

Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares*

Mirelle Inácio Soares¹

 <https://orcid.org/0000-0002-5298-8634>

Laura Andrian Leal^{2,3}

 <https://orcid.org/0000-0002-8563-8980>

Zélia Marilda Rodrigues Resck⁴

 <https://orcid.org/0000-0002-3752-8381>

Fábio de Souza Terra⁴

 <https://orcid.org/0000-0001-8322-3039>

Lucieli Dias Pedreschi Chaves²

 <https://orcid.org/0000-0002-8730-2815>

Sílvia Helena Henriques²

 <https://orcid.org/0000-0003-2089-3304>

Objetivo: avaliar as frequências das competências profissionais de enfermeiros hospitalares, discutindo aquelas de maior e menor frequência atribuídas. Método: estudo descritivo, transversal e quantitativo, com 45 enfermeiros pertencentes a um hospital de alta complexidade do interior paulista. Utilizou-se o Questionário de Avaliação de Competências, traduzido e validado no Brasil, composto por 27 itens em cinco domínios: Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de enfermagem e Resolução de problemas. Para a análise dos dados empregou-se a estatística descritiva. Resultados: constatou-se que 80% dos participantes correspondiam ao sexo feminino e 20% ao masculino. A idade variou entre 25 e 63 anos, com média de 40,02 anos e a média do tempo de experiência profissional foi de 13,39 anos. As competências “Comunicação com o pessoal administrativo do hospital” e “Participação em pesquisas científicas e/ou aplicação de resultados” tiveram as frequências menores; já o “Comprometimento com a pontualidade e a carga horária de trabalho” e o “Compromisso com as diretrizes éticas da profissão” foram avaliadas com as frequências mais elevadas. Conclusão: avaliar o desempenho por competências torna-se imprescindível para os gestores e os centros formadores, pois contribui para a identificação das lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes dos profissionais, promovendo a elaboração e a implementação de estratégias para o seu desenvolvimento.

Descritores: Enfermeiros; Competência Profissional; Hospitais; Avaliação de Desempenho Profissional; Estratégias; Aprendizagem.

* Artigo extraído da tese de doutorado “Avaliação de competências e implementação de estratégias de aprendizagem para enfermeiros hospitalares”, apresentada à Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Centro Colaborador da OPAS/OMS para o Desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem, Ribeirão Preto, SP, Brasil. Apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Brasil, Código de Financiamento 001.

¹ Centro Universitário de Lavras, Unilavras, Lavras, MG, Brasil.

² Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Centro Colaborador da OPAS/OMS para o Desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

³ Bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Brasil.

⁴ Universidade Federal de Alfenas, Escola de Enfermagem, Alfenas, MG, Brasil.

Como citar este artigo

Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019;27:e3184. [Access   ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>.   

URL

Introdução

As competências profissionais têm sido alvo de preocupações e atenção dos gestores, bem como dos próprios enfermeiros que atuam na gerência e no cuidado. Nessa direção, identificá-las e desenvolvê-las tornou-se um desafio e foco de interesse de todos os atores envolvidos, especialmente em âmbito hospitalar⁽¹⁾.

A esse respeito, a avaliação rotineira e sistemática da frequência das competências do enfermeiro tem sido objeto de interesse entre educadores, gestores de saúde e outros profissionais em diferentes esferas, permitindo rastreamento do perfil das competências, de sua trajetória e do alcance dos objetivos ao longo da carreira profissional⁽²⁾.

O enfermeiro que atua no serviço hospitalar destaca-se pela responsabilidade técnica no cuidar, tanto por seu saber fazer como pelas atividades desenvolvidas por sua equipe, sem detrimento da parte administrativa que lhe cabe. Essa multiplicidade de ações requer o desenvolvimento de capacidades específicas para o exercício profissional em nível de excelência. Nessa perspectiva, gestores devem se preocupar em aferir o desempenho dos profissionais por meio de instrumentos que avaliem as suas competências para a prática trabalhadora. Assim, dispor de um instrumento que identifique competências existentes e aquelas que necessitam ser adquiridas torna-se significativo para a distinção da singularidade das ações para uma prática profissional segura, humana e sem riscos ao paciente, ao enfermeiro e à instituição⁽³⁾.

Diante disso, a avaliação de desempenho representa uma ferramenta imprescindível que pode caracterizar os perfis dos profissionais, ou seja, seus saberes cognitivos, procedimentais e atitudinais, aqui, em especial, dos enfermeiros. A partir deste diagnóstico, pode-se construir e implementar estratégias para promover seu aprendizado. Assim, é notório enfatizar que esse tipo de avaliação está sendo cada vez mais disseminado nos cenários acadêmicos e organizacionais, tendo em vista a sua capacidade de proporcionar uma gestão alinhada aos objetivos estratégicos empresariais e aos anseios individuais⁽⁴⁾.

