

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

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.

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.

Autor Correspondiente: 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 Salud Colectiva y Orientación Profesional, Facultad de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP)/SP, Brasil.

4. FAMERP/SP, Brasil.

INTRODUCCIÓN

Las exigencias del mercado laboral son cada vez mayores en términos de competencias profesionales. Las empresas buscan siempre trabajadores con un perfil diferenciado, con competencias específicas en sus tareas y que estén actualizados en sus prácticas diarias¹. La multiplicidad de acciones que los enfermeros realizan en el servicio hospitalario forma parte de su responsabilidad en el cuidado, en el saber hacer e incluso en las actividades realizadas por su equipo, lo que exige una actitud para alcanzar un nivel de excelencia en el desarrollo de competencias específicas para el ejercicio profesional².

El mayor número de personas en un hospital se encuentra en el servicio de enfermería, lo que requiere que los enfermeros aumenten su capacidad para alcanzar nuevas competencias³. Para ello, es necesario implantar una práctica de gestión del desempeño que sea indiscutible y motivadora, mejorando la actividad humana y organizativa⁴. Las competencias de gestión de los enfermeros han evolucionado continuamente en todos los servicios, especialmente en los hospitales¹.

Los enfermeros no siempre están preparados después de la graduación para hacer frente a una variedad de actividades y tienen dificultades para gestionar diversas funciones, ya sea en las áreas asistenciales o administrativas⁵. Las instituciones de enseñanza deben cumplir con las Directrices Curriculares Nacionales (DCN), que establecen un perfil profesional, incluyendo las siguientes competencias durante el período de formación: cuidado de la salud; toma de decisiones; comunicación; liderazgo; administración; gestión y educación continua⁶⁻⁷.

La evaluación del desempeño busca el desarrollo evaluativo reflexivo, democrático y dialógico y muestra los conocimientos cognitivos, procedimentales y actitudinales². Este proceso será un movimiento continuo aplicado a todos los miembros del equipo de trabajo⁴. También puede promover decisiones administrativas, planes de carrera y seguimiento del equipo como un todo, mostrando la curva de aprendizaje de cada profesional. La evaluación también involucra el proceso de enseñanza-aprendizaje, posibilitando la planificación del perfil de atención integral al ser humano, desarrollando competencias fundamentales para el trato con el paciente, la familia y la comunidad⁸⁻⁹.

La capacitación de profesionales para mejorar la atención a la salud involucra varios frentes de trabajo, como la enseñanza, el cuidado y la investigación, además de la inversión del gobierno en acciones. Cabe destacar la meta del gobierno de aumentar el número de enfermeros capacitados para realizar acciones de gestión. Es evidente que existe una necesidad continua de formación y cualificación de los profesionales de la salud, tanto en cantidad como

en calidad, con el fin de obtener las competencias necesarias para alcanzar los objetivos de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La evaluación de la competencia profesional es una exigencia social que puede dar lugar a posibilidades de seguimiento y evaluación. El uso de estas metodologías e instrumentos también permite definir estrategias para mantener o modificar las propuestas de cualificación profesional planteadas a nivel institucional en relación con la calidad de los cuidados ofrecidos por estos profesionales. La enfermería, como profesión, participa activamente en el cuidado de la salud. Conocer, adquirir y evaluar la competencia de quienes la ejercen es esencial para una atención humanizada y científica a las personas, las familias y la sociedad. Por ello, esta investigación pretende analizar la evaluación del desempeño de los enfermeros según su competencia profesional.

MÉTODO

Se trata de un estudio transversal con diseño descriptivo y abordaje analítico cuantitativo con correlación entre variables. El escenario de la investigación fue un hospital escuela filantrópico localizado en el interior del estado de São Paulo, en una ciudad de tamaño medio. La población de la investigación estuvo constituida por el personal de enfermería de la institución. La muestra fue de secuencia no probabilística, es decir, participaron de la investigación todos los enfermeros de la población que estuvieran accesibles entre marzo y junio de 2021, en cargos gerenciales y asistenciales, en el ejercicio de sus actividades. Los criterios de exclusión fueron enfermeros de vacaciones, baja por enfermedad o similar.

