

**Perfil de competências de Enfermeiros gestores do Ensino Superior Paulista: análise da confiabilidade**

**Competence profile of Nursing managers of Higher Education in São Paulo: analysis of reliability**

**Perfil de competencias de los gerentes de Enfermería de Educación Superior en São Paulo: análisis de confiabilidad**

Recebido: 12/07/2020 | Revisado: 13/07/2020 | Aceito: 20/07/2020 | Publicado: 01/08/2020

**Valnice de Oliveira Nogueira**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7726-8839>

Universidade Federal de São Paulo, Brasil

E-mail: [vallnog@yahoo.com.br](mailto:vallnog@yahoo.com.br)

**Isabel Cristina Kowal Olm Cunha**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6374-5665>

Universidade Federal de São Paulo, Brasil

E-mail: [isabelcunha@unifesp.br](mailto:isabelcunha@unifesp.br)

**Resumo**

Este artigo teve como objetivo apresentar os resultados obtidos na aplicação de um Perfil de Competências aos enfermeiros gestores de ensino superior em Enfermagem que atuam no estado de São Paulo empregando o método estatístico de avaliação da consistência interna. Pesquisa metodológica e descritiva realizada entre os anos de 2014 e 2015. O Perfil de Competências foi respondido por 44 enfermeiros gestores de ensino superior e continha 62 afirmativas distribuídas em 03 domínios de competência: educacional, administrativa e individual. O alpha de Cronbach global foi de 0.909 para o domínio educacional, 0.897 para o administrativo e 0.867 para o individual. O coeficiente de variação ficou entre 0.048 e 0.061 configurando boa precisão dos itens do instrumento. As interpretações estatísticas que o perfil de competências foi submetido garantem a sua confiabilidade para uso da comunidade científica.

**Palavras-chave:** Enfermagem; Papel do profissional de Enfermagem; Competência profissional; Acurácia dos dados; Pesquisa metodológica em Enfermagem.

## **Abstract**

This paper aims to present the results obtained in the application of competences profile to undergraduated manager nurses in Nursing who work in the State of São Paulo using the statistical method of internal consistency evaluation. Methodological and descriptive study was used. This research was answered by 44 manager nurses and the competence profile had 62 statements in 3 domains of competence: educational, administrative and individual. The global Cronbach alpha was 0,909 for the educational domain, 0,897 for the administrative and 0,867 for the individual. The coefficient of variation was between 0,048 and 0,061. The Competence Profile has internal consistency classified as good and the coefficient of variation was good accuracy. The statistical interpretations that the competency profile was submitted guarantee its reliability for use by the scientific community.

**Keywords:** Nursing; Nurse's role; Professional competence; Data accuracy; Nursing methodology research.

## **Resumen**

Este trabajo tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos en la aplicación del perfil de competencias a las enfermeras jefe graduado en enfermería que trabajan en el estado de São Paulo que utilizó el método estadístico de evaluación de consistencia interna. Estudio metodológico y descriptivo. El Perfil de Competencias fue respondido por 44 enfermeras gerentes y contenía 62 afirmaciones distribuidas en 03 dominios de competencia: educacional, administrativa y individual. El alfa de Cronbach global fue 0.909 para el dominio educativo, 0.897 para administrativo y 0.867 para individual. El coeficiente de variación fue entre 0.048 y 0.061, buena precisión de ajuste de los ítems del instrumento. La interpretación estadística que se presentó el perfil de competencias garantizado su confiabilidad para su uso por la comunidad científica.

**Palabras clave:** Enfermería; Rol de la Enfermera; Competencia profesional; Exactitud de los datos; Investigación metodológica en Enfermería.

## **1. Introdução**

A utilização de instrumentos de avaliação, perfis e escalas tem sido uma prática muito comum nas diversas áreas do conhecimento e podem contribuir no ensino, na assistência e na gestão. Muitos são criados, outros são traduzidos e adaptados para dar respostas às necessidades das categorias profissionais componentes do setor saúde (Turhan & Inandi 2016;

Flinkman et al., 2017).

Técnicas de validação de conteúdo, de critério ou de constructo são recursos científicos estatísticos que garantem a qualidade e segurança destes materiais. Os testes de fidedignidade também podem ser aplicados e a derivação de suas medidas dele devem ser consistentes, precisas e estáveis (Beogo, Rojas, Gagnon & Liu 2016; Echevarría-Guanilo, Gonçalves & Romanoski, 2017).

A Enfermagem tem consumido cada vez mais escalas, elaborado perfis em favor da sua prática cotidiana. Mudanças políticas, sociais, econômicas, epidemiológicas e educacionais no Brasil tem sido determinantes para o crescimento de escolas de nível superior de enfermagem e do quantitativo de enfermeiros atuantes nos cenários das organizações (Cassiani et al., 2017).

Os números de vagas em cursos de Graduação em Enfermagem no Brasil cresceram sobremaneira entre os anos de 2001 e 2011 passando de 23.946 para 119.753 (Fernandes et al., 2013).