Nesse contexto, um estudo apontou a necessidade da construção de um instrumento específico capaz de verificar a competência profissional do enfermeiro que atua em emergências, ancorado no perfil do profissional, do paciente, da instituição e da política pública brasileira para o atendimento nessa área, seguindo uma metodologia própria⁽³⁾.

Ainda, é relevante destacar que os processos de caracterização de perfis profissionais podem iniciar, antes mesmo, da etapa de contratação dos

trabalhadores, ou seja, durante o processo de seleção e recrutamento realizados pela instituição, visto que este movimento também auxilia na alocação adequada dos trabalhadores, para que respondam com efetividade ao cargo estabelecido. Para esse caso, o gestor de pessoas deve estabelecer um plano para os processos de recrutamento e de educação permanente, uma vez que contratações equivocadas acarretam impactos negativos no desempenho de cada função, refletindo diretamente na satisfação do trabalho, no engajamento do profissional, bem como na avaliação dos resultados nos usuários e nos recursos financeiros⁽⁵⁻⁶⁾.

Assim, diante da complexidade das organizações hospitalares, das demandas cada vez maiores dos usuários destes serviços e das atividades desempenhadas pelos enfermeiros, este estudo parte do pressuposto que podem existir lacunas de competências dos referidos profissionais para a execução do seu trabalho. Nesse contexto, apresentam-se os seguintes questionamentos: quais competências são mais frequentemente percebidas pelos enfermeiros hospitalares durante a sua prática profissional? Quais competências precisam ser desenvolvidas?

Acerca da relevância desse assunto, percebe-se que na área da saúde, a prática profissional cotidiana do enfermeiro não tem sido avaliada com certa constância, em grande parte, devido ao modelo de gestão implantado. Nessa perspectiva, esta investigação pode permitir a identificação de competências de maior e menor frequência no âmbito hospitalar a partir dos próprios enfermeiros, com o intuito de preparar um trabalhador com desempenho inovador e criativo, capaz de realizar reflexão, ação social e crítica de sujeito construtor do conhecimento para a prática profissional da Enfermagem. Ainda, poderá auxiliar na construção de projetos políticos pedagógicos que tenham como eixo central a formação do enfermeiro por competências.

Assim, o presente estudo tem como objetivo avaliar as frequências das competências profissionais de enfermeiros hospitalares, discutindo aquelas de maior e menor frequência atribuídas.

Método

Trata-se de um estudo descritivo, de corte transversal e abordagem quantitativa. O cenário do estudo foi uma instituição hospitalar pública de ensino situada no interior paulista e referência no atendimento em urgências e emergências. O período da investigação ocorreu de novembro de 2016 a março

de 2017. A população de estudo foi constituída por 45 enfermeiros atuantes em cinco unidades de internação da instituição referida, a saber: Pediatria, Psiquiatria, Clínica Médica, Clínica Cirúrgica e Neurologia.

Teve como critério de inclusão: enfermeiros em cargos gerenciais e assistenciais; exercendo suas atividades há mais de seis meses na instituição, pressupondo que este período possibilita identificar as competências necessárias para a sua atuação. Foram excluídos enfermeiros que estavam de férias ou afastados por motivo de saúde.

O estudo teve início com a aplicação de um questionário sociodemográfico apresentando um roteiro com dados de formação e atuação profissional, tais como: sexo, idade, experiência, nível de formação, pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* e tempo de serviço.

Para a avaliação das competências utilizou-se o Questionário de Avaliação de Competências (QAC)⁽¹⁾, traduzido, validado semântica e psicometricamente durante o ano de 2016 e culminou com a tese de livre docência de uma das autoras desta investigação, em 2017. Entretanto, vale ressaltar que o artigo extraído da tese em que consta a validação psicométrica do instrumento somente foi publicado recentemente, no ano de 2018, em virtude do tempo de tramitação no periódico.

O QAC é uma escala de *Likert* de cinco pontos, composto por 27 itens de competências, distribuídos em cinco domínios: Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de enfermagem e Resolução de problemas. Nesse instrumento, os respondentes devem se manifestar em uma escala de 1 a 5, em que 1 = Não se aplica e 5 = Excelente. As respostas da escala de cinco pontos variariam de acordo com o exemplo: (marque uma opção) (1 – Não se aplica; 2 – Baixa frequência; 3 – Frequência moderada; 4 – Boa; 5 – Excelente)⁽¹⁾.

