

Competências do enfermeiro hospitalar: convergências e divergências de avaliação

Hospital nurse competencies: convergences and divergences in evaluation
Competencias de enfermeros hospitalarios: convergencias y divergencias de evaluación

Jouhanna do Carmo Menegaz^{1,2}  <https://orcid.org/0000-0002-7655-9826>

Aurilivia Caroline Lima Barros²  <https://orcid.org/0000-0002-4096-0546>

Sebastião Magno Oliveira^{1,3}  <https://orcid.org/0000-0001-8066-7072>

Dhiuly Anne Fernandes da Silva Pontes⁴  <https://orcid.org/0000-0001-9778-5139>

Lucieli Dias Pedreschi Chaves⁵  <https://orcid.org/0000-0002-8730-2815>

Silvia Helena Henriques Camelo⁵  <https://orcid.org/0000-0003-2089-3304>

Como citar:

Menegaz JC, Barros AC, Oliveira SM, Pontes DA, Chaves LD, Camelo SH. Competências do enfermeiro hospitalar: convergências e divergências de avaliação. Acta Paul Enferm. 2024;37:eAPE001645.

DOI

<http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2024A000001645>



Descritores

Avaliação de desempenho profissional; Competência profissional; Enfermeiras e Enfermeiros

Keywords

Employee performance appraisal; Professional competence; Nurses

Descriptores

Evaluación del rendimiento de empleados; Competencia profesional; Enfermeras y enfermeros

Submetido

21 de Julho de 2023

Aceito

2 de Maio de 2024

Author correspondent

Jouhanna do Carmo Menegaz
E-mail: jouhanna.menegaz@udesc.br

Editor Associado

Alexandre Pazetto Balsanelli
(<https://orcid.org/0000-0003-3757-1061>)
Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil

Resumo

Objetivo: Verificar convergências e divergências entre a autoavaliação de enfermeiros assistenciais e as avaliações de gerentes imediatos na perspectiva de rol de competências profissionais de enfermagem.

Métodos: Estudo descritivo de abordagem quantitativa. Participaram 58 enfermeiros de um hospital universitário federal da região Norte do Brasil. Os dados foram obtidos utilizando-se dois questionários, um de autoavaliação do profissional e um de avaliação desses profissionais por seus gerentes de enfermagem imediatos. A análise dos dados foi realizada por meio de estatística descritiva, com centralização dos dados no programa Microsoft Excel 2016.

Resultados: Os enfermeiros adotavam competências profissionais Gerenciais, Assistenciais, Atitudinais e de Ensino. Os grupos Gerenciais e Assistenciais obtiveram maior destaque. Trabalho em Equipe e Supervisão da Equipe foram as competências Gerenciais mais evidenciadas. A maioria das competências identificadas apresentou convergência entre a autoavaliação e a avaliação de desempenho pelos gerentes dos serviços. Educação Permanente e Dimensionamento da Equipe surgiram de forma assimétrica entre as duas modalidades de avaliação. Entre as competências Assistenciais, Sistematização da Assistência de Enfermagem e Raciocínio Clínico foram as mais evidenciadas. As competências Atitudinais foram o grupo com maior divergência entre as avaliações, seguidas da competência Ensino/Preceptoria.

Conclusão: Evidenciou-se subjetividade nos processos de avaliação e autoavaliação de competências profissionais de enfermagem na instituição estudada, comumente gerando dissonâncias quando realizadas. A maioria das competências identificadas estava nos grupos Gerenciais e Assistenciais, apresentando convergência entre a avaliação de desempenho dos profissionais pelos gerentes dos serviços e sua autoavaliação.

Abstract

Objective: To verify convergences and divergences between the self-assessment of nursing assistants and the assessments of immediate managers from the perspective of the list of professional nursing competencies.

Methods: A descriptive study with a quantitative approach. Fifty-eight nurses from a federal university hospital in northern Brazil took part. Data was obtained using two questionnaires, one for professional self-assessment and one for the assessment of these professionals by their immediate nursing managers. Data analysis was carried out using descriptive statistics, with data centralization in the Microsoft Excel 2016 software.

Results: Nurses adopted Managerial, Assistance, Attitudinal and Teaching professional competencies. The Managerial and Assistance groups stood out the most. Teamwork and Team Supervision were the most

¹Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

²Universidade Federal do Pará, Belém, PA, Brasil.

³Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, Vitória, ES, Brasil.

⁴Unidade Saúde da Família Alto Bonito, Cachoeira do Piriá, Pará, PA, Brasil.

