

VALIDAÇÃO DE ESCALA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS EM EQUIPE DE ENFERMAGEM DE HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

Rosane Cristina Piedade Tamada¹ 
Isabel Cristina Kowal Olm Cunha¹ 
Alexandre Pazetto Balsanelli¹ 

¹Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Enfermagem, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. São Paulo, São Paulo, Brasil.

RESUMO

Objetivo: analisar as evidências de validade de instrumento para avaliação de competências em equipe de enfermagem de hospital universitário.

Método: estudo metodológico para investigação de evidências de validade da escala, com conteúdo anteriormente validado, foi enviada a 978 servidores técnico-administrativos em educação que atuavam na equipe de enfermagem em hospital universitário, sendo a amostra não paramétrica constituída por 143 servidores. A escala foi composta por 10 competências e 25 ações mensuráveis em quatro níveis de competências. Foram analisadas a consistência interna do instrumento mediante o cálculo do coeficiente alfa de Cronbach e a validade de construto, por meio de análise fatorial confirmatória.

Resultados: participaram 53 enfermeiros, 30 técnicos de enfermagem e 60 auxiliares de enfermagem, totalizando 143 profissionais atuantes no hospital de uma universidade federal do estado de São Paulo, Brasil. A análise fatorial confirmatória do instrumento, baseado na estrutura de 10 competências, apresentou bons índices de ajustamento com $\chi^2/GL=1,706$, SRMR=0,071, RMSEA=0,070 e CFI=0,906, conferindo a validade de construto. O alfa de Cronbach foi de 0,924.

Conclusão: por meio dos procedimentos estatísticos adotados, concluiu-se que o instrumento possui evidências de validade com base tanto na estrutura interna - construto, quanto na consistência interna.

DESCRITORES: Enfermagem. Recursos humanos de enfermagem. Administração pública. Competência profissional. Psicometria. Reprodutibilidade dos testes.

COMO CITAR: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP. Validação de escala de avaliação de competências em equipe de enfermagem de hospital universitário. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2022 [acesso MÊS ANO DIA]; 31:e20210219. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2021-0219>

VALIDATION OF COMPETENCIES ASSESSMENT SCALE IN A UNIVERSITY HOSPITAL NURSING TEAM

ABSTRACT

Objective: to analyze the evidence of validity of an instrument for the evaluation of competencies in a nursing team of a university hospital.

Method: methodological study to investigate evidence of validity of the scale, with previously validated content, was sent to 978 technical-administrative employees in education who worked in the nursing team in a university hospital, and the non-parametric sample consisted of 143 employees. The scale consisted of 10 competencies and 25 measurable actions in four levels of competencies. The internal consistency of the instrument was analyzed by calculating Cronbach's alpha coefficient and construct validity by confirmatory factor analysis.

Results: 53 nurses, 30 nursing technicians and 60 nursing assistants participated, totaling 143 professionals working in the hospital of a federal university in the state of São Paulo, Brazil. The confirmatory factor analysis of the instrument, based on the structure of 10 competencies, presented good adjustment indexes with $\chi^2/ GL=1.706$, SRMR=0.071, RMSEA=0.070 and CFI=0.906, conferring construct validity. Cronbach's alpha was 0.924.

Conclusion: through the statistical procedures adopted, it was concluded that the instrument has evidence of validity based on both the internal structure - construct, and internal consistency.

DESCRIPTORS: Nursing. Nursing human resources. Public administration. Professional competence. Psychometry. Reproducibility of tests.

VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN UN EQUIPO DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL UNIVERSITARIO

RESUMEN

Objetivo: analizar la evidencia de validez de un instrumento para la evaluación de competencias en un equipo de enfermería de un hospital universitario.

Método: estudio metodológico para investigar evidencias de validez de la escala, con contenido previamente validado, se envió a 978 empleados técnico-administrativos en educación que laboraban en el equipo de enfermería de un hospital universitario, y la muestra no paramétrica estuvo conformada por 143 empleados. La escala constaba de 10 competencias y 25 acciones medibles en cuatro niveles de competencias. La consistencia interna del instrumento se analizó mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach y la validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio.

Resultados: participaron 53 enfermeros, 30 técnicos de enfermería y 60 auxiliares de enfermería, totalizando 143 profesionales que laboran en el hospital de una universidad federal del estado de São Paulo, Brasil. El análisis factorial confirmatorio del instrumento, basado en la estructura de 10 competencias, presentó buenos índices de ajuste con $\chi^2/ GL=1.706$, SRMR=0.071, RMSEA=0.070 y CFI=0.906, confiriendo validez de constructo. El alfa de Cronbach fue 0,924.

Conclusión: a través de los procedimientos estadísticos adoptados, se concluyó que el instrumento tiene evidencia de validez basada tanto en la estructura interna - constructo, como en la consistencia interna.

DESCRIPTORES: Enfermería. Recursos humanos de enfermería. Administración Pública. Competencia profesional. Psicometría. Reproducibilidad de pruebas.

INTRODUÇÃO

A fim de desempenharem as atividades de ensino, pesquisa, extensão e assistência, as universidades federais contam com diversos servidores em atividades acadêmicas, como professores do magistério superior, e profissionais Técnico Administrativos em Educação (TAE). O Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE) é um conjunto de normativos que regula o desenvolvimento profissional dos servidores e está embasado na Lei nº 11.091/2005¹. O PCCTAE contempla uma variedade de cargos, inclusive os da área da saúde, como médicos, fisioterapeutas, nutricionistas, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, em sua grande maioria atuantes em hospitais universitários.

Em meio à pior crise de saúde do século, o trabalho dos profissionais de saúde, em especial o da equipe de enfermagem, tem sido fundamental para o enfrentamento da Covid-19, doença causada pelo novo Coronavírus. Na linha de frente, esses profissionais são responsáveis por ações relativas ao cuidado à beira do leito e ao gerenciamento de recursos para que esse cuidado seja efetivado com qualidade e sem riscos. Os membros da equipe de enfermagem necessitam da devida atenção no desenvolvimento de suas competências, bem como de estímulo à formação contínua. Destaca-se, conseqüentemente, a importância dessa força de trabalho, a qual presta com responsabilidade não só a assistência aos pacientes, mas também o apoio nas tarefas de ensino, pesquisa e extensão em universidades federais. Sendo assim, torna-se essencial garantir a esses profissionais um plano de desenvolvimento no âmbito de uma gestão de desempenho eficiente, transparente e eficaz.

