

VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA

**COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS
DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA**

Tese de Doutorado apresentada à Universidade Federal de São Paulo - Escola Paulista de Enfermagem, para obtenção do Título de Doutor em Ciências.

São Paulo

2015

VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA

**COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS
DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA**

Tese de Doutorado apresentada à Universidade Federal de São Paulo - Escola Paulista de Enfermagem, para obtenção do Título de Doutor em Ciências.

Orientadora: Prof^a Dr^a Isabel Cristina Kowal Olm Cunha

SÃO PAULO

2015

Nogueira, Valnice de Oliveira

Competências do enfermeiro coordenador de cursos de graduação em enfermagem: um estudo paulista/ Valnice de Oliveira Nogueira. - São Paulo: Escola de Paulista de Enfermagem, 2015.
XVI. 212f.

Orientador: Isabel Cristina Kowal Olm Cunha.

Tese (Doutorado em Ciências da Saúde – Enfermagem), Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo, Campus São Paulo, São Paulo, 2015.

1.Enfermagem 2.Competência Profissional 3.Gerencia 4.Pesquisa Metodológica em Enfermagem 5. Papel do Profissional de Enfermagem

Universidade Federal de São Paulo
Escola Paulista de Enfermagem
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

Diretora da Escola Paulista de Enfermagem:

Profª Drª Janine Shirmer

Coordenador do Curso de Pós-Graduação:

Profª Drª Mavilde da Luz Gonçalves Pedreira

Banca Examinadora

Presidente

Prof. Dra. Isabel Cristina Kowal Olm Cunha

Membros Titulares:

Prof. Dr. Gilberto Tadeu Reis da Silva

Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia

Profa. Dra. Luiza Hiromi Tanaka

Escola Paulista de Enfermagem – Universidade Federal de São Paulo

Prof^a. Dra. Sonia Regina Leite de Almeida Prado

Pró-Reitoria de Graduação- Universidade de Santo Amaro

Prof^a. Dra. Tamara Iwanow Cianciarullo

Universidade de Mogi das Cruzes

Membros Suplentes:

Profa. Dra. Beatriz Jansen Ferreira

Pró-Reitoria de Graduação- Universidade Estadual de Campinas

Profa. Dr. Carlos Eduardo dos Santos

Universidade de Brasília - Faculdade de Ceilândia

A cada dia que vivo me convenço de que o desperdício da vida está no amor que não damos, nas forças que não usamos, na prudência egoísta que nada arrisca e, que, esquivando-se do sofrimento, perdemos também a felicidade. A dor é inevitável. O sofrimento é opcional.

Carlos Drummond de Andrade

DEDICATÓRIA

A minha Mãe Eunice O. Nogueira, pelo amor e dedicação em toda a minha existência.

A meu Pai Valmir Nogueira (in memoriam) que vibra em outro plano com minhas conquistas.

A meu Tio Padrinho Ubiratan O. Angelo, por sua integridade profissional e pela admiração, parceria e amor genuíno que tens a mim.

Um amor puro....

não sabe a força que tem...

(Djavan)

OBRIGADA,

Deus, por sua bondade, perfeição e amor infinito e incondicional

A São Geraldo, pela sua proteção e pela minha devoção.

O Senhor é o meu rochedo, e o meu lugar forte, e o meu libertador; o meu Deus, a minha fortaleza, em quem confio; o meu escudo, a força da minha salvação, e o meu alto refúgio.

Salmos, 18.2

AGRADECIMENTO ESPECIAL

A minha Orientadora Prof^a Dr^a Isabel Cristina Kowal Olm Cunha, pela representatividade profissional em minha trajetória, pela disponibilidade em compartilhar seus conhecimentos e o carinho dispendido a mim.

Se todos fossem..... iguais a você

Que maravilha.....viver

(Vinícius de Moraes e Tom Jobim)

MAIS AGRADECIMENTOS

A Doutora Luiza Hiromi Tanaka, por estar presente na minha trajetória profissional.

A Doutora Lilliane Bauer Feldmann pela amizade e carinho.

A Mestre e colega de GEPAG Patricia C.Rodrigues, pela ajuda dispendida na confecção do instrumento de coleta de dados.

A Mestre e colega de GEPAG Larissa S. F. Esteves, pela contribuição feita no SENADEN- 2014.

Aos amigos Heder Frank G. Estrela e Alice Chadi que me incentivaram nesta trajetória.

A estatística Mitti Koyama pela excelente interpretação do Perfil de Competências que enriqueceu os resultados da pesquisa.

A bacharel em Letras Rosana Sad pela revisão gramatical e tradução de resumos da tese e dos artigos científicos .

Ao bibliotecário Ricardo Quintão, ex-aluno e colega de GEPAG pela correção das citações bibliográficas.

Aos ex-coordenadores participantes do pré-teste, aos juízes e aos 44 enfermeiros coordenadores, sujeitos desta pesquisa, pelo tempo dispendido a esta Tese, uma vez que a dificuldade em se receber respostas à pesquisa de campo se faz presente e é um desafio aos perseveraram na produção do conhecimento.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, seja por palavras, atos e vibrações.

SUMÁRIO

Dedicatória	
Agradecimentos	
Lista de ilustrações	
Lista de abreviaturas e siglas	
Resumo	
Abstract	
Resumen	
1. APRESENTANDO A TESE.....	01
1.1. Contextualizando o interesse e a motivação para o Estudo.....	01
2. CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E REFERENCIAIS.....	05
2.1. A Enfermagem e as suas transformações no Brasil e o Coordenador de Cursos de Enfermagem.....	05
2.2. Falando sobre as competências e suas interfaces com o enfermeiro.....	13
2.2.1. Artigo 1 - (Revista Qualis B2) – “Competências de ensino em enfermagem: um estudo bibliométrico”.....	22
2.3. O Enfermeiro, a Gestão de Cursos de Graduação em Enfermagem e as competências.....	34
2.3.1. Artigo 2 – (Revista Qualis B1) – “Atribuições do coordenador de curso de graduação em enfermagem frente aos aspectos legais”.....	39
2.4. O problema de pesquisa.....	54
3. OBJETIVOS.....	55
3.1. Objetivo geral.....	55
3.2. Objetivos específicos.....	55
4. METODO.....	56
4.1. Tipo de pesquisa.....	56
4.2. Descrições das etapas da pesquisa.....	57
4.2.1. Artigo 3 – (Revista Qualis B1) – “Considerações sobre Matriz de Competências para Enfermeiros Coordenadores Pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem”.....	65

4.2.2. Artigo 4 – (Revista Qualis A1) – “Validação do perfil de competências de enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem”.....	80
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	94
5.1. Artigo 5 – (Revista - Qualis B2) – “Competências do enfermeiro coordenador de cursos de graduação em enfermagem: um estudo metodológico”.....	95
5.2. Artigo 6 – (Revista Qualis A2) – "Caracterização dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem de São Paulo".....	102
5.3. Artigo 7 – (Revista – Qualis A2) – “Perfil de competências de enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem: um estudo paulista”.....	114
5.4. Artigo 8 – (Revista Qualis A1) – “Confiabilidade de um Perfil de Competências de Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem Paulistas”.....	130
5.5. Artigo 9 – (Revista Qualis A2) - “Análise Fatorial de um Perfil de Competências de Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem Paulistas”.....	146
5.6. Artigo 10 – (Revista Qualis A2) – “A influência da formação e experiência profissional na Coordenação de Cursos de Graduação em Enfermagem”.....	160
6. CONCLUSÃO.....	173
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	175
7.1. Artigo 11 – (Revista Qualis B1) – “Coordenação de Cursos de Graduação em Enfermagem à luz das tendências de métodos de cenários”.....	177
8. REFERÊNCIAS.....	187
9. APÊNDICES.....	194
10. ANEXOS.....	204
11. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	213

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Conceitos de competência segundo autores	31
Quadro 2: Dimensões Organizacionais da Competência	32
Quadro 3: Competências e os significados dos saberes para o Profissional	33
Quadro 4: Dimensões da Gestão Escolar	50
Quadro 5: Versões do Perfil de Competências	80
Quadro 6: Etapas da técnica de análise estatística Delphi	93
Quadro 7: Cruzamento de respostas entre os domínios de competência consideradas discrepantes	156
Figura 1: Diagrama da Árvore representando as competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COREN- Conselho Regional de Enfermagem

DCN- Diretrizes Curriculares Nacionais

ECCGEN- Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem

ENADE- Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes

EQ- Exame de Qualificação

GEPAG- Grupo Estudos e Pesquisas em Administração dos Serviços de Saúde e Gerenciamento de Enfermagem

ICD- Instrumento de Coleta de Dados

IES- Instituição de Ensino Superior

LILACS- Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde

ME- Ministério da Educação

PC- Perfil de Competências

PPC- Projeto Pedagógico de Curso

RT- Responsabilidade Técnica

SciELO- Scientific Electronic Library Online

SPSS- Statical Package for Social Science

TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecid

RESUMO

Introdução: A Coordenação de Cursos de Graduação em Enfermagem tem proporcionado ao enfermeiro um segmento de atuação em função do aumento do número de escolas no país nos últimos vinte anos. O profissional que ocupa esse cargo desempenha uma série de ações e um Perfil de Competências (PC) pode contribuir com o aprimoramento deste processo de trabalho. **Objetivos:** propor um PC para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem e validar com juízes; e identificar o PC dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem de escolas paulistas, a partir das óticas destes. **Método:** trata-se de um estudo metodológico, exploratório de natureza quantitativa, desenvolvido em instituições de ensino superior no estado de São Paulo. O PC foi submetido ao pré-teste e, a seguir, validado por 21 especialistas no 1º semestre de 2014 com valores entre 0,79 e 0,88 pelo alfa de Cronbach nos domínios que o compõe. O PC obteve escores considerados de boa interpretação no Índice de Validade de Conteúdo e Índice de Fidedignidade. Ao término dessa etapa foi encaminhado aos coordenadores de cursos paulistas. **Resultados:** O PC foi construído e apresenta os domínios educacional com 20 itens, administrativo com 22 e individual com 20 totalizando 62 afirmativas. Foi auto-aplicado por 44 coordenadores cuja maioria era de mulheres, entre 31 e 50 anos de idade, casadas e com tempo de formação em média de 22,5 anos, tem pós-graduação lato sensu e, 86% mestres e 50% doutores. A maior parte atua em faculdades privadas, possuem um vínculo empregatício e tem tempo de coordenação de até 5 anos. A melhor correlação pelo diagrama de dispersão de Pearson foi entre os domínios educacional e administrativo. O teste de alfa de Cronbach variou entre 0,867 e 0,909 tendo o melhor escore o domínio educacional. A variância total dos dados pela análise fatorial obteve escores acima de 70% sendo o domínio administrativo que apresentou a melhor pontuação. O coeficiente de KMO variou entre 0,583 e 0,675 representando a adequabilidade da amostra tendo sido complementado pelo teste de esfericidade de Bartlett com valor de $<0,001$. **Conclusão:** este estudo permitiu a construção de um PC para enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem com os domínios administrativo, educacional e individual tendo sido validado por juízes, mostrando-se adequado. A aplicação deste PC junto as estes enfermeiros coordenadores mostrou que nos domínios educacional e administrativo houve a maior autoavaliação com pontuações consideradas satisfatórias. Já no domínio individual a pontuação foi regular comparada às outras.

Descritores: Enfermagem, Competência Profissional, Gerência, Pesquisa Metodológica em Enfermagem, Papel do Profissional de Enfermagem.

ABSTRACT

Introduction: The coordination of Graduate Courses in Nursing has provided to the nurse a segment on the basis of the increase in the number of schools in the country for the past twenty years. The professional who occupies this position performs a series of actions and a Skills Profile (PC) can contribute to the improvement of this work process. **Objectives:** proposing a PC for Nurses Coordinators of Nursing Graduate Programs, build this PC and validate with judges; and identify the PC of nurses coordinators of graduate courses in nursing schools in São Paulo, from the optics of these. **Method:** this is a methodological, exploratory study of a quantitative nature developed in institutions of higher education in the State of São Paulo, Brazil. The PC was built and has the educational, administrative and individual domains. Underwent pre-test and then validated by 21 specialists in 1st semester of 2014 with values between 0,79 and 0,88 for Cronbach's Alpha in the fields in it. The PC obtained scores considered good interpretation in the index of content Validity and trust Index. At the end of this step was forwarded to 44 courses of coordinators from São Paulo, totaling 62 affirmative educational domains with us distributed 20 items, 22 administrative and individual with 20. **Results:** the characterization of coordinators revealed that the majority is made up of women, between 31 and 50 years of age, married and with an average training time of 22,5 years, has lato sensu, and 86% are masters and 50% doctors. Most acts in private colleges; have an employment relationship and time to coordinating until 5 years. The best correlation for dispersion diagram of Pearson was among the educational and administrative domains. The Cronbach's alpha test ranged from 0,867 and 0,909 and having the best scores the educational domain. The total variance of factorial analysis data obtained scores above 70% being the administrative domain that presented the best score. The KMO coefficient ranged from 0,583 and 0,675 representing the appropriateness of the sample having been complemented by Bartlett's sphericity test with value of <0,001. **Conclusion:** this study allowed for the construction of a PC for nurses coordinators of graduate courses in nursing with the administrative, educational and individual domains having been validated by judges showing appropriate. The application of PC along these nurses-coordinators showed that educational and administrative fields the largest self-assessment with scores considered satisfactory. Already in the individual domain score was regular compared to other.

Descriptors: Nursing, Professional Competence, Management, Methodological Research in Nursing, Professional Nursing Role.

RESUMEN

Introducción: La coordinación de cursos de pregrado en enfermería ha suministrado para cuidar un segmento basándose en el aumento en el número de escuelas en el país durante los últimos veinte años. El profesional que ocupa esta posición realiza una serie de acciones y un Perfil de Competencias (PC) puede contribuir a la mejora de este proceso de trabajo. **Objetivos:** para proponer un coordinadores PC para enfermeras programas de posgrado en enfermería, construir este PC y validar con los jueces; e identificar el PC de enfermeras coordinadores de cursos de pregrado en enfermería escuelas en São Paulo, desde la óptica de estos. **Método:** es un estudio metodológico de la naturaleza cuantitativa, exploratoria, desarrollados en instituciones de enseñanza superior en el estado de São Paulo en Brasil. La PC fue construida y tiene los dominios educativos, administrativos e individuales. Referencia ha sido realizada para la comprobación preliminar y luego validado por 21 especialistas en 1º semestre de 2014 con valores entre 0,79 y 0,88 para Alfa de Cronbach de los campos en. El PC obtenido puntajes considera buena interpretación en el índice de contenido validez y el índice de confianza. Al final de este paso fue enviado a 44 cursos coordinadores paulistas con un total de 62 dominios educativos afirmativos con nosotros distribuido 20 artículos, 22 administrativos e individual con 20. **Resultados:** la caracterización de coordinadores reveló que la mayoría está compuesta por mujeres, de entre 31 y 50 años de edad, casado y con un tiempo de entrenamiento promedio de 22,5 años, lato sensu y tiene un 86% son doctores maestros y 50%. Más actos en colegios privados, tienen una relación laboral y tener tiempo para coordinar hasta 5 años. La mejor correlación para el diagrama de dispersión de Pearson fue uno de los ámbitos educativos y administrativos. Prueba alfa de Cronbach oscilaron entre 0,867 0,909 y tener la mejor puntuación del dominio educativo. La varianza total de los datos de análisis factorial obtuvo puntajes superiores al 70%, siendo el dominio administrativo que presentó la mejor puntuación. El coeficiente de KMO que se extendieron de 0,583 y 0,675 representando la idoneidad de la muestra de haber sido complementada por prueba de esfericidad de Bartlett con valor de $<0,001$. **Conclusión:** este estudio permitió la construcción de un PC para las enfermeras coordinadores de cursos de pregrado en enfermería con los dominios administrativos, educativos e individuales haber validado por jueces, mostrando en su caso. La aplicación de PC a lo largo de estas enfermeras coordinadores demostrados que educativo y administrativo campos la autoevaluación más grande con puntuaciones consideradas satisfactorias. Ya en el dominio individual puntuación se comparó con otro regular.

Descriptor: Enfermería, Competencia Profesional, Gestión, Investigación Metodológica en Enfermería, Rol del Profesional de Enfermería.

1. APRESENTANDO A TESE

1.1. Contextualizando o interesse e a motivação para o Estudo

Ingressei na Universidade Católica de Petrópolis em 1988 e concluí a Graduação e a Licenciatura em Enfermagem em 1991. No ano seguinte iniciei minhas atividades relacionadas à docência como monitora na Disciplina de Saúde Pública do 4º semestre da Graduação de Enfermagem, quando ainda era estudante de Habilitação em Enfermagem em Saúde Pública na Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Tive a oportunidade de vivenciar atividades docentes no ensino médio, o que foi bastante proveitoso para fortalecer o “saber e o saber fazer” e no ensino superior com o “saber ser” na perspectiva de ampliar meus conhecimentos. Em 1993 mudei para São Paulo onde efetivamente atuei como Enfermeira Assistencial em instituições hospitalares vinculadas ao ensino nos serviços de clínica médica, pronto socorro e unidade de terapia intensiva geral e cardiológica.

A ação docente está presente desde o início da minha carreira. Durante alguns anos dediquei-me exclusivamente à assistência, mas progressivamente fui retomando esse contato ao acompanhar ensinamentos clínicos de curso de formação de nível médio, até que em 2001 fui contratada para lecionar em curso superior, ano que ingressei no Mestrado. Daquela época até hoje tenho exercido a atividade de enfermeira e docente e em ambas ocupei o cargo de gestora.

No ensino em Enfermagem pude presenciar o trabalho intenso e desafiador dos enfermeiros gestores de cursos de graduação, pois apresentavam uma infinidade de tarefas que iam desde o atendimento ao corpo docente e discente à execução de atividades burocrático-administrativas. Meu olhar se transformou à medida que indiretamente compreendia a gama de afazeres que esse profissional deve (ou deveria) se apropriar no cumprimento de requisitos para o reconhecimento

e revisitas dos avaliadores do Ministério da Educação (ME), em análises curriculares seja por transferências ou eliminações de certas disciplinas, em articulações com docente e diretoria para um determinado fim.

Começava a fazer sentido para mim todos os ensinamentos obtidos no Curso de Especialização em Gerenciamento dos Serviços de Enfermagem, aliado às experiências práticas de enfermeira docente, assistencial e supervisora em virtude da grandeza e da complexidade da gestão do ensino superior.

Em 2006 fui contratada como Coordenadora de Curso de Graduação em Enfermagem de um Centro Universitário localizado a 57 quilômetros do município de São Paulo. Ao abraçar a tarefa, o curso se iniciaria em 15 dias com um total de 325 alunos matriculados. Este seria o quarto curso oferecido naquela cidade, o que me deixou bastante apreensiva. Questionamentos pairavam em minha mente do tipo: Será que darei conta de tudo? O que eu fizer estará em consonância com o preconizado por lei? Esse curso estará à altura (ou não) dos já existentes na cidade?

Durante a minha atuação na Instituição de Ensino Superior (IES) fui me apropriando de conhecimentos pertinentes aos documentos de ensino da Enfermagem, a Pedagogia, questões administrativas específicas de uma escola de nível superior além de tentar criar uma relação saudável com todos os sujeitos envolvidos - alunos, professores, pessoal administrativo, as instituições co-irmãs, as parcerias criadas e a comunidade de modo geral. Reescrevi o Projeto Pedagógico de Curso (PPC), preparei o curso para o reconhecimento, realizei eventos científicos e tive a oportunidade de criar um curso de pós-graduação modalidade lato senso.

Em 2004, por insistência de uma amiga, decidi fazer uma disciplina na Pós Graduação como aluna especial, intitulada como Competências Gerenciais I ainda sem nenhuma pretensão ao ingresso no doutorado, todavia foi ela que iluminou minhas conjecturas para busca de respostas sobre o tema. E então, senti a necessidade de ingressar no Doutorado e me submeti ao processo seletivo com êxito e deixei aflorar minhas inquietações sobre o cargo de vinha exercendo. Muitas vezes discutia com colegas coordenadores de outros cursos e na universidade que

lecionava sobre questões inerentes ao do cargo, peculiaridades e de algumas inquietações que ficavam em aberto.

No final do ano de 2007 comecei a frequentar o GEPAG - Grupo de Estudos e Pesquisas em Administração dos Serviços de Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) da Universidade Federal de São Paulo, grupo a que pertenço até hoje. Este grupo, criado em 2004 tem por objetivo estudar questões referentes ao ensino, a história e a administração/gerenciamento de Enfermagem e está vinculado ao programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UNIFESP.

Foi neste momento com o partilhar de antigos e novos conhecimentos no grupo que descobri uma possibilidade de mergulhar no universo do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem a partir da construção de um perfil de competências. Fiz uma introspecção ao cotidiano vivido e comecei a indagar se havia um perfil ou algo similar, haja vista a minha transformação instantânea de docente à coordenadora. Questionava também onde eu poderia construir meus conhecimentos do cargo e aperfeiçoar aqueles que o cotidiano me fez aprender. Diálogos sobre o tema foram muito comuns entre mim e minha orientadora que também fora coordenadora de curso, o que enriquecia os nossos encontros e delimitava cada vez mais os propósitos na minha pesquisa. Vivências semelhantes, situações apresentadas por alunos, professores e diretoria foram várias vezes lembrados para subsidiar alguma construção textual ou equivalente nesse estudo.

Indubitavelmente fui adotando posturas que acreditava serem salutares. Ao mesmo tempo em que seguia minhas ações com alto rigor de seriedade tentava me aproximar dos professores nos horários de entrada, intervalo e saída bem como assistia aulas aleatoriamente para estabelecer a aproximação com os alunos. Salvo nos momentos que precisava elaborar relatórios, participar de reuniões com superiores ou solucionar alguma demanda, as portas da sala da coordenação estiveram sempre abertas.

No final do ano de 2009 fui desligada da IES mediante um acordo estabelecido com os gestores locais, mas as perguntas continuaram pairando na minha mente, por entender o quão complexo é este cargo.

Continuo exercendo a ação docente e me deparo às vezes com sentimentos de preocupação com aqueles que estão na ativa. Eventualmente sou interrogada por algumas colegas que desejam concorrer a uma vaga para a coordenação de cursos de graduação sobre aquilo que faz ou como deve se portar um coordenador de curso e também compartilho dúvidas com os atuais, com os quais mantenho relações de amizade e as perguntas mais frequentes são: O que faz um coordenador? Quais características que este profissional deve possuir? Sinceramente você acha que possuo perfil para tal?

Em outras palavras eu me perguntava e era questionada quais as competências seriam essenciais a um coordenador de cursos de graduação. Minha mente fervilhava e fazia com que eu olhasse o contexto e decidisse estudar o binômio competência-coordenador de curso transformando-o como objeto de pesquisa do doutorado.

Assim, nesta Tese de Doutorado serão apresentadas as considerações teóricas com intuito de nortear o leitor quanto ao referencial adotado, objetivos propostos, percurso metodológico, os resultados obtidos e por fim as conclusões e as considerações finais que se estrutura com o cenário do Enfermeiro Coordenador de Curso de Graduação em Enfermagem.

Optou-se pela diagramação da Tese em formato de artigos científicos sendo que do total de 11 artigos dos quais um foi publicado em abril de 2015 e 10 foram submetidos a apreciação e estão em processo de avaliação pelos pareceristas dos periódicos escolhidos.

2. CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E REFERENCIAIS

2.1. A Enfermagem e as suas transformações no Brasil e o Coordenador de Cursos de Enfermagem

A Enfermagem mundial tem avançado a largos passos em sua trajetória histórica. Prática empírica, eminentemente feminina executada em todo o mundo, foi reconhecida cientificamente pelas ações técnicas e acadêmicas de Florence Nightingale no século XIX. Sua carreira foi construída por considerações teóricas e aplicações práticas que são referências científicas na Enfermagem e na saúde de modo geral, tais como a essência do cuidar, o sistema de classificação de pacientes, a higienização do ambiente e as primeiras reflexões sobre infecção hospitalar. Seus pressupostos e de suas seguidoras nos primórdios ampliaram o espectro de conhecimento e de atuação e repercutem até os dias atuais.

Nos serviços de saúde no Brasil, a Enfermagem, constituída por auxiliares e técnicos de enfermagem e pelo enfermeiro, ascendeu em passos largos apesar de cronologicamente ser considerada uma profissão jovial. Sua existência oficial configurada no fim do século XIX tem demonstrado que não é mais uma profissão exclusivamente dependente de outrem para sua sobrevivência.

Daquela época em diante as transformações na categoria quer por meio da divisão social do trabalho, da transposição de curso de nível técnico para superior, da criação dos cursos de pós-graduação lato e stricto sensu, foram importantes para a consolidação da profissão nos moldes como a conhecemos hoje.

A identidade profissional do enfermeiro é amplamente discutida em diversos campos de pesquisa, sendo esta um processo em construção e constante mudança. A identidade é configurada na percepção de si mesmo (identidade real) e do outro (identidade virtual) que se constitui numa realidade subjetiva numa relação dialética com a sociedade⁽¹⁾.

Enfatiza-se que no processo de (re)construção identitária é de grande relevância o reconhecimento sócio, ou seja, de seus próprios pares, uma vez que revestido o meio individual de atributos e características que delineiam o profissional coletivamente, é a partir do domínio de conhecimentos específicos subjetivo e do credencialismo de sua atividade, que se capacita o enfermeiro para a sua autonomia profissional⁽²⁻³⁾.

O enfermeiro foi reconhecido como profissional liberal, à medida que paradigmas daqueles que, abriam mão da vida pessoal, doavam seu trabalho sem remuneração e atuavam de modo submisso ao médico, foram sendo desconstruídos e novos modelos de enfermeiros autônomos e competentes passaram a construir a Enfermagem Moderna.

A visibilidade do enfermeiro é conquistada pela busca das possibilidades interativas e associativas de contribuição social nos diferentes espaços e campos de atuação. A profissão em constante mudança tem dado a conhecer e ampliar o seu campo de intervenção, assumindo um lugar distinto na área da saúde⁽⁴⁾. Sabe-se que a trilha de caminho da definição e estruturação do seu fazer, de reconhecimento profissional está em franca gestação levando em conta as transformações que as profissões de modo geral, a Enfermagem e o mundo vivem.

Outro fato de grande expressão foi a inserção masculina na categoria onde sempre houve hegemonia feminina permitindo uma nova visão da Enfermagem sob vários ângulos. O total de profissionais de enfermagem no país era de 1.449.583 no 1o trimestre de 2011 e o sexo feminino correspondia a 87,24% dos profissionais⁽⁵⁾. Fatores como acesso ao mercado de trabalho, uso de força física no cotidiano e a quebra de paradigmas culturais podem ser apontados como fatores incentivadores para a busca da profissão⁽⁶⁾.

O trabalho, atividade milenar, se origina das respostas às necessidades cotidianas do homem e da coletividade. Possui dimensão social, econômica, política, educacional e organizacional. As duas últimas requerem um olhar na educação formativa e permanente para atendimento do mercado por meio dos processos de trabalho.

O processo de trabalho pode ser definido como a junção dos meios de trabalho e dos objetos sobre o que recai um trabalho produtivo. E o produto não é só resultado e sim a condição para que aconteça o processo de trabalho. É uma prática social cujos elementos básicos são, os agentes, os objetos, os instrumentos, a atividade e a finalidade. Os agentes são aqueles a quem compreende a realização do trabalho; o objeto é aquilo que os trabalhadores querem transformar; os instrumentos são os meios que ajudam a trabalhar, ou seja, o saber técnico - científico; a atividade é a prática das técnicas (o trabalho diário); e a finalidade é a meta⁽⁷⁾.

Para Sanna⁽⁸⁾ são 5 os tipos de processo de trabalho na Enfermagem: o Assistir, o Administrar, o Ensinar, o Pesquisar e o Participar Politicamente, que podem ou não ser executados concomitantemente. Operá-los de maneira consciente é condição indispensável para a garantia da qualidade de seus produtos e realização profissional de seus agentes.

Aprofundando as reflexões acerca do processo de trabalho da autora, há 2 componentes que devem ser discorridos com maior profundidade à luz do cotidiano do enfermeiro coordenador de cursos de graduação: o administrar e o ensinar. Ao primeiro componente, compreender e se fazer apropriar dos conteúdos do gerenciamento é de uma iminente clareza para que se possa efetivamente criar e recriar o PPC e as novas formas de educar/ensinar/aprender haja vista que docentes e coordenadores não se excluem do aprender. Administrar não está restrito a execução de tarefas burocráticas. Perpassa pelo entendimento das questões administrativas, burocráticas, mercadológicas, financeiras e que fundamentalmente são aplicadas no ensino superior.

Ainda que no universo da ação assistencial do enfermeiro o componente administrar se faça presente, é de grande valia ter o discernimento do uso do processo no segmento educação, mesmo que os atores envolvidos não sejam clientes e profissionais de saúde e sim os professores, corpo administrativo de modo geral para convergir esforços em atendê-los em razão das demandas e necessidades oriundas da práxis do ensino superior.

O componente ensino se apresenta com várias nuances a serem interpretadas no processo de trabalho do ensino superior. São elas:

a) Educação pela educação: Nesse sentido vislumbra-se infinitas possibilidades em educar para que os sujeitos que ensinam e que aprendem tenham resultados satisfatórios. A partir daí gera mudança de comportamento transformadora e altamente significativa no um processo de ensino-aprendizagem para professores, alunos, para a profissão e sociedade. Para que ocorra, é preciso que o aluno esteja no curso certo. Sabe-se que decidir o que se pretende “ser” é tarefa muito difícil independente da idade cronológica. Muitas vezes os alunos são envolvidos por movimentos sociais que valorizam o status estabelecido no senso comum e que ofuscam os seus sentimentos verdadeiros. As possibilidades da educação pela educação serão analisadas nos itens que se seguem.

b) Ensinar a quem de direito: Muitos ingressam, outros tantos concluem, mas efetivamente são alguns que realmente se transformam. Mesmo que o benefício do aprender seja partilhado a todos, sabe-se que a fração do aprender permanece para um grupo seletivo. Fundamentalmente a quem e para que pretendemos ensinar? Quem deseja aprender? Que objetivos estão claramente compreendidos? Que variáveis o gestor deve atender para a criação e readequação de uma matriz curricular que atenda e promova mudanças no aluno? O que esse profissional tem feito para distanciar ou aproximar os alunos da ciência de enfermagem? Em pontos percentuais, qual a satisfação vivenciada por eles? Face às transformações do ensino superior, ao seu acesso e ao novo perfil discente, o gestor deve ponderar essas questões para aproveitar as qualidades e fragilidades do aluno no PPC apresentado a IES e por fim aqueles que farão uso.

c) Ensinar com propriedade: O que ensinar? Quais as melhores estratégias para obtenção de resultados surpreendentes? Em se tratando da diversidade cultural que esse país possui, há de se respeitar algumas exigências impostas pelo MEC para que tenhamos uma matriz curricular alinhada com as características regionais de forma simples, efetiva e que faça sentido para a o futuro egresso;

d) Ferramentas para o ensinar: Qual (is) seria(m) a(s) ferramenta(s) necessária(s) para o ensino? Quais recursos seriam adequados para garantir o sucesso do curso? Que instrumentos seriam primordiais? São perguntas que o enfermeiro gestor deve fazer constantemente. É fato que ao tentar selecionar as que integram a matriz curricular do curso de enfermagem, não se deve distanciar das correntes que vigoram na educação em geral, na saúde e na enfermagem ainda que as inovações sejam imensamente bem-vindas. Refletir sobre a metodologia mais pertinente aos alunos de acordo com a realidade do grupo e da região onde o curso está sediado também são importantes.

A partir das definições de Sanna e as reflexões decorrentes do processo criado pela autora, observam-se questões relevantes para a transformação do processo de trabalho da Enfermagem e em especial atenção do Enfermeiro:

a) As mudanças significativas na fragmentação do trabalho com a implantação dos “cuidados integrais”, rompendo com o modelo que separa concepção e execução, facilitando assim ao trabalhador o entendimento das necessidades do cliente sob seus cuidados e dele próprio, pois tem a compreensão de quem o cuida e das atribuições e qualificações para tal exercício;

b) A informatização, que vem sendo implantada na assistência à saúde assim como o uso da tecnologia de forma racionalizada com preparação técnica dos profissionais, contribuindo sobremaneira para otimizar o trabalho;

c) O investimento intelectual seja de ordem pessoal, seja de ordem institucional tem proporcionado aos profissionais uma colocação no mercado mais bem remunerada e reconhecida. A ênfase na educação permanente da equipe tem proporcionado aos profissionais reforçarem seus conhecimentos e refletirem em conjunto sobre a assistência prestada, assim como a profissionalização é um dos elementos indispensáveis para a melhoria da assistência de enfermagem prestada à população⁽⁹⁾.

Estes avanços foram imperativos para a equipe de Enfermagem e em particular ao Enfermeiro. Tem-se observado o aumento na procura pela profissão

nos últimos anos como também o oferecimento de cursos para a formação em nível técnico, graduação e de pós-graduação. No ensino superior houve um crescimento bastante significativo nos últimos 20 anos. Em 1994 e 2009 haviam 332 e 752 cursos respectivamente. Isto se deve à abertura de escolas privadas como consequência da autonomia dada às IES e da flexibilização do currículo, decorrentes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a partir de 1996⁽¹⁰⁾.

Todavia a proporção enfermeiro/cliente/ população é insuficiente para atender todo o território nacional ainda que a profissão esteja em franca ascensão. Esta afirmação é corroborada pelos números, a saber: no Brasil em 2010 a proporção de enfermeiros/1000habitantes era de 1,51 ao passo que em 2000 era de 0,44; já o número de profissionais atuantes nos países referentes às épocas anteriormente descritas era de 287119 e 74121 respectivamente⁽¹¹⁾.

No Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) do ano de 2010, o curso de enfermagem foi o que apresentou o maior número de inscritos perfazendo um total de 86.856 e desses 71.819 fizeram a avaliação. Em 2013 houve 30.289 inscritos e 26729 presentes na data da avaliação⁽¹²⁻¹³⁾.

Ao analisar estes números identificam-se desafios no universo de atuação do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem (ECCGen):

✧ O desafio mercadológico: face às ofertas de cursos de enfermagem, o coordenador necessita estar atento aos movimentos do mercado e as tendências do marketing que seja possível capitanear alunos e que se sustente com a qualidade do ensino ofertada prevenindo a evasão seja por razões curriculares, financeiras ou de outra origem.

✧ O desafio pedagógico: este desafio está invariavelmente atrelado ao mercadológico, uma vez que o aluno ingressou na escola. Instituir estratégias educacionais que garantam o aprendizado e permanecer com resultados satisfatórios nas avaliações dos órgãos fiscalizadores darão o renome e a tradição do curso na IES.

✧ O desafio administrativo: envolve todas as funções administrativas para que seja possível atingir as metas estabelecidas em determinado período de tempo. Trabalhar com as instabilidades financeiras oriundas das políticas públicas no país bem como em meio as inúmeras alternativas que os candidatos tem em suas mãos.

Em suma, constitui-se num desafio para o gestor encontrar o ponto de equilíbrio, a medida certa para prover o curso e a instituição de vantagens que se revertam nos desafios pontuados, quer dizer, que seja atrativo ao mercado, renomado entre os seus pares por sua excelência e que emita respostas administrativas significativas de acordo com os objetivos propostos pelos empregadores/mantenedores.

Neste novo cenário de grandes mudanças o enfermeiro vislumbra cargos e funções que até então não eram ocupados. Determina o que deseja fazer e segue fielmente as tendências de um mercado globalizado que é bastante competitivo e, deve estar preparado de forma a responder às novas exigências da sociedade do conhecimento onde a velocidade das informações, das decisões e das ações são rápidas e devem ser precisas. Para que os resultados esperados tenham êxito, este profissional deve fazer uso de várias competências, assunto muito discutido ultimamente.

A palavra competência assume, nos dias atuais, posição de destaque, uma vez que faz parte do repertório de temas amplamente divulgados no mundo do trabalho como: profissionalização, postura crítica, conhecimento atualizado, aprimoramento profissional, entre outros, exigindo uma análise mais aprofundada nos seus significados, pois se corre o risco de entendê-los com o senso comum perdendo-se o conteúdo da análise clara e sistemática⁽¹⁴⁾.

Publicações em periódicos, livros, eventos científicos, grupos de pesquisa, estudantes de todos os níveis, especialistas, mestres, doutores e pesquisadores em saúde e na Enfermagem têm se debruçado sobre o tema para que a prática produzida seja alicerçada de fundamentação sólida e que resulte em qualidade dos serviços prestados em todos os campos de atuação profissional.

Esse tema cada vez mais está presente no setor saúde fazendo com que todos os profissionais, líderes e liderados sejam capazes de reconhecer as competências de seu cargo, bem como elencar aquelas que precisam aperfeiçoar e as que são ponto forte de seu perfil.

2.2. Falando sobre as competências e suas interfaces com o enfermeiro

O conceito de competência vem evoluindo com o passar dos anos. Seu entendimento e usufruto prático estão atrelados à qualidade, à execução de perfis e a uma identidade profissional.

Os teóricos acerca do tema são oriundos de escolas de administração americana e francesa e que deram início às primeiras considerações e proposições há 40 anos. Aos primeiros, o eixo condutor é baseado na capacidade e valorização humana em primeira instância e que é indissociado às organizações. O modelo francês é totalmente centrado no mundo do trabalho e emerge contemplações de formação profissional de ordem técnica.

A competência provoca discussões acadêmicas e empresariais, associadas à diferentes instâncias de compreensão: no nível da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (as *core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências)⁽¹⁵⁾.

A competência conceituada inicialmente como o deslocamento do foco sobre o estoque de conhecimentos e habilidades de um profissional para a forma como o mesmo mobiliza esse seu estoque e repertório de conhecimentos e habilidades em determinado contexto, de modo a agregar valor para o meio no qual se insere⁽¹⁶⁾.

A competência implica na mobilização de conhecimentos adquiridos para desenvolver respostas eficazes para problemas contemporâneos envolvendo diversos esquemas de percepção, pensamento, avaliação e ação⁽¹⁷⁾.

A competência significa a "capacidade de fazer e fazer-se oportunidade. Inclui o questionamento reconstrutivo como sua base inovadora através do conhecimento e como processo de formação do sujeito histórico capaz". É fato que, desenvolver competências é uma ação imprescindível para que os profissionais e empresas estejam no mercado de forma competitiva e qualificada. No entanto, autores exploraram o conceito de competência associado à agregação de valor e entrega ao contexto da organização, independente do cargo ocupado⁽¹⁸⁻¹⁹⁾.

Alguns conceitos de competência que são frutos de autores de escolas americanas, européias e brasileiras configuram o conteúdo do quadro a seguir⁽¹⁹⁾.

Quadro 1 - Conceitos de competência segundo autores

AUTOR	DEFINIÇÃO
Durand (1999)	Competências são conhecimento, habilidades e atitudes necessárias para se atingir determinados objetivos
Fleury & Fleury (2001)	Competência é saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregam valor econômico à organização e valor social ao indivíduo
Flink e Vanalle (2006)	As competências podem ser de três tipos: essenciais, funcionais e individuais. Os autores utilizam os estudos de McClelland para avaliar as competências que devem ser desenvolvidas
Le Boterf (1995)	A competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado
Levy-Leboyer (1997, p.13)	Competências são "repertórios de comportamentos que algumas pessoas dominam melhor que outras, o que as fazem mais eficazes em uma determinada situação"
Prahalad e Hamel (1998, p. 298)	"As competências essenciais são o aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia"
Real Academia Espanhola (2000)	Competência é "[...] tanto obrigação como atitude ou habilidade para fazer algo".
Santos (2001, p.27),	Competência "não é apenas conhecimento e habilidades para a realização do trabalho (saber fazer), mas também atitudes, valores e características pessoais vinculados ao bom desempenho no trabalho (querer fazer)"
Zafirian (2003, p.137)	"Competência é a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais"
Zarifian (2001, p.66); MEDEF (1998) ^z	Competência profissional "[...] é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso"

Fonte: Souza, Sampaio, Silva, Nina, Lemos, 2008.

A competência, sustentada pela tríade conhecimento-habilidade-atitude, permeia a vida profissional daquele que tem a função de ensinar a alguém que se destina a aprender. A fundamentação da competência gira em torno dos quatro pilares da educação, a saber: aprender a ser, aprender a fazer, aprender a conhecer e aprender a conviver⁽²⁰⁾.

Autores discorrem considerando fases de sua utilização: como central na definição das políticas de seleção e desenvolvimento de pessoas; sobre a diferenciação por níveis de complexidade; como conceito integrador da gestão de pessoas e destas com os objetivos estratégicos da organização; e da apropriação

por parte das pessoas dos conceitos de competência. Ainda infere que alguns 'efeitos perversos' sejam evitados, a saber: a desarticulação conceitual em relação à prática, a exploração do trabalhador, o descolamento estratégico do modelo adotado, e a desarticulação com as pessoas⁽²¹⁻²²⁾.

A competência tem significados distintos, tanto ligados às tarefas e aos seus resultados, como às características das pessoas. Desta forma, a troca de competências ocorre quando existe uma interação das pessoas com o ambiente organizacional. Assim, a competência pode ser classificada, portanto sob o ponto de vista pessoal: competências essenciais – relacionadas ao indivíduo, à equipe e seu desenvolvimento, e do ponto de vista empresarial – competências organizacionais – essas relacionadas às estratégias corporativas. As competências organizacionais impulsionam as empresas/organizações e seu uso constante estimula o fortalecimento das mesmas na medida em que se aprendem novas formas para o seu uso ou uso mais adequado⁽²³⁻²⁴⁾. As competências essenciais e individuais estão relacionadas à gestão, e referem-se sempre às organizações e às pessoas. A seguir no Quadro 2 estas dimensões são destacadas⁽²⁵⁾.

Quadro 2 - Dimensões Organizacionais da Competência

Dimensões organizacionais da competência	Noções	Abrangência
Essenciais	São as competências que diferenciam a organização perante concorrentes e clientes a razão de sua sobrevivência.	Devem estar presentes em todas as áreas, grupos e pessoas da organização, embora em níveis diferenciados.
Funcionais	São as competências específicas a cada uma das áreas vitais da organização (vender, produzir, conceber, por exemplo).	Estão presentes entre os grupos e pessoa de cada área.
Individuais	São as competências individuais e compreendem as competências gerenciais.	Apesar da dimensão individual, podem exercer importante influência no desenvolvimento dos grupos ou até mesmo da organização. É o caso das competências gerenciais.

O desenvolvimento das pessoas acontece onde as competências se propagam. Portanto, considera-se a competência essencial e individual como mola propulsora nas organizações. Portanto, sabe-se que todo o profissional tem um perfil de competências que compreende as essenciais “Saber” e o “Saber Fazer” e as Competências Individuais - “Querer” e o “Querer Fazer”. As competências podem ser consideradas uma ferramenta estratégica do processo de gestão e um diferencial para o enfermeiro no gerenciamento da equipe de enfermagem necessitando de preparo para a intervenção no contexto, sejam no âmbito assistencial, gerencial, de ensino e pesquisa ^(26,27).

Como apresentado no Quadro 1, o conceito de competência é, proposto por autores ^(14,25) como, “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Esses saberes expressam significados com proposições apresentadas no Quadro 3 e que foram inspirados na obra de Le Boterf.

Quadro 3 - Competências e os significados dos saberes para o profissional

Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e conseqüências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Fonte: Fleury, Fleury, 2001.

No que se refere à complexidade, as competências podem ser classificadas como⁽²⁸⁾:

a) básicas ou primárias, assentadas em aptidões (raciocínio abstrato, expressão verbal), traços de personalidade (ascendência, autoconfiança) e atitudes (predisposição ao risco, ao bom senso de humor) e;

b) secundárias ou complexas, que são baseadas em dimensões complexas que compreendem várias competências primárias (capacidade de negociação, liderança, planejamento).

Os perfis de competências definidos pelas organizações para seus cargos são, em essência, conjuntos de competências secundárias (holísticas em sua totalidade) apresentados com descrições mais ou menos detalhadas de pautas de conduta (dimensões) que exemplificam o desenvolvimento de uma competência. Estes vão além dos tradicionais perfis de cargo ou profissiogramas, que compreendem funções descritas em um plano puramente cognitivo. Aqui o clássico conteúdo de trabalho do cargo, definido por funções ou tarefas, é superado pelo conceito de competências. O “perfil” é conceituado como informações que uma pessoa deve possuir para assumir uma determinada função e que são importantes para se estabelecer um padrão mínimo de características pertinentes a uma profissão⁽²⁹⁾.

Depreende-se que a identidade profissional desenvolve-se e adapta-se ao contexto sócio-político-histórico em que está inserido o professor. Já o perfil profissional, muitas vezes confundido com identidade profissional, está relacionado às competências e habilidades que o profissional apreende durante a formação. O perfil profissional não muda de acordo com o meio onde o profissional está inserido. Enquanto, a identidade profissional adapta-se ao contexto sócio- sócio-político-histórico⁽³⁰⁾.

Apesar de observar-se que perfil e competência estejam inter-relacionados e por vezes se confundem, entende-se que, existem determinadas informações sobre o perfil do indivíduo, que embora não possam ser caracterizadas como competências, não deixam de ser relevantes na contratação de um profissional. Isso

inclui dados pessoais, formação, experiências profissionais, traços de personalidade e outros que, ao contrário das competências, muitas vezes não podem ser desenvolvidos no âmbito organizacional⁽³¹⁾.

Ainda que os conceitos de identidade e perfil profissional estejam claros e sejam diferenciados, é importante estabelecer um contraponto neste contexto. A reflexão sugerida não se sustenta na identidade do enfermeiro, mas sim do enfermeiro que desempenha papel de professor e mais especificamente de coordenador ou gestor de ensino. Há de se organizar pensamentos, condutas e criar perfil de competência que responda as exigências do mundo contemporâneo e que garanta a práxis no cargo ocupado. Portanto, a identidade de enfermeiro coordenador de cursos de graduação deve ser desenhada e com a elaboração de uma matriz de competências servirá como pano de fundo para que os que atuam nesta área bem como os que nela atuarão tenham discernimento de seus afazeres, de suas futuras possibilidades e desafios bem como fragilidades vivenciadas ou a vivenciar.

Na era da pós-modernidade, marcada pelos avanços tecnológicos e pela crescente informatização, a educação e a escola acumulam, problemas não resolvidos em função das rápidas transformações do mundo, da sociedade e do conhecimento. Tais transformações têm reflexos no âmbito econômico, político, social e cultural. O educador, de modo geral, tem atuado em um contexto que apresenta como cenário, as crônicas crises brasileiras, as quais acumulam soluções insatisfatórias aos problemas da educação, sendo, também, depositário de múltiplas dificuldades e sofrendo desvalorizações dentro e fora da escola. Sabe-se que as crises agudizam dificuldades crônicas, mas, também, podem ser oportunidades para rever valores e paradigmas⁽³²⁾.

O setor saúde tem experimentado ao longo de décadas discussões e ações em busca de um modelo que seja capaz de responder as transformações sócio demográficas, epidemiológicas e de seus próprios atores que compõe a equipe de saúde. As políticas públicas tem tentado desenhar uma forma de assistir onde seja valorizado o indivíduo e não a doença, os agravos e as diferentes formas de tratamento propostas. Esse modelo converge para uma pratica conjunta com

responsabilidade compartilhada, sem protagonistas e méritos para determinada categoria onde o sujeito e a coletividade participem ativamente desse processo.