Ressalta-se que ambos os questionários foram aplicados nas unidades de internação de atuação do enfermeiro, ocorrendo uma explanação acerca dos instrumentos. Nesse contexto, o autopreenchimento foi realizado pelo participante, não havendo a possibilidade de comunicação entre o pesquisador e o respondente.

Diante dessa premissa, a autoavaliação consiste em o enfermeiro avaliar as atitudes e comportamentos inerentes às suas práticas assistenciais diárias, de

acordo com o grau/nível de competência por ele atribuído a cada uma delas⁽⁷⁾.

Os resultados foram tabulados no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0, para a análise da estatística descritiva de todas as variáveis levantadas no instrumento sociodemográfico, assim como no QAC.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, CAAE 58559416.3.0000.5393. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para pesquisas com seres humanos, garantindo o anonimato.

Resultados

Na população pesquisada de 45 enfermeiros, constatou-se que 80% (n=36) correspondiam ao sexo feminino e 20% (n=9) ao masculino. A idade variou entre 25 e 63 anos, com média de 40,02 anos e a média do tempo de experiência profissional foi de 13,39 anos. No que tange à formação, 40% (n=18) possuem somente a graduação, 42,2% (n=19) possuem pós-graduação *lato sensu* e 17,7% (n=8) apresentam pós-graduação *stricto sensu*, sendo 13,3% (n=6) mestrado e 4,4% (n=2) doutorado. Referente à área de especialização *lato sensu* houve o predomínio de Infectologia e Urgência e Emergência (6,7%, n=3 para cada uma destas áreas), seguido de Gestão em Enfermagem (4,4%, n=2).

Ao serem questionados sobre o preparo para a atividade atual, 42,2% (n=19) relataram que não foram capacitados e 57,8% (n=26) responderam positivamente, sendo preparados em treinamento admissional específico da instituição trabalhadora e capacitados pelos cursos de pós-graduações *lato sensu* e *stricto sensu*.

Nessa direção, as Tabela 1 e 2 apresentam a estatística descritiva dos dados coletados, permitindo descrever a frequência (n) e o percentual (%) dos itens de competências do QAC, de acordo com as respostas dos enfermeiros distribuídas em seus respectivos domínios (n=45).

Conforme as Tabelas 1 e 2 e por meio da estatística descritiva, foram destacadas as competências de maior e menor frequência marcantes no cotidiano do processo de trabalho dos enfermeiros nos Domínios "Profissionalismo", "Comunicação" e "Gerenciamento".

Tabela 1 – Distribuição das competências pelos domínios Profissionalismo e Comunicação, segundo a percepção dos enfermeiros atuantes no contexto hospitalar (n=45). Ribeirão Preto, SP, Brasil, 2016-2017

Competências e domínios	Frequência (n)/percentual (%)				
	1*	2†	3‡	4§	5
Profissionalismo					
1. Aparência pessoal e postura profissional	00 (00,0)	03 (06,7)	05 (11,1)	15 (33,3)	22 (48,9)
2. Comprometimento com a pontualidade e a carga horária de trabalho	00 (00,0)	00 (00,0)	02 (04,4)	09 (20,0)	34 (75,6)
7. Cumprir e fazer cumprir as normas e regulamentos do hospital	00 (00,0)	01 (02,2)	02 (04,4)	18 (40,0)	24 (53,3)
8. Compromisso com as diretrizes éticas da profissão	00 (00,0)	01 (02,2)	01 (02,2)	12 (26,7)	31 (68,9)
9. Conhecimento conceitual da enfermagem (familiaridade com as ciências básicas e conceitos teóricos da enfermagem)	00 (00,0)	01 (02,2)	05 (11,1)	15 (33,3)	24 (53,3)
Comunicação					
3. Comunicação com pacientes e seus familiares	00 (00,0)	02 (04,4)	06 (13,3)	13 (28,9)	24 (53,3)
4. Comunicação com médicos e demais membros da equipe multidisciplinar	00 (00,0)	03 (06,7)	03 (06,7)	12 (26,7)	27 (60,0)
6. Comunicação com colegas enfermeiros	02 (04,4)	01 (02,2)	03 (06,7)	11 (24,4)	28 (62,2)
25. Manutenção da segurança do paciente	01 (02,2)	01 (02,2)	04 (08,9)	20 (44,4)	19 (42,2)
26. Documentação das atividades da enfermagem	01 (02,2)	02 (04,4)	08 (17,8)	21 (46,7)	13 (28,9)
27. Comunicação das atividades com a equipe de enfermagem	00 (00,0)	03 (06,7)	02 (04,4)	23 (51,1)	17 (37,8)