No censo educacional brasileiro, o número de cursos de graduação em 20 anos, ou seja, entre 1991 e 2011 passou de 106 para 826 sendo 160 em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e 666 privadas. Em 2016 havia 796. Nesse mesmo período, o eixo Sul-Sudeste concentrava 71,2% dos Cursos de Enfermagem no país de um total de 796, sendo o estado de São Paulo com o maior montante, sendo 190 cursos dos quais 20 eram de instituições públicas (Seabra, Paiva & Luz 2015; Cassiani et al., 2017; Brasil, 2017).

Ainda em 2016, o Brasil possuía o maior percentual de cursos de doutorado e o maior número de escolas de graduação em enfermagem na América Latina e no Caribe (Cassiani et al., 2017).

Inversamente proporcional aos achados numéricos supracitados, as investigações científicas sobre o papel do gestor de ensino superior na enfermagem são escassas. Foi objeto de estudo de uma tese de doutorado o delineamento de um Perfil de Competências (PC) para nortear as práxis destes profissionais. O PC foi desenvolvido, submetido ao pré-teste e posterior validação por 21 especialistas por meio da técnica Delphi. A validação de conteúdo do PC foi mensurada pelo Alpha de Cronbach para as subdivisões do PC classificados como domínios educacional, administrativo e individual com escores 0.79, 0.81 e 0.88 respectivamente. Os percentuais do Índice de Validade de Conteúdo e o Índice de Fidedignidade estiveram acima de 85%. A versão final do PC era composta de 03 domínios com 62 afirmativas e foi aplicado aos Enfermeiros gestores de ensino superior do estado de São Paulo entre os anos de 2014 e 2015 (Nogueira & Cunha, 2019).

Para dar sequencia ao rigor estatístico iniciado na fase de construção e validação do PC, outros testes foram realizados de forma a garantir a melhor interpretação dos dados obtidos com a pesquisa. Indagou-se: O Perfil de Competências aplicado aos enfermeiros gestores de ensino superior atende as exigências estatísticas aos testes a que foi submetido, dentre eles a confiabilidade?

O objetivo desse artigo foi apresentar os resultados obtidos na aplicação de um Perfil de Competências aos enfermeiros gestores de ensino superior em Enfermagem atuante no estado de São Paulo empregando o método estatístico de avaliação da consistência interna.

## **2. Metodologia**

### **Desenho, amostra, local e período do estudo**

Pesquisa metodológica realizada entre os anos de 2014 e 2015 no estado de São Paulo e a amostra foi constituída por Enfermeiros Gestores de Ensino Superior em Enfermagem. Para participação no estudo, os entrevistados deveriam gerenciar cursos presenciais, autorizados e em funcionamento. Os gestores de ensino superior foram automaticamente excluídos nas seguintes condições: cuja modalidade do curso fosse em regime não presencial (educação à distância), que se recusassem a participar da pesquisa ou estivessem impossibilitados em responder o questionário, que devolvessem o instrumento de coleta de dados respondidos de forma incompleta e/ou errônea e que não fossem localizados o correio eletrônico para envio do PC.

### **Instrumento de Coleta de Dados**

O PC foi enviado aos respondentes por meio do aplicativo Google Docs®. Este é composto por 62 itens subdivididos em três domínios: Competência Educacional (20 itens), Administrativa (22 itens) e Individual (20 itens). As respostas foram dadas pelo uso da escala de Likert. Havia também no ambiente virtual 22 itens referentes à caracterização dos respondentes e do curso eram que os sujeitos de pesquisa eram gestores.

### **Análise Estatística**

A consistência interna dos itens do questionário (PC) foi avaliada por meio do Alpha

de Cronbach. É um coeficiente de confiabilidade (ou consistência) e mensura o quão bem um conjunto de itens mensura um único construto latente (no caso, cada tipo de competência, sendo, portanto, denominado de latente), cujo valor depende do número de itens e da média das correlações entre os itens, não sendo considerado um teste estatístico. Quanto maior o número de itens ou quanto maior for a média das correlações entre os itens, maior será valor de Alpha de Cronbach que normalmente varia entre zero e um (Rodríguez-Acelas & Cañón-Montañez, 2015). Os valores que são esperados, como apropriados para esse índice, estão entre 0.7 e 0.9.

Outra forma de avaliar a confiabilidade é a realização da estabilidade temporal por meio do Coeficiente de Variação (CV), que é calculado na razão entre o desvio-padrão e a média do conjunto de dados. Valores pequenos do CV indicam que as qualidades psicométricas do instrumento mantêm-se constantes, independentemente do período de coleta de dados ou do conjunto de respondentes (Flinkman et al.,2017).

A interpretação dos dados coletados foi feita pela estatística descritiva. Para as variáveis categóricas foram apresentadas frequências absolutas e relativas e para as variáveis numéricas, medidas-resumo na forma de média, quartis, mínimo, máximo e desvio padrão. O software estatístico utilizado para a análise foi o SPSS 20.0.

