

## COMPETÊNCIA PROFISSIONAL: A CONSTRUÇÃO DE CONCEITOS, ESTRATÉGIAS DESENVOLVIDAS PELOS SERVIÇOS DE SAÚDE E IMPLICAÇÕES PARA A ENFERMAGEM

*Silvia Helena Henriques Camelo<sup>1</sup>, Emília Luigi Saporiti Angerami<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Doutora em Enfermagem. Professora do Departamento de Enfermagem Geral e Especializada da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP) da Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, Brasil. E-mail: shcamelo@eerp.usp.br

<sup>2</sup> Doutora em Enfermagem. Professora Titular aposentada do Departamento Enfermagem Geral e Especializada da EERP/ USP. São Paulo, Brasil. E-mail: elsangerami@uol.com.br

**RESUMO:** Este estudo teve como objetivo identificar e analisar a produção científica sobre a temática de competência profissional, as estratégias das instituições de saúde para o seu desenvolvimento e implicações para enfermagem. Trata-se de revisão integrativa e a estratégia de busca foi a consulta às bases eletrônicas MEDLINE, LILACS e SciELO. A coleta foi realizada entre os meses de outubro a dezembro de 2010 e os artigos selecionados estão em português e inglês, totalizando 23 publicações. A análise temática dos dados possibilitou a construção de três categorias: Os significados do conceito de competência profissional; Estratégias para desenvolver a competência profissional; e Implicações para a enfermagem. Constatou-se a predominância do conceito de competência profissional a partir de seus elementos constitutivos, ou seja, de conhecimentos, habilidades e atitudes; estratégias educacionais e programas de treinamento para a formação de competências como ações da gerência; e na enfermagem, o desafio de formar profissionais competentes e comprometidos.

**DESCRIPTORES:** Competência profissional. Recursos humanos em saúde. Gestão em saúde. Gerência.

---

## PROFESSIONAL COMPETENCE: THE CONSTRUCTION OF CONCEPTS, STRATEGIES DEVELOPED BY HEALTH SERVICES AND IMPLICATIONS FOR NURSING

**ABSTRACT:** This study aimed to identify and analyze the scientific literature on the topic of professional competence, strategies of health institutions for its development and implications for nursing. It is an integrative review and search strategy was consultation with the electronic databases MEDLINE, LILACS and SciELO. Data collection was conducted between October and December 2010 and selected articles in Portuguese and English, a total of 23 publications. The thematic analysis of the data enabled the construction of three categories: The meanings of the concept of professional competence, Strategies for development professional competence and Implications for nursing. It was verified the predominance of the concept of professional competence from their constituent elements, knowledge, skills and attitudes, strategies and educational training programs for skills training and actions of management, and nursing, the challenge of train professionals competent and committed.

**DESCRIPTORS:** Professional competence. Health manpower. Health management. Management.

---

## COMPETENCIA PROFESIONAL: LA CONSTRUCCIÓN DE CONCEPTOS, ESTRATEGIAS DESARROLLADAS POR LOS SERVICIOS DE SALUD Y LAS IMPLICACIONES PARA LA ENFERMERÍA

**RESUMEN:** Este estudio tuvo como objetivo identificar y analizar la literatura científica sobre el tema de la competencia profesional, las estrategias de las instituciones de salud para su desarrollo y sus implicaciones para la enfermería. Se trata de una revisión integradora y estrategia de búsqueda se consulta con las bases de datos electrónicas MEDLINE, LILACS y SciELO. La recolección de datos se realizó entre octubre y diciembre de 2010 y los artículos seleccionados están en Portugués e Inglés, con un total de 23 publicaciones. El análisis temático de los datos permitió la construcción de tres categorías: Los significados del concepto de competencia profesional, Estrategias para desarrollar la competencia profesional y Implicaciones para la enfermería. Se verificó el predominio del concepto de competencia profesional de sus elementos constitutivos, es decir, conocimientos, habilidades y actitudes, estrategias y programas educativos de formación para la capacitación y acciones de gestión y de enfermería, el desafío de la formación de profesionales competentes y comprometidos.

**DESCRIPTORES:** Profesional competencia. Recursos humanos em salud. Gestión em salud. Gerencia.

---

## INTRODUÇÃO

As transformações que ocorrem no mundo moderno, decorrentes da inovação tecnológica e novas formas de organização do trabalho, com um mercado progressivamente mais instável e flexível, vêm exigindo a implementação de modelos de formação e de gestão da força de trabalho baseados em competências profissionais.<sup>1</sup> No setor saúde, como consequência a estas mudanças, as instituições necessitam constante atualização de suas práticas, requerendo trabalhadores com um perfil diferenciado, com competência profissional específica para determinada função ou tarefa, para que se adéquem às novas exigências do trabalho.