*1 = Não se aplica; †2 = Baixa frequência; ‡3 = Frequência moderada; §4 = Boa; ||5 = Excelente

Tabela 2 – Distribuição das competências pelos domínios Gerenciamento, Processo de enfermagem e Resolução de problemas, de acordo com a percepção dos enfermeiros atuantes no contexto hospitalar (n=45). Ribeirão Preto, SP, Brasil, 2016-2017

Competências e domínios	Frequência (n)/percentual (%)				
	1*	2†	3‡	4§	5
Gerenciamento					
5. Comunicação com o pessoal administrativo do hospital (setor de recursos humanos e finanças)	02 (04,4)	16 (35,6)	13 (28,9)	04 (08,9)	10 (22,2)
12. Participação em pesquisas científicas e/ou aplicação de resultados	06 (13,3)	12 (26,7)	09 (20,0)	10 (22,2)	08 (17,8)
21. Geração de novos conhecimentos relacionados ao desenvolvimento da profissão	01 (02,2)	08 (17,8)	10 (22,2)	14 (31,1)	12 (26,7)
22. Habilidades administrativas e de prestação de contas	04 (08,9)	08 (17,8)	12 (26,7)	11 (24,4)	10 (22,2)
23. Entusiasmo e motivação na condução das atividades de enfermagem	04 (08,9)	07 (15,6)	13 (28,9)	09 (20,0)	12 (26,7)
24. Aplicação apropriada da filosofia e procedimentos hospitalares	02 (04,4)	04 (08,9)	16 (35,6)	15 (33,3)	08 (17,8)
Processo de enfermagem					
10. Segurança na implementação das habilidades de enfermagem	00 (00,0)	03 (06,7)	01 (02,2)	23 (51,1)	18 (40,0)
11. Atualização do conhecimento na área da enfermagem	00 (00,0)	05 (11,1)	07 (15,6)	17 (37,8)	16 (35,6)
13. Conhecimento das etapas do processo de enfermagem	00 (00,0)	04 (08,9)	04 (08,9)	23 (51,1)	14 (31,1)
14. Habilidade para realizar as etapas do processo de enfermagem	00 (00,0)	04 (08,9)	07 (15,6)	17 (37,8)	17 (37,8)
16. Capacidade em realizar diagnósticos de enfermagem precisos e acurados	00 (00,0)	01 (02,2)	04 (08,9)	17 (37,8)	23 (51,1)
Resolução de problemas					
15. Habilidade para avaliar as necessidades do paciente biológicas, psicológicas, sociais e espirituais	00 (00,0)	03 (06,7)	05 (11,1)	16 (35,6)	21 (46,7)
17. Habilidade em estabelecer prioridades na assistência ao paciente	01 (02,2)	01 (02,2)	01 (02,2)	15 (33,3)	27 (60,0)
18. Execução das responsabilidades de enfermagem baseadas na fundamentação científica apropriada	00 (00,0)	03 (06,7)	05 (11,1)	22 (48,9)	15 (33,3)
19. Manejo adequado de pacientes críticos	00 (00,0)	02 (04,4)	03 (06,7)	20 (44,4)	20 (44,4)
20. Uso eficiente do tempo no trabalho	01 (02,2)	01 (02,2)	07 (15,6)	21 (46,7)	15 (33,3)

*1 = Não se aplica; †2 = Baixa frequência; ‡3 = Frequência moderada; §4 = Boa; ||5 = Excelente

Discussão

Por meio dos resultados das frequências das competências, observou-se que o enfermeiro faz-se competente no que tange ao comprometimento com a pontualidade e respeito à sua carga horária de trabalho.

Entende-se que uma organização hospitalar é considerada eficaz e eficiente quando possui qualidade de excelência e um bom desempenho de seu capital humano⁽⁸⁾. Diante disso, o enfermeiro possui postura ética e responsabilidade para se comprometer com o trabalho e com os usuários, torna-o um profissional

empoderado diante de suas tomadas de decisão nas mais diversas situações do cotidiano de trabalho.

Destarte, ser assíduo e respeitar a carga horária faz com que o enfermeiro atue por meio da construção coletiva das formas de liderança, de relação, de comunicação e de ação, fortalecendo tanto o profissional quanto o usuário dos serviços de saúde, mediante a valorização da relação recíproca entre trabalho e interação⁽⁹⁾.

Atrelado à questão da pontualidade e da carga horária, o compromisso com as diretrizes éticas da profissão e das habilidades em estabelecer prioridades na assistência ao paciente também trouxe relevância para o enfermeiro que se dispõe a trabalhar dentro do contexto ético e legal da profissão.

