2762.20190008.
5. Giraldi BM, Kohler TF, Rampazzo RMS. Mapeamento de competências comportamentais: relato de experiência com enfermeiros. *Barbarói*. 2019; 55:137-152. [citado em 23 08 2020]; Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/12641>>. DOI: <<http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.12641>>.
6. Brasil. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. *Diário Oficial da União* 2001;1:37 (Diretriz).

7. Soares, MI. Avaliação de competências e implementação de estratégias de aprendizagem para enfermeiros hospitalares. Ribeirão Preto, 2018. 180p. Tese de Doutorado.
8. Cardoso ASF, Dall’Agnol CM, Neves ET, Moura GMSS. Avaliação de desempenho: percepção de profissionais da saúde em uma instituição hospitalar pública. *Rev. Enferm. UFSM*. 2020; 10(39):1-21. [citado em 22 09 2020]; Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/rt/printerFriendly/37060/html>>. DOI: 10.5902/2179769237060.
9. Ferreira NCLQ, Meneguetti MG, Almeida CL, Gabriel CS, Laus AM. Avaliação dos padrões de qualidade da assistência de enfermagem com indicadores de processo. *Cogitare Enfermagem*. 2019; 24: ISSN 2176-9133. [citado em 23 08 2020]; Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/62411>>. DOI: <<http://dx.doi.org/10.5380/ce.v24i0.62411>>.
10. Marçal ARV, Ribeiro ER, Zagonel IPS. Avaliação de profissionalismo como competência na formação do enfermeiro: uma revisão integrativa. *Rev Espaço para a Saúde*. 2019; 19(1):75-86. [citado em 25 08 2020]; Disponível em: <<http://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosaude/article/view/619/pdf>>. DOI: 10.22421/15177130-2019v20n1p75.
11. Marafigo EF, Stefano SR. Avaliação de Desempenho: estudo de caso sobre a percepção de colaboradores e gestores da enfermagem de uma instituição hospitalar filantrópica. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*. 2018;15 (3). Belo Horizonte-MG. 2018 [citado em 04 08 2021]; Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.21450/rahis.v%vi%i.4645>.
12. Leal LA, Soares MI, Silva BR, Chaves LDP, Camelo SHH. Desafios para desenvolver competências no âmbito hospitalar. *REME – Rev Min Enferm*. 2018 [citado em 20 08 2021];22:e-1099. Disponível em: DOI: <10.5935/1415-2762.20180042>.
13. Foppa L, Dall’Agnol CM, Medeiros GP. Gestão por competências: preparo do processo avaliativo pelos enfermeiros de uma unidade de internação. *Rev Gaúcha Enferm*. 2018 [citado em 04 08 2021];39:e2018-0052. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2018-0052>.

-
14. Romero DSR, Magalhães AMM, Chaves EHB, Souza SBC, Moura GMSS. Avaliação de desempenho por competência em uma instituição hospitalar: experiência dos enfermeiros. *Research, Society and Development*. 2020;9(7):1-20.[citado em 25 08 2020]; Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/212335/001114904.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.3851>.
15. Silva J, Silva A, Oliveira D, Silva C, Barbosa L, Lemos M, Calado R, Santos R. Perfil do enfermeiro no gerenciamento dos serviços hospitalares. *Revista de Enfermagem UFPE online* [Internet]. 2018 Out 7; [Citado em 23 09 2021]; 12(10): 2883-2890. Disponível em:<<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/236307>>.
16. Santos TS, Bragagnollo GR, Tavares CM, Papaléo LK, Carvalho LWT, Camargo RAA. Qualificação profissional de enfermeiros da atenção primária à saúde e hospitalar: um estudo comparativo. *Revista Cuidarte*. 2020; [Citado em 04 08 2021] 11(2): e786. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.786>.
17. Camelo SHH. Adaptação transcultural e validação do CompetencyEvaluationQuestionnaire – CEQ para enfermeiros hospitalares brasileiros. Tese (livre-Docência). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, 2017.
18. Silva AGI, Silva FJN, Costa F, Costa GA, Costa, GF. Boas práticas de liderança do enfermeiro no contexto hospitalar. *Nursing. São Paulo*. 2021, 24(276), 5726–5735.[Citado em 24 05 2022]. Disponível em: <https://doi.org/10.36489/nursing.2021v24i276p5726-5735>.
19. Leal LA, Henriques SH, Castro FFS, Soares MI, Bragança C, Silva BR. Construção de matriz de competências individuais do enfermeiro em unidades cirúrgicas. *RevBrasEnferm*. 2020;73(6):e20190584. [Citado em 24 05 2022] DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0584>.
20. Silva NM, Mininel VA, Henriques SH, Limongelli AMA, Pereira AP, Chaves LDP. Aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho do enfermeiro em cargos gerenciais no âmbito hospitalar. *Rev. Enferm. UFSM, Santa Maria*, v10, p. 1-19, 2020. ISSN 2179-7692 [Citado em 24 05 2022]. DOI: 10.5902/2179769233263.