A construção da competência profissional está vinculada tanto à aquisição de escolaridade quanto a de processos de aprendizagem informais que ocorrem em momentos e espaços distintos. Saul Meghnagi,<sup>2</sup> representante construtivista, estuda competência profissional desde o final dos anos 1980 e traz um modelo de pesquisa realizada no campo da formação profissional, onde o termo competência pode ser definido como a aquisição de habilidades apropriadas para a realização de uma tarefa, ou capacidade para decidir, utilizando habilidades e conhecimentos adquiridos, para conduzir uma situação particular. Também pode ser descrita como uma combinação articulada e complexa de habilidades e capacidades, que são o resultado de uma síntese conceitual e funcional de aspectos teóricos, ligados aos conteúdos disciplinares e a experiência atual.<sup>2-4</sup> Neste contexto, a formação do trabalhador torna-se importante aliada para as instituições e serviços, e é dessa forma que estas almejam cada vez mais profissionais com conhecimento avançado e qualidades comportamentais, aptos a resolverem problemas.

O movimento sobre adoção das competências já difundidas nos Estados Unidos e na Europa, a partir da década de 1960 chega ao Brasil de forma tímida, tendo sua origem na década de 80 nas multinacionais. A primeira onda das competências instalou-se como um processo sistematizado, com êxito, nos processos seletivos por permitir verificar a adequação de uma pessoa ao perfil de competências de determinado cargo, função ou posto de trabalho.<sup>4</sup> Já nas universidades brasileiras, o conceito de competência somente foi discutido a partir dos anos 1990, significando que, no país, ainda é uma ferramenta que vem se materializando gradativamente.<sup>5</sup>

Na atualidade, em um contexto no qual as exigências têm aumentado em relação à pro-

dutividade e qualidade dos produtos e serviços, a competência tem sido trabalhada como a somatória de linhas de pensamento americana e européia, ou seja, atribuem à entrega de uma determinada função ou tarefa, e às características do perfil da pessoa, que pode ajudar a desenvolver as competências para a organização com maior facilidade.<sup>6</sup> A competência profissional é afetada pelo ambiente organizacional, mostra um nível de sofisticação dependente da realidade objetiva e da capacidade subjetiva de analisar e influenciar o próprio ambiente, podendo ainda se desenvolver de diversas maneiras e em lugares diferentes que não necessariamente designados para a formação.<sup>4</sup>

Na área da saúde, especificamente na enfermagem, as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) apontam as competências como aspectos fundamentais na conformação dos projetos pedagógicos e das grades curriculares dos cursos de enfermagem, norteados a formação dos profissionais. Nesta perspectiva, o ensino baseado em competências é apontado como uma das estratégias para as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, especificamente nos serviços de saúde.<sup>7</sup>

Dentro da realidade das instituições de saúde, especificamente, com a incorporação de novas tecnologias e serviços, soma-se ainda a preocupação de oferecer assistência de qualidade que gerem resultados positivos, não só para a organização e seus profissionais, mas também que atendam as necessidades dos clientes. Formar ou mobilizar competências pressupõe um trabalho diferenciado no interior das organizações que devem buscar constantemente instrumentos ou estratégias para desenvolvê-las, auxiliando os profissionais nas suas necessidades.

Nesse sentido, a temática da competência profissional tem se constituído foco de interesse de diversos trabalhadores de saúde, bem como dos seus administradores, pois nos recursos humanos está uma possível solução das maiores questões de saúde. São eles que, sendo capazes de interferir positivamente na modificação das condições de vida e saúde da população, influirão na atenção à saúde e na terapêutica prestada aos indivíduos e coletividades.

Considerando que o termo competência profissional constitui um conceito em evidência, que possui diferentes conotações e formas de interpretação, a necessidade de se criar ambientes nas instituições de saúde para o desenvolvimento de competências nos profissionais, frente às mudan-

ças constantes, e o contingente de trabalhadores de saúde, e especificamente de enfermagem, inseridos nestas organizações, apresenta-se como questões norteadoras deste estudo: quais os conceitos e significados do termo competência profissional? No setor saúde, quais as estratégias utilizadas pelas instituições para desenvolver competências nos seus trabalhadores? Há implicações para os profissionais de saúde e de enfermagem?

A realização deste estudo permitirá compreender conotações do termo competência profissional, além de provocar a reflexão dos profissionais de saúde e seus gestores sobre a relevância de mobilizar estratégias para desenvolver competências, que contribuam na organização do trabalho e excelência dos serviços prestados.

Nesse sentido, este estudo teve como objetivo identificar e analisar a produção científica sobre a temática de competência profissional, as estratégias das instituições de saúde para o seu desenvolvimento e implicações para enfermagem.