Nesse sentido, um bom enfermeiro constrói-se pela sua visibilidade na sociedade, por meio de uma postura adequada e de respeito, visto que não é somente o conhecimento que promove a qualificação do trabalho em enfermagem, mas também o modo de agir e a postura profissional, que se refletem, diretamente, na efetividade do cuidado⁽¹⁰⁾.

Outra competência que transcorre com muita frequência é a comunicação com médicos e demais membros da equipe multidisciplinar e a comunicação com colegas enfermeiros, percebendo que há preocupação em interagir com toda a equipe que presta assistência ao usuário. Esse contato efetivo é um dos pontos mais relevantes a serem absorvidos, uma vez que o resultado de uma comunicação favorável possibilita padronizar ações, compartilhar conhecimentos e valores, além de facilitar as relações com o público interno e externo⁽¹¹⁾.

A comunicação interna efetiva promove o desenvolvimento e a manutenção de relacionamentos entre instituição, gestores/administradores e colaboradores, por partilharem ideias, experiências e conhecimentos, contribuindo para maior envolvimento dos profissionais com o ambiente de trabalho, além de facilitar a capacidade do funcionário de atrelar seus valores e objetivos aos da instituição⁽¹²⁾.

Desse modo, ressalta-se que a comunicação dentro de qualquer instituição de saúde deve ser entendida como competência essencial aos profissionais, servindo também como ferramenta na busca pelo sucesso e pela obtenção de resultados organizacionais, visto que no âmbito hospitalar as pessoas desempenham funções de extrema importância, razão pela qual se torna fundamental que elas estejam bem informadas para que possam se envolver e participar das ações gerenciais, auxiliando no cumprimento de metas e de objetivos predeterminados⁽¹³⁾.

Acerca da relevância da comunicação eficaz no trabalho, foi possível identificar que algumas formas de comunicação apresentam baixa frequência, ou seja, são

pouco identificadas ou realizadas pelos enfermeiros. É o caso, por exemplo, da "Comunicação com o pessoal administrativo do hospital". Embora os enfermeiros destaquem uma efetiva comunicação com a equipe multidisciplinar e entre os próprios colegas, este fato é limitado, quando se trata do setor administrativo da instituição.

Isso pode estar relacionado ao fato dos enfermeiros, principalmente aqueles em cargos assistenciais, terem que percorrer diversos níveis hierárquicos da administração hospitalar para transmitirem qualquer tipo de situação-problema na unidade. Assim, devem se remeter aos seus encarregados que, por sua vez, dirigem-se aos seus respectivos supervisores e, somente depois disso, a informação será direcionada para instâncias superiores do hospital.

Acredita-se que o fluxo de transmissão da informação por vários níveis hierárquicos e por diversos profissionais pode ocasionar comunicação ineficaz ou perturbada; por conseguinte, pode trazer prejuízos nos serviços prestados por esses profissionais. Nesse sentido, é válido dizer que a estrutura organizacional da instituição afeta diretamente o processo de comunicação entre os seus constituintes.

Vale destacar que a comunicação é um dos cinco principais problemas que afeta a segurança do paciente; por isso, ações visando a melhoria no processo de emissão e transmissão de informações fazem parte das diretrizes mundiais para padronização e implantação de protocolos para a redução de eventos adversos, maior segurança e qualidade assistencial⁽¹⁴⁾.

Sabe-se que fragilidades na comunicação podem ter sua origem na falta de trabalho em equipe, na carência de treinamento dos profissionais, na não utilização de instrumentos padronizados, bem como em conflitos interpessoais da instituição⁽¹⁵⁾.

Entende-se que, em locais onde a comunicação é ineficaz entre os profissionais, a transmissão de informações poderá ocorrer de forma incompleta e, com isso, interferirá no acesso e na participação das atividades informativas ou educativas que estejam ocorrendo dentro do hospital, inclusive pesquisas de cunho científico realizadas em parcerias entre a organização hospitalar e os centros formadores.

Nessa direção, a estratégia de criar reuniões permite uma reflexão sobre a importância das habilidades relacionais na atuação do enfermeiro, sobretudo em relação à observação, à escuta e à comunicação. Diante disso, encontros semanais entre as equipes multiprofissionais, o repasse de informações com *feedback* e o envolvimento dos profissionais assistenciais na análise dos indicadores da organização são consideradas ferramentas imprescindíveis para o

alcance das metas institucionais, maior engajamento e autonomia da equipe⁽¹⁶⁾. A promoção de espaços para que os profissionais possam expressar seus sentimentos e expor os conflitos que estão acontecendo em seu processo de trabalho é de extrema relevância⁽¹⁷⁾.