⁵Departamento de Enfermagem Geral e Especializada, Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

Conflitos de interesse: nada a declarar.

prominent Managerial competencies. Most of the competencies identified converged between self-assessment and performance evaluation by service managers. Continuing Education and Team Sizing appeared asymmetrically between the two types of evaluation. Among the care competencies, Systematization of Nursing Care and Clinical Reasoning were the most prominent. The Attitudinal competences were the group with the greatest divergence between the evaluations, followed by the Teaching/Preceptorship competence.

Conclusion: There was evidence of subjectivity in the processes of evaluation and self-assessment of professional nursing competencies in the institution studied, which commonly generate dissonance when they are carried out. Most of the competences identified were in the Management and Care groups, showing convergence between the evaluation of professionals' performance by service managers and their self-assessment.

Resumen

Objetivo: Verificar las convergencias y divergencias entre la autoevaluación de enfermeros asistenciales y la evaluación de jefes inmediatos bajo la perspectiva del rol de competencias profesionales de enfermería.

Métodos: Estudio descriptivo de enfoque cuantitativo. Participaron 58 enfermeros de un hospital universitario federal de la región Norte de Brasil. Los datos se obtuvieron a través de dos cuestionarios: uno de autoevaluación profesional y uno de evaluación de estos profesionales por parte de sus jefes de enfermería inmediatos. El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva, utilizando el programa Microsoft Excel 2016 para la centralización de los datos.

Resultados: Los enfermeros adoptaban competencias profesionales gerenciales, asistenciales, actitudinales y de enseñanza. Los grupos gerenciales y asistenciales fueron los más destacados. El trabajo en equipo y la supervisión del equipo fueron las competencias gerenciales con mayor evidencia. La mayoría de las competencias identificadas presentó convergencia entre la autoevaluación y la evaluación de desempeño de los jefes de los servicios. La educación permanente y el dimensionamiento del equipo se presentaron de forma asimétrica entre las dos modalidades de evaluación. Entre las competencias asistenciales, la sistematización de la atención de enfermería y el razonamiento clínico fueron las más destacadas. El grupo con más divergencia entre las evaluaciones fue el de las competencias actitudinales, seguido por la competencia enseñanza/mentoría.

Conclusión: Se evidenció subjetividad en los procesos de evaluación y autoevaluación de competencias profesionales de enfermería en la institución estudiada, que normalmente causan discrepancias cuando se realizan. La mayoría de las competencias identificadas se encontraba en los grupos gerenciales y asistenciales y se observó convergencia entre la evaluación de desempeño de los profesionales por parte de los jefes de los servicios y su autoevaluación.

Introdução

Os profissionais que atuam nos serviços de saúde assumem responsabilidades pelo bem-estar e pela vitalidade das pessoas que acessam tais serviços. Lidar com diversidade de agravos, condições e situações que envolvem o processo saúde/doença requer um rol de competências e atributos que qualifica esse profissional para o exercício da função.

A competência evidencia-se pelo desempenho adequado às necessidades organizacionais, com a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo que, quando harmonicamente utilizados no contexto profissional, geram resultados positivos na eficiência e na qualidade do serviço fornecido.⁽¹⁾

A competência profissional, no contexto dos profissionais de saúde, é a capacidade dinâmica e contínua de adquirir, desenvolver e aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para exercer adequadamente sua prática profissional. Assim, define o nível de proficiência necessário para desempenhar as responsabilidades da categoria profissional. Esse processo de aquisição de competências é longitudinal, ou seja, ocorre ao longo do tempo e é caracterizado por uma constante busca por aperi-

moramento, adaptação às mudanças no campo da saúde e incorporação de valores e atitudes éticas, que são essenciais para um desempenho exitoso no cuidado com os pacientes e na interação com outros profissionais.⁽²⁾

Estudos apontam a importância de competências profissionais de enfermagem, como Ética,^(3,4) Relacionamento Interpessoal,^(3,5) Comunicação^(3,4,6-8) e Tomada de Decisão,⁽³⁻⁶⁾ para o bom andamento do trabalho, o sucesso do cuidado e a transformação na práxis do enfermeiro.

Organizações públicas e privadas têm buscado profissionais que atendam melhor aos seus objetivos organizacionais, bem como investem no desenvolvimento de competências profissionais que os aproximem da cultura organizacional,⁽⁹⁾ o que pode ser consolidado a partir de um modelo de gestão adaptado à realidade institucional que tenha como foco a ampliação dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes de seu talento humano.⁽¹⁰⁾

Para favorecer o desenvolvimento das competências necessárias aos servidores públicos para atuarem com excelência nos órgãos e entidades da administração pública federal, a lei 8.112/1990 e o decreto federal 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP),

concebem competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou função.⁽¹¹⁾

Ao considerar a organização hospitalar, por sua complexidade, torna-se essencial identificar e desenvolver competências nos profissionais ali inseridos.⁽⁸⁾ A organização estudada realiza avaliação de competências de seus profissionais como parte do processo de desenvolvimento de pessoas. Para isso, adota o modelo de gestão por competências por meio do Programa Crescer com Competência.⁽⁹⁾ No entanto, essa avaliação é realizada de forma padronizada para todos os profissionais da organização.