A Lei nº 11.091/2005 determina que o gerenciamento de pessoas deverá observar, entre outras diretrizes, a avaliação de desempenho dos servidores¹. O artigo 4º, do Decreto nº 5.825/2006, prevê que o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do PCCTAE deverá contemplar a relação entre desempenho dos servidores e objetivos institucionais, com avaliações realizadas pelos próprios servidores, por outros colaboradores e pela instituição².

O Decreto nº 7.133/2010, por sua vez, regulamenta critérios e normas gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional. Estabelece, adicionalmente, que as avaliações devem ter como base critérios que reflitam as competências do servidor no desempenho das atividades a ele atribuídas³.

Com esses normativos, o Governo Federal dá início à filosofia de gestão pela competência na carreira do servidor público das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), associando a avaliação de desempenho sustentada por estratégias organizacionais e qualificando os servidores para atenderem às demandas institucionais. A regulação afetou diretamente a categoria de TAE e forçou as instituições a se adequarem quanto ao cumprimento de normativos governamentais. Importante observar que, apesar de haver essa regulamentação, o governo dá liberdade para cada instituição desenvolver seu próprio modelo avaliativo⁴.

No entanto, resta claro que muitas são as competências necessárias aos servidores técnico-administrativos em educação, em sua prática profissional. Independentemente do cargo ocupado, há competências fundamentais para que esses profissionais desenvolvam a função em nível de excelência.

Nota-se que há poucas publicações de caráter instrumental ou prático, pois grande parte das pesquisas sobre competências versa sobre discussões conceituais e proposições teóricas⁵. Para a construção do instrumento de avaliação por competências, realizou-se estudo prévio de revisão integrativa da literatura sobre Gestão por Competências na Administração Pública Brasileira na base de dados da *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL[®]) da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no período de 2010 a 2019.

Concluiu-se que, até o momento, não há estudos científicos publicados sobre o desenvolvimento e a validação de um instrumento de referência para avaliar o desempenho baseado em competências para os servidores técnico-administrativos em educação das universidades federais. Justifica-se, portanto, a construção de um instrumento que possa servir de base ou orientação para as universidades elaborarem seu próprio formulário de avaliação, segundo os critérios estabelecidos na legislação vigente, possibilitando atender aos objetivos institucionais, bem como às especificidades de cada cargo.

Contudo, a construção e a aplicação de instrumentos avaliativos constituem um dos principais desafios da gestão de pessoas⁶⁻⁷. Nem sempre essas avaliações cumprem o papel de subsidiar ações para formação profissional e acabam resumidas à mera formalidade para justificar progressões na carreira. Além disso, os instrumentos de avaliação por competências não devem mensurar apenas o estoque de conhecimentos, habilidades e atitudes, uma vez ser necessário também avaliar as reais entregas do servidor à instituição, na medida em que elas agregam valor, conforme exposto por Dutra, Hipólito, Maillard e Miyahira⁷. Por meio da avaliação, são fornecidos dados que guiam as ações gerenciais de desenvolvimento nos casos de lacunas ou *gaps* entre as competências (ou entregas) esperadas e aquelas expressas por servidores.

Neste estudo, o instrumento utilizado para avaliação da competência profissional do servidor TAE das universidades federais originou-se do perfil de competência profissional, composto por uma escala de 10 competências e 25 referenciais de desempenho e validado em seu conteúdo (alfa de Cronbach de 0,858), no âmbito de artigo em fase de publicação.

Diante do exposto, questiona-se: com base no perfil de competência profissional, o instrumento criado para servidores TAE e validado em seu conteúdo possui outras evidências de validade? Para responder a esse questionamento, buscou-se analisar as evidências de validade do instrumento para avaliação de competências da equipe de enfermagem em um hospital universitário.

MÉTODO

Tratou-se de estudo metodológico, integrante de uma tese de doutorado defendida em 2020 em uma universidade pública do estado de São Paulo. Nessa fase, utilizou-se a psicometria de acordo com Pasquali⁸, especificamente os Procedimentos Empíricos e Estatísticos, como referencial para analisar a consistência interna e a validade de construto do instrumento de avaliação por competências⁸.

Para construção e validação do instrumento a fim de avaliar o desempenho por competências, foi necessário definir a escala de medida na proposta do instrumento. Segundo Lima⁹, medir significa atribuir valores a características de um objeto, de acordo com regras que garantam a validade e a confiabilidade da medida. Sendo assim, a construção da escala deve se balizar por rigores matemáticos e estatísticos, bem como científico-comportamentais, especialmente para esse caso. Ocorre que os comportamentos humanos, como no desempenho laboral, não são passíveis de mensuração direta, porém podem ser medidos através da teoria psicométrica. Nesse caso, medir por teoria significa que, ao se avaliar o comportamento, há, de fato, a medida da estrutura psicológica latente, isto é, de um atributo hipotético. A função da teoria psicométrica é garantir a legitimidade dessa ação¹⁰.

Sendo assim, o desenvolvimento do instrumento de avaliação da competência profissional de servidores TAE usou o referencial psicométrico e foi realizado em três etapas: Procedimentos Teóricos, Procedimentos Empíricos e Procedimentos Analíticos⁸.

Nos Procedimentos Teóricos, objetivou-se fundamentar cientificamente a proposta do instrumento de referência para avaliação por competências, a ser composto com as ações necessárias à prática competente de servidores técnico-administrativos em educação. Foram realizadas a investigação e a análise de sistemas e instrumentos de avaliação de desempenho existentes nas universidades federais brasileiras e, posteriormente, construiu-se o perfil de competência profissional, alinhado às especificidades dos cargos de servidores técnico-administrativos em educação, aos

estudos existentes e à legislação sobre a matéria. A partir de 10 competências básicas, houve a definição operacional de 25 referenciais de desempenho ou ações esperadas na prática do trabalho, nomeadas de Questões Identificadoras da Competência (itens). Posteriormente, através da técnica Delphi, verificou-se a evidência de validade de conteúdo dos itens por profissionais e pesquisadores *experts* com 0,982 (Índice de Validade de Conteúdo) e 0,858 (alfa de Cronbach). Na sequência, foi elaborado o instrumento-piloto para avaliação da competência profissional de servidores TAE. Nos Procedimentos Empíricos, testou-se o instrumento com a finalidade de identificar possíveis dificuldades referentes à linguagem, à compreensão do texto, à utilização da escala do nível de competência e a orientações necessárias para preenchimento do questionário. A amostra do estudo-piloto foi definida por conveniência e contou com a participação de cinco servidores técnico-administrativos de uma universidade federal, sendo três de cargos de nível médio e dois de nível superior, os quais não participaram da posterior aplicação do instrumento. Depois do pré-teste, o instrumento foi adequado e preparado para a etapa da aplicação na equipe de enfermagem de um hospital universitário.