### **Considerações Éticas**

Quanto aos procedimentos éticos a presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da instituição que as autoras fazem parte sob o parecer número 1080/20111. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A pesquisa atendeu as exigências éticas previstas em legislação brasileira (Brasil, 2012).

### **3. Resultados e Discussão**

Como descrito anteriormente o PC foi enviado eletronicamente a 102 gestores de ensino superior no estado de São Paulo. Houve 47 devolutivas sendo que três foram descartadas (uma por duplicidade e dois por se recusarem a participar), perfazendo uma amostra de 44 respondentes. Quanto à caracterização, a maioria era do sexo feminino, casadas, com idade entre 31-50 anos. 84% eram gestoras de escolas privadas, 59.1% tinham um vínculo empregatício e 54.5% possuíam tempo de coordenação até 5 anos. Sobre a titulação acadêmica, 86% eram mestres e 52% doutoras e 38,6% possuíam formação

pedagógica.

Os domínios do PC foram submetidos à avaliação e pontuação nos valores de consistência interna (Alpha de Cronbach) global e o valor de Alpha se o item fosse eliminado.

A Tabela 1 apresenta as pontuações obtidas pelo alpha de Cronbach geral e por item-total do PC no domínio Competência Educacional.

**Tabela 1.** Correlação item-total corrigida, Alpha de Cronbach global e se o item for excluído – Competência Educacional.

|                                                                                                                                                                                                         | Correlação<br>Item - Total | Alpha de<br>Cronbach se o<br>item for<br>excluído |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|
| Competência Educacional<br>(Alpha de Cronbach global = 0,909)                                                                                                                                           |                            |                                                   |
| 1. Viabilizar o cumprimento dos objetivos do Projeto Político Institucional (PPI) e Projeto Pedagógico de Curso (PPC) junto ao corpo docente, corpo discente e aos demais membros da comunidade escolar | 0,438                      | 0,908                                             |
| 2. Ter conhecimentos atualizados com as propostas da educação em geral e da enfermagem                                                                                                                  | 0,631                      | 0,903                                             |
| 3. Atender as necessidades expressas pelo corpo discente, docente e familiares e conduzir para a resolução destas dentro do seu âmbito de governabilidade                                               | 0,462                      | 0,907                                             |
| 4. Acompanhar o processo de trabalho do corpo docente na sua ação educacional visando a execução dos objetivos pedagógicos do curso e das disciplinas                                                   | 0,647                      | 0,903                                             |
| 5. Elaborar instrumentos normativos (orientações diversas, regulamentos de estágios, laboratórios e outros), contando com a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo            | 0,694                      | 0,902                                             |
| 6. Identificar e avaliar as distorções do processo de trabalho e propor soluções, juntamente com as instâncias envolvidas                                                                               | 0,566                      | 0,905                                             |
| 7. Conhecer e aplicar as teorias da educação à enfermagem pautada no PPC                                                                                                                                | 0,591                      | 0,904                                             |
| 8. Ter habilidade para avaliar os fatores interferentes no processo ensino-aprendizagem frente ao corpo docente e discente                                                                              | 0,513                      | 0,906                                             |
| 9. Ter habilidade para implementar e manter atualizadas as propostas do PPC, sugerindo modificações quando necessárias junto ao colegiado do curso.                                                     | 0,477                      | 0,907                                             |
| 10. Saber utilizar as boas praticas na educação em enfermagem                                                                                                                                           | 0,490                      | 0,906                                             |
| 11. Ter habilidade para criar novas propostas de ensino, considerando inovações tecnológicas                                                                                                            | 0,599                      | 0,904                                             |

|                                                                                                                                                                               |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 12. Ter habilidade para avaliar instrumentos e metodologias avaliação adotados no curso (plano de ensino, plano de aula, plano de curso).                                     | 0,710 | 0,902 |
| 13. Ter habilidade para formular e divulgar politicas internas que transmitam os compromissos da instituição articulados com o processo de aprendizado do curso de enfermagem | 0,360 | 0,910 |
| 14. Conhecer e utilizar documentos institucionais e de legislação de ensino que subsidiem o processo de educação/ensino em enfermagem                                         | 0,563 | 0,905 |
| 15. Produzir e socializar novos conhecimentos na área de ensino em enfermagem                                                                                                 | 0,645 | 0,903 |
| 16. Conhecer o Sistema Único de Saúde e as politicas publicas de saúde, educação e ciência & tecnologia vigentes no pais                                                      | 0,458 | 0,907 |
| 17. Exercer a cidadania nas atividades cotidianas estimulando o corpo docente, discente e comunidade escolar                                                                  | 0,513 | 0,906 |
| 18. Promover e estimular ações sustentáveis e incorporá-las ao PPC                                                                                                            | 0,596 | 0,905 |
| 19. Ser capaz de interpretar as inovações e tendencias de cenários na educação em enfermagem                                                                                  | 0,759 | 0,899 |
| 20. Ser capaz de avaliar o desempenho discente e propor estratégias para a sua melhoria                                                                                       | 0,423 | 0,908 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na competência educacional, observou-se uma excelente consistência interna – 0.909, verificando-se ainda que todos os itens contribuíram favoravelmente para a consistência interna do respectivo aspecto (Alpha de Cronbach se o item for excluído). O coeficiente de correlação item-total permite determinar o grau em que cada item do questionário está relacionado à soma total dos pontos (pontuação total) obtidos pelos demais itens que avaliam a dimensão a que este item pertence.