Portanto a forma de cuidar da saúde e educar em saúde tem sido movimentada no sentido de ser essencialmente atuante, dialogada e construída pelos integrantes do processo, ou seja, profissionais e clientes. A compreensão e a reflexão do mundo de modo geral e da saúde devem ser levadas em consideração ao se idealizar e se organizar um PPC pelo enfermeiro coordenador.

As Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Enfermagem (DCN)⁽³³⁾ dão resposta a essas necessidades da sociedade. O cruzamento das políticas de educação e saúde são vitais para a formação de profissionais de saúde com sucesso nas áreas que desempenharem seus afazeres. Estabelecem como perfil profissional, o enfermeiro generalista, humanista e reflexivo. Neste documento, classificam-se as competências e habilidades gerais a serem adquiridas como atenção à saúde, a tomada de decisões, a comunicação, a liderança, a administração e gerenciamento e a educação permanente. São somadas às competências e habilidades específicas que compreendem o desenvolvimento de competências técnico-científicas, ético-políticas, socioeducativas capazes de atender às necessidades sociais da saúde, assegurar a integralidade da atenção, a qualidade e humanização do atendimento do indivíduo, da família e dos diferentes grupos da comunidade.

Entre as seis competências apontadas, cinco podem ser caracterizadas como competências gerenciais, que devem ser pensadas como uma ação através da qual se mobilizam conhecimentos, habilidades e atitudes pessoais e profissionais a fim de cumprir com uma determinada tarefa ou responsabilidade, numa determinada situação. Convém dizer que competência gerencial é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que os profissionais que exercem cargo ou alguma atividade de gerencia desenvolvem para assegurar a competência empresarial⁽³⁴⁻³⁵⁾.

Desde a formação acadêmica projeta-se um novo olhar para o enfermeiro no que se concerne ao desenvolvimento de competências, pois na sociedade que

vivemos onde a utilização eficaz da informação e do conhecimento tornou-se fundamental, a competência profissional tem sido submetida à pressão de novas formas de demanda, consequência da necessidade das pessoas e das instituições operarem de forma mais eficaz em termos de tomada de decisão, de inovação e de aquisição de conhecimento⁽³⁶⁾.

Um estudo realizado com alunos de 7º e 8º semestres acerca das suas percepções na construção de competências para o gerenciamento em enfermagem aponta que há significância atribuída aos conteúdos teóricos e experiências práticas ainda que estas percepções sejam subjetivas e que a utilização das competências educacionais no processo ensino-aprendizagem sejam essenciais para que os discentes possam atingir os resultados esperados frente às determinações legais no momento que ingressarem no mercado formal ou informal⁽³⁷⁾.

O Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo desenvolveu em 2007 o Projeto Competências que teve como objetivo identificar as competências necessárias aos Responsáveis Técnicos de Enfermagem (RT) do referido conselho. Após os trâmites legais para o desenvolvimento do projeto e do encaminhamento do questionário aos 9475 RT do estado de São Paulo e com o retorno de 10,2% dos respondentes, foram mapeadas 11 competências, a saber: liderança, comunicação, tomada de decisão, negociação, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, flexibilidade, empreendedorismo, criatividade, visão sistêmica, planejamento e organização. Para cada uma, há ações norteadoras e indicadores de sua existência ou não. Neste contexto estudado enquadra-se o RT de Instituições de Ensino⁽³⁸⁾, que pode ser denominado o Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem.

No cenário de gerenciamento dos serviços de Enfermagem e de saúde torna-se essencial aos profissionais responsáveis pela gestão no Ensino que se responsabilizem pelas suas ações, se desacomodem e enfrentem os desafios, procurando apropriar-se das suas competências, de modo a intervir de forma proativa nas demandas sociais, assistenciais e educacionais.

Sendo assim, o primeiro artigo científico dessa tese foi um estudo bibliométrico que buscou identificar em periódicos de enfermagem as competências de ensino no contexto da profissão. Esse material foi apresentado em 2014 sob forma de poster no XIV Colóquio de Investigação em Enfermagem na cidade de Cartagena das Índias - Colômbia (Anexo 1).

2.2.1. Artigo 1 – (Revista Qualis B2) – “Competências de ensino em enfermagem: um estudo bibliométrico”

Valnice de Oliveira Nogueira¹
Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo

Este estudo teve como objetivos fazer um levantamento bibliográfico sobre competências de ensino no contexto da enfermagem e caracterizar a produção científica encontrada com base nas variáveis: ano de publicação e categorização dos temas. Tratou-se de uma pesquisa bibliométrica realizada *on-line* na base de dados SciELO, considerando as publicações de 2004 à 2012 de quatro revistas de impacto na enfermagem, totalizando 23 trabalhos selecionados. Ao categorizar as referências foram localizados: 04 trabalhos sobre ação docente, 07 trabalhos sobre formação curricular, 03 trabalhos sobre ação gerencial, 02 assistencial e 07 trabalhos sobre a competência aplicada em área de ensino. Todas as publicações são nacionais, artigos e de procedência acadêmica.

Descritores: Enfermagem, Ensino, Competência.

Abstract

This study aimed to making a bibliographical survey about teaching competence in the nursing context and characterizing the scientific production on the topic based on year of publication and theme categorization. An online bibliometric research, collected using SciELO data base, considered periodical material between 2004 to 2012 in four Brazilian magazines and 23 works were selected. When categorizing the references, the numbers were: 04 about teacher's action, 07 discussed about the curriculum, 03 about management, 02 assistance, 07 competences related to teachings. All materials were national, articles and were academic works.

Descriptors: Nursing, Teaching, Competence.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivos hacer un levantamiento bibliográfico acerca de competencias en la educación en el contexto de la Enfermería y caracterizar la

producción científica encontrada en las variables: año de publicación y categorización de los temas. Se trató de una pesquisa bibliométrica realizada *on-line* en la base de datos SciELO, considerando publicaciones entre 2004 y 2012 en cuatro revistas brasileñas y fueron seleccionados 23 trabajos. Al categorizar las referencias se tuvo: 4 acerca de la docencia, 7 acerca del currículo, 3 la gerencia y 02 asistencia y 7 trabajos acerca de la competencia relacionada al ensino. Todas las publicaciones fueron nacionales, artículos e de origen académico.

Descritores: Enfermería, Ensino, Competencia

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem, Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho, Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo, Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. E-mail: vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira, Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP, Orientadora. E-mail: isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

INTRODUÇÃO

A sociedade tem vivenciado novos modelos de acesso ao conhecimento e as organizações, na mesma proporção, têm requerido dos sujeitos que compõem o seu quadro de colaboradores uma postura mais proativa no que concerne a aquisição, aperfeiçoamento e solidificação do conhecimento. Todas as áreas de concentração têm sofrido benefícios com a oferta e o consumo de informações que são embutidas responsabilidades não somente de cunho individual, mas também de ordem coletiva e com repercussão social.

Considera-se a competência como um instrumento de poder a ser compreendido e utilizado desde os bancos universitários, perpassando pelas inúmeras experiências profissionais independente do tempo de atuação determinado pelos indivíduos. Espera-se desta maneira que o consumo do conhecimento agregado à competência seja permanente e sem prazo final de apropriação.

Neste sentido, aliado às mudanças supracitadas, o conceito de competência vem evoluindo com o passar dos anos. Esta foi entendida inicialmente como o

deslocamento do foco sobre o estoque de conhecimentos e habilidades de um profissional para a forma como o mesmo mobiliza esse seu estoque e repertório de conhecimentos e habilidades em determinado contexto, de modo a agregar valor para o meio no qual se insere⁽¹⁾.

É fato, que desenvolver competências é uma ação imprescindível para que os profissionais e empresas estejam no mercado de forma competitiva e qualificada.

A competência pode ser classificada, portanto, sob o ponto de vista pessoal: competências essenciais – relacionadas ao indivíduo, à equipe e seu desenvolvimento, e do ponto de vista empresarial – competências organizacionais – estas relacionadas às estratégias corporativas^(2,3). Portanto, considera-se a competência essencial e individual como mola propulsora nas organizações.

Nas diversas áreas que a Pedagogia transita, o tema Competência tem criado muitos espaços de estudo e discussão na tentativa de qualificação dos conteúdos, disciplinas e cursos disponibilizados aos alunos bem como dos professores atuantes nas instituições de ensino. Sendo assim, a docência e o seu exercício demandam comportamentos que serão instrumentos para a determinação do valor do sujeito que pratica tal ação. Este valor é atribuído mediante a somatória de variáveis que conceituam a competência.

A fundamentação da competência gira em torno de quatro (04) pilares da educação, a saber: aprender a ser, aprender a fazer, aprender a conhecer e aprender a conviver proposta por Delors⁽⁴⁾. Esta possui vários significados que são ligados às tarefas e aos seus resultados, como às características das pessoas.

O trabalho docente apresenta singularidades que precisam ser desveladas por meio de análises e estudos científicos. Para além das características de todo fazer pedagógico, a docência na área de saúde carrega consigo as especificidades da atuação com pessoas, sobre necessidades de vida e saúde de pessoas e famílias, próprias do trabalho realizado nessa área⁽⁵⁾.

Docentes de cursos de graduação em enfermagem compartilham uma inquietação em relação a como contribuir para a formação de um profissional que atue com competência no mercado de trabalho, mas criticamente em relação ao que acontece na sociedade, e que seja capaz de acessar e utilizar o conhecimento como um agente de mudanças, sem desanimar diante dos obstáculos, ou deformar-se pelo contexto encontrado⁽⁶⁾.

As Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) corroboram essas afirmações, quando apontam as competências e habilidades essenciais à formação dos profissionais de enfermagem: atenção à saúde, tomada de decisão, liderança, trabalho em equipe, comunicação, educação permanente e administração e gerenciamento⁽⁷⁾.

Um dos vários caminhos dos egressos dos cursos de enfermagem poderá ser a atuação na docência e o entendimento destas competências é o primeiro passo para que em um futuro próximo sejam aperfeiçoadas e ou desenvolvidas.

A construção de competências do ensino configura um cenário que vai ao encontro dos movimentos da atualidade, no que se refere à prática do enfermeiro docente neste segmento de atuação. Ante o exposto questiona-se: O que tem sido pesquisado com relação à competência de ensino no contexto da enfermagem? As pesquisas realizadas possuem semelhança entre si? Este estudo teve como objetivo caracterizar a produção científica sobre competências no ensino no contexto da enfermagem, com base nas variáveis: tipo de produção, procedência de material, ano e local de publicação e categorização dos temas.

METODO

O estudo foi desenvolvido na perspectiva de uma pesquisa documental do tipo bibliométrica, e esta vêm sendo amplamente utilizada nas diversas áreas do conhecimento como recurso para a obtenção de indicadores de avaliação quantitativa e qualitativa da produção científica.

A utilização da pesquisa bibliométrica é justificada pelos seguintes motivos⁽⁸⁾: a análise e avaliação das fontes difusoras dos trabalhos; a evolução cronológica da produção científica; a produtividade de autores e instituições; a propagação das publicações científicas; o crescimento de qualquer campo da ciência; o envelhecimento dos campos científicos e por fim; o impacto das publicações frente à comunidade científica internacional.

Para a construção do trabalho considerou-se a análise de documentos disponíveis em 04 revistas consideradas de maior repercussão na enfermagem na base de dados SciELO (Scientific Electronic Library Online), a saber: Revista Brasileira de Enfermagem, Revista Latino-americana de Enfermagem, Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo e Texto & Contexto de Enfermagem.

Os descritores competências, ensino e enfermagem foram utilizados no período de 2004 a junho de 2012. Determinou-se o período investigativo nos últimos 09 anos por entender que este assunto tem sido discutido de forma geral e na enfermagem com maior ênfase desde o início desta década. Para análise do material bibliográfico utilizado neste estudo consideraram-se as seguintes variáveis: número de publicações nas revistas, ano de publicação e tipo de pesquisa. Também, categorizaram-se as referências quanto à semelhança dos materiais selecionados.

RESULTADOS

A ciência e a tecnologia constituem os meios para a formação de profissionais enfermeiros cuidadores e também pesquisadores, o que contribui para a produção e ampla disseminação do conhecimento.

As bases de dados eletrônicas são ferramentas promotoras dessa troca de conhecimentos entre os pesquisadores, de forma a proporcionar novas possibilidades de desenvolvimento científico e tecnológico⁽⁹⁾.

A importância dos periódicos na comunicação científica foi reforçada com a criação das bases de dados, que passaram a exercer o papel não só de reuni-las, mas também de avaliá-las e selecioná-las⁽¹⁰⁾.

Foram identificados no levantamento bibliográfico 45 artigos e a partir dos critérios de inclusão e exclusão deste estudo utilizaram-se 23 materiais. Todas as referências encontradas foram classificadas como artigos de origem nacional originados nas pesquisas de campo de atuação profissional (n=4) ou resultados de produções acadêmicas oriundas de cumprimento dos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu (n=19).

Quadro 1 - Distribuição dos periódicos segundo Qualis/CAPES

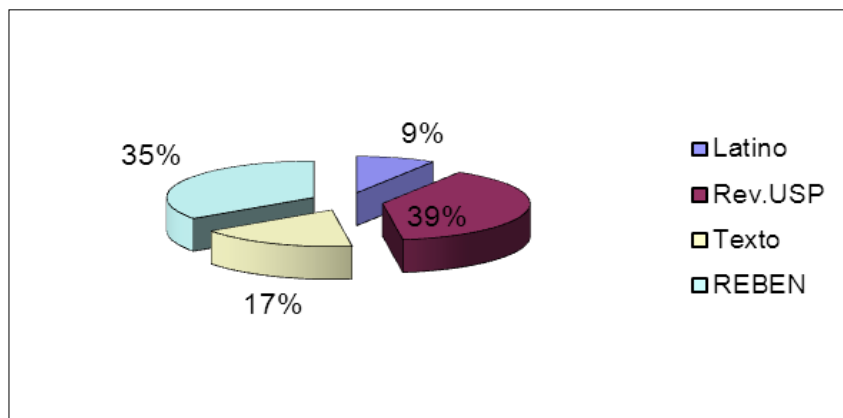
ISSN	Revistas	Estrato	Versão
1518	Revista Latino Americana de Enfermagem	A1	Online
0104-1169	Revista Latino-Americana de Enfermagem USP -Ribeirão Preto	A1	Impresso
0034-7167	Revista Brasileira de Enfermagem	A2	Impresso
0080-6234	Revista da Escola de Enfermagem da USP	A2	Impresso
1980-220X	Revista da Escola de Enfermagem da USP	A2	Online
0104-0707	Texto & Contexto Enfermagem (UFSC)	A2	Impresso

Fonte: Centro de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Sistema WebQualis[Internet]. Brasília(DF): Capes; 2015[citado 2015 maio 10]. Disponível em <http://qualis.capes.gov.br/webqualis/principal.seam>

Observa-se que todas as revistas selecionadas para este estudo são classificadas nos estratos indicativos de qualidade (Qualis) em A no portal da

Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no ano de 2011. Do total, 75% têm estrato A2 e 25% estrato A1. Os critérios estabelecidos pela CAPES garantem o alto nível de exigência dos materiais publicados. Estas revistas podem ser consumidas em mais de uma base de dados, o que também configura fidedignidade frente à comunidade acadêmica e aos órgãos avaliadores de periódicos. A figura 1 apresenta a distribuição de referências segundo os periódicos.

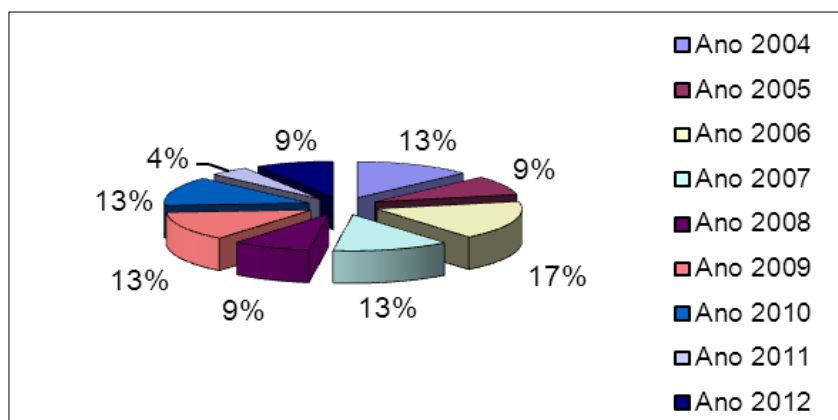
Figura 1 - Distribuição das referências sobre competências de ensino em enfermagem segundo os periódicos entre 2004 e 2012.



As revistas que mais publicaram sobre o assunto foram a Revista da Escola de Enfermagem da USP e REBEN com 39 (n=9) e 35 % (n=8) respectivamente. Infere-se que estes resultados foram evidenciados em razão da Revista da Escola de Enfermagem da USP ser ligada a maior universidade estadual paulista cuja função básica é o ensino. Já a REBEN por se tratar de uma revista da Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn), entidade que tem por finalidade e tradição discutir as questões de ordem cultural, de ensino e da educação na área de enfermagem e, fortalecem a categoria acerca destas temáticas por meio de eventos produzidos pelas seções regionais e da nacional.

Outra justificativa consistente para as publicações nestes periódicos é o rigor que seus editores e órgãos responsáveis pela avaliação destes têm seguido na garantia dos padrões de qualidade dentro e fora do país.

Figura 2 - Caracterização das referencias sobre competências de ensino em enfermagem segundo o ano de publicação.



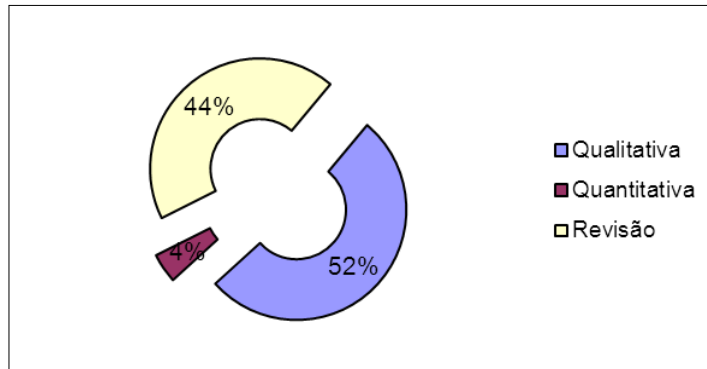
A publicação anual do tema tem sido de forma regular. Vale considerar que a produção científica no lapso temporal investigado é muito próxima com relação à quantidade de artigos publicados anualmente nos periódicos selecionados.

Isto demonstra a contribuição de pesquisadores e revistas para o avanço da ciência nessa área.

Acredita-se, que com a expansão do tema de modo geral e na enfermagem, o número de publicações possa aumentar nos próximos anos. Sabe-se que em revistas de educação é muito usual a divulgação deste assunto, outro motivo que reforça a busca de material pertinente a este assunto por diversas áreas do conhecimento, mas não inviabiliza a necessidade de se construir materiais para o consumo específico da enfermagem.

Pode se explicar que o ano em que mais houve publicações talvez seja em razão do surgimento das DCN em 2001, a operacionalização da matriz curricular nas IES entre 2002 e 2004 e análise dessas modificações a partir de 2005 e a publicações em 2006.

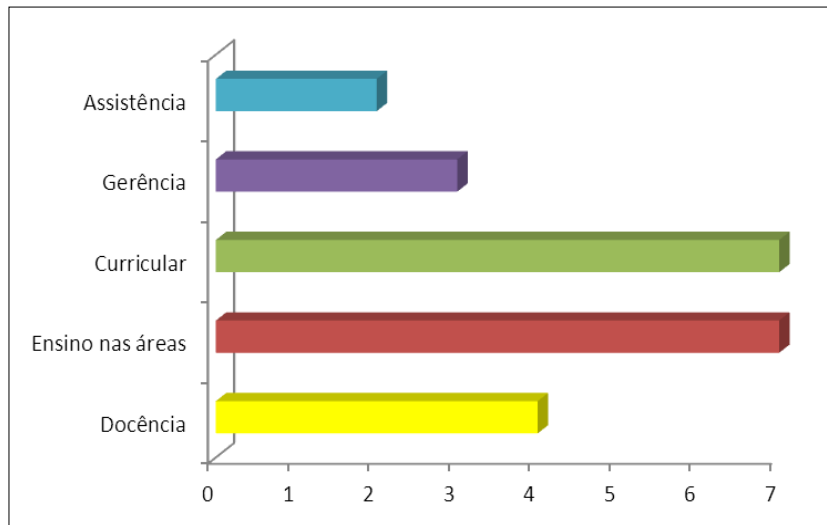
Figura 3 - Caracterização das referencias sobre competências de ensino em enfermagem segundo o tipo de pesquisa



As pesquisas qualitativas foram elencadas de maior frequência neste estudo perfazendo um percentual de 52% seguido das pesquisas de revisão com 44%. Ora os pesquisadores se preocupam com resultados oriundos dos sujeitos que vivenciam o tema, ora buscam elaborar materiais que darão subsídios para outras pesquisas. Acredita-se que a metodologia quantitativa, apesar de ser amplamente utilizada no meio acadêmico, neste estudo não comporte as reais necessidades dos pesquisadores.

Atualmente a metodologia empregada nos trabalhos publicados é muito similar na comunidade científica em enfermagem e nas demais áreas do conhecimento. No entanto a pesquisa qualitativa vem adquirindo seu lugar no Brasil, como uma forma válida de se fazer pesquisa; a revisão bibliográfica também tem ocupado um papel fundamental na sustentação de referenciais teóricos sejam em trabalhos acadêmicos e nos periódicos.

Figura 4 - Caracterização das referências sobre competências de ensino em enfermagem segundo a semelhança de material.



Em relação aos assuntos investigados sobre os assuntos em competência-ensino- enfermagem, é possível verificar as semelhanças de ordem quantitativa na busca de elaboração e publicação de periódicos de enfermagem. Ainda se estabelecesse outra dimensão de análise por agregação mais elaborada de assunto, como por exemplo, gerencia/assistência e ensino em áreas de assistência e abordagem pedagógica, a semelhança se faria presente com 12 e 11 publicações respectivamente.

As competências tem sido objeto de discussão e publicação na enfermagem principalmente ao processo de trabalho assistencial e gerencial. As competências estão propostas nas DCN e prosseguem ao longo da trajetória profissional do Enfermeiro e acredita-se que é mais um motivo para a propagação de estudos e publicações no ensino de enfermagem.

Autores sugerem que instituições de ensino e enfermeiros busquem uma formação que correspondam aos desafios da profissão e do mercado de trabalho no âmbito das competências gerenciais na enfermagem⁽¹¹⁾.

Em outro estudo⁽¹²⁾ foi discutido sobre o significado da competência para o docente de administração para que seja compatível com as políticas de ensino vigentes no território nacional e com as atividades desenvolvidas por eles.

O ensino da assistência de enfermagem em acidentes com múltiplas vítimas foi abordado na perspectiva na formação de competências do enfermeiro⁽¹³⁾.

Em uma pesquisa analisou-se a percepção dos graduandos de enfermagem quanto ao grau de competência desenvolvido durante o estágio supervisionado e considerou-se que os sujeitos estão potencialmente preparados para atuar no processo de gestão, mas necessitam reconhecer ações gerenciais para a fundamentação da assistência⁽¹⁴⁾.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foram selecionados 23 trabalhos e categorizados como 04 trabalhos sobre ação docente, 07 trabalhos sobre formação curricular, 03 trabalhos sobre ação gerencial, 02 de assistência e 07 trabalhos sobre a competência aplicada em área de ensino. A maior parte desses foi publicada no ano de 2006 e a revista com maior representatividade foi a da Escola de Enfermagem da USP.

O incremento de publicações sobre o tema é fator crucial para o alcance das competências dos futuros egressos e para o melhor desempenho do corpo docente e por fim da escola.

A familiarização do assunto contribui positivamente como o enriquecimento dos sujeitos envolvidos e atende aos requisitos da qualidade do ensino em enfermagem, pois em outras áreas este movimento já se iniciou.

REFERENCIAS

- 1- Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas; 2000.
- 2- Cunha ICKO, Ximenes Neto FRG. Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio? Texto & contexto enferm. 2006 jul.-set.;15(3):479-82.

- 3- Ruthes RM, Cunha ICKO. Contribuições para o conhecimento em gerenciamento de enfermagem sobre gestão por competência. Rev. gaúch. enferm. 2007 dez.;28(4):570-5.
- 4- Delors J. Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a Unesco da comissão internacional sobre a educação para o século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC; 2000.
- 5- Ribeiro MRR, Ciampone MHT. O debate acerca da complexidade dos objetos do trabalho docente na área de saúde. Educação em Revista. 2008 jul.-dez.;9(2):51-64.
- 6- Peres AM, Ciampone MHT, Wolff LDG. Competências gerenciais do enfermeiro nas perspectivas de um curso de graduação de enfermagem e do mercado de trabalho. Trab. educ. saúde. 2007 nov.;5(3):453-72.
- 7- Brasil. Ministério da Educação. Resolução nº 3 de 7 de novembro de 2001: institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 maio 10]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
- 8- Reveles AG, Takahashi RT. Educação em saúde ao ostomizado:um estudo bibliométrico. Rev Esc Enferm USP 2007; 41(2):245-50.
- 9- Ravelli APX, Fernandes GCM, Barbosa SFF, Simão E, Santos SMA, Meirelles BHS. A produção do conhecimento em enfermagem e envelhecimento: um estudo bibliométrico. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2009 Jul-Set; 18(3): 506-12
- 10- Mugnani R. Caminhos para adequação da avaliação da produção científica brasileira: impacto nacional versus internacional [tese]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo; 2006 [acesso 2014 Nov 11]. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27151/tde-11052007-091052>
- 11- Furukawa PO, Cunha ICKO. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro. Rev Bras Enferm, Brasília 2010 nov-dez; 63(6): 1061-66.
- 12- Pinhel I, Kurcgant P. Reflexões sobre a competência docente no ensino de enfermagem. Rev. esc. enferm. USP 2007;40(3): 336-342
- 13- Salvador PTCO, Dantas RAN, Dantas DV, Torres GV. A formação acadêmica de enfermagem e os incidentes com múltiplas vítimas: revisão integrativa. Rev Esc Enferm USP. 2012; 46(3): 742-751.
- 14- Oliveira JC, Prado C, Peres HHC, Fernandes MFP, Leite MMJ. Grau de competência gerencial em enfermagem na perspectiva de graduandos de uma universidade privada. Rev Esc Enferm USP 2009; 43(Esp 2):1221-5.

2.3. O Enfermeiro, a Gestão de Cursos de Graduação em Enfermagem e as competências

A docência e o seu exercício demandam comportamentos que serão instrumentos para a determinação do valor do sujeito que pratica tal ação. Este valor é atribuído mediante a somatória de variáveis que conceituam a competência.

Os gestores também nomeados como diretores ou coordenadores de curso têm redescoberto sua prática. Inicialmente genéricas, as tarefas foram tornando-se mais detalhadas e direcionadas ao cumprimento das determinações oficiais.

A função eminentemente articuladora e voltada para o exercício de atividades pedagógicas direcionadas às necessidades específicas das escolas foi sendo apropriada com outros objetivos e intenções, como o atendimento de atividades burocráticas, acompanhamento docente, favoreçam a melhoria das relações humanas de todos os participantes do processo educativo, assessoria docente, currículo e tantas outras tarefas⁽³⁹⁻⁴⁰⁾.

Uma das variações de ação docente está contemplada na gestão escolar. A gestão escolar constitui uma das áreas de atuação profissional na educação destinada a realizar o planejamento, a organização, a liderança, a orientação, a mediação, a coordenação, o monitoramento e a avaliação dos processos necessários à efetividade das ações educacionais orientadas para a promoção da aprendizagem e formação dos alunos⁽⁴¹⁾. A autora classifica a gestão escolar em 10 dimensões, agrupadas em duas áreas, a saber:

Quadro 4 - Dimensões da Gestão Escolar

<u>Área</u>	<u>Organização</u>	<u>Implementação (produção de resultados)</u>
Dimensão	1. Fundamentos e princípios da educação e da gestão escolar; 2. Planejamento e organização do trabalho escolar; 3. Monitoramento de processos e avaliação institucional; 4. Gestão de resultados educacionais.	1. Gestão democrática e participativa; 2. Gestão de pessoas; 3. Gestão pedagógica; 4. Gestão administrativa; 5. Gestões da cultura escolar; 6. Gestão do cotidiano escolar

Fonte: Luck , 2009.

A gestão escolar, bastante ampla e complexa, transita essencialmente nos assuntos direcionados à educação e se estende ao gerenciamento aplicado ao ensino, à administração e às pessoas sendo essas alunos, professores, colaboradores, parceiros e comunidade em geral.

No ensino fundamental e médio, os estudos sobre o tema são mais presentes e a legislação afunila exigências que dão objetividade e clareza nos processos de trabalho. É sabido também que estas conquistas foram alcançadas em um lapso temporal considerado de médio prazo.

No ensino superior, apesar de existirem cumprimentos legais, há uma flexibilidade que ora proporciona uma liberdade de atuação, ora viabiliza vieses de gerenciamento de pessoas e do ensino/aprendizagem.

A gestão escolar possui três aspectos inalienáveis e inter-relacionados: a competência técnica, a liderança na comunidade e o compromisso público-político, e que estão fundamentados em legislações vigentes no país⁽⁴²⁾.

A competência, aspecto explorado intensamente nesse estudo é importante na gestão. Suas ramificações são devidamente bem aplicadas nos diferentes níveis de ensino. A liderança ainda que tenha sido destacada e que habitualmente se faz também é uma competência a ser desenvolvida principalmente quando se atrela a comunidade.

E quanto ao compromisso publico-político, é fato que a escola tem um significado na atual sociedade do conhecimento, calcada pela tecnologia, e o seu papel perante a própria sociedade, ao aluno, ao ensino e ao país também se modificou nas últimas décadas. As redes sociais, o acesso a internet e as aplicações científicas e empíricas nos processos de ensino-aprendizagem, o comportamento dos discentes pertencentes a geração Z são movimentos que devem ser adicionados às discussões que envolvem a gestão escolar.

A sustentabilidade deve fazer parte deste eixo de reflexão, mas permanece desconectada parcialmente ou totalmente desses aspectos acima mencionados. Ela deve se enquadrar nas atitudes frente ao ecossistema, no gerenciamento dos recursos financeiros aplicados ao curso de modo amplo, a mudança de comportamento de alunos, professores e comunidade em geral e por fim que esteja contemplada em uma ou mais disciplinas na matriz curricular do curso.

Assim, frente a centenas de exigências, novos pensamentos e articulação com os antigos, o sucesso do trabalho do coordenador de curso nas unidades escolares passou a ser quase exclusivamente uma responsabilidade individual, cabendo ao docente empreendedorismo, criatividade, confiança e disposição para a realização satisfatória da função, o que fragiliza não somente a ele, mas os envolvidos por todo o processo⁽⁴³⁾.

Sabe-se que, em geral, a formação básica dos dirigentes escolares não se assenta sobre a área pedagógica e que, mesmo quando a têm, tende a ser genérica e conceitual, uma vez que esta é, em geral, a característica dos cursos superiores na área social e demais áreas⁽³⁹⁾ e não nos da saúde.

No ensino em Enfermagem de nível superior, a figura do enfermeiro coordenador de curso também vive estas temáticas. O seu cotidiano evidencia uma série de atribuições que vão desde a articulação de docentes e discentes, a elaboração/revisão do PPC, perpassando por atividades burocrático-administrativas. Portanto é de suma valia o papel do coordenador para orquestrar os esforços do coletivo do curso, tornando possível um PPC afinado com as Diretrizes Curriculares traçadas pelas entidades regulamentadoras da Educação⁽³⁷⁾.

Para o exercício de cargos de coordenação se recomenda o desenvolvimento gerencial, o qual contribuirá para a integração das atividades atribuídas pela função desempenhada. A indicação deste cargo geralmente envolve o apreço de características pessoais e profissionais considerando-se os mais variados critérios⁽⁴⁴⁾.

No entanto, a ocupação do cargo de coordenador de curso de enfermagem se dá de maneira “impetuosa” na grande maioria das vezes. Em instituições privadas os cargos são preenchidos por indicações profissionais, por processos seletivos de ordem interna e externa. Nas públicas acontece seja por processo seletivo, seja por eleições de colegiado.

Desempenhar o papel de coordenador pedagógico de curso de graduação está pautado em legislações que objetivam garantir a excelência da formação profissional do aluno de enfermagem através da avaliação deste profissional no que diz respeito à trajetória profissional, titulação acadêmica, regime de trabalho, carga horária e efetiva dedicação⁽⁴⁵⁻⁴⁶⁾, ou seja, o coordenador de curso tem um papel fundamental na avaliação do curso para o reconhecimento ou recadastramento. As dimensões deste documento que elucidam a importância do coordenador de curso são: processo ensino-aprendizagem, organização didático-pedagógica, corpo docente e instalações físicas.

Optou-se utilizar neste trabalho os termos “Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem”, como são comumente encontrados nas organizações. Há ainda os termos como Coordenador Pedagógico, Diretor de Curso, Diretor de Faculdade em outras instituições de ensino superior para denominar o profissional que é responsável pelas as ações de gestão de um curso de graduação. Pode ser

nomeado também como Responsável Técnico (RT) junto ao Conselho Regional de Enfermagem⁽⁴⁷⁾.

Em suma, para atender a demanda deste segmento de mercado, a gestão por competências deve constituir o “*habitus*” do enfermeiro coordenador. Muito se tem falado sobre perfis de competência docente, contudo a escassez de material em gestão por competências de ensino do coordenador proporciona uma série de lacunas no cotidiano desse profissional.

Ainda que o Enfermeiro conheça a Gestão por Competências e que haja literatura aplicada à ação docente, a reflexão sobre a elaboração de conteúdos pertinentes ao assunto e que se desenhe perfis numa perspectiva mais concreta para a atuação profissional é necessária. Os modelos de competências se enquadram adequadamente ao exposto. Estes importam não só a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho ⁽⁴⁸⁾. No que concerne material para a sua concepção, a autora diz que algumas indicações gerais permeiam o processo tais como a investigação dos processos de trabalho para a identificação de perfis profissionais de conclusão, definição dos blocos de competências profissionais básicas, gerais e específicas relacionados aos perfis identificados e definição dos itinerários profissionais com critérios de acesso aos módulos e ao curso.

Mergulhando nas questões que dizem respeito aos aspectos legais do ensino e do exercício da enfermagem voltado a este profissional, um artigo científico foi escrito e submetido a apreciação de uma *revista* cujo título é “Atribuições do coordenador de curso de graduação em enfermagem frente aos aspectos legais” e apresentado no 2º Simpósio Internacional de Políticas e Práticas em Saúde Coletiva na Perspectiva da Enfermagem na cidade de São Paulo em 2011 (Anexo 2).

2.3.1. Artigo 2 – (Revista Qualis B1) – “Atribuições do coordenador de curso de graduação em enfermagem frente aos aspectos legais”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo: Artigo de reflexão que buscou analisar as atribuições do Enfermeiro Coordenador Pedagógico (ECP) de curso de graduação em enfermagem frente aos documentos norteadores do ensino e da enfermagem. Realizou-se levantamento bibliográfico nas bases de dados SciELO e LILACS através dos termos coordenador, ensino e enfermagem, e localizadas 24 referencias. Esta analise pode contribuir no processo de gestão de ensino de graduação em enfermagem como também direcionar a atuação do ECP.

Descritores: Enfermagr, Legislação de Enfermagem, papel do Profissional de Enfermagem, Educação em Enfermagem.

Abstract: Reflection's article aimed to analyze the tasks of Educational Nurse Coordinator (ENC) of undergraduate nursing students towards guiding documents of teaching and nursing. It was bibliographic research in databases SciELO and LILACS with the terms coordinator, teaching and nursing, and located 24 references. This analysis may help in the management of graduate education in nursing as well as direct the activities of the ENC.

Descriptors: Nursing, Legislation Nursing, Nurse's Role, Education Nursing.

Resumen: Artículo de reflexión y tuvo como objetivo analizar las tareas de Coordinador de Enfermería Educación (CEE) de universitarios hacia los documentos rectores de la enseñanza y la enfermería. Celebrada en bases de datos bibliográficas SciELO y LILACS través del coordinador de términos, la enseñanza y la enfermería, y situado a 24 referencias. Este análisis puede ayudar en la gestión de la educación de postgrado en enfermería, así como dirigir las actividades de la CEE.

Descritores: Enfermería, Legislación de Enfermería, Rol de la Enfermera, Educación en Enfermería.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo. Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Bitencourt Sampaio 242/42. Vila Mariana-SP. e-mail: vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira. Livre-docente em Administração e Doutora em Saúde Pública. Professora Associada e Líder do GEPAG da UNIFESP. Orientadora. e-mail: isabelcunha@unifesp.br

*Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador Pedagógico de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

CONTEXTUALIZANDO A TEMÁTICA

A gestão dos serviços de enfermagem tem se expandido nos vários segmentos de atuação do enfermeiro no cenário brasileiro. O Conselho Federal de Enfermagem e a Associação Brasileira de Enfermagem reconhecem, por meio de resolução e pelas sociedades de especialistas respectivamente, as várias especialidades do enfermeiro e, dentre elas o gerenciamento dos serviços de enfermagem e a educação em enfermagem⁽¹⁻²⁾.

Em especial, a gestão dos serviços de educação em enfermagem em nível superior tem sido um grande nicho de trabalho do enfermeiro considerando o expressivo aumento do número de cursos de graduação de enfermagem do país. O número de escolas de enfermagem no país teve um grande aumento principalmente a partir de 1990 onde se observou a expansão das universidades privadas. Entre 1970 e 1985 houve um crescimento de 210% no quantitativo com instituições de graduação de enfermagem. Em 1990, o número de escolas era de 102, alcançando 181 em 2000. O aumento das vagas foi, obviamente, consequência da criação de novos cursos que, em 2004, somavam 415 (77,6% de natureza privada) contra 106 em 1991⁽³⁾. O curso de enfermagem está dentre os dez maiores que tiveram crescimento (acima de 50%) entre os anos de 2005 e 2009 perfazendo um percentual de 4% situado na 5ª colocação⁽⁴⁾.

O enfermeiro que ocupa o cargo de coordenação pedagógica de cursos de graduação em enfermagem, em muitas ocasiões "abraça" este fazer por meio de processos seletivos ou, por indicação de terceiros, em instituições universitárias privadas e, por eleição em colegiado em instituições universitárias públicas. Este profissional chega a este cargo por exercer a docência, seja por concluir pós-

graduação stricto sensu ou ainda por transitar da gerencia assistencial para a gerencia de ensino.

A figura do coordenador de curso de graduação de enfermagem merece destaque. O seu cotidiano evidencia uma serie de atribuições que vão desde a articulação de docentes e discentes, a elaboração e revisão do Projeto Pedagógico do Curso (PPC), perpassando por atividades burocrático administrativas. Portanto, o papel do coordenador é importante para orquestrar os esforços do coletivo do curso, tornando possível um PPC afinado com as Diretrizes Curriculares Nacionais traçadas pelo Ministério da Educação⁽⁵⁻⁶⁾.

No entanto pode-se depreender destes documentos norteadores alguns requisitos, para o cumprimento da ação de coordenador de cursos de graduação em enfermagem, objetivando prioritariamente a qualidade do processo de formação dos futuros egressos em enfermagem: Estes requisitos podem ser classificados como competências além de garantirem a transparência e a seriedade do trabalho do enfermeiro no que diz respeito aos aspectos legais na execução do seu fazer, todavia não se constituem em obrigatoriedade o cumprimento destas ações.

Optou-se utilizar neste trabalho o termo “Coordenador de Curso de Graduação de Enfermagem, porem os termos como Diretor de Curso, Diretor de Faculdade são encontrados nas diversas instituições de ensino superior para denominar o profissional que é responsável pelas as ações de gestão de um curso de graduação e que no órgão fiscalizador do exercício de enfermagem é denominado como Responsável Técnico (RT).

Frente às considerações tecidas questiona-se: Quais as atribuições do Coordenador de Curso de graduação em enfermagem frente aos aspectos legais norteadores do ensino e da enfermagem? Que exigências estes órgãos sugerem para estes sujeitos? Qual a influencia destas exigências na práxis destes profissionais?

A escassez de estudos sobre o coordenador de curso de graduação em Enfermagem motivou a construção deste artigo de reflexão. As autoras por

participarem do Grupo de Estudos e Pesquisas em Administração dos Serviços de Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) da Universidade Federal de São Paulo, criado em 2004, que se propõe a realizar estudos na área também do ensino, tem interesse nesta temática. E a educação de enfermagem é um dos subgrupos de pesquisa da linha de pesquisa “Formação e capacitação de recursos humanos em saúde e enfermagem”. Neste contexto, este estudo propôs-se a analisar as atribuições do ECP de cursos de graduação frente aos documentos norteadores do ensino e da enfermagem.

DESENHANDO O MÉTODO

Tratou-se de uma revisão bibliográfica que foi organizada com base nas seguintes etapas operacionais: seleção de documentos relacionados ao assunto, a identificação e a seleção dos documentos e a construção do texto propriamente dito.

O levantamento bibliográfico foi realizado na web sites de instituições governamentais em educação de ensino superior e nas entidades de classe de Enfermagem. Foram utilizados documentos legais, livros, periódicos, dissertações e teses localizadas nas bases de dados ScIELO (Scientific Electronic Library Online) e LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde) por serem considerados necessários para sustentação das reflexões. Identificaram-se 50 referencias e utilizadas 24 sendo 1 livro, 1 resumo técnico, 2 relatórios, 5 artigos e 16 documentos legais (leis, resoluções e portarias).

O período compreendido da busca bibliográfica foi entre 1949 à 2011 sendo utilizadas as seguintes palavras-chave: enfermagem, legislação em enfermagem, coordenador de curso, docente de enfermagem, educação em enfermagem.

DESCREVENDO AS REFLEXÕES A PARTIR DOS DOCUMENTOS

Para melhor compreensão dividir-se-á a análise das atribuições do enfermeiro coordenador pedagógico de graduação em enfermagem em dois momentos: o primeiro se refere às determinações no processo ensino-aprendizagem e, o segundo momento as determinações do órgão fiscalizador do exercício de enfermagem.

As atribuições do Enfermeiro coordenador pedagógico frente aos documentos norteadores do ensino

É importante mencionar que entre o período 1890 a 1950, época em que a Enfermagem se organizou no Brasil não há participação de enfermeiros no que se refere a construção de documentos de ensino e do exercício da profissão uma vez que estes estavam diretamente ligadas ao fazer do profissional médico ⁽⁷⁾ e por esta razão não foram abordadas neste artigo.

Ainda que não tenha havido a participação do enfermeiro em qualquer instância, em 1949, foi criada a Lei 775 que regula o curso de graduação em enfermagem e o de auxiliar de enfermagem⁽⁸⁾. Nessa lei foi formalizada a duração do curso de enfermagem em 36 meses. Em seus 24 artigos não há nenhuma descrição sobre o papel do enfermeiro na direção da escola, nem tampouco a descrição da obrigatoriedade do papel do ECP, mas há de se considerar sua criação como o marco inicial da transformação da enfermagem brasileira.

A Lei nº 4.024/61⁽⁹⁾, que aborda as Diretrizes e Bases da Educação Nacional reconheceu a atuação da Enfermagem em seus três níveis: superior, técnico e médio (auxiliar). Neste ano ainda o Decreto nº 50.387 veio dispor sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e de suas funções auxiliares, determinando que a fiscalização do exercício profissional, ficasse a cargo do Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina e Farmácia (SNFMMF), através de servidores Enfermeiros e Obstetizes designados pelo Ministro da Saúde. O currículo mínimo de 1972 ainda se preocupava com a formação do enfermeiro, mas não continha nenhuma ressalva sobre o papel do ECP⁽¹⁰⁻¹¹⁾.

A Associação Brasileira de Enfermagem (ABEn) tem como um de seus pilares a consolidação do trabalho da enfermagem como prática social, essencial à assistência de saúde e articula-se com as demais organizações da enfermagem brasileira com vista ao desenvolvimento político, social e científico das profissões que a compõem. Esta entidade em conjunto com escolas, instituições de saúde, entidades de classe e outros, após exaustivas discussões propuseram a Portaria nº

1721/94. Neste material que aborda o currículo, é previsto a formação do enfermeiro nas áreas de assistência, gerência, ensino e pesquisa⁽¹²⁾.

Ainda para dar conta de inúmeras indagações de profissionais surgiu a necessidade de formação de grupos de estudos como também a promoção de eventos científicos, a ABEn em 1994 criou o Seminário Nacional de Diretrizes para a Educação em Enfermagem no Brasil (SENADEn) que trata dentre outras finalidades, das diretrizes para a educação em enfermagem. Neste sentido, abre possibilidade de reflexão e compartilhamento de interesses e indagações acerca do ECP.

A Lei nº 9.394/1996 dispõe a nova versão e a mais atualizada sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)⁽¹³⁾. Indubitavelmente esta lei foi determinante na transformação do ensino no que concerne a concepção dos cursos, aos perfis discentes e docentes abrangendo todas as áreas do conhecimento inclusive para a Enfermagem. Pertinentes ao assunto os artigos abaixo retratam a figura do ECP no:

1. Art. 13, que se refere à incumbência dos docentes na participação da elaboração da proposta pedagógica e do plano de trabalho, segundo as diretrizes do estabelecimento de ensino; e

2. Art. 67, que discorre que a experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

No roteiro para autorização de abertura de cursos de graduação em enfermagem da Comissão de Especialistas de Ensino de Enfermagem (CEE/ENF/SESU/MEC) estabelecida pela Portaria SESU/MEC nº 1.518/2000, o item D1 aborda a qualificação/adequação do responsável pela implantação/coordenação pedagógica do curso de graduação em enfermagem, preconiza a formação do enfermeiro coordenador pedagógico com titulação mínima de mestre, experiência docente e profissional, o regime de trabalho de 40h semanais, produção científica e tempo disponível/dedicado à coordenação do curso de 20h semanais. Verifica

também, o domínio deste profissional frente ao projeto pedagógico do curso de graduação em enfermagem⁽¹⁴⁾. No entanto, em nenhum momento há a descrição neste documento da obrigatoriedade do ECP como subsidio para a qualidade da concepção e manutenção do curso de graduação.

Sabe-se que empresas de consultorias e assessorias são responsáveis pela criação e readequação de PPC de graduação. Estas empresas oferecem seus serviços para profissionais liberais e para organizações, como por exemplo, as Instituições de Ensino Superior. Em muitas ocasiões os PPC não são elaborados por profissionais enfermeiros. E ainda há possibilidade de ser criado por enfermeiros que são especialistas em elaboração deste tipo de material, contratados para este fim mas que não conduzirão o curso elaborado.

Há de se considerar o *know-how* destes profissionais/instituições no que tange a “produção” do material, mas infere-se que muitos projetos estão distanciados das reais necessidades do corpo discente, da realidade do local que foi concebido e da necessidade da população que fará uso da prestação de serviços dos profissionais formados naquela região e que irão contrariamente aos descritos na LBD e das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN).

A Resolução CNE/CES Nº 3/2001 instituiu as DCN para os Cursos de Graduação em Enfermagem e no art. 2º. define entre outras atribuições da organização, que o desenvolvimento e avaliação dos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação em Enfermagem das Instituições do Sistema de Ensino Superior são pertinentes ao ECP⁽⁶⁾.