## MÉTODO

Para o alcance do nosso objetivo, optou-se pelo método da revisão integrativa, visto que é a mais ampla abordagem metodológica referente às revisões, permitindo a inclusão de estudos experimentais e não-experimentais para uma compreensão completa do fenômeno analisado. Combina dados da literatura teórica e empírica, além de incorporar um vasto leque de propósitos: definição de conceitos, revisão de teorias e análise de problemas metodológicos de um tópico particular.<sup>8</sup>

A estratégia de busca foi a consulta às bases eletrônicas *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE), *Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde* (LILACS) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO).

Para o levantamento bibliográfico utilizaram-se os Descritores em Ciências da Saúde (Decs): Competência profissional, Recursos humanos em saúde e Gestão em saúde, Gerência. O critério para a escolha de descritores amplos, foi de levantar o maior número possível de artigos que tratassem da temática “competência profissional e estratégias da gerência”, voltados para todos os profissionais da saúde em geral e não somente a uma categoria profissional.

Os critérios utilizados para a seleção dos trabalhos foram: artigos publicados em português, inglês e espanhol, nos últimos 11 anos, disponíveis na íntegra e que abordassem a temática investigada. O recorte temporal está relacionado ao número crescente publicações no final da década de 90, quando o termo competência profissional passou a ser amplamente discutido nas universidades, no Brasil. Também deve-se destacar que neste período iniciaram as discussões sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos da Área da Saúde (DCNAS), que orientam mudanças na formação em saúde, baseada em competências.

O material selecionado a partir dos descritores estabelecidos e do recorte temporal foi analisado, segundo os seus conteúdos, utilizando-se da abordagem qualitativa.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Características dos estudos

O levantamento bibliográfico foi realizado entre os meses de outubro a dezembro de 2010 e os artigos selecionados estão em língua portuguesa e inglesa, sendo um total de 23 publicações, referentes ao período de 1999 a 2010, conforme mostra o quadro 1.

**Quadro 1 - Distribuição das publicações relacionadas à temática competência profissional e práticas desenvolvidas pelos serviços de saúde, segundo ano da publicação, periódico, autores e título. Ribeirão Preto-SP, 2010**

Ano	Periódicos	Autores	Título
1999	Educ Soc	Manfredi SM. <sup>9</sup>	Trabalho, qualificação e competência profissional- das dimensões conceituais e políticas
1999	Educ.Soc	Meghnagi S. <sup>2</sup>	A competência profissional como tema de pesquisa
2002	JAMA	Epstein RM, Hundert E. <sup>10</sup>	Defining and assessing professional competence
2004	Rev Latino-Am Enfermagem	Kobayashi RM, Leite MMJ. <sup>11</sup>	Formação de competências administrativas do técnico de enfermagem
2005	Texto Contexto Enferm	Alarcão I, Rua M. <sup>12</sup>	Interdisciplinaridade, estágios clínicos e desenvolvimento de competências

Ano	Periódicos	Autores	Título
2006	Texto Contexto Enferm	Cunha ICK, Neto FRGX. <sup>13</sup>	Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio?
2006	Texto Contexto Enferm	Martins C et al. <sup>14</sup>	Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional
2006	Rev Latino-Am Enfermagem	Silva KL, Sena RR. <sup>15</sup>	A educação de enfermagem: buscando a formação crítico-reflexiva e as competências profissionais
2007	Rev Esc Enferm USP	André AM, Ciampone MHT. <sup>16</sup>	Competências para a gestão de Unidades Básicas de Saúde: percepção do gestor
2007	Rev Esc Enferm. USP	Leonello VM, Oliveira MAC. <sup>17</sup>	Construindo competências para ação educativa da enfermeira na atenção básica
2007	Estud Psicol. (Natal)	Brandão HP. <sup>18</sup>	Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira
2007	Rev Adm Pública	Bahry CP, Tolfo SR. <sup>19</sup>	Mobilização de competências nas atividades profissionais dos egressos de um programa de formação e aperfeiçoamento
2007	Rev Baiana Saúde Pública	Araújo D. <sup>20</sup>	Noção de competência e organização curricular
2007	Rev Gaúcha Enferm.	Ruthes RM, Cunha ICK. <sup>5</sup>	Contribuições para o conhecimento em gerenciamento de enfermagem sobre gestão por competência
2007	Rev Min Enferm.	Santos EP, Ciampone MHT. <sup>21</sup>	Avaliação de competências gerenciais: a percepção de alunos do curso de graduação em enfermagem da USP
2008	Trab Educ Saúde	Peres et al. <sup>22</sup>	Competências gerenciais do enfermeiro nas perspectivas de um curso de graduação de enfermagem e do mercado de trabalho
2008	Acta Paul. Enferm.	Tronchim, et al. <sup>23</sup>	Instrumento de avaliação do aluno com base nas competências gerenciais do enfermeiro
2008	Rev Adm. Contemp.	Paiva KCM, Melo MCO. <sup>24</sup>	Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas
2008	Rev APS	Ribeiro et al. <sup>25</sup>	A competência profissional e a estratégia de saúde da família: discurso dos profissionais
2009	Rev Min Enferm.	Dias HCVB, Paiva KCM. <sup>26</sup>	Formação de competências gerenciais a partir de disciplinas de gestão no curso de enfermagem: percepções de alunos de uma universidade privada
2009	Physis	Cordeiro et al. <sup>27</sup>	Avaliação de competências de médicos e enfermeiros das equipes de saúde da família da região norte do Brasil
2010	Rev Bras Enferm.	Kobayashi RM, Leite MMJ. <sup>28</sup>	Desenvolvendo competências profissionais dos enfermeiros em serviço
2010	Rev Bras Educ Med.	Aguiar AC, Ribeiro ECO. <sup>29</sup>	Conceito e avaliação de habilidades e competência na educação médica: percepções atuais dos especialistas

