



Avaliação de desempenho de enfermeiros por competência profissional**Assessment of nurses' performance by professional competence****Evaluación del desempeño de enfermeros por competencia profesional**** Maira Queiroz Cazarin Cirino¹,  Gabriela Duran das Neves¹**** Ana Paula do Prado Cardoso de Souza²,  Vânia Del Arco Paschoal³,  Alexandre Lins Werneck⁴****Recebido:** 08/12/2022 **Aceito:** 16/11/2023 **Publicado:** 30/11/2023

Objetivo: analisar a avaliação de desempenho do enfermeiro por competência profissional. **Método:** pesquisa transversal com delineamento descritivo e abordagem quantitativa do tipo analítica realizada de março a junho de 2021, com o uso de uma plataforma online com Questionário de Avaliação de Competências. **Resultados:** participaram 49 profissionais, com predominância do sexo feminino, com idade entre 31 e 40 anos e experiência com assistência; com especialização em escola privada; tempo de serviço na instituição entre 11 e 15 anos. Verificou-se que no ranking “excelente”, tiveram destaque o *Profissionalismo* e a *Comunicação* (71% e 62,4% respectivamente), seguido do ranking “boa”, os domínios *Processo de Enfermagem*, *Resolução de Problemas* e *Gerenciamento* (57,2%, 54,4% e 48% respectivamente). **Conclusão:** Os domínios *Processo de Enfermagem*, *Resolução de Problemas* e *Gerenciamento* se mostraram domínios que necessitam de maior intervenção no tocante às competências, como ações de educação permanente.

Descritores: Avaliação de desempenho profissional; Enfermeiros; Competência profissional.

Objective: to analyze the assessment of nurses' performance by professional competence. **Methods:** cross-sectional research with a descriptive design and quantitative analytical approach carried out from March to June 2021, using an online platform with a Skills Assessment Questionnaire. **Results:** 49 professionals participated, predominantly female, aged between 31 and 40 years old and with experience in care; specializing in private school; length of service at the institution between 11 and 15 years. It was found that in the “excellent” ranking, *Professionalism* and *Communication* stood out (71% and 62.4% respectively), followed by the “good” ranking, the *Nursing Process*, *Problem Solving* and *Management* domains (57.2 %, 54.4% and 48% respectively). **Conclusion:** The *Nursing Process*, *Problem Solving* and *Management* domains require greater intervention in terms of skills, such as continuing education actions.

Descriptors: Employee performance appraisal; Nurses, Male; Professional competence.

Objetivo: analizar la evaluación del desempeño de enfermeros por competencia profesional. **Método:** estudio transversal con diseño descriptivo y enfoque analítico cuantitativo realizado de marzo a junio de 2021, utilizando una plataforma online con un Cuestionario de Evaluación de Competencias. **Resultados:** participaron 49 profesionales, con predominio del sexo femenino, con edades comprendidas entre 31 y 40 años y experiencia asistencial; especialidad en centros públicos; y antigüedad en la institución entre 11 y 15 años. Se constató que en la clasificación de “excelente” destacaban *Profesionalidad* y *Comunicación* (71% y 62,4% respectivamente), seguidos de la clasificación “buena”, los dominios *Proceso de Enfermería*, *Resolución de Problemas* y *Gestión* (57,2%, 54,4% y 48% respectivamente). **Conclusión:** Se demostró que los dominios *Proceso de Enfermería*, *Resolución de Problemas* y *Gestión* requieren una mayor intervención en términos de competencias, como acciones de formación continuada.

Descriptores: Evaluación del Rendimiento de Empleados, Enfermeras, Competencia profesional.

Autor Correspondente: Maira Queiroz Cazarin Cirino – mairacazarim@hotmail.com

1. Santa Casa de Misericórdia de Fernandópolis/SP, Brasil.

2. Universidade Brasil, Campus Fernandópolis/SP, Brasil.

3. Departamento de Saúde Coletiva e Orientação Profissional da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP)/SP, Brasil.