Acredita-se que este material tenha sido um divisor de águas no ensino de enfermagem. Há de se considerar como ponto de partida as competências do ECP tomando como base as DCN de onde se elencam 06 competências para os futuros egressos em enfermagem uma vez que estes poderão ocupar cargo de ECP a saber: atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente.

A Diretoria da ABEn em nível nacional instituiu em 2003 o Programa de Sustentabilidade para Implantação das Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação em Enfermagem que teve com um dos eixos estruturantes a capacitação dos sujeitos e dos processos, com base na abordagem crítica das competências e da promoção em saúde, impulsionadoras de mudanças político-pedagógicas na formação dos enfermeiros ⁽¹⁵⁾.

Este programa possibilitou o investimento em um expressivo elenco de atividades e eventos locais, estaduais, regionais e nacionais, além de publicações que disseminaram a produção individual e coletiva oriundas das diversas regiões do país, expressando as reflexões e ações propostas ou desenvolvidas pelas instituições formadoras e de serviços ⁽¹⁶⁾. . Dentre essas atividades, destacam-se: criação, reativação e fortalecimento dos Fóruns de Escolas de Enfermagem nas diversas seções estaduais. Os estados de Santa Catarina e do Rio de Janeiro merecem destaque no que concerne a gestão dos serviços de educação em enfermagem.

A Lei nº 10.861/2004 que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), no artigo 4º descreve que a avaliação dos cursos de graduação tem por objetivo identificar as condições de ensino oferecidas aos estudantes, em especial as relativas ao perfil do corpo docente, às instalações físicas e à organização didático-pedagógica ⁽¹⁷⁾.

A Portaria MEC 1081/2008 aprova o instrumento de avaliação de cursos de graduação do SINAES e as dimensões pertinentes ao ECP são: organização didático-pedagógica onde avalia-se a atuação do coordenador de curso, e corpo docente, discente e técnico-administrativo onde são analisados a titulação, formação, regime de trabalho ⁽¹⁸⁾. Pode se inferir que aquilo que o ECP desenvolve junto ao corpo docente e discente é o que determina a qualidade do curso, a competência profissional, e que os órgãos responsáveis pelo ensino enumeram como imprescindível no cotidiano deste profissional.

Estes mesmos órgãos ainda compreendem que a titulação e a formação do ECP são importantes como indicadores de qualidade e que esta composição

profissional pode permitir a construção e execução de PPC integrado com o Projeto Pedagógico Institucional, (PPI) e que seja aplicado nas atividades teóricas e práticas dos componentes da matriz curricular e também nas atividades extracurriculares.

No que concerne ao regime de trabalho do ECP acredita-se que quanto maior a sua dedicação, maior será a possibilidade de cumprimento de tarefas relativas ao ensino, ao gerenciamento de pessoas e de recursos materiais e ainda aos trâmites burocrático- administrativos.

As atribuições do Enfermeiro coordenador pedagógico frente aos documentos norteadores do exercício de enfermagem

Compete ao enfermeiro a gestão dos serviços de educação/ensino em enfermagem e, compreende-se que esta função é de seu domínio de longa data.

Ao analisar-se historicamente à organização e execução do trabalho do enfermeiro, as “*ladies nurses*” compunham uma categoria que possuía a atribuição de supervisão e de ensino de enfermagem na ocasião. Até os dias atuais, esta atribuição é conferida ao enfermeiro ainda que num determinado momento não existisse legislação específica.

A primeira legislação referente a este assunto foi a Lei 2604/55 ⁽¹⁹⁾ que já descrevia em seu artigo 3º, alínea C como atribuição dos enfermeiros a direção de escolas de enfermagem e de auxiliar de enfermagem.

Mas com a criação do Sistema Conselho Federal de Enfermagem/ Conselho Regional de Enfermagem (COFEN/COREN) pela Lei 5905/73, destacou a importância da atuação do enfermeiro em diferentes contextos e assumiu o papel de órgão fiscalizador deste exercício⁽²⁰⁾.

Conforme a Lei do Exercício Profissional de Enfermagem (LEPE) nº 7498 regulamentada pelo Decreto-Lei nº 94.406, compete privativamente ao enfermeiro, dentre outros: direção do órgão de Enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde, pública ou privada, e chefia de serviço e de unidade de

Enfermagem; planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de Enfermagem; participação nos programas de treinamento e aprimoramento de pessoal de saúde, particularmente nos programas de educação continuada⁽²¹⁾. O enfermeiro como parte integrante da categoria de enfermagem é o que agrega maior corpo de conhecimento para a coordenação das ações dos demais profissionais que compõem a equipe. A LEPE é clara no que tange às atribuições que competem exclusivamente ao enfermeiro em seu trabalho, em decorrência de sua formação e requer que sejam reconhecidas e praticadas⁽²²⁾. Os enfermeiros realmente só se sentem motivados a entender a LEPE quando estão envolvidos com situações-problema relativas ao cuidado em sua prática diária, o que também se aplica ao cotidiano do ECP.

A Resolução COFEN 302/2005** baixa normas para anotação da Responsabilidade Técnica de Enfermeiro em virtude de Chefia de Serviço de Enfermagem, nos estabelecimentos das instituições e empresas públicas, privadas e filantrópicas⁽²³⁾. O coordenador de curso de graduação em enfermagem está inserido neste contexto; essa resolução postula uma responsabilidade firmada como conduta fiscalizadora do exercício do enfermeiro ainda que não descreva claramente a participação do enfermeiro na abertura e ou acompanhamento do curso de graduação em enfermagem. De qualquer maneira, ao realizar as atividades fiscalizatórias, o COREN autua os Enfermeiros que estão a frente das coordenações pedagógicas se não estiverem munidos da RT em local visível e atualizada. No entanto, a entidade fiscalizadora que exige, neste caso é o Ministério da Educação e Cultura.

Muito se fala em compromisso e comprometimento no fazer de uma profissão. Por razões de cunho histórico e de mercado, em muitas ocasiões o gerenciamento de serviços foi encarado de forma empírica ora por estes cargos serem ocupados por profissionais desqualificados ora por profissionais que exercem ilegalmente a profissão.

** Resolução revogada pela de número 458/2014. No envio do artigo era vigente a anterior.

O Coordenador de Curso de Graduação em Enfermagem deve controlar e acompanhar os trabalhos sob sua responsabilidade durante o período de funcionamento do serviço de enfermagem da instituição que pertence; suas ações devem ser documentadas e suas determinações devem ser feitas por escrito e protocoladas. Este profissional deverá avaliar constantemente por meio de indicadores de qualidade da assistência, os desempenhos, a satisfação e saber agir nos eventos conflitantes.

A Resolução COFEN 311/2007 aprova a reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem e no capítulo I seção IV, discute as relações com as organizações empregadoras e no capítulo III aborda o ensino, pesquisa e a produção técnico-científica⁽²⁴⁾.

Esse é um instrumento de trabalho de grande utilidade para os profissionais de enfermagem. É um documento que conduz o “fazer” e que nunca deve ser desconsiderado e esquecido. Nele são descritas as responsabilidades, obrigações, deveres, direitos e penalidades. Portanto, o compromisso ético com a transformação e excelência do ensino são fundamentais para que os educandos agreguem valores para posterior reprodução no momento que exercerem a ação de enfermeiro/docente ou enfermeiro/gestor.

A Resolução COFEN 389/2011 fixa as especialidades de enfermagem e entre elas a *educação em enfermagem* e o *gerenciamento dos serviços de enfermagem* estão contemplados garantindo ao enfermeiro a possibilidade de atuação profissional corroborando com os documentos norteadores do ensino e legais de profissão⁽²⁾. Assim é assegurado que o enfermeiro participe da formação dos novos profissionais e para a condução do processo de gestão dos serviços de enfermagem e, neste caso a educação em enfermagem⁽²⁾.

TECENDO AS CONSIDERAÇÕES FINAIS

É obvio que a figura do ECP aliado a experiência profissional e docente poderão fazer a diferença na construção e manutenção do PPC bem como dos seus demais afazeres. As legislações possibilitam a execução dos serviços de educação

em enfermagem, mas faz-se necessária a reflexão dos hiatos existentes entre os documentos e a prática do ECP para a excelência destes serviços.

Como já abordado, frequentemente os enfermeiros tornam-se coordenadores pela sua competência na gerência ou assistência e que, sem sombra de dúvida auxilia o processo, mas não sana alguns requisitos técnicos e as demandas do novo cargo que este profissional ocupa. Aliado a este tema discorrido neste artigo, outros assuntos são de relevância para o ECP e que somente o tempo, a experiência e a disponibilidade do profissional podem ser mais esclarecidos e aprendidos, seja por leitura, discussões nas IES. Há ausência de cursos de aperfeiçoamento e/ou pós-graduação para que os Enfermeiros se apropriem.

A construção de um perfil de competências pode ser um material de referência para o ECP como também contribuir com este afazer do enfermeiro e é objeto de estudo das autoras.

REFERENCIAS

1. Associação Brasileira de Enfermagem. Especialidades em Enfermagem: regulamentação e o posicionamento da ABEn. *Jornal da Associação Brasileira de Enfermagem*. 2007;49(2):8-9.
2. Conselho Federal de Enfermagem(COFEN). Resolução COFEN n. 389, de 18 de outubro de 2011: fixa as especialidades de enfermagem. Rio de Janeiro, 2011. [citada em 22 mar 2012] Disponível em URL: : <http://www.corensp.org.br>.
3. Rede Observatório de Recursos Humanos em Saúde. *Empregabilidade e trabalho dos enfermeiros no Brasil: relatório final 2006*. Brasília: Rede Observatório de Recursos Humanos em Saúde; Universidade do Estado do Rio de Janeiro; Instituto de Medicina Social; 2006[citado 2012 mar. 22]. Disponível em: http://www.observarh.org.br/observarh/repertorio/Repertorio_ObservaRH/IMS-UERJ/Empregabilidade_trabalho.pdf
4. Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP). *Censo da Educação Superior 2009* [Internet].

- Brasília(DF): Ministério da Educação; 2010[citado 2014 out. 25]. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior/censo-da-educacao-superior> .
5. Lopes Neto D et al. Aderência dos cursos de graduação em Enfermagem às Diretrizes Curriculares Nacionais. Rev. bras. enferm. 2007 nov.-dez.;60(6):627-34.
 6. Brasil. Ministério da Educação. Resolução nº 3 de 7 de novembro de 2001: institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 maio 10]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
 7. Moreira AA. A primeira escola de enfermagem. In: Geovanini T. História da enfermagem: versões e interpretações. Rio de Janeiro: Revinter; 2002.
 8. Brasil. Lei nº 775, de 6 de agosto de 1949: dispõe sobre o ensino de Enfermagem no Brasil e dá outras providências. Diário Oficial República Federativa do Brasil. 1949 ago;11.729.
 9. Brasil. Lei n. 4.024, de 20 de dezembro de 1961: estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB[Internet]. JusBrasil[citado 2012 mar. 22]. Disponível em: <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/129047/lei-de-diretrizes-e-base-de-1961-lei-4024-61>
 10. Brasil. Câmara dos Deputados. Decreto nº 50.387, de 28 de Março de 1961: regulamenta o exercício da enfermagem e suas funções auxiliares no território nacional. Brasília: Câmara dos Deputados; 1961[citado em 2012 mar. 22]. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-50387-28-marco-1961-389972-publicacaooriginal-1-pe.html>
 11. Brasil. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal de Educação. Resolução n. 4/72. Currículo mínimo do curso de enfermagem e obstetrícia. Enfermagem, legislação e assuntos correlatos. Disponível em: <http://meclegis.mec.gov.br/assunto/index/>
 12. Ito EE, Peres AM, Takahashi RT, Leite MMJ. O ensino de enfermagem e as diretrizes curriculares nacionais: utopia x realidade? Rev. Esc. Enferm. USP. 2006; 40(4):570-5.
 13. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996: estabelece as diretrizes e bases da educação nacional[Internet]. Brasília(DF): Presidência da República; 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

14. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. Departamento de Política do Ensino Superior. Comissão de Especialistas de Ensino de Enfermagem: portaria nº 1518, de 14 de junho de 2000[Internet]. Brasília: Ministério da Educação; 2000[citado 2012 mar. 22]. Disponível em URL: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/enf.pdf>
15. Associação Brasileira de Enfermagem. Programa de sustentabilidade para a implantação das Diretrizes Curriculares dos Cursos de Graduação em Enfermagem: relatório final. Brasília: ABEn/OPAS; 2003.
16. Vale EG, Fernandes JD. Ensino de graduação em enfermagem: a contribuição da Associação Brasileira de Enfermagem. Rev. bras. enferm. 2006;esp:59:417-22.
17. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004: institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências[Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm
18. Brasil Ministério da Educação. Portaria No 1.081, de 29 de agosto de 2008: aprova, em extrato, o Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES[Internet]. Brasília: INEP; 2008[citado 2012 mar. 22]. Disponível em: http://download.inep.gov.br/download/superior/condicoesdeensino/Portaria_1081_de_29_08_2008%20Instrumento_de_renov_rec.pdf
19. JusBrasil. Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955: regula o exercício da enfermagem profissional[Internet]. JusBrasil[citado 2012 mar. 22]. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/12130260/lei-n-2604-de-17-de-setembro-de-1955>
20. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 5.905, 12 de julho de 1973: dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências[Internet]. Brasília: Presidência da República; 1973[citado 2015 maio 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5905.htm
21. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986: dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências[Internet]. Brasília: Presidência da República; 1986[citado 2015 maio 10]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7498.htm

22. Carboni RM, Nogueira VO. Reflexões sobre as atribuições do enfermeiro segundo a lei do exercício profissional. Rev. paul. enferm. 2006 abr.-jun.;25(2):117-22.

23. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN 302 de 16 de março de 2005. Baixa normas para ANOTAÇÃO da Responsabilidade Técnica de Enfermeiro(a), em virtude de Chefia de Serviço de Enfermagem, nos estabelecimentos das instituições e empresas públicas, privadas e filantrópicas. [citada em 22 mar 2012] Disponível em URL: [:http://site.portalcofen.gov.br/node/4337](http://site.portalcofen.gov.br/node/4337).

24. Conselho Federal de Enfermagem (Cofen). Resolução COFEN 311, de 08 de fevereiro de 2007: aprova a reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem[Internet]. Brasília: Cofen; 2007[citado 2015 maio 10]. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resoluo-cofen-3112007_4345.html

2.4. O problema de pesquisa

Muitas dúvidas sejam de forma subjetiva e coletiva, desabafos e críticas sobre o papel do ECCGEn emergiram e após as considerações tecidas nos capítulos anteriores, apresento os problemas desta pesquisa:

- Qual é o perfil e as competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem no estado de São Paulo?
- Quais seriam as competências necessárias que este profissional deve ter e aprimorar?
- Que tipo de domínio de competências seria necessário para atuar neste cargo?
- Qual o grupo de competências poderiam apontar as fragilidades do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem?
- Um perfil de competências pode contribuir no processo de trabalho destes profissionais?

Vislumbra-se com este estudo subsidiar a prática diária desses profissionais e instrumentalizar aqueles que intencionam desempenhar esta função. Este PC poderá contribuir para o processo de Educação Permanente e nas Avaliações de Desempenho objetivando preparar e disponibilizar um material que possa direcionar e qualificar enfermeiros para melhor atuarem neste segmento.

Na perspectiva do tema “Competências” objetiva-se oferecer à comunidade científica esse produto para consumo direcionado para os ECCGEn e, se houver interesse possa sofrer adaptações e adequações para outras áreas do conhecimento.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo geral

1. Propor um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem.

3.2. Objetivos específicos

2. Construir um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem;
3. Validar o PC com juízes; e
4. Identificar o PC dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem de escolas paulistas, a partir das óticas destes.

4. METODO

4.1. Tipo de pesquisa

Tratou-se uma pesquisa metodológica, exploratória e de campo, com abordagem quantitativa.

A pesquisa metodológica é um gênero de pesquisa dedicada a indagar por instrumentos, por caminhos, por modos de se fazer a ciência ou por produzir técnicas de tratamento da realidade ou a discutir abordagens teórico-práticas⁽⁴⁹⁾. Esta abordagem abrange 04 fases neste estudo:

- 1) Definição do instrumento e conteúdo a ser medido;
- 2) Formulação dos critérios do instrumento;
- 3) Desenvolvimento das instruções para os respondentes e;
- 4) Testagem da confiabilidade e da validade do instrumento.

A pesquisa metodológica tem sido utilizada em estudos onde se almeja mapear, identificar, reconhecer formas de ação/ execução de atores nas diferentes áreas do conhecimento. Contribui diretamente para definir padrões, modelos e pode ocupar uma posição de referência para futuras pesquisas e auxilia para que esta seja efetivamente fidedigna indicando procedimentos que devem ser seguidos⁽⁵⁰⁾.

A pesquisa exploratória tem por objetivo a familiarização do fenômeno ou obtenção nova da percepção do mesmo e a descoberta de novas idéias⁽⁵¹⁾.

A pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Consistem na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes para analisá-los⁽⁵²⁾.

O levantamento bibliográfico foi realizado nas bases de dados SciELO (Scientific Electronic Library Online) e LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde) e PubMed (Banco de Dados da Biblioteca Americana de Medicina) buscando-se os artigos científicos disponíveis na íntegra em português, inglês e espanhol, e livros e teses sobre a temática, sem período temporal. Foram localizados 255 materiais classificados em artigos, teses, livros e documentos legais. Todo o material foi numerado, submetido à leitura analítica, dividido em grupos temáticos. Desses, 209 referências estavam distribuídas no corpo da tese e nos 11 artigos elaborados. A distribuição por tipo de material foi classificado como: 27 livros, 44 documentos legais, 130 artigos científicos, 4 teses/dissertações, 1 boletim, 2 relatórios e 1 resumo. As restantes (n=47) são bibliografia consultada.

Há 52 referências que são consideradas como coincidentes sendo respeitada a repetição delas por levar em conta a sua individualidade e importância em cada aparição em uma ou mais publicações. Nesse estudo não houve intencionalidade da avaliação qualitativa cabendo somente à contabilização da repetição das citações entre os materiais produzidos.

4.2. Descrições das etapas da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida em 3 etapas:

Etapa 1 – Desenvolvimento de perfil de competências (PC) do enfermeiro coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem;

Etapa 2 - Validação do PC criado com enfermeiros e/ou professores juízes;

Etapa 3 - Aplicação e análise dos resultados do modelo criado junto a enfermeiros coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem do estado de São Paulo.

É importante destacar que as etapas da pesquisa seguem os pressupostos metodológicos de Pasquali⁽⁵³⁾ que se baseia em três procedimentos a saber:

- ✦ Teóricos que referem-se ao levantamento bibliográfico, elaboração de categorias e itens;
- ✦ Empíricos ou experimentais, que tratam do planejamento da pesquisa e da coleta de dados (incluindo pré-teste) e;
- ✦ Analíticos que envolvem o tratamento estatístico e a análise dos resultados.

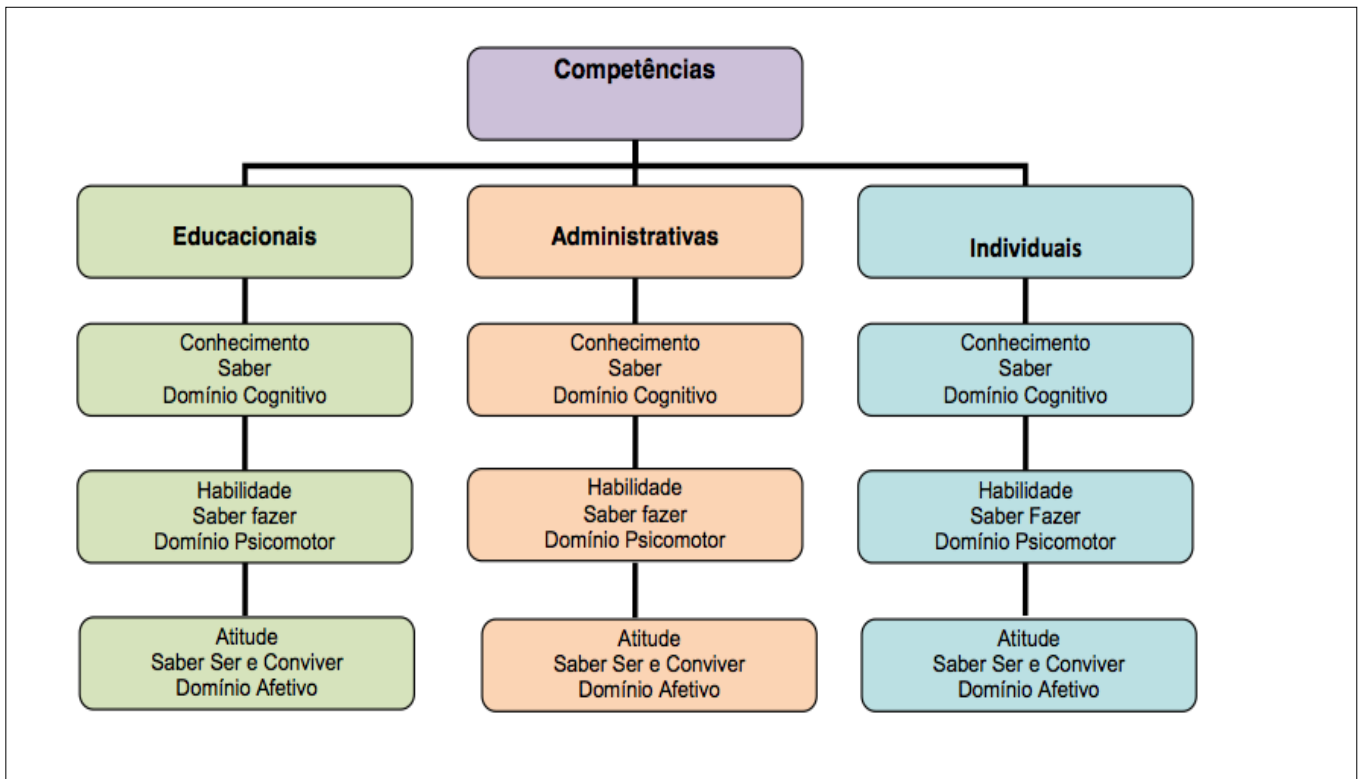
Etapa 1- Desenvolvimento de PC do enfermeiro coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem

A partir do levantamento bibliográfico sobre a temática foi elaborado um modelo metodológico para construção de um perfil de competências para enfermeiros coordenadores utilizando-se o referencial do Diagrama da Árvore. Este se baseia na decomposição do tema em estudo em seus vários componentes num desenho que estabelece de forma hierárquica, os vários desdobramentos ou variáveis a serem considerados⁽⁵⁴⁻⁵⁵⁾.

Nesse estudo idealizou-se pontuar com maior exatidão as competências necessárias para cada domínio criado pelas autoras a partir do saber cognitivo, psicomotor e afetivo. Assim variáveis de ordem técnica, intelectual e relacional podem ser facilmente identificadas e compreendidas como razão de ser à luz do PC confeccionado.

A construção deste modelo se deu a partir dos pilares que constituem a prática de atuação do enfermeiro coordenador de cursos de graduação, ou seja, a necessidade de desenvolver ou aprimorar as competências. Desta forma estabeleceu-se 3 domínios de competências - Educacionais, Administrativas e Individuais que estão representados no Diagrama da Árvore e visualizados na Figura 1 a seguir:

Figura 1 - Diagrama da Árvore representando as competências do Enfermeiro Coordenador de Escolas de Graduação



Os domínios foram nomeados após diversas leituras sobre competências e alicerçados na experiência profissional. Seguem as justificativas para a criação dos domínios no PC bem como a que se propõem:

✦ Domínio de Competências Educacionais

O Domínio de Competências Educacionais está relacionado aos aspectos estruturais do curso inerentes ao cotidiano do enfermeiro gestor. É condição essencial para um bom funcionamento do curso calcado nas questões pedagógicas, mas que ficam em algumas circunstâncias subestimados, seja pelo desconhecimento de assuntos de ordem pedagógica ou supervalorização de competências enquadradas em outros domínios.

Questões como as necessidades do PPC, articulação com corpo docente e articulação com corpo discente no que tange ao ensino e pesquisa em enfermagem são mencionadas. A compreensão sobre a concepção, manutenção e (re)criação do curso também são inseridos nesse domínio bem como a incorporação das políticas públicas em educação e em saúde vigentes no país e no local de origem do curso.

✧ Domínio de Competências Administrativas

O Domínio de Competências Administrativas está relacionado ao gerenciar os serviços que nesse contexto se aplica ao ensino superior e que é similar a qualquer processo de gestão dentro e fora do ambiente de educação. Acredita-se que esse domínio seja o mais evidente no rol de afazeres dos coordenadores de modo geral e o que seja mais exigido por instâncias hierárquicas superiores. Contudo, aqui não se objetiva classificar por importância cabendo somente inferências.

Assuntos como gerenciamento de recursos materiais, físicos e humanos, compreensão e adoção da cultura e da política institucional, sobre a inserção da sustentabilidade nos diversos processos do curso e cumprimento das funções administrativas como por exemplo, planejamentos de qualquer origem, entrega de relatórios e de documentos exigidos pelos gestores superiores fazem parte desse domínio.

✧ Domínio de Competências Individuais

O Domínio de Competências Individuais está relacionado com o subjetivo do enfermeiro coordenador e que repercute na condução do curso mediante seu entendimento de vida, trabalho e de experiências afins. Há de se pensar que esse domínio esteja sendo cada vez mais requisitado na atualidade em decorrência do movimento de gestão de pessoas.

Questões relativas à promoção do crescimento pessoal e a criação de relacionamentos mais saudáveis e a capacidade do indivíduo em manejar seu repertório de habilidades sociais e de informações socioculturais para obtenção de

consequências positivas para si e para sua relação com as outras pessoas são pontuadas neste item.

Os domínios criados foram enquadrados partindo dos conteúdos concretos do trabalho em cinco competências propostas por Ramos⁽⁵⁶⁾ na perspectiva teórico-filosófico como: competência de processo, competência técnico-performativa, competência sobre a organização, competência de serviço e competência social.

Referem-se ao processo de trabalho, a gestão do trabalho e a sua (re) programação, a avaliação do trabalho e aos aspectos comportamentais respectivamente e, estão diretamente interligadas a organização do diagrama da árvore corroborando a esquematização.

Inicialmente o PC foi construído com 42 itens distribuídos nos 03 domínios (educacionais=15, administrativas=13 e individuais =14) respectivamente partir da leitura do material bibliográfico no que tange a criação do referido modelo^(22, 26, 34, 57-63).

Utilizou-se no material criado uma escala tipo Likert que é classificada como uma escala sócio-psicológica utilizada para medir quantitativamente respostas entre diferentes pessoas sobre determinado objeto. O instrumento consiste em varias afirmações denominadas itens que expressam pontos de vista sobre um tópico, o que permite fazer uma boa discriminação entre pessoas e os diferentes pontos de vista⁽⁵¹⁾. A escala de Likert foi apresentada em 5 pontos variando de 1 a 5, onde quanto maior a sua pontuação, maior seu grau de auto avaliação em relação ao item da competência a ser apresentada. Neste estudo denominou-se 1 não importante, 2 pouco importante, 3 importância relativa, 4 importante e 5 muito importante.

Este material antes de ser disponibilizado para os sujeitos da pesquisa foi submetido a um pré-teste, que tem por premissa identificar a clareza do instrumento de coleta de dados bem como a sua imparcialidade e utilidade na geração das informações desejadas⁽⁵¹⁾. O pré-teste é um recurso metodológico que possibilita a redução de erros na aplicação do instrumento e garante maior veracidade dos

resultados. O pré-teste foi realizado em 02 momentos a saber: antes e após o Exame de Qualificação (EQ).

Momento 1: Antes do EQ

O pré-teste foi realizado entre os meses de setembro de 2011 até fevereiro de 2012. O material foi enviado por correio eletrônico com uma carta de apresentação do assunto em questão (Apêndice 1) e com o arquivo contendo o material a ser avaliado. Foram encaminhados a 13 enfermeiros docentes, ex-gestores de escolas de graduação que foram selecionados por conveniência. Desses, 02 participantes foram excluídos (01 por não ter devolvido o material no prazo determinado e outro por ter escrito no e-mail de resposta ter solicitado a outrem a composição de resposta em seu lugar). Todos os participantes desta fase do estudo autorizaram a divulgação dos resultados.

No que se refere à caracterização destes respondentes, 100% (n=11) eram do sexo feminino, a média de idade, tempo de formação acadêmica e de gestão em ensino de graduação foram 43.1, 25.4 e 5.1 anos respectivamente. Quanto à ocupação, 70% possuíam 1 vínculo empregatício com dedicação exclusiva (40 horas) e 80% eram gestoras de ensino privado. Da titulação acadêmica, 50% eram mestres e 40% doutoras.

A análise qualitativa da avaliação do instrumento foi estabelecida da seguinte ordem:

a) Nenhum dos domínios e seus itens obtiveram pontuação na escala de Likert 1 e 2, ou seja, não importante e pouco importante. O domínio que mais obteve pontuação classificada como importância relativa foi o educacional com 06 aparições, seguido do domínio administrativo (05) e individual (02);

b) No que se refere ao campo de sugestões, 50% das respondentes teceram algum tipo de comentário sobre as competências e/ou sugestões ortográficas e de reformulação de frases;

c) Do modelo apresentado às ex-gestoras do ensino de graduação que continha 42 itens, a partir das considerações feitas, foram criados 02 itens e reformuladas 13 frases, o que se totalizou a versão para validação do PC em 44 afirmativas sendo 15 no domínio educacional, 14 administrativo e 15 individual.

d) O domínio educacional, como já descrito, foi o que apresentou maior número de avaliações classificadas como de importância relativa e de maior confecção de considerações independente da atribuição de valor. Infere-se que este domínio, apesar de ser bastante necessário à sustentação do processo de trabalho em gestão de ensino, os domínios administrativos e individuais foram e continuam sendo mais peculiares ao processo de trabalho do enfermeiro. Isto se reforça quando se compreende sobre a transformação do enfermeiro gestor do cuidado ou enfermeiro docente em enfermeiro gestor de cursos de graduação.

Um trabalho foi apresentado na modalidade poster sobre o perfil de competências educacionais no 65º Congresso Brasileiro de Enfermagem no Rio de Janeiro em 2013 (Anexo 3) e outro sobre o perfil de competências individuais no IX Encontro Nacional de Gerenciamento em Enfermagem em Gramado- Rio Grande do Sul no mesmo ano também na modalidade poster e recebeu o prêmio de Menção Honrosa (Anexo 4).

Momento 2: Após o EQ

A banca examinadora do EQ contribuiu com algumas sugestões:

- A incorporação de alguns itens no perfil de competências nos três domínios. A sustentabilidade, a cidadania, custos foram mencionados;
- A identificação junto aos participantes da primeira etapa do pré-teste a descrição das atividades que realizavam enquanto coordenadores de cursos de graduação nos domínios educacionais, administrativos e individuais.

O instrumento elaborado para a descrição das atividades e a orientação quanto ao preenchimento foi encaminhado no fim do mês de dezembro de 2013 com prazo de retorno em fevereiro de 2014. Dos 11 participantes da primeira etapa, houve 01 recusa e 06 responderam o solicitado. As atividades descritas pelos respondentes aliado às sugestões da banca e a releitura da primeira versão do instrumento de coleta de dados foram aglutinadas em 19 afirmativas. A versão final do PC a ser submetida à validação pelos juízes consta de 63 itens distribuídos nos 03 domínios. O quadro 5 mostra a transformação do PC desde a sua criação até a versão final a ser validada pelos juízes.

Quadro 5 - Versões do Perfil de Competências

Versão/ Etapa	Domínio Educacional	Domínio Administrativo	Domínio Individual	Total de Itens PC
	Número de afirmativas			
Inicial/ Criação PC	15	13	14	42
Intermediária/ Pré-teste 1	15	14	15	44
Final / Pré-teste 2	20	22	21	63
Número de inclusões				
	05	09	07	21

No processo gestacional do PC elaborou-se um artigo científico sendo encaminhado a uma Revista Qualis B1 com título “Considerações sobre Matriz de Competências para Enfermeiros Coordenadores Pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem” que originaram 02 posters em 2012 no 64º Congresso Brasileiro de Enfermagem na cidade de Porto Alegre e no XIII Colóquio Panamericana de Enfermagem em Miami- Flórida (Anexos 5 e 6).

4.2.1. Artigo 3 – (Revista Qualis B1) – “Considerações sobre Matriz de Competências para Enfermeiros Coordenadores Pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem”

Valnice de Oliveira Nogueira

Mestre em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo. Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) da Escola Paulista de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo (EPE/UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP CEP:04024-002. Telefone: 5084.3559. E-mail: vallnog@yahoo.com.br

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha

Enfermeira. Livre-docente em Administração e Doutora em Saúde Pública. Professora Associada e Líder do GEPAG da EPE/UNIFESP. E-mail: isabelcunha@unifesp.br

*Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento intitulada “Competências do Enfermeiro Coordenador Pedagógico de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista”.

Resumo: O objetivo deste artigo foi apontar as facilidades e dificuldades na elaboração e utilização de uma Matriz de Competências (MC) para Enfermeiro Coordenador Pedagógico (ECP) de cursos de graduação em enfermagem. Pesquisa de natureza bibliográfica realizada a partir das bases de dados e documentos legais. Dentre as facilidades podem-se destacar que a adoção da MC como um material de referencia na organização do processo de trabalho do ECP bem como a sua incorporação nos processos avaliativos intra e extra institucionais; já as dificuldades citam-se as escassas descrições na literatura sobre o tema e inexistência de cursos de extensão e/ou pós graduação. A construção de um perfil de competências poderá nortear profissionais atuantes neste segmento bem como as instituições a que esses pertencem.

Palavras-chave: enfermagem. Competência profissional. Administração de pessoal. Gerenciamento de prática profissional.

Considerations on Competences Standards for Nurses Educational Coordinators of Undergraduate Nursing Courses

Abstract: The objective of this article was pointing out the advantages and difficulties in the development and use of a Competences Standards (CS) for Educational Nurse Coordinator (ENC) of undergraduate nursing courses. Bibliographic Research performed from the databases and brazilian legal documents. Among the facilities it is important to include of CS as a reference material in the organization of the work process of ENC as well as its incorporation in the evaluation processes intra and extra institutional. The difficulties were the few descriptions in the literature on the subject and lack of extension courses and or post-graduate degree. The construction of a CS may guide professionals active in this segment as well as the institutions to which they belong.

Keywords: nursing. Professional competence. Personnel management. Practice management.

Consideraciones sobre Matriz de competencias para los enfermeros Coordinadores de la Educación de pregrado cursos de enfermería

Resumen: El objetivo de este artículo fue señalar las ventajas y dificultades en el desarrollo y el uso de una matriz de competencias (MC) coordinador de formación de las enfermeras (CFE) de pregrado cursos de enfermería. Investigación Bibliográfica de las bases de datos y documentos legales brasileños. Entre las ventajas, es importante destacar que el adotação de MC como un material de referencia en la organización del proceso de trabajo del CFE, así como su incorporación en los procesos de evaluación intra y extra institucional. Las dificultades citadas se encuentran los pocos informes en la literatura sobre el tema y a la falta de cursos de extensión y o título de posgrado. La construcción de una MC puede orientar a los profesionales que trabajan en este sector y de las instituciones a las que éstos pertenecen.

Palabras clave: enfermería. Competencia profesional. Administración del personal. Manejo práctico.

FALANDO DE COMPETÊNCIAS

A competência foi definida como um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. Implica na mobilização de conhecimentos adquiridos para desenvolver respostas eficazes para problemas contemporâneos envolvendo diversos esquemas de percepção, pensamento, avaliação e ação⁽¹⁻²⁾.

Ter ou ser competente deve ser compreendido pelos profissionais como uma função que esteja em perfeita harmonia como os demais atributos do cargo garantindo a sua permanência na empresa a qual faz parte e no mercado de trabalho com visibilidade pelos seus pares, subordinados e supervisores.

A gestão por competências é um processo contínuo que toma como referência a estratégia corporativa para orientar esforços em torno da captação e/ou desenvolvimento de competências necessárias à consecução de objetivos organizacionais. É uma alternativa aos modelos tradicionais de gestão, e vem cada dia mais sendo discutida pelas organizações, ainda que pouco utilizada pelos serviços de saúde⁽³⁻⁴⁾.

Depreende-se que a incorporação da gestão por competências nestes serviços sejam capazes de transformar em gênero, número e grau todas as habilidades cotidianas dos serviços bem como proporcionar a segurança de paciente e sucesso para os profissionais envolvidos direta e indiretamente e para a organização.

A adoção de um modelo das competências profissionais pelas gerências de recursos humanos no mundo empresarial está relacionada, portanto, ao uso, controle, formação e avaliação do desempenho da força de trabalho diante das novas exigências postas pelo padrão capitalista flexível: competitividade, produtividade, agilidade, racionalização de custos⁽⁵⁾. O autor ainda comenta que o modelo de competências importa não só a posse dos saberes disciplinares

escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho.

Estes modelos refletem a busca de caminhos para melhorar o desempenho organizacional, por meio de uma participação mais efetiva de todos os envolvidos nos processos administrativos e operacionais da empresa⁽⁶⁾.

A construção e o uso de modelos ou matrizes de competências (MC) trazem benefícios para a ação das diversas áreas do conhecimento, inclusive a Enfermagem. O Enfermeiro tem tido a possibilidade de escolha de campos de atuação num leque de ofertas bastante dilatado há pelo menos vinte anos. Um dos segmentos de trabalho escolhidos por muitos profissionais é o exercício da docência e, ao delimitar o espectro deste tipo de atuação tem-se a figura do Enfermeiro Coordenador Pedagógico (ECP) de Cursos de Graduação em Enfermagem. A gestão de escolas de enfermagem tem sido importante área de atuação do enfermeiro no Brasil, considerando o aumento do número destas nos últimos anos.

O ECP de cursos de graduação em enfermagem tem como atribuições a organização de assuntos de cunho pedagógico, gerencial, burocrático administrativos que contemplem as demandas do curso e da Instituição de Ensino Superior (IES) da qual faz parte, além de seguir as determinações das entidades responsáveis pelas diretrizes por meio de avaliações propostas.

Importante ressaltar que este “fazer” tem responsabilidade que atinge as esferas: sociopolíticas (compromisso com o país), científicas (comunidade em enfermagem e da saúde em geral) e assistenciais (indivíduo família e comunidade).

Ao longo das pesquisas desenvolvidas com este tema, definiu-se adotar o termo “Enfermeiro Coordenador Pedagógico”, porém os termos como Coordenador de Curso, Diretor de Curso, Diretor de Faculdade são encontrados nas diversas IES para denominar o profissional que é responsável pelas as ações

de gestão de um curso de graduação e que no órgão fiscalizador do exercício de enfermagem no Brasil é intitulado como Responsável Técnico (RT).

A partir das considerações supracitadas, questiona-se: O que o ECP vivencia na sua prática ao elaborar uma MC? Quais são as facilidades e dificuldades nesta elaboração? Considerou materiais de referência? Existem dificuldades para seu uso? A justificativa para a construção desta matriz se dá pela experiência profissional das autoras e as inúmeras indagações surgidas ao longo do tempo que ocuparam o cargo.

Neste sentido, o objetivo deste artigo foi buscar preencher lacunas neste conhecimento, identificando e descrevendo as facilidades e dificuldades da construção e uso de uma MC para ECP de cursos de graduação em enfermagem.

DESCREVENDO O MÉTODO

Pesquisa descritiva de caracterização bibliográfica realizada no 2º semestre do ano de 2013. As referências foram obtidas a partir das bases de dados da Literatura Internacional em Ciências da Saúde (MEDLINE), da Literatura Latino-Americana e do Caribe Ciências da Saúde (LILACS) e da Scientific Electronic Library Online (SciELO) publicados entre 1993 à 2012 totalizando 11 artigos. Além das bases de dados, foram também utilizados 03 documentos legais, 04 livros, 02 dissertações e teses de Bibliotecas de Universidades, como da Universidade de São Paulo (USP), da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP/EPM). Para estabelecer a relação entre as competências do ECP e a construção dessa MC adotou-se a seguinte metodologia de trabalho: a) busca, leitura e análise das ações do ECP; b) leitura e análise dos documentos disponibilizados pelas entidades governamentais de ensino e de enfermagem brasileiras que sugerem a prática do ECP; c) e por fim a identificação das facilidades e dificuldades na construção e aplicação da matriz de competências do ECP em suas atividades cotidianas.

APRESENTANDO OS RESULTADOS

Após o cumprimento dos critérios metodológicos foram apontadas, seis (06) dificuldades e que serão apresentadas no quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Dificuldades na elaboração e utilização de uma MC para Enfermeiro Coordenador Pedagógico de Cursos de Graduação em Enfermagem.

1.As descrições na literatura sobre o coordenador pedagógico de ensino superior restringem-se a sua figura, a importância de sua existência, mas abordam o seu “fazer” essencialmente na área de pedagogia.
2.Não há descrição na literatura de enfermagem brasileira acerca do ECP.
3.Inexistência de cursos de extensão e/ou pós-graduação ou ainda de disciplinas pertencentes a estes cursos que contemplem a matriz de competências ou do processo de trabalho do ECP;
4.Escassez de materiais oriundos de eventos científicos ou periódicos que contribuam a prática diária do ECP.
5.Indefinição do papel do ECP pautado em matriz de competências.
6.Inexistência de redes/grupos de discussão de ECP.

Inúmeras publicações na área de pedagogia abordam em sua totalidade o papel dos coordenadores de ensino médio e fundamental. Nestes documentos encontram-se as ações do coordenador pedagógico, em serviços públicos de ensino⁽⁷⁻⁸⁾.

Durante muito tempo as ações do coordenador pedagógico estavam mescladas com a figura do supervisor escolar. Infere-se que esta semelhança se

dá, ao primeiro momento de reflexão de ordem conceitual e na sequência de ordem legal. Estes foram utilizados ao realizar a construção de perfil e papéis desempenhados deste profissional⁽⁹⁻¹⁰⁾.

O termo *competências* é analisado de forma multidimensional e apresenta diferentes sentidos e definições dentro de um determinado contexto e espaço temporal. Autores de várias áreas do conhecimento tem aglutinado esforços para pontuá-las e defini-las de acordo com os movimentos originários de cada segmento.

Dentre as mais variadas dimensões das competências podem ser destacadas as profissionais e ocupacionais que retratam a capacidade de utilizar os conhecimentos e habilidades adquiridos para o desempenho em uma situação profissional e habilidade para desempenhar atividades no trabalho dentro de padrões de qualidade esperados respectivamente⁽¹¹⁾.

Sendo assim, há de se refletir na figura do coordenador pedagógico de cursos de graduação e em particular, o curso de enfermagem. As atribuições de um coordenador pedagógico estão vinculadas ao cumprimento de inúmeras tarefas educacionais estabelecidas por documentos oficiais do ensino⁽¹²⁾.

No entanto para dar resposta às solicitações do mundo da Enfermagem a figura do ECP extrapola a tríade docente-aluno-cliente na medida que seus esforços convergem para o sucesso, e fatalmente se não forem contempladas, haverá grandes chances de fracassar não somente a sua performance, mas aqueles que estão sob os seus cuidados de '*ordem educacional*'. Para que isto não ocorra, o ECP deve mergulhar nas exigências dos órgãos que fomentam a educação e nos pressupostos que sugerem direcionamento das atividades cotidianas desta categoria profissional.

O ECP tem um papel de interlocução ainda que na grande maioria das vezes o entendimento seja de um papel coadjuvante ou quem sabe de figuração.

Diversos cursos de pós-graduação lato e stricto sensu são oferecidos e atendem a docência em nível superior bem como a formação didático-pedagógica mas, efetivamente, a discussão da essência do coordenador pedagógico não é abordada.

A realização de módulos, disciplinas ou conteúdos que poderiam estar inseridos nestes não são comumente desenvolvidos. Avançando neste raciocínio cursos de extensão também não são concedidos a este núcleo de atuação profissional. As poucas propostas neste nível de ensino, tem sido no intuito de sanar dúvidas ou aparar arestas da prática ou ainda de forma a atender as (re) orientações das entidades.

A necessidade vivenciada na pratica de obter referencial que norteasse as exigências do cargo, foi a mola propulsora na idealização de uma MC como objeto de estudo de doutorado. Ao pensar sobre o gerenciamento tendo em vista a consonância de diversos fatores que virão a somar em busca da qualidade profissional, a criação e uso de MC poderá trazer benefícios no que concerne a ferramentas de qualidade nos recursos materiais, físicos, administrativos e humanos.

Muitos grupos de discussão já foram criados pelas sociedades profissionais e por entidades de classe para dirimir duvidas e diferenças no que concerne ao processo de ensino/educação na Enfermagem. No entanto, grupos direcionados a essa categoria até o momento não foram idealizados.

Por outro lado, foram também identificadas sete facilidades que são apontadas a seguir no Quadro 2.

Quadro 2- Facilidades na elaboração e utilização de uma MC para Enfermeiro Coordenador Pedagógico de Cursos de Graduação em Enfermagem

1. A MC pode ser construída tomando como base as diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação de enfermagem onde se preconizam 06 competências para os futuros egressos;
2. A MC também pode ser construída a partir de alguns requisitos mínimos descritos em documentos normativos em educação geral e da enfermagem;
3. A criação da MC pode ser adotada como um material de referencia na organização do processo de trabalho do ECP;
4. A MC poderá ser incorporada nos processos avaliativos intra e extra institucionais;
5. A MC transforma “o fazer” do ECP para o domínio científico, abandonando o empirismo;
6. A MC pode auxiliar os profissionais que almejam ocupar a função de ECP;
7. A MC pode permitir desenvolvimento e/ou readequação de competências daqueles que já desempenham as atividades.

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem⁽¹³⁾ estabelecem como perfil profissional, o enfermeiro generalista, humanista e reflexivo. Neste documento, classificam-se 06 competências gerais a serem adquiridas como: atenção à saúde, tomada de decisões, educação permanente, comunicação, liderança, administração e gerenciamento. Estas podem ser incorporadas as características inerentes ao ECP por serem de base a formação do futuro egresso de Enfermagem.

Portanto, identificam-se nas DCN vários pontos que parecem indispensáveis para o desenvolvimento de habilidades e competências do enfermeiro na gestão de pessoas, grupos e equipes e na assistência de Enfermagem⁽¹⁴⁾.

Desempenhar o papel de coordenador pedagógico de curso de graduação está pautado em legislações que objetivam garantir a excelência da formação profissional do aluno de Enfermagem. O ECP poderá contribuir para o sucesso do curso em todas as etapas através da avaliação para reconhecimento e ou recadastramento. Nestes processos aspectos como trajetória profissional, titulação acadêmica, regime de trabalho, carga horária e efetiva dedicação^(12,15), tem papel fundamental. As dimensões deste documento que elucidam a importância do coordenador de curso são: processo ensino-aprendizagem, organização didático-pedagógica, corpo docente e instalações físicas.

O processo avaliativo é uma ferramenta importante no desenvolvimento do processo de trabalho e na busca de benefícios a todos os integrantes envolvidos em avaliações intra e extra institucionais.