Os artigos selecionados são, na sua maioria, de periódicos nacionais vinculados a universidades públicas, na área de enfermagem e administração.

As palavras-chave mais utilizadas pelos autores foram: competência, competência profissional, formação de recursos humanos, educação baseada em competências e gerência.

Ao analisar os delineamentos de pesquisa mais frequentes nos artigos, identificou-se que 18 artigos utilizaram a abordagem metodológica qualitativa, três quantitativas e dois quali-quantitativa. Entre os que utilizaram a abordagem metodológica qualitativa, os métodos usados foram: descritivo não experimental, exploratórios, hermenêutica e pesquisa-ação. Dentre os estudos quantitativos, estes são descritivos, prospectivo, de corte trans-

versal, estudo caso-controle. Já as pesquisas na abordagem metodológica quali-quantitativa são descritivas e exploratórias. Nesse sentido, o objeto de pesquisa ora analisado pode ser estudado por diferentes delineamentos metodológicos.

Importante destacar que dentre os estudos selecionados, 13 artigos retrataram o tema competência profissional voltado para a enfermagem, o que pode ser explicado pelo grande contingente de trabalhadores nesta área e pela preocupação constante em organizar o seu trabalho, por meio de atualizações e revisões de suas práticas repercutindo de forma decisiva nos serviços de saúde prestados à população.

Assim, a análise temática dos artigos selecionados revelou três categorias: os significados do conceito de competência profissional; estratégias



para desenvolver a competência profissional; e implicações para o profissional de enfermagem.

### Os significados do conceito competência profissional

O termo competência tem passado por um processo de re-significação e as razões disso estariam nas transformações técnico-organizacionais que ocorreram no mundo do trabalho, e que têm suscitado novos debates em torno das relações entre trabalho, qualificação e educação tecnológica.<sup>30</sup>

Não obstante a possibilidade de interpretar a competência de múltiplas maneiras, é possível perceber a existência de duas grandes correntes teóricas. A primeira, representada, sobretudo, por autores norte-americanos.<sup>31-32</sup> Esta entende a competência como um conjunto de qualificações ou características subjacentes à pessoa, que permitem a ela realizar determinado trabalho ou lidar com uma dada situação. A segunda, representada principalmente por autores franceses, associa a competência não a um conjunto de atributos da pessoa, mas sim àquilo que o indivíduo produz ou realiza no trabalho.<sup>33</sup> A competência constitui, portanto, um conceito complexo e multifacetado, que pode ser analisado sob diferentes perspectivas estando sujeito a ambigüidades.<sup>18</sup>

No contexto brasileiro, a abordagem da competência causou repercussões no campo da filosofia, economia, sociologia, psicologia e educação, tendo sido discutido sob diferentes prismas e enfoques teóricos, explicitavam uma postura comum de perspectiva analítica crítica, humanizadora e emancipatória no processo formativo.<sup>2,34</sup> Analisando a literatura constata-se que a construção do significado de competência profissional estava relacionada à capacidade do indivíduo que, ao inserir-se no mundo do trabalho, no contexto organizacional, mobilizaria suas capacidades para atendimento às demandas da organização, contribuindo para a construção das competências organizacionais.<sup>35</sup>

Nesse sentido, pesquisadores definem a competência profissional como uma mobilização, de forma particular pelo profissional na sua ação produtiva, de um conjunto de saberes de naturezas diferenciadas que formam as competências intelectual, técnico-funcionais, comportamentais, éticas e políticas, de maneira a gerar resultados reconhecidos individualmente ou coletivamente.<sup>24</sup>