Igualmente, notou-se que com exceção de 9 itens, os demais itens apresentaram correlações item – total com valores acima de 0.5, indicando correlações aceitáveis entre cada item e o escore formado com todos os demais itens do aspecto esses variaram entre 0.360 e 0.477.

Para permanência dos itens no PC, determinou-se como adequado um ponto de corte de 0.30, para que um item represente bem um fator. (Barragán, Hernandez & Medina, 2016). Este valor de ponto de corte comumente é encontrado na literatura e por esta razão os itens de menor valor foram mantidos.

Depreende-se que a pontuação do item 13. Ter habilidade para formular e divulgar

políticas internas que transmitam os compromissos da instituição articulados como o processo de aprendizado do curso de enfermagem, esteja relacionado ao pouco ou nulo exercício de participação política que o enfermeiro desempenha em seu processo de trabalho.

Participar politicamente não significa estar apenas filiado a entidade ou órgão de classe, mas o fato de posicionar-se em busca de melhores espaços no ambiente de trabalho e ou acadêmicos configurando o compromisso de uma ação que extrapole o universo de quem o defende já configura esta atuação (Melo et al., 2017).

Outro item com escore menor que 0.5 e que merece análise é o I16. Conhecer o Sistema Único de Saúde e as políticas públicas de saúde, educação e ciência & tecnologia vigentes no país. É inegável o discernimento e a aplicação das políticas públicas que norteiam as ações de educação e saúde como cidadão e enfermeiro.

Como educador/formador ainda mais, pois estão contidas no documento que estabelece diretrizes para a construção de projetos pedagógicos de curso (Brasil, 2001).

Paradoxalmente analisaram-se 02 itens que estão relacionados, mas que possuem atribuições de valor antagônicas com 0.710 e 0.423 na correlação de item-total. As afirmativas 12 e 20 dizem respeito à avaliação de instrumentos e metodologias de avaliação e do desempenho discente. Na primeira elucidavam-se os planos de ensino, aula e de curso e a outra dizia exclusivamente do desempenho discente e a proposição de estratégias para a melhoria. Percebeu-se a discordância de valores em uma que se referia aos instrumentos e a outra da capacidade docente em avaliar o discente; no entanto elas se relacionam indiretamente.

A Tabela 2 apresenta as pontuações obtidas pelo alpha de Cronbach geral e por item-total do PC no domínio Competência Administrativa.

**Tabela 2.** Correlação item-total corrigida, Alpha de Cronbach global e se o item for excluído – Competência Administrativa.

|                                                                                                                                                                  | Correlação Item - Total | Alpha de Cronbach se o item for excluído |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------|
| Competência Administrativa<br>(Alpha de Cronbach global = 0,897)                                                                                                 |                         |                                          |
| 1. Conhecer e utilizar os instrumentos organizacionais (visão, missão, cultura organizacional, filosofia)                                                        | 0,399                   | 0,895                                    |
| 2. Estar comprometido com as crenças e valores institucionais                                                                                                    | 0,611                   | 0,890                                    |
| 3. Utilizar as melhores praticas na gestão dos recursos físicos, materiais, financeiros, políticos, administrativos, humanos do curso de Graduação em Enfermagem | 0,333                   | 0,897                                    |

