



Acta Paulista de Enfermagem
ISSN: 0103-2100
ape@unifesp.br
Escola Paulista de Enfermagem
Brasil

de Holanda, Flávia Lilalva; Castagnari Marra, Celina; Kowal Olm Cunha, Isabel Cristina
Perfil de competência profissional do enfermeiro em emergências
Acta Paulista de Enfermagem, vol. 28, núm. 4, julio-agosto, 2015, pp. 308-314
Escola Paulista de Enfermagem
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307040999004>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Perfil de competência profissional do enfermeiro em emergências

Professional competency profile of nurses working in emergency services

Flávia Lilalva de Holanda¹

Celina Castagnari Marra¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha¹

Descritores

Enfermagem em emergência;
Competência profissional; Competência clínica; Enfermagem baseada em evidências; Pesquisa em administração de enfermagem

Keywords

Emergency nursing; Professional competence; Clinical competence; Evidence-based nursing; Nursing administration research

Submetido

22 de Outubro de 2014

Aceito

28 de Novembro de 2014

Autor correspondente

Flávia Lilalva de Holanda
Rua Napoleão de Barros, 754, São Paulo, SP, Brasil. CEP: 04024-002
flavia.lilalva@unifesp.br

DOI

<http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201500053>

Resumo

Objetivo: Propor o Perfil de Competência profissional do enfermeiro em emergências.

Métodos: Estudo descritivo exploratório balizado por uma Matriz de Competência brasileira, alinhado às tendências do mercado, às particularidades da Enfermagem em emergências, a estudos existentes e a opinião de *experts* que consideraram se as ações eram próprias ao desempenho competente do enfermeiro na área considerada.

Resultados: A partir das Competências Básicas e respectivas Competências Associadas indicadas na Matriz houve a descrição de 56 atitudes/comportamentos representadas por ações capazes de identificar o desempenho competente do enfermeiro em emergências. Estas atitudes/comportamentos, designadas de Questões Identificadoras, geraram o Perfil de Competência desse profissional avaliado como apropriado por enfermeiros.

Conclusão: O Perfil de Competência a ser expresso pelos enfermeiros que atuam em serviços de emergência permite descrever o seu nível de competência e contribui para que eles atinjam a excelência desejada mostrando uma prática de alto nível. A etapa da psicometria está relacionada com a avaliação de comportamentos e aponta os princípios que devem ser observados em relação aos procedimentos teóricos.

Abstract

Objective: To develop the professional competency profile for the nurse working in emergency services.

Methods: A descriptive exploratory study based on a Brazilian Competency Matrix, aligned to the market trends, to the particularities of emergency nursing, previous studies and the opinion of experts who determined whether the actions were appropriate for satisfactory performance of nurses in the mentioned area.

Results: Based on the basic skills and their associated competences, as indicated in the Matrix, we described 56 attitudes/behaviors represented by actions that identified a satisfactory performance of emergency. These attitudes/behaviors, designated as identifying issues, generated the Professional Competency profile that was assessed as appropriate for nurses.

Conclusion: The Competency Profile that should be expressed by nurses working in emergency services allows describing their level of competence and helps them achieve the desired excellence with a high-level practice. The psychometric phase is related to assessing behaviors and focuses the principles to be observed in relation to the theoretical procedures.

¹Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Conflitos de interesse: não há conflitos de interesse a declarar.

Introdução

Entre os vários profissionais que atuam nas áreas de emergência, o enfermeiro é um dos que precisa estar pronto para enfrentar novos desafios e entregar aos clientes e à instituição o que precisam e esperam receber a tempo e a hora, a fim de garantir qualidade no atendimento com a devida competência.

Diante desta necessidade, autores brasileiros construíram uma “Matriz de Competência Profissional do enfermeiro em emergências” com oito Competências Básicas e 31 Competências Associadas.⁽¹⁾ Nessa Matriz, as Competências Básicas compreendiam a capacidade de o enfermeiro realizar o trabalho apoiado em um conjunto de conhecimentos gerais e específicos refletidos nas habilidades e nas atitudes que agregam valor profissional e social às suas ações, diferenciando-o na realidade em que atua. Já as Competências Associadas referiam-se ao suporte mínimo necessário ao desenvolvimento de cada Competência Básica para o desempenho qualificado do enfermeiro.