4. FAMERP/SP, Brasil.

INTRODUÇÃO

As exigências do mercado de trabalho estão cada vez maiores diante das competências profissionais. As empresas buscam sempre trabalhadores com perfil diferenciado, com capacidade específica nas tarefas e atualização em suas práticas diárias¹. A multiplicidade de ações que o enfermeiro desempenha no serviço hospitalar parte da responsabilidade no cuidar, no saber fazer e até nas atividades realizadas pela sua equipe; o que requer atitude para alcançar o nível de excelência no desenvolvimento de capacidades específicas para o exercício profissional².

O maior número de pessoas em uma instituição hospitalar é a do serviço de enfermagem, o que exige o aumento da capacidade dos enfermeiros para conquistar novas competências³. Para tanto, faz-se necessário a implantação de uma prática de gestão de desempenho incontestável e motivador, melhorando a atividade humana e organizacional⁴. As competências gerenciais dos enfermeiros evoluíram de forma contínua em todos os serviços, especificamente nos hospitalares¹.

O enfermeiro nem sempre está preparado após a graduação para lidar com diversas atividades tendo dificuldades de administrar várias funções, sejam elas nas áreas assistenciais ou administrativas⁵. As instituições de ensino devem fazer cumprir As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) que instituem um perfil profissional, incluindo as seguintes competências durante o período de formação: atenção à saúde; tomada de decisão; comunicação; liderança; administração; gerenciamento e educação permanente⁶⁻⁷.

A avaliação de desempenho busca o desenvolvimento avaliativo reflexivo, democrático e dialógico e mostra os saberes cognitivos, procedimentais e atitudinais². Esse processo será um movimento contínuo aplicado a todos os membros da equipe de trabalho⁴. Também pode promover decisões administrativas, planos de carreira, monitoramento da equipe como um todo, mostrando a curva do aprendizado de cada profissional. A avaliação também envolve o processo de ensino-aprendizagem, possibilitando planejar o perfil do cuidado integral do ser humano, desenvolvendo competências fundamentais para lidar com pacientes, familiares e comunidade⁸⁻⁹.

A qualificação dos profissionais para melhoria da assistência na saúde envolve várias frentes de trabalho, como ensino, assistência, e pesquisa, além do investimento governamental nas ações. É válido mencionar a meta governamental que visa ao aumento quantitativo de enfermeiros capacitados para realizar ações de gerência. É notória a necessidade contínua de formação e capacitação de profissionais de saúde, tanto em quantidade quanto em qualidade,

com vistas a obterem as competências indispensáveis para o cumprimento das metas da Organização Mundial da Saúde (OMS).

A avaliação da competência profissional é um requerimento social que pode resultar em possibilidades de acompanhamento e avaliação. A utilização dessas metodologias e instrumentos viabiliza ainda a definição de estratégias de manutenção ou mudanças nas propostas de qualificação profissional apresentadas no âmbito institucional sobre a qualidade da assistência oferecida por esses profissionais. A enfermagem, como profissão, participa ativamente da assistência à saúde. Entender, adquirir e avaliar a competência daqueles que atuam na área torna-se imprescindível para um cuidado humanizado e científico às pessoas, à família e à sociedade. Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar a avaliação de desempenho do enfermeiro por competência profissional.

MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa transversal com delineamento descritivo, abordagem quantitativa do tipo analítica com correlação entre variáveis. O cenário da pesquisa foi uma instituição hospitalar filantrópica de ensino situada no interior paulista, numa cidade de médio porte. A população da pesquisa foi constituída por enfermeiros da instituição. A amostragem foi não probabilística em sequência, ou seja, participaram da pesquisa todos os enfermeiros da população acessíveis no período de março a junho de 2021, em cargos gerenciais e assistenciais, no exercício de suas atividades. Os critérios de exclusão foram os enfermeiros de férias, licença médica ou similar.

A pesquisa foi anônima, realizada pela Plataforma Google, com o App Google Forms®, e para o contato utilizou-se de mídia social, como WhatsApp. Os participantes receberam o link para acessar o questionário virtual, proporcionando a participação de indivíduos sem contato direto com o pesquisador, atendendo na época recomendações vigentes do Ministério da Saúde sobre a pandemia do Coronavírus.

Na abertura do questionário virtual foi inserido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), composto por uma página de esclarecimento sobre a pesquisa, além da solicitação de autorização para o uso dos dados.