A despeito, ainda, de estratégias para o estímulo da comunicação efetiva, o desenvolvimento tecnológico e a utilização cada vez maior das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) aplicadas ao contexto educacional e profissional estimulam a adoção de dispositivos que promovem a interação entre os indivíduos e isto também tem acontecido no cenário hospitalar. O intuito é possibilitar novos recursos de comunicação, sendo um deles o aplicativo de comunicação *WhatsApp*, que permite troca de mensagens de texto, imagens, sons e vídeos, sendo muito utilizado no contexto social⁽¹⁸⁾.

É precípuo ressaltar que a apropriação de recursos tecnológicos permite que a enfermagem economize tempo em suas atividades, otimizando o processo de trabalho. Desse modo, o enfermeiro deve estar atento para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a utilização das tecnologias computacionais⁽¹⁹⁾. A oportunidade de identificar e discutir os dispositivos de TIC possibilita um aprimoramento da competência da comunicação nas reuniões multiprofissionais.

Diante disso, o uso da tecnologia permite um processo de ensino-aprendizagem mais dinâmico de profissionais de saúde e utilizadores, oferecendo uma nova forma de ensino, mais individualizado, mas também coletivo e participativo, que respeita o ritmo de aprendizagem de cada pessoa, com potencial para auxiliar numa formação e assistência mais humanizada e com maior qualidade⁽²⁰⁾.

Considera-se fundamental que os gestores e coordenadores identifiquem as necessidades das tecnologias da informação e o grau de conhecimento de seus pares no interior da instituição, visando a padronização da linguagem nos diversos canais de comunicação utilizados pelos envolvidos no processo.

Dessa forma, o aspecto da preocupação com a temática das prioridades de pesquisa em enfermagem não é recente, mas a continuidade da sua discussão é justificada num momento em que se coloca na pauta da profissão a necessidade de redefinir as áreas de conhecimento e as linhas de pesquisa orientadoras da produção científica desse campo de conhecimento⁽²¹⁾.

Diante disso, participar de atividades de pesquisas, com trabalhos científicos em outras instituições, pode ser uma das formas de melhorar o desempenho profissional, visto que esta investigação retratou a baixa frequência do envolvimento do enfermeiro em pesquisas científicas.

Corroborando esse fato, tem-se observado que os enfermeiros possuem uma tendência em buscar somente cursos de especialização, visto que títulos de mestrado e de doutorado, embora possibilitem condições para a qualidade do cuidado, estão associados aos projetos de construção de uma carreira docente⁽²²⁾. E essa premissa também parece não gerar impacto na organização.

Nesse contexto, a pesquisa científica em enfermagem é considerada relevante e essencial, sendo a sua produtividade um sinal de um modo capitalista de pensar a construção do conhecimento⁽²³⁾. Dessa forma, estudar, analisar e refletir criticamente sobre o próprio trabalho, no sentido de identificar estratégias que possam colaborar para a participação do enfermeiro em pesquisas científicas, tornam-se um desafio.

Assim, participar de pesquisas é, também, inserir-se em grupos de investigações nas instituições formadoras, assim como realizar pós-graduações *lato sensu* ou *stricto sensu* e as capacitações, que podem ser parte das estratégias de educação permanente da organização, visando o desenvolvimento das competências e transformando a práxis trabalhadora.

A partir da implementação da pesquisa na prática, poderá ser criado um ambiente de construção e socialização do conhecimento, com vistas à qualificação profissional e assistencial. Porém, para que a pesquisa possa se desenvolver como uma prática consistente dentro das organizações de saúde, é preciso, após o reconhecimento das dificuldades, apresentar alternativas efetivas de planejamento e de implementação⁽²⁴⁾.

Desse modo, as instituições de saúde, no caso deste estudo sendo um hospital-escola, têm responsabilidade social com seus colaboradores no estímulo e desenvolvimento de investigações, não somente para o benefício das questões internas, burocráticas, voltadas aos profissionais, mas especialmente para a qualidade do cuidado ao usuário. Nessa direção, gestores de enfermagem devem repensar se a práxis trabalhadora dos enfermeiros está fundamentada cientificamente, bem como se os profissionais reconhecem a aplicabilidade de pesquisas no contexto da prática.

Os limites do estudo estiveram relacionados ao fato da pesquisa ter sido realizada em uma instituição hospitalar pública de ensino, embora seja referência no atendimento em urgências e emergências, como também à limitação quantitativa do número de participantes ser com 45 enfermeiros, dificultando uma análise estatística mais consistente, inclusive de associações/correlações de variáveis.