O local escolhido é um dos maiores e mais importantes hospitais da capital paulista. Atende a todas as especialidades médicas e, em especial, aquelas com procedimentos de alta complexidade. O critério de inclusão dos participantes na pesquisa foi o de pertencer ao quadro de servidores TAE integrantes da equipe de enfermagem do hospital universitário (auxiliares, técnicos e enfermeiros) e, por consequência, foram excluídos todos os servidores dos demais cargos. O instrumento foi enviado aos 978 servidores da equipe de enfermagem por correio eletrônico entre setembro e novembro de 2020, e a coleta de dados foi realizada com aqueles que concordaram em participar da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e acessando o *link* do questionário, o qual foi elaborado na ferramenta *Google Forms*[®] (Formulários do Google). Definiu-se como número amostral o mínimo de cinco respondentes para cada um dos 25 itens, totalizando 125 servidores, conforme definido nos estudos de Holanda, Marra e Cunha¹¹ e Cualheta, Abbad, Faiad e Borges-Junior¹². A amostra foi definida por conveniência com os respondentes que preencheram o questionário até o dia 4 de novembro de 2020. Em razão da dificuldade no retorno dos questionários, foi necessário o envio de cinco mensagens aos servidores, solicitando a participação no estudo.

O instrumento foi composto por dados de caracterização pessoal, acadêmica e profissional dos respondentes, por uma escala de classificação de quatro pontos (muito competente =4; competente =3; pouco competente =2; nada competente =1), adaptada do trabalho de Holanda, Marra e Cunha¹³ e, também, por uma planilha com 25 ações ou referenciais de desempenho mensuráveis nos quatro níveis de competências. Essa escala permite medir ações ou entregas decorrentes do exercício profissional do servidor e pode ser utilizada tanto em auto como em heteroavaliações.

Quanto aos Procedimentos Analíticos, todo o conjunto de dados foi submetido à análise estatística por um profissional da área. Essa etapa possibilitou determinar a consistência interna do instrumento mediante o cálculo do coeficiente alfa de Cronbach, bem como a validade de construto mediante análise fatorial confirmatória (AFC)¹⁴.

Essa análise fatorial permite avaliar as correlações em um grande número de variáveis, definindo os fatores e agrupando as variáveis com forte relação entre si¹⁴. Na AFC, o pesquisador deve elencar previamente o número de fatores (dimensões) que existem em um conjunto de variáveis e sobre qual fator cada variável irá ser relacionado, antes que os resultados sejam processados. Dessa forma, é possível testar o quanto as variáveis representam um número de fatores, confirmando a estrutura de um instrumento¹⁴. O modelo confirmatório é muito mais rigoroso e restritivo, por isso é fortemente indicado para validação de questionários¹⁵.

Utilizou-se a AFC para avaliar a razoabilidade da escala de avaliação por competências com 25 itens, conceitualmente distribuída em 10 fatores ou competências: Resolução de problemas (2 itens), Trabalho em equipe (2 itens), Autodesenvolvimento (3 itens), Produtividade e qualidade no

trabalho (3 itens), Criatividade e inovação (2 itens), Comunicação (3 itens), Tomada de decisão (3 itens), Liderança (2 itens), Visão sistêmica (2 itens) e Foco no usuário (3 itens).

Os indicadores de adequação do ajuste do instrumento aos dados da amostra foram obtidos por meio dos testes razão de qui-quadrado e graus de liberdade (χ^2/GL)¹⁶, pelo índice de qualidade do ajuste [*Goodness of Fit Index* (GFI)] e índice ajustado de qualidade do ajuste [*Adjusted for Degrees of Freedom* (AGFI)]¹⁶⁻¹⁷, pela raiz do resíduo quadrático médio [*Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)]^{14,16}, pela raiz do erro quadrático médio de aproximação [*Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)]¹⁸ e pelo índice de ajuste comparativo de Bentler's [*Bentler's Comparative Fit Index* (CFI)]¹⁹⁻²⁰.

Os cálculos foram realizados com auxílio do software estatístico R versão 4.0.3²¹.

RESULTADOS

Participaram da pesquisa 143 servidores, sendo 60 auxiliares de enfermagem, 53 enfermeiros e 30 técnicos de enfermagem. O perfil desses servidores pôde ser assim caracterizado: sexo feminino (77,6%), com idade a partir de 41 anos (56,6%), com mais de 11 anos a serviço da instituição (56,6%) e nível escolar especialização (38,5%) e graduados nos últimos 10 anos (30%). Além disso, a maioria são auxiliares de enfermagem (42%), sem cargo de chefia (93,7%), de diversos campos de formação e especialização, com predomínio da área da saúde.

A fim de verificar o grau médio de concordância dos respondentes em relação a cada item e a distribuição das respostas em torno da média, foram calculadas as medidas estatísticas de posição e escala, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas de posição e escala. São Paulo, SP, Brasil, 2020. (n=143)

| Ação/Desempenho esperado | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão | Mediana | Terceiro quartil | Primeiro quartil |
|---|--------|--------|-------|---------------|---------|------------------|------------------|
| Resolução de problemas | | | | | | | |
| 1.1 Ajo imediatamente para a solução de problemas no setor de trabalho. | 1 | 4 | 3,566 | 0,612 | 4 | 3 | 4 |
| 1.2 Contribuo em atividades que estão além de minhas atribuições diretas na solução de problemas, desde que alinhadas ao escopo do meu cargo. | 1 | 4 | 3,385 | 0,711 | 4 | 3 | 4 |
| Trabalho em equipe | | | | | | | |
| 2.1 Relaciono-me cordialmente com colegas/ subordinados/ superiores/ usuários, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo, respeitando as diferenças. | 1 | 4 | 3,657 | 0,629 | 4 | 3 | 4 |
| 2.2 Colaboro com os colegas da equipe de trabalho na realização de tarefas conjuntas, buscando alternativas e contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais. | 1 | 4 | 3,678 | 0,577 | 4 | 3 | 4 |

Tabela 1 – Cont.