Para que as relações entre competências fossem consistentes em sua proposta, a Matriz conceituou-as para esclarecer o que representavam e justificar as interdependências que lhes foram atribuídas. Como a Matriz construída determinou um modelo para ser reproduzido na prática do enfermeiro em emergências, tornou-se necessário estabelecer um Perfil de Competência Profissional. Assim, entendeu-se esse Perfil como um conjunto de atitudes/comportamentos essenciais inerentes às capacidades necessárias para a prática profissional.

Portanto, este estudo questionou: o Perfil de Competência Profissional para o enfermeiro atuar em emergências, proposto a partir de uma Matriz brasileira, é próprio para a realidade atual do atendimento eficaz dos clientes com a qualidade desejada? Para buscar respostas a esta pergunta, definiu-se como objetivos propor o Perfil de Competência Profissional do enfermeiro em emergências, descrever as atitudes e os comportamentos caracterizadores das ações decorrentes da associação de cada Competência Básica e suas respectivas Associadas constantes na Matriz; elaborar o Perfil de Competência com ações caracterizadoras das atitudes e compor-

tamentos do enfermeiro na prática profissional em emergências; avaliar o conteúdo do Perfil elaborado com experts no assunto e ajustar o conteúdo proposto com as sugestões dos experts consultados.

Métodos

Tratou-se de um estudo descritivo exploratório realizado em uma universidade pública em São Paulo ao longo do ano de 2013, visando definir o conteúdo capaz de expressar a atitude/comportamento competente do enfermeiro na prática profissional diária em emergências. Teve como referencial a Matriz de Competência Profissional desenvolvida anteriormente pelos autores.⁽¹⁾

Para a elaboração do objeto deste estudo, utilizou-se além da Matriz, a experiência e o raciocínio dedutivo alinhado a:

- Tendência do mercado brasileiro para o enfermeiro atuar em serviços de emergências;
- Particularidades do exercício profissional do enfermeiro em emergências;
- Trajetória profissional pelo agrupamento das atribuições e das responsabilidades;
- Foco nos clientes e na entrega de cuidados agregadores de valor ao negócio, ao profissional e ao próprio cliente.

Dessa maneira, na elaboração do conteúdo do Perfil de Competências em emergências descreveram-se as atitudes/comportamentos essenciais para a prática profissional em nível de excelência, a partir dos conceitos das Competências Básicas e suas respectivas Associadas, conferindo-lhes a denominação de Questão Identificadora da Competência. Cabe salientar que, embora as Competências Associadas tenham sido atribuídas a mais de uma Básica, o conteúdo das Questões Identificadoras nunca se repete. Assim, esta Questão representou o tipo de ação que o enfermeiro deveria ter para manifestar a competência considerada.

Para relacionar a Competência Básica às suas Competências Associadas e às Questões Identificadoras lançou-se mão de algarismos arábicos. As Básicas e as Associadas foram identificadas por números inteiros e as Questões Identificadoras pelo

número da Básica seguida da Associada correspondente interposto por um ponto, o qual definiu o novo formato do estilo do número. Desta forma, a Questão Identificadora sempre foi composta por dois numerais.

No processo de avaliação do Perfil de Competência o seu conteúdo foi organizado em um instrumento no Software Word®. Os avaliadores foram selecionados intencionalmente, visando submeter o Perfil construído a enfermeiros vinculados às áreas de emergências e gestão. O critério de seleção considerou a experiência do enfermeiro na prática com clientes críticos em emergência e/ou na prática da gestão em enfermagem, ambas acima de 10 anos. Buscou-se escolher aqueles que atuavam nas áreas hospitalar e de ensino, bem como pesquisadores na temática competência. Para a participação dos avaliadores optou-se pelo uso da comunicação eletrônica compartilhada entre *expert*/pesquisador para que se pronunciassem, em um prazo de duas semanas. Coube aos *experts* considerarem se as competências e as ações eram próprias ao desempenho do enfermeiro na área considerada, incluindo questões linguísticas e ortográficas para a compreensão do conteúdo proposto.