|                                                                                                                                    |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 4. Participar de comissões/ colegiados, representações internas e externas                                                         | 0,460 | 0,893 |
| 5. Estabelecer parcerias e convênios que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem e a responsabilidade social.                  | 0,168 | 0,899 |
| 6. Ser proativo na busca de soluções para problemas inerentes ao cotidiano gerencial                                               | 0,283 | 0,897 |
| 7. Gerenciar o processo de trabalho docente objetivando melhorias e assumindo riscos                                               | 0,545 | 0,891 |
| 8. Emitir parecer, relatórios e documentos relacionados ao curso de enfermagem e a instituição de ensino superior                  | 0,477 | 0,893 |
| 9. Participar na elaboração de políticas institucionais                                                                            | 0,568 | 0,890 |
| 10. Avaliar o desempenho (elogios e críticas) da equipe de trabalho                                                                | 0,593 | 0,890 |
| 11. Adequar as demandas do curso com as mudanças organizacionais                                                                   | 0,721 | 0,887 |
| a) Exercitar o trabalho em equipe                                                                                                  | 0,340 | 0,896 |
| 13. Ter conhecimento de normas e procedimentos institucionais e do curso                                                           | 0,190 | 0,898 |
| 14. Gerenciar de forma flexível compreendendo as peculiaridades e necessidades do corpo discente, docente e técnico-administrativo | 0,253 | 0,897 |
| 15. Gerenciar custos buscando a efetividade nas ações gerenciais                                                                   | 0,568 | 0,890 |
| 16. Utilizar as funções administrativas no cotidiano da gestão do curso                                                            | 0,593 | 0,890 |
| 17. Estabelecer redes de articulação no ensino de enfermagem                                                                       | 0,567 | 0,891 |
| 18. Desenvolver ações de sustentabilidade no gerenciamento de recursos (materiais, financeiros, ambientais e físicos)              | 0,741 | 0,885 |
| 19. Ser capaz de avaliar o trabalho docente                                                                                        | 0,629 | 0,889 |
| 20. Desenvolver ações de educação permanente para o corpo de colaboradores                                                         | 0,614 | 0,889 |
| 21. Criar espaços de convivência e articulação internos e externos visando a melhoria da qualidade do corpo docente                | 0,647 | 0,888 |
| 22. Gerenciar de forma participativa delegando tarefas                                                                             | 0,595 | 0,891 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 2 verificou-se uma boa consistência interna (Alpha de Cronbach global = 0,897) para os itens da competência administrativa. Entretanto, notam-se 9 itens que apresentaram correlações item-total entre 0.168 e 0.477 apontando estarem fracamente correlacionados com o escore formado com todos os demais itens do aspecto, excluindo-se a participação do item em questão.

As competências administrativas foram as que mais evidenciaram contradições nas

atribuições de valor dadas pelos respondentes. As interpretações de menor pontuação em várias afirmativas chamaram atenção: A1. Conhecer e utilizar os instrumentos organizacionais (visão, missão, cultura organizacional, filosofia), A3. Utilizar as melhores práticas na gestão dos recursos físicos, materiais, financeiros políticos, administrativos, humanos do curso de Graduação em Enfermagem A5. Estabelecer parcerias e convênios que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem e a responsabilidade social e A13. Ter conhecimento de normas e procedimentos institucionais e do curso.

Em muitos casos não é de responsabilidade direta do enfermeiro gestor o estabelecimento de parcerias e convênios. Mas isto não quer dizer que o gestor não deva inseri-las em seu cotidiano, pois não importa a extensão das parcerias e sim o fato de conhecê-las e realizá-las.

Quanto aos itens 1 e 13, todo o colaborador precisa ter conhecimento da estrutura organizacional e dos propósitos da empresa que trabalha. Torna-se impossível o sucesso das pessoas e da organização. Fazê-las parcialmente ou não fazê-las interfere diretamente na execução do item 3.

A avaliação de desempenho (A3 e A10) deve ser utilizada como instrumento habitual do processo de gerenciamento de equipes de trabalho, uma vez que contribui para o desenvolvimento e qualificação profissional (Romero, Magalhães, Chaves, Souza, & Moura, 2020).

O item 11 que se refere à adequação das demandas do curso com as mudanças organizacionais teve escore 0.721 e a priori não deveria estar com escore tão discrepante do item 13 que teve 0.190.

O trabalho em equipe (A12) foi pouco valorizado pelos gestores talvez pelo gestor não se reconhecer e não se inserir ao corpo docente. O enfermeiro gestor sente-se solitário em suas funções não identificando pares para compartilhar sentimentos positivos ou negativos o que pode dificultar o seu processo de trabalho e as relações interpessoais. A discussão com outros gestores pode minimizar ansiedades inerentes ao cargo, mas de modo geral, profissionais precisam estar agregados à mesma categoria para sentirem-se empoderados frente à luta de uma causa e que resulte em resultados positivos. Prosseguindo na análise dessa afirmativa, ela se contrapõe à de número 22. Gerenciar de forma participativa delegando tarefas com 0.595 na correlação item-total.

Dois estudos que apontaram as fragilidades do gestor hospitalar frente às competências tiveram similaridades com as encontradas nesta pesquisa (Camelo, Soares, Chaves, Rocha & Silva, 2016; Kovačič & Rus, 2015). A necessidade de engajamento com as

políticas públicas, de inovação e de motivação do grupo que gerencia, e a habilidade em administrar estrategicamente foram algumas em comum.

Os resultados dos respondentes frente às competências administrativas divergiram entre seus itens e que podem sugerir um posicionamento de comando centralizador pautado nos pressupostos teóricos de Fayol e de Weber e que são muito comuns ao universo da profissão desde os primórdios até os dias atuais.

A Tabela 3 apresenta as pontuações obtidas pelo alpha de Cronbach geral e por item-total do PC no domínio Competência Individual.