21. Conselho Federal de Enfermagem. Cofen/Fiocruz. Pesquisa perfil da enfermagem no Brasil. s/d. Disponível: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/index.html>. Acesso: 27 09 2022.
22. Xu H, Dong C, Yang Y, Sun H. Developing a professional competence framework for the master of nursing specialist degree program in China: A modified Delphi study. *Nurse Education Today*. Nov.2022;18: 105524.
23. Finnell DS, Soltis-Jarrett V, Bratberg J, Muzyk A, Liu Y, Edens E, Seale JP, Mattingly J, Schnurman K, Osborne-Leute V, Zweben A, Cary A, Moore BA. Substance use-related continuing education course objectives: Alignment with professional competencies. *Subst Abus*. 2022; 43(1): 1363-1369.

ANEXO I

Parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa

Parecer nº 4454209

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

O projeto de pesquisa CAAE 39972220,3.0000,5415 sob a responsabilidade de **Alexandre Lins Werneck** com o título "CURVA DE APRENDIZADO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA PROFISSIONAL" está de acordo com a resolução do CNS 466/12 e foi **aprovado por esse Comitê na Plataforma Brasil em 10/12/2020**. Lembramos ao senhor (a) pesquisador (a) que, no cumprimento da Resolução 251/97, o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) **deverá receber relatórios semestrais sobre o andamento do Estudo**, bem como a qualquer tempo e a critério do pesquisador nos casos de relevância, além do envio dos relatos de eventos adversos e também da notificação da data de inclusão do primeiro participante de pesquisa, para conhecimento deste Comitê. **Salientamos ainda, a necessidade de relatório completo ao final do Estudo.**

Profa. Dra. Beatriz Barco Tavares Jontaz Irigoyen
Coordenadora do CEP-FAMERP

Prof. Dr. Gerardo Maria de Araujo Filho
Vice-Coordenador do CEP-FAMERP

Documento emitido no dia 30 de maio de 2022.

Código de validação: **78C2-AD0A-AF1E-4BEC-8AAA**

A autenticidade deste documento pode ser verificada na página da FAMERP

<http://certdoc.famerp.br/Valida.aspx>

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Modelo em acordo com a Resolução nº 466/12 – Conselho Nacional de Saúde)

Título do estudo: “Curva de aprendizado do enfermeiro: uso da tecnologia como estratégia para avaliação de desempenho por competência profissional”.

Você está sendo convidado a participar do estudo científico, porque você tem critérios exigidos no protocolo, que poderá aumentar o conhecimento a respeito do aprendizado do enfermeiro, com o título “*Curva de aprendizado do enfermeiro: uso da tecnologia como estratégia para avaliação de desempenho por competência profissional*”.

Este estudo será realizado para fornecer dados e talvez aperfeiçoar o processo de capacitação dos profissionais de enfermagem para melhoria da curva de aprendizado, avaliando o desempenho por competência.

DO QUE SE TRATA O ESTUDO?