A inexistência de um perfil de competências profissionais estabelecido pela organização para o enfermeiro pode desde interferir no recrutamento e na seleção de profissionais aptos para a função, como também viabilizar a vinculação de profissionais com incompatibilidades à cultura da organização ou ainda à necessidade de realocação ou desligamento desses profissionais.⁽³⁾

Destaca-se o papel do enfermeiro nessas instituições pelo caráter do trabalho desempenhado, envolvendo ações assistenciais, gerenciais, de ensino e pesquisa. Assim, torna-se necessário conhecer as competências pertinentes à sua realidade de atuação, para identificar potencialidades e lacunas no seu processo trabalho, criando possibilidades e estratégias de gestão, visando fortalecer as competências profissionais já existentes e aprimorar novas competências nesse profissional.

Ainda, os gestores têm a responsabilidade de promover a atividade segura, humanizada e sem riscos para os usuários, os profissionais e a organização. Para tanto, a avaliação, na perspectiva das competências profissionais, possibilita não só a identificação das competências existentes como também aquelas que precisam ser desenvolvidas.⁽¹²⁾

Este estudo apresenta-se relevante tanto à instituição de saúde, já que, em número de profissionais, a enfermagem constitui a categoria mais numerosa, quanto aos próprios enfermeiros, pois o desenvolvimento de competências impacta positivamente nos resultados da organização e no trabalho como um todo. Assim, com base no exposto, levantou-se a questão de pesquisa: Quais as convergências e as

divergências entre a autoavaliação de enfermeiros e a avaliação de seus gerentes de enfermagem, na perspectiva de rol de competências de enfermagem?

Nesse sentido, o estudo teve como objetivo verificar convergências e divergências entre a autoavaliação de enfermeiros assistenciais e as avaliações de gerentes imediatos, na perspectiva de rol de competências profissionais de enfermagem.

Métodos

Trata-se de estudo descritivo, recorte do macroprojeto Gerenciamento em Enfermagem: Novas Abordagens de Formação e Trabalho em Universidade Pública e Hospitais de Ensino. Foi desenvolvido em um hospital universitário de médio porte da região Norte do Brasil, referência estadual de média e alta complexidade, que oferece consultas e internações em diversas especialidades, entre os anos de 2017 e 2018. No momento da pesquisa, o hospital possuía 218 leitos, 63 consultórios, 7 salas de cirurgia e 1 unidade de terapia intensiva, com prestação de serviços pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e contava com 89 enfermeiros assistenciais e 25 enfermeiros gerentes.⁽¹³⁾ Devido ao hospital não possuir um processo de avaliação de competências de enfermagem implantado, construiu-se primeiramente um rol de competências do enfermeiro com base no conceito de gestão por competências,^(1,14,15) seguindo as etapas de operacionalização do Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração Pública, composto de Análise Documental, Validação de Conteúdo, Validação Semântica e Validação Estatística (Tabela 1), descrito no trabalho de Pontes.⁽¹⁶⁾

O rol conta com 16 competências distribuídas em quatro grupos conforme o rol de competências individuais do enfermeiro hospitalar:⁽¹⁶⁾ Competências Gerenciais – Supervisão da Equipe, Trabalho em Equipe, Processo Administrativo, Educação Permanente, Liderança, Gestão de Materiais e Dimensionamento da Equipe; Competências Assistenciais – Raciocínio Clínico, Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE), Educação em Saúde, Desenvolver/Aplicar

Tabela 1. Validação estatística do rol de competências

Competência	Validação estatística				
	Sem importância n(%)	Pouco importante n(%)	Indiferente n(%)	Importante n(%)	Muito importante n(%)
Gerenciais					
Supervisão da equipe	0(0)	0(0)	0(0)	4(9,09)	40(90,91)
Trabalho em equipe	0(0)	0(0)	1(2,27)	5(11,36)	38(86,36)
Processo administrativo	0(0)	0(0)	0(0)	8(18,18)	36(81,82)
Educação permanente	0(0)	0(0)	0(0)	9(20,45)	35(79,55)
Liderança	0(0)	0(0)	1(2,27)	8(18,18)	35(79,55)
Gestão de materiais	0(0)	0(0)	1(2,27)	9(20,45)	34(77,27)
Dimensionamento da equipe	1(2,27)	0(0)	1(2,27)	10(22,73)	32(72,73)
Assistenciais					
Raciocínio clínico	0(0)	1(2,27)	1(2,27)	7(15,91)	35(79,55)
SAE	0(0)	0(0)	1(2,27)	10(22,73)	33(75)
Educação em saúde	0(0)	0(0)	2(4,55)	9(20,45)	33(75)
Desenvolver/ aplicar pesquisa	0(0)	1(2,27)	2(4,55)	10(22,73)	31(70,45)
Atitudinais					
Ética	0(0)	0(0)	0(0)	5(11,36)	39(88,64)
Relacionamento interpessoal	0(0)	0(0)	1(2,27)	5(11,36)	38(86,36)
Comunicação	0(0)	0(0)	1(2,27)	10(22,73)	33(75)
Tomada de decisão	0(0)	0(0)	0(0)	10(22,73)	34(77,27)
Ensino					
Preceptoria	0(0)	1(2,27)	1(2,27)	10(22,73)	32(72,73)