**Tabela 3.** Correlação item-total corrigida, Alpha de Cronbach global e se o item for excluído – Competência Individual.

|                                                                                                                                                                                | Correlação<br>Item - Total | Alpha de<br>Cronbach se o<br>item for<br>excluído |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>Competência Individual</b><br>(Alpha de Cronbach global = 0,865)                                                                                                            |                            |                                                   |
| 1. Ser capaz de controlar o humor, manter o equilíbrio emocional e mostrar-se paciente                                                                                         | 0,369                      | 0,863                                             |
| 2. Ser flexível utilizando a negociação como ferramenta de processo de trabalho                                                                                                | 0,512                      | 0,857                                             |
| 3. Manter relacionamento interpessoal saudável com diferentes segmentos institucionais                                                                                         | 0,534                      | 0,857                                             |
| 4. Ser capaz de desenvolver trabalho em equipe estando aberto ao dialogo                                                                                                       | 0,468                      | 0,858                                             |
| 5. Valorizar os relacionamentos possibilitando a troca de informações e crescimento de equipe                                                                                  | 0,487                      | 0,858                                             |
| 6. Manter canais de comunicação abertos sabendo ouvir                                                                                                                          | 0,381                      | 0,862                                             |
| 7. Criar e manter ambiente de trabalho agradável que estimule a motivação dos atores envolvidos                                                                                | 0,487                      | 0,858                                             |
| 8. Resolver conflitos e promover mudanças                                                                                                                                      | 0,682                      | 0,850                                             |
| 9. Estar comprometido com objetivos pessoais e metas institucionais                                                                                                            | 0,530                      | 0,856                                             |
| 10. Ser proativo e resiliente                                                                                                                                                  | 0,379                      | 0,861                                             |
| 11. Desenvolver ideias inovadoras na agregação de valor ao negócio, transformando-as em ações facilitadoras das atividades cotidianas                                          | 0,596                      | 0,853                                             |
| 12. Ser empreendedor (desenvolver habilidades para gerir e aproveitar oportunidades de negócio, inventar e melhorar processos, de forma isolada ou na empresa em que trabalha) | 0,597                      | 0,853                                             |
| 13. Fazer uso dos princípios éticos e da legislação em vigor no seu trabalho                                                                                                   | 0,589                      | 0,859                                             |

|                                                                                                                                                                             |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 14. Utilizar a liderança e o poder de influenciar pessoas como ferramenta de gestão                                                                                         | 0,242 | 0,877 |
| 15. Conduzir as ações cotidianas com base em valores como a humildade, justiça, beneficência, espiritualidade e respeito                                                    | 0,356 | 0,862 |
| 16. Reconhecer suas fragilidades buscando o aperfeiçoamento                                                                                                                 | 0,582 | 0,855 |
| 17. Reconhecer suas potencialidades e utilizá-las a favor dos objetivos pessoais e organizacionais                                                                          | 0,498 | 0,857 |
| 18. Ter competência cultural (desenvolver habilidades para o reconhecimento de diferentes hábitos, estilos de vida e cultura de docentes, discentes e corpo administrativo) | 0,556 | 0,855 |
| 19. Manter-se atualizado com os conteúdos de enfermagem e do ensino                                                                                                         | 0,194 | 0,868 |
| 20. Ser persistente, perseverante, imparcial e íntegro nas práticas das ações administrativas e de enfermagem                                                               | 0,571 | 0,855 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Para os itens da competência individual, houve também uma boa consistência interna (Alpha de Cronbach global = 0.865). Entretanto, nota-se que metade dos itens apresentou correlações item-total entre 0.194 e 0.498 apontando estarem fracamente correlacionados com o escore formado com todos os demais itens do aspecto.

No entanto, ao proceder a interpretações qualitativas dos itens que obtiveram esses resultados bem como os correlacionar com itens dos outros domínios e entre si, pode ser indicador de relevância para que ele permaneça elencado no PC.

A baixa pontuação da afirmativa 19. Manter-se atualizado com os conteúdos de enfermagem e do ensino é a que chama maior atenção nos achados dessa competência. Como num mundo tão competitivo não estar atualizado? De que forma não buscar aperfeiçoamento profissional? O que se sabe é que o enfermeiro gestor de ensino, em função de suas atribuições, deixa de participar muitas vezes de eventos e cursos. Essas inferências são feitas partindo do olhar empírico de um contexto vivido como docente e gestor e que demandaria uma investigação científica para ratificação.

Outra afirmativa a ser discutida é a A14. Utilizar a liderança e o poder de influenciar pessoas como ferramenta de gestão. O que explicaria esses baixos escores dados a si mesmos? Por que os profissionais não se sentem líderes e capazes de influenciar as pessoas? Publicações discorrem sobre o fato de que os enfermeiros não têm clareza na tríade liderança-gerenciamento- autoridade e que há de se pensar em uma mudança de estilo de liderança na enfermagem, passando de um estilo autoritário para o participativo alicerçado em outras

competências como a flexibilidade, o saber ouvir, o apoiar o grupo, cultivar a fé, ser resiliente, capacidade de delegar tarefas, entre outras (Hanse, Harlin, Jarebrant, Ulin & Winkel 2016; Halcomb et al., 2016).