O processo de enfermagem encontra-se com falhas para serem adaptadas como a dificuldade no processo ensino aprendizagem precisando haver melhoras, utilizando métodos e parâmetros por meio de instrumentos de avaliação de desempenho específico de competências do profissional enfermeiros. A abrangência do problema verifica qual é a dimensão do problema e quantas pessoas são afetadas. Percebemos que os conhecimentos e as práticas de lideranças dependem da organização dos processos na instituição no nível hospitalar, interferindo na assistência do cuidado as múltiplas tarefas com alto grau de exigências realizadas pelos enfermeiros que atuam na área hospitalar. O profissional enfermeiro deve ser treinado e capacitado, para entender a importância e aplicação dos resultados no cotidiano laboral, além disso tendo o acesso às informações os mesmos devem acontecer em todos os níveis hierárquicos. Existem lacunas de conhecimento, pois não sabemos qual informação falta sobre o problema e vimos que o perfil das competências do profissional enfermeiro definem a tentativa de suprir a necessidade da organização hospitalar. Pretendemos apresentar uma solução de como este novo estudo vai contribuir para a resolução do problema, desenvolvendo a capacidade do profissional enfermeiro, fazendo a diferença no mercado e provocando melhorias sociais e na situação de saúde, a médio e longo prazo, destacando-se com papel fundamental do enfermeiro na gestão assistencial à saúde profissionais com conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas para desempenhar as funções gerenciais com competências e eficácia.

O objetivo desse estudo é avaliar a curva de aprendizado do enfermeiro por meio de avaliação de desempenho por competência profissional, conhecimento e comportamento autorreferidos.

COMO SERÁ REALIZADO O ESTUDO?

Você será convidado por meio de um e-mail, convidando-o a participar da pesquisa. Anexo estarão o TCLE e o Questionário. As respostas serão anônimas, pois o Google Forms® permite que sejam feitas configurações para garantir o anonimato do participante.

O estudo será realizado da seguinte maneira: (A pesquisa será anônima e indetectável, realizada pela Plataforma Google, com o App *Google Forms*®, usando mídias sociais, como WhatsApp, Facebook ou e-mail. Os participantes receberão o *link* para acessar o questionário. A coleta de dados utilizando um questionário virtual foi escolhida, principalmente, por proporcionar a participação de indivíduos sem contato direto com o pesquisador, atendendo recomendações vigentes do Ministério da Saúde sobre a pandemia do Coronavírus.

Antes de iniciar a coleta de dados com o questionário virtual, foi inserido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) virtual, composto por uma página de esclarecimento sobre a pesquisa, além da solicitação de autorização para o uso dos dados.

Serão aplicados dois instrumentos de coleta. O instrumento de coleta de dados sociodemográficos, apresentará um roteiro com dados de formação e atuação profissional, como: sexo, idade, experiência, nível de formação, pós-graduação *Lato Sensu* ou *Stricto Sensu* e tempo de serviço.

Para a avaliação das competências utilizou-se o Questionário de Avaliação de Competências (QAC), traduzido, validado semanticamente e psicometricamente durante o ano de 2021. O QAC é uma escala de Likert de cinco pontos, composto por 27 itens de competências, distribuídos em cinco domínios: Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de enfermagem e Resolução de problemas. Nesse instrumento, os respondentes devem se manifestar em uma escala de 1 a 5, em que 1 = Não se aplica e 5 = Excelente. As respostas da escala de cinco pontos variariam de acordo com o exemplo: (marque uma opção) (1 – Não se aplica; 2 – Baixa frequência; 3 – Frequência moderada; 4 – Boa; 5 – Excelente). Ressalta-se que ambos os questionários serão aplicados nas áreas de atuação do enfermeiro, ocorrendo uma explanação sobre os instrumentos.

O autopreenchimento será realizado pelo participante, por meio do Questionário Virtual *Google Forms*®, não havendo a possibilidade de comunicação entre o pesquisador e o respondente. A autoavaliação consiste na avaliação, pelo enfermeiro, das atitudes e comportamentos inerentes às suas práticas assistenciais diárias, de acordo com o grau/nível de competência por ele atribuído a cada uma delas.

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo.

Quando for necessário utilizar os seus dados nesta pesquisa, sua privacidade será preservada, já que seus dados não serão divulgados.