SAE - Sistematização da Assistência de Enfermagem
Fonte: Adaptado de Pontes.⁽¹⁸⁾

pesquisa; Competências Atitudinais – Ética, Relacionamento Interpessoal, Comunicação e Tomada de Decisão; e Competência de Ensino – Preceptoria. Para coleta de dados, aplicaram-se dois questionários semiestruturados, com escala Likert de seis pontos (não se aplica, nunca, raramente, às vezes, quase sempre, sempre), disponíveis na plataforma SurveyMonkey®, para autoavaliação e avaliação, em dois momentos. No primeiro momento, todos os enfermeiros assistenciais do hospital foram convidados a participar do estudo. No segundo momento, os enfermeiros que participaram da etapa anterior foram avaliados por seus gerentes de enfermagem imediatos. Foram incluídos enfermeiros efetivos vinculados à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e à universidade. Foram excluídos enfermeiros vinculados a outras instituições, como aqueles vinculados ao estado e contratados; enfermeiros em licença ou com período de experiência menor que 1 ano na instituição. Alguns profissionais foram inicialmente incluídos na pesquisa pois eram vinculados à EBSERH, no entanto, como eles não foram avaliados por seus gerentes, não puderam compor a amostra da pesquisa, já que a comparávamos as duas avaliações.

Assim, dos 89 enfermeiros assistenciais que compuseram a população, foram excluídos 31, que responderam ao questionário no primeiro momento, porém não foram avaliados por seus gerentes, totalizando uma amostra de 58 enfermeiros assistenciais. A análise dos dados ocorreu por estatística descritiva, com frequências absoluta e relativa, sendo apresentada em gráficos e tabelas, por meio do programa Microsoft Excel 2016®.

Estudo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob parecer 2.165.945/2018 e Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) n. 69390017.4.0000.0017.

Resultados

Dos 58 participantes, 44 (75%) eram do sexo feminino; 33 (57%) eram servidores da EBSERH e 25 (43%) vinculados à universidade. No grupo Competências Gerenciais, considerando o escore “sempre” tanto na autoavaliação dos enfermeiros (43; 74%) quanto na avaliação dos gerentes (34; 58,6%), a competência profissional de enfermagem mais evidenciada foi Trabalho em Equipe. Na união dos esco-

Tabela 2. Competências Gerenciais de enfermagem, considerando a avaliação do gerente e a autoavaliação

Perfis de competência analisados	NA	Nunca	Raramente	Às vezes	Quase Sempre	Sempre
Avaliação do gerente						
Supervisão da Equipe	-	-	-	5	25	28
Gestão de Materiais	-	1	4	8	18	27
Processo Administrativo	-	1	-	11	23	23
Educação Permanente	-	2	4	18	13	21
Dimensionamento da Equipe	13	4	3	5	14	19
Trabalho em Equipe	-	-	-	7	17	34
Liderança	-	-	1	10	21	26
Autoavaliação de desempenho						
Supervisão da Equipe	-	-	1	6	26	25
Gestão de Materiais	-	-	2	10	14	32
Processo Administrativo	-	-	2	8	27	21
Educação Permanente	-	1	2	11	19	25
Dimensionamento da Equipe	-	5	3	6	18	26
Trabalho em Equipe	-	1	-	2	12	43
Liderança	-	-	2	9	24	23

NA - não se aplica

res “sempre” e “quase sempre”, a competência profissional de enfermagem mais evidenciada na avaliação dos gerentes foi Supervisão da Equipe, aos 53 (91%) enfermeiros afirmarem que demonstravam sempre ou quase sempre essa competência. No entanto, na autoavaliação, a competência profissional de enfermagem mais evidenciada foi o Trabalho em Equipe, com 43 “sempre” e 12 “quase sempre”, atingindo um percentual de 94,8%. Dentre as competências profissionais de enfermagem Gerenciais, as que mais oscilaram entre os escores foram Educação Permanente e Dimensionamento da Equipe, permeando do “sempre” ao “nunca”. Quanto à Educação Permanente, os gerentes avaliaram que dois enfermeiros (3,4%) nunca e quatro (6,8%) raramente a demonstravam. Já entre os enfermeiros, um (1,7%) afirmou nunca e dois (3,4%) raramente demonstrar essa competência. Em Dimensionamento da Equipe, cinco (8,6%) enfermeiros autoavaliaram que nunca demonstravam

essa competência. Para os gerentes, ela foi avaliada como não se aplica para um número expressivo de 13 (22%) enfermeiros (Tabela 2).