O instrumento de coleta de dados apontou informações sobre o perfil pessoal, de formação acadêmica e profissional. Na sequência, para a avaliação das competências, foi utilizado um instrumento, originalmente publicado em Portugal e validado no Brasil⁷ denominado Questionário de Avaliação de Competências (QAC), especificamente para avaliar a frequência das competências dos enfermeiros. O QAC é composto por 27 itens distribuídos em

cinco domínios: Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de enfermagem e Resolução de problemas, apresentados no Quadro 1^{2,7}. Nesse instrumento, os respondentes se manifestaram utilizando a escala de Likert de cinco pontos, onde 1 – Não se aplica; 2 – Baixa frequência; 3 – Frequência moderada; 4 – Boa; 5 – Excelente.

Quadro 1. Competências avaliadas para enfermeiros hospitalares e seus respectivos domínios dispostos no Questionário de Avaliação de Competências - QAC.

COMPETÊNCIAS	ITENS
Gerenciamento	Comunicação com pessoal administrativo do hospital (setor de recursos humanos e finanças) Participação em pesquisa científica e/ou aplicação de resultados Geração de novos conhecimentos relacionados ao desenvolvimento da profissão Habilidades administrativas e de prestação de contas Entusiasmo e motivação na condução das atividades de enfermagem Aplicação apropriada da filosofia e procedimentos hospitalares
Profissionalismo	Aparência pessoal e postura profissional Comprometimento com a pontualidade e a carga horária de trabalho Cumprir e fazer cumprir com as normas e regulamentos do hospital Compromisso com as diretrizes éticas da profissão Conhecimento conceitual da enfermagem (familiaridade com as ciências básicas e conceitos teóricos da enfermagem)
Resolução de Problemas	Habilidade para avaliar as necessidades do paciente (biológicas, psicológicas, sociais e espirituais) Habilidade em estabelecer prioridades na assistência ao paciente Execução das responsabilidades de enfermagem baseadas na fundamentação científica apropriada Manejo adequado de pacientes críticos Uso eficiente do tempo no trabalho
Processo de Enfermagem	Segurança na implementação das habilidades de enfermagem Atualização do conhecimento na área da enfermagem Conhecimento das etapas do processo de enfermagem Habilidade para realizar as etapas do processo de enfermagem Capacidade em realizar diagnóstico de enfermagem precisos e acurados
Comunicação	Comunicação com pacientes e seus familiares Comunicação com médico e demais membros da equipe multidisciplinar Comunicação com colegas enfermeiros Manutenção da segurança do paciente Documentação das atividades da enfermagem Comunicação das atividades com a equipe de enfermagem

Fonte: Henriques SH⁷.

Realizou-se a tabulação dos dados e análise estatística-descritiva pela qual foi traçado o perfil da amostra estudada, contemplando as variáveis analisadas e seus desdobramentos foram replicados de forma absoluta e relativa.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São Paulo, sob CAAE 39972220.3.0000.5415.

RESULTADOS

Dos 62 (100%) enfermeiros da instituição estudada, 49 (79%) participaram. Destes, 43 (87,76%) eram do sexo feminino, 26 (53,06%) tinham idade entre 31 a 40 anos, em 19 (38,78%) o tempo de formação predominou de cinco a 10 anos, e 44 (89,80%) realizaram especialização em escolas privadas. Apenas 45 (91,84%) tinham experiência na assistência e somente 13 (26,53%) na gerência. Percebeu-se que o tempo de serviço dos enfermeiros na instituição era acima de nove anos para 40,82% dos participantes. A enfermagem foi o local de trabalho na instituição com maior número de enfermeiros, sendo 13 (26,53%), e na terapia intensiva, foram 10 (20,41%). Os resultados estão demonstrados na Tabela 1.