Os dados coletados serão utilizados apenas NESTA pesquisa e os resultados divulgados em eventos ou revistas científicas apenas para fins de estudo.

ESSES PROCEDIMENTOS SÃO DESCONFORTÁVEIS OU GERAM RISCOS?

Os participantes desta pesquisa, no plano individual, não correm riscos de origem psicológica, intelectual ou/e emocional, bem como riscos de ordem física e orgânica. Dentre as possibilidades de danos aos participantes, existem riscos de violação da honra, exposição de imagem, intimidade e vida privada, quebra de sigilo dos dados, quebra de anonimato e acesso indevidos podem colocar a questão da confiabilidade e segurança das informações do paciente em risco. O preenchimento ou as respostas dadas na entrevista poderão expor os participantes a riscos mínimos como cansaço, desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário, e ao relembrar algumas sensações diante do vivido com situações altamente desgastantes. Se isto ocorrer você poderá interromper o preenchimento dos instrumentos e retomá-los posteriormente, se assim o desejar.

Os benefícios para os integrantes desta pesquisa serão indiretos, pois as informações coletadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimento em Saúde e Gestão em Enfermagem, bem como para novas pesquisas a serem desenvolvidas sobre essa temática. Os benefícios relacionados com a sua participação são o conhecimento da curva de aprendizado do profissional de enfermagem por meio de avaliação de desempenho por competência, com a possibilidade de promoção, prevenção e capacitação sejam efetuadas com maior eficácia e eficiência com consequente correção das imperfeições no conhecimento e comportamento do profissional.

O QUE ACONTECE COM QUEM NÃO PARTICIPA DO ESTUDO?

Não lhe acontecerá nada se você não quiser participar desse estudo.

Também será aceita a sua recusa em participar dessa pesquisa, assim como a sua desistência a qualquer momento, sem que lhe haja qualquer prejuízo de continuidade de qualquer tratamento nessa instituição, penalidade ou qualquer tipo de dano à sua pessoa. Será mantido total sigilo sobre a sua identidade e em qualquer momento você poderá desistir de que seus dados sejam utilizados nesta pesquisa.

Você não terá nenhum tipo de despesa por participar da pesquisa, durante todo o decorrer do estudo. Você também não receberá pagamento por participar desta pesquisa.

Você será acompanhado de forma integral, estando livre para perguntar e esclarecer suas dúvidas em qualquer etapa deste estudo.

Em caso de dúvidas ou problemas com a pesquisa você pode procurar o **pesquisador responsável** En^{fn} Maira Queiroz Cazarin Cirino pelo e-mail mairacazarim@hotmail.com ou ainda pelo telefone: (17) 99718 6799; ou ao orientador da pesquisa Prof^o Dr^a Vania Del' Arco Paschoal pelo e-mail vaniadelarco@gmail.com ou ainda pelo telefone (17) 99149-1077.

Para maiores esclarecimentos, o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da FAMERP (CEP/FAMERP) está disponível no telefone: (17) 3201-5813 ou pelo email: cepfamerp@famerp.br, localizado na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 5416

em São José do Rio Preto no horário de funcionamento das 7:30 às 16:30 de segunda à sexta.

O CEP (Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos) é um grupo formado por pessoas que trabalham ou não com pesquisa e que realizam a revisão ética inicial e contínua do estudo para manter sua segurança e proteger seus direitos.

Declaro que entendi este TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. () **Concordo** () **Não concordo**

APENDICE II

Instrumento de coleta de dados

Caracterização dos enfermeiros quanto à formação e atuação profissional.

1- Sexo:

Masculino

Feminino

2- Idade: _____

3- Nome da Instituição de Formação: _____

4- Graduação:

Pública Privada

5- Especialização:

Pública Privada Não se aplica

6- Mestrado:

Pública Privada Não se aplica

7- Doutorado:

Pública Privada Não se aplica

8- Tempo de formação

1 à 4 anos 5 à 10 anos 11 à 15 anos 16 anos ou mais

9- Setor de atuação na Instituição:

Terapia Intensiva

Pronto Socorro

Enfermarias

Centro Cirúrgico/Central de Materiais de Esterilização

Centro Obstétrico/ Berçário/Pediatria

Hemodiálise

Enfermeiro setor administrativo

10- Você tem experiência com assistência?