Nas competências Assistenciais, a SAE foi avaliada pelos gerentes como a que sempre se evidenciava no desempenho dos enfermeiros, com 24 (41%) avaliações. Já na autoavaliação, a mais evidenciada no escore sempre foi o Raciocínio Clínico. Ao considerarmos a união de sempre e quase sempre, tanto para os gerentes (44; 75,8%) quanto na autoavaliação (46; 79,3%), o Raciocínio Clínico foi a mais evidenciada. Desenvolver e Aplicar Pesquisas e Educação em Saúde foram avaliadas por 12 (20,7%) enfermeiros como nunca demonstradas. Este quantitativo mostrou-se superior quando comparado à avaliação dos gerentes, e nove (15,5%) enfermeiros foram avaliados como “nunca” para Desenvolver e Aplicar Pesquisas e cinco (8,6%) receberam “nunca” para Educação em Saúde (Tabela 3).

Tabela 3. Competências Assistenciais de enfermagem, considerando a avaliação do gerente e a autoavaliação

Perfis de competência analisados	NA	Nunca	Raramente	Às vezes	Quase Sempre	Sempre
Avaliação do gerente						
Raciocínio Clínico	1	-	1	12	23	21
Desenvolver e aplicar pesquisa	-	9	19	9	7	14
Sistematização da Assistência de Enfermagem	1	2	7	9	15	24
Educação em Saúde	-	5	6	9	21	17
Autoavaliação de desempenho						
Raciocínio Clínico	-	9	1	2	26	20
Desenvolver e aplicar pesquisa	-	12	11	14	9	12
Sistematização da Assistência de Enfermagem	-	-	7	12	20	19
Educação em Saúde	-	12	13	2	13	18

NA - não se aplica

Nas competências Atitudinais, houve maior divergência entre os enfermeiros e seus gerentes imediatos. No entanto, em nenhuma das competências avaliadas a soma de “nunca” e “raramente” alcançou 20%, nem por parte dos gerentes nem dos profissionais. Na competência Ética, 51 (87,9%) enfermeiros afirmaram demonstrá-la sempre, enquanto os gerentes afirmaram que 38 (65,5%) demonstravam sempre e 19 (32,75%) quase sempre. No entanto, considerando o agrupamento de “sempre” e “quase sempre”, tanto na avaliação do gerente quanto na dos profissionais, a competência Ética foi a mais presente. Para Comunicação, não houve profissionais que se autoavaliassem em “nunca” e “raramente”, porém os gerentes consideraram que dois (3%) deles nunca e um (1,7%) raramente demonstravam essa competência de enfermagem. Quanto à Tomada de Decisão, um (1,7%) enfermeiro afirmou nunca a demonstrar. Quanto à Preceptoria, que compõe o grupo das competências de Ensino, na avaliação dos gerentes, ela nunca foi demonstrada por 1 (1,7%) enfermeiro, foi raramente por 6 (10,3%) e, às vezes, por 15 (25,8%), totalizando 22 (38%) enfermeiros. Avaliada pelos enfermeiros, o somatório destes itens apresentou nove (16,5%), dos quais cinco (9,8%) afirmaram nunca demonstrar essa competência de enfermagem, três (5%) raramente e apenas um (1,7%) a demonstrava às vezes.

Discussão

Os resultados apontaram que, em menor ou maior evidência, os enfermeiros adotavam competências profissionais de enfermagem de caráter Gerencial, Assistencial, Atitudinal e de Ensino. As Competências Gerenciais tiveram quase o dobro de itens que as Assistenciais e as Atitudinais, sendo o do Ensino o grupo de menor evidência. Isso demonstra que, na organização estudada, as competências Gerenciais vinham se destacando, em comparação às demais.

Estudo de revisão, que analisou as competências profissionais dos enfermeiros em unidades de terapia intensiva, ratificou tal evidência, apontando cinco das competências analisadas nos grupos Gerenciais

como importantes, excetuando-se a Supervisão da Equipe e o Processo Administrativo, que não surgiram no referido estudo. Foram apontadas também duas competências do grupo Atitudinais, Tomada de Decisão e Comunicação.⁽⁶⁾

Na maioria, as competências eram Gerenciais e Assistenciais, apresentando convergência entre a autoavaliação dos enfermeiros e de seus gerentes imediatos.