Como contribuições para o avanço do conhecimento científico, o estudo enfatiza o benefício do uso da ferramenta de avaliação de desempenho com foco nas competências dos enfermeiros nas instituições hospitalares, de modo

a aprimorar e fortalecer o conhecimento, as habilidades e as atitudes destes profissionais, bem como ampliar a visão dos gestores acerca da realidade de sua instituição. Consequentemente, esse tipo de ferramenta poderá levar a adesão dos planos de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) das competências e da carreira dos trabalhadores.

Conclusão

O estudo permitiu avaliar as frequências das competências de enfermeiros hospitalares, possibilitando aplicar estratégias de ensino-aprendizagem para desenvolvê-las no contexto do trabalho.

No que diz respeito às competências de menor frequência, observou-se que a efetividade da comunicação com a administração e a participação em pesquisas científicas são indispensáveis para uma instituição hospitalar que visa a prioridade de cuidados urgentes e emergentes, uma vez que as informações repassadas de forma contínua para todos os níveis hierárquicos viabilizam a continuidade das ações e o incentivo à mudança de comportamento e atitude dos colaboradores, entendendo a relevância deste processo para a práxis trabalhadora do enfermeiro.

Em continuidade, faz-se relevante capacitar o profissional enfermeiro, de modo que ele entenda a importância da sua participação e realização de pesquisas, bem como da aplicação de seus resultados no cotidiano laboral. Todavia, as estratégias de treinamentos e capacitações na instituição estudada devem ser pensadas de forma a atender toda a equipe nos seus diversos turnos de trabalho. Sabe-se que o acesso às informações deve transcorrer independentemente dos níveis hierárquicos e para todos os profissionais, especialmente os conhecimentos relacionados ao aprimoramento destes.

Em suma, pôde-se verificar a relevância da aplicação de instrumentos que caracterizam o perfil dos profissionais, identificando lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes que podem ser desenvolvidas e aprimoradas por meio de metodologias de ensino-aprendizagem junto ao trabalhador, visando a atuação profissional eficaz com repercussões positivas no cuidado prestado.

Referências

- Henriques SH, Soares MI, Leal LA. Applicability assessment of the portuguese version of a competency questionnaire for hospital nurses. *Texto Contexto Enferm.* [Internet]. 2018 [cited 2018 Oct 27]; 27(3):1-9. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v27n3/0104-0707-tce-27-03-e2140017.pdf>
- Finnbakk E, Wangensteen S, Skovdahl K, Fagerstrom L. The professional nurse self-assessment scale: psychometric testing in Norwegian long term and home care context. *BMC Nurs.* [Internet]. 2015 [cited 2019 Jan 21];14:58. Available from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4647290/pdf/12912_2015_Article_109.pdf
- Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Assessment of professional competence of nurses in emergencies: created and validated instrument. *Rev Bras Enferm.* [Internet]. 2018 [cited 2019 Jan 21];71(4):1865-74. Available from: http://www.scielo.br/pdf/reben/v71n4/pt_0034-7167-reben-71-04-1865.pdf
- Jorge FC, Bittencourt JP, Galleli B. Evaluation of competencies in a hospital institution: the view of evaluators and evaluators. *Future Stud Res J.* [Internet]. 2014 [cited 2018 Oct 27]; 6(1):3-31. Available from: [file:///C:/Users/User/Downloads/157-738-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/157-738-1-PB%20(2).pdf)
- Schuettnner KA, Van Sell SL, Sheriff S. Nursing administration degree as the foundation of practice for future nurse managers. *Nurse Leader.* [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 13(4): 86-97. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2014.12.004>
- Watkins A, Wagner J, Martin C, Grant B, Maule K, Resh K, et al. Nurse manager residency program: an innovative leadership succession plan. *Dimens Crit Care Nurs.* [Internet]. 2014 [cited 2018 Oct 27]; 33(3):121-8. Available from: <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000036>
- Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Evidence of validity of the Competence Scale of Actions of Nurses in Emergencies. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* [Internet]. 2019 [cited 2019 Mar 18]; 27:e3128. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2814.3128>
- Ariyani I, Haerani S, Maupa H, Taba MI. The influence of organizational culture, work motivation and working climate on the performance of nurses through job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior in the private hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Res J. (SCIRJ).* [Internet]. 2016 [cited 2018 Oct 27]; 4(7):15-29. Available from: <http://www.scirj.org/papers-0716/scirj-P0716344.pdf>
- Fernandes HN, Thofehrn MB, Porto AR, Amestoy SC, Jacondino MB, Soares MR. Interpersonal relationships in work of multiprofessional team of family health unit. *J Res.: Fundam Care Online.* [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 7(1): 1915-26. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/5057/505750945016.pdf>
- Leal LA, Camelo SHH, Soares MI, Santos FC, Correa R, Chaves LDP. Professional competences for nurses: the view of undergraduate nursing students. *Rev Baiana Enferm.* [Internet]. 2016 [cited 2019 Jan 21];30(3):1-12. Available from: <file:///C:/Users/User/Downloads/16380-60264-1-PB.pdf>