Sim Não

11- Se sim quanto tempo?

Não tenho Até 1 ano 2 a 5 anos 6 anos ou mais

12- Você tem experiência com gerência?

Sim Não

13- Se sim quanto tempo?

Não tenho Até 1 ano 2 a 5 anos 6 anos ou mais

14- Tempo de serviço na instituição

1 à 3 anos

4 à 6 anos

7 à 9 anos

Acima de 9 anos

Questionário de avaliação de competências (QAC) adaptado para o português, validado semanticamente e testado no Brasil

Para cada item do instrumento temos uma escala de cinco pontos, sendo 1- Não se aplica; 2- Baixa frequência; 3- Frequência moderada; 4- Boa; 5- Excelente. Por favor, marque a opção que melhor representa a frequência de uso de cada competência no cotidiano do seu trabalho.

Descrição dos itens relacionados às competências		Escala de cinco pontos				
		Não se aplica	Baixa	Frequência moderada	Boa	Excelente
1	Aparência pessoal e postura profissional (profissionalismo)	1	2	3	4	5
2	Comprometimento com a pontualidade e a carga horária de trabalho (profissionalismo)	1	2	3	4	5
3	Comunicação com pacientes e seus familiares (comunicação)	1	2	3	4	5
4	Comunicação com médicos e demais membros da equipe interdisciplinar (comunicação)	1	2	3	4	5
5	Comunicação com o pessoal administrativo do hospital (setor de recursos humanos e finanças) (gerenciamento)	1	2	3	4	5
6	Comunicação com colegas enfermeiros (comunicação)	1	2	3	4	5
7	Cumprir e fazer cumprir com as normas e regulamentos do hospital (profissionalismo)	1	2	3	4	5
8	Compromisso com as diretrizes éticas da profissão (profissionalismo)	1	2	3	4	5
9	Conhecimento conceitual da enfermagem (familiaridade com as ciências básicas e conceitos teóricos da enfermagem) (profissionalismo)	1	2	3	4	5
10	Segurança na implementação das habilidades de enfermagem (processo de enfermagem)	1	2	3	4	5
11	Atualização do conhecimento na área da enfermagem (processo de enfermagem)	1	2	3	4	5
12	Participação em pesquisas científicas e/ou aplicação de resultados (gerenciamento)	1	2	3	4	5

13	Conhecimento das etapas do processo de enfermagem (processo de enfermagem)	1	2	3	4	5
14	Habilidades para realizar as etapas do processo de enfermagem (processo de enfermagem)	1	2	3	4	5
15	Habilidade para avaliar as necessidades do paciente (biológicas, psicológicas, sociais e espirituais) (resolução de problemas)	1	2	3	4	5
16	Capacidade de realizar diagnósticos de enfermagem precisos e acurados (processo de enfermagem)	1	2	3	4	5
17	Habilidade em estabelecer prioridades na assistência ao paciente (resolução de problemas)	1	2	3	4	5
18	Execução das responsabilidades de enfermagem baseadas na fundamentação científica apropriada (resolução de problemas)	1	2	3	4	5
19	Manejo adequado de pacientes críticos (resolução de problemas)	1	2	3	4	5
20	Uso eficiente do tempo no trabalho (resolução de problemas)	1	2	3	4	5
21	Geração de novos conhecimentos relacionados ao desenvolvimento da profissão (gerenciamento)	1	2	3	4	5
22	Habilidades administrativas e de prestação de contas (gerenciamento)	1	2	3	4	5
23	Entusiasmo e motivação na condução das atividades de enfermagem (gerenciamento)	1	2	3	4	5
24	Aplicação apropriada da filosofia e procedimentos hospitalares (gerenciamento)	1	2	3	4	5
25	Manutenção da segurança do paciente (comunicação)	1	2	3	4	5
26	Documentação das atividades da enfermagem (comunicação)	1	2	3	4	5
27	Comunicação das atividades com a equipe de enfermagem (comunicação)	1	2	3	4	5