Entre as competências Gerenciais, Trabalho em Equipe foi a mais evidenciada. A necessidade do trabalho em equipe é vital entre enfermeiros, porque a profissão possui categorias de atuação que desenvolvem funções complementares e requerem a atuação em equipe. Estudo realizado com enfermeiros do Irã entre 2019 e 2021 evidenciou forte elevação nessa competência após o período pandêmico.⁽¹⁷⁾

A forma como o trabalho é desenvolvido impacta diretamente no seu resultado. Por meio dessa competência, pode-se avaliar a existência de situações conflitantes entre os membros da equipe e promover seu gerenciamento. Para tanto, o enfermeiro precisa utilizar a inteligência emocional⁽¹⁸⁾ e outros instrumentos gerenciais, como comunicação, liderança, supervisão e gestão de conflitos.

A Supervisão da Equipe também se evidenciou fortemente neste estudo, sendo uma competência-chave para o bom desenvolvimento do trabalho e o alcance dos objetivos e metas propostos no exercício profissional do enfermeiro. Foi apontada como estratégia para a possível solução de problemas que envolvem erros e falhas apontados em casos investigados, em pesquisa sobre desenvolvimento de estratégias gerenciais em estudantes de enfermagem.⁽¹⁹⁾ Outro estudo relacionado às práticas avançadas de enfermagem apontou a Supervisão da Equipe como prática reconhecida do enfermeiro, entre outras, no Brasil.⁽²⁰⁾

A divergência na identificação das competências Educação Permanente e Dimensionamento da Equipe pelos participantes do estudo reforça a assimetria entre a necessidade e a presença de tais competências no exercício da função. Demonstra ainda a dissonância entre o que o profissional considera desempenhar e aquilo que seu gerente imediato avalia como realizado.

A efetivação da Educação Permanente como prática profissional rotineira confronta diretamente

com duas barreiras, primeiramente, com a concepção errônea de que a sua apropriação condiz à Atenção Primária à Saúde. Dessa forma, restringem-se os espaços protegidos para sua utilização nos hospitais, fragilizando a qualificação dos profissionais e a segurança do cuidado.⁽²¹⁾ Além disso, muitas práticas educativas são realizadas de maneira inadequada, utilizando metodologias incompatíveis e carentes de didática e aplicabilidade de seus produtos no contexto profissional desses enfermeiros. Tal fragilidade distancia os profissionais das práticas de Educação Permanente, sendo, então, necessário adotar práticas que apresentem metodologia e conteúdo relevantes e aplicabilidade no contexto da práxis.⁽²²⁾

Quanto ao Dimensionamento da Equipe, evidenciou-se fragilidade em sua realização, bem como ausência de padronização de instrumento para tal fim. Isso demonstra vulnerabilidade no serviço, haja vista o superdimensionamento promover malversação dos recursos financeiros e o subdimensionamento gerar número inadequado de profissionais, sobrecarga de trabalho, propensão ao erro e a falhas, conflitos, fragmentação do cuidado, entre outros. Assim, o bom Dimensionamento da Equipe foi apontado como maneira eficaz de resolver determinados problemas relacionados a demandas gerenciais do enfermeiro.⁽²⁰⁾

As competências Assistenciais SAE e Raciocínio Clínico foram as mais evidenciadas, tanto na avaliação do gerente quanto na dos profissionais. Ambas são fundamentais e complementares, a SAE como método científico e o Raciocínio Clínico como forma cognitiva de direcionar a prática profissional do enfermeiro. Estudo brasileiro sobre a relevância da SAE⁽²³⁾ demonstrou seu papel, quando bem aplicada, no fortalecimento do protagonismo da atuação da enfermagem. Outros estudos^(17,24) ressaltam a importância do pensamento lógico e do raciocínio clínico fundamentado na SAE como favorecedor da tomada de decisão adequada e atuação profissional humana, ética e eficaz.

Ainda no grupo de competências Assistenciais, Desenvolver e Aplicar Pesquisas e Educação em Saúde foram, entre todos os grupos, as que mais receberam a avaliação “nunca”, tanto dos gerentes quanto dos profissionais. Esse achado sinaliza

o distanciamento que muitas vezes ocorre entre as instituições de ensino e de serviço, bem como o entendimento comum de que é rotina do profissional realizar ações de Educação em Saúde.