O desenvolvimento do estudo atendeu às normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos.

Resultados

Foram construídas 56 Questões Identificadoras para estabelecer um perfil decorrente dos conceitos de oito Competências Básicas e de 31 Competências Associadas.

Das Associadas 14 foram indicadas uma única vez e 17 se repetiram de duas a quatro vezes por serem indispensáveis como suporte ao desenvolvimento da Competência Básica.

A análise do conteúdo ocorreu em duas etapas com o total de seis especialistas, dois na primeira etapa e quatro na segunda. Na primeira etapa, dois especialistas consideraram que o conteúdo era pertinente, claro e atingia o objetivo proposto. Para ampliar a objetividade do texto e reduzir o tempo

de apreciação de cada questão, eles sugeriram uma redação mais concisa das Questões Identificadoras. Na etapa seguinte, quatro outros especialistas avaliaram o texto reformulado com as sugestões já feitas, considerando-o próprio ao fim que se destinava.

O perfil construído e avaliado ficou formado por oito Competências Básicas e respectivos conceitos, 56 Competências Associadas e 56 Questões Identificadoras, apresentado no quadro 1.

Discussão

Neste estudo descritivo exploratório o Perfil de competência profissional do enfermeiro em emergências permitiu evidenciar as três principais estratégias que o sustentaram: excelência operacional, foco nos clientes e entrega de cuidados agregadores de valor ao negócio, ao profissional e ao próprio cliente. Dentro desses limites, as Questões Identificadoras das Competências puderam se apropriar da realidade brasileira, por considerarem o agrupamento de atribuições e responsabilidades do enfermeiro em emergências, o respeito às particularidades da enfermagem e o alinhamento às tendências do mercado, sempre voltadas para facilitar sua compreensão e uso.

No desenrolar do processo de construção da pesquisa foram encontrados dezenas de estudos nacionais que abordaram esses elementos citados acima. Mas, há poucos publicados em periódicos que tratavam especificamente sobre competência profissional do enfermeiro em emergências, uma vez que a maioria das publicações discorria sobre competências sem a especificidade desejada ou destinada exclusivamente a área gerencial.

Esta escassez de estudos acerca das competências do enfermeiro que atuam em emergências foi corroborada pela literatura internacional.^(2,3) Os poucos referenciais identificados, que apesar de importantes, devem ser analisados com reserva, por se destinarem à determinada dimensão e realidade.⁽²⁻⁶⁾ Traziam ainda aspectos relacionados ao contexto oriundos das normas específicas do exercício profissional deste país.^(2,6)

Conforme pode ser percebido pelo contexto desta discussão, inexistem na literatura estudos semelhantes com a mesma perspectiva de relacionar