Acredita-se que a avaliação de desempenho é um processo contínuo, sendo utilizado e entendido de forma diversa pelos integrantes de um grupo de trabalho. Compreender como isso se reflete no grupo, conseqüentemente na própria instituição, e analisar seu real sentido no contexto de trabalho, são pontos importantes no delineamento e na condução do verdadeiro aproveitamento deste processo e que na dinâmica diária do ECP é necessária⁽¹⁶⁾.

Ao realizar o mapeamento das competências com o objetivo de aperfeiçoamento profissional e a qualificação do serviço prestado nos limites da IES invariavelmente será estendido a todos os movimentos externos a que são submetidos, como por exemplo, marketing, a competição “fria” das escolas e de seus coordenadores, as exigências do mercado, aos alunos, docentes além das entidades governamentais.

Modelos de competências já foram criados para dar resposta a diversas demandas. O *Nursing Leadership Institute*, nos Estados Unidos da América, criou um modelo de competências para o enfermeiro gestor, e nele, foram identificadas seis competências que desdobram-se em vários itens, e que podem ser assim traduzidas: poder pessoal, efetividade interpessoal, gestão financeira, gestão de recursos humanos, cuidados com o *staff*, com os pacientes e consigo mesmo,

pensamento sistematizado e como atributos adicionais destaca o otimismo e a resiliência⁽¹⁷⁾.

O método *Developing a Curriculum* (DACUM) teve origem no Canadá onde foi desenvolvido por Robert Adams e adotado pela Holland College em 1970, proporcionando mediante uma linguagem padrão, a identificação dos requisitos de conhecimentos, aptidão, habilidades específicas e gerais, destreza e atitudes demandadas por determinado cargo ou conjunto de ocupações do mercado de trabalho⁽¹⁸⁾.

Se a figura do coordenador é decisiva para mobilizar as mudanças rumo ao Projeto Pedagógico do Curso (PPC), esta responsabilidade não pode recair no trabalho individual do coordenador, posto que a saúde do PPC depende dos acordos coletivos, dos pactos que vão sendo formulados processualmente. Portanto depreende-se que a qualidade da gestão do coordenador deve ser referenciada à sua capacidade de articular as forças que sustentam o PPC, em lugar de ser 'medida' pela capacidade demonstrada de preencher adequadamente os formulários para o sistema⁽¹⁹⁾.

A partir do momento que o ECP se apropriar de uma MC para provocar uma prática sustentada cientificamente, o empirismo será relegado a um passado que era cercado de incertezas de suas atribuições com diversos atores que envolvem a coordenação pedagógica, tanto para aqueles que almejam o cargo quanto para os que já trilham há algum tempo esta caminhada.

CONCLUSÃO

A construção de uma matriz de competências certamente contribui para nortear profissionais atuantes neste segmento, bem como as instituições a que esses pertencem, notadamente para melhor qualificar esses dirigentes na direção dos Cursos de Enfermagem.

REFERENCIAS

- 1- Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas; 2000.
- 2- Oliveira JC, Prado C, Peres HHC, Fernandes MFP, Leite MMJ . Grau de competência gerencial em enfermagem na perspectiva de graduandos de uma universidade privada. Rev. Esc. Enferm. USP. 2009 dez.;esp 2:43:1219-23.
- 3- Bruno-Faria MF, Brandão HP. Competências relevantes a profissionais da área de T&D de uma organização pública do Distrito Federal. Rev. adm. contemp. 2003 jul.-set.;7(3):35-56.
- 4- Furukawa PO, Cunha ICKO. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro . Rev. bras. enferm. 2010 nov.-dez.;63(6):1061-6.
- 5-Deluz N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo[Internet]. [Rio de Janeiro(RJ)]: Senac[citado 2013 nov. 22]. Disponível em: <http://www.senac.br/BTS/273/boltec273b.htm> .
- 6-Ferreira AA, Reis ACF, Pereira MI. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Pioneira; 2006.
- 7- Pires EDPB. A prática do coordenador pedagógico: limites e perspectivas[dissertação de mestrado]. [Campinas(SP)]: Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação; 2005. 216 f.
- 8-Oderich CG. Perfil e competências do gestor em instituições de educação. Pleiade - Revista Científica Eletrônica da Faculdade União das Américas. 2009 jul.-dez.;3(6):75-84.
- 9- Soares AFC. Coordenação pedagógica: ações, legislação, gestão e a necessidade de uma educação estética[dissertação de mestrado]. Dissertação. (mestrado acadêmico). [Vale do Itajaí(SC)]: Universidade do Vale do Itajaí; 2011. 140 p.
- 10- Fernandes MJS. O professor coordenador pedagógico nas escolas estaduais paulistas: da articulação pedagógica ao gerenciamento das reformas educacionais. Educ. Pesqui. 2012 out.-dez.;38(4):799-814.
- 11- Deffune D, Depresbiteris L. Competências, habilidades e currículos de educação profissional: crônicas e reflexões. São Paulo: SENAC; 2002.

- 12- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996: estabelece as diretrizes e bases da educação nacional[Internet]. Brasília(DF): Presidência da República; 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- 13- Brasil. Ministério da Educação. Resolução n. 3 de 7 de novembro de 2001: institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 maio 10]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
- 14- Munari DB, Fernandes CNS. Coordenar grupos: reflexão à luz das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Enfermagem. Rev. gaúch. enferm. 2004 abr.;25(1):26-32.
- 15- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004: institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências[Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm
- 16-Brahm MMT, Magalhães AMM. Opinião da equipe de enfermagem sobre o processo de avaliação de desempenho. Acta paul. enferm. 2007 out.-dez.;20(4):415-21.
- 17- Nursing Leadership Institute. The nursing leadership institute competency model [acesso 15 maio 2012]. Disponível em: <http://www.fau.edu/nli/model.html>
- 18- Coffin L. Developing a curriculum facilitator manual. Canada: The Canadian Vocational Association; 1993.
- 19- Lopes Neto D et al. Aderência dos cursos de graduação em Enfermagem às Diretrizes Curriculares Nacionais. Rev. bras. enferm. 2007 nov.-dez.;60(6):627-34.

Etapa 2 - Validação do PC por juízes

Técnica de validação

A técnica utilizada para a análise do PC foi de Delphi que se constitui como estratégia apropriada para estabelecer validade de conteúdo de instrumentos, por permitir ouvir e analisar, de forma sistemática, opiniões de especialistas com possibilidade de gerar no final dessa análise um produto validado⁽⁶⁴⁾. É uma ferramenta de pesquisa que busca um consenso de opiniões de um grupo de especialistas a respeito de um problema complexo. Os procedimentos para a sua aplicação incluem a circulação de questionários interativos repetidas vezes por um grupo de *experts*⁽⁶⁵⁾. A técnica Delphi é uma ação motivadora aos juízes a pensarem no assunto em questão considerando que estes podem ser agentes multiplicadores do tema abordado; apresenta 03 etapas⁽⁶⁶⁾ que são descritas no quadro 6 :

Quadro 6 - Etapas da técnica de análise estatística Delphi

Etapas do estudo	Processo	Resultado
1ª	Submissão da PRIMEIRA versão do Instrumento a julgamento pelo júri de especialistas.	Elaboração da 1ª versão GRUPAL do Instrumento
2ª	Submissão da 1ª versão GRUPAL do Instrumento ao julgamento dos especialistas, quanto à propriedade e clareza de cada item.	Elaboração da 2ª versão GRUPAL do Instrumento
3ª	Submissão da 2ª versão GRUPAL do Instrumento, mais especificamente, dos itens modificados a partir de sugestões da etapa anterior.	Aprovação da 2ª versão GRUPAL do Instrumento, que passa a ser denominada VERSÃO GRUPAL do Instrumento.

Fonte: Almeida; Spínola; Lancman, 2009.

Para cada item de competência criado no instrumento os juízes atribuíram valor segundo o método de resposta da escala Likert. Esta escala teve a seguinte nomenclatura de concordância: muito importante, importante, importância relativa, pouco importante, não importante, e, ainda havia uma lacuna onde o juiz poderia sugerir modificações.

Foi adotado o teste de Alfa de Cronbach para o tratamento estatístico no que concerne a validação do modelo metodológico por avaliação de consistência. O alfa de Cronbach é uma técnica utilizada quando a resposta ao item pode assumir mais de duas alternativas. Seu resultado é um indicador sumário de consistência interna de uma escala analisada e, conseqüentemente dos itens que a compõem; sua vantagem se dá pela possibilidade de obter uma medida tão confiável e tão válida quanto possível⁽⁶⁷⁾. O teste de confiabilidade de Cronbach mede o coeficiente geral de correlação entre os itens considerados, o alfa, cujos valores podem variar num intervalo de correlação mínima (zero) até máxima (um). Valores maiores ou iguais a 0,7 podem ser considerados indicativos de consistência interna⁽⁵¹⁾.

Validação do Instrumento de Coleta de Dados (Perfil de Competências)

A descrição do perfil dos juízes bem como o relato sobre a validação do PC foi materializada na forma de artigo científico e submetido à avaliação no periódico de Enfermagem – Qualis A1. Atendendo as exigências da pesquisa que envolve os seres humanos, foi encaminhado o ICD, o TCLE, uma carta convite para a participação da pesquisa (Apêndice 2), um questionário sobre o perfil dos respondentes (Apêndice 3) . Vale a pena ressaltar que, para melhor compreensão, o artigo foi encaminhado ao periódico escolhido junto com o Apêndice 7.

4.2.2. Artigo 4 – (Revista Qualis A1) – “Validação do perfil de competências de enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha ²

Resumo

Objetivo: descrever os critérios de construção e validação de um Perfil de Competências para enfermeiros gestores de ensino superior. Método: um estudo metodológico realizado com 21 juízes entre os meses de abril e julho de 2014. O Perfil de Competências continha 63 itens distribuídos em 03 domínios. Resultados: a consistência interna estimada pelo Alfa de Cronbach variou entre 0,79 e 0,88 e o índice de validade de conteúdo alcançou valores entre 0,88 e 0,95. Conclusão: o PC atendeu às exigências mínimas estabelecidas e poderá ser utilizado na população a que se destina.

Descritores: Enfermagem, Estudos de Validação, Gerência, Competência Profissional, Pesquisa Metodológica em Enfermagem.

Abstract

Objective: describing the criteria for construction and validation of a Competence Profile to higher education nurse managers. Method: a methodological study conducted with 21 judges carried out between April and July 2014. The Competence Profile contained 63 items divided into 03 domains. Results: the internal consistency estimated by Cronbach's alpha ranged from 0.79 to 0.88 and the content validity index was between 0.88 and 0.95. Conclusion: the Competence Profile has met the established minimum requirements and can be used in the intended population.

Descriptors: Nursing, Validation Studies, Management, Professional Competence, Nursing Methodology Research.

Resumen

Objetivo: describir los criterios de construcción y validación de un Perfil de Competencias para las enfermeras gestoras de educación superior. Método: es un estudio metodológico llevado a cabo con 21 jueces entre abril y julio de 2014. Método: el Perfil de Competencias contenía 63 frases divididos en 03 dominios. Resultados: la consistencia interna estimada por el alfa de Cronbach osciló de 0,79 a 0,88 y el índice de validez de contenido varió de 0,88 a 0,95. Conclusión: el Perfil de Competencias se ha cumplido con los requisitos mínimos establecidos y se puede utilizar en la población prevista.

Descriptores: Enfermería, Estudios de Validación, Gerencia, Competencia Profesional, Investigación Metodológica en Enfermería.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem, Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho, Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo, Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. E-mail: vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira, Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP, Orientadora. E-mail: isabelcunha@unifesp.br

*Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

INTRODUÇÃO

A gestão dos cursos de graduação em enfermagem é dotada de inúmeras tarefas e desafios para aqueles que optam desempenhar esta função. Essas tarefas requerem competências que na maioria das vezes não são claramente definidas pela comunidade científica ou listadas por meio de instrumento de avaliação das instituições de ensino.

Em contrapartida exigências de formação profissional como titulação acadêmica e regime de contratação são feitas pelos órgãos de fomento à educação na vigência do processo de autorização, reconhecimento e renovação do conhecimento de um curso superior⁽¹⁾.

Discussões acerca do papel do gestor de ensino são comumente encontradas na área da educação básica nos periódicos de circulação renomada, porém no ensino superior de modo geral e na enfermagem, estas são consideravelmente

reservadas. Assim, essa discussão na área de enfermagem deve ser iniciada, uma vez que o número de escolas aumentou no país de forma contundente, tendo passado de 207 para 828 em 10 anos⁽²⁾.

Infere-se que a criação de um Perfil de Competências (PC), com sua validação por especialistas, pode auxiliar as Instituições de Ensino Superior em seus processos de trabalho.

O presente estudo teve como objetivo descrever os critérios de construção e validação de um PC para enfermeiros gestores do ensino superior.

MÉTODO

Uma pesquisa de caráter metodológico foi realizada em uma universidade pública no município de São Paulo. O período compreendido para sua realização se deu em duas fases: a construção do material em 2013 e a validação entre os meses de abril e julho de 2014.

O grupo de especialistas que participou do processo de validação do instrumento construído foi composto por enfermeiros ex-gestores de cursos de graduação, enfermeiros consultores e ou profissionais experts na área do ensino ou de competências. O critério de seleção se deu pela análise da trajetória profissional nas respectivas áreas pela Plataforma Lattes e pela interpretação das autoras no que se refere à pertinência dos profissionais com o objetivo do estudo.

Os participantes receberam o convite por meio de correio eletrônico e responderam eletronicamente 02 arquivos pelo aplicativo Google docs®: um que se refere à caracterização e o PC. Antes concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que estava disponível no mesmo ambiente virtual. O prazo estabelecido para a devolução do material preenchido foi de 10 dias. Em alguns casos foi necessário reenviar o material aos juízes mais vezes o que resultou na demora na conclusão da validação para que se atingisse o número de vinte participantes. O contato telefônico em alguns casos foi realizado para garantir a adesão dos juízes nessa etapa.

Definiu-se como método de avaliação para essa pesquisa a validade de conteúdo que diz respeito ao universo do conteúdo ou do domínio de um dado constructo e que passa pelo julgamento por especialistas, na definição do universo teórico e das diferentes dimensões do conceito a ser observado e medido⁽³⁻⁴⁾.

A técnica utilizada para a análise do PC foi a de Delphi, que se refere ao julgamento de peritos sobre um tópico específico a partir de um consenso de opiniões de forma sistematizada⁽⁵⁾; e optou-se pela escala Likert ao que tange a atribuição de valor para os itens de competências do instrumento. Para esse estudo definiu-se pontuação máxima de 5 e mínima de 1. Os juízes puderam tecer comentários e/ ou sugerir mudanças na coluna intitulada como observações para cada afirmativa do PC, o que possibilitou uma análise qualitativa do material.

Os testes estatísticos utilizados para a avaliação do instrumento foram: a) o alfa de Cronbach que mede a consistência interna de cada domínio. Valores superiores a 0,7 podem ser considerados indicativos de consistência interna; b) o Índice de Fidedignidade ou concordância (IF) e; c) o Índice de Validade de Conteúdo (IVC), estes quantificam o grau de concordância entre os especialistas durante o processo da validade de conteúdo de um instrumento, sendo muito empregado na área da saúde. Foi definido para esse estudo que o IVC seria calculado pela média de proporções dos itens considerados relevantes pelos juízes. As taxas mínimas aceitáveis de concordância dos testes aplicados são de 80% e 0.8 respectivamente⁽⁶⁻⁷⁾.

A interpretação numérica das avaliações dos juízes foi tabulada através do programa Microsoft Excel® e o tratamento dos dados foi realizado por meio da estatística descritiva a partir do software SPSS 20.0.

Atendendo as exigências éticas, o projeto de pesquisa referente a esse estudo foi analisado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da instituição e obteve aprovação mediante o parecer N° 1080/2011.

RESULTADOS

Fase 1: A construção do PC

O PC foi alicerçado com base na literatura da enfermagem, educação e da administração, e foram selecionadas 28 referências após o levantamento bibliográfico realizado em três bases de dados. Na sequência as etapas de leitura e a classificação em grupos temáticos foram executadas e adotou-se o método de diagrama da árvore para a concepção e organização do material. A primeira versão contava com 42 itens distribuído nos domínios que foram criados e nomeados como educacional, administrativo e individual e que contabilizavam 15, 13 e 14 afirmativas respectivamente.

O material foi submetido ao pré-teste com 11 enfermeiros que haviam ocupado o cargo de gestão no ensino superior. A caracterização dos participantes era 100% do sexo feminino, com média de idade de 43.1 anos, com tempo de formação acadêmica de 25.4 anos e o tempo de gestão em ensino foi de 5.1 anos. Da população, 50% eram mestres e 80% eram gestoras de ensino privado.

Após a avaliação dos ex-gestores de ensino superior, um item no domínio administrativo e um no educacional foram incluídos e a segunda versão do PC possuía 44 afirmativas.

O Exame de Qualificação de doutorado ocorreu na mesma época que a aplicação do pré-teste e por sugestão da banca examinadora, para a terceira versão, essa população foi novamente acionada a fim de que enumerassem as atividades de coordenação sob o ponto de vista dos três domínios de competência para que fossem analisadas e, se houvesse pertinência, adaptadas ao PC. A banca pronunciou algumas competências a serem agregadas ao material. Ao término desse processo foram incorporadas 19 afirmativas e a versão final continha 63 itens, sendo 20 no domínio de competência educacional, 22 administrativos e 21 no individual para validação pelos juízes na próxima fase desta pesquisa.

Fase 2: Validação do PC

Os juízes

A validação do material contou com a participação de 21 juízes de uma seleção de 30. Os participantes do estudo tinham as seguintes características: 100% eram do sexo feminino, 95% enfermeiros, a média de idade, tempo de formação acadêmica e de gestão em ensino de graduação foram 54.4, 32.1 e 12,4 anos respectivamente, o que configurou a amostra com a faixa etária e o tempo de experiência maior que os participantes do pré-teste. Quanto à ocupação, 71% eram docentes com 01 vínculo empregatício e 47.6% eram gestoras de ensino público. Da titulação acadêmica, 95% eram doutoras e 23% pós-doutoras.

A validação

O instrumento teve somente uma rodada de três estabelecidas pela técnica de Delphi. Ao analisar os resultados verificou-se que a maioria das respostas do material tinha pontuações 4 e 5, o que correspondia a importante e muito importante. A somatória dos referidos escores foram iguais ou superiores a 75% de concordância o que inviabilizou a segunda rodada da Delphi. Inexistiu escore 1 na escala Likert que caracterizava não importante. A avaliação pouco importante com classificação 2 na escala teve 05 sinalizações em todo o instrumento. A tabela 1 apresenta os escores dos testes estatísticos empregados:

Tabela 1 - Análise de concordância dos juízes sobre os domínios de competência, São Paulo, SP, abril a julho. 2014.

Domínio	Análise de Concordância		
	AC	IVC	IF
Educacional	0,79	0,87	87,5
Administrativo	0,88	0,95	95,1
Individual	0,81	0,88	88,4

AC- Alfa de Cronbach; IVC- Índice de Validade de Conteúdo; IF- Índice de Fidedignidade.

No se refere a interpretar a avaliação dos juízes, observou-se que 50% teceram comentários sobre as afirmativas em cada domínio. Os quadros 2 e 3 mostram a avaliação dos especialistas e as decisões tomadas pelos autores após a validade de conteúdo.

Quadro 1 - Avaliação dos especialistas e reformulações do PC por validade de conteúdo, São Paulo, SP, abril a julho, 2014.

Domínios	Nº de Entrevistadores que teceram comentários	Total de Afirmativas nos domínios	Média de afirmativas pontuadas pelos juízes	Média de sugestões / correções	Nº de Modificações efetuadas	Exclusão de Afirmativas
Educacional	10	20	12.2	7.4	13	0
Administrativo	4	22	11.25	7.5	6	0
Individual	3	21	10	4	9	1

DISCUSSÃO

No se refere ao número de rodadas, o PC teve uma de 3 possíveis. Os resultados evidenciaram que o domínio educacional foi o que mais apresentou sugestões e ponderações. Foi também o que mais teve escore da escala de Likert 2 nomeado como pouco importante com 03 questões. Os escores dos testes estatísticos realizados foram os menores comparados aos outros domínios. Houve 02 questões deste domínio que obtiveram 80% de concordância e 04 que obtiveram pontuação máxima de concordância.

Acredita-se que esses valores sejam em razão do enfermeiro gestor ser obrigatoriamente levado a se apropriar dos conhecimentos pedagógicos para que possa conduzir às ações do curso relativas ao cumprimento da legislação em educação.

A coordenação pedagógica no ensino superior vivencia dificuldades da mesma envergadura do ensino médio. Um estudo discute que as alterações na natureza do trabalho no ensino médio passaram por modificações, principalmente sob o ponto de vista operacional, tais como medidas institucionais, atividades empresariais do trabalho docente, reforçando a complexidade do fazer do gestor⁽⁸⁾. Tal fato provoca dificuldades semelhantes em ambos os contextos.

A avaliação qualitativa representada pela validade de conteúdo desse domínio foi o que mais apresentou inferência dos entrevistadores. Dos 21 juízes, 10 teceram comentários e as afirmativas receberam contribuições no mínimo de 5 e máximo de 20 por juiz. Todos os pareceres realizados foram pertinentes e em sua maioria foram incorporados ao instrumento. As sugestões e comentários feitos pelo grupo de juízes agregaram às reflexões das autoras a suposição de que existe maior dificuldade no domínio de competências educacionais.

Tomar consciência desta dificuldade pode deflagrar discussões em espaços maiores que não sejam apenas o institucional e que envolva a comunidade acadêmica e os órgãos responsáveis pela elaboração de políticas públicas. Hoje não há formação específica para coordenador de curso. Apenas constatam-se modalidades de capacitação de forma complementar.

O domínio administrativo foi o que teve maiores pontuações nas análises de concordância realizadas no PC, perfazendo 95% no IF e 0,88 AC. Houve 01 questão do total de 22 que obteve menor concordância com 76.14% e 8 questões que apresentaram 95,23% de fidedignidade.

Dos juízes, 19 % (n=4) manifestaram ideias e ressalvas sobre as afirmativas nesse domínio que teve o menor número de considerações. As correções realizadas convergiam essencialmente no sentido de complementação textual e não de reorganização gramatical.

As funções administrativas e outros tantos assuntos da administração fazem parte da matriz curricular desde a formação acadêmica e são exigidas em um

percentual determinado pela legislação vigente⁽⁹⁾ e na distribuição da carga horária não é diferente.

Daí entende-se que pela execução de ações gerenciais, independente da área de atuação profissional, haja um melhor entendimento das competências administrativas para os juízes e supostamente para os gestores de ensino superior.

O individual foi o segundo domínio que mais teve modificações e considerações inseridas. Foi excluído 01 item por duplicidade de ideias. Houve 02 questões do total de 21 que obtiveram 71.19 % de fidedignidade e correspondeu o menor escore de todo o instrumento. As questões retratavam a necessidade de o coordenador ser inovador e conduzir as ações diárias com base na humildade, espiritualidade e respeito e, por este motivo, optou-se pela permanência dessas no material.

Discutir questões relativas ao comportamento humano e as suas relações interpessoais provocam reflexões e repulsas por ser no ambiente de trabalho. O trabalho é o universo onde o homem passa a maior parte do seu tempo durante de dia e é objeto de competição, formação de alianças ou contrariamente suscita o isolamento. A gestão de pessoas tem se evidenciado nos últimos anos levando em conta que o capital humano é o mais importante dentro das organizações, além de ser compreendida como tecnologia leve de trabalho na saúde.

Autores⁽¹⁰⁾ comentam que a gestão de pessoas por competências é uma metodologia que interfere positivamente no desempenho organizacional e que agrega valor tanto para o empregador quanto para o colaborador. Outro tópico abordado é a empregabilidade na perspectiva mais ampla, quer dizer, vislumbrando as competências que o profissional pode desenvolver.

Vale ressaltar que, apesar de o instrumento final ter sido concebido para atender os enfermeiros gestores e de ser avaliado por juízes e ter sido submetido ao pré-teste por ex-gestores de cursos de graduação entende-se que pode ser adaptado aos profissionais que atuam no cenário das diversas áreas do conhecimento e que gerenciam o ensino superior.

CONCLUSÃO

O PC proposto atendeu às exigências mínimas estabelecidas pela validade de conteúdo e pelos testes realizados. É composto por domínios de competências denominadas educacionais, administrativas e individuais, com 62 itens. Obteve valores na consistência interna estimada pelo Alfa de Cronbach entre 0,79 e 0,88 e o Índice de Validade de Conteúdo alcançou valores entre 0,88 à 0,95. Esse material poderá ser utilizado e aproveitado na população a que se destina, bem como aos empregadores.

REFERENCIAS

- 1- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004: institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências[Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/10.861.htm
- 2- Teixeira E, Fernandes JD, Andrade AC, Silva KL, Rocha MEMO, Lima RJO. Panorama dos cursos de Graduação em Enfermagem no Brasil na década das Diretrizes Curriculares Nacionais. Rev. bras. enferm. 2013 set.;esp:66:102-10.
- 3- Ribeiro MAS, Vedovato TG, Lopes MHBM, Monteiro MI, Guirardello EB. Estudos de validação na enfermagem: revisão integrativa. Rev. RENE. 2013;14(1):218-28.
- 4- Vituri DW, Matsuda LM. Validação de conteúdo de indicadores de qualidade para avaliação do cuidado de enfermagem. Rev. Esc. Enferm. USP. 2009 jun.; 43(2):429-37.
- 5- Pereira RDM, Alvim NAT. Técnica Delphi no diálogo com enfermeiros sobre a acupuntura como proposta de intervenção de enfermagem. Esc. Anna Nery Rev. Enferm. 2015;19(1):174-80.
- 6- Alexandre NMC, Coluci MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. Ciênc. saúde coletiva. 2011 jul.;16(7):3061-8.
- 7- Polit DF, Beck CT. The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. Res Nurs Health. 2006 Oct;29(5):489-97.
- 8- Fernandes MJS. O professor coordenador pedagógico nas escolas estaduais

paulistas: da articulação pedagógica ao gerenciamento das reformas educacionais. Educ. Pesqui. 2012 out.-dez.;38(4):799-814.

9- Brasil. Ministério da Educação. Resolução nº 3 de 7 de novembro de 2001: institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 maio 10]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>

10- Vieira AM, Filenga D. Gestão por competências: retórica organizacional ou prática da gestão de pessoas? Qualitas Revista Eletrônica[Internet]. 2012[citado 2015 maio 10];13(1):1-12. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/1394/792>

Etapa 3 - Aplicação do PC aos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem

A aplicação do PC foi realizada junto aos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação de Enfermagem presenciais, autorizados e em funcionamento no estado de São Paulo.

Segundo o Instituto Nacional de Estudos Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira⁽⁶⁸⁾ (INEP) existe 142 escolas de graduação em enfermagem no estado de São Paulo; no município as escolas de graduação de enfermagem correspondem a 22% das instituições de ensino superior do estado, ou seja, existem 30 escolas sendo 02 públicas e as demais privadas.

No período que compreendia o levantamento de informações para providenciar o envio do ICD, o número de escolas foi reduzido a 102, pois não constava no portal da IES ou nas publicações registradas no currículo pela Plataforma Lattes o correio eletrônico do Enfermeiro Coordenador.

A amostra foi representada por aqueles que tendo tomado conhecimento do estudo concordarem em participar.

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão dos sujeitos: ser Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem presenciais autorizados ou reconhecidos pelo Ministério da Educação (ME), independente da titulação acadêmica e do tempo de experiência profissional ou de atuação no cargo na IES atual.

Foram excluídos da pesquisa aqueles que:

- a) São Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem na modalidade à distância;
- b) Recusaram-se a participar ou estavam impossibilitados em responder o questionário em razão das atividades de gestão;

c) Estavam afastados das atividades de coordenação no momento da coleta de dados (licença de alguma origem, participação em eventos científicos entre outros);

d) Não completaram o preenchimento total e correto do instrumento ou ainda não o devolveram;

Foram enviados eletronicamente a cada sujeito que concordou em participar, a carta convite (Apêndice 5), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 3) e o Instrumento de Coleta de Dados (ICD). Este foi constituído em duas partes: a primeira onde se investigou o perfil sócio-demográfico e formação acadêmico-profissional dos sujeitos da pesquisa e as características do curso onde estes exercem a função de coordenador pedagógico (Apêndice 4). Nesta etapa totalizaram-se 22 questões sendo 13 sobre os sujeitos da pesquisa e as 09 restantes sobre os dados do curso (Apêndice 6). A segunda foi o PC construído e validado pelos juízes (Apêndice 7).

O modelo de PC validado foi feito pelo *Google docs*®, um aplicativo que cria, edita e importa documentos em tempo real, além das informações obtidas serem armazenadas com segurança⁽⁶⁹⁾. A utilização desta ferramenta possibilita para o pesquisador maior flexibilidade para a interpretação e correlação dos dados analisados e para os pesquisados a facilidade para o preenchimento do instrumento bem como a determinação do tempo face aos inúmeros afazeres.

A análise dos dados foi realizada à luz da estatística descritiva (média, mediana, desvio padrão, quartil, variância, frequência absoluta e relativa e outros necessários). O programa estatístico *Statistical Package for Social Science* (SPSS) foi usado para conduzir análise das informações obtidas nas respostas dos participantes no que se refere às contagens de frequência e ordenação de dados e a análise comparativa de variáveis⁽⁷⁰⁾.

Quanto ao referencial teórico adotado como eixo condutor da análise da pesquisa, optou-se pelos autores Fleury; Fleury^(14,15) e Ruas^(25,34) para as competências básicas onde se aborda essencialmente conceitos e classificações.

Para as competências do gestor escolar elegeu-se Luck⁽⁴¹⁾ e vários autores das diversas áreas do conhecimento foram utilizados para dar resposta às interpretações dos resultados oriundos da análise estatística bem como do perfil de competências encontrado na população estudada.

Procedimentos éticos

Os participantes (enfermeiros que participaram do pré-teste, enfermeiros gestores de escola de graduação e enfermeiros juizes) foram orientados quanto aos objetivos do estudo e após concordarem e preencheram o TCLE, seguindo os princípios estabelecidos na Resolução do Conselho Nacional de Saúde N°. 466/2012⁽⁷¹⁾.

Os sujeitos foram contatados por meio de contato telefônico ou por correio eletrônico. O TCLE foi encaminhado juntamente com o ICD e o convite para participação por meio do *Google docs*®. Convém ressaltar que o provedor do aplicativo acima descrito contempla a Resolução CGIB 003 que dispõe sobre a governança e o uso da internet⁽⁷²⁾. Esta pesquisa foi cadastrada no SISNEP sob o número de folha de rosto 437910 e aprovada pelo parecer 1080/2011 (Anexo 7).

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são apresentados e discutidos na forma de artigos científicos visando contemplar os propósitos da construção desta pesquisa, as inferências estatísticas do PC, o perfil dos ECCGEn e o PC dos ECCGEn.

De toda a produção científica realizada na Tese de Doutorado, 6 artigos estão nesse capítulo. Os inúmeros testes estatísticos empregados se deram em razão do número de respondentes ser inferior ao preconizado (valor menor que 100) para que haja confiabilidade e aceitação do estudo/constructo frente a comunidade científica.

Do total, foram construídos, 01 nota prévia, 03 artigos cujo o método de pesquisa é exploratório e 02 metodológicos. O primeiro a ser apresentado, trata-se de uma Nota Prévia publicada na Revista de Enfermagem da UFPE On Line.

O PC foi apresentado no 14º Seminário Nacional para Diretrizes para a educação em Enfermagem em Maceió – Alagoas, 2014 (Anexo 8).

5.1. Artigo 5 – (Revista - Qualis B2) – “Competências do enfermeiro coordenador de cursos de graduação em enfermagem: um estudo metodológico”



COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO METODOLÓGICO

RESPONSIBILITIES OF THE NURSE COORDINATOR OF GRADUATE COURSES IN NURSING: A METHODOLOGICAL STUDY

RESPONSABILIDADES DEL ENFERMERO COORDINADOR DE CURSOS DE PREGRADO EN ENFERMERÍA: UN ESTUDIO METODOLÓGICO

Valnice de Oliveira Nogueira¹, Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Artigo Nota Prévia

Enfermeira, Doutoranda, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo/EPE-UNIFESP. São Paulo (SP), Brasil. E-mail: vallnog@yahoo.com.br

Enfermeira, Professora Associada Livre Docente, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo/EPE-UNIFESP. São Paulo (SP), Brasil. E-mail: isabelcunha@unifesp.br

RESUMO

Objetivos: construir um Perfil de Competências (PC) para enfermeiros coordenadores pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem tendo como eixos os domínios educacionais, administrativos e individuais; validar o PC com enfermeiros juízes; identificar o PC dos enfermeiros coordenadores pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem do estado de São Paulo. **Método:** estudo metodológico, com abordagem quantitativa. A coleta de informações acontecerá no segundo semestre de 2014, por meio de um questionário disponibilizado pelo aplicativo Google drive[®] que foi validado por 21 especialistas em julho do corrente ano. O tratamento dos dados será realizado à luz da estatística descritiva e serão utilizados os referenciais teóricos de competências propostos por Fleury/Fleury e Dutra. **Resultados esperados:** apresentar o PC validado para os enfermeiros coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem, e aplicá-lo e estabelecer o atual perfil destes profissionais. **Descritores:** Competência Profissional; Enfermagem; Gerenciamento de Prática Profissional.

ABSTRACT

Objectives: building a Skills Profile (PC) for coordinators nurses of Nursing Graduate Courses having as axes educational, administrative and individual domains; validating the PC with judges nurses; identifying the PC of nurses coordinators of Nursing Graduate Courses in São Paulo State. **Method:** a methodological study with a quantitative approach. Data collection will take place in the second half of 2014, through a questionnaire provided by Google application Drive[®], which was validated by 21 specialists in July of this year. The data will be held in the light of descriptive statistics and the theoretical frameworks of competences proposed by Fleury/Fleury and Dutra will be used. **Expected results:** presenting the PC validated for nurses coordinators of Graduate Nursing Courses, and applying it and establishing the current profile of these professionals. **Descriptors:** Professional Competence; Nursing; Professional Practice Management.

RESUMEN

Objetivos: construir un Perfil de Habilidades (PC) para los enfermeros coordinadores pedagógicos de Enfermería de cursos de pregrado que tienen como

ejes los dominios educativos, administrativos e individuales; validar el PC con jueces enfermeras; identificar el PC de las enfermeras coordinadoras de cursos de pregrado en Enfermería del Estado de São Paulo. Método: es un estudio metodológico con enfoque cuantitativo. La recogida de datos se llevará a cabo en el segundo semestre de 2014, a través de un cuestionario proporcionado por la aplicación Google Drive®, que fue validado por 21 especialistas en julio de este año. Los datos se llevarán a cabo a la luz de las estadísticas descriptivas y se utilizarán las habilidades referenciales teóricas propuestas por Fleury/ Fleury y Dutra. Resultados esperados: presentar el PC validado para enfermeros coordinadores de Pregrado en Enfermería, y aplicarlo y establecer el perfil actual de estos profesionales. Descriptores: Competencia Profesional; Enfermería; Gestión de Práctica Profesional.

INTRODUÇÃO

A competência tem sido objeto de investigação e discussão por estudiosos, pesquisadores, alunos e tem possibilitado nortear o processo de trabalho nos diversos segmentos da enfermagem. A competência pode ser definida como um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo⁽¹⁾.

A coordenação de cursos de graduação de enfermagem faz parte desse cenário. É um nicho de mercado para o enfermeiro que cresceu substancialmente nas últimas duas décadas. A ampliação desta área de atuação profissional se deve ao aumento das escolas de enfermagem e a oferta do curso no país.

Depreende-se que para a ocupação desse cargo os enfermeiros possuam conhecimentos acerca da gestão escolar e de recursos administrativos, humanos, materiais, físicos e financeiros além dos conhecimentos de formação específica.

E para cumprir estas exigências com êxito, infere-se que o profissional em questão possua competências ou que seja capaz de desenvolvê-las. Um perfil de competências pode impactar significativamente no direcionamento das atividades de

recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoal e também contribui na produção de conhecimento tanto para o indivíduo quanto para a organização⁽²⁾.

Há limitação de materiais bibliográficos, cursos e eventos que possam subsidiar o processo de trabalho gerencial dos enfermeiros coordenadores de cursos de graduação. As publicações mais encontradas sobre o gerenciamento do ensino estão na pedagogia e concentradas prioritariamente no ensino fundamental e médio⁽³⁻⁴⁾. No ensino superior essa discussão ainda é incipiente independente da área do conhecimento.

A motivação da pesquisadora para este estudo deve-se ao fato de ter desempenhado o cargo de coordenador pedagógico e ter experienciado dificuldades, desafios e inquietações no que tange as tarefas desenvolvidas e das competências que deveria possuir. Assim, surgiram questionamentos que são os deste estudo: Quais seriam as competências necessárias que o enfermeiro coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem deve ter e aprimorar? Que tipo de domínio de competências seria necessário para este cargo? Um perfil de competências pode contribuir no processo de trabalho destes profissionais? Qual é o perfil do enfermeiro coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem do estado de São Paulo?

OBJETIVOS

- Construir um Perfil de Competências (PC) para enfermeiros coordenadores pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem tendo como eixos os domínios educacionais, administrativos e individuais;
- Validar o PC com enfermeiros juízes;
- Identificar o PC dos enfermeiros coordenadores pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem do estado de São Paulo.

MÉTODO

Trata-se de pesquisa metodológica, de abordagem quantitativa. A coleta de informações acontecerá no segundo semestre de 2014 por meio de um questionário composto de três domínios: Educacionais, Administrativos e Individuais com um total de 62 afirmativas, disponibilizado pelo aplicativo Google Drive[®]. Este material foi

construído e submetido à pré-teste por 11 ex-coordenadores de curso de graduação em enfermagem e validado por 21 especialistas pela técnica Delphi e foi avaliado pelo teste de confiabilidade de alfa de Cronbach com escores de 0.79, 0.88 e 0.81 dos domínios supracitados no mês de julho de 2014.

Os participantes da pesquisa serão os enfermeiros coordenadores pedagógicos dos cursos de graduação de enfermagem, perfazendo um total de 142 instituições de ensino no estado de São Paulo. O critério de exclusão adotado para a participação nessa pesquisa foi: os sujeitos que se recusarem a participar da coleta de dados e as instituições de ensino que não tiverem em seu website o nome ou correio eletrônico do enfermeiro coordenador pedagógico do curso de graduação. O tratamento dos dados será realizado à luz da estatística descritiva e serão utilizados os referenciais teóricos de competências de Fleury/Fleury e Dutra.

Em relação aos aspectos éticos, o projeto atende à Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo com o sob o número de folha de rosto 437910 e Parecer Nº 1080/2011.

RESULTADOS ESPERADOS

Quantos aos objetivos propostos a pesquisa cumpriu totalmente os objetivos 1 e 2 e está em desenvolvimento o objetivo 3. Espera-se que os resultados deste estudo possam nortear as ações dos enfermeiros coordenadores pedagógicos e que auxiliem as instituições de ensino como um instrumento de avaliação de ingresso e/ou de desempenho desses profissionais.

REFERÊNCIAS

1. Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas; 2000.
2. Manenti SA, Ciampone MHT, Mira VL, Minami LF, Soares JMS. O processo de construção do perfil de competências gerenciais para enfermeiros coordenadores de área hospitalar. Rev. Esc. Enferm. USP[Internet]. 2012 jun. [citado 2014 set.

24];46(3):727-33. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n3/27.pdf>

3.Fernandes MJS. O professor coordenador pedagógico nas escolas estaduais paulistas: da articulação pedagógica ao gerenciamento das reformas educacionais. Educ. Pesqui[Internet]. 2012 out.-dez.[citado 2015 maio 10];38(4):799-814. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v38n4/02.pdf>

4. Ode Oderich CG. Perfil e competências do gestor em instituições de educação. Pleiade - Revista Científica Eletrônica da Faculdade União das Américas[Internet]. 2009 jul.-dez.[citado 2015 maio 10];3(6):75-84. Disponível em: <http://www.uniamerica.br/site/revista/index.php/pleiade/article/view/18/14>

Submissão: 28/10/2014

Aceito: 22/03/2015

Publicado: 15/04/2015

Correspondência

Valnice de Oliveira Nogueira

Universidade Federal de São Paulo

Escola Paulista de Enfermagem

Rua Napoleão de Barros, 754

Bairro Vila Clementino

CEP 04024-003 São Paulo (SP), Brasil

Os próximos dois artigos foram originados pela avaliação do perfil do ECCGEn e pelas respostas dadas frente ao PC dos entrevistados. Ambas as produções são de natureza exploratória e permitem a identificação dos profissionais atuantes frente as suas características pessoais e como representatividade coletiva de uma determinada região geográfica do Brasil, levando em consideração que é o estado de São Paulo se concentra a maior distribuição de escolas, alunos e de docentes do país⁽¹³⁾.

Esses materiais recebem os seguintes títulos:

- ✦ Artigo 6 - “Caracterização dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem de São Paulo”

- ✦ Artigo 7- “Perfil de competências de enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem: um estudo paulista”

5.2. Artigo 6 – (Revista Qualis A2) – “Caracterização dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem de São Paulo”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo

Objetivos: caracterizar e refletir sobre o perfil dos enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem no estado de São Paulo. Método: uma pesquisa exploratória realizada entre os meses de agosto e novembro de 2014 com 44 sujeitos por meio de um questionário. Resultados: os coordenadores de cursos de graduação em enfermagem que participaram do estudo atuam majoritariamente em instituições privadas, são jovens mulheres, a maior parte com a pós-graduação stricto sensu, e poucas com preparo pedagógico. Do total, 54,5% possuíam tempo de coordenação de até 5 anos e 59,1% tem só 1 emprego. Conclusão: este perfil possibilita identificar o retrato desses profissionais; pode ser uma via de sucesso para a solidificação da categoria e para intermediar a qualidade do curso que são responsáveis.

Descritores: Enfermagem, Papel do Profissional de Enfermagem, Recursos Humanos de Enfermagem, Educação.

Abstract

Objectives: characterizing and reflecting about the profile of nurses coordinators of graduate courses in nursing in the State of São Paulo, Brazil. Method: an exploratory research conducted between the months of August and November 2014 with 44 subjects by means of a questionnaire. Results: the coordinators of the graduate courses in nursing who participated in this study operate primarily in private institutions, are young women, most with graduate degrees in the stricto sensu, and few with pedagogical preparation. Of the total, 54,5% had time of coordination until 5-years and 59,1% have only 1 job. Conclusion: this profile makes it possible identifying the picture of these professionals; it can be a success for the solidification of the category and to mediate the quality of the course that are responsible.

Descriptors: Nursing, Nurse's Role, Nursing Staff.

Resumen

Objetivos: caracterizar y reflexionar acerca del perfil de las enfermeras coordinadoras de cursos de pregrado en enfermería en el estado de São Paulo, Brasil. **Método:** una investigación exploratoria realizada entre los meses de agosto y noviembre de 2014 con 44 sujetos mediante un cuestionario. **Resultados:** los coordinadores de los cursos de pregrado en enfermería que participaron en este estudio operan principalmente en instituciones privadas, son mujeres jóvenes, la mayoría con posgrados en stricto sensu y algunos con preparación pedagógica. Del total, 54,5% tenía tiempo hasta 5 años coordinación y 59,1% tienen sólo 1 trabajo. **Conclusión:** este perfil permite identificar la imagen de estos profesionales; puede ser un éxito para la solidificación de la categoría y la calidad del curso que se encargan de mediar.

Descriptores: Enfermería, Rol de la Enfermera, Personal de Enfermería.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem, Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho, Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo, Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. E-mail: vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira, Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP, Orientadora. E-mail: isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

CONTEXTUALIZANDO A TEMÁTICA

A progressão numérica do contingente de profissionais de enfermagem foi vertiginosa em um período de vinte anos. Em especial, para o enfermeiro que foi a categoria que sensivelmente teve maior aumento, seja pela escolha da profissão, seja pela ascensão profissional dos auxiliares e técnicos de enfermagem. Uma das justificativas para esse crescimento foi a ampliação do acesso ao ensino superior em decorrência das políticas públicas educacionais. O número de Instituições de Ensino Superior (IES) aumentou de 1859 em 2003 para 2391 em 2013. No mesmo período, em 2003, somavam-se 2.6 milhões de estudantes matriculados no ensino superior no Brasil na modalidade bacharelado. Esse número saltou para 3.8 milhões de estudantes em 2013⁽¹⁾.

Outro fato marcante que facilitou este aumento foi a mudança no modelo dos cursos de enfermagem, que anteriormente eram em horário integral e passam a meio período e no horário noturno, possibilitando que alunos trabalhadores pudessem cursá-los.

Especificamente, sobre as matrículas em cursos de Graduação em Enfermagem no Brasil, os números apontam que praticamente duplicaram em quatro anos, levando em conta os anos 2004 e 2008 com valores passando de 120.851 para 224.330⁽²⁾. Na região Sudeste há a maior concentração de cursos de enfermagem perfazendo o percentual de 44.8% do total do território nacional. Dos 398 cursos da região, o estado de maior representação é São Paulo com 188 perfazendo 47.2%⁽³⁾.

Atrelado a isso, houve a oportunidade de novos postos de trabalho para o enfermeiro, notadamente como gestores de escolas ou cursos de graduação em enfermagem. Este grupo de trabalhadores recebe diferentes denominações em razão da organização institucional podendo ser chamados de diretores de escola ou de curso, gestores de ensino e coordenadores de curso. Nesse artigo definiu-se o uso do último termo.

Este aumento de cursos e de seus coordenadores fez emergir alguns questionamentos: Quem são os enfermeiros coordenadores pedagógicos de cursos de graduação de enfermagem? Qual o tipo de formação que possuem?

Desta forma este estudo teve como objetivo caracterizar e refletir o perfil dos enfermeiros coordenadores de cursos de graduação de enfermagem do estado de São Paulo.

MÉTODO

Pesquisa exploratória de abordagem quantitativa realizada no estado de São Paulo com os enfermeiros coordenadores de cursos de graduação. Adotaram-se como critérios de inclusão: que os participantes gerenciassessem cursos presenciais,

autorizados e em funcionamento. Já os critérios de exclusão foram os que coordenavam cursos na modalidade à distância, que se recusaram a participar ou estavam impossibilitados em responder o questionário; que estavam cumprindo afastamento das atividades de coordenação na ocasião; não completaram o preenchimento total e correto do instrumento e os que não fossem possíveis de localizar o endereço eletrônico.

O estudo foi realizado entre os meses de agosto e novembro do ano de 2014 por meio da aplicação de um questionário disponibilizado no aplicativo google docs®. Este possuía duas partes: uma que dizia respeito à caracterização do respondente com 13 questões e outra sobre os dados do curso com 9 questões. A interpretação dos dados coletados foi feita pela estatística descritiva e apresentados a somatória, média, mediana e desvio padrão. Quanto aos procedimentos éticos, a presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da IES que as autoras fazem parte sob parecer número 1080/20111. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido no mesmo ambiente virtual que fora encaminhado via correio eletrônico.