Tabela 1. Perfil dos enfermeiros segundo as características pessoais, educacionais e de atuação na área. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

Perfil dos enfermeiros		N	%
		49	100,00
Sexo	Feminino	43	87,76
	Masculino	6	12,24
Idade	22 anos a 30 anos	9	18,37
	31 anos a 40 anos	26	53,06
	Acima de 40 anos	14	28,57
Tempo de formação	1 a 4 anos	6	12,24
	5 a 10 anos	19	38,78
	11 a 15 anos	17	34,69
	16 anos ou mais	7	14,29
Pós graduação lato sensu -Especialização	Pública	2	4,08
	Privada	44	89,80
	Não se aplica	3	6,12
Pós-graduação stricto sensu - Mestrado	Pública	2	4,08
	Privada	1	2,04
	Não se aplica	46	93,88
Experiência com assistência	Não	4	8,16
	Sim	45	91,84
Experiência com gerência	Não	36	73,47
	Sim	13	26,53
Tempo de serviço na instituição	1 a 3 anos	15	30,61
	4 a 6 anos	7	14,29
	7 a 9 anos	7	14,29
	Acima de 9 anos	20	40,82
Setor de atuação na Instituição	Terapia Intensiva	10	20,41
	Pronto Socorro	9	18,37
	Enfermarias	13	26,53
	Centro Cirúrgico/Central de Materiais de Esterilização	3	6,12
	Centro Obstétrico/ Berçário/ Pediatria	1	2,04
	Hemodiálise	7	14,29
	Enfermeiro setor administrativo	6	12,24

Tabela 2. Questionário de avaliação de competências (QAC) e domínios nos itens Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de Enfermagem e Resolução de Problemas segundo a percepção dos enfermeiros. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

COMPETÊNCIAS E DOMÍNIOS	Frequência (n)/percentual (%)				
	Não se aplica	Baixa	Moderada	Boa	Excelente
PROFISSIONALISMO	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1. Aparência pessoal e postura profissional	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	21 (42,9)	28 (57,1)
2. Comprometimento com a pontualidade e a carga horária de trabalho	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	6 (12,2)	43 (87,8)
7. Cumprir e fazer cumprir as normas e regulamentos do hospital	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	13 (26,4)	35 (71,5)
8. Compromisso com as diretrizes éticas da profissão	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	10 (20,4)	39 (79,6)
9. Conhecimento conceitual da enfermagem (familiaridade com as ciências básicas e conceitos teóricos da enfermagem)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	19 (38,7)	29 (59,2)
COMUNICAÇÃO					
3. Comunicação com pacientes e seus familiares	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	17 (34,7)	32 (65,3)
4. Comunicação com médico e demais membros da equipe multidisciplinar	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	21 (42,9)	27 (55,0)
6. Comunicação com colegas enfermeiros	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	18 (36,7)	30 (61,2)
25. Manutenção da segurança do paciente	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (4,1)	27 (55,0)	20 (40,9)
26. Documentação das atividades da enfermagem	0 (0,0)	0 (0,0)	5 (10,3)	27 (55,0)	17 (34,7)
27. Comunicação das atividades com a equipe de enfermagem	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	21 (42,9)	27 (55,0)
GERENCIAMENTO					
5. Comunicação com o pessoal administrativo do hospital (setor de recursos humanos e finanças)	0 (0,0)	1 (2,1)	5 (10,3)	27 (55,0)	16 (32,7)
12. Participação em pesquisa científica e/ou aplicação de resultados	6 (12,3)	7(14,3)	10 (20,4)	18 (36,7)	8 (16,3)
21. Geração de novos conhecimentos relacionados ao desenvolvimento da profissão	0 (0,0)	1 (2,1)	5 (10,2)	27 (55,0)	16 (32,7)
22. Habilidades administrativas e de prestação de contas	1 (2,1)	1 (2,1)	13 (26,4)	21 (43,0)	13 (26,4)
23. Entusiasmo e motivação na condução das atividades de enfermagem	1 (2,1)	0 (0,0)	6 (12,3)	24 (49,0)	18 (36,6)
24. Aplicação apropriada da filosofia e procedimentos hospitalares	1 (2,1)	1 (2,1)	7 (14,2)	24 (49,0)	16 (32,6)
PROCESSO DE ENFERMAGEM					
10. Segurança na implementação das habilidades de enfermagem	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	28 (57,1)	20 (40,8)
11. Atualização do conhecimento na área da enfermagem	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (8,2)	30 (61,2)	15 (30,6)
13. Conhecimento das etapas do processo de enfermagem	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (6,1)	25 (51,0)	21 (42,9)
14. Habilidade para realizar as etapas do processo de enfermagem	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (6,1)	26 (53,1)	20 (40,8)
16. Capacidade em realizar diagnósticos de enfermagem precisos e acurados	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (8,2)	31 (63,2)	14 (28,6)
RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS					
15. Habilidade para avaliar as necessidades do paciente biológicas, psicológicas, sociais e espirituais	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (4,1)	26 (53,1)	21 (42,8)
17. Habilidade em estabelecer prioridades na assistência ao paciente	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (4,1)	23 (46,9)	24 (49,0)
18. Execução das responsabilidades de enfermagem baseadas na fundamentação científica apropriada	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (6,1)	32 (65,3)	14 (28,6)
19. Manejo adequado de pacientes críticos	0 (0,0)	1 (2,1)	3 (6,1)	22 (44,9)	23 (46,9)
20. Uso eficiente do tempo no trabalho	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	30 (61,2)	19 (38,8)