Quadro 1. Perfil de competência profissional do enfermeiro em emergências

1. Competência Básica DESEMPENHO ASSISTENCIAL - É a capacidade de o enfermeiro prestar assistência individualizada atendendo às necessidades e expectativas dos clientes de forma a assegurar um cuidado calcado em saberes científicos próprios e em procedimentos técnicos essenciais para um resultado de qualidade.
Questões Identificadoras do Desempenho Assistencial
Competência Associada
<p>1.1 Atenção</p> <p>1.1.1 Está atento aos estímulos vindos de pessoas/equipamentos/ambiente presentes nos cuidados dos clientes, propondo adequações aos desvios constatados.</p> <p>1.2. Controle de Risco</p> <p>1.2.1 Identifica agentes causadores de danos nas ações de atendimentos dos clientes bem como analisa probabilidade da sua existência e determina como reduzi-los.</p> <p>1.3. Resolutividade</p> <p>1.3.1 Escolhe soluções apropriadas para resolver os problemas/situações detectados nos cuidados dos clientes, visando colocá-las em prática no menor tempo possível.</p> <p>1.4 Responsabilidade</p> <p>1.4.1 Responde por suas ações e da equipe no atendimento das necessidades dos clientes, tendo consciência do seu papel social e profissional nas ações laborais.</p> <p>1.5 Senso de Prontidão</p> <p>1.5.1 Age com desenvoltura e rapidez diante de atividades necessárias para o cuidado dos clientes, com acerto e segurança na sua execução.</p> <p>1.6 Senso de Urgência</p> <p>1.6.1 Realiza ações no momento exato frente aos agravos à saúde dos clientes, classifica o grau de sofrimento, define tratamento e minimiza riscos no cuidar.</p> <p>1.7 Técnica de Execução</p> <p>1.7.1 Realiza procedimento de Enfermagem dos básicos aos avançados no atendimento dos clientes que necessitam de cuidados clínicos, cirúrgicos e traumatológicos com técnica segura e recursos qualificados.</p>
2. Competência Básica TRABALHO EM EQUIPE - É a capacidade de desenvolver ações articuladas no grupo de trabalho na execução de atividades laborais para alcance de objetivos comuns com evidente espírito cooperativo.
Questões Identificadoras do Trabalho em Equipe
Competência Associada
<p>2.1 Cooperação</p> <p>2.1.1 Presta ajuda espontaneamente a uma a ou mais pessoas no cotidiano, para alcance de objetivos comuns na realização das atividades com a equipe.</p> <p>2.2 Comunicação</p> <p>2.2.1 Orienta, treina, esclarece, compartilha informações entre membros da equipe com o melhor meio de transmiti-las, garantindo que sejam recebidas sem distorção</p> <p>2.3 Discernimento</p> <p>2.3.1 Reconhece e diferencia potencialidades e limites das pessoas na execução do trabalho pela equipe, em prol de fazer ações direcionadas ao mesmo objetivo.</p> <p>2.4 Eficácia</p> <p>2.4.1 Atinge o resultado esperado com a equipe frente ao que foi planejado no atendimento das necessidades geradas pelo trabalho diário.</p> <p>2.5 Eficiência</p> <p>2.5.1 Obtém melhor rendimento possível nas ações do trabalho da equipe com os recursos disponíveis para realizá-lo, atingindo os objetivos constantes em planos.</p> <p>2.6 Equilíbrio Emocional</p> <p>2.6.1 Tem atitudes e comportamentos empáticos com controle das emoções nas adversidades e mudanças diante das relações com a equipe, mantendo energias e esforços direcionadas ao mesmo objetivo.</p> <p>2.7 Respeito</p> <p>2.7.1 Permite aos membros da equipe o direito de expressar suas opiniões e vontades na execução do trabalho em respeito às diferenças individuais, obtendo ações articuladas no alcance dos objetivos.</p>
3. Competência Básica LIDERANÇA - É a capacidade de influenciar pessoas nas atitudes e nos comportamentos para execução das tarefas laborais em determinado plano de ação, com o uso da melhor estratégia proposta para atingir os objetivos do negócio.
Questões Identificadoras da Liderança
Competência Associada
<p>3.1 Autonomia</p> <p>3.1.1 Usa a liberdade de ação em respeito às leis vigentes e sem prejuízo de outrem ao fazer escolhas racionais nas estratégias de realização do trabalho, visando alcance dos resultados constantes nos planos.</p> <p>3.2 Confiabilidade</p> <p>3.2.1 Tem comportamentos transparentes, honestos e responsáveis nas relações com a equipe, oferecendo credibilidade nas decisões e coordenação das atividades laborais.</p> <p>3. Comunicação</p> <p>3.3.1 Transmite mensagens com uso dos meios disponíveis para sua recepção fidedigna, agindo dentro dos limites da ética exigida pelo mundo informatizado</p>

continua..