La encuesta fue anónima, realizada en la plataforma Google mediante la App Google Forms®, y para el contacto se utilizaron redes sociales como WhatsApp. Los participantes recibieron un enlace para acceder al cuestionario virtual, lo que les permitió participar sin contacto directo con el investigador, en línea con las recomendaciones actuales del Ministerio de Sanidad sobre la pandemia de Coronavirus.

En la apertura del cuestionario virtual, se insertó un Término de Consentimiento Libre e Informado (TCLI), que consistía en una página explicativa de la investigación, así como una solicitud de autorización para utilizar los datos.

El instrumento de recogida de datos proporcionaba información sobre el perfil personal, académico y profesional. A continuación, se utilizó un instrumento originalmente publicado en Portugal y validado en Brasil⁷ denominado Cuestionario de Evaluación de Competencias (CEC) para evaluar la frecuencia de las competencias de los enfermeros. El CEC consta de 27 ítems divididos en cinco dominios: Profesionalismo, Comunicación, Gestión, Proceso de Enfermería y

Resolución de Problemas, mostrados en el Cuadro 1^{2,7}. En este instrumento, los encuestados dieron su opinión utilizando una escala Likert de cinco puntos, donde 1 - No aplicable; 2 - Baja frecuencia; 3 - Frecuencia moderada; 4 - Buena; 5 - Excelente.

Cuadro 1. Competencias evaluadas para enfermeros hospitalarias y sus respectivos dominios establecidos en el Cuestionario de Evaluación de Competencias - CEC.

COMPETENCIAS	ÍTEMS
Gestión	Comunicación con el personal administrativo del hospital (recursos humanos y finanzas) Participación en investigación científica y/o aplicación de resultados Generación de nuevos conocimientos relacionados con el desarrollo de la profesión Habilidades administrativas y de rendición de cuentas Entusiasmo y motivación en la realización de actividades de enfermería Aplicación adecuada de la filosofía y procedimientos del hospital
Profesionalidad	Aspecto personal y actitud profesional Compromiso con la puntualidad y la carga de trabajo Cumplir y hacer cumplir las normas y reglamentos del hospital Compromiso con las directrices éticas de la profesión Conocimiento conceptual de la enfermería (familiaridad con las ciencias básicas y los conceptos teóricos de la enfermería)
Solución de problemas	Capacidad para evaluar las necesidades del paciente (biológicas, psicológicas, sociales y espirituales) Capacidad para establecer prioridades en la atención al paciente Desempeño de las responsabilidades de enfermería basándose en los fundamentos científicos adecuados Manejo adecuado de pacientes en estado crítico Uso eficiente del tiempo en el trabajo
Proceso de enfermería	Seguridad en la aplicación de las competencias de enfermería Actualización de conocimientos en el campo de la enfermería Conocimiento de las etapas del proceso de enfermería Capacidad para llevar a cabo las etapas del proceso de enfermería Capacidad para realizar diagnósticos de enfermería precisos y exactos
Comunicación	Comunicación con los pacientes y sus familias Comunicación con el médico y otros miembros del equipo multidisciplinar Comunicación con los compañeros enfermeros Mantener la seguridad del paciente Documentar las actividades de enfermería Comunicar las actividades al equipo de enfermería

Fuente: Henriques SH⁷.

Los datos fueron tabulados y se realizó un análisis descriptivo-estadístico para trazar un perfil de la muestra estudiada, incluyendo las variables analizadas, y sus desgloses fueron replicados en términos absolutos y relativos.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de São José do Rio Preto, São Paulo, bajo CAAE 39972220.3.0000.5415.

RESULTADOS

De los 62 (100%) enfermeros de la institución estudiada, participaron 49 (79%). De ellos, 43 (87,76%) eran mujeres, 26 (53,06%) tenían entre 31 y 40 años, 19 (38,78%) llevaban entre cinco y diez años de formación y 44 (89,80%) se habían especializado en escuelas públicas. Sólo 45 (91,84%) tenían experiencia en cuidados y sólo 13 (26,53%) en gestión. La antigüedad de los enfermeros en la institución era superior a nueve años para el 40,82% de las participantes. Las salas de enfermería fueron el lugar de trabajo con mayor número de enfermeros, 13 (26,53%), y en los cuidados intensivos, fueron 10 (20,41%). Los resultados se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Perfil de los enfermeros según características personales, formación y trabajo en el área. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