Na avaliação de competências (QAC) verificou-se que, no ranking “excelente”, tiveram destaque o *Profissionalismo* e a *Comunicação* (71% e 62,4% respectivamente), seguindo, no ranking “boa”, os domínios *Processo de Enfermagem*, *Resolução de Problemas* e *Gerenciamento* (57,2%, 54,4% e 48% respectivamente), conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3. Questionário de Avaliação de Competências (QAC) pelos domínios Profissionalismo, Comunicação, Gerenciamento, Processo de Enfermagem e Resolução de Problemas segundo a percepção dos enfermeiros. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

COMPETÊNCIAS E DOMÍNIOS	Frequência (n)/percentual (%)				
	Não se aplica	Baixa	Moderada	Boa	Excelente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Profissionalismo (Q.1, 2, 7, 8, 9)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0,8%)	69 (28,2%)	174 (71%)
Comunicação (Q.3, 4, 6, 25, 26, 27)	0 (0%)	0 (0%)	10 (3,4%)	131(44,6%)	153 (62,4%)
Gerenciamento (Q.5, 12, 21, 22,23, 24)	9 (3,1%)	11 (3,7%)	46 (15,6%)	141 (48%)	87 (29,6%)
Processo de Enfermagem (Q.10, 11, 13, 14, 16)	0 (0%)	0 (0%)	15 (6,1%)	140 (57,2%)	90 (36,7%)
Resolução de Problemas (Q.15,17,18,19, 20)	0 (0%)	1 (0,4%)	10 (4,1%)	133 (54,3%)	101(41,2%)

Nota: Valores expressos como média da soma das competências por domínio.

DISCUSSÃO

Dos pesquisados, a maioria era do sexo feminino (87,76%). Dados semelhantes foram encontrados em outros trabalhos em diferentes partes do país, como no Hospital de Urgência e Emergência do município de Belém-Pará, em que predominou o sexo feminino (80%)¹⁰, assim como nas Instituições hospitalares privadas de um município do Triângulo Mineiro (90,6%)¹¹. A enfermagem ainda é uma profissão feminina, como mostram os dados do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), na qual 86,2% de sua força de trabalho é de mulheres, no amplo território brasileiro¹².

A faixa etária predominante nesta pesquisa variou dos 31 aos 40 anos (53,06%), revelando que os enfermeiros são adultos jovens. Em um estudo realizado em um Hospital de grande porte filantrópico, de direito privado, no Noroeste do Paraná, a média de idade dos enfermeiros era de 35 anos⁴, e em outra pesquisa realizada em cinco instituições hospitalares privadas de um município do Triângulo Mineiro foram relatadas idades mais jovens, de 20 a 29 anos (48,80%)¹⁰. Da mesma forma, dados revelados pelo COFEN em estudos sobre a categoria, mostraram que 69,5% dos enfermeiros estão na faixa etária de 26 a 40 anos de idades¹².

A especialização foi feita por 93,88% e os que fizeram mestrado foram a minoria (6,12%). Os dados corroboram um estudo realizado em um Hospital Geral Estadual (HGE), localizado no Nordeste do Brasil, que mostrou que a pós-graduação Lato Sensu foi feita por 92,3% dos participantes, e a pós-graduação Stricto Sensu por 7,7%¹³.