APRESENTANDO OS RESULTADOS

Das 142 escolas de graduação em enfermagem no estado de São Paulo, de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira⁽⁴⁾ (INEP), foi enviado por correio eletrônico o ICD para 102 escolas que atenderam aos critérios de inclusão. Responderam 45 sujeitos sendo eliminado um por duplicidade resultando numa amostra de 44 enfermeiros. Houve recusa formalizada por e-mail e pelo aplicativo de 02 sujeitos. Um desses justificou o desinteresse em participar por não existir elo com a pesquisadora e por não ter tempo disponível para preencher o ICD.

Destaca-se que o número de instituições é diferente do número de cursos, uma vez que um curso pode ser oferecido em mais de um campus da mesma instituição. Assim, analisou-se 44 coordenadores de 40 cursos de graduação de 142

instituições de ensino superior. A tabela 1 mostra a caracterização dos sujeitos por perfil profissional.

Tabela 1 – Distribuição dos respondentes por perfil profissional

	N	%
Faixa Etária	44	100,0
Até 40 anos	14	31,8
41 a 50 anos	14	31,8
51 anos a 60 anos	13	29,5
Acima de 61 anos	03	6,9
Sexo	44	100,0
Feminino	37	84,1
Masculino	7	15,9
Estado civil	44	100,0
Casado	34	77,3
Solteiro	7	15,9
Divorciado	3	6,8
Especialização	44	100,0
Não	2	4,5
Sim	42	95,5
Mestrado	43	100,0
Não	6	14,0
Sim	37	86,0
Sem informação	1	
Doutorado	44	100,0
Não	22	50,0
Sim	22	50,0
Experiência profissional anterior - Enfermeiro Assistencial	44	100,0
Não	6	13,6
Sim	38	86,4
Experiência profissional anterior - Supervisão de Enfermagem	44	100,0
Não	20	45,5
Sim	24	54,5
Experiência profissional anterior - Gerência de Enfermagem	44	100,0
Não	21	47,7
Sim	23	52,3
Experiência profissional anterior - Nenhum	44	100,0
Não	41	93,2
Sim	3	6,8
Possui formação pedagógica?	44	100,0
Não	27	61,4
Sim	17	38,6
Possui atualmente outro vínculo empregatício concomitante ao de Coordenação	44	100,0

Pedagógica?		
Não	26	59,1
Sim	18	40,9
Tempo na Instituição de Ensino	44	100,0
0 a 5 anos	10	22,7
6 a 10 anos	10	22,7
11 a 15 anos	17	38,6
16 anos e mais	7	15,9
Tempo no Cargo de Coordenação Pedagógica	44	100,0
0 a 5 anos	24	54,5
6 a 10 anos	8	18,2
11 anos e mais	12	27,3
Atualmente ocupa concomitantemente o cargo de Coordenador de Estágios?	44	100,0
Não	25	56,8
Sim	19	43,2

Apesar de terem sido investigadas as titulações lato sensu, optou-se por não apresentá-las nesse estudo. O levantamento foi necessário para estratificar a amostra, mas considerou-se irrelevante a descrição tendo em vista o número pequeno de profissionais sem a conclusão de curso pós-graduação stricto sensu na modalidade mestrado.

Tanto no levantamento de mestres e doutores decidiu-se apontar sem titulação aqueles que estão com o curso em andamento e que correspondem em números absolutos 03 e 06 respondentes, respectivamente. A tabela abaixo aponta o tempo de titulações acadêmicas por medidas-resumo variáveis numéricas.

Tabela 2 – Distribuição dos respondentes por tempo de titulação acadêmica

Titulação	Media	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Mediana	N
Graduado	22,5	6	48	10,7	25,5	44
Mestre	14,77	1	39	8,70	15	36
Doutor	10,52	1	32	6,86	11	23

No que tange a interpretação das escolas, a tabela 3 elucida os percentuais de destaque frente às variáveis estudadas.

Tabela 3 – Distribuição dos respondentes por características institucionais

	N	%
Tipo de Instituição	44	100,0
Pública, Autarquia municipal, somente filantrópica	7	15,9
Privada	37	84,1
Número de vagas autorizadas pelo Ministério de Educação e Cultura	44	100,0
Até 100	20	45,5
De 101 a 300	14	31,8
Acima de 301	10	22,7
Número de alunos matriculados	44	100,0
Até 100	11	25,0
De 101 a 200	6	13,6
De 201 a 300	10	22,7
De 301 a 400	17	38,6
Número de turmas formadas	44	100,0
Até 10	15	34,1
De 11 a 20	10	22,7
De 21 a 100	12	27,3
Acima de 100	7	15,9
Nota no último ENADE	44	100,0
2	3	6,8
3	23	52,3
4	12	27,3
5	2	4,5
Sem avaliação (Ainda não saiu resultado, Não avaliado)	4	9,1

DISCUSSÃO

Quanto à caracterização dos sujeitos da pesquisa, o sexo predominante é o feminino e a distribuição por idade foi muito regular. A predominância de mulheres na profissão é soberana desde a sua oficialização com Florence Nightingale e perdura até hoje. Com relação ao aspecto profissional, nota-se que 95,5% dos respondentes já fizeram algum tipo de especialização, 86,0% realizaram mestrado e metade, o doutorado.

O crescimento da pós-graduação *stricto sensu* na área da enfermagem brasileira foi inversamente proporcional que na graduação. Em 1974 havia dois

cursos de mestrado em enfermagem; em 1998, passou a 14 e em março de 2015 havia 62 instituições de ensino com 45 cursos de pós-graduação modalidade mestrado acadêmico, 15 mestrado profissional e 28 de doutorado ⁽⁵⁾. Essa afirmativa se sustenta, ao se observar a distribuição de funções docentes por grau de formação num lapso temporal de 10 anos, houve progressão de pós-graduados stricto sensu, especialmente no ensino privado, com percentuais de 38,3 para 47,1 para mestres e 11,8 para 18,2 para doutores ⁽¹⁾.

Destaca-se ainda que apenas 38,6% possuem formação pedagógica. Observa-se uma discrepância nos resultados que falam sobre a formação pedagógica e a conclusão da licenciatura em Enfermagem, posto que esta esteja contida na primeira.

Em termos de experiência profissional anterior, verifica-se que 86,4% já foram enfermeiros assistenciais, e pouco mais de 50% já foram supervisores ou gerentes. Infere-se que a experiência em gestão do cuidado possa vir a contribuir em gestão em educação e que a experiência em assistência possa aproximar o planejamento de disciplinas e ações intra e extra institucionais.

Nota-se ainda que, pouco mais de 40% dos respondentes possuem outro vínculo empregatício concomitante ao de Coordenação Pedagógica ou ocupa concomitantemente o cargo de Coordenador de Estágios. Além disso, 54,5% possuem de 0 a 5 anos de tempo de cargo de Coordenação Pedagógica – porcentagem igual ao de 11 anos ou mais de tempo na instituição.

O acúmulo de cargos em função da indefinição do papel do coordenador de curso frente aos documentos legais pode interferir no processo de gestão. Há de se pensar que os cargos são similares e na verdade são complementares. O fazer do coordenador de pedagógico determina e delimita aquilo que o de estágios acordará junto aos campos de aprendizado dos alunos. Além disso, organiza rotinas operacionais a serem cumpridas nesses espaços e exemplifica na prática os conteúdos teóricos aprendidos em sala de aula.

A dupla jornada de trabalho é traduzida pela instabilidade que as escolas privadas proporcionam aos docentes de modo geral. O não fechamento de turmas, a perda da confiança ao ocupar um cargo dessa natureza podem ser respostas aos achados numéricos desta pesquisa.

De acordo com a tabela 3, nota-se que 84,1% dos respondentes atuam em instituições do setor privado. Verifica-se ainda que 38,6% são de instituições com mais de 300 alunos matriculados. Em termos de desempenho, 52,3% pertencem a instituições com nota 3 no último ENADE.

A enfermagem é o quarto curso com maior número de matriculados pelo gênero feminino no Censo de 2013 com total de 194.166 alunos. No ano de 2003 ocupava a 9ª colocação com 77.997. Esses números são corroborados com o quantitativo de enfermeiros registrados no Conselho e pelo aumento da proporção enfermeiro/habitante que era de 0,44 em 2000 e evoluiu para 1,51 em 2010 ⁽⁶⁾.

Refletindo sobre o perfil dos enfermeiros coordenadores

As diretrizes e metas firmadas no Plano Nacional de Educação (PNE) encontram-se alinhadas com a Declaração Mundial de Educação para Todos, de acordo com o que emana da Lei de Diretrizes e Bases da Educação promulgada em 1996. Dentre as cinco prioridades estabelecidas, duas se fazem pertinentes com a temática deste artigo: a ampliação do atendimento nos demais níveis de ensino e a valorização dos profissionais da educação ⁽⁷⁾.

A graduação se expandiu desordenadamente, em resposta às pressões da demanda por ensino superior e de grupos interessados em adquirir e/ou acumular um capital escolar, além do aumento do setor privado⁽⁸⁾ o que mostra um desequilíbrio em dimensões nacionais e microrregionais.

A escola privada foi responsável por viabilizar o acesso dos estudantes aos cursos de graduação de enfermagem. Em 2003, das dez maiores IES no Brasil na graduação modelo presencial, 03 eram do estado de São Paulo, sendo 02 privadas.

No Censo do Ensino Superior de 2013, a relação de alunos de rede privada frente ao público no estado foi de 5 para 1⁽¹⁾.

A repercussão desse aumento trouxe novos desafios para os enfermeiros que necessitam ocupar a direção destes cursos de enfermagem. Independente da autorização para funcionamento, no que se refere ao número de ingressantes e ao local onde o curso se localiza, é sempre um desafio ao enfermeiro gestor o planejamento, organização e execução das atividades inerentes ao cargo.

No entanto a linha tênue entre o sucesso e o fracasso no cumprimento das questões legais, na concordância ou não das imposições institucionais e muitas vezes a estabilidade profissional é posta em risco. Essas facetas merecem um olhar diferenciado até por que não são raras. Nas organizações privadas, diferentemente das públicas, a ênfase é no número de alunos em cada turma, em investimento em infraestrutura, mas pouca na pesquisa e nas atividades de extensão. A maior parte das escolas é horista, tendo que muitas vezes trabalhar em várias delas para obter os rendimentos de que necessita.

A constatação do acelerado e desordenado crescimento de cursos e oferta de vagas de graduação em Enfermagem sem o devido acompanhamento da sua qualidade suscita a necessidade de estudos sobre a temática ⁽³⁾ e, conseqüentemente, daqueles que os gerenciam.

Conhecer como atuam os coordenadores de cursos de graduação no Brasil garante um recorte da Enfermagem brasileira. O estado de São Paulo contribui significativamente nessa interpretação, pois é considerado como referencia neste cenário e que pode gerar oportunidades de expansão da carreira para outros estados com diversas perspectivas – gerenciamento, consultoria e assessoria.

Pensando no tempo médio de atuação no cargo infere-se que a dinâmica do trabalho é intensa e desgastante. Neste estudo verificou-se que é em torno de 5 anos. Aos que permanecem no cargo por um longo período pode ser atribuído pela vinculação em IES públicas. Já nas escolas privadas, é por necessidade financeira

principalmente onde se oferece uma remuneração mais digna e que seja suficiente para a manutenção docente.

Em muitas ocasiões é um segmento de trabalho solitário onde não se divide com os pares praticamente nada. Experiências positivas ou negativas não são compartilhadas na mesma proporção ao comparar-se com um quadro de enfermeiros lotado em serviços de saúde. Esse cenário se modifica para as IES onde existe mais de uma unidade. Indubitavelmente esse trabalho solitário não agrega como equipe, mas engrandece de forma subjetiva ao profissional que exerce o cargo.

Ponderações sobre o processo de trabalho, definição de papéis e competências exigidas são incipientes em todo território nacional e que são inexoráveis à consolidação do cargo para o enfermeiro que desempenha este papel.

CONCLUSÃO

Identificar o perfil dos enfermeiros coordenadores de cursos de graduação de enfermagem e reconhecê-los por meio desse estudo, em consonância com as análises oriundas de documentos oficiais, viabiliza a ampliação do horizonte para novas publicações científicas, o que pode ser um movimento deflagrador para a consolidação de o seu fazer. Estabelecer análises comparativas entre as unidades federativas e aproveitar as diferenças para benfeitorias subjetivas pode ser uma via de sucesso para a solidificação da categoria e dos cursos que são responsáveis.

REFERÊNCIAS

- 1- Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior 2013[Internet]. Brasília: Ministério da Educação;[2014][citado 2014 out. 25]. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/relatorio_sintese/2013/2013_rel_enfermagem.pdf

- 2- Haddad AE, Morita MC, Pierantoni CR, Brenelli SL, Passarella T, Campos FE. Formação de profissionais de saúde no Brasil: uma análise no período de 1991 a 2008. Rev. saúde pública. 2010 jun.;44(3):383-93.
- 3- Teixeira E, Fernandes JD, Andrade AC, Silva KL, Rocha MEMO, Lima RJO. Panorama dos cursos de Graduação em Enfermagem no Brasil na década das Diretrizes Curriculares Nacionais. Rev. bras. enferm. 2013 set.;esp:66:102-10.
- 4- Ministério da Educação (BR). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Relatório síntese 2013. [online]. [citada em 28 mar 2015] Disponível em URL: <http://inep.gov.br/educacao>
- 5- Brasil. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Relação de Cursos Recomendados e Reconhecidos: Área de Enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Capes;[2015] [citado em 2015 abr. 12]. Disponível em: <http://contudoweb.capes.gov.br/contudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarles&codigoArea=40400000&descricaoArea=Ci%C4%81NCIAS+DA+SA%20DADE+&descricaoAreaConhecimento=ENFERMAGEM&descricaoAreaAvaliacao=ENFERMAGEM#>
- 6- Barreto IS, Krempel MC, Humerez DC. O Cofen e a Enfermagem na América Latina. Enferm. foco (Brasília). 2011;2(4):251-4.
- 7- Unesco. Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura. Relatório de monitoramento de educação para todos Brasil 2008: educação para todos em 2015: alcançaremos a meta?Brasília: Unesco;2008.
- 8- Erdmann AL, Fernandes JD, Teixeira GA. Panorama da educação em enfermagem no Brasil: graduação e pós-graduação. Enferm. foco (Brasília). 2011 maio;supl:2:89-93.

5.3. Artigo 7 – (Revista – Qualis A2) – “Perfil de competências de enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem: um estudo paulista”

Resumo

Objetivos: analisar as respostas dadas pelos enfermeiros coordenadores dos cursos de graduação de enfermagem no estado de São Paulo ao perfil de competências e utilizar a correlação de Pearson entre os domínios de competências existentes no instrumento aplicado aos enfermeiros. Método: uma pesquisa-exploratória de caráter quantitativo realizada no estado de São Paulo com 44 entrevistados que responderam ao perfil de competências. Resultados: a maioria das respostas do questionário teve avaliação classificada como importante e muito importante, de acordo com a aplicação da escala de Likert. Há uma correlação positiva entre as competências educacionais e administrativas, moderada entre as administrativas e individuais e as fracamente positivas, entre a educacionais e individuais. Conclusões: as respostas trazem significado frente aos domínios do instrumento e observou-se que o domínio individual merece ser mais investigado e discutido entre os pares.

Descritores: Enfermagem, Papel do Profissional de Enfermagem, Competência Profissional.

Abstract

Objectives: analyzing the answers given by the nurses coordinators of nursing graduate courses in the State of São Paulo to the skills profile and using the Pearson correlation coefficient between the areas of existing skills on the instrument applied to nurses. Method: an exploratory research of a quantitative character performed in the State of São Paulo with 44 respondents who answered the skills profile. Results: most of the answers of the questionnaire had evaluation classified as important and very important, according to the application of the Likert scale. There is a positive correlation between educational and administrative skills, moderate between the individual and administrative and the weakly positive, between the individual and educational. Conclusions: the answers bring meaning to the domains of the instrument and it was observed that the individual domain deserves to be further investigated and discussed among peers.

Descriptors: Nursing, Nurse's Role, Professional Competence, Profile.

Resumen

Objetivos: analizar las respuestas dadas por las enfermeras coordinadoras de los cursos de pregrado en el estado de São Paulo para el perfil de competencias de enfermería y utilizando el coeficiente de correlación de Pearson entre las áreas de habilidades existentes en el instrumento aplicado a las enfermeras. Método: una investigación exploratoria de carácter cuantitativo realizada en el estado de São Paulo con 44 encuestados que respondieron el perfil de competencias. Resultados: la mayoría de las respuestas de la encuesta tenía evaluación clasificada como importante y muy importante, según la aplicación de la escala de Likert. Hay una correlación positiva entre competencias educativas y administrativas, moderada entre el individuo y el administrativo y el positivo débil, entre el individuo y educativos. Conclusiones: las respuestas traen significado a los dominios del instrumento y se observó que el dominio individual merece ser más investigado y discutido entre pares.

Descriptores: Enfermería, Rol de la Enfermera, Competencia Profesional, Perfil.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo. Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. e-mail:vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira. Professora Associada e Livre-docente. Líder do GEPAG da UNIFESP. Orientadora. e-mail:isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

INTRODUÇÃO

Compreender o processo de trabalho configura peça indispensável para o sucesso de qualquer categoria profissional. No entanto, saber identificar cada tarefa a ser cumprida e quais são as competências inerentes ao cargo ocupado, pode não ser comum para determinados segmentos ocupacionais.

Num mundo do trabalho extremamente dinâmico e competitivo onde as ações e as informações são compatíveis à velocidade da luz e com a valorização do capital humano no cenário da gestão de pessoas, há de se pensar na utilização de um perfil

de competências (PC) para subsidiar profissionais das diversas áreas do conhecimento.

O conceito de competências é entendido como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que garantem um alto desempenho fundamentado na inteligência e personalidade das pessoas⁽¹⁾.

Já o mapeamento de competências tem sido uma prática comum nos últimas décadas. A comunidade acadêmica tem se apropriado em pesquisar nos grupos a que pertencem ou que tem interesse em se aproximar da realidade. “Os perfis de competências definidos pelas organizações para seus cargos são conjuntos de competências secundárias apresentados com descrições que exemplificam o desenvolvimento de uma competência⁽²⁾”.

Na Enfermagem, diversos instrumentos foram construídos, validados e aplicados para tentar dar resposta a inquietações dos estudiosos e dos consumidores de pesquisa⁽³⁻⁵⁾. Com os enfermeiros que gerenciam as escolas de ensino superior essa realidade não é diferente. Exercem centenas de atividades e em muitas circunstâncias estas são confundidas com as que não os competem. O perfil não é claramente definido como também os domínios de competências que possam ser tomados como referência.

Para que esta temática possa ser solucionada, as autoras criaram e validaram um PC voltado a esses profissionais. O PC foi construído com 3 domínios classificados como educacional, administrativo e individual e foi submetido a um pré-teste com 11 ex-gestores de ensino superior em 2013. Em julho de 2014 foi validado por 21 juízes obtendo escores da consistência interna pelo Alfa de Cronbach entre 0,79 à 0,88 e pelo Índice de Fidedignidade variou de 0,88 à 0,95. A versão final do PC continha 62 itens que contou com a análise qualitativa pela validade de conteúdo.

Esse artigo tem como objetivos analisar as respostas dadas pelos enfermeiros coordenadores de cursos de graduação estado de São Paulo ao PC e utilizar a correlação de Pearson entre os domínios de competências.

MÉTODO

Pesquisa exploratória de caráter quantitativo realizada no estado de São Paulo com os enfermeiros gestores de ensino superior. Adotaram-se os seguintes critérios de inclusão: que os participantes gerenciassem cursos presenciais, autorizados e em funcionamento e foram excluídos aqueles que recusaram-se a participar ou estavam impossibilitados em responder o questionário; estavam cumprindo afastamento das atividades de coordenação na ocasião; não completaram o preenchimento total e correto do instrumento e que conste no portal da Instituições de Ensino Superior ou nas publicações registradas no currículo pela Plataforma Lattes o correio eletrônico do entrevistado.

O estudo foi realizado entre os meses de agosto e novembro do ano de 2014 por meio da aplicação de um instrumento de coleta de dados disponibilizado no aplicativo Google docs®.

Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido no mesmo aplicativo. O instrumento de coleta de dados (ICD) possuía uma caracterização do respondente, do curso e o PC. A interpretação dos dados coletados foi feita pela estatística descritiva. Para as variáveis categóricas foram apresentadas frequências absolutas e relativas. A associação linear entre duas variáveis numéricas foi avaliada pela correlação de Pearson entre os domínios existentes no PC e foi utilizado um nível de significância de 5%. Quanto aos procedimentos éticos o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa sob o parecer número 1080/2011.

RESULTADOS

A população da pesquisa foi constituída por 44 respondentes. Vale ressaltar que no estado de São Paulo por ocasião da aplicação do ICD, das 142 escolas de ensino superior encaminhou-se para 102, pela não localização do correio eletrônico.

A maioria dos respondentes é pertencente ao município de São Paulo (n=18), 84% são do sexo feminino e 77% casados. Já a distribuição por idade foi muito regular. As faixas etárias entre 31- 40 anos, 41-50 anos e 51-60 anos obtiveram percentuais de 32, 32 e 29 respectivamente. Quanto a titulação acadêmica, 95,5% dos respondentes já fizeram algum tipo de especialização, 86,0% realizaram mestrado e metade, o doutorado. Destaca-se ainda que apenas 38,6% possuem formação pedagógica.

Do vínculo empregatício e das características do curso, nota-se que 40% dos respondentes possuem outro vínculo empregatício concomitante ao de gestão de ensino superior e 43,2% ocupam concomitantemente o cargo de Coordenador de Estágios. Além disso, 54,5% possuem de 0 a 5 anos de tempo de cargo e 84,1% dos respondentes atuam em instituições do setor privado. Verifica-se ainda que 38,6% são de instituições com mais de 300 alunos matriculados. Em termos de desempenho, 52,3 % das instituições tem nota 3 no último ENADE.

A avaliação da confiabilidade pelo alfa de Cronbach resultou nos domínios educacional, administrativo e individual, os valores de 0.909, 0.897 e 0.865 respectivamente.

As tabelas 1, 2 e 3 apresentam as respostas dos participantes mediante os domínios do PC.

Tabela 1 – Distribuição dos respondentes por itens da Competência Educacional

	Respostas									
	Importância Relativa		Importante				Muito Importante		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%		
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	0,0%	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%		
2. Ter conhecimentos atualizados com as propostas da educação em geral e da enfermagem	1	2,3%	7	15,9%	36	81,8%	44	100,0%		
3. Atender as necessidades expressas pelo corpo discente, docente e familiares e conduzir para a resolução destas dentro do seu âmbito de governabilidade	0	0,0%	19	43,2%	25	56,8%	44	100,0%		
4. Acompanhar o processo de trabalho do corpo docente na sua ação educacional visando a execução dos objetivos pedagógicos do curso e das disciplinas	1	2,3%	9	20,5%	34	77,3%	44	100,0%		
5. Elaborar instrumentos normativos (orientações diversas, regulamentos de estágios, laboratórios e outros), contando com a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo	0	0,0%	12	27,3%	32	72,7%	44	100,0%		
6. Identificar e avaliar as distorções do processo de trabalho e propor soluções, juntamente com as instâncias envolvidas	3	6,8%	4	9,1%	37	84,1%	44	100,0%		
7. Conhecer e aplicar as teorias da educação à enfermagem pautado no PPC	1	2,3%	10	22,7%	33	75,0%	44	100,0%		
8. Ter habilidade para avaliar os fatores interferentes no processo ensino-aprendizagem frente ao corpo docente e discente	0	0,0%	10	22,7%	34	77,3%	44	100,0%		
9. Ter habilidade para implementar e manter atualizadas as propostas do PPC, sugerindo modificações quando necessárias junto ao colegiado do curso	0	0,0%	7	15,9%	37	84,1%	44	100,0%		
10. Saber utilizar as boas práticas na educação em enfermagem	0	0,0%	13	29,5%	31	70,5%	44	100,0%		
11. Ter habilidade para criar novas propostas de ensino, considerando inovações tecnológicas	2	4,5%	12	27,3%	30	68,2%	44	100,0%		
12. Ter habilidade para avaliar instrumentos e metodologias avaliação adotados no curso (plano de ensino, plano de aula, plano de curso)	0	0,0%	8	18,2%	36	81,8%	44	100,0%		
13. Ter habilidade para formular e divulgar políticas internas que transmitam os compromissos da instituição articulados com o processo de aprendizado do curso de enfermagem	1	2,3%	11	25,0%	32	72,7%	44	100,0%		
14. Conhecer e utilizar documentos institucionais e de legislação de ensino que subsidiem o processo de educação/ensino em enfermagem	1	2,3%	6	13,6%	37	84,1%	44	100,0%		

15. Produzir e socializar novos conhecimentos na área de ensino em enfermagem	0	0,0%	12	27,3 %	32	72,7 %	44	100,0%
16. Conhecer o Sistema Único de Saúde e as políticas públicas de saúde, educação e ciência & tecnologia vigentes no país	1	2,3%	9	20,5 %	34	77,3 %	44	100,0%
17. Exercer a cidadania nas atividades cotidianas estimulando o corpo docente, discente e comunidade escolar	0	0,0%	10	22,7 %	34	77,3 %	44	100,0%
18. Promover e estimular ações sustentáveis e incorporá-las ao PPC	4	9,1%	13	29,5 %	27	61,4 %	44	100,0%
19. Ser capaz de interpretar as inovações e tendências de cenários na educação em enfermagem	2	4,5%	12	27,3 %	30	68,2 %	44	100,0%
20. Ser capaz de avaliar o desempenho discente e propor estratégias para a sua melhoria	1	2,3%	7	15,9 %	36	81,8 %	44	100,0%

Tabela 2 – Distribuição dos respondentes por itens da Competência Administrativa

	Respostas						Total	
	Importância Relativa		Importante		Muito Importante			
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Conhecer e utilizar os instrumentos organizacionais	1	2,3%	13	29,5%	30	68,2%	44	100,0%
2. Estar comprometido com as crenças e valores institucionais	0	0,0%	16	36,4%	28	63,6%	44	100,0%
3. Utilizar as melhores praticas na gestão dos recursos físicos, materiais, financeiros, políticos, administrativos, humanos do curso de Graduação em Enfermagem	2	4,5%	7	15,9%	35	79,5%	44	100,0%
4. Participar de comissões/ colegiados, representações internas e externas	1	2,3%	13	29,5%	30	68,2%	44	100,0%
5. Estabelecer parcerias e convênios que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem e a responsabilidade social.	0	0,0%	6	13,6%	38	86,4%	44	100,0%
6. Ser proativo na busca de soluções para problemas inerentes ao cotidiano gerencial	0	0,0%	8	18,2%	36	81,8%	44	100,0%
7. Gerenciar o processo de trabalho docente objetivando melhorias e assumindo riscos	1	2,3%	16	36,4%	27	61,4%	44	100,0%
8. Emitir parecer, relatórios e documentos relacionados ao curso de enfermagem e a instituição de ensino superior	1	2,3%	18	40,9%	25	56,8%	44	100,0%
9. Participar na elaboração de políticas institucionais	2	4,5%	17	38,6%	25	56,8%	44	100,0%
10. Avaliar o desempenho (elogios e críticas) da equipe de trabalho	0	0,0%	10	22,7%	34	77,3%	44	100,0%
11. Adequar as demandas do curso com as mudanças organizacionais	0	0,0%	12	27,3%	32	72,7%	44	100,0%
12. Exercitar o trabalho em equipe	0	0,0%	4	9,1%	40	90,9%	44	100,0%
13. Ter conhecimento de normas e procedimentos institucionais e do curso	0	0,0%	6	13,6%	38	86,4%	44	100,0%
14. Gerenciar de forma flexível compreendendo as peculiaridades e necessidades do corpo discente, docente e técnico-administrativo	0	0,0%	7	15,9%	37	84,1%	44	100,0%
15. Gerenciar custos buscando a efetividade nas ações gerenciais	1	2,3%	16	36,4%	27	61,4%	44	100,0%
16. Utilizar as funções administrativas no cotidiano da gestão do curso	3	6,8%	16	36,4%	25	56,8%	44	100,0%
17. Estabelecer redes de articulação no ensino de enfermagem	1	2,3%	15	34,1%	28	63,6%	44	100,0%
18. Desenvolver ações de sustentabilidade no gerenciamento de recursos (materiais, financeiros, ambientais e físicos)	3	6,8%	19	43,2%	22	50,0%	44	100,0%
19. Ser capaz de avaliar o trabalho docente	2	4,5%	7	15,9%	35	79,5%	44	100,0%
20. Desenvolver ações de educação permanente para o corpo de colaboradores	4	9,1%	9	20,5%	31	70,5%	44	100,0%
21. Criar espaços de convivência e articulação internos e externos visando a melhoria da qualidade do corpo docente	3	6,8%	17	38,6%	24	54,5%	44	100,0%
22. Gerenciar de forma participativa delegando tarefas	0	0,0%	8	18,2%	36	81,8%	44	100,0%

Tabela 3 – Distribuição dos respondentes por itens da Competência Individual

	Respostas								Total	
	Não importante		Importância Relativa		Importante		Muito Importante			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Ser capaz de controlar o humor, manter o equilíbrio emocional e mostrar-se paciente	0	0,0%	0	0,0%	16	36,4%	28	63,6%	44	100,0%
2. Ser flexível utilizando a negociação como ferramenta de processo de trabalho	0	0,0%	0	0,0%	9	20,5%	35	79,5%	44	100,0%
3. Manter relacionamento interpessoal saudável com diferentes segmentos institucionais	0	0,0%	0	0,0%	6	13,6%	38	86,4%	44	100,0%
4. Ser capaz de desenvolver trabalho em equipe estando aberto ao dialogo	0	0,0%	1	2,3%	5	11,4%	38	86,4%	44	100,0%
5. Valorizar os relacionamentos possibilitando a troca de informações e crescimento de equipe	0	0,0%	0	0,0%	6	13,6%	38	86,4%	44	100,0%
6. Manter canais de comunicação abertos sabendo ouvir	0	0,0%	0	0,0%	5	11,4%	39	88,6%	44	100,0%
7. Criar e manter ambiente de trabalho agradável que estimule a motivação dos atores envolvidos	0	0,0%	0	0,0%	6	13,6%	38	86,4%	44	100,0%
8. Resolver conflitos e promover mudanças	0	0,0%	0	0,0%	13	29,5%	31	70,5%	44	100,0%
9. Estar comprometido com objetivos pessoais e metas institucionais	0	0,0%	0	0,0%	10	22,7%	34	77,3%	44	100,0%
10. Ser proativo e resiliente	0	0,0%	0	0,0%	7	15,9%	37	84,1%	44	100,0%
11. Desenvolver ideias inovadoras na agregação de valor ao negócio, transformando-as em ações facilitadoras das atividades cotidianas	0	0,0%	0	0,0%	17	38,6%	27	61,4%	44	100,0%
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	0,0%	1	2,3%	18	40,9%	25	56,8%	44	100,0%
13. Fazer uso dos princípios éticos e da legislação em vigor no seu trabalho	0	0,0%	0	0,0%	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%
14. Utilizar a liderança e o poder de influenciar pessoas como ferramenta de gestão	1	2,3%	1	2,3%	9	20,5%	33	75,0%	44	100,0%
15. Conduzir as ações cotidianas com base em valores como a humildade, justiça, beneficência, espiritualidade e respeito	0	0,0%	0	0,0%	8	18,2%	36	81,8%	44	100,0%
16. Reconhecer suas fragilidades buscando o aperfeiçoamento	0	0,0%	0	0,0%	6	13,6%	38	86,4%	44	100,0%
17. Reconhecer suas potencialidades e utilizá-las a favor dos objetivos pessoais e organizacionais	0	0,0%	0	0,0%	14	31,8%	30	68,2%	44	100,0%
18. Ter competência cultural (desenvolver habilidades para o reconhecimento de diferentes hábitos,estilos de vida e cultura de docentes, discentes e corpo administrativo)	0	0,0%	0	0,0%	20	45,5%	24	54,5%	44	100,0%
19. Manter-se atualizado como os conteúdos de enfermagem e do ensino	0	0,0%	0	0,0%	9	20,5%	35	79,5%	44	100,0%
20. Ser persistente, perseverante, imparcial e íntegro nas práticas das ações administrativas e de enfermagem	0	0,0%	0	0,0%	7	15,9%	37	84,1%	44	100,0%

Figura 1 – Gráfico de dispersão e correlação de Pearson entre competência educacional e administrativa

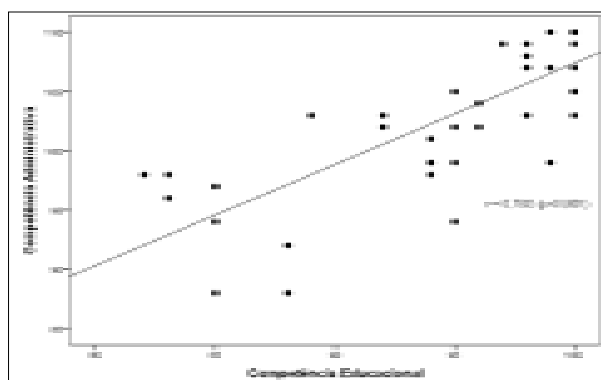


Figura 2 – Gráfico de dispersão e correlação de Pearson entre competência educacional e individual

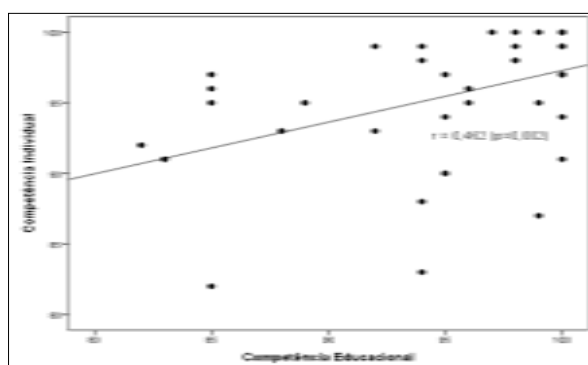
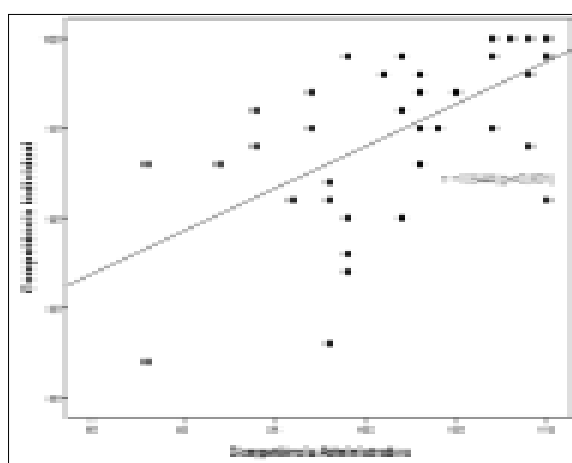


Figura 3 – Gráfico de dispersão e correlação de Pearson entre competência administrativa e individual



DISCUSSÃO

Quanto ao perfil sócio-demográfico, a predominância do sexo feminino é encontrada desde os tempos mais longínquos. O percentual desses vem se modificando paulatinamente nas últimas décadas. Um estudo mostra que a enfermagem brasileira contava com 12,86% de homens distribuídos nas categorias em 2010 e descrevia que a tendência de crescimento deles na profissão poderá ser maior nas próximas décadas pela significativa oferta de empregos na área⁽⁶⁾. Na pesquisa identificaram-se 16% dos respondentes do sexo masculino (n=7) o que vai ao encontro com os achados científicos.

A ocupação de atividades concomitantes à gestão do ensino superior tem proporções significativas. Depreende-se que a exclusividade da dedicação seria mais proveitosa tanto para o profissional quanto para o curso, mas a instabilidade empregatícia do setor privado e a incerteza que o cargo proporciona por si só podem ser algumas razões pelas quais os enfermeiros cumprem jornada dupla de trabalho.

As atribuições de valor para a análise dos domínios pela escala de Likert variavam entre 1 e 5, correspondendo, 1- não importante, 2- pouco importante, 3- importância relativa, 4- importante e 5- muito importante. De modo geral pode-se notar nas tabelas 1 a 3 que nenhum respondente assinalou a resposta “pouco importante”. De forma similar, “não importante” também praticamente não foi assinalada com exceção do item “14” da competência individual.

Em contrapartida, mais de 50% assinalaram “muito importante”, evidenciando o efeito *teto* em todos os itens. O efeito *teto* ocorre quando mais do que 15% das respostas estão concentradas no valor máximo da escala⁽⁷⁾.

Entende-se que, apesar da existência do efeito *teto* e que possa sugerir a baixa qualidade do instrumento, o perfil criado e validado pode deflagrar discussões e que em estudos futuros possa ser aperfeiçoado, uma vez que não havia parâmetros a serem tomados como referência.

No domínio educacional houve 18 sinalizações de importância relativa em 11 questões de um total de 20. O item que mais teve respostas (n=4) foi o I 14- *“Promover e estimular ações sustentáveis e incorporá-las ao Projeto Pedagógico de Curso”*. A sustentabilidade é um tema que tem demandado novos entendimentos, comportamentos e decisões que ainda são incipientes à prática cidadã e de gestão. Incluí-las formalmente na formação acadêmica é um movimento novo para muitos.

Os itens 11 e 19 que diziam respeito a *Habilidade para criar novas propostas de ensino considerando as inovações tecnológicas e Ser capaz de interpretar as inovações e tendências de cenários na educação em enfermagem* respectivamente obtiveram somatória superior a 30% de respostas classificadas como importância relativa e importante. As competências elencadas nesses itens retratam a necessidade de adesão de novas atitudes no habitus do enfermeiro gestor. Para muitos as inovações tecnológicas estão em um patamar inatingível. Fazer uso de alguns recursos é totalmente diferente do que fazer inovações e é uma das competências pedagógicas propostas por Luck⁽⁸⁾.

Da mesma forma, se apropriar de discussões que convergem nas tendências de cenários já tem sido comum em algumas áreas do conhecimento como a administração. A educação tem tentado se aprofundar nessa seara. Cenários não são predições sobre o que irá acontecer, mas descrições, com base em hipóteses plausíveis, do que poderá acontecer e são considerados a prospecção um processo continuado de pensar o futuro e de identificar aspectos econômicos, sociais, ambientais, científicos e tecnológicos⁽⁹⁾.

No domínio administrativo houve 25 sinalizações de importância relativa em 13 afirmativas de um total de 22. A afirmativa A20- *Desenvolver ações de educação permanente para o corpo de colaboradores* teve 9.1% de respostas em razão do gestor ter uma gama de atribuições inerentes aos cargo e deixa em segundo plano as ações de educação permanente. Por outro lado, as oportunidades que os colaboradores tem em buscar aperfeiçoamento são inúmeras o que pode neutralizar a falta de ação do gestor nessa tarefa. A afirmativa A8- *Emitir parecer, relatórios e documentos relacionados ao curso de enfermagem e a instituição de ensino superior* teve 40.9% de respostas classificadas como importante que somadas a 2.3% de

respostas como importância relativa, totalizou-se 43.2% comparadas aos 56.8 pontos percentuais de muita importância. A confecção de pareceres é bastante comum na prática do enfermeiro gestor de escolas de nível superior. Da mesma forma, a *A9-Participar na elaboração de políticas institucionais* também possuiu uma similaridade nas respostas dos entrevistados. O enfermeiro não incorpora em seu cotidiano as ações de cunho político o que repercute uma atividade falha. É um déficit facilmente identificado também nos processos de trabalho no ensino superior e que se faz importante aglutinar na práxis desses profissionais. Das respostas do *item 18- Desenvolver ações de sustentabilidade no gerenciamento de recursos materiais, financeiros, ambientais e físicos*, 50% estão classificados como importância relativa, importante e muito importante. Sabe-se que a adesão nas ações relativas a sustentabilidade são incipientes. Falta em todos os segmentos do conhecimento incluindo a Enfermagem, o hábito de desenvolver atividades pertinentes ao favorecimento do meio ambiente.

No domínio individual, a afirmativa *A14- Utilizar a liderança e o poder de influenciar pessoas como ferramenta de gestão*, houve somente 1 relato (2.3%) considerado não importante e remete-nos à possibilidade de erro de marcação ou da não valorização do respondente frente a liderança. A questão *13-Fazer uso dos princípios éticos e da legislação em vigor no seu trabalho* foi unânime com 95.5% das respostas classificadas como muito importante. O rigor ético é preponderante nas atividades dos gestores e indissociável ao cotidiano desses e da sociedade em geral. Atributos relativos ao *“Comportamento do gestor como relacionamento interpessoal, trabalho e crescimento em equipe e o reconhecimento de fragilidades buscando aperfeiçoamento”* foram afirmativas (A3, A4, A5 e A15) que obtiveram escores de 86.4% classificada como muito importante. O aperfeiçoamento ou desenvolvimento dessas competências proporciona maior aproximação dos gestores com docentes, discentes e demais colaboradores rumo ao sucesso do curso e da organização a que fazem parte.

As figuras 1, 2 e 3 indicam (ou não) as relações de causa e efeito entre as competências pelo diagrama de dispersão. De acordo com a figura 1, nota-se uma forte correlação positiva entre as competências educacional e administrativa. Acredita-se que o processo decisório e tantas outras atitudes gerenciais respondem

de forma direta para as ações voltadas a educação. Quanto melhor a performance do gestor na competência administrativa melhor será o educacional.

Há uma correlação moderada entre as competências administrativa e individual que está indicada na figura 3. Essa correlação pode ser justificada em razão da subjetividade das competências individuais. A maneira de ver e encarar as situações relativas ao trabalho e a vida, a dificuldade em tratar essas questões são variáveis que podem interferir na relação das competências.

Já a correlação entre as competências educacional e individual observada foi significativa, porém fraca (figura 2). Acredita-se que esta correlação seja menos forte também por conta das competências individuais. É sabido que o componente individual é o mais importante no que se refere à disposição do profissional em abraçar ou não as tarefas, atividades e comportamentos. Essa inferência é sustentada pelas considerações de Zarifan⁽¹⁰⁾ quando comenta que o desenvolvimento das competências organizacionais está intimamente relacionado ao desenvolvimento das competências individuais e das condições dadas pelo contexto de trabalho. O autor identifica a autonomia, responsabilização e a comunicação como atitudes relevantes ao sucesso das pessoas e consequentemente das empresas.

CONCLUSÕES

As respostas indicam que os enfermeiros coordenadores de cursos de graduação correlacionam mais fortemente as competências administrativas e as educacionais e, apontam que as competências individuais requerem maior atenção dos sujeitos em função dos achados da pesquisa como também maior aprofundamento em novas investigações científicas e, precisam de um nível maior de articulação com as demais competências. O componente individual é relevante para o processo de trabalho e tem sido amplamente discutido na gestão de pessoas nas diversas áreas do conhecimento, na saúde e na enfermagem. Modelos de gestão em enfermagem fortemente utilizados e enraizados precisam ser discutidos, desconstruídos e reinventados nas três dimensões de competências.

REFERÊNCIAS

- 1- Fleury MTL, Fleury A. Construindo o conceito de competência. Rev. adm. contemp. 2001;esp5:183-96.
- 2- Santos AC. O uso do Método Delphi na criação de um modelo de competências. Rev. Adm. (São Paulo, Impr.). 2001 abr.-jun.;36(2):25-32.
- 3- Alexandre NMC, Coluci MZO. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. Ciênc. saúde coletiva. 2011 jul.;16(7):3061-8.
- 4- Vituri DW, Matsuda LM. Validação de conteúdo de indicadores de qualidade para avaliação do cuidado de enfermagem. Rev. Esc. Enferm. USP. 2009 jun.; 43(2):429-37.
- 5- Ribeiro MAS, Vedovato TG, Lopes MHBM, Monteiro MI, Guirardello EB. Estudos de validação na enfermagem: revisão integrativa. Rev. RENE. 2013;14(1):218-28.
- 6- Barreto IS, Krempel MC, Humerez DC. O Cofen e a Enfermagem na América Latina. Enferm. foco (Brasília). 2011;2(4):251-4.
- 7- Terwee CB, Bot SD, de Boer MR, van der Windt DA, Knol DL, Dekker J, Bouter LM, de Vet HC. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. J Clin Epidemiol. 2007 Jan;60(1):34-42.
- 8- Lück H. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Curitiba: Positivo; 2009.
- 9- Oliveira OV, Forte SHAC. O uso de cenários prospectivos na formulação da estratégia: uma aplicação na indústria bancária brasileira. Apresentado em: Convibra. 7, Convibra Administração, Congresso Virtual Brasileiro de Administração. 2010 nov. 19-21;São Paulo, SP, Brasil. São Paulo: Instituto Pantex de Pesquisa; 2010[citado 2015 maio 10]. Disponível em: http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_1492.pdf
- 10- Zarifian P. Objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas; 2001.

Os três artigos que se seguem são o produto da interpretação estatística realizada no PC frente as respostas dadas pelos ECCGEn. Pesquisas de natureza quantitativa requerem esse tipo de tratamento para que sejam reconhecidas e aceitas entre os pares fazendo com que seja possível a reprodução em espaços não investigados.

Tratam-se de estudos metodológicos (artigos 8 e 9) e exploratório (artigo 10) que trazem indícios consistentes da veracidade do instrumento e da informação gerada por meio dele.

5.4. Artigo 8 – (Revista Qualis A1) – “Confiabilidade de um Perfil de Competências de Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem Paulistas”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo

Estudo metodológico que objetivou avaliar a consistência interna de um perfil de competências que foi aplicado em enfermeiros coordenadores de curso de graduação em enfermagem que atuam no estado de São Paulo. 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. Os resultados apresentados garantem a confiabilidade do instrumento.

Descritores: Enfermagem, Papel do Profissional de Enfermagem, Competência Profissional.

Abstract

This is a methodological study that aimed to evaluating the internal consistency of a competency profile that was applied in nursing graduate program coordinators who work in the State of São Paulo, Brazil. The alpha of Cronbach's global was 0.909 to the educational domain, 0.897 for administration and for the individual 0.867. The coefficient of variation is between 0.048 and 0.061 configuring good accuracy of the items of the instrument. The results guarantee the reliability of the instrument.

Descriptors: Nursing, Nurse's Role, Professional Competence.

Resumen

Estudio metodológico que tuvo como objetivo evaluar la consistencia interna de un perfil de competencias que se aplicó en enfermeros coordinadores del programa de pregrado en enfermería que trabajan en el estado de São Paulo, Brasil. La alfa de Cronbach global fue 0,909 al dominio educativo, 0.897 para administración y para el 0.867 individuales. El coeficiente de variación es entre 0.048

y 0.061 configuração buena precisión de los ítems del instrumento. Los resultados garantizan la confiabilidad del instrumento.

Descritores: Enfermería, Rol de la Enfermera, Competencia Profesional.

1. Enfermeira e Mestre em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo. Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) – Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. E-mail:vallnog@yahoo.com.br

2. Enfermeira. Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP. Orientadora. E-mail:isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada “Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista”.

INTRODUÇÃO

A utilização de instrumentos de avaliação, perfis e escalas tem sido uma prática muito comum na saúde e na Enfermagem. Estes podem vir a contribuir no ensino, na assistência e na gerência. Muitos são criados, outros são traduzidos e adaptados para auxiliar as necessidades dos segmentos da profissão. Para que sejam operacionalizados de maneira segura, a qualidade deve ser avaliada por procedimentos e ou técnicas de validação que podem ser de conteúdo, de critério, de constructo. Além da validade, outra qualidade necessária a um instrumento de medida é a sua fidedignidade, ou seja, as medidas dele derivadas devem ser consistentes, precisas e estáveis⁽¹⁾. Após a submissão dos instrumentos à avaliação é hora de disponibilizá-los para o consumo.