Perfil de los enfermeros		N	%
		49	100,00
Sexo	Femenino	43	87,76
	Masculino	6	12,24
Edad	22 a 30 años	9	18,37
	31 a 40 años	26	53,06
	Más de 40 años	14	28,57
Tiempo de formación	1 a 4 años	6	12,24
	5 a 10 años	19	38,78
	11 a 15 años	17	34,69
	16 años o más	7	14,29
Postgrado Lato sensu - Especialización	Público	2	4,08
	Privado	44	89,80
	No aplicable	3	6,12
Programa de postgrado stricto sensu - Máster	Público	2	4,08
	Privado	1	2,04
	No aplicable	46	93,88
Experiencia en asistencia	No	4	8,16
	Sí	45	91,84
Experiencia en gestión	No	36	73,47
	Sí	13	26,53
Antigüedad en la institución	1 a 3 años	15	30,61
	4 a 6 años	7	14,29
	7 a 9 años	7	14,29
	Más de 9 años	20	40,82
Sector de actividad de la institución	Cuidados Intensivos	10	20,41
	Urgencias	9	18,37
	Salas de Enfermería	13	26,53
	Centro quirúrgico/Centro de material estéril	3	6,12
	Centro obstétrico/ Guardería/ Pediatría	1	2,04
	Hemodiálisis	7	14,29
	Enfermera administrativa	6	12,24

Tabla 2. Cuestionario de evaluación de competencias (CEC) y dominios en los ítems Profesionalismo, Comunicación, Gestión, Proceso de Enfermería y Resolución de Problemas según la percepción de los enfermeros. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

COMPETENCIAS Y ÁMBITOS	Frecuencia (n)/porcentaje (%)				
	No aplicable	Baja	Moderada	Buena	Excelente
PROFESIONALIDAD	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1. Aspecto personal y comportamiento profesional	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	21 (42,9)	28 (57,1)
2. Compromiso con la puntualidad y la carga de trabajo	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	6 (12,2)	43 (87,8)
7. Cumplir y hacer cumplir las normas y reglamentos del hospital	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	13 (26,4)	35 (71,5)
8. Compromiso con las directrices éticas de la profesión	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	10 (20,4)	39 (79,6)
9. Conocimiento conceptual de la enfermería (familiaridad con las ciencias básicas y los conceptos teóricos de la enfermería)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	19 (38,7)	29 (59,2)
COMUNICACIÓN					
3. Comunicación con los pacientes y sus familias	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	17 (34,7)	32 (65,3)
4. Comunicación con el médico y otros miembros del equipo multidisciplinar	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	21 (42,9)	27 (55,0)
6. Comunicación con los compañeros de enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	18 (36,7)	30 (61,2)
25. Mantenimiento de la seguridad del paciente	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (4,1)	27 (55,0)	20 (40,9)
26. Documentación de las actividades de enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	5 (10,3)	27 (55,0)	17 (34,7)
27. Comunicación de actividades con el equipo de enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	21 (42,9)	27 (55,0)
GESTIÓN					
5. Comunicación con el personal administrativo del hospital (recursos humanos y finanzas)	0 (0,0)	1 (2,1)	5 (10,3)	27 (55,0)	16 (32,7)
12. Participación en investigaciones científicas y/o aplicación de resultados	6 (12,3)	7(14,3)	10 (20,4)	18 (36,7)	8 (16,3)
21. Generación de nuevos conocimientos relacionados con el desarrollo de la profesión	0 (0,0)	1 (2,1)	5 (10,2)	27 (55,0)	16 (32,7)
22. Habilidades administrativas y de rendición de cuentas	1 (2,1)	1 (2,1)	13 (26,4)	21 (43,0)	13 (26,4)
23. Entusiasmo y motivación en la realización de las actividades de enfermería	1 (2,1)	0 (0,0)	6 (12,3)	24 (49,0)	18 (36,6)
24. Aplicación adecuada de la filosofía y los procedimientos del hospital	1 (2,1)	1 (2,1)	7 (14,2)	24 (49,0)	16 (32,6)
PROCESO DE ENFERMERÍA					
10. Seguridad en la aplicación de las competencias de enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (2,1)	28 (57,1)	20 (40,8)
11. Actualización de conocimientos en el ámbito de la enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (8,2)	30 (61,2)	15 (30,6)
13. Conocimiento de las etapas del proceso de enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (6,1)	25 (51,0)	21 (42,9)
14. Capacidad para llevar a cabo las etapas del proceso de enfermería	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (6,1)	26 (53,1)	20 (40,8)
16. Capacidad para realizar diagnósticos de enfermería precisos y exactos	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (8,2)	31 (63,2)	14 (28,6)
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
15. Capacidad para evaluar las necesidades biológicas, psicológicas, sociales y espirituales del paciente.	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (4,1)	26 (53,1)	21 (42,8)
17. Capacidad para establecer prioridades en la atención al paciente	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (4,1)	23 (46,9)	24 (49,0)
18. Desempeñar las responsabilidades de enfermería basándose en fundamentos científicos adecuados	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (6,1)	32 (65,3)	14 (28,6)
19. Manejo adecuado de los pacientes en estado crítico	0 (0,0)	1 (2,1)	3 (6,1)	22 (44,9)	23 (46,9)
20. 20. Uso eficiente del tiempo en el trabajo	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	30 (61,2)	19 (38,8)