A área da saúde necessita de investimento educacional devido às grandes mudanças cotidianas, assim como diversas profissões. Abriu-se ao campo de especializações, em detrimento de áreas mais generalistas, principalmente a de gestão e de gerenciamento. O número expressivo de especialistas ficou acima do indicador nacional (70%), segundo os dados do relatório COFEN, mas abaixo no quesito de pós-graduação Stricto Sensu (10,9%) nacional¹². Estes dados podem ser reflexo da instituição não possuir plano de carreira e/ou incentivos para qualificação dos profissionais, tendo em vista um maior custo de investimento para qualificação na modalidade *Stricto Sensu*. Cabe aos enfermeiros e gestores da instituição estudada e aos institutos de educação superior a realização de mudanças para atender a estes fatores importantes do crescimento da área. Parcerias poderiam ser negociadas para o aperfeiçoamento dos profissionais da região.

O tempo de serviço na instituição foi de 9 anos (40,82%) relacionado com o tempo de formação de 5 a 10 anos em 38,78%; provavelmente muitos fazem parte da instituição desde a formação acadêmica. Outro estudo realizado na Instituição Hospitalar Pública, em um município da Região Nordeste do Estado de São Paulo, teve o tempo de atuação na instituição por enfermeiros entre 17 e 21 anos (66,6%) e no tempo de formação acima de 20 anos (33,4%)¹⁴.

Em uma investigação realizada num hospital filantrópico de grande porte de direito privado no Noroeste do Paraná, relata-se que para o processo de trabalho gerencial tenha resolutividade, o enfermeiro como gerente têm um papel de articulador e condutor de motivação da equipe³. Dessa forma o desenvolvimento da competência gerencial é de suma importância. Nos resultados encontrados houve predominância de experiência na assistência (91,84%) em comparação com a experiência com gerência. Esses resultados corroboram com os encontrados em uma instituição hospitalar religiosa em uma cidade de Santa Catarina, onde nem todos aqueles que possuíam maior tempo de experiência na assistência apresentaram as competências essenciais de gerência¹⁵.

Analisando as respostas dos enfermeiros participantes do estudo, observou-se constância das diversas competências elencadas no QAC. A maioria das frequências foram considerados pelos enfermeiros como boas ou excelentes. Outro estudo demonstra resultados similares, revelando que mesmo diante da realidade complexa do ambiente hospitalar, da

constante atualização de tecnologias e de novas formas de relações de trabalho com a presença de equipes multiprofissionais, ocorre uma atuação comprometida dos enfermeiros, ou seja, ocorrem atitudes positivas com a busca de desenvolvimento de inúmeras competências profissionais⁷.

A avaliação de desempenho é um instrumento que pode gerenciar decisões administrativas como para os planos de carreira. A aprovação de critérios de seleção de pessoas permite acompanhar o serviço de enfermagem individualmente, a relação entre os resultados esperados e os alcançados e monitorar de forma abrangente e contínua o caminhar da equipe como um todo, mostrando a curva do aprendizado de cada profissional. Com isso, fornece um diagnóstico de informações até do processo educativo¹⁵.

Este método permitiu ajudar a levantar de forma positiva as lacunas e dificuldades pessoais e as possibilidades de alavancar o desenvolvimento profissional dos enfermeiros da instituição estudada.

Quando o processo de enfermagem está falho em qualquer setor de atendimento, devem-se utilizar métodos cujos instrumentos de avaliação de desempenho sejam específicos para medir e melhorar as competências do profissional.

Considerando que o enfermeiro em seu processo de trabalho é um profissional dinâmico, que deve estar atento e ser assertivo em suas condutas, a comunicação se faz notável para o desenvolvimento e implementação de todas as atividades. Os resultados encontrados em relação à comunicação foram satisfatórios, visto que essa competência foi apontada pela maioria dos enfermeiros como excelente. Esse domínio se mostrou diferente dos relatados em outro estudo, no qual evidenciou-se que o enfermeiro ainda possui dificuldade no desenvolvimento e aplicação dessa na prática¹⁶.

Para que os serviços sejam eficazes, eles dependem da presença de elos, como de uma corrente, nas práticas de liderança, que dependem da organização dos processos, nas múltiplas tarefas com alto grau de exigência, que interferem na assistência do cuidado.