Nessa perspectiva foi elaborado um perfil de competências para enfermeiros gestores de ensino superior uma vez que a oferta de trabalho nessa área teve um aumento substancial nos últimos tempos. Mudanças políticas e sócio-econômicas tem sido determinantes para esse crescimento de escolas e de enfermeiros no mundo das organizações⁽²⁾.

As matrículas em cursos de Graduação em Enfermagem no Brasil praticamente dobraram entre os anos de 2004 e 2008 passando de 120.851 para 224.330⁽³⁾. No censo educacional brasileiro de 2009 havia 3.381 cursos de

graduação em funcionamento na área de Saúde e Bem Estar Social e destes, 752 eram de Enfermagem, perfazendo 22,2% do total de cursos da área⁽⁴⁾.

Inversamente proporcional aos achados numéricos supracitados, estudos sobre o papel do gestor de ensino superior na enfermagem são muito escassos e, entendendo que o delineamento de um Perfil de Competências (PC) poderia nortear as atividades desses profissionais, este material foi desenvolvido e submetido a pré-teste e posterior validação por especialistas por meio da técnica Delphi no primeiro semestre de 2014. A confiabilidade do PC foi mensurada pelo Alpha de Cronbach para as subdivisões dos itens 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 estiveram acima de 80%. Concluída essa etapa, procedeu-se a investigação principal desta pesquisa cujo o objetivo foi avaliar a consistência interna de um PC para Gestores de Enfermagem de Ensino Superior.

MÉTODO

Pesquisa metodológica realizada no período de agosto a novembro de 2014 com Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem. Para participação no estudo, os entrevistados deveriam gerenciar cursos presenciais, autorizados e em funcionamento. Estariam automaticamente excluídos os gestores de ensino superior na modalidade a distância, os que se recusassem a participar ou estivessem impossibilitados em responder o questionário, que devolvessem o instrumento de coleta de dados de forma incompleta e/ou errônea e que não fossem localizados via correio eletrônico pelo website da IES ou por publicações científicas verificadas na leitura do currículo na plataforma Lattes.

O perfil de competências foi encaminhado aos respondentes por meio do aplicativo Google Docs®. Esse material é composto por 62 itens subdivididos em três aspectos: Competência Educacional (20 itens), Administrativa (22 itens) e Individual (20 itens). A consistência interna dos itens do questionário 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 0 e 1⁽⁵⁾. 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⁽¹⁾.

Havia também no ambiente virtual, questões relativas à caracterização do respondente e do curso e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Todos os participantes o assinaram. 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. Quanto aos procedimentos éticos a presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da instituição que as autoras fazem parte sob parecer número 1080/20111.

RESULTADOS

O PC foi enviado eletronicamente aos gestores de ensino superior no estado de São Paulo e do total (n=102) houve 47 devolutivas sendo que três foram descartadas uma por duplicidade e dois por se recusarem a participar. O que se apresenta nos resultados a seguir é a o perfil que os sujeitos da pesquisa responderam e as interpretações estatísticas que foi submetido.

A maioria era do sexo feminino, casadas, 84% gestoras de escolas privadas e 59.1% com um vínculo empregatício. 54.5% possuíam tempo de coordenação até 5 anos e quanto a titulação acadêmica, 86% eram mestres e 52% doutoras. Nas três tabelas a seguir serão apresentadas as pontuações obtidas pelo alpha de Cronbach

geral e por item-total. A tabela 4 mostra as medidas-resumo do PC em seus três domínios.

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

	Correlação Item – Total	Alpha de Cronbach se o item for excluído
Competência Educacional (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 pautado 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 políticas 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 políticas publicas de saúde, educação e ciência & tecnologia vigentes no país	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 realiza-las 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

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

	Correlação o Item – Total	Alpha de Cronbach se o item for excluído
Competência Administrativa (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 criticas) da equipe de trabalho	0,593	0,890
11. Adequar as demandas do curso com as mudanças organizacionais	0,721	0,887
12. 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

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

	Correlação Item – Total	Alpha de Cronbach se o item for excluído
Competência Individual (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

N=44

Tabela 4 – Medidas-resumo dos escores⁽¹⁾ de competências

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	1º Quartil	Mediana	3º Quartil	Coefficiente de Variação	N
Competência Educacional	94,8	5,8	82,0	100,0	92,0	96,5	100,0	0,061	44
Competência Administrativa	103,0	6,3	88,0	110,0	98,3	103,0	109,0	0,061	44
Competência Individual	95,4	4,6	82,0	100,0	93,0	97,0	99,0	0,048	44

¹Soma das pontuações dos itens em cada competência

São apresentados aos domínios do PC os valores de consistência interna (Alpha de Cronbach) global e o valor de Alpha se o item fosse eliminado.

Na competência educacional, observou-se uma excelente consistência interna – 0.909, verificando-se ainda que todos os itens contribuem favoravelmente para a consistência interna do respectivo aspecto (Alpha de Cronbach se o item for excluído). Por outro lado, nota-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.

“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” ⁽⁶⁾. Para permanência dos itens no PC, determinou-se um ponto de corte de 0,30 considerado adequado, para que um item represente bem um fator e que comumente se encontra na literatura⁽⁷⁾. Por esta razão os itens de menor valor foram mantidos.

A exemplo deles, infere-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 simples fato de posicionar-se na 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⁽⁸⁾.

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⁽⁹⁾.

Paradoxalmente analisam-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 a avaliação de instrumentos e metodologias de avaliação e do desempenho discente. No primeiro elucidava-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. Percebe-se a discordância de valores por acreditar que uma trata dos instrumentos e a outra trata da capacidade docente em avaliar o discente, mas que indiretamente uma faz parte da outra.

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 praticas 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 fica sob a responsabilidade direta do 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 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.

O item 11 que refere-se a *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 (A.12)* foi pouco valorizado pelos gestores talvez pelo gestor não se reconhecer e não se inserir ao corpo docente. O 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 a mesma categoria para sentirem-se empoderados frente a 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.

Um estudo que apontou as fragilidades do gestor hospitalar frente às competências, teve similaridades com as encontradas nesta pesquisa⁽¹⁰⁾. A necessidade de engajamento com as políticas públicas, de inovação e de motivação do grupo que gerencia, e a habilidade em administrar estrategicamente oram algumas em comum.

Os resultados dos respondentes frente as 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.

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 apresentaram 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 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 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? Muitos estudiosos já se debruçaram sobre a liderança e com os enfermeiros não é diferente. Publicações discorrem sobre o fato de que os enfermeiros não tem 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⁽¹¹⁻¹³⁾ .

Tais citações corroboram os achados deste estudo 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 possam desencadear em muitos e reforçar em outros a inabilidade em usar o marketing profissional, o que dificultará menor visibilidade social a seu favor, para seus clientes, para as instituições e para a sociedade. Alguns 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⁽¹⁴⁻¹⁵⁾.

A tabela 4 apresenta as 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, 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. 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 falando mais alto. O autoritarismo e a centralização de tarefas são práticas comuns encontradas nos diversos serviços.

O desvio padrão das competências variaram 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 PC de maneira equilibrada.

CONCLUSÕES

Conclui-se que o PC 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 seja ensino, seja na prática clínica⁽¹⁾.

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

1- Bittencourt HR, Creutzberg M, Rodrigues ACM, Casartelli AO, Freitas ALS. Desenvolvimento e validação de um instrumento para avaliação de disciplinas na educação superior. Est. Aval.Educ. 2011 jan.-abr.;22(48):91-114.

- 2- Ito EE, Peres AM, Takahashi RT, Leite MMJ. O ensino de enfermagem e as diretrizes curriculares nacionais: utopia x realidade? Rev. Esc. Enferm. USP. 2006; 40(4):570-5.
- 3- Haddad AE, Morita MC, Pierantoni CR, Brenelli SL, Passarella T, Campos FE. Formação de profissionais de saúde no Brasil: uma análise no período de 1991 a 2008. Rev. Saúde pública. 2010 jun.;44(3):383-93.
- 4- Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior 2009 [Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2010[citado 2014 out. 25]. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior/censo-da-educacao-superior>
- 5- Gonzalez-Ortega Y. Instrumento Cuidado de Comportamiento profesional: validez y confiabilidad. Aquichan. 2008 oct.;8(2):170-82.
- 6- Freitas ALP, Arica GM. A auto-avaliação de IES: um modelo para avaliação das disciplinas curriculares segundo a percepção do corpo discente. Revista Iberoamericana de Educación. 2008;(44)7:1-15.
- 7- Vargas D, Luis MAV. Construção e validação de uma escala de atitudes frente ao álcool, ao alcoolismo e ao alcoolista. Rev. Latinoam. Enferm[Internet]. 2008 set.-out.[citado 2014 out. 25];16(5):[8 telas]. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n5/pt_16.pdf
- 8- Sanna MC. Os processos de trabalho em Enfermagem. Rev. Bras. Enferm. 2007 mar.-abr.;60(2):221-4.
- 9- Brasil. Ministério da Educação. Resolução nº 3 de 7 de novembro de 2001: institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 maio 10]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
- 10- Grohmann MZ, Battistella LF, Baratto JS. Competências do gestor hospitalar: estudo em um hospital público brasileiro. Enferm. Glob. 2012 abr.;11(26):209-28.
- 11- Luz ED, Silva RF, Avelar SA. Percepção do enfermeiro sobre seu papel no exercício da liderança. Revista Enfermagem Integrada do Unileste-MG[Internet]. 2010 jul.-ago.[citado 2015 maio 10].3(1):442-52. Disponível em: <http://www.unilestemg.br/enfermagemintegrada/artigo/v3/07-percepcao-enfermeiro-sobre-seu-papel.pdf>

12- Lourenço MR, Trevizan MA. Líderes da enfermagem brasileira: sua visão sobre a temática da liderança e sua percepção a respeito da relação liderança & enfermagem. Rev. Latinoam. Enferm. 2001 maio;9(3):14-9.

13- Ribeiro M, Santos SL, Meira TGBM. Reflexão sobre liderança em enfermagem. Esc. Anna Nery Rev. Enferm. 2006 abr;10(1):109-15.

14- Mendes IAC, Trevizan MA, Mazzo A, Godoy S, Ventura CAA. Marketing profissional e visibilidade social na enfermagem: uma estratégia de valorização de recursos humanos. Texto & contexto enferm. 2011 out.-dez.;20(4):788-95.

15- Gentil RC. O enfermeiro não faz marketing pessoal: a história explica por quê? Rev. Bras. Enferm. 2009 nov.-dez.;62(6):916-8.

Antes de avançar na leitura dos resultados e na discussão dos artigos 9 e 10, algumas considerações devem ser tecidas a partir do cruzamento de algumas respostas entre as competências sejam por escores de valores similares ou discrepantes:

Quadro 7 – Cruzamento de respostas entre os domínios de competência consideradas discrepantes

Afirmativa/Domínio		Afirmativa/Domínio		Comentários
A5	CE	A9 ; A13	CA	Possuem escores discrepantes nas competências apesar de tratarem do mesmo assunto – Instrumentos normativos.
A15	CE	A19	CI	Possuem escores discrepantes nas competências apesar de tratarem do mesmo assunto – Aquisição de conhecimentos.
A13	CA	A2	CI	Possuem escores discrepantes nas competências apesar de tratarem do mesmo assunto – Flexibilidade.
A12	CA	A4	CI	Possuem escores similares relativamente baixos nas competências que tratam do assunto – Trabalho em equipe.
A19	CE	A10	CI	Possuem escores discrepantes nas competências apesar de tratarem do mesmo assunto – Proatividade e inovação.

CE- Competência educacional CA- Competência administrativa –CI- Competência individual

VEsses cruzamentos fazem refletir que o mesmo assunto pode convergir ou divergir dependendo da ótica ou do momento da prática profissional. Os assuntos selecionados pela análise são inerentes ao processo de trabalho e são constituintes na matriz curricular tanto da formação em graduação e de pós-graduação e que os enfermeiros, independente da posição hierárquica que possuem utilizariam no cotidiano dos serviços que fazem parte.

Isto pode significar dificuldades no relacionamento interpessoal entre seus pares e da projeção que o próprio profissional tem de si mesmo, não se reconhecendo como responsável sobre seus afazeres e ligado a uma visão histórica e obsoleta de submissão e valorização da profissão.

5.5. Artigo 9 – (Revista Qualis A2) - “Análise Fatorial de um Perfil de Competências de Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem Paulistas”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo

Objetivo: apresentar os resultados obtidos na análise fatorial de um Perfil de Competências para enfermeiros coordenadores de curso de graduação em enfermagem. **Método:** um estudo metodológico realizado com 44 respondentes entre os meses de agosto e novembro de 2014. O Perfil de Competências continha 62 itens distribuídos em 03 domínios. **Resultados:** a variância total dos dados nas competências nos domínios educacional, administrativa e individual foi de 74,8%, 76,3% e 75,2% respectivamente. O Coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin variou entre 0,583 e 0,675 e o teste de esfericidade de Bartlett foi de $< 0,001$. **Conclusão:** os domínios do perfil de competências possuem boas correlações e significância a partir das interpretações estatísticas efetuadas garantindo a acreditação do instrumento.

Descritores: Enfermagem, Estudos de Validação, Gerência, Competência Profissional, Pesquisa Metodológica em Enfermagem.

Abstract

Objective: presenting the results obtained in the factor analysis of a profile of competencies for nurses coordinators of graduate program in nursing. Method: a methodological study conducted with 44 respondents between the months of August and November 2014. The skills profile contained 62 items distributed in 03 domains. Results: the total data variance in skills in educational, administrative and individual domains was 74,8%, 76,3% and 75,2% respectively. The coefficient of Kaiser-Meyer-Olkin ranged from 0,583 and 0,675 and Bartlett's sphericity test was $<0,001$. Conclusion: the fields of skills profile have good correlations and significance from the statistical interpretations carried out ensuring the accreditation of the instrument.

Descriptors: Nursing, Validation Studies, Management, Professional Competence, Nursing Methodology Research.

Resumen

Objetivo: presentar los resultados obtenidos en el análisis factorial de un perfil de competencias para las enfermeras coordinadoras del programa de pregrado en

enfermeria. Método: realizou un estudio metodológico con 44 encuestados entre los meses de agosto y noviembre de 2014. El perfil de competencias figura 62 artículos distribuidos en 03 dominios. Resultados: la varianza total de datos de conocimientos en ámbitos educativos, administrativos e individuales era 74,8%, 76,3% y 75,2% respectivamente. El coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin osciló entre 0,583 y 0,675 y prueba de esfericidad de Bartlett fue $<0,001$. Conclusión: los campos de perfil de competencias tienen buenas correlaciones y significación de las interpretaciones estadísticas llevadas a cabo asegurando la acreditación del instrumento.

Descriptor: Enfermería, Estudios de Validación, Gerencia, Competencia Profesional, Investigación Metodológica en Enfermería.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo. Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. e-mail:vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira. Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP. Orientadora. e-mail:isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

Introdução

Toda profissão possui requisitos e ou atributos que a torna única e particular e determina o processo de trabalho de maneira geral e de acordo com as especialidades existentes. Para estas, em muitos casos, as competências pertinentes ao cargo não são claramente descritas e compreendidas. A competência é definida como a prática do que se sabe em um determinado contexto, habitualmente marcado pelas relações e situações de trabalho e das restrições que possam existir. É traduzida em ação, em saber ser e dispara a mobilização de conhecimentos em diferentes situações ⁽¹⁻²⁾.

“A gestão por competências vai muito além da definição de especificações de capacidades para ocupação de um cargo, função clássica da área de cargos e salários. Envolve estratégias diferenciadas para captação e atração de pessoas, estipula remuneração de acordo com o conjunto de competências e discute, dentro

de um conceito próximo à filosofia da qualidade total, acreditação, a noção de agregação de valores para a organização ⁽³⁾”.

Muitos Perfis de Competências (PC) tem sido elaborados para subsidiar o processo de trabalho das diversas áreas do conhecimento e auxiliar os indivíduos a superarem suas limitações. Mas para que seja possível, o PC após a sua concepção deverá ser submetido a validação.

A validade de um construto pode ser interpretada por métodos estatísticos que comprovem a veracidade de um material ora submetido a testagem. Uma das técnicas que se faz uso é a análise fatorial. Esta pode ser descrita como uma classe de métodos estatísticos multivariados cuja ideia central é analisar a estrutura das inter-relações (correlações) entre um número de variáveis, como as respostas de questionários, e a partir daí definir um conjunto de dimensões latentes comuns, chamadas de fatores⁽⁴⁾.

Sendo assim, profissionais de várias áreas tem se apropriado desses testes estatísticos para validar instrumentos criados ou adaptados afim de sanar as necessidades e demandas dos serviços que estão vinculados e, aos enfermeiros essa realidade não é diferente.

O enfermeiro que atua como coordenador de cursos de graduação é aquele que trata da organização, coordenação, liderança e avaliação de todos os processos e ações diretamente voltados para a promoção da aprendizagem dos alunos e sua formação ⁽⁵⁾. Desempenha um papel de articulação diária e intensa com alunos, corpos docente, administrativo e diretor. Apesar da complexidade de ações que o cargo exige, inexistente ao enfermeiro coordenador um perfil de competências para que possa ser tomado como referência aos que ingressam nesse segmento bem como para avaliar aqueles que já o fazem. Infere-se que a concepção e validação de um PC poderia contribuir positivamente em seu cotidiano e foi objeto de estudo de uma tese de doutorado. Considerando-se estes fatos, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o PC destinado aos enfermeiros coordenadores de cursos de graduação utilizando-se os recursos de análise fatorial.

Método

Pesquisa metodológica realizada no 2º semestre de 2014 onde se aplicou o PC para 44 enfermeiros coordenadores de cursos de graduação de enfermagem que gerenciam cursos presenciais e funcionários no estado de São Paulo. O questionário de Competências para esses sujeitos é composto por 62 itens subdivididos em três aspectos: Competência Educacional (20 itens), Administrativa (22 itens) e Individual (20 itens) e foi encaminhado aos sujeitos de pesquisa por meio do aplicativo google docs®. As questões tiveram opções de resposta baseadas na escala de Likert, que permite respostas com níveis variados de classificação, em uma escala de 1 a 5.

Para a interpretação dos resultados do questionário foi realizada a análise fatorial e para se avaliar a dimensionalidade de cada competência utilizou-se o método por componentes principais e rotação ortogonal VARIMAX. O objetivo deste método é simplificar as linhas e colunas da matriz para facilitar a interpretação.

O critério para a seleção do número de fatores foi de autovalores acima do valor um. Após a leitura e interpretação dos fatores estabelecidos após a análise de cada variável nos três domínios de competência, os grupamentos foram renomeados, o que pode caracterizar a subdivisão das competências por assunto/afinidade dos itens. Isto pode sugerir melhor entendimento dos propósitos de cada domínio na maioria das vezes. Portanto, foram gerados 6 grupamentos no domínio de competências educacionais, 7 nas administrativas e 6 nas individuais.

Foram aplicados o coeficiente de adequação da amostra de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade Bartlett que avalia a significância global de todas as correlações entre os itens da escala considerados estabelecendo um nível de significância de 5%. O software estatístico utilizado para a análise foi o SPSS 20.0. Esse estudo atendeu as exigências da Resolução CNS 466/2012 ⁽⁶⁾ e foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa com número de parecer 1080/2011.

Resultados

Quanto a caracterização dos respondentes e da instituição de ensino superior, 84% são do sexo feminino, 77% casadas, 84% gestoras de escolas privadas, 54,5% tem até 05 anos de coordenação, 59,1% tinham um vínculo empregatício e 40% ocupam também o cargo de coordenador de estágios. No que se refere a titulação acadêmica, 95,5 % são especialistas, 86% são mestres e 52% doutores. Dos participantes, 38,6% são pertencentes a instituições com mais de 300 alunos matriculados e 52,3% das escolas obtiveram nota 3 no ENADE de 2013.

As tabelas 1 à 3 mostram as cargas fatoriais, percentual de variância total e acumulada e a tabela 4 apresenta os resultados do coeficiente de KMO e teste de esfericidade de Bartlett.

Tabela 1 – Cargas fatoriais rotacionadas pela transformação VARIMAX – Competência Educacional

	Fatores						Comunalidades
	1	2	3	4	5	6	
Ações gerenciais em educação							
14. Conhecer e utilizar documentos institucionais e de legislação de ensino que subsidiem o processo de educação/ensino em enfermagem	0,858	0,053	0,001	0,128	0,267	0,002	0,827
6. Identificar e avaliar as distorções do processo de trabalho e propor soluções, juntamente com as instâncias envolvidas	0,799	0,093	0,418	0,176	0,116	0,031	0,868
4. Acompanhar o processo de trabalho do corpo docente na sua ação educacional visando a execução dos objetivos pedagógicos do curso e das disciplinas	0,677	0,229	0,135	0,404	0,143	0,300	0,803
2. Ter conhecimentos atualizados com as propostas da educação em geral e da enfermagem	0,669	0,537	0,138	0,153	0,189	0,015	0,815
15. Produzir e socializar novos conhecimentos na área de ensino em enfermagem	0,522	0,153	0,309	0,503	0,245	0,166	0,732
9. Ter habilidade para implementar e manter atualizadas as propostas do PPC, sugerindo modificações quando necessárias junto ao colegiado do curso	0,500	0,026	0,353	0,116	0,199	0,259	0,495
Ações avaliativas em educação							
10. Saber utilizar as boas praticas na educação em enfermagem	0,080	0,781	0,086	0,008	0,287	0,079	0,712
17. Exercer a cidadania nas atividades cotidianas estimulando o corpo docente, discente e comunidade escolar	0,018	0,765	0,065	0,160	0,199	0,334	0,767
12. Ter habilidade para avaliar instrumentos e metodologias avaliação adotados no curso (plano de ensino, plano de aula, plano de curso)	0,485	0,607	0,339	0,014	0,124	0,326	0,841
Ações Inovadoras na educação							

11 .Ter habilidade para criar novas propostas de ensino, considerando inovações tecnológicas	0,206	- 0,014	0,793	0,224	0,095	0,263	0,801
18. Promover e estimular ações sustentáveis e incorporá-las ao PPC	0,316	0,428	0,724	- 0,054	- 0,031	- 0,116	0,824
7. Conhecer e aplicar as teorias da educação à enfermagem pautado no PPC	0,173	0,323	0,522	- 0,144	0,262	0,461	0,709
19. Ser capaz de interpretar as inovações e tendências de cenários na educação em enfermagem	0,468	0,336	0,512	0,146	0,285	0,001	0,696
Ações político-institucionais em educação							
13. Ter habilidade para formular e divulgar políticas internas que transmitam os compromissos da instituição articulados com o processo de aprendizado do curso de enfermagem	0,122	- 0,051	0,054	0,756	0,222	0,157	0,666
20.Ser capaz de avaliar o desempenho discente e propor estratégias para a sua melhoria	0,023	0,600	0,153	0,619	- 0,208	- 0,033	0,811
Ações administrativo-operacionais em educação							
3. Atender as necessidades expressas pelo corpo discente, docente e familiares e conduzir para a resolução destas dentro do seu âmbito de governabilidade	0,137	0,216	0,093	0,076	0,780	0,136	0,707
5. Elaborar instrumentos normativos (orientações diversas, regulamentos de estágios,laboratórios e outros), contando com a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo	0,156	0,345	0,429	0,285	0,490	0,225	0,699
16. Conhecer o Sistema Único de Saúde e as políticas publicas de saúde, educação e ciência & tecnologia vigentes no país	0,019	- 0,007	0,476	0,379	0,490	0,054	0,614
Ações político-gerenciais em educação							
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	0,030	0,195	0,164	0,132	0,122	0,835	0,796
8. Ter habilidade para avaliar os fatores interferentes no processo ensino-aprendizagem frente ao corpo docente e discente	0,311	0,304	- 0,220	0,420	0,398	0,456	0,780
Autovalor	3,6	3,0	2,8	2,0	1,9	1,7	
Porcentagem da variância	18,0	15,0	13,8	10,0	9,5	8,5	
Porcentagem da variância acumulada	18,0	33,0	46,8	56,8	66,3	74,8	

Tabela 2 – Cargas fatoriais rotacionadas pela transformação VARIMAX – Competência Administrativa

	Fatores							Comunidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Gestão de pessoas e de ambiente								
20. Desenvolver ações de educação permanente para o corpo de colaboradores	0,873	0,097	0,204	0,066	-0,034	0,031	-0,007	0,820
17. Estabelecer redes de articulação no ensino de enfermagem	0,768	0,032	0,108	-0,174	0,180	0,326	-0,201	0,811
10. Avaliar o desempenho (elogios e críticas) da equipe de trabalho	0,745	0,281	-0,089	0,071	0,148	0,016	0,243	0,728
19. Ser capaz de avaliar o trabalho docente	0,621	0,400	0,273	0,180	0,157	-0,454	-0,085	0,891
11. Adequar as demandas do curso com as mudanças organizacionais	0,606	0,602	0,060	0,302	0,050	-0,149	0,143	0,870
21. Criar espaços de convivência e articulação internos e externos visando a melhoria da qualidade do corpo docente	0,565	0,183	0,203	0,308	0,075	0,427	-0,216	0,724
18. Desenvolver ações de sustentabilidade no gerenciamento de recursos (materiais, financeiros, ambientais e físicos)	0,548	0,362	0,457	0,049	0,067	0,219	0,169	0,723
Gestão administrativa								
9. Participar na elaboração de políticas institucionais	0,163	0,818	-0,051	-0,014	0,205	0,157	-0,182	0,797
8. Emitir parecer, relatórios e documentos relacionados ao curso de enfermagem e a instituição de ensino superior	0,140	0,650	0,066	-0,302	0,360	0,091	0,074	0,681
22. Gerenciar de forma participativa delegando tarefas	0,357	0,645	-0,186	0,447	0,092	0,118	-0,006	0,800
16. Utilizar as funções administrativas no cotidiano da gestão do curso	0,097	0,644	0,534	-0,018	0,083	0,140	-0,018	0,737
2. Estar comprometido com as crenças e valores institucionais	0,149	0,594	0,375	0,312	-0,060	0,288	-0,039	0,701
Inovação em gestão								
3. Utilizar as melhores práticas na gestão dos recursos físicos, materiais, financeiros, políticos, administrativos, humanos do curso de Graduação em Enfermagem	0,118	-0,005	0,924	-0,010	0,004	-0,030	-0,016	0,869
Gestão em relacionamentos								
13. Ter conhecimento de normas e procedimentos institucionais e do curso	-0,009	0,055	0,023	0,872	0,021	-0,011	-0,022	0,765
12. Exercitar o trabalho em equipe	0,155	-0,023	0,017	0,785	0,193	0,284	0,265	0,829
Gestão política								
6. Ser proativo na busca de soluções para problemas inerentes ao cotidiano gerencial	-0,085	0,174	0,000	0,144	0,815	0,039	0,126	0,739
4. Participar de comissões/ colegiados, representações internas e externas	0,246	0,182	0,023	0,047	0,677	0,209	-0,093	0,607
7. Gerenciar o processo de trabalho docente objetivando melhorias e assumindo riscos	0,416	-0,027	0,531	-0,016	0,580	-0,008	0,123	0,808
Gestão e negócios								
14. Gerenciar de forma flexível compreendendo as peculiaridades e necessidades do corpo docente, docente e técnico-administrativo	0,015	0,130	-0,044	0,170	0,170	0,672	-0,054	0,532
15. Gerenciar custos buscando a efetividade nas ações gerenciais	0,348	0,372	0,137	-0,015	0,062	0,662	0,288	0,804

Gestão organizacional e cidadã								
. Estabelecer parcerias e convênios que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem e a responsabilidade social.	0,094	0,027	0,122	0,178	0,134	-0,038	0,825	0,756
1. Conhecer e utilizar os instrumentos organizacionais (visão, missão, cultura organizacional, filosofia)	0,180	0,287	0,462	0,123	0,142	-0,152	-0,631	0,785
Autovalor	3,9	3,4	2,2	2,1	1,9	1,8	1,5	
Porcentagem da variância	17,8	15,3	10,2	9,7	8,4	8,0	6,9	
Porcentagem da variância acumulada	17,8	33,1	43,3	53,0	61,4	69,4	76,3	

Tabela 3 - Cargas fatoriais rotacionadas pela transformação VARIMAX – Competência Individual

	Fatores							Comunalidades
	1	2	3	4	5	6	7	
Relacionamentos								
5. Valorizar os relacionamentos possibilitando a troca de informações e crescimento de equipe	0,822	0,264	0,075	0,167	0,023	-0,144	0,000	0,800
20. Ser persistente, perseverante, imparcial e íntegro nas práticas das ações administrativas e de enfermagem	0,775	0,362	-0,071	0,259	0,099	0,033	0,047	0,817
6. Manter canais de comunicação abertos sabendo ouvir	0,727	-0,234	0,332	0,105	0,078	0,097	0,160	0,745
3. Manter relacionamento interpessoal saudável com diferentes segmentos institucionais	0,556	0,360	-0,183	-0,026	0,430	0,331	-0,119	0,781
Atitudes inovadoras								
11. Desenvolver ideias inovadoras na agregação de valor ao negócio, transformando-as em ações facilitadoras das atividades cotidianas	0,209	0,793	0,140	0,067	0,074	0,073	0,016	0,707
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.)	0,029	0,791	0,057	0,247	0,289	0,015	-0,048	0,777
18. Ter competência cultural (desenvolver habilidades para o reconhecimento de diferentes hábitos, estilos de vida e cultura de docentes, discentes e corpo administrativo)	0,116	0,593	0,413	-0,013	0,009	0,315	-0,026	0,636
17. Reconhecer suas potencialidades e utilizá-las a favor dos objetivos pessoais e organizacionais	0,145	0,526	0,062	0,172	0,118	0,370	0,117	0,496
Atitudes pró-ativas								
10. Ser proativo e resiliente	-0,187	0,131	0,797	0,083	0,006	0,279	-0,029	0,773
4. Ser capaz de desenvolver trabalho em equipe estando aberto ao dialogo	0,345	-0,122	0,685	0,105	0,415	-0,097	0,176	0,827
7. Criar e manter ambiente de trabalho agradável que estimule a motivação dos atores envolvidos	0,089	0,355	0,656	0,386	0,028	-0,286	0,003	0,796
8. Resolver conflitos e promover mudanças	0,407	0,295	0,640	0,034	0,153	0,210	-0,083	0,738
Ética								
15. Conduzir as ações cotidianas com base em valores como a humildade, justiça, beneficência, espiritualidade e respeito	0,090	0,104	0,057	0,814	-0,043	0,156	0,064	0,716
13. Fazer uso dos princípios éticos e da legislação em vigor no seu trabalho	0,303	0,243	0,234	0,716	0,227	-0,182	0,066	0,807
16. Reconhecer suas fragilidades buscando o	0,202	0,055	0,108	0,618	0,40	0,458	-	0,810

aperfeiçoamento						1		0,043	
Liderança e auto-controle									
1. Ser capaz de controlar o humor, manter o equilíbrio emocional e mostrar-se paciente	-	0,182	0,313	-	0,058	0,790	-	0,239	0,843
2. Ser flexível utilizando a negociação como ferramenta de processo de trabalho	0,191	0,205	-	0,280	0,757		0,090	-	0,768
14. Utilizar a liderança e o poder de influenciar pessoas como ferramenta de gestão	-	0,188	0,109	0,087	-	0,082	0,738	0,032	0,610
Aperfeiçoamento									
19. Manter-se atualizado como os conteúdos de enfermagem e do ensino	0,156	0,095	0,068	0,074	0,081		0,104	0,860	0,800
9. Estar comprometido com objetivos pessoais e metas institucionais	0,305	0,331	0,302	-	0,010	0,265	0,358	-	0,788
Autovalor	2,8	2,8	2,6	2,0	2,0	2,0	1,6	1,2	
Porcentagem da variância	14,1	14,1	12,9	10,1	10,0	10,0	7,9	6,1	
Porcentagem da variância acumulada	14,1	28,2	41,0	51,1	61,1	69,0	75,2		

Tabela 4 – Escores dos Testes de KMO e de Esfericidade de Bartlett

	KMO	Teste de Bartlett	N
Competência Educacional	0,675	P<0,001	44
Competência Administrativa	0,583	P<0,001	44
Competência Individual	0,660	P<0,001	44

DISCUSSÃO

Aplicando-se a análise fatorial aos 20 itens que compõem a **Competência Educacional**, resultou em 6 fatores que explicam 74,8% da variância total dos dados. A escolha deste número de fatores deu-se a partir do número de autovalores da matriz de correlação maiores do que um, já que um autovalor pequeno sugere uma pequena contribuição do fator na explicação das variações das variáveis originais e, nesse domínio, variaram entre 1.7 e 3.6. Os valores da comunalidade estiveram entre 0,868 e 0,614, permitindo inferir uma boa correlação entre os itens da competência educacional, ou seja, as variáveis possuem significado entre si e mantendo a coerência dos itens do domínio.

A análise fatorial aplicada aos 22 itens que compõem a **Competência Administrativa**, resultou em 6 fatores (dimensões) que explicam 76,3% da variância total dos dados. Os autovalores variaram entre 1.5 e 3.9. Os valores da comunalidade estiveram entre 0,891 e 0,607 o que pode inferir em uma boa

correlação entre os itens da competência administrativo da mesma maneira que o educacional.

A análise fatorial aplicada aos 22 itens que compõem a **Competência Individual**, resultou em 7 fatores (dimensões) que explicam 75,2% da variância total dos dados e que estavam entre 1.2 e 2.8. Os valores da comunalidade estiveram entre 0,843 e 0,496 o que pode inferir correlações regulares entre os itens da competência individual apesar de ter sido o domínio que teve menor escore.

A análise fatorial fornece a melhor explicação sobre quais variáveis podem atuar juntas e quantas variáveis podem impactar na análise. Além disso, busca nos dados originais uma estrutura linear reduzida, gerando um novo conjunto de variáveis independentes, os fatores⁽⁴⁾.

Os resultados da análise fatorial podem ser interpretados através das cargas fatoriais e cada uma representa a medida de correlação entre o fator derivado da análise e os itens originais, podendo ser interpretada como se faz com um coeficiente de correlação de *Pearson*. Afirma-se que um item representa bem um fator comportamental quando apresenta uma carga fatorial de no mínimo 0,30 (positivo ou negativo) e que cargas fatoriais acima de 0,75 em amostras pequenas, indicam boa significância do instrumento⁽⁷⁾. No PC não há nenhuma alternativa que possua fator inferior igual a 0.3. O menor valor é de 0,456 e os maiores valores distribuídos nos três domínios de competências compreendem entre 0,822 e 0,873.

Os autovalores (critério da raiz latente) divididos em 20 fatores nas competências educacional (6), administrativa (7) e individual (7) estavam entre 1.2 e 3.9 são considerados significantes, pois todos estão acima de 1. Da mesma maneira, o critério de percentual de variância foi satisfatório nas três dimensões de competências alcançando a pontuações acima de 70% e a literatura adota como referencial valores acima de 60%, ou seja, representa que os fatores em mais de 70% da variável latente que se procura medir em todos os itens que compõem o perfil de competências.

Os grupamentos nomeados pelas cargas fatoriais dos três domínios de competência podem, analogicamente, ser classificados como competências básicas e as variáveis contidas em cada grupo denominadas como associadas. Um estudo sobre construção de uma matriz de competência em emergência considera que nenhum conceito que expresse competências deva ser utilizado por si só, necessitando atrelar a outros complementares e assim, dando um significado aos comportamentos no desempenho de qualquer ação⁽⁸⁾.

A decisão em não eliminar as variáveis do questionário de menor valor, se dá ao avaliar qualitativamente a importância dessas sustentando a permanência, ainda que um dos objetivos da análise fatorial é a redução de itens.

A comunalidade é um índice que mostra o percentual comum entre componentes, podendo ser de uma família, grupo, produto, entre outros. Quanto menor a comunalidade, maior a possibilidade em se excluir o item⁽⁴⁾. Os resultados da comunalidade de cada variável e cada domínio de competência mostraram que a grande maioria tem uma forte relação entre si para o fortalecimento do instrumento e para aquelas que obtiveram escores abaixo de 0.5 (n=2) foram mantidas pela análise qualitativa da afirmativa.

Dos escores do teste de KMO, o domínio de competência com melhor resposta foi o educacional, seguido do individual e o administrativo. O coeficiente KMO é tanto mais desejável quanto mais se aproximar da unidade, o que indicaria uma perfeita adequação dos dados ao modelo de análise fatorial. Valores abaixo de 0,5 indicam que o uso da análise fatorial não é adequado^(4,9), o que não aconteceu nesse estudo, ou seja, a utilização foi adequada ainda que as pontuações não tenham sido muito altas. A justificativa que melhor se aplica a esses achados seria o número de respondentes. No teste de esfericidade de Bartlett, que mede o nível de significação da análise, todos os domínios obtiveram a mesma atribuição de valor e ratificam estatisticamente a realização da análise fatorial.

Portanto, os testes em conjunto ofertam a adequação do PC. A decisão em manter o número de fatores e das afirmativas do PC baseou-se em que as variâncias alcançadas nas 03 dimensões de competências foram superiores a 60%

como também os autovalores acima de 1. A interpretação qualitativa também foi preponderante na permanência do item, pois as afirmativas da competência educacional e individual receberam escore de 0,495 e 0.496 respectivamente, a relevância dos itens no contexto do perfil se faz presente.

CONCLUSÕES

A variância total dos dados nas competências educacional, administrativa e individual foi de 74.8% 76.3 e 75.2% respectivamente. O Coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin variou entre 0.583 e 0,675 e o teste de esfericidade de Bartlett foi de $< 0,001$. A análise fatorial dos domínios do PC possuem correlações e significância a partir das análises efetuadas. Apesar de 01 afirmativa no domínio educacional e individual terem escores inferiores a 0.5 nas comunalidades, essas foram mantidas. Estes resultados coadunam a adequação do instrumento após a submissão dos testes estatísticos aos propósitos na ocasião de sua concepção, o que possibilitam a acreditação do perfil de competências frente a comunidade acadêmica e aos profissionais consumidores de pesquisa.

REFERÊNCIAS

- 1- Dutra JS. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas; 2004.
- 2- Paiva KCM, Melo MCOL. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. Rev. adm. contemp. 2008 abr.-jun.;12(.2):339-68.
- 3- Ruthes RM, Cunha ICKO. Competências do enfermeiro na gestão do conhecimento e capital intelectual. Rev. bras. enferm. 2009 nov.-dez.;62(6):901-5.
- 4- Hair Junior J, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. Análise Multivariada de dados. Porto Alegre: Bookman; 2005.
- 5- Lück H. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Curitiba: Positivo; 2009.
- 6- Conselho Nacional de Saúde. Resolução 466/2012, 12 de dezembro de 2012[Internet]. [Brasília]: Conselho Nacional de Saúde; 2012[citada em 2015 abr. 20]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>.
- 7- Pasquali L. Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação. Petrópolis: Vozes; 2003.

- 8- Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Construção da Matriz de Competência Profissional do enfermeiro em emergências. *Acta paul. enferm.* 2014 ago.;27(4):373-9.
- 9.Ferreira Junior S, Baptista AJMS, Lima JE. A modernização agropecuária nas microrregiões do Estado de Minas Gerais. *Rev. Econ. Sociol. Rural.* 2004 jan.-mar.;42(1):73-89.

A partir das realizações dos testes estatísticos comparando as respostas do PC com as caracterizações dos respondentes e o cruzamento das características desses, emergiu a necessidade de elaboração de um artigo que correlacionasse a interferência (ou não) da formação e experiência profissional no desempenho como ECCGEn.

Utilizou-se a mesma metodologia do artigo 4 ao inserir o PC a este artigo para seu melhor entendimento (Apêndice 7) ao ser submetido para a apreciação em periódico na perspectiva de publicação com o título -“A influência da formação e experiência profissional na Coordenação de Cursos de Graduação em Enfermagem”.

5.6. Artigo 10 – (Revista Qualis A2) – “A influência da formação e experiência profissional na Coordenação de Cursos de Graduação em Enfermagem”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo

Objetivo: analisar a influência da formação acadêmica e experiência profissional no Perfil de Competências de enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em enfermagem. **Método:** uma pesquisa exploratória realizada no 2º semestre de 2014 por meio de um instrumento de coleta de dados com 84 itens. **Resultados:** os enfermeiros com doutorado apresentaram maior autoavaliação nas competências educacional, administrativa e individual do que aqueles que não possuem o título. A experiência profissional tem uma análise fracamente positiva no domínio individual. **Conclusão:** a titulação pode demonstrar uma contribuição no processo de coordenação de cursos de enfermagem.

Descritores: Enfermagem, Gerência, Competência Profissional.

Abstract

Objective: analyzing the influence of academic training and professional experience in the skills profile of nurses coordinators of undergraduate courses in nursing. **Method:** an exploratory research conducted in 2nd semester of 2014 through a data collection instrument with 84 items. **Results:** the nurses with PhD presented a higher self-assessment in educational, administrative and individual skills than those who do not own the title. The professional experience has a weakly positive analysis on individual domain. **Conclusion:** the titration can demonstrate a contribution to the process of coordination of nursing courses

Descriptors: Nursing, Management, Professional Competence.

Resumen

Objetivo: analizar la influencia de la formación académica y experiencia profesional en el Perfil de Competencias de las enfermeras coordinadoras de los cursos de pregrado en enfermería. **Método:** una investigación exploratoria realizada en el 2º semestre de 2014 a través de un instrumento de recogida de datos con 84 artículos. **Resultados:** las enfermeras con doctorado presentan una autoevaluación

superior en habilidades educativas, administrativas e individuales que aquellos que no poseen el título. La experiencia profesional tiene un análisis positivo débil en cada dominio. Conclusión: la valoración puede demostrar una contribución al proceso de coordinación de cursos de enfermería.

Descriptores: Enfermería, Gerencia, Competencia Profesional.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho. Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo. Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. e-mail:vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira. Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP. Orientadora. e-mail:isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

INTRODUÇÃO

As categorias de enfermagem têm sofrido várias modificações quanto às competências e ao processo de trabalho. Particularmente o Enfermeiro tem se apropriado de ações e espaços que, há pelo menos três décadas não o caracterizava um profissional liberal dotado de um escopo de conhecimentos teóricos e, nem o permitia ter status e reconhecimento perante a sua equipe, seus pares e a sociedade.

Nessa trajetória houve paradigmas vencidos, outros a vencer e inovações a fazer. Mas, toda conquista alcançada até o presente momento se deu frente a atitudes individuais, coletivas de caráter proativo dos enfermeiros. Uma dessas atitudes foi deflagrada pela aquisição do conhecimento e pelo aperfeiçoamento profissional desde o reconhecimento legal como profissão de nível superior em 1949. A educação em enfermagem no Brasil vem sofrendo transformações ao que se refere às exigências na formação de recursos humanos com perfil que atenda às necessidades de saúde da população e que legitime sua utilidade para a sociedade⁽¹⁾ e os cursos de pós-graduação têm contribuído para a ascensão desse segmento.

A Pós-Graduação *stricto sensu* em Enfermagem surgiu no Brasil em 1972 (mestrado) e 1982 (doutorado) para atender a demanda de mercado de trabalho e para qualificar enfermeiros atuantes na prestação direta de serviços, em pesquisa ou em instituições de ensino⁽²⁾. Tem contribuído sobremaneira para o melhor entendimento das situações-problema que derivam da diversidade da realidade e para a qualificação de expressivo quadro de profissionais nas áreas afins⁽³⁾.

E os enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em Enfermagem em meio a essa diversidade, fazem parte de um cenário de transformações em prol do preparo qualificado de futuros enfermeiros tomando como mola propulsora a sua própria relação com o aperfeiçoamento profissional. Discernir acerca das boas práticas em gestão em educação, alinhar a matriz curricular ao contexto local que o curso está inserido, propiciar as relações interpessoais saudáveis são exemplos de competências e de um arcabouço de conhecimentos que podem ser oriundos da formação e de tempo de experiência no cargo.

A partir dessas considerações, questiona-se: A formação e a experiência profissional podem influenciar na coordenação de cursos de graduação de Enfermagem?

Portanto, o objetivo dessa pesquisa é analisar a influência da formação acadêmica e a experiência profissional em um Perfil de Competências de enfermeiros coordenadores de curso de graduação em enfermagem.

MÉTODO

Pesquisa exploratória de abordagem quantitativa realizada com os enfermeiros coordenadores de cursos de graduação presenciais e atuantes no estado de São Paulo entre os meses de agosto e novembro de 2014. Foram excluídos da pesquisa aqueles que se recusaram a participar ou preencheram inadvertidamente o material. Em uma etapa antecedente, o Instrumento de Coleta de Dados (ICD) composto de três domínios de competências intituladas como: Educacional, Administrativa e Individual foi validado por juízes e submetido a testes estatísticos que garantissem a

sua consistência, validade e fidedignidade. Os resultados do Teste de Alfa de Cronbach, do Índice de Validade de Conteúdo e do Índice de Fidedignidade tiveram escores considerados de bons a excelentes em todas as dimensões do material e evidencia sua precisão.

O ICD foi encaminhado aos respondentes pelo aplicativo google docs® e continha 84 afirmativas, sendo 62 distribuídas nos 03 domínios de competências intituladas como Educacional (20), Administrativa (22) e Individual (20) e mais 22 questões relativas à caracterização do respondente e os dados do curso. 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 1080/2011. A interpretação dos dados coletados foi feita pela estatística descritiva e apresentada por medidas resumo e utilizou-se o programa estatístico SPSS 20.0.

RESULTADOS

O perfil de competências (anexo 1) foi avaliado pelo o alfa de Cronbach e teve escores de 0.909, 0.897 e 0.867 nos domínios educacional, administrativo e individual respectivamente, o que ratifica a sua validação pelos especialistas.

Quanto à caracterização dos 44 entrevistados, 84% são mulheres, 77% casadas, 30% com faixa etária entre 31-40 e 30%, 41- 50 anos. Possuem em média 22,5 anos de tempo de formação, 95,5% fizeram algum tipo de especialização, 86,0% realizaram mestrado e 50%, o doutorado.

Quanto ao vínculo empregatício, 84,1% estão nas instituições de ensino privadas, 59,1% tem 01 emprego, 38,6% trabalham na instituição de ensino ente 11 e 15 anos e 54,5% possuíam tempo de coordenação de zero a 5 anos.

Por fim, quanto aos dados do curso, 84,1% são coordenadores de instituições privadas, 38,6% de vagas autorizadas para mais de 301 alunos, 70% oferecem turmas nos turnos manhã/noite e 52,3% obtiveram nota 3 no ENADE.

As tabelas 1, 2 e 3 apresentam a correlação entre as variáveis referentes à formação acadêmica e à experiência profissional e os domínios de competências. A tabela 4 mostra os níveis descritivos de normalidade com o teste de Kolmogorov-Smirnov.