Estudo em um hospital evidenciou a baixa participação de enfermeiros do serviço em pesquisas científicas, bem como ponderou a responsabilidade dos hospitais-escola no estímulo aos colaboradores e desenvolvimento de investigações.⁽⁸⁾

As competências Atitudinais foram o grupo com maior divergência entre gerentes e profissionais. Embora muito citadas, muito vivenciadas na prática profissional e abordadas na literatura, apresentam alto índice de subjetividade, influenciadas por questões culturais, sociais e individuais. Neste estudo, essas competências foram avaliadas, em sua maioria, como sempre ou quase sempre presentes na prática dos enfermeiros. No entanto, mesmo que pouco evidenciadas, a fragilidade ou a inexistência de tais competências em um único profissional pode gerar grande desconforto e desarmonia no ambiente de trabalho, bem como erros e fragilizar a segurança do cuidado.

A competência de Ensino Preceptorial trouxe divergências também entre a avaliação do gerente e dos profissionais. Ela envolve o binômio acadêmico/residente e preceptor, havendo muitas questões nessa relação, algumas positivas outras negativas. Estudo com enfermeiros preceptores apontou que eles entendiam as funções assistencial e de preceptorial como distintas, requerendo competências profissionais de enfermagem específicas. Revelou ainda que a experiência e as habilidades do preceptor influenciam no relacionamento com o residente.⁽²⁵⁾ Outro estudo apontou dificuldades vivenciadas por estudantes, especialmente pelo distanciamento entre os métodos de ensino teóricos e práticos, ressaltando, no entanto, a importância dessa vivência para seu desenvolvimento profissional.⁽²⁶⁾

Estudo chinês realizado com enfermeiros de hospitais de Atenção Terciária apresentou resultados compatíveis com os do presente estudo, evidenciando a presença de grupos de competências de enfermagem clínicas, gerenciais, pessoais e humanas, incluindo conhecimento, liderança, gerenciamento da equipe, raciocínio clínico entre outros.⁽²⁷⁾

Similarmente, estudo realizado em hospital público na Indonésia evidenciou agrupamentos similares de competências gerenciais, clínicas, pessoais e tecnológicas,⁽²⁸⁾ reforçando os achados deste estudo e sua importância como instrumento de apoio à avaliação de competências profissionais de enfermagem.

O presente estudo visou contribuir com o entendimento sobre a importância da definição de competências profissionais de enfermagem para a qualificação e a transparência do exercício profissional e da avaliação de desempenho, bem como alerta quanto às fragilidades relacionadas ao desempenho de competências profissionais de enfermagem essenciais à sua prática e suas consequências.

Como limitações do estudo, podemos citar sua realização em uma única instituição e o tamanho da amostra. Recomendamos novos estudos que contribuam com a geração de evidências em outras instituições, inclusive de outros níveis e complexidades de atenção, bem como de outras regiões do país.

Conclusão

A subjetividade ainda envolve a avaliação e a autoavaliação de competências profissionais de enfermagem na instituição estudada, gerando comumente dissonâncias quando realizadas. A maioria das competências identificadas estava nos grupos Gerenciais e Assistenciais, apresentando convergência entre a avaliação de desempenho dos profissionais pelos gerentes dos serviços e sua autoavaliação.

Agradecimentos

À Pró-Reitoria de Extensão e Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Federal do Pará por meio de bolsas de extensão e iniciação científica.

Colaborações

Menegaz JC, Barros ACL, Oliveira SM, Pontes DAFS, Chaves LDP e Camelo SHH contribuíram com a concepção do estudo, análise e interpretação

dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual e aprovação da versão final a ser publicada.

Referências

1. Brandão HP. Mapeamento de competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas; 2012. 160 p.
2. Martin-Sanchez F, Lázaro M, López-Otín C, Andreu AL, Cigudosa JC, García-Barbero M. Personalized Precision Medicine for Health Care Professionals: Development of a Competency Framework. *JMIR Med Educ.* 2023;9:e43656. Erratum in: *JMIR Med Educ.* 2023;9:e46366.
3. Leal LA, Henriques SH, Castro FF, Soares MI, Bragança C, Silva BR. Construction of the matrix of individual nursing competences in surgical units. *Rev Bras Enferm.* 2020;73(6):e20190584.
4. Lopes OC, Henriques SH, Soares MI, Celestino LC, Leal LA. Competências dos enfermeiros na estratégia Saúde da Família. *Esc Anna Nery.* 2020;24(2):e20190145.
5. Cantante AP, Fernandes HI, Teixeira MJ, Frota MA, Rolim KM, Albuquerque FH. Health systems and nurse skills in Portugal. *Cien Saude Colet.* 2020;25(1):261–72.
6. Moraes AP, Kron-Rodrigues MR. Professional competence of nurses in Intensive Care Units: an integrative literature review. *Rev Recien.* 2021;11(36):320–39.
7. Soares MI, Silva BR, Leal LA, Brito LJ, Resck ZM, Henriques SH. Strategies for the development of communication in an urgency and emergency hospital. *Rev Min Enferm.* 2020;24:e-1308.
8. Soares MI, Leal LA, Resck ZM, Terra FS, Chaves LD, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2019;27:e3184.
9. Marques M, Natário M. Processos de inovação numa instituição pública do Brasil: o caso do hospital universitário do Maranhão. *Egitania Sci.* 2019;1(24):27–45.
10. Wegner RS, Godoy LP, Godoy TP, Bueno WP, Pereira MS. Trabalho em equipe sob a ótica da percepção dos gestores e funcionários de uma empresa de serviços. *Pretexto.* 2018;19(1):11–24.
11. Brasil. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília (DF): Presidência da República; 2019 [citado 2023 Dez 12]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm
12. Holanda FL, Marra CC, Cunha IC. Assessment of professional competence of nurses in emergencies: created and validated instrument. *Rev Bras Enferm.* 2018;71(4):1865–74.
13. Brasil. Ministério da Saúde. Departamento de Informática do SUS. Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES). Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2019 [citado 2023 Dez 12] Disponível em: <http://cnes.datasus.gov.br>
14. Brandão HP. Mapeamento de Competências: ferramentas, exercícios e aplicações em gestão de pessoas. 2a ed. São Paulo: Atlas; 2017. 196 p.