Tais citações corroboram os achados deste artigo ao se verificar os escores obtidos nas afirmativas a seguir: A1. Ser capaz de controlar o humor, manter o equilíbrio emocional e mostrar-se paciente, A6. Manter canais de comunicação abertos sabendo ouvir, A10. Ser proativo e resiliente e A15. Conduzir as ações cotidianas com base em valores como a humildade, justiça, beneficência, espiritualidade e respeito.

Depreende-se que a dificuldade em reconhecer essas competências possa evidenciar em muitos e reforçar em outros enfermeiros gestores a inabilidade em usar o marketing profissional (Nogueira & Cunha, 2019). Resulta, portanto, pouca visibilidade social em seu favor, para seus clientes, para as instituições e para a sociedade.

Estudos demonstram que a sociedade não reconhece a profissão, o que provoca diminuta valorização do produto de seu trabalho, dificuldades relacionadas ao poder dentro das instituições. Para transformar esse cenário, estudos e a divulgação da ciência da enfermagem e demonstração de sua aplicação na prática profissional são necessariamente importantes (Bellaguarda, Padilha, Peres & Paim, 2016).

A Tabela 4 mostra as medidas-resumo do PC em seus três domínios de competência. Os escores apresentados na tabela referem-se a soma das pontuações dos itens em cada competência.

**Tabela 4.** Medidas-resumo dos escores de competências.

|                            | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Máximo | 1º Quartil | Mediana | 3º Quartil | Coefficiente de Variação |
|----------------------------|-------|---------------|--------|--------|------------|---------|------------|--------------------------|
| Competência Educacional    | 94,8  | 5,8           | 82,0   | 100,0  | 92,0       | 96,5    | 100,0      | 0,061                    |
| Competência Administrativa | 103,0 | 6,3           | 88,0   | 110,0  | 98,3       | 103,0   | 109,0      | 0,061                    |
| Competência Individual     | 95,4  | 4,6           | 82,0   | 100,0  | 93,0       | 97,0    | 99,0       | 0,048                    |

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 trata das medidas-resumo dos escores das competências obtidas via totalização dos itens que compõem cada aspecto. As competências educacional e individual podem variar de 20 pontos e 100 pontos (limites teóricos). Já na competência administrativa, valores teóricos podem variar de 22 a 110 pontos. Considerando esses limites, notam-se nos

enfermeiros deste estudo, apresentaram percepções de competências altas nos quais os mínimos observados para as três competências partem de valores acima de 80 pontos.

Apesar de ter se evidenciado contradições numéricas entre as afirmativas, houve significância e pertinência entre os respondentes. Acredita-se que a figura representativa do enfermeiro seja a responsável pelos escores obtidos principalmente nas competências administrativas e individuais (Nogueira & Cunha, 2019).

Mesmo no século XXI cercado de inúmeras influências e avanços na saúde e na enfermagem, a imagem, o comportamento e a tradição da profissão permanece forte e comum nos serviços. O autoritarismo e a centralização de tarefas são práticas comuns encontradas nos diversos serviços. Paradigmas devem ser transformados e este movimento de renovação de processo de gestão já foi iniciado bem como as discussões entre os pares (Bellaguarda et al., 2016; Ortega, Silva & Medina, 2016).

O desvio padrão das competências variou entre 4.6 e 6.3 e o coeficiente de variação foi testado e atingiram-se os valores de 0.061, 0.061 e 0.048 para as competências educacional, administrativa e individual respectivamente. Infere-se que há homogeneidade e o menor grau de dispersão do material representando uma boa precisão dos itens do Perfil de Competências de maneira equilibrada.

#### **4. Considerações Finais**

Conclui-se que o Perfil de Competências possui consistência interna classificada como boa nos domínios educacional (= 0.909) administrativo (= 0.897) e individual (=0,865). Dentre os domínios, o educacional foi o que melhor se apresentou como consistência interna.

O coeficiente de variação atingiu valores entre 0.048 e 0.061 apontando boa precisão dos itens do PC. Nenhuma afirmativa do instrumento foi excluída após a análise da correlação do item-total, uma vez que o Alpha de Cronbach permanecia com escores considerados altos e que a diferença máxima entre eles era de 0.009, 0.011 e 0.024 nos respectivos domínios. A utilização de instrumentos confiáveis configura-se como um importante recurso uma vez que facilita a produção de dados, favorece a análise de técnicas e abordagens adotadas, e proporciona a padronização de condutas eficientes nos diversos segmentos de ação da enfermagem como, por exemplo, no ensino e na prática clínica e repercute direta e positivamente no processo de trabalho. Buscar respostas que consigam entender a práxis dos gestores e identificar estratégias para que as fragilidades sejam transformadas em potencialidades pode ser um caminho de sucesso com menos frustrações para os gestores de

ensino superior em enfermagem.