Tabela 1 – Medidas-resumo do escore de competência educacional por características

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	1º Quartil	Mediana	3º Quartil	N	P valor
Especialização									-
Não	97,5	2,1	96,0	99,0	-	-	-	2	
Sim	94,7	5,9	82,0	100,0	91,3	96,5	100,0	42	
MBA									0,598 ^A
Não	94,5	6,0	82,0	100,0	89,0	96,0	100,0	39	
Sim	96,8	3,6	92,0	100,0	93,0	98,0	100,0	5	
Mestrado									0,247 ^A
Não	97,8	94,0	100,0	95,5	98,5	100,0	2,4	6	
Sim	94,2	82,0	100,0	88,5	95,0	100,0	6,1	37	
Doutorado									0,041 ^A
Não	93,0	6,5	82,0	100,0	85,0	94,5	99,3	22	
Sim	96,6	4,5	85,0	100,0	94,8	98,5	100,0	22	
Experiência profissional anterior - Enfermeiro Assistencial									0,204 ^A
Não	97,7	3,4	92,0	100,0	94,3	99,5	100,0	6	
Sim	94,3	6,0	82,0	100,0	88,8	96,0	100,0	38	
Experiência profissional anterior - Supervisão de Enfermagem									0,794
Não	95,1	5,2	83,0	100,0	92,5	96,0	99,8	20	
Sim	94,6	6,4	82,0	100,0	89,0	97,0	100,0	24	
Experiência profissional anterior - Gerência de Enfermagem									0,375
Não	95,6	5,0	85,0	100,0	94,0	96,0	100,0	21	
Sim	94,0	6,5	82,0	100,0	88,0	97,0	100,0	23	
Possui formação pedagógica?									0,581
Não	95,2	5,8	82,0	100,0	94,0	98,0	100,0	27	
Sim	94,2	5,9	83,0	100,0	90,0	94,0	100,0	17	
Possui atualmente outro vínculo empregatício concomitante ao de Coordenação Pedagógica?									0,729
Não	94,5	6,3	82,0	100,0	88,0	98,0	100,0	26	
Sim	95,2	5,2	83,0	100,0	93,5	95,5	100,0	18	

Tabela 2 - Medidas-resumo do escore de competência administrativa por características

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	1° Quartil	Mediana	3° Quartil	N	P valor
Especialização									-
Não	100,5	2,1	99,0	102,0	-	-	-	2	
Sim	103,1	6,4	88,0	110,0	98,0	103,5	109,3	42	
MBA									0,212 ^A
Não	102,5	6,4	88,0	110,0	98,0	103,0	109,0	39	
Sim	106,4	4,5	101,0	110,0	101,5	109,0	110,0	5	
Mestrado									0,274 ^A
Não	105,2	99,0	110,0	102,0	104,5	110,0	4,3	6	
Sim	102,4	88,0	110,0	98,0	103,0	109,0	6,5	37	
Doutorado									0,032 ^A
Não	101,0	6,6	88,0	110,0	97,0	100,0	107,5	22	
Sim	104,9	5,3	92,0	110,0	102,0	106,0	110,0	22	
Experiência profissional anterior - Enfermeiro Assistencial									0,667 ^A
Não	104,3	3,9	99,0	110,0	101,3	104,0	107,8	6	
Sim	102,7	6,6	88,0	110,0	98,0	103,0	109,3	38	
Experiência profissional anterior - Supervisão de Enfermagem									0,772
Não	102,7	6,5	88,0	110,0	98,3	102,5	109,0	20	
Sim	103,2	6,2	88,0	110,0	98,3	104,5	109,5	24	
Experiência profissional anterior - Gerência de Enfermagem									0,998
Não	103,0	6,3	88,0	110,0	98,5	103,0	109,5	21	
Sim	103,0	6,3	88,0	110,0	98,0	103,0	109,0	23	
Possui formação pedagógica?									0,299
não	103,7	6,0	88,0	110,0	99,0	105,0	110,0	27	
sim	101,7	6,6	88,0	110,0	97,0	102,0	108,0	17	
Possui atualmente outro vínculo empregatício concomitante ao de Coordenação Pedagógica?									0,363
não	102,2	7,1	88,0	110,0	97,0	103,0	110,0	26	
sim	104,0	4,8	96,0	110,0	99,0	103,5	109,0	18	

Tabela 3 - Medidas-resumo do escore de competência individual por características

	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	1° Quartil	Mediana	3° Quartil	N	P valor
Especialização									-
Não	91,5	6,4	87,0	96,0	-	-	-	2	
Sim	95,6	4,5	82,0	100,0	93,0	97,0	99,0	42	
MBA									0,037 ^A
Não	94,9	4,7	82,0	100,0	92,0	96,0	99,0	39	
Sim	99,0	1,0	98,0	100,0	98,0	99,0	100,0	5	
Mestrado									0,751 ^A
Não	96,2	88,0	100,0	93,3	97,5	99,3	4,4	6	
Sim	95,4	82,0	100,0	93,0	97,0	99,0	4,7	37	
Doutorado									0,012 ^A
Não	93,7	5,0	82,0	100,0	91,0	94,5	98,0	22	
Sim	97,0	3,6	87,0	100,0	95,8	98,5	100,0	22	
Experiência profissional anterior - Enfermeiro Assistencial									0,973 ^A
Não	96,2	3,4	90,0	99,0	93,8	97,0	99,0	6	
Sim	95,3	4,8	82,0	100,0	92,8	96,5	99,3	38	
Experiência profissional anterior - Supervisão de Enfermagem									0,067
Não	94,0	4,8	83,0	100,0	90,3	94,5	98,8	20	
Sim	96,5	4,2	82,0	100,0	95,0	97,0	100,0	24	
Experiência profissional anterior - Gerência de Enfermagem									0,361
Não	94,7	4,4	83,0	100,0	92,0	95,0	98,5	21	
Sim	96,0	4,8	82,0	100,0	93,0	98,0	100,0	23	
Possui formação pedagógica?									0,763
não	95,6	4,1	87,0	100,0	92,0	97,0	99,0	27	
sim	95,1	5,5	82,0	100,0	93,0	97,0	99,0	17	
Possui atualmente outro vínculo empregatício concomitante ao de Coordenação Pedagógica?									0,338
não	94,8	5,3	82,0	100,0	91,0	97,0	99,0	25	
sim	96,2	3,5	88,0	100,0	93,0	97,0	99,0	19	

Medidas-resumo do escore de competências por características

(-) não apresentado devido ao pequeno número de casos

p - Nível descritivo do teste t de Student (2 médias) ou ANOVA (mais de duas médias)

^A Nível descritivo do teste de Mann-Whitney (2 médias) ou Kruskal-Wallis (mais de duas médias)

¹ Não incluído na comparação por apresentar 4 casos ou menos

Tabela 4 – Nível descritivo do teste de Kolmogorov-Smirnov para normalidade

	Competência		
	Educacional	Administrativa	Individual
Especialização	0,119	0,407	0,196
MBA	0,120	0,511	0,496
Mestrado	0,203	0,352	0,209
Doutorado	0,039	0,773	0,426
Experiência profissional anterior - Enfermeiro Assistencial	0,113	0,390	0,249
Experiência profissional anterior - Supervisão de Enfermagem	0,130	0,340	0,387
Experiência profissional anterior - Gerência de Enfermagem	0,096	0,452	0,202
Experiência profissional anterior - Nenhum	0,143	0,433	0,258
Possui formação pedagógica?	0,078	0,566	0,312
Possui atualmente outro vínculo empregatício concomitante ao de Coordenação Pedagógica?	0,123	0,338	0,378

DISCUSSÃO

O teste t para duas amostras é usado quando se tem duas condições e há necessidade de saber se as diferenças entre as médias das amostras são suficientemente grandes para que se possa concluir se as diferenças ocorrem somente devido a influência da variável independente⁽⁴⁾.

De acordo com a tabela 1, observaram-se as diferenças de médias do escore de competência educacional apenas por realização de doutorado ($p=0,041$). Os enfermeiros com doutorado apresentaram maior percepção de competência educacional do que aqueles que não possuem o título.

Na tabela 2 também se observou as diferenças de médias do escore de competência administrativa apenas por realização de doutorado ($p=0,032$). Para as duas competências apresentadas não foram verificadas diferenças de médias por demais características. Já a tabela 3, observou-se diferenças de médias do escore de competência individual por realização de MBA ($p=0,037$) e doutorado ($p=0,012$).

Dentre as oito competências/aptidões/domínios na formação dos egressos que os programas de pós-graduação em enfermagem devem apresentar, 2 estão em consonância direta com o perfil de competências e a relação com o título de doutor: identificação e promoção de novos caminhos no conhecimento, visando a distinção científica e tecnológica e inserção social, para a consolidação e fortalecimento da identidade da Enfermagem e; a capacidade de construção de projeto de carreira

científica, considerando sua liderança, inserção, reconhecimento acadêmico, além do tempo de vida profissional, interesse, vontade, necessidades ou condições pessoais⁽⁵⁾.

A Lei nº 10861/2004⁽⁶⁾ adota como um dos critérios para a pontuação e avaliação dos cursos que, a serem reconhecidos ou revalidados entre alguns itens: a titulação acadêmica e a dedicação dos coordenadores de cursos. No entanto, não obriga que os coordenadores de curso possuam o título para a ocupação do cargo. A dedicação, sendo parcial ou total não interfere no desenvolvimento das competências listadas e os domínios estabelecidos nesse ICD.

Quanto à experiência profissional, somente no domínio das competências individuais houve uma maior percepção ($p=0,067$) ter sido supervisor de enfermagem, ainda que ela seja considerada fraca. Ter sido enfermeiro assistencial ou gerente de enfermagem não causou impacto nem nos perfis administrativo e educacional. Esse achado pode ser justificado pelo fato de ter tido a experiência em gerenciamento de pessoas no processo de trabalho desses enfermeiros antes de serem gestores de cursos de graduação. A supervisão, função administrativa, pode ter resultados mais positivos mediante a forma que é conduzida, ou seja, é uma variável essencialmente subjetiva ainda que seja ímpar a apropriação teórica sobre o assunto.

Outra variável que não causou impacto ou influência nos 3 domínios foi a formação pedagógica, seja por conclusão da licenciatura em enfermagem, seja por pós-graduação lato sensu. Desta forma infere-se que esse tipo de conhecimento agregue prioritariamente ao processo ensino-aprendizagem em disciplinas teóricas e práticas, sendo dispensável a execução de algumas tarefas do enfermeiro coordenador.

Na tabela 4 foram apresentadas as normalidades pelo teste de teste Kolmogorov-Smirnov. É um teste de aderência e verifica o grau de concordância entre distribuição de um conjunto de valores (escores observados) e alguma distribuição teórica, quer dizer, verifica se os dados seguem a distribuição normal⁽⁷⁾.

Nesse teste evidenciou-se que as competências educacionais apresentaram o maior grau de concordância nos quesitos de titulação acadêmica, experiência profissional e formação pedagógica com valores de 0.039, 0.096 e 0.078 respectivamente. Para os outros domínios de competências essas variáveis não foram relevantes.

Indubitavelmente o título de doutor nesse estudo pode ser indicativo do sucesso da organização, do curso e do profissional. Supõe-se que os achados numéricos (50% dos sujeitos da pesquisa) demonstrem que a carreira docente pode fazer com que os enfermeiros inseridos nesse espaço de trabalho sejam estimulados a concluir essa modalidade de pós-graduação por uma questão mercadológica, subjetiva ou de qualquer origem. Seja qual for a razão, a Enfermagem ora representada por alunos em formação, pela sociedade em geral, pelos enfermeiros e, pelos doutores, protagonistas dessa análise, colherão os frutos do investimento técnico-científico, sendo beneficiados em todos os segmentos que a profissão transita.

CONCLUSÃO

O título de doutor pode sugerir uma influência positiva na coordenação de cursos de graduação em enfermagem a partir das interpretações estatísticas do perfil de competências nos domínios educacional, administrativo e individual e, evidencia a importância que os enfermeiros podem (ou poderiam) buscar na perspectiva de galgar espaços maiores em sua formação. Para tal, a Enfermagem deve se alicerçar em bases fortalecidas e seguras para que seja reconhecida cientificamente com o embasamento da tecnologia, das políticas de saúde vigentes no país e como profissão somatória ao desenvolvimento social do país e da saúde^(1,8).

REFERÊNCIAS

1. Erdmann AL, Fernandes JD, Teixeira GA. Panorama da educação em enfermagem no Brasil: graduação e pós-graduação. *Enferm. foco (Brasília)*. 2011 maio;supl:2:89-93.
- 2- Bueno Robles LS, Díaz Heredia LP, Mejía Rojas ME, López L. Panorama de la formación doctoral en enfermería. *Av. enferm.* 2010;28(2):134-44.
- 3- Severino AJ. A avaliação no PNPG 2005-2010 e a política de pós-graduação no Brasil. In: Ferreira NSC. Políticas públicas e gestão da educação: polêmicas, fundamentos e análises. Brasília: Líber Livro; 2006.
- 4- Dancey CP, Reidy J. Estatística sem Matemática para Psicologia: usando SPSS para Windows. Porto Alegre: Artmed; 2006.
- 5- Erdmann AL, Fernandes JD, Lunard VL, Robazzi MLCC, Rodrigues RAP. O alcance da excelência por programas brasileiros de pós-graduação stricto sensu com doutorado em enfermagem. *Texto & contexto enferm.* 2012 jan.-mar.;21(1):130-9.
- 6- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004: institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências[Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm
- 7- Lopes MM, Castelo Branco VTF, Soares JB. Utilização dos testes estatísticos de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk para verificação da normalidade para materiais de pavimentação. *Transportes.* 2013;21(1):59–66.
- 8- Scochi CGS, DB Munari, FL Gelbcke, AL Erdmann, MGR Gutiérrez, RAP Rodrigues. Pós-Graduação Stricto Sensu em Enfermagem no Brasil: avanços e perspectivas. *Rev. bras. enferm.* 2013 set.;esp:66:80-9.

Todavia é importante elucidar, ainda que não fosse o tipo de pesquisa traçada para esse estudo, avaliações qualitativas emergiram em função dos resultados de ordem cartesiana que houve. Essas surgiram em razão das leituras, relações e percepções nas entrelinhas das análises dos 3 domínios de competência.

Surpreendentemente as competências educacionais tiveram um destaque nos escores encontrados, pois seria a de maior expressão de vulnerabilidade nas conjecturas da autora e obtiveram menores escores na avaliação dos juízes.

Contrariamente ao suposto, as competências individuais foram as que mais apontaram a necessidade de abordagem. Essas competências podem evidenciar a necessidade de um olhar diferenciado dos sujeitos para dentro de si como também no grupo em função das transformações da profissão ao longo de sua existência. O grupo estudado tinha substratos científicos que dariam estrutura para buscar soluções internas de modo a contribuir com o processo de trabalho e entende-se não ter acontecido. O conhecimento científico não caminhou junto com a observação da realidade e a posterior mudança de comportamento para a superação das fragilidades de forma individual e coletiva neste domínio de competências.

O domínio administrativo foi considerado o de maior regularidade no processo de validação e aplicação do PC. Foi o que recebeu maior número de contribuições e se esperava, de alguma maneira, os resultados que foram encontrados, pois a administração e o gerenciamento são comuns e inerentes ao processo de trabalho do enfermeiro mesmo que incipientes em determinadas circunstâncias.

As interpretações dos domínios entre si tiveram uma contribuição de grande amplitude saindo do ponto de vista linear e alcançando a transversalidade, o que enriqueceu a avaliação dos domínios elaborados a partir dos sujeitos investigados. Por outro lado demonstrou vulnerabilidades ao mapear as discrepâncias entre as respostas de domínios diferentes, mas que existiam correlações por se tratar do mesmo assunto.

Ratificando o início dessa discussão, as avaliações de ordem qualitativa precisam ser desveladas para que a essência do PC seja conhecida de forma a propiciar aos que se interessarem, um instrumento de autoconhecimento, felicidade, respeito e sucesso e que seja desvelado o modus operandi dos ECCGEn.

6. CONCLUSÃO

A partir dos objetivos propostos nesse estudo foram obtidas as seguintes conclusões:

1. Foi elaborado, submetido a pré-teste com 11 ex-gestores de cursos de graduação em enfermagem e a validação com 21 especialistas respectivamente, um PC para ECCGEn perfazendo um total de 62 afirmativas distribuídas em 3 domínios denominados como educacionais, administrativos e individuais.

2. O PC obteve escores considerados de boa interpretação no Teste de Confiabilidade, Índice de Validade de Conteúdo e Índice de Fidedignidade.

3. O PC foi aplicado em ECCGEn atuantes no estado de São Paulo com uma população de 44 respondentes sendo que a maioria (N=18) trabalha no município de São Paulo.

4. O perfil dos ECCGEn revelou que a maioria é constituída de mulheres, com idade entre 31 a 50 anos, casadas. Quanto à formação acadêmica, 95% possuem especialização, 86% são mestres, a metade tem doutorado e 38.6% dos entrevistados tem formação pedagógica. No que se refere ao vínculo profissional, 54.5% tem tempo de coordenação de até 5 anos, 38.6% trabalham na instituição entre 11 e 15 anos, 41% possuem outro vínculo empregatício e 43.2% acumulam o cargo de coordenação de estágios.

5. Quanto às características institucionais 84,1% atuam em instituições privadas, 38,6% tem mais de 300 alunos matriculados e 52.3% obtiveram pontuação 3 no último ENADE.

6. Ao analisar as respostas dadas pelos sujeitos da pesquisa ao PC, houve correlação positiva entre os domínios educacional e administrativa, moderada entre administrativa e individual e fracamente positiva entre educacional e individual pela diagrama de dispersão de Pearson.

7. As competências agrupadas no domínio educacional foram as que mais os coordenadores da amostra identificaram como estando presentes em seu perfil pessoal. As individuais apresentaram maior fragilidade.

8. No que tange a confiabilidade do PC, os resultados desvelaram que há uma boa precisão. O alpha de Cronbach foi de 0.867 (individual), 0.897 (administrativo) e 0.909 (educacional). O coeficiente de variação ficou entre 0.048 e 0.061.

9. Ao interpretar pela Análise fatorial, a variância total dos dados obteve escores entre 74.8%, e 76.3% nos domínios. O teste de esfericidade de Bartlett foi de $<0,001$ e o coeficiente de KMO variou entre 0.583 e 0.675. Os achados evidenciam que há significância intra-domínios.

10. Por fim, sobre a influência da formação acadêmica e experiência profissional, constatou-se que ser doutor pode ser favorável para coordenar cursos de graduação em enfermagem. A experiência profissional na assistência, supervisão e/ou emergência tem fraca interferência no domínio de competência individual.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PC ora validado e aplicado apresenta algumas reflexões acerca de sua utilização e possui variáveis que sugerem maior aprofundamento no universo particular dos ECCGEn.

No que concerne a disseminação do instrumento e sua aplicabilidade, entende-se que o PC pode ser articulador de ações institucionais na gestão de pessoas, tanto no processo de seleção de pessoal quanto na avaliação de desempenho e processo de educação permanente.

Ademais, o próprio profissional, no momento que convier, pode realizar uma auto-avaliação de sua prática tomando como referência os itens ali contidos e identificando suas fragilidades e potencialidades. Pode ainda, buscar alternativas às suas vulnerabilidades como também reforçar suas qualidades, corroborando a importância do aperfeiçoamento profissional.

Acredita-se que a expansão da aplicação do PC venha a colaborar com o perfil dos ECCGEn no Brasil e que respondam a questionamentos da pesquisadora e numa área pouco explorada e discutida. Apesar de o estudo ter sido desenvolvido no estado do país onde há maior representatividade de escolas, esperava-se uma população/amostra de maior espectro a fim de ter evidências estatísticas mais densas. No estado de São Paulo há 460.187 trabalhadores de enfermagem sendo 108.651 enfermeiros⁽⁷⁷⁾ e, corresponde a 25% do total de profissionais no país.

Os números evidenciam a importância em se alinhar o PC do ECCGEn objetivando a melhoria de seu processo de trabalho e a qualidade da formação dos futuros enfermeiros. Mesmo com o quantitativo bastante significativo nesta unidade federativa, é sabido da dificuldade em realizar pesquisas de campo onde se depende da disponibilidade dos sujeitos que farão parte da pesquisa.

Suposições acerca dos empregadores, da visão mercadológicas do ensino, do trabalho solitário, da imposição de uma conduta de trabalho contrária aos princípios dos ECCGEn e do esgotamento que circunda a prática docente podem ser justificativas frente as respostas encontradas no domínio individual e que resvalam no administrativo.

Vale a pena ressaltar que este PC pode ser um forte recurso para que o ensino de graduação em enfermagem seja de qualidade. Pensar na formação de quem tem a responsabilidade em desenvolver os futuros enfermeiros, é uma seara que deve ser explorada, uma vez que autores ⁽⁷³⁻⁷⁶⁾ já discorreram sobre essa questão e sobre a qualidade do ensino ofertado em contraponto a expansão numérica de escolas de enfermagem no Brasil.

Sendo assim algumas perguntas são postas: Quem é o ECCGEn que queremos na vigência de uma educação qualificada de enfermagem no século XXI ? Como instrumentalizar o ECCGEn na perspectiva da sua formação? Que políticas públicas de educação superior poderiam nortear instituições de ensino e profissionais quando desejarem ocupar o cargo? Que tipo de manifestação as entidades de classe da Enfermagem poderiam fazer junto aos órgãos reguladores da educação e que tipo de chamamento poderia ser deflagrado para o delineamento intelectual e legal dos coordenadores de curso? Respostas evasivas configuram uma postura calcada no conformismo e que não mais cabe numa sociedade dita como a da informação e do conhecimento.

O último artigo científico produzido e que encerra a tese diz respeito às tendências de métodos de cenários na gestão nos cursos de graduação em enfermagem. Este artigo foi concebido na perspectiva das projeções de ações futuras como ferramenta de planejamento e gestão.

Um recorte desse artigo foi encaminhado à Comissão Científica da XIII Conferência Ibero americana de Educação em Enfermagem e, após apreciação, o trabalho foi aprovado para apresentação no evento que acontecerá em setembro na cidade do Rio de Janeiro (Anexo 9).

7.1. Artigo 11 – (Revista Qualis B1) – “Coordenação de Cursos de Graduação em Enfermagem à luz das tendências de métodos de cenários”

Valnice de Oliveira Nogueira¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha²

Resumo

Objetivo: refletir sobre o papel da coordenação de cursos de enfermagem à luz das tendências de métodos de cenários. Método: trata-se de uma pesquisa descritiva que interpreta as tendências de métodos de cenários mediante aos pressupostos teóricos de Jouvenel. Resultados: foram apresentadas 08 escolhas estratégicas a partir da exploração de futuros possíveis. Conclusão: os cenários podem proporcionar alternativas que sejam factíveis na educação em enfermagem. Para tal, gestores, alunos e instituições devem estar comprometidos com as transformações oriundas da globalização bem como reconhecer o novo perfil dos ingressantes.

Descritores: Estudos do Futuro; Cenários; Bacharelado em Enfermagem; Educação em Enfermagem.

Abstract

Objective: reflecting about the role of the coordination of nursing courses in the light of the trends of scenarios methods. Method: this is a descriptive research that interprets trends scenarios methods by the Jouvenel's theory. Results: there were presented 08 strategic choices from the exploration of possible futures. Conclusion: the scenarios can provide alternatives that are feasible in nursing education. For such, managers, students and institutions must be committed to the changes arising from globalization as well as recognizing the new profile of the newcomers.

Descriptors: Future Studies; Scenarios; Bachelor's Degree in Nursing; Nursing Education.

Resumen

Objetivo: reflexionar acerca del papel de la coordinación de cursos de enfermería a la luz de las tendencias de los métodos de escenarios. Método: es una investigación descriptiva que interpreta las tendencias de métodos de escenarios por los supuestos teóricos de Jouvenel. Resultados: se presentaron 08 opciones estratégicas de la exploración de futuros posibles. Conclusión: los escenarios pueden proporcionar alternativas que sean viables en la educación de enfermería. Para este tipo de gestores, estudiantes e instituciones deben estar comprometidos con los cambios derivados de la globalización, bien como reconocer el nuevo perfil de los novatos.

Descriptor: Estudios de Futuro; Escenarios; Bachillerato en Enfermería, Educación en Enfermería.

1- Enfermeira e Mestre em Enfermagem; Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Nove de Julho; Enfermeira da Prefeitura Municipal de São Paulo; Doutoranda e Membro do grupo de Estudos e Pesquisas em Administração em Saúde e Gerenciamento de Enfermagem (GEPAG) - Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Rua Napoleão de Barros 754. Vila Clementino-SP. E-mail: vallnog@yahoo.com.br

2- Enfermeira; Professora Associada, Livre-docente e Líder do GEPAG da UNIFESP. Orientadora. E-mail: isabelcunha@unifesp.br

Parte integrante da Tese de Doutorado em desenvolvimento na UNIFESP intitulada "Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista".

INTRODUÇÃO

A gestão de enfermagem nos cursos de graduação é uma área em expansão para a atuação do enfermeiro e teve um crescimento na mesma dimensão em número de escolas em todo o país. Este aumento melhorou o acesso ao ensino superior daqueles que desejam o título de bacharel em enfermagem, mas em contrapartida trouxe a possibilidade de desnivelamento do ensino ainda que exista um documento que norteie a construção do projeto pedagógico de curso e um sistema nacional de avaliação de ensino superior⁽¹⁻²⁾.

As transformações pelas quais o mundo e todos os segmentos de conhecimentos passam é uma das justificativas para que os processos de planejamento e análise

de resultados sejam feitos de modo a garantir o sucesso de organizações e pessoas. O enfermeiro coordenador de cursos de graduação em Enfermagem (ECCGEn) vivencia esta temática em seu ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, os métodos de cenários podem contribuir como estratégia de projetar o futuro de maneira positiva.

Cenários são derivados de modelos mentais, compartilhados e consensuais, do ambiente. São criados de forma a serem consistentes e propõem descrições de possíveis futuros, e o que neles acontece está fora de nosso controle⁽³⁾. A discussão de cenários futuros pode aprimorar a tomada de decisão organizacional e alinhar a estratégia presente de uma organização segundo as opções vislumbradas⁽⁴⁾.

O planejamento de cenários é uma parte do planejamento estratégico que combina ferramentas e tecnologias para administrar as incertezas do futuro⁽⁵⁾. Este se sobressai em razão das inúmeras possibilidades que podem surgir com alto detalhamento.

Elaborar cenários não é um exercício de predição, mas sim um esforço de fazer descrições plausíveis e consistentes de situações futuras possíveis, apresentando os condicionantes do caminho entre a situação atual e cada cenário futuro, destacando os fatores relevantes às decisões que precisam ser tomadas⁽⁶⁾.

Portanto indaga-se: De que forma e qual método de construção de cenários pode contribuir para a coordenação de cursos de graduação em enfermagem? Quais tendências macroeconômicas, sociais/ambientais e de negócios/indústria, devem ser levadas em consideração e aproveitadas?

OBJETIVO

Refletir sobre o papel da coordenação de cursos de enfermagem à luz das tendências de métodos de cenários.

MÉTODO

Pesquisa descritiva de caracterização bibliográfica realizada no 2º semestre de 2014 utilizando os descritores enfermagem, estudos futuros, cenários, educação em enfermagem. A coleta de dados foi realizada a partir de fontes primárias e secundárias, por meio de levantamento bibliográfico dos últimos 15 anos na base de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO). Para estabelecer a análise das tendências de cenários na gestão de enfermagem nas escolas de graduação, adotou-se a seguinte metodologia de trabalho: a) leitura e análise de tendências dos cenários proposta por Jouvenel⁽⁷⁾, que propõe cinco estágios para o procedimento prospectivo: definição do problema e escolha de horizonte do tempo, identificação das variáveis e construção do sistema, coleta de dados e elaboração de hipóteses, exploração de futuros possíveis e escolhas estratégicas; b) aplicação da análise de tendências na coordenação de cursos de graduação de enfermagem e; c) a proposta de pelo menos uma tendência macroeconômica, social/ambiental e de negócios/indústria que seja aplicada nesse contexto. Esta escolha poderá servir de referencia para a tomada de decisões na gestão do ensino superior.

Quanto aos procedimentos éticos, não houve necessidade de submissão deste estudo ao Comitê de Ética e Pesquisa, uma vez que foram utilizadas apenas fontes primárias para o seu desenvolvimento.

RESULTADOS

As instituições de ensino superior devem propor na elaboração de suas propostas pedagógicas, uma gestão de qualidade que atenda as exigências do mercado e dos documentos norteadores. Por estas razões, o método de cenários pode ser útil para que estes paradigmas sejam superados e o aproveitamento de docentes e discentes a curto/médio prazo seja possível.

O quadro 1 apresenta a proposta de análise para a gestão de enfermagem no ensino superior pelo método de cenários e na sequência serão apresentadas as considerações sobre o material elaborado.

Quadro 1- Análise do processo de coordenação de cursos de graduação em enfermagem à luz de tendências de cenários de Jovenel.

Estágios para a análise de cenários	Análise na Coordenação de Graduação em Enfermagem
1- Definição do problema e escolha do horizonte de tempo	Ampliação exacerbada de cursos de graduação de enfermagem nos últimos 15 anos Estabelecimento de diretrizes curriculares nacionais que dão liberdade as instituições fazerem o PPP Inexistência de um perfil de competências necessárias ao enfermeiro coordenador de cursos de graduação em enfermagem
2- Identificação das variáveis e construção do sistema	Falta de preparo/qualificação profissional de enfermeiros gestores de ensino
3- Coleta de dados e elaboração de hipóteses	Qual é o atual perfil destes coordenadores? Estão preparados adequadamente para ocupar os cargos? Como qualificar os profissionais que ocupam o cargo? Quais as implicações os alunos sofrerão a partir de uma gestão ineficiente de um curso de graduação?
4- Exploração de futuros possíveis	<p><u>4.1-Tendências macroeconômicas: as mudanças no centro das atividades econômicas atingirão os mercados internos e externos.</u> Maior rigor dos órgãos controladores no que diz respeito a abertura, reconhecimento e revalidação do curso de enfermagem nas instituições de ensino superior, a partir do sistema de avaliação Integração do Projeto Pedagógico de Curso (PPC) com as propostas de unificação do Mercosul Fechamento de cursos em razão da saturação da demanda e novas regras de financiamento público</p> <p><u>4.2-Tendências sócio e ambientais: o modelo de ensino proativo aplicado às necessidades de alunos e que os professores atuem com processos de aprendizagem condizentes</u> Uso de tecnologias tanto para alunos e professores a partir das necessidades de cada região e que estejam em consonância com o PPC Domínio dos conteúdos de ensino e de enfermagem nas várias áreas da assistência</p> <p><u>4.3- Tendências nos negócios e na indústria: o conhecimento passa para um processo de crescimento e acesso contínuo.</u> (Re) Organização do formato do curso em função do esgotamento no que se refere ao acesso Utilizar padrões internacionais no curso de graduação Utilizar indicadores de qualidade para analisar o curso</p>

5- Escolhas estratégicas	<p><u>5.1- Para professores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Mudança de paradigmas. Desconstrução do modelo tradicional de ensino ⤴ Incorporação de novas tecnologias educacionais ⤴ Novas propostas pedagógicas e relacionais <p><u>5.2- Para alunos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Novo olhar do papel do aluno. Transformação da ação passiva para ativa ⤴ Participação política ⤴ Aproximação com o gestor de ensino <p><u>5.3- Instituição de Ensino Superior:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ Criação /adequação da matriz curricular com o perfil do aluno do século XXI ⤴ Entendimento do aluno do século XXI a partir da visão gerencial e as novas formas de convivência
--------------------------	---

DISCUSSÃO

O crescimento de escolas de enfermagem no Brasil nas últimas duas décadas trouxe vantagens e desvantagens para a profissão. O aumento numérico de enfermeiros pode propiciar uma melhor assistência de enfermagem. Essa inferência se dá simplesmente pelo quantitativo de pessoas que escolheram a profissão.

Ao se analisar qualitativamente não se pode afirmar que estes profissionais estejam bem preparados para atender os sujeitos nos diferentes níveis de atenção em saúde embasados com um rol de competências necessárias ao bom desempenho profissional. Isto pode refletir em uma imagem negativa do enfermeiro, reforçando uma visão retrógrada, onde o profissional é valorizado pela execução procedimental e não pela ação intelectual do seu fazer.

A importância em se expandir a categoria é válida, mas há de se pensar em critérios rigorosos para a abertura, reconhecimento e revisitação de cursos. O combate à banalização do ensino superior deve ser compreendido como um movimento que traduz uma urgência de se tornar realidade, mas que paradoxalmente se depara com um esgotamento na procura dos candidatos ao curso, uma vez que vagas ociosas começam a surgir com maior frequência em decorrência da saturação da demanda dos cursos de enfermagem no país após a explosão da oferta.

Outro ponto a ser considerado é em decorrência de uma gestão ineficiente feita pelos enfermeiros coordenadores de curso de graduação por algumas razões a elencar:

a) falta de preparo/capacitação do enfermeiro gestor. É sabido que não há curso de qualquer origem para tal. Depende do esforço do profissional buscar informações pedagógicas e enfermagem que resultem num conhecimento que se aplique a realidade do curso a que está responsável.

b) outras variáveis como a instituição de ensino superior, sua cultura organizacional e seu plano diretor se fazem presentes para que o curso obtenha a avaliação que condiga a garantia das exigências do Ministério de Educação seja na abertura, no reconhecimento ou revalidação.

Maior rigor nesse contexto é de importância ímpar para que os alunos não saiam dos bancos universitários despreparados e que iatrogenias não sejam causadas. O trabalho em saúde e de enfermagem implica na prática pautada na beneficência, na sustentabilidade de todas as suas dimensões e a responsabilidade fica nas mãos do enfermeiro gestor por tudo o que foi projetado no PPC.

Num mundo globalizado onde os limites geográficos estão cada vez menores e onde, a informação se dá em tempo real, há que se pensar na comunhão de conhecimentos numa determinada extensão territorial. Ao se alinhar projetos pedagógicos de cursos de diferentes países minimizam-se problemas no que diz respeito à entrada e saída de enfermeiros para atuação profissional, como por exemplo, na América do Sul através do Mercosul.

Acordos e encontros cujo tema central se debruça sobre as perspectivas do trabalho da enfermagem no Mercosul tem ocorrido desde 1984. Nessa abordagem, subtemas como redimensionamento de profissionais, divulgação de competências, a compreensão da transculturalidade e o firmamento de intercâmbios entre as entidades foram pauta de discussão⁽⁸⁻⁹⁾.

Os modelos de ensino também têm passado por mudanças por conta das inovações tecnológicas. A rede mundial de computadores tem um papel relevante nesse processo bem como o momento pedagógico atual onde o aluno é o sujeito responsável pela construção de seu conhecimento. Deixa de ser figurante e passa a ator no aprender.

O modelo tradicional de ensinar e aprender tem cedido espaço para formas problematizadoras desenvolvido conjuntamente por professores e alunos. Ainda que em muitas circunstâncias, os alunos tenham certa resistência a novas formas de ensino-aprendizagem, é imperativa a (re) apresentação dessas para familiarização e a quebra de paradigmas.

Fazer com que o curso fique mais atrativo para os alunos é outro desafio aos coordenadores de curso. Em especial para os alunos trabalhadores de enfermagem que aspiram ascensão financeira e não necessariamente profissional. Muitos não desejam projetar uma carreira de sucesso, posto que os objetivos traçados estejam debruçados em realizações de ordem familiar ou ainda na conquista de bens. Esses desejos são em sua grande maioria vivenciados por vários estudantes, não necessariamente apenas os de enfermagem.

Mergulhar em propostas pedagógicas que estimulem o despertar desses alunos pode contribuir para que o futuro egresso inclua dentro de seus planos a valorização do curso escolhido e, por conseguinte, a qualificação profissional. Algumas dessas propostas devem perpassar pela responsabilização do aluno em seu crescimento pessoal e profissional.

Em um estudo realizado para implantar novas propostas pedagógicas, os autores consideraram alguns desafios a serem enfrentados como: a diversificação de novos formatos de aprendizagem, a articulação da teoria e a prática extrapolando os muros da academia e inserindo o aluno em realidades concretas e participando ativamente de seu crescimento. Falam ainda sobre um Projeto Político de Curso coerente com o espaço geográfico que está plantado e pela flexibilização curricular e interdisciplinaridade⁽¹⁰⁾.

A escola por definição tem um papel de destaque na análise de tendências de cenários. É ela que deflagra as possíveis mudanças no comportamento dos alunos, da comunidade e da sociedade de modo geral como também lê, interpreta e ressignifica as influências que vem no sentido contrário, ou seja, do senso comum à ciência.

CONCLUSÃO

Os cenários podem proporcionar alternativas que sejam factíveis na educação em enfermagem. Para tal, gestores, alunos e instituições devem estar comprometidos para as mudanças de paradigmas do ensino, que ainda resistem às influências do século XXI e as transformações em virtude da globalização. As autoras desse estudo criaram, validaram e aplicaram um perfil de competências destinado a coordenadores de cursos de graduação e que pode ser útil no processo de trabalho desses profissionais.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior 2009 [Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2010[citado 2014 out. 25]. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/cento-da-educacao-superior/cento-da-educacao-superior>
2. Brasil. Ministério da Educação. Resolução nº 3 de 7 de novembro de 2001: institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 maio 10]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
3. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004: institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências[Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm
4. Van der Heijden K. Scenarios: the art of strategic conversation. Chichester: John Wiley & Sons; 1996.
5. Carvalho DE, Sutter MB, Polo EF, Wright JTC. Construção de cenários:

- apreciação de métodos mais utilizados na administração estratégica[Internet]. Trabalho apresentado em: 35, Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração(ANPAD). 2011 set. 4-7; Rio de Janeiro, RJ, Brasil;[Rio de Janeiro]: ANPAD;2011.p.1-17. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ESO1387.pdf>
6. Wright JTC, Spers RG. O país no futuro: aspectos metodológicos e cenários. *Estud. Av.* 2006 jan.-abr.;20(56):13-28.
 7. De Jouvenel H. A brief methodological guide to scenario building. *Technological Forecasting and Social Change.* 2000 Sep;65(1):37-48.
 8. Schmoeller R, Schweitzer MC, Arruda C, Backes VMS, Prado ML, Martini JG. Mercosul educativo na carreira de enfermagem. *Rev. bras. enferm.* 2012 set.-out.; 65(5):856-61.
 9. Alves ED, Leite CCF. Perspectivas históricas e políticas da participação da enfermagem no mercosul. *Rev. eletrônica enferm*[Internet]. 1999 out.-dez.[citado 2015 maio 10];1(1):[1 tela]. Disponível em: <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fen/article/view/664/738>
 10. Fernandes JD, Xavier IM, Ceribelli MIPF, Bianco MHC, Maeda D, Rodrigues MVC. Diretrizes curriculares e estratégias para implantação de uma nova proposta pedagógica. *Rev. Esc. Enferm. USP.* 2005 dez.;39(4):443-9.

8. REFERÊNCIAS

1. Avelar VLLM. Configuração identitária de enfermeiros de um serviço móvel de urgência[tese de doutorado]. [Belo Horizonte (MG)]: Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem; 2009. 187f.
2. Oliveira BGRB. A passagem pelos espelhos: a construção da identidade profissional da enfermeira. *Texto & contexto enferm.* 2006 jan.-mar.;15(1):60-7.
3. Gomes AMT, Oliveira DC. A auto e heteroimagem profissional do enfermeiro em saúde pública: um estudo de representações sociais. *Rev. latinoam. enferm.* 2005 nov.-dez.;13(6):1011-8.
4. Erdmann AL et al. A visibilidade da profissão de enfermeiro: reconhecendo conquistas e lacunas. *Rev. bras. enferm.* 2009 jul-ago; 62(4):637-43.
5. Barreto IS, Krempel MC, Humerez DC. O Cofen e a Enfermagem na América Latina. *Enferm. foco (Brasília)*. 2011;2(4):251-4.
6. Pereira SF. Entre a caserna e o hospital: uma reflexão sobre a identidade profissional dos alunos do curso de enfermagem da Escola de Saúde do Hospital Naval Marcílio Dias[dissertação de mestrado]. [Rio de Janeiro (RJ)]: Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio; 2012. 85 f.
7. Marx K. *O Capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Bertrand; 1994.
8. Sanna MC. Os processos de trabalho em Enfermagem. *Rev. bras. enferm.* 2007 mar.-abr.;60(2):221-4.
9. Magalhães ZR, Oliveira ME, Moreira LC, Adamczyk VO, Honório MT. Profissão e trabalho: reflexões sobre o setor saúde. *Enferm. glob.* 2005 mayo;6:1-12.
10. Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior 2009 [Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2010[citado 2014 out. 25]. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior/censo-da-educacao-superior>
11. Brasil. Ministério da Saúde. Departamento de Informática do SUS. DATASUS. Indicadores e dados básicos[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Saúde; 2009[citado 2014 nov. 13] Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/ibd2009/matriz.htm?saude=http%3A%2F%2Ftabnet.datasus.gov.br%2Fcgi%2Fibd2009%2Fmatriz.htm&botao=OK&obj=http%3A%2F%2Ftabnet.datasus.gov.br%2Fcgi%2Fibd2009%2Fmatriz.htm#recur>
12. Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Enade 2010: Enfermagem é a área com

maior numero de inscritos[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; [2011][citado 2011 mar. 22]. Disponível em: http://www.inep.gov.br/imprensa/noticias/edusuperior/enade/news10_14.htm

13. Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Pesquisas e Estudos Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo da Educação Superior 2013[Internet]. Brasília: Ministério da Educação;[2014][citado 2014 out. 25]. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/relatorio_sintese/2013/2013_rel_e_nfermagem.pdf

14. De Domenico EBL, Ide CAC. As competências do graduado em enfermagem: percepções de enfermeiros e docentes. Acta paul. enferm[Internet]. 2006 out.-dez.[citado 2011 Jan 31]; 19(4): 394-401. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v19n4/v19n4a05.pdf>

15. Fleury MTL, Fleury A. Construindo o conceito de competência. Rev. adm. contemp. 2001;esp5:183-96.

16. Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas; 2000.

17. Resende E. O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark; 2000.

18. Le Boterf G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Porto Alegre: Artmed Bookman; 2003.

19. Zarifian P. Objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas; 2001.

20. Delors J. Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a Unesco da comissão internacional sobre a educação para o século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC; 2000.

21. Paiva KCM, Melo MCOL. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. Rev. adm. contemp. 2008 abr.-jun.;12(.2):339-68.

22. Baldassare RM, Ciampone MHT. A construção de competências para o gerenciamento em enfermagem: a percepção dos alunos dos sétimo e oitavo semestres de graduação em enfermagem. Rev. adm. saúde. 2007 abr.-jun.;35(9):47-54.

23. Cunha ICKO, Ximenes Neto FRG. Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio? Texto & contexto enferm. 2006 jul.-set.;15(3):479-82.

24. Ruthes RM, Cunha ICKO. Contribuições para o conhecimento em gerenciamento de enfermagem sobre gestão por competência. Rev. gaúch. enferm. 2007 dez.;28(4):570-5.
25. Ruas RL. Desenvolvimento de competências gerenciais e contribuição da aprendizagem organizacional. In: Fleury MTL, Oliveira Junior MM. Gestão estratégica do conhecimento. São Paulo: Atlas; 2001. p.243-69.
26. Ruthes RM, Cunha ICKO. Entendendo as competências para aplicação na enfermagem. Rev. bras. enferm. 2008 jan.-fev.;61(1):109-12.
27. Feldman LB, Ruthes RM, Cunha ICKO. Criatividade e inovação: competências na gestão de enfermagem. Rev. bras. enferm. 2008 mar.-abr.; 61(2):239-42.
28. Santos AC. O uso do Método Delphi na criação de um modelo de competências. Rev. Adm. (São Paulo, Impr.). 2001 abr.-jun.;36(2):25-32.
29. Souza PRM. A nova visão do Coaching na gestão por competências: integração da estratégia: como desenvolver competências na prática, diminuindo subjetividades e ajustando o foco. Rio de Janeiro: Qualitymark; 2007.
30. Pimenta SG Saberes pedagógicos e atividades docentes. In: Pimenta SG. Formação de professores: identidade e saberes da docência. São Paulo: Cortez; 1999.
31. Furukawa PO, Cunha ICKO. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro . Rev. bras. enferm. 2010 nov.-dez.;63(6):1061-6.
32. Nimitz MA, Ciampone MHT. O significado de competência para o docente de administração em enfermagem. Rev. Esc. Enferm. USP[Internet]. 2006[citado 2015 jan. 31];40(3):336-42. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/41547/45145>
33. Brasil. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Diretrizes curriculares nacionais da saúde[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação; 2001[citado 2015 jan. 11]. Disponível em: <http://www.mec.gov.br/>
34. Ruas R. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações[Internet]. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração; 2003[citado 2015 mar. 22]. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/GRT/2003_GRT2_292.pdf
35. Cunha ICKO, Ximenes Neto FRG. Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio? Texto & contexto enferm. 2006 jul.-set.;15(3):479-82.
36. Silva EL, Cunha MV. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. Ci. Inf. 2002 set.-dez.;31(3):77-82.

37. Lopes Neto D et al. Aderência dos cursos de graduação em Enfermagem às Diretrizes Curriculares Nacionais. Rev. bras. enferm. 2007 nov.-dez.;60(6):627-34.
38. Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo. Projeto Competências[Internet]. São Paulo(SP): Conselho Regional de Enfermagem de São Paulo; 2009 jul[citado 2011 mar. 22]. Disponível em: http://inter.coren-sp.gov.br/sites/default/files/projetocompetencia_web.pdf
39. Fernandes MJS. O professor coordenador pedagógico nas escolas estaduais paulistas: da articulação pedagógica ao gerenciamento das reformas educacionais. Educ. Pesqui. 2012 out.-dez.;38(4):799-814.
40. Borssoi BL. O coordenador pedagógico frente aos desafios escolares. Trabalho apresentado em: Colegiado de Pedagogia – Mestrado em Educação – Grupo de pesquisa HISTEDOPR. O PDE e o atual contexto sócio-educacional. 1, Simpósio Nacional de Educação; 20, Semana de Pedagogia; 2008 nov. 10-13, Cascavel, PR, Brasil; Cascavel: HISTEDOPR, 2008. [p.1-11].
41. Lück H. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Curitiba: Positivo; 2009.
42. Wittmann LC. Práticas em gestão escolar. Curitiba: IBPEX; 2004.
43. Fernandes MJS. O professor coordenador pedagógico e a fragilidade da carreira docente. Est. Aval. Educ.[Internet]. 2009;20(44):411-24.
44. Santos I, Castro CB. Características pessoais e profissionais de enfermeiros com funções administrativas atuantes em um hospital universitário. Rev. Esc. Enferm. USP. 2010 mar.;44(1):154-60.
45. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996: estabelece as diretrizes e bases da educação nacional[Internet]. Brasília(DF): Presidência da República; 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
46. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 10.861 de 14 de abril de 2004: institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências[Internet]. Brasília (DF): Presidência da República; 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm
47. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN 458 de 29 de julho de 2014: normatiza as condições para Anotação de Responsabilidade Técnica pelo Serviço de Enfermagem e define as atribuições do Enfermeiro Responsável Técnico[Internet]. Brasília: Conselho Federal de Enfermagem; 2014 [citado 2014 nov. 22]. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-04582014_25656.html

48. Deluiz N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo[Internet]. [Rio de Janeiro(RJ)]: Senac[citado 2013 nov. 22]. Disponível em: <http://www.senac.br/BTS/273/boltec273b.htm>
49. Demo P. Metodologia científica em ciências sociais. São Paulo: Atlas; 1995.
50. Demo P. Pesquisa e construção do conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; 1994.
51. Polit DF, Beck CT, Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em Enfermagem: métodos, avaliação e utilização. Porto Alegre: Artmed; 2004.
52. Lakatos EM, Marconi MA. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas; 2001.
53. Pasquali, L. (2009). Psicometria. Rev Esc Enferm USP 2009; 43(Esp):992-9.
54. Saupe R, Wendhausen ALN, Benito GAV, Cutolo LRA. Avaliação das competências dos recursos humanos para a consolidação do Sistema Único de Saúde no Brasil. Texto & contexto enferm. 2007 out.-dez.;16(4):654-61.
55. Perrenoud P. Construir as competências desde a escola. Porto Alegre: Artmed; 1999.
56. Ramos MN. A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez; 2002.
57. Knowles MS, Holton III, Swanson RA. Aprendizagem de resultados: uma abordagem para aumentar a efetividade da educação corporativa. Rio de Janeiro: Elsevier; 2009.
58. Tang F, Chou SM, Chiang HH. Students' perceptions of effective and ineffective clinical instructors. J Nurs Educ. 2005 Apr;44(4):187-91.
59. Chaves MM, Brito MJM, Montenegro LC, Alves M. Competências profissionais do enfermeiro: o método developing a curriculum como possibilidade na elaboração de um projeto pedagógico. Enferm. Glob[Internet]. 2010 fev.[citado 2011 fev 01];18:1-19. Disponível em: http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n18/pt_administracion2.pdf
60. Lemos MS, Meneses HI. A avaliação da competência social: versão portuguesa da forma para professores do SRRS. Psicol. teor. pesqui. 2002 set.-dez.;18(3):267-74.
61. De Domenico EBL, Ide CAC. Estratégias apontadas pelos docentes para o desenvolvimento das competências nos diferentes níveis de formação superior em enfermagem. Rev. bras. enferm. 2005 set.-out.;58(5):509-12.