A competência é considerada como uma capacidade de decidir para solucionar problemas,

exercer sua profissão em diferentes situações, desempenhar seu papel social a partir de conhecimentos, experiências, valores, atitudes,<sup>11</sup> aplicar seus conhecimentos em um contexto específico.<sup>26</sup> Em outras palavras, a competência não deve restringir a um simples saber-fazer, para que não resulte em uma prática burocrática, automatizada, que exclua a subjetividade, reflexão e criatividade de aquele que realiza.<sup>29</sup> Esta, ao contrário, deve fazer uso habitual e criterioso da comunicação, conhecimento, habilidades técnicas, raciocínio clínico, emoções, valores e capacidade de refletir sobre a prática diária para o benefício individual e da coletividade.<sup>10</sup>

No que se refere aos profissionais de saúde deve-se agregar a essas conceituações, a necessidade de uma análise prospectiva das práticas da profissão, em contexto de inovações tecnológicas, de mudanças nos serviços de saúde e no perfil epidemiológico, bem como no padrão demográfico da população.<sup>15</sup> No contexto destas transformações a definição de competência profissional deve favorecer a análise das práticas nos serviços de saúde, a reordenação da relação trabalho/formação, assinalando novas formas de educar os profissionais.

As competências profissionais podem ser expressas em três dimensões,<sup>35</sup> sendo as mais abrangentes as denominadas competências essenciais, que expressam a dimensão organizacional das competências, sendo, portanto, a razão de sobrevivência das empresas. As competências essenciais precisam ser alimentadas e protegidas; contribuem como força motora para o desenvolvimento de novos empreendimentos.<sup>5</sup>

A segunda dimensão refere-se às competências funcionais, também chamadas de competências coletivas e estão associadas às atividades-meios e às atividades-fins da organização, ou seja, são as competências necessárias para as funções específicas de cada área de uma empresa, devendo estar presentes nos membros de cada setor,<sup>35</sup> e, finalmente, as competências individuais que levam em consideração as atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas pelos profissionais, como por exemplo: iniciativa, criatividade, habilidade interpessoal, comunicação verbal, liderança, empreendedorismo, empatia e outros.<sup>5</sup> Nesta categoria se destacam as competências gerenciais como a comunicação eficaz, negociação de conflitos dentre outras, que possuem papel essencial nas atividades ligadas à liderança. Considerando a relevância destas competências para a organização dos serviços de

saúde, pensamos que há necessidade de desenvolvê-las nos profissionais e conforme mostra um dos estudos selecionados, alguns trabalhadores que atuavam como gerentes em serviços de saúde tinham uma visão simplista e até mesmo um despreparo para assumir esta posição.<sup>16</sup>

No que diz respeito aos elementos ou recursos que compõem a competência profissional, existem três eixos comuns tornados clássicos entre os autores: conhecimentos, entendidos como o saber adquirido pelo profissional; habilidades, como o saber fazer específico do profissional; e atitudes, também entendidas como saber agir, julgar, escolher e decidir.<sup>21</sup> Além disso, a competência profissional deve envolver experiências e qualidades pessoais usadas efetiva e apropriadamente em atos individuais e coletivos, como resposta às circunstâncias da prática profissional.<sup>25</sup> Assim, para se atuar de forma competente é necessário assumir uma postura ativa diante das situações de trabalho, assim como utilizar e transformar conhecimentos de modo a aplicá-los na prática.<sup>20</sup> Um profissional competente é aquele que evidencia qualidade no seu desempenho, que proporciona qualidade aos clientes com os quais interage. O desempenho competente é a face visível da competência.<sup>12</sup>

Convém salientar que a competência adquirida como um saber e como habilidades operantes em um contexto, assume uma consistência específica na relação estreita entre os conteúdos da competência, sua utilização, seu controle, sua elaboração e reelaboração.<sup>9</sup>

As propostas de organização da atenção à saúde exigem a incorporação do conceito de competência profissional, cuja compreensão passa pela vinculação entre educação, trabalho, formação, instituição, processo de aprendizagem, resolutividade da rede de atenção à saúde e qualidade de vida da população.

### **Estratégias para desenvolver a competência profissional**

O processo de desenvolvimento de competências das pessoas nas organizações deve acontecer em contexto profissional específico. Poderia se afirmar que a formação de competências estaria relacionada à definição da estratégia organizacional. A organização, situada em um ambiente institucional, definiria a sua estratégia e as competências necessárias para implementá-la, num processo de aprendizagem permanente.<sup>36</sup>

Nesse sentido, as organizações buscam criar mecanismos para ampliar a capacidade e a velocidade da aprendizagem. Tais mecanismos envolvem o desenvolvimento de sistemas educacionais e investimentos em programas de treinamento e desenvolvimento, que têm função importante para a formação de competências.<sup>19</sup>