11. Accreditation Canada. The value and impact of health care accreditation: a literature review. Canada. [Internet]. 2015 [cited 2019 Jan 21];17. Available from: <https://aventa.org/pdfs/valueimpactaccreditation.pdf>
12. Karanges E, Johnston K, Beatson A, Lings I. The influence of internal communication on employee engagement: a pilot study. *Public Relations Review*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 41(1):129-31. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811114001969>
13. Macêdo DF, Romeiro TIC, Marsiglia DC. The importance of the administrator in hospital management: perception of doctors, nurses and administrators of a university hospital. *Rev FOCO*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 8(2):37-58. Available from: [file:///C:/Users/User/Downloads/163-595-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/163-595-1-PB%20(1).pdf)
14. World Health Organization. The high 5s project: interim report [Internet]. World Health Organization. 2014 [cited 2018 Oct 27]. Available from: http://www.who.int/patientsafety/implementation/solutions/high5s/High5_InterimReport.pdf
15. Lee JY. Effective communication for patient safety. *J Korean Med Assoc*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 58(2):100-4. Available from: <http://synapse.koreamed.org/search.php?where=aview&id=10.5124/jkma.2015.58.2.100&code=0119JKMA&vmode=FULL>
16. Siman AG, Cunha SGS, Martins ES, Brito MJM. Management strategies for hospital accreditation. *REME Rev Min Enferm*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 19(4):823-9. Available from: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/1043>
17. Lima SBS, Rabenschlag LA, Tonini TFF. Conflict management and resolution strategies for nurse managers. *Rev Enferm UFSM*. [Internet]. 2014 [cited 2018 Oct 27]; 4(2):419-28. Available from: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/11888/pdf>
18. Araújo PC, Bottentuit JB Junior. The WhatsApp communication application as strategy in teaching Philosophy. *Temática*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; (2):11-23. Available from: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tematica/article/view/22939/12666>
19. Cardoso RB, Ferreira BJ, Martins WA, Paludeto SB. Permanent education for the use of the electronic patient health record in nursing. *J Health Inform*. [Internet]. 2017 [cited 2018 Oct 27]; 9(1):25-30. Available from: <http://www.jhi-sbis.saude.ws/ojs-jhi/index.php/jhi-sbis/article/view/429/302>
20. Fonseca LMM, Tsai ML, Dias DMV, Scochi CGS, Fernandes AM, Martins JCA, et al. Emotional design and its contributions to digital educational technology in health and nursing: integrative review. *Referência*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 4(6): 141-9. Available from: http://www.redalyc.org/pdf/3882/388241612006_2.pdf
21. Oliveira DA, Gonçalves RS, Barbosa ACQ. Human resources managers' perception towards skills management. *Rev FSA*. [Internet]. 2014 [cited 2018 Oct 27]; 11(2):1-26. Available from: <http://www4.fsanet.com.br/revista/index.php/fsa/article/viewFile/363/316>
22. Melo WS, Oliveira PJF, Monteiro FPM, Santos FCA, Silva MJN, Calderon CJ, et al. Guide of attributes of the nurse's political competence: a methodological study. *Rev Bras Enferm*. [Internet]. 2017 [cited 2018 Oct 27]; 70(3):552-60. Available from: http://www.scielo.br/pdf/reben/v70n3/pt_0034-7167-reben-70-03-0526.pdf
23. Lino MM, Backes VMS, Costa MASMC, Martins MMFPS, Lino MM. The influence of capitalism on the production of knowledge in nursing. *Rev Gaúcha Enferm*. [Internet]. 2017 [cited 2018 Oct 27]; 38(1):1-10. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v38n1/0102-6933-rgenf-1983-144720170161829.pdf>
24. Puggina CC, Amestoy SC, Fernandes HN, Carvalho LA, Bão ACP, Alves FO. Permanent education in healthcare: instrument of transformation of nurses' work. *Rev Espaço para a Saúde*. [Internet]. 2015 [cited 2018 Oct 27]; 16(4):87-97. Available from: [file:///C:/Users/User/Downloads/386-550-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/386-550-1-PB%20(1).pdf)

Recebido: 30.10.2018

Aceito: 13.05.2019

Autor correspondente:

Mirelle Inácio Soares

E-mail: mirelleenfermagem@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5298-8634>

Copyright © 2019 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons CC BY.

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É a licença mais flexível de todas as licenças disponíveis. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.