La evaluación de competencias (CEC) mostró que la *Profesionalidad* y la *Comunicación* destacaron en la clasificación “excelente” (71% y 62,4% respectivamente), seguidas de los dominios *Proceso de Enfermería*, *Resolución de Problemas* y *Gestión* en la clasificación “buena” (57,2%, 54,4% y 48% respectivamente), como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Cuestionario de Evaluación de Competencias (CEC) para los dominios Profesionalismo, Comunicación, Gestión, Proceso de Enfermería y Resolución de Problemas de acuerdo con la percepción de los enfermeros. Fernandópolis, São Paulo, Brasil. 2022.

COMPETENCIAS Y DOMINIOS	Frecuencia (n)/porcentaje (%)				
	No aplicable n (%)	Baja n (%)	Moderada n (%)	Buena n (%)	Excelente n (%)
Profesionalidad (Q.1, 2, 7, 8, 9)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0,8%)	69 (28,2%)	174 (71%)
Comunicación (Q.3, 4, 6, 25, 26, 27)	0 (0%)	0 (0%)	10 (3,4%)	131(44,6%)	153 (62,4%)
Gestión (Q.5, 12, 21, 22,23, 24)	9 (3,1%)	11 (3,7%)	46 (15,6%)	141 (48%)	87 (29,6%)
Proceso de Enfermería (Q.10, 11, 13, 14, 16)	0 (0%)	0 (0%)	15 (6,1%)	140 (57,2%)	90 (36,7%)
Resolución de Problemas (Q.15,17,18,19, 20)	0 (0%)	1 (0,4%)	10 (4,1%)	133 (54,3%)	101(41,2%)

Nota: Valores expresados como la media de la suma de competencias por dominio.

DISCUSIÓN

La mayoría de los encuestados eran mujeres (87,76%). Datos semejantes fueron encontrados en otros estudios en diferentes partes del país, como en el Hospital de Urgencia y Emergencia del municipio de Belém-Pará, donde predominaron las mujeres (80%)¹⁰, así como en instituciones hospitalarias privadas de un municipio del Triângulo Mineiro (90,6%)¹¹. La enfermería sigue siendo una profesión femenina, como demuestran los datos del Consejo Federal de Enfermería (COFEN), en el que el 86,2% de la fuerza de trabajo está constituida por mujeres, en todo Brasil¹².

El grupo de edad predominante en este estudio fue de 31 a 40 años (53,06%), revelando que los enfermeros son adultos jóvenes. En un estudio realizado en un gran hospital filantrópico privado del noroeste de Paraná, el promedio de edad de los enfermeros era de 35 años⁴, y en otro estudio realizado en cinco instituciones hospitalarias privadas de un municipio del Triângulo Mineiro, se registraron edades más jóvenes, de 20 a 29 años (48,80%)¹⁰. Del mismo modo, datos revelados por el COFEN en estudios sobre la categoría mostraron que 69,5% de los enfermeros tienen entre 26 y 40 años¹².

La especialización fue realizada por el 93,88% y los que tenían maestría fueron minoría (6,12%). Los datos corroboran un estudio realizado en un Hospital General del Estado (HGE), situado en el nordeste de Brasil, que mostró que el 92,3% de los participantes habían realizado cursos de posgrado Lato Sensu y el 7,7%, cursos de posgrado Stricto Sensu¹³.