| Ação/Desempenho esperado | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão | Mediana | Terceiro quartil | Primeiro quartil |
|---|--------|--------|-------|---------------|---------|------------------|------------------|
| Autodesenvolvimento | | | | | | | |
| 3.1 Estabeleço metas para o autodesenvolvimento de competências necessárias ao trabalho por meio de diferentes estratégias de aprendizagem. | 1 | 4 | 3,266 | 0,702 | 3 | 3 | 4 |
| 3.2 Participo de ações de capacitação profissional internas e externas à Instituição com foco no atendimento das necessidades institucionais. | 1 | 4 | 3,105 | 0,820 | 3 | 3 | 4 |
| 3.3 Utilizo o <i>feedback</i> das avaliações de desempenho a fim de aprimorar meu próprio desenvolvimento. | 1 | 4 | 3,210 | 0,863 | 3 | 3 | 4 |
| Produtividade e qualidade no trabalho | | | | | | | |
| 4.1 Desenvolvo as atividades com a qualidade esperada, visando ao alcance de metas estabelecidas. | 1 | 4 | 3,615 | 0,616 | 4 | 3 | 4 |
| 4.2 Utilizo corretamente métodos e técnicas referentes às atividades que exerço. | 1 | 4 | 3,699 | 0,582 | 4 | 3,5 | 4 |
| 4.3 Racionalizo o uso de recursos para a realização do trabalho. | 1 | 4 | 3,594 | 0,631 | 4 | 3 | 4 |
| Criatividade e inovação | | | | | | | |
| 5.1 Proponho novas ideias/soluções no desenvolvimento das atividades para enfrentar e superar as adversidades e as pressões no trabalho. | 1 | 4 | 3,280 | 0,764 | 3 | 3 | 4 |
| 5.2 Participo da implementação de mudanças e inovações propostas no setor de trabalho. | 1 | 4 | 3,350 | 0,771 | 4 | 3 | 4 |
| Comunicação | | | | | | | |
| 6.1 Expresso ideias com clareza e objetividade. | 1 | 4 | 3,524 | 0,670 | 4 | 3 | 4 |
| 6.2 Realizo a escuta ativa das diversas opiniões da equipe de trabalho. | 1 | 4 | 3,545 | 0,636 | 4 | 3 | 4 |
| 6.3 Compartilho conhecimentos e informações que possam ser relevantes para o aperfeiçoamento de atividades da equipe. | 1 | 4 | 3,615 | 0,604 | 4 | 3 | 4 |
| Tomada de decisão | | | | | | | |
| 7.1 Estabeleço alternativas possíveis para determinadas situações, a partir da análise do contexto em que estou inserido. | 1 | 4 | 3,524 | 0,579 | 4 | 3 | 4 |

Tabela 1 – Cont.

| Ação/Desempenho esperado | Mínimo | Máximo | Média | Desvio padrão | Mediana | Terceiro quartil | Primeiro quartil |
|--|--------|--------|-------|---------------|---------|------------------|------------------|
| 7.2 Escolho a alternativa mais adequada para enfrentamento do problema. | 1 | 4 | 3,517 | 0,637 | 4 | 3 | 4 |
| 7.3 Acompanho a efetividade da minha decisão. | 1 | 4 | 3,448 | 0,678 | 4 | 3 | 4 |
| Liderança | | | | | | | |
| 8.1 Promovo a união da equipe de trabalho em torno de objetivos comuns, apoiando e estimulando o desenvolvimento das pessoas. | 1 | 4 | 3,350 | 0,744 | 3 | 3 | 4 |
| 8.2 Estimulo a equipe na realização dos trabalhos, destacando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais. | 1 | 4 | 3,287 | 0,766 | 3 | 3 | 4 |
| Visão sistêmica | | | | | | | |
| 9.1 Possuo visão global da instituição e identifico como meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da universidade. | 1 | 4 | 3,371 | 0,678 | 3 | 3 | 4 |
| 9.2 Estabeleço a interlocução com outras áreas/setores/órgãos da universidade, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas. | 1 | 4 | 2,930 | 0,917 | 3 | 2 | 4 |
| Foco no usuário | | | | | | | |
| 10.1 Atendo às necessidades dos usuários, vinculadas à minha atuação profissional, com presteza e cordialidade. | 1 | 4 | 3,748 | 0,537 | 4 | 4 | 4 |
| 10.2 Prevejo necessidades dos usuários, vinculadas à minha atuação profissional, desenvolvendo soluções e respeitando as normas vigentes. | 1 | 4 | 3,650 | 0,608 | 4 | 3 | 4 |
| 10.3 Busco continuamente a melhoria da qualidade dos serviços prestados. | 1 | 4 | 3,748 | 0,550 | 4 | 4 | 4 |

Para a análise da consistência interna do instrumento, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach, que avalia quanto um conjunto de itens mede um único fator (no caso, cada competência). O alfa de Cronbach do instrumento foi de 0,924.

Buscou-se, ainda, analisar como cada item influenciava no valor de alfa em relação a todo instrumento. Nessa perspectiva, calculou-se também o coeficiente alfa de Cronbach na ausência de cada um dos itens, conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Alfa de Cronbach com a exclusão de cada item. São Paulo, SP, Brasil, 2020. (n=143)