A nova dinâmica mundial, caracterizada pela globalização de mercados e por rápidas mudanças, apresenta desafios constantes para as organizações contemporâneas. Essas transformações têm feito com que a gestão das empresas, especialmente a gestão das pessoas que nelas trabalham, sofra mudanças com vistas a adequar-se às exigências do mercado.<sup>19</sup>

No campo da saúde, especialmente no que se refere à formação profissional, a construção de competências implica articular diferentes saberes para a construção de uma prática profissional pautada não somente na aquisição e incorporação de conhecimentos e habilidades, mas também em atitudes pessoais e relacionais que visam à construção de um projeto comum para a transformação da realidade em saúde.<sup>17</sup>

Nesse sentido, considerando as rápidas e constantes transformações que vêm ocorrendo no mercado de trabalho em saúde, acredita-se o quanto é relevante a construção de um programa de desenvolvimento de competências para o profissional de saúde que atua neste setor, por meio de educação em serviço, que permita a capacitação e a formação contínua de competências necessárias para a sua atuação profissional.

A capacitação representa para o profissional o domínio de conhecimentos específicos que resultam de formação, treinamento, experiência para que possam exercer determinada função.<sup>14</sup> A elaboração de estratégias de aprendizagem para a construção de competências nos profissionais de saúde é fator primordial para a organização dos serviços.

Em um dos estudos selecionados,<sup>28</sup> observa-se que durante a construção e implantação de um programa de desenvolvimento de competências em profissionais de saúde, foram realizadas orientações aos profissionais, com relação à descrição de atividade contendo informações acerca da constituição do grupo, diretrizes, contextualização dos problemas iniciais propostos, fundamentação teórica do projeto do grupo, fluxo de informação, competências e resultados esperados. Os resultados deste estudo mostraram competências profissionais desenvolvidas pelos grupos como:

saber comprometer-se; saber assumir responsabilidades – competência de difícil desenvolvimento em serviço, mas percebidas nas atitudes de espontaneidade e iniciativa para assumir cargos e atuar frente às necessidades da instituição. Por outro lado, requer da instituição, mobilizar recursos e provisão de condições operacionais para favorecer o desenvolvimento do trabalho.<sup>28</sup>

Também devemos destacar que outra alternativa para ampliar a visão dos profissionais do mercado de trabalho seria aproximá-los do ensino por meio de parcerias que promovam a sua atuação na área da saúde. As universidades como principal recurso para a formação de profissionais qualificados é capaz de criar ambientes onde é possível desenvolver competências. Uma programação de educação permanente nas instituições pode ser elaborada com o propósito de superar o domínio teórico-prático solicitado pelo mercado de trabalho, transformando os sujeitos em agentes inovadores e transformadores da realidade.<sup>22</sup>

A educação permanente, uma das modalidades de educação no trabalho, caracteriza-se por possuir um público-alvo multiprofissional, ser voltada para uma prática institucionalizada, enfocar os problemas de saúde e ter como objetivo a transformação das práticas técnicas e sociais, ser de periodicidade contínua, utilizar metodologia centrada na resolução de problemas e buscar como resultado a mudança.<sup>37</sup>

### **Implicações para a profissão de enfermagem**

No atual contexto do setor saúde, o maior desafio apontado é o processo de reorganização dos serviços de saúde no que tange a assegurar uma distribuição e utilização dos recursos humanos, financeiros e materiais que contemplem a eficácia, eficiência e economicidade do sistema de saúde.

No caso da enfermagem, os profissionais representam, em termos quantitativos, uma parcela significativa dos recursos humanos alocados nas instituições de saúde, incidindo de maneira relevante na organização. A enfermagem tem a responsabilidade de prover cuidados aos pacientes e para tanto necessita dispor de recursos humanos com domínio desta prática, ou seja, com competência profissional que permita exercer seu trabalho objetivando resultados com eficiência.

Observa-se, entretanto, que um dos desafios que a profissão de enfermagem vem enfrentando diz respeito à formação de profissionais competentes e comprometidos com a sociedade e com os

respectivos problemas de saúde, buscando a articulação da teoria e prática, numa visão crítica acerca da realidade, integrando os diversos aspectos dos problemas de saúde, considerando a complexidade do indivíduo, o contexto em que vive e trabalha.<sup>23</sup>

A tendência nas organizações de saúde é buscar competências que auxiliem os profissionais nas suas necessidades, principalmente no que se refere ao cuidado de enfermagem. Os estudos selecionados mostraram preocupação com a formação de um profissional competente para o trabalho, destacando a necessidade de investimentos no desenvolvimento de competências por parte das instituições.<sup>11,14,23</sup>