## Referências

Barragán, J. B., Hernández, N. E., & Medina, A. C. (2017). Validación de guías de autoaprendizaje en simulación clínica para estudiantes de enfermería. *Revista Cuidarte*, 8(2): 1582-90.

Beogo, I., Rojas, B. M., Gagnon, M. P., & Liu, C. Y. (2016). Psychometric evaluation of the French version of the Clinical Nursing Competence Questionnaire (CNCQ-22): A cross-sectional study in nursing education in Burkina Faso. *Nurse Education Today*, 45, 173-178.

Bellaguarda, M. L. R., Padilha, M. I., Peres, M. A. A., & Paim, L. (2016). The nursing profession: its status – that is the question. *Revista de enfermagem UERJ*, 24(2), e8591

Brasil. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. (2001). *Resolução CNE/CES n. 3*. Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem.

Brasil. Conselho Nacional de Saúde. (2012). *Resolução 466*. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Brasil. Ministério da Educação. (2017). *Relação de Cursos Recomendados e Reconhecidos-Área de Enfermagem*.

Camelo, S. H. H., Soares, M. I., Chaves, L. D. P., Rocha, F. L. R., & Silva, V. L. S. (2016). Enfermeiros gerentes de um hospital de ensino: formação profissional, responsabilidades e desafios. *Revista de Enfermagem UERJ*, 24(3), e11637.

Cassiani, S. H. D. B., Wilson, L. L., Mikael, S. S. E., Morán-Peña, L., Zarate-Grajales, R., & McCreary, L. L. (2017). The situation of nursing education in Latin America and the Caribbean towards universal health. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25, e2913.

Echevarría-Guanilo, M. E., Gonçalves, N., Romanoski, P. J. (2017). Psychometric properties of measurement instruments: conceptual bases and evaluation methods - part I. *Texto contexto enfermagem*, 26(4), e1600017.

Fernandes, J. D., Teixeira, G. A. S., Silva, M. G., Florêncio, R. M. S., Silva, R. M. O. & Santa Rosa, D. O. (2013). Expansion of higher education in Brazil: increase in the number of Undergraduate Nursing courses *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(3), [08 telas].

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L., & Meretoja, R.(2017). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1035–1050.

Halcomb, E., Jackson, D., Daly, J., Gray, J., Salamonson, Y., Andrew, S. Halcomb, E., Jackson, D., Daly, J., Gray, J., Salamonson, Y., Andrew, S., & Peters, K. (2016). Insights on leadership from early career nurse academics: findings from a mixed methods study. *Journal of Nursing Management*, 24 (2), E155-E163

Hanse, J. J., Harlin, U., Jarebrant, C., Ulin, K., & Winkel, J. (2016). The impact of servant leadership dimensions on leader-member exchange among health care professionals. *Journal Nursing of Management*, 24(2), 228-34.

Kovačič, H., & Rus, A. (2015). Leadership Competences in Slovenian Health Care. *Slovenian Journal of Public Health*, 54(1), 11-17.

Melo, W. S., Oliveira, P. J. F., Monteiro, F.P. M., Santos, F. C. A., Silva, M. J. N., & Calderon, C. J. (2017).Guide of attributes of the nurse's political competence: a methodological study. *Rev Bras Enferm*; 70(3), 526-34.

Nogueira, V. O., & Cunha, I. C. K. O. (2019).Competency Profile of Nurses Coordinating Undergraduate Courses in Nursing São Paulo, Brazil. *J Nurs Health Sci*; 5(1) March:13-24.

Ortega, A. P., Silva, R. P., & Medina, V. R. (2016). Comunicación y coordinación en enfermería en una institución de salud de alta complejidad en Cartagena. *Avances enfermeria*, 34(1),19-29.

Rodríguez-Acelas, A. L., & Cañón-Montañez, W. (2015). Caminos metodológicos: validación y desarrollo de diagnósticos de enfermería. *Revista Cuidarte*, 6(1), 879-81.

Seabra, A. L. C., Paiva, K. C. M., & Luz, T. R. (2015). Managerial competences of coordinators of undergraduate nursing courses. *Revista Brasileira Enfermagem*, 68 (5), 608-16.

Romero, D. S. R., Magalhães, A. M. M., Chaves, E. H. B., Souza, S. B. C., & Moura, G. M. S. S. (2020). Competence-based performance evaluation in a hospital institution: nurses' experience. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-20. e146973851.

Turhan, E., & Inandi, T. (2016). Reliability and validity of the Antioch Child Hygiene Scale: A scale development study. *Journal of Health Sciences*, 6(3), 168-173.

**Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito**

Valnice de Oliveira Nogueira – 70%

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha – 30%