| Referenciais de desempenho (item) | Alfa de Cronbach sem o item |
|---|-----------------------------|
| 1.1 Ajo imediatamente para a solução de problemas no setor de trabalho. | 0,922 |
| 1.2 Contribuo em atividades que estão além de minhas atribuições diretas na solução de problemas, desde que alinhadas ao escopo do meu cargo. | 0,921 |
| 2.1 Relaciono-me cordialmente com colegas/subordinados/superiores/usuários, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo, respeitando as diferenças. | 0,922 |
| 2.2 Colaboro com os colegas da equipe de trabalho na realização de tarefas conjuntas, buscando alternativas e contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais. | 0,921 |
| 3.2 Participo de ações de capacitação profissional internas e externas à Instituição com foco no atendimento das necessidades institucionais. | 0,923 |
| 3.3 Utilizo o <i>feedback</i> das avaliações de desempenho a fim de aprimorar meu próprio desenvolvimento. | 0,925 |
| 4.1 Desenvolvo as atividades com a qualidade esperada, visando ao alcance de metas estabelecidas. | 0,919 |
| 4.2 Utilizo corretamente métodos e técnicas referentes às atividades que exerço. | 0,920 |
| 4.3 Racionalizo o uso de recursos para a realização do trabalho. | 0,921 |
| 5.1 Proponho novas ideias/soluções no desenvolvimento das atividades para enfrentar e superar as adversidades e as pressões no trabalho. | 0,923 |
| 5.2 Participo da implementação de mudanças e inovações propostas no setor de trabalho. | 0,921 |
| 6.1 Expresso ideias com clareza e objetividade. | 0,921 |
| 6.2 Realizo a escuta ativa das diversas opiniões da equipe de trabalho. | 0,919 |
| 6.3 Compartilho conhecimentos e informações que possam ser relevantes para o aperfeiçoamento de atividades da equipe. | 0,919 |
| 7.1 Estabeleço alternativas possíveis para determinadas situações, a partir da análise do contexto em que estou inserido. | 0,921 |
| 7.2 Escolho a alternativa mais adequada para enfrentamento do problema. | 0,919 |
| 7.3 Acompanho a efetividade da minha decisão. | 0,919 |
| 8.1 Promovo a união da equipe de trabalho em torno de objetivos comuns, apoiando e estimulando o desenvolvimento das pessoas. | 0,922 |
| 8.2 Estimulo a equipe na realização dos trabalhos, destacando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais. | 0,921 |
| 9.1 Posso visão global da instituição e identifico como meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da universidade. | 0,922 |
| 9.2 Estabeleço a interlocução com outras áreas/setores/órgãos da universidade, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas. | 0,925 |
| 10.1 Atendo às necessidades dos usuários, vinculadas à minha atuação profissional, com presteza e cordialidade. | 0,919 |
| 10.2 Prevejo necessidades dos usuários, vinculadas à minha atuação profissional, desenvolvendo soluções e respeitando as normas vigentes. | 0,919 |
| 10.3 Busco continuamente a melhoria da qualidade dos serviços prestados. | 0,920 |

Na AFC, foram calculados os índices de qualidade do ajuste, conforme Tabela 3:

Tabela 3 – Estimativas dos índices de qualidade do ajuste da análise fatorial confirmatória. São Paulo, SP, Brasil, 2020. (n=143)

| Índices | Valores apurados | Valores de referência | Referências dos autores |
|-------------|------------------|-----------------------|--|
| χ^2/GL | 1,706 | Entre 1 e 3 | Kline ¹⁶ |
| GFI | 0,813 | 0,85 | Kline ¹⁶ ; O'Rourke e Hatcher ¹⁷ |
| AGFI | 0,736 | 0,80 | Kline ¹⁶ ; O'Rourke e Hatcher ¹⁷ |
| SRMR | 0,071 | Menores que 0,10 | Hair Junior et al. ¹⁴ ; Kline ¹⁶ |
| RMSEA | 0,070 | aceitáveis até 0,08 | Browne e Cudeck ¹⁸ |
| CFI | 0,906 | $\geq 0,90$ | Bentler ¹⁹ ; Hu e Bentler ²⁰ |

Nota-se que a razão entre o qui-quadrado (χ^2) e os graus de liberdade (GL) se encontra dentro dos valores propostos por Kline¹⁶. Os resultados de GFI e AGFI estão próximos aos referenciados por Kline e O'Rourke e Hatcher¹⁷. Já o SRMR de 0,071 atende aos valores mencionados por Hair Junior, William, Babin e Anderson¹⁴ e Kline, e o RMSEA de 0,070 está dentro do parâmetro aceitável de até 0,08 proposto por Browne e Cudeck¹⁸. Por fim, o CFI de 0,906 está de acordo com o limite de 0,90, indicando ajuste adequado¹⁹⁻²⁰.

A Figura 1 representa o modelo da análise fatorial confirmatória.

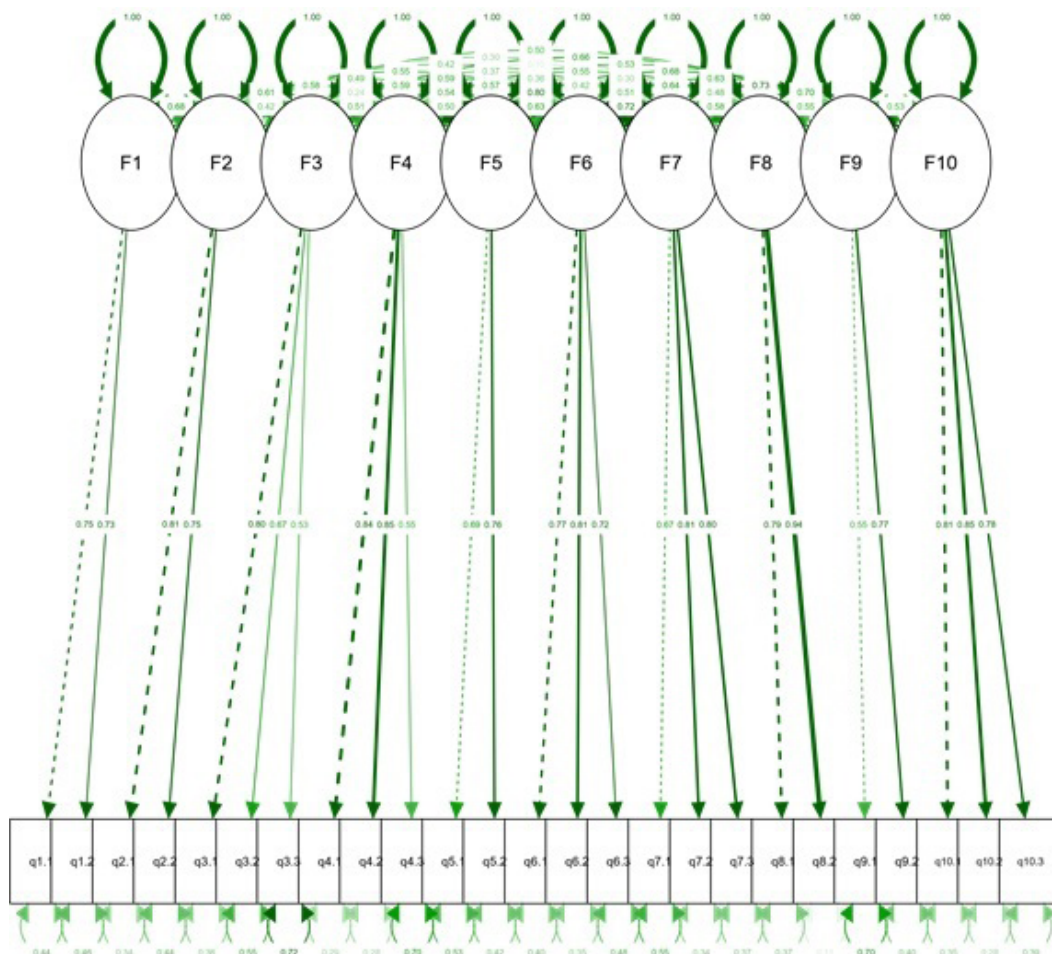


Figura 1 – Modelo da análise fatorial confirmatória. São Paulo, SP, Brasil, 2020. (n=143)

Todos os parâmetros da AFC apresentaram nível de significância de 5%, $p < 0,05$. As questões 1.1, 2.1, 3.1, 4.1, 4.2, 5.2, 6.2, 7.2, 8.2, 9.2, 10.1 e 10.2 são as que tiveram maior correlação com seus respectivos fatores.