A competência do perfil profissional do enfermeiro pode ajudar a suprir as necessidades da organização hospitalar. A formação deve garantir aos seus egressos a comunicação efetiva, os conhecimentos teóricos e práticos, o trabalho em equipe e multidisciplinar, o aprendizado aplicável nos momentos em que se profissionaliza, permitindo assim que se torne um líder e supervisor de equipe, com rapidez na resolução de problemas, habilidades e atitudes de sua competência profissional.

CONCLUSÃO

Os domínios *Processo de Enfermagem, Resolução de Problemas e Gerenciamento* se mostraram com aspectos que se mostraram em rankings menores no tocante as competências, contexto em que é preciso intervenções, como ações de educação permanente.

O estudo apresentou limitações, uma vez que o método utilizado, o questionário QAC, é uma nova ferramenta inserida na avaliação profissional, necessitando de mais trabalhos acerca da sua aplicabilidade; apesar disto, esta pesquisa traz visibilidade e reflexão acerca das competências consideráveis dos profissionais enfermeiros, diante da multiplicidade de suas atribuições, bem como identificando lacunas do cuidado, do conhecimento e gestão que precisam ser desenvolvidas.

REFERÊNCIAS

1. Leal LA, Soares MI, Silva BR, Souza Brito LJ, Bernardes AB, Henriques SH. Competências profissionais para enfermeiros hospitalares: uma análise documental. *Rev Enferm Cent-Oeste Min.* [Internet]. 2019 [citado em 2 nov 2023]; 9:e3249. Disponível em: <http://seer.ufsj.edu.br/recom/article/view/3249/2163>
2. Soares MI, Leal LA, ResckZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Rev LatinoAm Enferm.* [Internet]. 2019 [citado em 23 ago 2020]; 27:e3184. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=pt>
3. Ferracioli GV, Oliveira RR, Souza VS, Teston EF, Varela PRL, Costa MAR. Competências gerenciais na perspectiva de enfermeiros do contexto hospitalar. *Enferm Foco (Brasília)* [Internet]. 2020 [citado em 23 ago 2020]; 11(1):15-20. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2254/696>
4. Cardoso ASF, Dall'Agnol CM, Neves ET, Moura GMSS, Olschowsky A, Kaiser DE. O processo de avaliação de desempenho à luz do referencial freiriano: com a palavra, os profissionais de saúde de um hospital público. *REME Rev Min Enferm.* [Internet]. 2019 [citado em 23 ago 2020]; 23:e-1160. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/reme.org.br/pdf/1160.pdf>
5. Giraldi BM, Kohler TF, Rampazzo RMS. Mapeamento de competências comportamentais: relato de experiência com enfermeiros. *Barbarói* [Internet]. 2019 [citado em 23 ago 2020]; 55:137-152. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/12641/8538>
6. Ministério da Educação (Brasil). Resolução CNE/CES nº 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem [Internet]. D.O.U., Brasília, DF, 7 nov 2001 [citado em 23 ago 2020]; Seção 1:37.
7. Henriques SH, Soares MI, Leal LA. Applicability assessment of the portuguese version of a competency questionnaire for hospital nurses. *Texto & Contexto Enferm.* [Internet]. 2018 [citado em 27 out 2018]; 27(3):e2140017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v27n3/0104-0707-tce-27-03-e2140017.pdf>
8. Soares MI. Avaliação de competências e implementação de estratégias de aprendizagem para enfermeiros hospitalares [Internet]. [Tese]. Ribeirão Preto, SP: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2018 [citado em 23 ago 2020]. 180 p.
9. Marçal ARV, Ribeiro ER, Zagonel IPS. Avaliação de profissionalismo como competência na formação do enfermeiro: uma revisão integrativa. *Espaç Saúde* [Internet]. 2019 [citado em 25 ago 2020]; 20(1):75-86. Disponível em: <http://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosaude/article/view/619/pdf>