62. Mello SCB, Leão ALMS, Paiva Junior FG. Competências empreendedoras de dirigentes de empresas brasileiras de médio e grande porte que atuam em serviços da nova economia. *Rev. adm. contemp.* 2006 out.-dez.;10(4):47-69.
63. Panamerican Health Organization, World Health Organization Colaborating Center on Intyernational Nursing 2010 . Leadership Competency Self-Assessment Profile. USA 2010.
64. Faro ACM. Técnica Delphi na validação das intervenções de enfermagem. *Rev. Esc. Enferm. USP.* 1997 ago.;31(2):259-73.
65. Silva AM, Rodrigues CDS, Silva SMR, Witt RR. Utilização da técnica Delphi on-line para investigação de competências: um relato de experiências. *Rev. gaúch. enferm.* 2009 jun.;30(2)348-51.
66. Almeida MHM, Spínola AWP, Lancman S. Técnica Delphi: validação de um instrumento para uso do terapeuta ocupacional em gerontologia. *Rev. ter. ocup.* 2009;20(1):49-58.
67. Rodriguez-Rosero JE, Ferriani MGC, Coleta MFD. Escala de locus de controle de saúde- MHLc: estudos de validação. *Rev. latinoam. enferm.* 2002 mar.-abr.;10(2):179-84.
68. Brasil. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Instituições de educação superior e cursos cadastrados: consulta textual[Internet]. Brasília(DF): Ministério da Educação[citado 2014 abr. 18]. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/>
69. Google. Google docs: criar e partilhar seu trabalho on line[Internet]. Mountain View(CA): Google; 2011[citado 2014 mar. 24]. Disponível em: <http://www.google.com/google-d-s/intl/pt-PT/legal.html>
70. Monografiasweb. Análise estatística de dados com SPSS[Internet]. Lamengo: Monografiasweb[citado 2011 jan. 28]. Disponível em: <http://www.monografiasweb.com/spss-analise-estatistica.html/>
71. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Resolução n. 466/2012, de 12 de dezembro de 2012[Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2013[citado 2013 nov. 20]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
72. Comitê Gestor de Internet do Brasil. Resolução CGI.br/RES/2009/003/P: princípios para a governança e uso da Internet no Brasil[Internet]. São Paulo(SP): Comitê Gestor de Internet do Brasil[citado 2011 mar. 24]. Disponível em: <http://www.cgi.br/resolucoes/documento/2009/003>
73. Erdmann AL, Mendes IAC, Leite JL. A Enfermagem como área de conhecimento no CNPq: resgate histórico da representação de área. *Esc. Anna Nery Rev. Enferm.* 2007 mar.;11(1):118–26.

74. Scochi CGS, DB Munari, FL Gelbcke, AL Erdmann, MGR Gutiérrez, RAP Rodrigues. Pós-Graduação Stricto Sensu em Enfermagem no Brasil: avanços e perspectivas. *Rev. bras. enferm.* 2013 set.;esp:66:80-9.
75. Erdmann AL, Fernandes JD, Teixeira GA. Panorama da educação em enfermagem no Brasil: graduação e pós-graduação. *Enferm. foco (Brasília)*. 2011 maio;supl:2:89-93.
76. Silva KL, Sena RR, Tavares TS, Maas LW. Expansão dos cursos de Graduação em Enfermagem e mercado de trabalho: reproduzindo desigualdades? *Rev. bras. enferm.* 2012 maio-jun.;65(3):406-13.
77. Conselho Regional de Enfermagem (COREN). Número de Profissionais de Enfermagem – junho de 2015.[Internet]. São Paulo: Conselho Regional de Enfermagem; 2015 [citado 2015 jun 07]. Disponível em: <http://www.coren-sp.org.br/node/40194>



9. APÊNDICES



APÊNDICE 1

CARTA CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO DO PRÉ-TESTE

Caras professoras,

Estou matriculada no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UNIFESP- modalidade doutorado, cujo título da tese é: **COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR PEDAGÓGICO DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA**

Os objetivos são:

- 1) Propor um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Gestores de Cursos de Graduação em Enfermagem.
- 2) Construir um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Gestores de Cursos de Graduação em Enfermagem tendo como eixos os domínios educacionais, administrativos e individuais.
- 3) Validar o PC com Enfermeiros com juízes.
- 4) Aplicar o PC em Enfermeiros Gestores de Cursos de Graduação em Enfermagem no estado de São Paulo.
- 5) Caracterizar o PC dos Enfermeiros Gestores de Cursos de Graduação em Enfermagem do estado de São Paulo a partir da avaliação destes.

E por isto, gostaria da contribuição de vocês para a aplicação do pré-teste para adequação do Instrumento de Coleta de dados (se refere ao objetivo 1). Se houver alguma sugestão, favor fazê-las nas respectivas lacunas.

É importante mencionar que estes dados não configurarão no resultado de pesquisa e que as selecionadas a participar deste pré-teste já ocuparam cargo de coordenador de curso. O projeto foi submetido e aprovado pelo CEP- UNIFESP.

Desde já meus sinceros agradecimentos

Valnice de Oliveira Nogueira
COREN 56859

APÊNDICE 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: COMPETÊNCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA

Pesquisador Responsável: Valnice de Oliveira Nogueira

Dados de Identificação do Sujeito da Pesquisa:

Nome: _____ RG nº: _____

Esta é uma pesquisa sobre gerenciamento dos serviços de enfermagem que tem por objetivo geral: Propor modelo de perfil de competências para Enfermeiros Gestores de Cursos de Graduação em Enfermagem em Graduação em Enfermagem. O estudo será realizado por meio de um instrumento de pesquisa (questionário) fornecido pelos autores. Os resultados obtidos servirão para a elaboração da tese de doutorado em Gerenciamento de Serviços de Saúde e de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP. Sua participação será muito importante para a realização deste trabalho.

Estas informações estão sendo fornecidas para sua participação voluntária neste estudo que garante a você:

1. Receber a resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a dúvidas sobre os procedimentos, riscos, benefícios e outros relacionados com a pesquisa. A principal investigadora, a Enfermeira Valnice de Oliveira Nogueira e sua orientadora Profa. Dra. Isabel Cristina Kowal Olm Cunha podem ser encontradas no endereço: Rua Napoleão de Barros, 754, Vila Clementino, Telefone(s) 5576-4430. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Rua Botucatu, 572 – 1º andar – cj 14, 5571-1062, FAX: 5539-7162 – E-mail: cepunifesp@epm.br
 2. A liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo;
 3. A segurança de que não será identificado e que será mantido o caráter confidencial das informações relacionadas com sua privacidade;
 4. O compromisso de lhe proporcionar informação atualizada durante o estudo, ainda que possa afetar sua vontade de continuar participando;
 5. Que não haverá despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa;
 6. O compromisso do pesquisador de utilizar os dados e o material coletado somente para esta pesquisa
- Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo “COMPETENCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA”. Eu discuti com a Enfermeira Valnice de Oliveira Nogueira sobre a minha decisão em participar no estudo. Ficaram claros quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, a ausência de riscos e desconfortos, as garantias de confidencialidade e esclarecimentos permanentes. Ficou claro, também, que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente participar deste estudo e poderei retirar meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido ou em meu atendimento neste Serviço.

Assinatura do Profissional Data / /

Assinatura da testemunha Data / /
(Somente para o responsável do projeto)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste profissional para a participação neste estudo.

Assinatura do responsável pelo estudo - Data / /



APÊNDICE 3

CARTA-CONVITE AOS ESPECIALISTAS PARA AVALIAÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS DOS ENFERMEIROS COORDENADORES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Como aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Doutorado em Enfermagem- Linha de Pesquisa de Pesquisa Gestão, Gerenciamento e Educação em Saúde e Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, venho desenvolvendo sob a orientação da Profª Drª Isabel Cristina Kowal Olm Cunha um perfil de competências dos Enfermeiros Coordenadores Pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem. Os objetivos da Tese de Doutorado são: : 1) Propor um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem; 2) Construir um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem tendo como eixos os domínios educacionais, administrativos e individuais; 3) Validar o PC com Enfermeiros com juízes; 4) Identificar o PC dos para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem a partir da avaliação destes.

Estas ações são pertinentes ao Programa de Pós-Graduação estabelecido pela Instituição de Ensino supracitada.

Pelapresente convido VSa a participar neste estudo como experts para validar as competências nas áreas educacionais, administrativas e individuais.

O projeto de Pesquisa intitulado “COMPETENCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA” foi cadastrado no SISNEP com folha de rosto nº **437910**, com o **protocolo no CEP UNIFESP 1080/11**. As cópias destes documentos podem ser encaminhadas para apreciação, se necessário for.

Estou à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Valnice O Nogueira
COREN 56859

APÊNDICE 4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Identificação de Perfil dos Especialistas

- Idade: _____

- Sexo: () Feminino () Masculino

- Estado Civil: () Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo () Outro

- Ano de Conclusão do Curso: _____

- Pós-Graduação: Nível () Nenhuma
- () Especialização – Área: _____ Ano conclusão: _____
- () MBA – Área: _____ Ano conclusão: _____
- () Mestrado – Área: _____ Ano conclusão: _____
- () Doutorado – Área: _____ Ano conclusão: _____
- () Pós-Doutorado – Área: _____ Ano conclusão: _____

- Área de atuação:
- () Ensino
- () Pesquisa
- () Assistência
- () Gestão

- Local de trabalho atual: _____
- Tempo: _____



APÊNDICE 5

CARTA-CONVITE AOS ENFERMEIROS COORDENADORES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO PARA AVALIAÇÃO PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Carta-Convite

Como aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Doutorado em Enfermagem- Linha de Pesquisa de Pesquisa Gestão, Gerenciamento e Educação em Saúde e Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, venho desenvolvendo sob a orientação da Profª Drª Isabel Cristina Kowal Olm Cunha um perfil de competências dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem.

Os objetivos da Tese de Doutorado são: 1) Propor um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem; 2) Construir um Perfil de Competências (PC) para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem tendo como eixos os domínios educacionais, administrativos e individuais; 3) Validar o PC com Enfermeiros com juízes; 4) Identificar o PC dos para Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem a partir da avaliação destes.

Estas ações são pertinentes ao Programa de Pós-Graduação estabelecido pela Instituição de Ensino supracitada.

Pela presente convido VSa a participar neste estudo para responder o questionário sobre o Perfil de Competências dos Enfermeiros Coordenadores de Cursos de Graduação em Enfermagem.

O projeto de Pesquisa intitulado “COMPETENCIAS DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UM ESTUDO PAULISTA” foi cadastrado no SISNEP com folha de rosto nº **437910**, com o parecer no **CEP UNIFESP 1080/11**. As cópias destes documentos podem ser encaminhadas para apreciação, se necessário for. Estou à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Valnice O Nogueira
COREN 56859

APÊNDICE 6

INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

ENFERMEIROS COORDENADORES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

7.1 Identificação do Curso

Classificação: Privada () Pública ()

Números de vagas autorizadas pelo MEC: _____

Números de alunos matriculados: _____

Turnos oferecidos para funcionamento do curso
 () manhã () tarde () noite/manhã () noite/ tarde ()
 integral

Numero de turmas formadas: _____

Ano de autorização do curso pelo MEC: _____

Ano de inicio de funcionamento de curso: _____

Ano do reconhecimento do curso: _____

Nota no ultimo ENADE/ano: _____

7.2 - Identificação de Perfil do Respondente

· Idade: _____

· Sexo: () Feminino () Masculino

· Estado Civil: () Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo () Outro

· Ano de Conclusão do Curso: _____

· Pós-Graduação: Nível () Nenhuma

() Especialização – Área: _____ Ano conclusão: _____

() MBA – Área: _____ Ano conclusão: _____

() Mestrado – Área: _____ Ano conclusão: _____

() Doutorado – Área: _____ Ano conclusão: _____

() Pós-Doutorado – Área: _____ Ano conclusão: _____

Experiências Profissionais Anteriores: Cargo e Tempo

() Nenhuma

() Enfermeiro(a) assistencial – Tempo: _____

() Supervisão de enfermagem – Tempo: _____

() Gerência de enfermagem – Tempo: _____

() Outras – Quais? _____

Possui formação pedagógica?

() sim : qual _____

() não

Outras graduações: _____

· Tempo na Instituição: () Menos de 5 anos

() 5 a 10 anos

() 10 a 15 anos

() mais de 15 anos

· Tempo no Cargo de Coordenação Pedagógica de Enfermagem:

() Menos de 5 anos

() 5 a 10 anos

() 10 a 15 anos

() mais de 15 anos

· Como assumiu esse cargo?

() Indicação

() Processo Seletivo

() Outros: Quais? _____

Carga horária semanal de trabalho

() 20 horas

() 40 horas

() outras _____

Ocupa concomitantemente a coordenação de estágios?

() sim () não

APÊNDICE 7

PERFIL DE COMPETÊNCIAS PARA ENFERMEIROS COORDENADORES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Caro participante: Indique na escala de 1 à 5 pontos, o nível que você acredita ser importante em cada competência estabelecendo desta forma o grau de importância para que o Enfermeiro coordenador pedagógico deva possuir na sua avaliação. Reitero que a sua resposta deve ser baseada **naquilo que você é. Obrigada!!!**

Legenda: (5) muito importante, (4) importante (3) importância relativa, (2) pouco importante, (1) não importante

Domínio de Competências: Educacionais	Escala de Likert				
Refere-se aos aspectos que circundam a instituição de ensino superior e ao curso em questão bem como a todos os atores envolvidos					
1. Viabilizar o cumprimento dos objetivos do Projeto Político Institucional (PPI) e Projeto Pedagógico de Curso (PPC) junto ao corpo docente e corpo discente e aos demais membros da comunidade escolar.	1	2	3	4	5
2. Ter conhecimentos atualizados com as propostas da educação em geral e da enfermagem.					
3. Atender as necessidades expressas pelo corpo discente/docente e familiares e conduzir para a resolução destas dentro do seu âmbito de governabilidade.					
4. Acompanhar o processo de trabalho do corpo docente na sua ação educacional visando a execução dos objetivos pedagógicos do curso e das disciplinas.					
5. Elaborar instrumentos normativos (orientações diversas, regulamentos de estágios, laboratórios e outros), contando com a participação do corpo discente, docente e técnico-administrativo.					
6. Identificar e avaliar as distorções do processo de trabalho e propor soluções, juntamente com as instâncias envolvidas.					
7. Conhecer e aplicar as teorias da educação à Enfermagem pautado no PPC.					
8. Ter habilidade para avaliar os fatores interferentes no processo ensino-aprendizagem frente ao corpo docente e discente.					
9. Ter habilidade para implementar e manter atualizadas as propostas do PPC, sugerindo modificações quando necessárias junto ao colegiado do curso.					
10. Saber utilizar as boas práticas na educação em Enfermagem.					
11. Ter habilidade para criar novas propostas de ensino considerando inovações tecnológicas.					
12. Ter habilidade para avaliar instrumentos e metodologias de avaliação adotados no curso (plano de ensino, plano de aula, plano de curso).					
13. Ter habilidade para formular e divulgar políticas internas que transmitam os compromissos da instituição articulados com o processo de aprendizagem do curso de Enfermagem.					
14. Conhecer e utilizar os documentos institucionais e de legislação de ensino que subsidiem o processo de educação/ensino em Enfermagem.					
15. Produzir e socializar novos conhecimentos na área de ensino em Enfermagem.					
16. Conhecer o Sistema Único de Saúde e as políticas públicas de saúde, educação e ciência & tecnologia vigentes no país.					
17. Exercer a cidadania nas atividades cotidianas estimulando o corpo docente, discente e comunidade escolar.					
18. Promover e estimular ações sustentáveis e incorporá-las ao PPC.					
19. Ser capaz de interpretar as inovações e tendências de cenários na educação em Enfermagem.					
20. Ser capaz de avaliar o desempenho discente e propor estratégias para sua melhoria.					

Domínio de Competências: Administrativas	Escala de Likert				
Refere-se aos aspectos burocráticos e administrativos envolvidos em todo o processo de gestão do curso.					
1. Conhecer e utilizar os instrumentos organizacionais (visão, missão, cultura organizacional, filosofia).	1	2	3	4	5
2. Estar comprometido com as crenças e valores institucionais.					
3. Utilizar as melhores práticas na gestão dos recursos físicos, materiais, financeiros, políticos, administrativos, humanos do curso de Graduação em Enfermagem.					
4. Participar de comissões/ colegiados, representações internas e externas.					
5. Estabelecer parcerias e convênios que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem e a responsabilidade social.					
6. Ser proativo na busca de soluções para problemas inerentes ao cotidiano gerencial					
7. Gerenciar o processo de trabalho docente objetivando melhorias e assumindo riscos					
8. Emitir pareceres, relatórios e documentos relacionados ao curso de Enfermagem e a IES.					
9. Participar da elaboração das políticas institucionais.					
10. Avaliar o desempenho (elogios e críticas) da equipe de trabalho.					
11. Adequar as demandas do curso com as mudanças organizacionais.					
12. Exercitar o trabalho em equipe.					
13. Ter conhecimento de normas e procedimentos institucionais e do curso.					
14. Gerenciar de forma flexível compreendendo as peculiaridades e necessidades do corpo discente, Docente e Técnico-Administrativo.					
15. Gerenciar custos buscando a efetividade nas ações gerenciais.					
16. Utilizar as funções administrativas no cotidiano da gestão do curso.					
17. Estabelecer redes de articulação no ensino de Enfermagem					
18. Desenvolver ações de sustentabilidade no gerenciamento de recursos (materiais, financeiros, ambientais e físicos).					
19. Ser capaz de avaliar o trabalho docente.					
20. Desenvolver ações de educação permanente para o corpo de colaboradores.					
21. Criar espaços de convivência e articulação internos e externos visando à melhoria da qualidade do corpo docente.					
22. Gerenciar de forma participativa delegando tarefas.					

Domínio de Competências: Individuais	Escala de Likert				
Refere-se aos aspectos de ordem subjetiva que impactam na criação, manutenção e avaliação da estrutura, processos e dos resultados da gestão do curso					
1. Ser capaz de controlar o humor, manter o equilíbrio emocional e mostrar-se paciente.	1	2	3	4	5
2. Ser flexível utilizando a negociação como ferramenta no processo de trabalho.					
3. Manter relacionamento interpessoal saudável com diferentes segmentos institucionais.					
4. Ser capaz de desenvolver o trabalho em equipe estando aberto ao diálogo.					
5. Valorizar os relacionamentos possibilitando a troca de informações e crescimento da equipe.					
6. Manter canais de comunicação abertos sabendo ouvir					
7. Criar e manter ambiente de trabalho agradável que estimule a motivação dos atores envolvidos.					
8. Resolver conflitos e promover mudanças.					
9. Estar comprometido com objetivos pessoais e metas institucionais.					
10. Ser proativo e resiliente.					
11. Desenvolver ideias inovadoras na agregação de valor ao negócio, transformando-as em ações facilitadoras das atividades cotidianas					
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).					
13. Fazer uso dos princípios éticos e da legislação em vigor no seu trabalho.					
14. Utilizar a liderança e o poder de influenciar pessoas como ferramenta de gestão.					
15. Conduzir as ações cotidianas com base em valores como a humildade, beneficência, espiritualidade e respeito.					
16. Reconhecer suas fragilidades buscando seu aperfeiçoamento.					
17. Reconhecer suas potencialidades utilizando-as a favor dos objetivos pessoais e organizacionais.					
18. Ter competência cultural (desenvolver habilidades para o reconhecimento de diferentes hábitos, estilos de vida e cultura de docentes, discentes e corpo administrativo)					
19. Manter-se atualizado com os conteúdos de enfermagem e de ensino.					
20. Ser persistente, perseverante, imparcial e íntegro na prática das ações administrativas e de enfermagem.					

Legenda: (5) muito importante, (4) importante (3) importância relativa, (2) pouco importante, (1) não importante

10. ANEXOS

ANEXO 1

CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO CIENTÍFICO – XIV COLÓQUIO
PANAMERICANO DE ENFERMAGEM



XIV COLÓQUIO
PANAMERICANO
DE INVESTIGACIÓN EN
ENFERMERÍA



ACOFAN

CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN

Presentación en poster del trabajo

Competências de ensino em enfermagem: Um estudo bibliométrico Brasileiro.

Autores:

Valnice de Oliveira Nogueira



La presente se expide a las 12 días del mes de septiembre de dos mil catorce (2014) en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia

Lucy Muñoz de Rodríguez

Lucy Muñoz de Rodríguez
Coordinadora General

Lorena Chaparro Díaz

Lorena Chaparro Díaz
Coordinadora Comité Científico



ANEXO 2

CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO – 2º SINPESC

PROMOÇÃO:




UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - ESCOLA DE ENFERMAGEM
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM EM SAÚDE COLETIVA
Núcleo de Apoio às Atividades de Cultura e Extensão Universitária:
Assistência de Enfermagem em Saúde Coletiva (NACE/AENSC)



2º SINPESC
Simposio Internacional de Políticas e Práticas
em Saúde Coletiva na Perspectiva da Enfermagem
BRASIL | SÃO PAULO | SP | 9 a 11 de outubro de 2011

Certificamos que
Isabel Critina Kowal Olm Cunha, Valnice de Oliveira Nogueira

participou do 2º Simpósio Internacional de Políticas e Práticas em Saúde Coletiva na Perspectiva da Enfermagem (2º SINPESC), realizado em São Paulo, nos dias 10 e 11 de outubro de 2011, na qualidade de

Autores do trabalho 195 - ATRIBUIÇÕES DO ENFERMEIRO COORDENADOR DE ESCOLAS DE ENFERMAGEM: ANALISANDO OS ASPECTOS LEGAIS NO BRASIL


Prof. Dra. Marfa Amélia de Campos Oliveira
PRESIDENTE DO 2º SINPESC
Professora Titular e Chefe do Departamento de Enfermagem
em Saúde Coletiva da Escola de Enfermagem da USP


Prof. Dra. Rosa Maria Godoy Serpa da Fonseca
COORDENADORA DO 2º SINPESC
Professora Titular do Departamento de Enfermagem
em Saúde Coletiva da Escola de Enfermagem da USP


Prof. Dra. Anna Maria Chiesa
COORDENADORA DO NACE/AENSC
Professora Associada do Departamento de Enfermagem
em Saúde Coletiva da Escola de Enfermagem da USP

APOIO



CERTIFICADO

ANEXO 3

CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO CIENTÍFICO – 65° CBEn

CERTIFICADO



Certificamos que

VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA

apresentou o trabalho: "**PERFIL DE COMPETÊNCIAS EDUCACIONAIS PARA ENFERMEIROS GESTORES DE ESCOLAS DE ENFERMAGEM**", de autoria de: **Nogueira, Valnice de Oliveira, Cunha, Isabel Cristina Kowal Oim2**, na **E-pôster - Eixo IV - TV 05 - Dia 09/10/2013** no 65º Congresso Brasileiro de Enfermagem - CBEn, com o tema "Enfermagem e o Cuidado com a Vida", realizado no Rio de Janeiro, no Centro de Convenções SulAmérica, no período de 7 a 10 de outubro de 2013.

Rio de Janeiro, 10 de outubro de 2013.

Ivone Evangelista Cabral
Presidente da ABEn Nacional
e do 65° CBEn

Sonia Maria Alves
Presidente da ABEn Seção Rio de Janeiro e
Coordenadora da Comissão Executiva do 65° CBEn

Sonia Acioli de Oliveira
Coordenadora da Subcomissão de
Temas do 65° CBEn



Promoção:
Associação Brasileira
de Enfermagem

Realização:
ABEn Seção
Rio de Janeiro

Patrocinio e Apoio:



ANEXO 4
CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO CIENTÍFICO E PREMIAÇÃO – IX
ENENGE



**IX ENCONTRO NACIONAL
DE GERENCIAMENTO EM ENFERMAGEM**

Transformação do cenário da Saúde: o desafio do líder em construir resultados, inovando e inspirando pessoas.
26 a 28 de agosto de 2013

CERTIFICADO

Certificamos que

ISABEL CRISTINA KOWAL OLM CUNHA

participou do IX Encontro Nacional de Gerenciamento em Enfermagem, no período de 26 a 28 de agosto de 2013, Hotel Serra Azul, Gramado / RS - Carga Horária: 19h

No qualidade de MENSÃO HONROSA, na atividade SESSÃO POSTER, com o trabalho PERFIL DE COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS PARA ENFERMEIROS GESTORES DE ESCOLAS DE ENFERMAGEM tendo como autores Valnice de Oliveira Nogueira Isabel Cristina Kowal Olm Cunha

Gramado, 28 de Agosto de 2013


Luzia Helena Vizoná Ferrero
Presidente da Sobragen


Claudia Regina Laselva
Coord. Comissão de Educação



92

ANEXO 5

CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO CIENTÍFICO – 64º CBEN

CERTIFICADO



Certificamos que

Valnice de Oliveira Nogueira

apresentou o trabalho: "CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DIFICULDADES NA MATRIZ DE COMPETÊNCIAS DE ENFERMEIROS COORDENADORES PEDAGÓGICOS DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM", de autoria de: NOGUEIRA, V.O., CUNHA, I.C.K.O., na Sessão Pôster - Dia 31 - 08h no 64º CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM e 3º Colóquio Latino-Americano de História da Enfermagem - "Empoderamento da Enfermagem na aliança com o usuário" - realizado em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, no período de 29 de outubro a 01 de novembro de 2012.

Ivone Evangelista Cabral
Presidente da ABEn Nacional e do 64º CBEn

Teresinha Valduga Cardoso
Presidente da ABEn RS e Coordenadora do 64º CBEn

Joel Rolim Mânica
Coordenador da Sub-comissão de Temas do 64º CBEn

Porto Alegre-RS, 01 de novembro de 2012.



Participantes Apoio:



ANEXO 6

CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO CIENTÍFICO – XIII COLÓQUIO
PANAMERICANO DE ENFERMAGEM



XIII PAN AMERICAN
NURSING RESEARCH COLLOQUIUM
2012 MIAMI, FLORIDA, USA

UNIVERSITY OF MIAMI
SCHOOL of NURSING
& HEALTH STUDIES



Certificate of Participation

Valnice de Oliveira Nogueira

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha

For a poster presentation: “Considerações sobre as Facilidades na Matriz de Competências de Enfermeiros Coodenadores Pedagógicos de Cursos de Graduação em Enfermagem- Brasil” during Poster Session 3 at the

XIII Pan American Nursing Research Colloquium
September 6, 2012



Nilda (Nena) Peragallo, DrPH, RN, FAAN
Colloquium Chair



UHealth
UNIVERSITY OF MIAMI HEALTH SYSTEM



PEDIATRIX
MEDICAL GROUP





University of Michigan
School of Nursing



CGFNS
INTERNATIONAL
Global Credibility



CAC FLORIDA
Medical Centers



NIMHD

Funding for this conference was made possible (in part) by 1R13MD007570-01 from the National Institute on Minority Health and Health Disparities and the Eunice Kennedy Shriver National Institute of Child Health & Human Development. The views expressed in written conference materials or publications and by speakers and moderators do not necessarily reflect the official policies of the Department of Health and Human Services; nor does mention by trade names, commercial practices, or organizations imply endorsement by the USA Government.



NICHD
National Institute of Child Health
& Human Development

ANEXO 7

AUTORIZAÇÃO DO CEP- UNIFESP



Universidade Federal de São Paulo
Escola Paulista de Medicina

Comitê de Ética em Pesquisa
Hospital São Paulo

São Paulo, 16 de setembro de 2011

CEP Nº: **1080/11**

Ilmo(a) Sr(a)

Pesquisador(a): VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA

Disciplina/Departamento: Administração e Saúde Coletiva -ENFERMAGEM

Pesquisadores associados: Isabel Cristina Kowal Olm Cunha (orientadora)

**Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo**

TÍTULO DO ESTUDO: Competências do enfermeiro coordenador pedagógico de cursos de graduação em enfermagem: um estudo paulista :

CARACTERÍSTICA PRINCIPAL DO ESTUDO: Observacional

RISCOS ADICIONAIS PARA O PACIENTE: Sem risco, sem contato com paciente

OBJETIVO DO ESTUDO: Propor modelo de avaliação de competências para Enfermeiros Coordenadores Pedagógicos dos Cursos de Graduação em Enfermagem no estado de São Paulo.

RESUMO: A pesquisa será desenvolvida em 03 etapas: 1- Desenvolvimento de modelo metodológico sobre o perfil de competências (PC) do enfermeiro coordenador pedagógico de curso de graduação em enfermagem; 2- Aplicação do modelo criado sobre a avaliação de competências para identificação destas no perfil do enfermeiro coordenador pedagógico de curso de graduação em enfermagem. 3- Submissão do modelo de PC criado a enfermeiros e ou professores experts ou juizes em competências para validação. Na etapa 1, será elaborado um modelo metodológico para avaliação de competências para Enfermeiros Coordenadores Pedagógicos a partir da construção do Diagrama da árvore. Este material antes de ser disponibilizado para os sujeitos da pesquisa será submetido a um pré-teste, com 05 enfermeiros, preferencialmente ex-coordenadores de curso, enfermeiros docentes e ainda especialistas em gestão. Na etapa 2, será aplicado o modelo de PC junto aos cursos de Graduação de Enfermagem presenciais, autorizados e funcionantes no estado de São Paulo. A população/amostra desta pesquisa será composta de enfermeiros coordenadores pedagógicos das 135 instituições de ensino superior privada e publica do estado de São Paulo. O Instrumento de coleta de dados (ICD) será constituído em duas partes: a primeira onde se investigará o perfil sócio-demográfico e formação acadêmico-profissional dos sujeitos da pesquisa e as características do curso onde estes exercem a função de coordenador pedagógico. Na segunda parte do ICD será investigado o PC do enfermeiro coordenador pedagógico a partir do modelo criado a partir dos 03 domínios: educacionais, administrativas e individuais. Para a etapa 3- Validação do PC por juizes, o grupo de especialistas será composto por enfermeiros gestores, enfermeiros consultores e docentes de enfermagem que atuaram ou atuam na pratica com o tema proposto. Estimar-se-á a participação de 15 juizes. Os experts receberão por meio de correio eletrônico ou contato telefônico o convite para participação . Após o aceite, estes receberão eletronicamente 02 arquivos: um que se refere à caracterização dos experts e o modelo metodológico de competências para avaliar a pertinência do material elaborado.

MATERIAL E MÉTODO: Estão descritos os procedimentos do estudo, apresentando os instrumentos utilizados na coleta de dados.

TCLE: Adequado, contemplando a resolução 196/96

DETALHAMENTO FINANCEIRO: Sem financiamento externo - R\$ 5000,00

CRONOGRAMA DO ESTUDO: 48 meses

PRIMEIROS RELATÓRIOS PARCIAIS PREVISTOS PARA : 10/9/2012 e 5/9/2013

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo ANALISOU e APROVOU o projeto de pesquisa referenciado.

1. Comunicar toda e qualquer alteração do projeto e termo de consentimento livre e esclarecido. Nestas circunstâncias a inclusão de pacientes deve ser temporariamente interrompida até a resposta do Comitê, após análise das mudanças propostas.
2. Comunicar imediatamente ao Comitê qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento do estudo.
3. Os dados individuais de todas as etapas da pesquisa devem ser mantidos em local seguro por 5 anos para possível auditoria dos órgãos competentes.

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Osmar Medina Pestana
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo

ANEXO 8

CERTIFICADO DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO CIENTÍFICO – 14º SENADEN

Certificado

14º SENADEN®
Seminário Nacional de Diretrizes para a Educação em Enfermagem

EDUCAÇÃO EM ENFERMAGEM: QUALIDADE, INOVAÇÃO E RESPONSABILIDADE
06 a 08 de agosto de 2014 - Maceió - Alagoas

Certificamos que

Valnice de Oliveira Nogueira

apresentou o trabalho: **Matriz de Competências para Enfermeiros Gestores de Escolas de GRADUAÇÃO DE Enfermagem**, de autoria de: Isabel Cristina Kowal Olm Cunha, na **Sessão COMUNICAÇÃO COORDENADA** do **14º Seminário Nacional de Diretrizes para a Educação em Enfermagem**, com o tema "Educação em Enfermagem: qualidade, inovação e responsabilidade", realizado em Maceió/AL, no Hotel Ritz Lagoa da Anta, no período de 06 a 08 de agosto de 2014.

Maceió, 08 de agosto de 2014.

Ângela Maria Alvarez
Ângela Maria Alvarez
Presidente da ABEn Nacional
e do 14º SENADEN

Lenira Maria Wanderley Santos de Almeida
Lenira Maria Wanderley Santos de Almeida
Presidente da ABEn Alagoas e
Vice-presidente do 14º SENADEN

Leila Bernarda Donato Gomes
Leila Bernarda Donato Gomes
Coordenadora Nacional do
14º SENADEN

ANEXO 9**CARTA ACEITE PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTO CIENTÍFICO – XIII CONFERÊNCIA
IBEROAMERICANA DE EDUCAÇÃO EM ENFERMAGEM DA ALADEFE****XIII Conferencia Iberoamericana
de Educacion en Enfermeria**

Prezado(a) **VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA**

Seu trabalho **ANÁLISE DE TENDÊNCIAS DE CENÁRIOS NA GESTÃO DE ESCOLAS DE GRADUAÇÃO DE ENFERMAGEM- BRASIL** foi avaliado e foi ACEITO.

Em breve, você receberá mais informações sobre data, horário e outros detalhes da apresentação do seu trabalho no evento. Lembre que agora que seu trabalho foi aceito, você tem até 10 dias para realizar o pagamento de sua inscrição, caso ainda não o tenha feito. Caso contrário seu trabalho poderá ser excluído. Se precisar de um novo boleto ou quiser seu pagamento por cartão de crédito, faça uma solicitação para o email ciemf@detalventos.com.br para concluir seu pagamento com urgência.

Estimado(a) **VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA**

Su trabajo **ANÁLISE DE TENDÊNCIAS DE CENÁRIOS NA GESTÃO DE ESCOLAS DE GRADUAÇÃO DE ENFERMAGEM- BRASIL** fue evaluado y aceptado.

Pronto, usted recibirá más información acerca de la fecha, la hora y otros detalles de la presentación de su trabajo en el evento.

Recuerde que usted tiene 10 días para hacer el pago de su inscripción, si no lo ha hecho. De lo contrario, su trabajo puede ser eliminado. Hacer una solicitud a la dirección de correo electrónico ciemf@detalventos.com.br para completar su pago a través de PAYPAL con urgencia (tarjeta de crédito).

Dear **VALNICE DE OLIVEIRA NOGUEIRA**

Your work **ANÁLISE DE TENDÊNCIAS DE CENÁRIOS NA GESTÃO DE ESCOLAS DE GRADUAÇÃO DE ENFERMAGEM- BRASIL** was evaluated and ACCEPTED.

Soon, you will receive more information about date, time and other details of the presentation of your work at the event.

Remember that you have 10 days to make the payment of your registration, if you have not already done. Otherwise, your work may be deleted. Make a request to the ciemf@detalventos.com.br email to complete your payment urgently using PAYPAL (credit card).

11. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. Almeida MHM, Spínola AWP, Lancman S. Técnica Delphi: validação de um instrumento para uso do terapeuta ocupacional em gerontologia. Rev. ter. ocup. 2009;20(1):49-58.
2. Andrade MM, Strauhs FR. Competências requeridas pelos gestores de instituições de ensino superior privadas: um estudo em Curitiba e região metropolitana. Revista Gestão Industrial. 2006;2(3):87-102.
3. Apóstolo JLA, Tanner BA, Arfken CL. Análise fatorial confirmatória da versão portuguesa da Depression Anxiety Stress Scale-21. Rev. latinoam. enferm[Internet]. 2012 maio-jun.[citado 2015 maio 10];20(3):[7 telas]. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/48583/52552>
4. Backes VMS, Lino MM, Prado ML, Reibnitz KS, Canaver BP. Competência dos enfermeiros na atuação como educador em saúde. Rev. bras. enferm. 2008 nov.-dez.;61(6):858-65.
5. Backes A, Silva RPG, Rodrigues RM. Reformas curriculares no ensino de graduação em enfermagem: processos, tendências e desafios. Ciênc. cuid. saúde. 2007 abr.-jun.;6(2):223-30.
6. Bellaguarda MLR, Silveira LR, Mesquita MPL, Ramos FRS. Identidade da profissional enfermeira caracterizada numa revisão integrativa. Enferm. foco (Brasília). 2011;2(3):180-83.
7. Brandão HP. Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. Estud. psicol. (Natal). 2007;12(2):149-58.
8. Brandão HP et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. Rev. Adm. Pública. 2008 set.-out.;42(5):875-98.
9. Campos PFS, Oguisso T. A Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo a reconfiguração da identidade profissional da Enfermagem Brasileira. Rev. bras. enferm. 2008 nov.-dez.;61(6):892-8.
10. Cervo AL, Bervian PA. Metodologia Científica. São Paulo: Prentice Hall; 2002.
11. De Domenico EBL, Ide CAC. Referências para o ensino de competências na enfermagem. Rev. bras. enferm. 2005 jul.-ago.;58(4):453-7.
12. De Salvo CG, De Toni PM, Silvares EFM. Análise fatorial e unidimensionalidade da

escala de impacto à enurese. *Psico (Porto Alegre)*. 2008 abr.-jun.;39(2):240-5.

13. Fernandes JD, Xavier IM, Ceribelli MIPF, Bianco MHC, Maeda D, Rodrigues MVC. Diretrizes curriculares e estratégias para implantação de uma nova proposta pedagógica. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2005 dez.;39(4):443-9.

14. Flaskerud JH. Cultural competence column what else is necessary? *Issues Ment Health Nurs*. 2007 Feb;28(2):219–22.

15. Freitas ALP, Rodrigues SG. A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. Trabalho apresentado em: 12, Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP); Bauru, SP, Brasil, 2005 nov. 7-9; Bauru: Unesp, Departamento de Engenharia de Produção;2005.

16. Galvanin B. Educação, perfil profissional e trabalho como agregados de competências. São Paulo: Unesp; 2000.

17. Gondim SMG. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estud. psicol. (Natal)*. 2002;7(2):299-309.

18. Hora HRM, Monteiro GTR, Arica J. Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. *Produto & Produção*. 2010;11(2):85-103.

19. Khomeiran RT, Yekta ZP, Kiger AM, Ahmadi F. Professional competence: factors described by nurses as influencing their development. *International. Int Nurs Rev*. 2006 Mar;53(1):66-72.

20. Kobayashi RM, Leite MMJ. Desenvolvendo competências profissionais dos enfermeiros em serviço. *Rev. bras. enferm.* 2010 mar.-abr.;63(2):243-9.

21. Leonello VM, Oliveira MAC. Integralidade do cuidado à saúde como competência educativa do enfermeiro. *Rev. bras. enferm.* 2010 maio-jun.;63(3):366-70.

22. Medeiros RKS, et al. Modelo de validação de conteúdo de pasquali nas pesquisas em Enfermagem. *Revista de Enfermagem Referência* 2015;4(4):127-135.

23. Mulato SC. Enfermagem tradicional, atual e do futuro: a visão de docentes de enfermagem. *Rev. enferm. UERJ*. 2010 out.-dez.;18(4):572-7.

24. Munari DB, Fernandes CNS. Coordenar grupos: reflexão à luz das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Enfermagem. *Rev. gaúch. enferm.* 2004 abr.;25(1):26-32.

25. Nassif VMJ, Hanashiro DMM, Torres RR. Fatores que influenciam na percepção das competências para o exercício da docência. Rev. Bras. Educ. 2010 maio-ago.;15(44):364-79.
26. Oliveira JC, Prado C, Peres HHC, Fernandes MFP, Leite MMJ . Grau de competência gerencial em enfermagem na perspectiva de graduandos de uma universidade privada. Rev. Esc. Enferm. USP. 2009 dez.;esp 2:43:1219-23.
27. Paula AS. A vivência dos coordenadores de curso de Enfermagem em relação ao Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES). Interface comun. saúde educ. 2011 abr.-jun.;15(37):617.
28. Peres AM, Ciampone MHT. Gerência e competências gerais do enfermeiro. Texto & contexto enferm. 2006 jul.-set.;15(3):492-9.
29. Peres AM, Ciampone MHT, Wolff LDG. Competências gerenciais do enfermeiro nas perspectivas de um curso de graduação de enfermagem e do mercado de trabalho. Trab. educ. saúde. 2007 nov.;5(3):453-72.
30. Perroca MG. Desenvolvimento e validação de conteúdo da nova versão de um instrumento para classificação de pacientes. Rev. latinoam. enferm. 2011 jan.-fev.;19(1): 58-66.
31. Pires EDPB. A prática do coordenador pedagógico: limites e perspectivas[dissertação de mestrado]. [Campinas(SP)]: Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação; 2005. 216 f.
32. Reppold CT, Gurgel LG, Hutz CS.O processo de construção de escalas psicométricas. Avaliação Psicológica, 2014;13(2): 307-310.
33. Ribeiro MRR, Ciampone MHT. O debate acerca da complexidade dos objetos do trabalho docente na área de saúde. Educação em Revista. 2008 jul.-dez.;9(2):51-64.
34. Ribeiro MAS, Vedovato TG, Lopes MHBM, Monteiro MI, Guirardello EB. Estudos de validação na enfermagem: revisão integrativa. Rev. RENE. 2013;14(1):218-28.
35. Ruthes RM, Cunha ICKO. Competências do enfermeiro na gestão do conhecimento e capital intelectual. Rev. bras. enferm. 2009 nov.-dez.;62(6):901-5.
36. Sapienza G, Aznar-Farias M, Silveiras EFM. Competência social e práticas educativas parentais em adolescentes com alto e baixo rendimento acadêmico. Psicol. Reflex. Crit. 2009;22(2):208-13.
37. Sant'Anna AS. Profissionais mais competentes, políticas e práticas de gestão mais avançadas? RAE-eletrônica[Internet]. 2008 jan.-jun.[citado 2015 maio 10];7(1):[1-26]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v7n1/a02v7n1.pdf>
38. Santos JLG, Prochnow AG, Silva DC, Silva RM, Leite JL, Erdmann AL. Prazer e sofrimento no gerenciamento do enfermeiro no contexto hospitalar. Esc. Anna Nery

Rev. Enferm. 2013 jan.-mar.;17(1):97-103.

39. Silva CC, Egry EY. Constituição de competências para a intervenção no processo saúde-doença da população: desafio ao educador da enfermagem. Rev. Esc. Enferm. USP. 2003 jun.;37(2):11-6.
40. Silva AM, Rodrigues CDS, Silva SMR, Witt RR. Utilização da técnica Delphi on-line para investigação de competências: relato de experiência. Rev. gaúch. enferm. 2009; 30(2):348-51.
41. Silva KL, Sena RR, Tavares TS, Maas LW. Expansão dos cursos de Graduação em Enfermagem e mercado de trabalho: reproduzindo desigualdades? Rev. bras. enferm. 2012 maio-jun.;65(3):406-13.
42. Soares AFC. Coordenação pedagógica: ações, legislação, gestão e a necessidade de uma educação estética[dissertação de mestrado]. Dissertação. (mestrado acadêmico). [Vale do Itajaí(SC)]: Universidade do Vale do Itajaí; 2011. 140 p.
43. Souza KML, Sampaio LAC, Silva LC, Nina R, Lemos WS. Competência: diferentes abordagens e interpretações como estímulo à Ciência da Informação. Trabalho apresentado em: CRUESP. 15, Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias(SNBU). 2008 nov. 10-14; São Paulo, SP, Brasil. São Paulo: CRUESP, 2008. p.1-15.
44. Tibúrcio MP, Melo GSM, Balduino LSC, Costa IKF, Dias TYAF, Torres GV. Validacao de instrumento para avaliacao da habilidade de mensuracao da pressao arterial. Rev. bras. enferm. 2014 jul.-ago.;67(4):581-7.
45. Vale EG, Fernandes JD. Ensino de graduação em enfermagem: a contribuição da Associação Brasileira de Enfermagem. Rev. bras. enferm. 2006;esp:59:417-22.
46. Varga A, Fuz'Koszo M, Mayer M, Sleurs W. Developing teacher competences for education for sustainable development through reflection: the Environment and School Initiatives approach. Journal of Education for Teaching. 2007;33(2):241-56.
47. Witt RR. Competências da enfermeira na atenção básica: contribuição à construção das funções essenciais de saúde Pública[tese de doutorado]. [Ribeirão Preto(SP)]: Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem; 2005. 336p.

TOCANDO EM FRENTE

(ALMIR SATER / RENATO TEIXEIRA)

Ando devagar porque já tive pressa
 E levo esse sorriso porque já chorei demais...
 Hoje me sinto mais forte
 Mais feliz quem sabe?
 Eu só levo a certeza do que muito pouco sei...
 Ou nada sei...

Conhecer as manhãs e as manhãs...
 O sabor das massas e das maçãs...
 É preciso amor pra poder pulsar...
 É preciso paz pra poder sorrir...
 É preciso a chuva para florir... **(REFRÃO)**

Penso que cumprir a vida seja simplesmente
 Compreender a marcha e ir tocando em frente...
 Como um velho boiadeiro levando a boiada
 Eu vou tocando os dias pela longa estrada
 Eu vou...estrada eu sou...

(REFRÃO)

Todo o mundo ama um dia...todo o mundo chora..
 Um dia agente chega..o outro vai embora..
 Cada um de nos compõe a sua historia..
 E cada ser em si carrega o dom de ser capaz de ser feliz....

(REFRÃO)

Ando devagar porque já tive pressa
 E levo esse sorriso porque já chorei demais...
 Cada um de nos compõe a sua historia...
 E cada ser em si carrega o dom de ser capaz...de ser feliz..