Já 55,95% da variância na questão 1.1 é explicada pelo fator 1; o percentual de 64,16% da variância na questão 2.1 é explicado pelo fator 2; o de 64,48% da variância na questão 3.1 é explicado pelo fator 3; o de 71,74% da variância na questão 4.2 é explicado pelo fator 4; o de 58,37% da variância na questão 5.2 é explicado pelo fator 5; o de 65,28% da variância na questão 6.2 é explicado pelo fator 6; o de 65,77% da variância na questão 7.2 é explicado pelo fator 7; o de 89,11% da variância na questão 8.2 é explicado pelo fator 8; o de 59,9% da variância na questão 9.2 é explicado pelo fator 9; e o de 72,08% da variância na questão 10.2 é explicado pelo fator 10.

É possível observar as correlações fatoriais acima de 0,5 para a maioria dos fatores. Com relação aos itens, verificou-se que as correlações apresentadas revelaram valores aceitáveis, visto que 70% delas estão acima de 0,5.

DISCUSSÃO

A predominância do sexo feminino na equipe de enfermagem já era esperada e remete à tradicional participação da mulher nessa área da saúde, especialmente a partir da organização hospitalar, que possibilitou o trabalho feminino fora do âmbito doméstico, considerando as naturezas da assistência e do cuidado, típicas da mulher à época²².

Na distribuição das respostas dadas aos 25 itens do instrumento, notou-se que a maioria dos servidores se considera competente ou muito competente em relação às ações na prática de trabalho. Sendo assim, as médias de todos os itens ficaram entre 2,930 e 3,748. Pode-se relacionar o alto valor atribuído à autoavaliação em razão da escolaridade (especialização) e tempo de trabalho (acima de 10 anos), conforme constatado no estudo de Holanda, Marra e Cunha¹¹.

O escore máximo (4,0) foi observado em todos os itens, assim como o mínimo (1,0). As maiores médias (3,748) foram identificadas nos referenciais dos seguintes desempenhos: “atendo às necessidades dos usuários, vinculadas à minha atuação profissional, com presteza e cordialidade” e “busco continuamente a melhoria da qualidade dos serviços prestados”. Esses referenciais integram a competência “foco no usuário”, o que demonstra que os servidores avaliam que exercem essa competência de forma adequada e suficiente, ou seja, que exercem a prática assistencial ao paciente, atendendo às suas necessidades. Já a menor média (2,930), foi constatada no referencial de desempenho “estabeleço a interlocução com outras áreas/setores/órgãos da universidade, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas”, o que sinaliza possíveis dificuldades dos servidores no relacionamento e na interação com outros setores do hospital universitário, prejudicando a visão sistêmica e a integração com as demais áreas universitárias.

O alfa de Cronbach do instrumento foi de 0,924, demonstrando consistência interna satisfatória, a qual foi observada em outros estudos^{11,23-24}. Além disso, analisou-se o coeficiente alfa de Cronbach na ausência de cada um dos itens, conforme identificado nos estudos de Góes, Cubero, Nogueira e Fernandez²⁵ e de Nogueira e Cunha²⁶. Houve alterações muito pequenas no valor de alfa caso algum item fosse eliminado. Dessa forma, nenhuma afirmativa do instrumento foi eliminada.

A AFC do instrumento de avaliação por competências, proposto neste trabalho ‘é baseado na estrutura de dez competências, apresentou bons índices de ajustamento. Verificou-se que, no modelo fatorial, houve boas estimativas nos parâmetros adotados (χ^2/GL , SRMR, RMSEA e CFI). Os valores de GFI e AGFI estão próximos aos referenciados na literatura¹⁶⁻¹⁷. O ajuste do instrumento pela AFC, ainda que em alguns índices, proporciona ao instrumento validade de construto, uma vez que sua estrutura de medida é fundamentada, tendo em vista os coeficientes encontrados¹⁴.

Houve, ainda, correlações fatoriais satisfatórias, indicando ajuste do modelo fatorial, com boas estimativas dos índices adotados, revelando uma medida consistente e estável, conforme se identifica nos trabalhos de Noronha, Pinto e Ottati²⁷ e Stacciarini e Pace²⁸, os quais utilizaram a AFC para validar escalas de avaliação.

Importante destacar alguns estudos internacionais de validação de escalas de avaliação de competências de equipes de enfermagem. O trabalho de Kleib e Nagle²⁹, por exemplo, versou sobre a validação da escala canadense de avaliação de competências em informática de enfermeiras. Moghaddam, Jame, Rafiei, Sarem, Ghamchili e Shafii³⁰ estudaram uma escala de avaliação de competências gerenciais de enfermeiros líderes no Irã. Adicionalmente, na Coréia do Sul, pesquisadores trabalharam na validação de escala de avaliação de competências básicas de enfermagem para graduados em educação em enfermagem³¹.

Por fim, menciona-se estudo espanhol sobre desenvolvimento e validação psicométrica de questionário para avaliação da competência sobre a prática de enfermagem baseada em evidências³².

É importante ressaltar que os estudos internacionais mencionados anteriormente se referem a profissionais da enfermagem e, claro, sem haver especificamente menção de servidores técnico-administrativos em educação nem de servidores públicos federais brasileiros, focos deste trabalho. Contudo, todos ressaltam a importância de se estudar escalas de avaliação de competências no âmbito da enfermagem.