10. Silva AGI, Silva FJN, Costa F, Costa GA, Costa, GF. Boas práticas de liderança do enfermeiro no contexto hospitalar. Nursing [Internet]. 2021 [citado em 24 maio 2022]; 24(276):5726-5735. Disponível em:
<https://revistanursing.com.br/index.php/revistanursing/article/view/1253/1742>
11. Leal LA, Henriques SH, Castro FFS, Soares MI, Bragança C, Silva BR. Construção de matriz de competências individuais do enfermeiro em unidades cirúrgicas. Rev Bras Enferm. [Internet]. 2020 [citado em 24 maio 2022]; 73(6):e20190584. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/3HvRQ8C4FDtWw3Vxtw6zKsM/?format=pdf&lang=pt>
12. Conselho Federal de Enfermagem. Pesquisa perfil da enfermagem no Brasil. Banco de dados [Internet]. Brasília, DF: COFEN; 2016 [citado em 27 set 2022]. Disponível:
<http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/index.html>
13. Silva J, Silva A, Oliveira D, Silva C, Barbosa L, Lemos M, et al. Perfil do enfermeiro no gerenciamento dos serviços hospitalares. Rev Enferm UFPE online [Internet]. 2018 [citado em 23 set 2021]; 12(10):2883-2890. Disponível em:
<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/236307/30277>
14. Silva NM, Mininel VA, Henriques SH, Limongelli AMA, Pereira AP, Chaves LDP. Aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho do enfermeiro em cargos gerenciais no âmbito hospitalar. Rev Enferm UFSM [Internet]. 2020 [citado em 24 maio 2022]; 10(e8):1-19. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/33263/pdf>
15. Cardoso ASF, Dall’Agnol CM, Neves ET, Moura GMSS. Avaliação de desempenho: percepção de profissionais da saúde em uma instituição hospitalar pública. Rev Enferm UFSM [Internet]. 2020 [citado em 22 set 2020]; 10(e39):1-21. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/37060/pdf>
16. Lopes OCA, Henriques SH, Soares MI, Celestino LC, Leal LA. Competências dos enfermeiros na Estratégia Saúde da Família. Esc Anna Nery Rev Enferm. [Internet]. 2020 [citado em 23 ago 2020]; 24(2):e20190145. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ean/a/zB5Npy99wyPDGX4jXzdNDYp/?format=pdf&lang=pt>

Editor Associado: Rafael Gomes Ditterich.

Conflito de Interesses: os autores declararam que não há conflito de interesses.

Financiamento: não houve.

CONTRIBUIÇÕES

Maira Queiroz Cazarin Cirino, Gabriela Duran das Neves, Ana Paula do Prado Cardoso de Souza contribuíram na concepção, coleta e análise de dados e redação. **Vânia Del Arco Paschoal** e **Alexandre Lins Werneck** participaram na concepção, análise dos dados, redação e revisão.

Como citar este artigo (Vancouver)

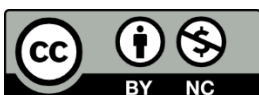
Cirino MQC, Neves GD, Souza APPC, Paschoal VDA, Werneck AL. Avaliação de desempenho de enfermeiros por competência profissional. Rev Fam, Ciclos Vida Saúde Contexto Soc. [Internet]. 2023 [citado em *inserir dia, mês e ano de acesso*]; 11(3):e6603. Disponível em: *inserir link de acesso*. DOI: *inserir link do DOI*.

Como citar este artigo (ABNT)

CIRINO, M. Q. C.; NEVES, G. D.; SOUZA, A. P. P. C.; PASCHOAL, V. D. A.; WERNECK, A. L. Avaliação de desempenho de enfermeiros por competência profissional. **Rev. Fam., Ciclos Vida Saúde Contexto Soc.**, Uberaba, MG, v. 11, n. 3, p. e6603, 2023. DOI: *inserir link do DOI*. Disponível em: *inserir link de acesso*. Acesso em: *inserir dia, mês e ano de acesso*.

Como citar este artigo (APA)

Cirino, M.Q.C., Neves, G.D., Souza, A.P.P.C., Paschoal, V.D.A., & Werneck, A.L. (2023). Avaliação de desempenho de enfermeiros por competência profissional. Rev. Fam., Ciclos Vida Saúde Contexto Soc., 11(3), e6603. Recuperado em *inserir dia, mês e ano de acesso* de *inserir link de acesso*. DOI: *inserir link do DOI*.



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