Continuação

<p>3.4 Equilíbrio Emocional</p> <p>3.4.1 Lidera equipe com firme propósito e exemplo de atitudes e comportamentos com controle das emoções frente às adversidades e mudanças cotidianas, garantindo ambiente saudável no trabalho.</p> <p>3.5 Flexibilidade</p> <p>3.5.1 Adapta-se rapidamente às situações inesperadas com soluções dos problemas presentes no dia a dia, sem ultrapassar seus limites físicos, mentais e emocionais</p> <p>3.6 Persuasão</p> <p>3.6.1 Usa argumentos coerentes ou condutas baseadas no conjunto razão e emoção para obter a concordância da equipe às ideias/atitudes/ações, buscando validar as estratégias necessárias à realização do trabalho.</p> <p>3.7 Potencial Negociador</p> <p>3.7.1 Obtém acordos pelo diálogo entre as partes para que haja equilíbrio no atendimento dos interesses legítimos dos envolvidos, criando credibilidade de quem dele participa com melhora do relacionamento pessoal e profissional.</p>
<p>4. Competência Básica HUMANIZAÇÃO - É a capacidade de dar atenção digna às pessoas de acordo com sua cultura, valores e crenças, em ambiente com condições mínimas de atendimento e de trabalho.</p>
<p>Questões Identificadoras da Humanização</p>
<p>Competência Associada</p>
<p>4.1 Acolhimento</p> <p>4.1.1 Supera obstáculos existentes no trabalho ao dar atenção digna aos clientes e equipe, demonstrando que pode buscar soluções adequadas para situações que os afilijam no ambiente ao seu redor.</p> <p>4.2 Comunicação</p> <p>4.2.1 Mantém postura comunicativa sustentada pela clareza da mensagem e por estar aberta a percepção das vulnerabilidades do cliente e da equipe, individualizando o contato.</p> <p>4.3 Diálogo</p> <p>4.3.1 Troca ideias e compartilha significados com os clientes e equipe de trabalho em ambiente favorável a essa relação, contribuindo para um contato harmônico entre ambos.</p> <p>4.4 Resolutividade</p> <p>4.4.1 Encontra soluções adequadas para problemas dos clientes e da equipe de trabalho, fazendo com que a ação resolutiva diminua o tempo para obtê-las.</p> <p>4.5 Respeito</p> <p>4.5.1 Aceita a cultura, os valores e as crenças dos clientes e da equipe de trabalho com atitudes e comportamentos que manifestam essa aceitação, garantindo a expressão da vontade de cada um.</p> <p>4.6 Saber Ouvir</p> <p>4.6.1 Sabe escutar os clientes e a equipe de trabalho sem pré-julgamento das suas ideias e posições, estando atento ao que se fala para compreendê-los e evitando interrupções com frases que acredita completar o que está sendo dito.</p>
<p>5. Competência Básica RELACIONAMENTO INTERPESSOAL - É a capacidade de interagir com pessoas no cotidiano, considerando suas necessidades e expectativas e agregando valor a esta relação. Envolve contato cordial, empático e profissional.</p>
<p>Questões Identificadoras do Relacionamento Interpessoal</p>
<p>Competência Associada</p>
<p>5.1 Confiabilidade</p> <p>5.1.1 Demonstra credibilidade pela transparência dos seus comportamentos, propiciando interação com os clientes e equipe de trabalho em que prevaleça a cordialidade.</p> <p>5.2 Diálogo</p> <p>5.2.1 Reconhece o papel da troca de ideias para que haja comunicação efetiva no relacionamento com clientes e equipe de trabalho.</p> <p>5.3 Equilíbrio Emocional</p> <p>5.3.1 Reage às adversidades na interação com clientes e equipe de trabalho, administrando emoções para o alcance de relacionamento empático e profissional.</p> <p>5.4 Perspicácia</p> <p>5.4.1 Percebe clara e rapidamente a realidade que o cerca ao interagir com clientes e equipes de trabalho, separando a verdade do erro como condição minimizadora de conflitos.</p> <p>5.5 Respeito</p> <p>5.5.1 Interage cordialmente com os clientes e equipe de trabalho, estando aberto às suas necessidades e expectativas de acordo com sua individualidade e consolidando os laços que unem a relação cotidiana.</p> <p>5.6 Saber Ouvir</p> <p>5.6.1 Tem consciência que aprender a ouvir e entender os clientes e equipe de trabalho representa fator essencial para um contato saudável, agregando valor ao relacionamento.</p>
<p>6. Competência Básica TOMADA DE DECISÃO - É a capacidade de escolher um curso de ação diante de diversas alternativas cabíveis para agir nas situações/condições cotidianas, considerando conhecimentos, práticas, limites e riscos envolvidos no processo decisório.</p>
<p>Questões Identificadoras da Tomada de Decisão</p>

continua..

Continuação

6.7 Senso de Urgência
6.7.1 Parte da melhor alternativa possível na escolha de um curso de ação para os planos, corrigindo prontamente desvios e levando a equipe a fazer atividades no tempo certo.
7. Competência Básica DIRECIONAMENTO PARA RESULTADOS - É a capacidade de realizar o trabalho focado nos seus resultados e apoiado em planos de ação em que os objetivos, tarefas e responsabilidades estejam previamente definidos e alinhados à disponibilização de recursos suficientes.
Questões Identificadoras do Direcionamento para Resultados
Competência Associada
7.1 Aceitação de Desafios
7.1.1 Supera obstáculos existentes no trabalho com clareza de objetivos e equilíbrio das emoções, dando a equipe soluções facilitadoras para o alcance dos resultados previstos nos planos.
7.2 Administração do Tempo
7.2.1 Define prioridades nas ações da equipe com controle do uso do tempo mínimo necessário na execução dos planos, evitando desperdício e facilitando atingir resultados com qualidade
7.3 Eficácia
7.3.1 Alcança os resultados planejados com cumprimento de metas pela equipe, dinamizando ações e conferindo qualidade e valor ao trabalho.
7.4 Eficiência
7.4.1 Tem maior produtividade nas ações laborais da equipe em determinado espaço de tempo, definindo objetivos e tarefas direcionadas para os resultados.
7.5 Comprometimento
7.5.1 Assume e cumpre obrigações e responsabilidades na realização dos planos de trabalho, para que a equipe obtenha resultados de excelência nas suas ações.
7.6 Flexibilidade
7.6.1 Responde com rapidez aos problemas e adversidades surgidas no trabalho, ajustando-se e efetuando mudanças, sem transgredir limites físicos e emocionais.
7.7 Resolutividade
7.7.1 Oferece soluções para os problemas para que sejam resolvidos em menor tempo, obtendo maior satisfação da equipe nas ações focadas em resultados.
7.8 Potencial Negociador
7.8.1 Consegue acordos no trabalho com o uso do diálogo, conferindo equilíbrio de ideias, pensamentos e ações em atendimento de interesses legítimos da equipe e da instituição.
8. Competência Básica PROATIVIDADE - É a capacidade de manter seu foco nas situações/condições ligadas às atividades diárias de trabalho que podem realmente ser resolvidas pela sua interferência, direcionando seus esforços para antecipar ações antes que surjam problemas. Engloba consciência e responsabilidade nas decisões e considera possíveis consequências das suas escolhas. Visa atingir o melhor resultado possível pelo agir com prontidão em um tempo certo para obtê-lo.
Questões Identificadoras do Proatividade
Competência Associada
8.1 Aceitação de Desafios
8.1.1 Tem a mente aberta ao absorver ideias e efetuar mudanças na superação de obstáculos surgidos no trabalho, assumindo responsabilidades e controlando riscos nas ações que se antecipam ao surgimento de problemas.
8.2 Espírito Empreendedor
8.2.1 Utiliza oportunidades de ousar, transformar e descobrir ideias aplicáveis àquilo que existe e ao mesmo tempo evita que surjam problemas nessa realidade.
8.3 Flexibilidade
8.3.1 Age com desenvoltura em situações inesperadas do trabalho que podem realmente ser resolvidas pela sua interferência, mantendo foco no que deve ser resolvido e tendo adaptação rápida à elas.
8.4 Iniciativa
8.4.1 Toma decisões conscientes e responsáveis ao conceber e espontaneamente por em prática uma ou mais ideias úteis, destinadas a evitar aparecimento de problemas no trabalho.
8.5 Inovação/Criatividade
8.5.1 Cria novas ideias, bem como implementa, processos e atividades com valor intrínseco em seu bojo, direcionando esforços para antecipar ações antes que surjam problemas.
8.6 Perspicácia
8.6.1 Separa a verdade do erro ao perceber a realidade com clareza, compreendendo o que está ao redor e agindo com antecipação e acerto ao reduzir problemas.
8.7 Responsabilidade
8.7.1 É responsável por suas ações e corresponsável pelo fazer da equipe, tendo consciência das decisões que toma para evitar problemas e considerando as consequências de seu agir com prontidão.
8.8 Senso de Urgência
8.8.1 Assume riscos calculados ao direcionar ações que se antecipem ao aparecimento de problemas no trabalho, para que se realizem no tempo certo e na hora exata com pronta correção dos desvios constatados.

atitudes/comportamentos com competências, fazendo com que as autoras deste estudo propusessem o presente Perfil a partir de conhecimentos teóricos, práticos e ampla vivência profissional.

Portanto, a proposta visou fornecer uma perspectiva diferente da até então estudada sobre a temática competência do enfermeiro em emergência, com o intuito de ser abrangente e integrativa. Desta forma, o estudo expôs um Perfil de Competências para o enfermeiro trabalhar com excelência em qualquer nível de atenção em emergências. Ainda, deve-se salientar que há limitações na pesquisa pelo fato da mesma ter sido apenas avaliada por um pequeno grupo de *experts*. Embora todos tenham indicado que o Perfil é próprio para os enfermeiros em emergências é necessário verificar a sua validade e a sua confiabilidade.

A aplicabilidade prática dos resultados teve como foco principal permitir que gestores e enfermeiros sintam-se informados sobre que competências profissionais podem ser identificadas e quais podem ser desenvolvidas a curto e médio prazo na atuação qualificada em emergências. Além disso, instituições, serviços e profissionais ficam respaldados para direcionar recursos, atender expectativas e até mesmo planejar carreiras.

Conclusão

O Perfil de Competência Profissional do enfermeiro em emergências foi desenvolvido a partir de uma Matriz brasileira. Os resultados obtidos contribuíram para expor de forma clara e concisa as atitudes/

comportamentos capazes de expressar a excelência desejada da prática.

Agradecimentos

Pesquisa realizada com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), processo 483.449/2013-0. Aos colegas enfermeiros *experts* que participaram da avaliação.

Colaborações

Holanda FL, Marra CC e Cunha ICKO declaram que contribuíram com a concepção da Matriz de Competências; redação do manuscrito; revisão crítica do conteúdo intelectual e aprovação final da versão a ser publicada.

Referências

1. Holanda FL, Marra CC, Cunha IC. Construction of a professional competency matrix of the nurse in emergency services. *Acta Paul Enferm.* 2014;27(4):373-9.
2. ENA NP Validation Work Team, Hoyt KS, Coyne EA, Ramirez EG, Peard AS, Gisness C, Gacki-Smith J. Nurse practitioner Delphi study: competencies for practice in emergency care. *J Emerg Nurs.* 2010; 36(5):439-49.
3. McCarthy G, Cornally N, O'Mahony C. Emergency nurses: procedures performed and competence in practice. *Int Emerg Nurs.* 2013;21(1):50-7.
4. Harding AD, Walker-Cillo GE, Duke A, Campos GJ, Stapleton SJ. A framework for creating and evaluating competencies for emergency nurses. *J Emerg Nurs.* 2013;39(3):252-64.
5. O'Connell J, Gardner G. Development of clinical competencies for emergency nurse practitioners: a pilot study. *Australas Emerg Nurs J.* 2012;15(4):195-201.
6. Henrik A, Kerstin N. Questioning nursing competencies in emergency health care. *J Emerg Nurs.* 2009;35(4):305-11.