Após identificar evidências de validade, entende-se que o instrumento proposto é abrangente, com potencial para ser amplamente utilizado para avaliação das competências dos servidores TAE das universidades federais brasileiras, inclusive de profissionais da equipe de enfermagem, os quais estão contemplados em diversos estudos sobre competências, nas diversas áreas de atuação, como assistência, gerência, emergência e outras, corroborando a importância da categoria. Como exemplo, há o estudo sobre as competências do enfermeiro na prevenção de quedas de crianças hospitalizadas³³ e, também, o que versou sobre a validade do conteúdo do perfil de competências para a formação do enfermeiro generalista nas áreas de atenção à saúde, administração e gerência³⁴.

Importante destacar a relevância do instrumento validado, o qual está amparado por normativos federais¹⁻³ e tem como base as competências ou efetivas entregas realizadas pela equipe de enfermagem no trabalho. Ainda mais importante: o instrumento permite a identificação e a avaliação das competências com o objetivo de garantir um plano de desenvolvimento para esses profissionais no âmbito da gestão de desempenho, possibilitando a melhora do impacto na assistência aos pacientes e nas práticas clínicas e gerenciais, conforme estudos nacionais publicados^{11,13,26}.

CONCLUSÃO

Os procedimentos estatísticos realizados permitiram concluir que o instrumento proposto, a partir do perfil de competência profissional de servidores TAE, apresenta evidências de validade fundamentadas na estrutura interna - construto, e excelente consistência interna dos itens, podendo ser considerado confiável e válido para ser utilizado na avaliação da competência profissional de servidores TAE que atuam em universidades federais brasileiras.

A grande contribuição teórico-prática do instrumento de avaliação por competências proposto é a possibilidade de aferir as reais contribuições dos servidores no trabalho e de fornecer subsídios para as ações gerenciais decorrentes dessa avaliação, em especial as relacionadas à valorização e ao desenvolvimento profissional.

Ressalta-se, também, que a proposta é inédita, já que, na literatura, não há pesquisas similares, considerando a ideia de relacionar atitudes/comportamentos observáveis com competências de servidores TAE. Além disso, o perfil de competências proposto traz uma contribuição relevante aos

legisladores, na medida em que se demonstra a possibilidade do atendimento de preceitos legais por meio do conceito de competências.

Neste estudo, realizou-se apenas a autoavaliação dos servidores do hospital universitário. Nessa avaliação, a maioria desses servidores se autoavaliaram bem, o que caracteriza uma limitação da pesquisa. Além disso, não é possível comparar a escala validada com outras, diante da inexistência de escalas semelhantes no Brasil.

Sendo assim, a avaliação por competências é um tema que merece atenção em novas pesquisas, principalmente as empíricas e focadas em ferramentas e práticas com reais impactos na gestão de pessoas em universidades federais e, especialmente, na assistência e no cuidado prestados por profissionais da enfermagem. Outro ponto relevante é a possibilidade de utilizar o perfil de competências em diversas áreas da gestão de pessoas, como seleção, alocação, movimentação, progressão funcional e desenvolvimento de carreira dos servidores.

Como potencialidades, podem-se citar futuros estudos sobre a adaptação do perfil de competências de acordo com os objetivos institucionais das universidades, com a inclusão de outras competências específicas por cargo e ainda sobre a validação da escala por servidores de outros cargos da carreira técnico-administrativa em educação.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Lei n. 11.091 de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências [Internet]. Brasília; 2005 [citado 2021 Fev 25]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm
2. Brasil. Decreto n. 5.825 de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005 [Internet]. Brasília; 2006 [citado 2021 Fev 25]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm
3. Brasil. Decreto n. 7.133 de 19 de março de 2010. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nos 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.484, de 3 de julho de 2002, entre outras [Internet]. Brasília; 2010 [citado 2021 Fev 25]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133
4. Baptista ALX, Sanabio MT. Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das instituições federal de ensino superior. Rev GUAL [Internet]. 2014 [citado 2021 Fev 28];7(3):182-205. Disponível em: <http://doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n3p182>
5. Mello SPT, Melo PA, Mello Filho RT. Competências gerenciais evidenciadas e desejadas dos integrantes do fórum de gestão de pessoas da rede federal de educação profissional, ciência e tecnológica. RACE [Internet]. 2016 [citado 2021 Fev 27];15(1):349-74. Disponível em: <https://doi.org/10.18593/race.v15i1.6937>
6. Fernandes BHR, Hipólito JAM. Dimensões de avaliação de pessoas e o conceito de competências. In: Dutra JS, Fleury MTL, Ruas R, organizadores. Competências: conceitos, métodos e experiências. São Paulo, SP(BR): Atlas; 2013. p. 151-71.
7. Dutra JS, Hipólito JAM, Maillard NAPGD, Miyahira NN. Gestão de pessoas em empresas e organizações públicas. São Paulo, SP(BR): Atlas; 2019.
8. Pasquali L, organizador. Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas. Porto Alegre, RS(BR): Artmed; 2010.