15. Brandão HP, Bahry CP. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. *Rev Serviço Público*. 2022;73(b):160-77.
16. Pontes DA. Mapeamento de competências dos enfermeiros do Hospital Universitário João de Barros Barreto [dissertação]. Belém PA: Universidade Federal do Pará; 2018 [citado 2023 Dez 12] Disponível em: https://bdm.ufpa.br:8443/jspui/bitstream/prefix/1623/1/TCC_MapeamentoCompetenciaEnfermeiros.pdf
17. Hui T, Zakeri MA, Soltanmoradi Y, Rahimi N, Hossini Rafsanjanipoor SM, Nouroozi M, et al. Nurses' clinical competency and its correlates: before and during the COVID-19 outbreak. *BMC Nurs*. 2023;22(1):156.
18. Santos DJ, Henriques SH, Leal LA, Soares MI, Chaves LD, Silva BR. Competencia relacional de enfermeras em unidades de centros quirúrgicos. *Rev Enferm UERJ*. 2020;28:e51314.
19. Leal LA, Silva AT, Ignácio DS, Soares MI, Ribeiro NM, Henriques SH. Educational strategy to develop nursing students' management competencies in hospital practice. *Rev Bras Enferm*. 2022;75(6):e20210928.
20. Cassiani SH, Dias BM. Perspectives for advanced practice nursing in Brazil. *Rev Esc Enferm USP*. 2022;56(Spe):e20210406.
21. Izaguirres AL, Silva CB, Lima AA, Paz AA. Formação profissional em enfermagem para aprimoramento de competências: revisão integrativa. *Rev Recien*. 2022;12(38):183–93. Review.
22. Peruzzo HE, Marcon SS, Silva IR, Haddad MC, Peres AM, Costa MA, et al. Educational intervention on managerial skills with nurses from Family Health Strategy. *Acta Paul Enferm*. 2022;35:eAPE039015634.
23. Anjos JS, Souza AE, Lima BV, Freitas JV, Lopes RM, Braz VP, et al. A relevância da Sistematização da Assistência de Enfermagem no Programa Saúde na Escola: uma revisão integrativa. *Rev Eletr Acervo Saúde*. 2022;15(5):e10328. Review.
24. Negreiros FD, Moreira TR, Moreira TM, Silva LM, Freitas MC, Guedes MV. The importance of logical thinking for clinical nursing care. *Rev Gaúcha Enferm*. 2022;43:e20200473.
25. Manhães LS, Tavares CM, Ferreira RE, Elias AD. Saberes pedagógicos mobilizados pelo preceptor de enfermagem na residência multiprofissional. *Rev Recien*. 2021;11(33):35–45.
26. Silva LM, Santana TC, Silva LR, Rocha LM, Canhoto CT, Dantas KL, et al. Estágio curricular supervisionado: dificuldades e perspectivas vivenciadas por acadêmicos de enfermagem. *Rev Eletr Acervo Saúde*. 2019;18):e662.
27. Chen M, Wang A, Zhou B. Exploring the core competencies of clinical nurses in chinese tertiary hospitals: a qualitative content analysis. *BMC Nurs*. 2023;22(1):166.
28. Gunawan J, Aunguroch Y, Fisher ML, Marzilli C, Nazliansyah, Hastuti E. Refining core competencies of first-line nurse managers in the hospital context: a qualitative study. *Int J Nurs Sci*. 2023;10(4):492–502.