El sector de la salud, al igual que muchas profesiones, necesita inversiones educativas debido a los grandes cambios de la vida cotidiana. Se ha abierto a las especializaciones, en detrimento de las áreas más generalistas, especialmente la gestión y la administración. Según el informe del COFEN, el número significativo de especialistas es superior al indicador nacional (70%), pero inferior a la cifra nacional de titulaciones de postgrado Stricto Sensu (10,9%)¹². Estas cifras pueden reflejar el hecho de que la institución no cuenta con un plan de carrera y/o incentivos para la cualificación profesional, dado el mayor coste de la inversión en cualificación Stricto Sensu. Corresponde a los enfermeros y gestores de la institución estudiada y a los institutos de enseñanza superior introducir cambios para tener en cuenta estos factores importantes en el crecimiento del área. Podrían negociarse asociaciones para mejorar las cualificaciones de los profesionales de la región.

La antigüedad en la institución fue de 9 años (40,82%), relacionada con la duración de la formación de 5 a 10 años en 38,78%; probablemente muchos forman parte de la institución desde su formación académica. Otro estudio realizado en un hospital público de un municipio de la región nordeste del estado de São Paulo constató que los enfermeros trabajaban en la institución desde hacía entre 17 y 21 años (66,6%) y que tenían más de 20 años de formación (33,4%)¹⁴.

En una investigación realizada en un gran hospital filantrópico privado del noroeste de Paraná, se relató que para que el proceso de trabajo gerencial sea eficaz, los enfermeros como gestores tienen un papel de articuladores y motivadores del equipo³. Por lo tanto, el desarrollo de la competencia gerencial es de suma importancia. Los resultados encontraron un predominio de la experiencia en cuidados (91,84%) frente a la experiencia en gestión. Esos resultados corroboran los encontrados en un hospital religioso de una ciudad del estado de Santa Catarina, donde no todos los que tenían más experiencia en cuidados poseían las competencias gerenciales esenciales¹⁵.

Analizando las respuestas de los enfermeros que participaron en el estudio, las distintas competencias enumeradas en el CEC fueron coherentes. La mayoría de las frecuencias fueron consideradas por los enfermeros como buenas o excelentes. Otro estudio muestra resultados similares, revelando que, incluso ante la compleja realidad del entorno hospitalario, la constante actualización de las tecnologías y las nuevas formas de relación laboral con la

presencia de equipos multiprofesionales, existe un desempeño comprometido por parte de los enfermeros, es decir, hay actitudes positivas hacia el desarrollo de numerosas competencias profesionales⁷.

La evaluación del desempeño es un instrumento que permite gestionar las decisiones administrativas, así como los planes de carrera. La aprobación de criterios para la selección de personas posibilita el seguimiento individualizado del servicio de enfermería, la relación entre los resultados esperados y los alcanzados y el seguimiento integral y continuo del progreso del equipo en su conjunto, mostrando la curva de aprendizaje de cada profesional. Se obtiene así un diagnóstico del proceso educativo¹⁵.

Este método permitió destacar positivamente las carencias y dificultades personales y las posibilidades de potenciar el desarrollo profesional de los enfermeros de la institución estudiada.

Cuando el proceso de enfermería falla en cualquier sector asistencial, se deben utilizar métodos cuyos instrumentos de evaluación del desempeño sean específicos para medir y mejorar las competencias del profesional.

Considerando que los enfermeros en su proceso de trabajo son profesionales dinámicos que deben estar atentos y asertivos en su comportamiento, la comunicación es esencial para el desarrollo y ejecución de todas las actividades. Los resultados encontrados en relación a la comunicación fueron satisfactorios, pues la mayoría de los enfermeros calificó esta competencia como excelente. Este dominio fue diferente al reportado en otro estudio, que mostró que los enfermeros aún tienen dificultades para desarrollar y aplicar esta habilidad en la práctica¹⁶.

Para que los servicios sean eficaces, dependen de la presencia de eslabones, como una cadena, en las prácticas de liderazgo, que dependen de la organización de los procesos, en las múltiples tareas con alto grado de exigencia, que interfieren en los cuidados.