Muitas são as competências que parecem ser necessárias ao enfermeiro na sua prática profissional e desenvolvê-las é, pois um grande desafio tanto dos órgãos formadores, como dos serviços tornando-se responsável de todos os atores: docentes, enfermeiros dos serviços e do próprio aprendiz.<sup>13</sup> A expectativa é que se estabeleçam uma seleção criteriosa de um profissional adequado para garantir a equidade e a integralidade da atenção, grandes objetivos do Sistema Único de Saúde.<sup>27</sup>

Almejando a formação de profissionais enfermeiros qualificados, competentes em seus diferentes processos de trabalho, detecta-se que há necessidade de implantar um programa de capacitação que contemple o desenvolvimento de competência, inclusive como uma estratégia de re-inserção do enfermeiro no contexto institucional.<sup>14</sup>

Observa-se ainda, a necessidade de o ensino estreitar relações com o mercado de trabalho, no sentido de ampliar a valorização de competências gerenciais do enfermeiro para além da dimensão técnica, contemplando as dimensões comunicativas, ética, política e de desenvolvimento da cidadania.<sup>22</sup>

### **CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

Este estudo identificou e analisou, por meio de uma revisão integrativa, periódicos nacionais e internacionais, publicados no período de 1999 a 2010, das áreas de psicologia, administração e enfermagem, que exploram a temática da competência profissional, as estratégias das organizações para mobilizar competências nos trabalhadores e implicações para profissionais da saúde e, especialmente, para a enfermagem.

Constatou-se a predominância do uso de conceitos de competência profissional a partir de seus elementos constitutivos, ou seja, de conhe-



cimentos, habilidades e atitudes. A competência profissional envolve experiências, atitudes e valores pessoais usados de maneira adequada em resposta às situações da prática profissional. Foram mais comuns as pesquisas que buscaram identificar competências relevantes a certos papéis ocupacionais, como as do profissional enfermeiro, e a contribuição de processos de aprendizagem implementados pelas organizações, como por exemplo, a educação permanente, para o desenvolvimento de competências.

Observa-se preocupação das instituições em relação às competências dos profissionais. Estão exigindo cada vez mais trabalhadores qualificados, com destreza manual agregada às competências de inovação, criatividade, autonomia na tomada de decisões, enfim profissionais com perfil capaz de atender às mudanças aceleradas no mercado de trabalho.

No caso da enfermagem, os estudos selecionados mostraram preocupação com a formação de um profissional com competência para o trabalho, que seja capaz de enfrentar as necessidades de saúde da população. Para isso, é importante pensar formas de flexibilizar o sistema de ensino, formando profissionais com perfis adequados às exigências no mundo moderno e do futuro de incertezas, capazes de pensar com criatividade e que possa enfrentar mudanças profissionais.

Embora de abrangência limitada, este artigo traz contribuições para a área da saúde e de enfermagem, pois se trata de estudo sobre um tema em evidência e cujos pressupostos ainda carecem de investigações empíricas. Neste sentido, ressalta-se a importância de novas pesquisas, que identifiquem o conhecimento dos trabalhadores de saúde sobre competência profissional, bem como a necessidade de mobilizá-la para uma função ou tarefa específica, favorecendo, assim, a formação contínua destes trabalhadores, repercutindo no processo de trabalho em saúde, com a presença de sujeitos comprometidos na resolução de problemas concretos da saúde da população.

## REFERÊNCIAS

1. Ministério da Saúde (BR). Profae. Formação: humanizar cuidados de saúde - uma questão de competência. Brasília (DF): MS; 2001.
2. Meghnagi S. A competência profissional como tema de pesquisa. *Educ Soc.* 1999 Set; 19(64):50-86.
3. Meghnagi S. *Il Sapere professionale. Competenze, diritti, democrazia.* 1ª ed. Feltrinelli (IT): Editora Milano; 2005.
4. Meghnagi S. The contexts of training. In: *Agora VII: working time, training time.* Cedefop Panorama Series 67. Luxembourg (LU): European communities; 2003. p. 59-66.
5. Ruthes RM, Cunha ICKO. Contribuições para o conhecimento em gerenciamento de enfermagem sobre gestão por competência. *Rev Gaúcha Enferm.* 2007 Dez; 28(4):570-5.
6. Gramigna MR. *Modelo de competências e gestão dos talentos.* São Paulo (SP): Makron Books; 2002.
7. Ministério da Educação e do Desporto (BR). Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem. Resolução n. 3 de 7 de novembro de 2001. Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem. *Diário Oficial da União;* 2001 Nov; Seção 1. p.37.
8. Whittemore R, Knafl K. The integrative review: update methodology. *J Adv Nurs.* 2005; 52(5):546-53.
9. Manfredi SM. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. *Educ Soc.* 1999 Set; 19(64):13-49.
10. Epstein RM, Hundert E. Defining and assessing professional competence. *JAMA.* 2002 Jan; 287(2):226-35.
11. Kobayashi RM, Leite MMJ. Formação de competências administrativas do técnico de enfermagem. *Rev Latino-am Enfermagem.* 2004 Abr; 12(2):221-7.
12. Alarcão I, Rua M. Interdisciplinaridade, estágios clínicos e desenvolvimento de competências. *Texto Contexto Enferm.* 2005 Jul-Set; 14(3):373-82.
13. Cunha ICKO, Neto FRGX. Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio? *Texto Contexto Enferm.* 2006 Jul-Set; 15(3):479-82.
14. Martins C, Kobayashi RM, Ayoub AC, Leite MMJ. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. *Texto Contexto Enferm.* 2006 Jul-Set; 15(3):472-8.
15. Silva KL, Sena RR. A educação de enfermagem: buscando uma formação crítico-reflexiva e de competências profissionais. *Rev Latino-am Enfermagem.* 2006 Out; 14(5):755-61.
16. André AM, Ciampone MHT. Competências um parágrafo gestão de unidades básicas de saúde: percepção do gestor. *Rev Esc Enferm USP.* 2007 Dez; 41(Spe):835-40.
17. Leonello VM, Oliveira MAC. Construindo competências para ação educativa da enfermeira na atenção básica. *Rev Esc Enferm USP.* 2007 Dez; 41(Spe):847-52.
18. Brandão, HP. Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. *Estud Psicol (Natal).* 2007 Mai-Ago; 12(2):149-58.
19. Barhy, CP, Tolfo SR. Mobilização de competências nas atividades profissionais dos egressos de um programa de formação e aperfeiçoamento. *Rev Adm Pública.* 2007 Jan-Fev; 41(1):25-44.



20. Araújo D. Noção de competência e organização curricular. *Rev Baiana Saúde Pública* 2007 Jun; 31(Supl 1):32-43.
21. Santos EP, Ciampone MHT. Avaliação de competências gerenciais: a percepção de alunos do curso de graduação em enfermagem da USP. *REME*. 2007 Out-Dez; 11(4):387-94.
22. Peres AM, Ciampone MHT, Wolf LDG. Competências gerenciais do enfermeiro nas perspectivas de um curso de graduação de enfermagem e do mercado de trabalho. *Trab Educ Saúde*. 2007 Fev; 5(3):453-72.
23. Tronchin DMR, Gonçalves VLM, Leite MMJ, Melleiro MM. Instrumento de avaliação do aluno com base nas competências gerenciais do enfermeiro. *Acta Paul Enferm*. 2008 Abr-Jun; 21(2):356-60.
24. Paiva KCM, Melo MCO. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. *RAC*. 2008 Jan-Fev; 12(2):339-68.
25. Ribeiro AF, Rezende PM, Santos SMR, Costa DMN. A competência profissional e a estratégia de saúde da família: discurso dos profissionais. *Rev Aps*. 2008 Abr-Jun; 11(2):136-44.
26. Dias HCVB, Paiva KCM. Formação de competências gerenciais à partir de disciplinas de gestão no curso de enfermagem: percepções de alunos de uma universidade privada. *REME*. 2009 Out-Dez; 13(4):474-84.
27. Cordeiro H, Romano VF, Santos LF, Ferrari A, Fernandes E, Pereira TR, et al. Avaliação de competências de médicos e enfermeiros das equipes de saúde da família da região norte do Brasil. *Physis: Rev Saúde Coletiva* 2009 Jul-Set; 19(3):695-710.
28. Kobayashi RM, Leite MMJ. Desenvolvendo competências profissionais dos enfermeiros em serviço. *Rev Bras Enferm*. 2010 Abr; 63(2):243-9.
29. Aguiar AC, Ribeiro ECO. Conceito e avaliação de habilidades e competência na educação médica: percepções atuais dos especialistas. *Rev Bras Educ Med*. 2010 Jul-Set; 34(3):371-8.
30. Deluiz N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. *Bol Técnico do Senac*. 2001; 27(3):1-13.
31. Boyatzis AR. *The competence manager. A model for effective performance*. Chichester (UK): John Wiley; 1982.
32. MacClelland DC. Testing for competence rather than for intelligence. *Am Psychol*. 1973 Jan 28(1):1-14.
33. Dutra JS. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo (SP): Atlas; 2004.
34. Schwartz Y. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educ Soc*. 1998 Dez; 19(65):101-40.
35. Fleury A, Fleury MTL. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 3ª ed. São Paulo (SP): Atlas; 2004.
36. Fleury MT. As competências de uma organização: o link entre estratégia e competências. *RAC*. 2001; 5(esp):189.
37. Mancia JR, Cabral LC, Koerich MS. Educação permanente no contexto da enfermagem e na saúde. *Rev Bras Enferm*. 2004 Set-Out; 57(5):606-10.