9. Lima DVM. Research design: a contribution to the author. Online Braz J Nur [Internet]. 2011 Out 17 [citado 2021 Mar 1];10(2). Disponível em: <https://doi.org/10.5935/1676-4285.20113648>
10. Pasquali L, organizer. Teoria e métodos de medida em ciências do comportamento [Internet]. Brasília, DF(BR): INEP; 1996 [citado 2021 Fev 08]. 432 p. Disponível em: https://www.faecpr.edu.br/site/documentos/teoria_metodos_ciencias_comportamento.pdf
11. Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Evidence of validity of the Competence Scale of Actions of Nurses in Emergencies. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2019 Mar 10 [citado 2021 Fev 08];27:e3128. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2814.3128>
12. Cualheta L, Abbad G, Faiad C, Borges C Jr. Competências Empreendedoras: Construção de uma Escala de Avaliação. Rev Empreendedorismo Gest Pequenas Empresas [Internet]. 2020 [citado Fev 25];9(2):158-80. Disponível em: <http://doi.org/10.14211/regepe.v9i2.1621>
13. Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Avaliação da competência profissional do enfermeiro em emergências: Instrumento criado e validado. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018 [citado 2021 Mar 01];71(4):1865-74. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/nmVz78DqD9FzRjy4vfQ5rMS/?format=pdf&lang=pt#:~:text=A%20escala%20de%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20dos,em%20emerg%C3%Aancias%2C%20conforme%20Quadro%201.>
14. Hair JF Jr, William B, Babin B, Anderson RE. Análise multivariada de dados. 6a ed. Porto Alegre, RS(BR): Bookman; 2009.
15. Polit DF. Assessing measurement in health: beyond reliability and validity. Int J Nurs Stud [Internet]. 2015 [citado 2021 Mar 01];52(11):1746-53. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.07.002>
16. Kline RB. Principles and Practice of Structural Equation Modeling [Internet]. New York, NY(US): The Guilford Press; 2016 [citado 2021 Mar 02]. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Principles-and-Practice-of-Structural-Equation-Kline-Little/13ad6c2d86679ca7d6f5ad3aa69615afdde33d93>
17. O'Rourke N, Hatcher L. A step-by-step approach to using SAS system for Factor Analysis and Structural Equation Modeling [Internet]. 2a ed. Cary, NC(US): SAS Institute Inc.; 2013 [citado 2021 Mar 02]. Disponível em: <https://support.sas.com/publishing/pubcat/chaps/61314.pdf>
18. Browne MW, Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. Sociol Methods Res [Internet]. 1992 [citado 2021 Mar 02];21(2):230-58. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
19. Bentler PM. Comparative Fit Indexes in Structural Models. Psychol Bull [Internet]. 1990 Mar [citado 2021 Fev 20];107(2):238-46. Disponível em: <http://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
20. Hu L-T, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Struct Equ Model [Internet]. 1999 [citado 2021 Fev 20];6(1):1-55. Disponível em: <http://doi.org/10.1080/10705519909540118>
21. R CT. R: A language and environment for statistical computing. Version 4.0.3 [software]. 2020 [citado 2020 Set 10]. Disponível em: <http://www.R-project.org/>
22. Ribeiro AC, Ramos LHD, Mandú ENT. Perfil sociodemográfico e profissional de enfermeiros de um hospital público de Cuiabá - MT. Cienc Cuid Saude [Internet]. 2014 [citado 2021 Mar 3];13(4):625-33. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/20480>
23. Coelho FA Jr, Borges-Andrade JE, Seidl J, Pereira AC. Validação Psicométrica de Medida de Auto Avaliação de Desempenho no Trabalho. Anais do 34º Encontro da Anpad [Internet]. 2010 Set 25-29; Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ANPAD; 2010 [citado 2021 Mar 09]. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/53/eor1449.pdf

24. Dias-Trindade S, Moreira JA, Nunes CS. Escala de autoavaliação de competências digitais de professores. Procedimentos de construção e validação. Texto Livre [Internet]. 2019 [citado 2021 Mar 09];12(2):152-71. Disponível em: <https://doi.org/10.17851/1983-3652.12.2.152-171>
25. Goes LF, Cubero J, Nogueira KSC, Fernandez C. Análise da confiabilidade de um questionário para identificar concepções sobre radicais livres e antioxidantes usando alfa de Cronbach. Anais do 10º Congresso Internacional sobre Investigación en Didácticas de las Ciencias [Internet]. 2017 Set 5-8; Sevilla. España: Rev Investig Exp Didácticas; 2017 [citado 2020 Set 30]. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6690623>
26. Nogueira VO, Cunha ICKO. Perfil de competências de Enfermeiros gestores do Ensino Superior Paulista: análise da confiabilidade. Res Soc Dev [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 03];9(8):e888984044. Disponível em: <http://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.4044>
27. Noronha APP, Pinto LP, Ottati F. Análise fatorial confirmatória da Escala de Aconselhamento Profissional. Arq Bras Psicol [Internet]. 2016 [citado 2021 Mar 03];68(1):62-71. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672016000100006&lng=pt
28. Stacciarini TSG, Pace AE. Confirmatory factor analysis of the Appraisal of Self-Care Agency Scale - Revised. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2017 Jan 30 [citado 2021 Mar 04];25:e2856. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1378.2856>
29. Kleib M, Nagle L. Psychometric properties of the Canadian nurse informatics competency assessment scale. Comput Inform Nurs [Internet]. 2018 Jul [citado 2021 Out 26];36(7):359-65. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000437>
30. Moghaddam NM, Jame SZB, Rafiei S, Sarem AA, Ghamchili A, Shafii M. Managerial competencies of head nurses: a model and assessment tool. Br J Nurs [Internet]. 2019 Jan 10 [citado 2021 Out 26];28(1):30-7. Disponível em: <https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.1.30>
31. Ko Y, Yu S. Core nursing competency assessment tool for graduates of outcome-based nursing education in South Korea: a validation study. Jpn J Nurs Sci [Internet]. 2019 Apr [citado 2021 Out 27];16(2):155-71. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jjns.12223>
32. Ruzafa-Martínez M, Fernández-Salazar S, Leal-Costa C, Ramos-Morcillo AJ. Questionnaire to Evaluate the Competency in Evidence-Based Practice of Registered Nurses (EBP-COQ Prof©): development and psychometric validation. Worldviews Evid Based Nurs [Internet]. 2020 Out [citado 2021 Out 27];17(5):366-75. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/wvn.12464>
33. Gurgel SS, Ferreira MKM, Sandoval LJS, Araújo PR, Galvão MTG, Lima FET. Nursing Competences in the Prevention of Falls in Children in Light of the Galway Consensus. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2017 [citado 2021 Mar 03];26(4):e03140016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-070720170003140016>
34. Cioffi ACS, Ribeiro MRR, Ormonde JC Jr. Validation of the competence profile proposal for the training of nurses. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2019 [citado 2021 Mar 04];28:e20170384. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2017-0384>

NOTAS

ORIGEM DO ARTIGO

Extraído da tese - Construção e Validação de Instrumento de Referência para Avaliação por Competências dos Servidores Técnico Administrativos em Educação das Universidades Federais Brasileiras, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, em 2020.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Concepção do estudo: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP.

Coleta de dados: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP.

Análise e interpretação dos dados: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP.

Discussão dos resultados: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP.

Redação e/ou revisão crítica do conteúdo: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP.

Revisão e aprovação final da versão final: Tamada RCP, Cunha ICKO, Balsanelli AP.

AGRADECIMENTO

Agradecimentos aos servidores da equipe de enfermagem do Hospital Universitário da Universidade Federal de São Paulo, participantes desta pesquisa.

APROVAÇÃO DE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo, pareceres nº 1.971.309 e nº 4.052.678, Certificado de Apresentação para Apreciação Ética 64209117.0.0000.5505.

CONFLITO DE INTERESSES

Não há conflito de interesses.

EDITORES

Editores Associados: Natália Gonçalves, Monica Motta Lino.

Editor-chefe: Roberta Costa.

HISTÓRICO

Recebido: 18 de junho de 2021.

Aprovado: 25 de novembro de 2021.

AUTOR CORRESPONDENTE

Rosane Cristina Piedade Tamada

rosanetamada@gmail.com