La competencia del perfil profesional del enfermero puede ayudar a satisfacer las necesidades de la organización hospitalaria. La formación debe garantizar a sus graduados una comunicación eficaz, conocimientos teóricos y prácticos, trabajo en equipo y multidisciplinar, aprendizaje aplicable a medida que se convierten en profesionales, permitiéndoles así convertirse en líderes y supervisores de equipos, rápidos solucionadores de problemas, con las habilidades y actitudes propias de su competencia profesional.

CONCLUSIÓN

Los dominios *Proceso de Enfermería*, *Resolución de Problemas* y *Gestión* mostraron rankings más bajos en términos de competencias, contexto en el que son necesarias intervenciones, como acciones de formación continuada.

El estudio tuvo limitaciones, ya que el método utilizado, el cuestionario CEC, es una herramienta nueva en la evaluación profesional y se necesita más trabajo sobre su aplicabilidad; a pesar de ello, esta investigación proporciona visibilidad y reflexión sobre las considerables competencias de los profesionales de enfermería, dada la multiplicidad de sus funciones, así como la identificación de lagunas en la atención, el conocimiento y la gestión que necesitan ser desarrolladas.

REFERENCIAS

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 el 2 nov 2023]; 9:e3249. Disponible en: <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 el 23 ago 2020]; 27:e3184. Disponible en: <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 el 23 ago 2020]; 11(1):15-20. Disponible en: <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 el 23 ago 2020]; 23:e-1160. Disponible en: <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 el 23 ago 2020]; 55:137-152. Disponible en: <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 el 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 el 27 out 2018]; 27(3):e2140017. Disponible en: <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 el 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 el 25 ago 2020]; 20(1):75-86. Disponible en: <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 el 24 mayo 2022]; 24(276):5726-5735. Disponible en:
<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 el 24 mayo 2022]; 73(6):e20190584. Disponible en:
<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 el 27 sept 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 el 23 sept 2021]; 12(10):2883-2890. Disponible en:
<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 el 24 mayo 2022]; 10(e8):1-19. Disponible en: <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 el 22 sept 2020]; 10(e39):1-21. Disponible en:
<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 el 23 ago 2020]; 24(2):e20190145. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/ean/a/zB5Npy99wyPDGX4jXzdNDYp/?format=pdf&lang=pt>

Editor Asociado: Rafael Gomes Ditterich.

Conflicto de Intereses: los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses.

Financiación: no hubo.

CONTRIBUCIONES

Maira Queiroz Cazarin Cirino, Gabriela Duran das Neves, Ana Paula do Prado Cardoso de Souza contribuyeron a la concepción, recogida y análisis de datos y redacción. **Vânia Del Arco Paschoal** y **Alexandre Lins Werneck** participaron en la concepción, el análisis de datos, la redacción y la revisión.

Como citar este artículo (Vancouver)

Cirino MQC, Neves GD, Souza APPC, Paschoal VDA, Werneck AL. Evaluación del desempeño de enfermeros por competencia profesional. Rev Fam, Ciclos Vida Saúde Contexto Soc. [Internet]. 2023 [citado el *insertar el día, mes y año de acceso*]; 11(3):e6603. Disponible en: *insertar el link de acceso*. DOI: *insertar el link de DOI*.

Como citar este artículo (ABNT)

CIRINO, M. Q. C.; NEVES, G. D.; SOUZA, A. P. P. C.; PASCHOAL, V. D. A.; WERNECK, A. L. Evaluación del desempeño de enfermeros por competencia profesional. **Rev. Fam., Ciclos Vida Saúde Contexto Soc.**, Uberaba, MG, v. 11, n. 3, p. e6603, 2023. DOI: *insertar el link de DOI*. Disponible en: *insertar el link de acceso*. Acceso el: *insertar el día, mes y año de acceso*.

Como citar este artículo (APA)

Cirino, M.Q.C., Neves, G.D., Souza, A.P.P.C., Paschoal, V.D.A., & Werneck, A.L. (2023). Evaluación del desempeño de enfermeros por competencia profesional. Rev. Fam., Ciclos Vida Saúde Contexto Soc., 11(3), e6603. Recuperado el: *insertar el día, mes y año de acceso* de *insertar el link de acceso*. DOI: *insertar el link de DOI*.



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons