



OBJN
Online Brazilian Journal of Nursing

PORTUGUÊS

Universidade Federal Fluminense

**ESCOLA DE ENFERMAGEM
AURORA DE AFONSO COSTA**



Artigos Originais



Competências dos estudantes na disciplina de Administração em Enfermagem: pesquisa exploratório-descritiva

Cristiano Caveião¹, Ivete Palmira Sanson Zagonel², Izabel Cristiana Meister Coelho², Aida Maris Peres³, Juliana Helena Montezeli⁴, Kricie Krisianne Venturi⁵

1 Faculdades Integradas do Brasil

2 Faculdades Pequeno Príncipe

3 Universidade Federal do Paraná

4 Universidade Estadual de Londrina

5 Instituto Federal do Paraná

RESUMO

Objetivo: identificar as competências envolvidas no processo de aprendizado do estudante de Administração em Enfermagem. **Método:** pesquisa exploratório-descritiva com abordagem qualitativa, realizada com docentes de cinco Instituições de Ensino Superior (IES) privadas (n=10) e seis públicas (n=15) no Paraná. Foram realizadas entrevistas e analisadas por meio da análise de conteúdo. **Resultados:** categorias: A. Competências gerais alcançadas no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem: 1. Liderança, 2. Administração e Gerenciamento, 3. Comunicação, 4. Tomada de Decisão, 5. Educação Permanente; B. Competências específicas alcançadas no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem: 6. Conhecimentos, Habilidades e Atitudes. **Discussão:** as competências elencadas pelos docentes no processo de aprendizado são as mesmas descritas pelas diretrizes, o que comprova um comprometimento legal na formação dos enfermeiros. **Conclusão:** o desenvolvimento das competências em Administração em Enfermagem estão em consonância as diretrizes curriculares. A competência com maior destaque foi a liderança, seguida por administração e gerenciamento.

Descritores: Educação em Enfermagem; Competência Profissional; Pesquisa em Administração de Enfermagem.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o tema competência entrou em discussão na área da educação associado às diferentes instâncias de compreensão: no que tange à pessoa, é competência do indivíduo; das organizações, *core competences*; e dos países, sistemas educacionais e formação de competências⁽¹⁾.

No campo da Enfermagem, a formação na graduação contribui para o desenvolvimento também de competências gerenciais, principalmente quando propicia ao estudante experiências de participação, execução gerencial do enfermeiro e discussões com os professores, aliando teoria e prática⁽²⁾.

As competências gerenciais do enfermeiro refletem-se na gestão do trabalho em saúde e na inserção do conhecimento técnico científico de Enfermagem⁽³⁾. Nesse contexto, as competências se desenvolvem por meio da interação entre as pessoas no ambiente de trabalho, de modo a associar a teoria com a prática profissional, privilegiando a questão da complementaridade, ou seja, não se limitam ao desenvolvimento de um perfil idealizado de gestor nem a listas infundáveis de atributos, mas se traduzem em práticas gerenciais complementares ou ações gerenciais articuladas ao mundo real do trabalho⁽⁴⁾.

Exercer a Enfermagem consiste na reunião de distintas ações que se estabelecem de acordo com o tipo de ocupação. De forma geral, o enfermeiro ocupa posições de liderança e gerenciamento do cuidado e da equipe em contextos distintos, para os quais são exigidas competências específicas. Sabe-se, contudo, que o perfil do enfermeiro tem se modificado ao longo dos anos, com transformações também no processo de ensino-aprendizado⁽⁵⁾.

Essas mudanças se baseiam nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem (DCNCGE), implantadas em

2001, as quais normatizam a formação para o futuro exercício profissional com seis competências para os enfermeiros: atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente⁽⁶⁾. Destas, cinco podem ser caracterizadas como competências diretamente ligadas à área de Administração em Enfermagem⁽⁷⁾. As DCNCGE utilizam administração e gerenciamento juntos, entendendo estes termos como complementares.

Os conceitos de administração e gerenciamento estão descritos nas DCNCGE, de modo relacional, determinando que os profissionais devem estar aptos a serem gestores, empregadores ou lideranças na equipe de saúde; devem reconhecer-se como coordenador do trabalho da equipe de Enfermagem; gerenciar o processo de trabalho em Enfermagem com princípios de ética/bioética, com resolubilidade, tanto individual como coletivamente em todos os âmbitos de atuação profissional; reconhecer o papel social do enfermeiro para atuar em atividades de política e planejamento em saúde⁽⁶⁾. Dessa forma, entende-se como termos complementares, sendo usados ora como administração, ora como gerenciamento.

Para o desenvolvimento das competências gerenciais é considerado indispensável o conjunto de conhecimentos necessários para planejar, tomar decisões e interagir, além do domínio de gestão de pessoas. Com isso, as DCNCGE enfatizam as funções administrativas e explicitam com destaque o planejamento, a organização, a coordenação, a direção e o controle dos serviços de saúde, além dos conhecimentos específicos voltados para as áreas social e econômica, que permitem ao enfermeiro acionar dados e informações do contexto macro e micro organizacional, e analisá-los de modo a subsidiar a gestão de recursos humanos⁽⁷⁾.

O docente contribui para o processo de

ensino-aprendizagem da Administração em Enfermagem no que concerne ao conhecimento relativo ao desenvolvimento de competências gerenciais⁽²⁾, bem como as específicas referente à Enfermagem, o que complementa o ser profissional com suas habilidades e conhecimento para uma atuação com qualidade. Assim, passa a cooperar para o desenvolvimento destas competências, por meio do elo entre a teoria e prática, não as fragmentando.

A realização desta pesquisa motiva-se pela necessidade de averiguar se as competências gerenciais do enfermeiro discutidas durante o processo de aprendizado de administração em Enfermagem e relatadas por docentes estão em sintonia com as DCNCGE. A partir da contextualização, propõe-se o objetivo de identificar as competências envolvidas no processo de aprendizado do estudante na disciplina de Administração em Enfermagem sob a ótica de docentes.

MÉTODO

Esta pesquisa de campo caracteriza-se como exploratório-descritiva com abordagem qualitativa. Foram convidadas seis Instituições de Ensino Superior (IES) privadas da cidade de Curitiba/PR, e seis públicas do Estado do Pa-

raná que possuíam o curso de Graduação em Enfermagem reconhecido pelo Ministério de Educação e Cultura (MEC). Aceitaram participar, cinco IES privadas e seis públicas.

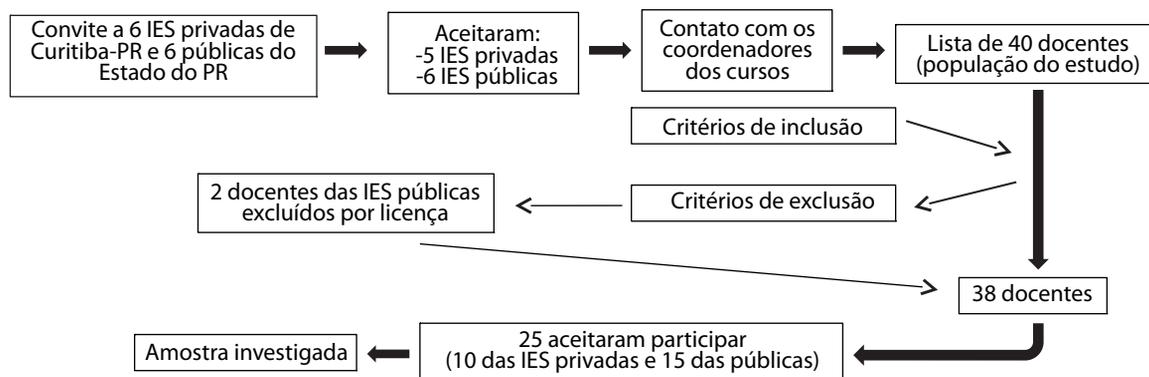
Após contato, os coordenadores de curso forneceram uma lista com endereço eletrônico e telefone de 40 docentes que ministravam a disciplina de Administração em Enfermagem.

Foram usados como critérios de inclusão: ser docente da disciplina de Administração em Enfermagem ou com designação similar em seus cursos de graduação; pertencer a uma instituição de ensino superior privada ou pública reconhecida pelo MEC e concordância em participar do estudo. Foram excluídos os docentes que estavam em licença ou atestado médico no período de pesquisa.

Assim, da população de 40 docentes, dois professores das instituições públicas foram excluídos por estarem de licença e, dos 38 restantes, 25 aceitaram participar do estudo (10 de instituições privadas e 15 de instituições públicas), sendo essa a amostra investigada. A Figura 1 sintetiza em um fluxograma a forma como foi selecionada a amostra do estudo:

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos do Hospital Pequeno Príncipe (CEPHPP) sob o registro nº 1067/12, na data de 25 de junho

Figura 1- Fluxograma de seleção da amostra do estudo, 2012, Curitiba/PR.



Fonte: Dados da pesquisa, 2012.

de 2012. Para preservar o anonimato dos participantes, optou-se por identificá-los com as seguintes codificações: instituição pública – Pub 1, Pub 2, Pub 3 em diante; instituição privada – Priv 1, Priv 2, Priv 3 em diante. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram seguidas as recomendações da Resolução 466/2012, que regulamenta pesquisa envolvendo seres humanos⁽⁸⁾.

Para a coleta das informações utilizaram-se entrevistas semiestruturadas, gravadas no período de julho a setembro de 2012 em locais e horários acordados entre pesquisador e participantes. Cada entrevista teve duração aproximada de 50 minutos, tendo como questão norteadora: quais as competências envolvidas no processo de aprendizado da disciplina de administração em Enfermagem, sob a ótica de docentes?

Para a análise das informações seguiram-se os passos da análise de conteúdo, que inclui: 1. pré-análise; 2. exploração do material; 3. tratamento dos resultados obtidos, a inferência e a interpretação⁽⁹⁾.

RESULTADOS

Pela análise de conteúdo foi possível destacar as categorias:

- Competências gerais alcançadas no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem: 1. Liderança, 2. Administração e Gerenciamento, 3. Comunicação, 4. Tomada de Decisão, 5. Educação Permanente;
- Competências específicas alcançadas no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem: 6. Conhecimentos, Habilidades e Atitudes.

Observou-se que os docentes mencionam as mesmas competências descritas pelas DCNCGE, além de enfatizarem o perfil do for-

mando, que desenvolver competências gerais e específicas, incluindo habilidades (prática por meio dos estágios), conhecimentos de conteúdos curriculares, atividades complementares (extracurriculares), organização do ensino pelo docente, acompanhamento e avaliação. Entre as competências citadas pelos docentes têm-se os resultados representados na Figura 2.

Figura 2 - Representação do número de citações das competências referidas pelos docentes entrevistados, 2012, Curitiba/PR.

Competências	Número de citações pelos docentes
Liderança	14
Administração e Gerenciamento	13
Comunicação	9
Tomada de Decisão	6
Educação Permanente	3

Fonte: Dados da pesquisa, 2012.

A partir dos discursos dos docentes originou-se a primeira categoria - 'Competências gerais alcançadas no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem' - e a primeira unidade de significação - 'Liderança'. Nessa categoria, é possível apreender que a formação dos profissionais de Enfermagem exige o desenvolvimento da competência de liderança, a qual precisa ser ampliada durante o ensino da disciplina de Administração em Enfermagem.

A competência da liderança foi a mais destacada, sendo citada por 14 docentes. Para o desenvolvimento desta competência no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem, os docentes afirmam que os estudantes necessitam de conhecimento teórico, desenvolvimento contínuo (aprimoramento), trabalho em equipe, capacidade de influenciar e organização. Ao liderar, o enfermeiro está à frente da equipe de trabalho; ao relacionar-se, necessita ativar as dimensões da ética e comunicação interpessoal. A competência liderança,

destacada nas DCNCGE e pela forma de aprendizado que os docentes se referem, está envolta de uma série de atributos como compromisso, responsabilidade, empatia, habilidades para tomada de decisão, comunicação e gerenciamento, que parecem fazer parte desta competência. Porém, há uma confluência de atributos que são necessários para alcançar a liderança, uma vez que é referida sempre com outros atributos a ela ligados. A liderança por si só não atinge o que os docentes procuram ensinar e os estudantes aprender, pois é uma designação ampla, envolvida por essas dimensões ou atributos que fazem da palavra liderança algo a ser almejado, alcançado e aprimorado. Dizem:

Desenvolvimento da competência para liderar equipes (Priv 1).

Tem que desenvolver liderança, capacidade de influenciar, ter conhecimento teórico (Priv 3).

Liderança, competências, administração de equipe, trabalho em equipe, todas (Pub 6).

Liderança, habilidade em tratar pessoas, conhecimento, ética (Pub 7).

Dentre as competências como liderança, comunicação interpessoal, organização (Priv 8).

Estar apto para desenvolver o processo administrativo e habilidade para trabalhar em equipe, liderança (Priv 9).

É possível ressaltar, ainda, que existe um desafio para o ensino da competência de liderança, pois é difícil oportunizar ao aluno, segundo a opinião dos entrevistados, que este vivencie a competência mencionada. Para que isso ocorra, há necessidade de motivação e inovação com temas atuais inseridos na disciplina de Administração em Enfermagem, além de ser experienciada na prática.

Liderança é muito difícil de desenvolver no aluno. Partimos da conclusão que não dá pra trabalhar liderança (Priv 5). Entre outras, acredito que nos dias atuais a principal delas é a motivação e a inovação (Priv 8).

[...] é um pouquinho difícil o ensino da liderança, porque ela precisa ser experimentada por cada um. Não há receita, pra muitas coisas não tem receita (Pub 9).

A segunda unidade de significação - 'Administração e gerenciamento' -, foi expressa por 13 docentes, referindo-se ao desenvolvimento dessa competência no âmbito hospitalar e na atenção básica, relacionada às questões administrativas, mas também à assistência, além da pesquisa, auditoria e empreendedorismo. De forma geral, os currículos de Enfermagem adotam a designação de administração em Enfermagem para a disciplina no ensino superior, enquanto que as DCNCGE adotam os dois termos juntos: administração e gerenciamento.

Um dos docentes entrevistados comenta que na instituição de ensino onde atua, os estudantes desenvolvem a competência do gerenciamento do cuidado, como evidenciado nos seguintes depoimentos:

As competências como gerenciamento de recursos materiais, tecnologia, recursos humanos, estrutura física, questão dos custos, auditoria (Priv 1). Então, a gerência do cuidado é muito enfatizada hoje em dia, pelo menos na nossa escola. Temos encarado muito a gerência do cuidado como uma competência, ele [o estudante] ser competente para gerenciar o cuidado da perspectiva dos objetivos do paciente. Queremos que o aluno desenvolva

competências para a administração, sendo que todo mundo que tem prática na assistência tem que ter prática de gerência, seja gerência do cuidado ou maior ainda, a gerência do hospital (Pub 3).

Gerenciamento, empreendedorismo (Priv 9).

Ele [o estudante] desenvolve as suas competências gerenciais na área hospitalar, na assistência, no gerenciamento do cuidado, nas unidades de Enfermagem hospitalares (Pub 15).

Gerenciamento de recursos físicos, o gerenciamento de recursos humanos e o gerenciamento do cuidado de Enfermagem (Pub 15).

Na terceira unidade de significação ('Comunicação'), observou-se que nove docentes citaram a competência da liderança relacionada com a competência da comunicação. Para liderar é preciso comunicar-se; dessa forma, se faz necessário o desenvolvimento de outros atributos relacionados à competência de comunicação, conforme os relatos:

Tem que ter capacidade de se relacionar. Ele tem que ter capacidade de relacionamento com a equipe, ele tem que ter capacidade de liderança, ele tem que ter visão administrativa, ele tem que ter 'n' outras competências (Priv 4). Habilidade de escrita e de comunicação, e tem que ter habilidade de relação interpessoal também (Priv 6).

Eu vejo que principalmente a capacidade de se relacionar e, a partir disso, envolve comunicação (Pub 9).

A competência de comunicação, de saber comunicar-se (Pub 14).

Desenvolver a comunicação (Pub 15).

Na quarta unidade de significação -'Tomada de decisão'-, observou-se que seis docentes explicitam a questão do relacionamento interpessoal e gestão de pessoas, o que fundamenta o trabalho do profissional, de modo a utilizar de forma adequada as questões relacionadas a custo e efetividade, ilustradas pelas falas a seguir:

Capacidade de decisão, relacionamento interpessoal, capacidade para trabalhar, fazer gestão de pessoas e, evidentemente, o que compete à profissão nossa (Priv 3).

Eu acho que uma delas é tomar a decisão acertada com base no conhecimento (Priv 5).

A competência de tomada de decisão é fundamental (Pub 14).

A quinta unidade de significação ('Educação permanente'), também está presente no ensino de Administração em Enfermagem e foi citada por três docentes. Os professores desenvolvem o compromisso com a educação e treinamentos na sua área profissional. Articulam a educação permanente à responsabilidade social, conforme mencionado a seguir:

Na educação permanente em saúde (Priv 1).

É necessário trabalhar com educação permanente (Priv 3).

Educação permanente e responsabilidade social (Priv 9).

Os discursos dos docentes, que formaram a segunda unidade de contexto ('Competências específicas alcançadas no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem') mostra na sexta unidade de significação -'Con-

hecimentos, habilidades e atitudes' - que é necessário que o aluno apresente criatividade, iniciativa, conhecimento mais específico da área de atuação e atitude, conforme os relatos:

Ele precisa ter a competência da atitude. Ele precisa ter habilidades humanas, técnicas e conceituais (Pub 2). Além do conhecimento, que é um conhecimento mais específico, também a habilidade, eu acho que o mais importante nesse momento da formação, pra mim é a atitude (Pub 11).

Mas hoje em dia, se realmente o interno [expressão usada para estagiário] tem capacitação, ele tem, como é que eu digo, criatividade, ele tem aquilo que a gente chama de iniciativa, ele assume a unidade (Pub 16).

Portanto, a aproximação à prática profissional do enfermeiro proporciona ao estudante, a aprendizagem significativa, construção de conhecimentos, de habilidades e de atitudes, com autonomia e responsabilidade.

DISCUSSÃO

As competências gerais referidas nesta pesquisa são também estudadas por outros autores. Enfatiza-se que estas envolvem aspectos relacionados ao preparo do profissional para a atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente⁽⁶⁾. As competências gerais indicadas pelas DCNCGE e salientadas pelos docentes entrevistados estão de acordo com os achados de estudo, em que os autores explicitam a amplitude do trabalho do enfermeiro e a necessidade de formação abrangente e adequada ao desenvolvimento profissional,

incluindo as competências gerais inerentes a essa categoria⁽¹⁰⁾. Em outro estudo encontrou-se a competência da liderança também com maior destaque no trabalho administrativo do enfermeiro, corroborando com os achados desta análise⁽¹¹⁾.

Destaca-se em estudos a liderança, a comunicação, a motivação da equipe e o relacionamento interpessoal como competências indispensáveis para a prática gerencial do enfermeiro⁽¹²⁾. Outra pesquisa salienta as competências de liderança, motivação da equipe, comunicação, relacionamento interpessoal também como importantes e destacam a necessidade de discussão das mesmas⁽¹³⁾.

A formação profissional do enfermeiro está em constante movimento e construção, buscando o desenvolvimento e a qualificação. O perfil desejado do egresso de acordo com as DCNCGE não inclui apenas as habilidades técnicas e o conhecimento biológico, mas também a formação de enfermeiros críticos e criativos para a sociedade baseando-se nos alicerces da liderança⁽¹⁴⁾, que incluem o trabalho da equipe multiprofissional. Devem estar aptos a assumir posições de líderes, sempre tendo em vista o bem estar da comunidade. A liderança envolve compromisso, responsabilidade, empatia, habilidade para tomada de decisões, comunicação e gerenciamento de forma efetiva e eficaz⁽⁶⁾.

Segundo as DCNCGE, a competência de administração e gerenciamento está relacionada à força de trabalho, aos recursos físicos e materiais e à informação, além da aptidão para desenvolver o empreendedorismo, a gestão de pessoas e liderança da equipe de saúde⁽⁶⁾.

A gerência e a administração são termos que podem ser considerados como sinônimos ainda que, conjunturalmente e dependendo da situação, alguns deles se destaquem com significado mais abrangente e de maior relevância⁽¹⁵⁾.

Diante disso, os docentes que ministram a disciplina de Administração em Enfermagem se aprofundam no desenvolvimento de competências, incluindo a habilidade gerencial e acompanhamento em instituições de saúde dos alunos⁽²⁾.

A competência da comunicação é necessária para interagir com outros profissionais e o público em geral. Ela envolve comunicação verbal, não verbal e habilidades de escrita e leitura; o domínio de pelo menos uma língua estrangeira e de tecnologias de comunicação e informação⁽⁶⁾, também preconizado pelas DCNCGE.

As tecnologias de informação e de comunicação impuseram novas formas de relacionamento interpessoal e de pensar o dia a dia⁽¹⁶⁾. Dessa forma, ao adquirir a competência da comunicação é possível conseguir boas relações interpessoais, tanto com a equipe quanto com pacientes e familiares^(2,17).

Em pesquisa com estudantes que cursam um currículo integrado e orientado por competência, obteve-se como resultado a necessidade de trabalhar na formação de profissionais que busquem desenvolver uma prática orientada às necessidades de saúde da população e ao exercício da autonomia aliado ao raciocínio investigativo, criatividade, capacidade de comunicação e de resolução de problemas⁽¹⁸⁾.

Alguns estudos têm apresentado a tomada de decisão como competência individual^(18,1). É importante destacar que ela está relacionada à capacitação do futuro profissional para avaliar, sistematizar e decidir as condutas mais adequadas, baseadas em evidências científicas⁽¹⁹⁾ que devem ser oportunizadas no aprendizado da disciplina de Administração em Enfermagem.

Diante das DCNCGE, a tomada de decisão envolve o trabalho do enfermeiro na capacidade de decidir visando o uso apropriado, eficácia e custo-efetividade da força de trabalho, de medi-

camentos, de equipamentos, de procedimentos e de práticas. Para esse fim, os mesmos devem possuir habilidades para avaliar, sistematizar e decidir a conduta mais apropriada⁽⁶⁾.

A educação permanente é outra competência descrita pelos docentes e nas DCNCGE, que exige que os profissionais devam ser capazes de aprender continuamente, tanto na sua formação quanto na sua prática. Dessa maneira, os profissionais de saúde devem aprender a aprender e ter responsabilidade e compromisso com a educação e o treinamento/os estágios das futuras gerações de profissionais não apenas transmitindo conhecimentos, mas proporcionando condições para que haja benefício mútuo entre os futuros profissionais e os profissionais dos serviços⁽⁶⁾. A educação permanente faz com que o enfermeiro esteja atualizado para exercer seu papel como elemento orientador e coordenador da assistência.

Quando se trata da competência da educação permanente, pressupõem-se as capacidades de atuar e promover a responsabilidade social e o compromisso com a cidadania; refletir e promover a reflexão e a transformação da realidade; incentivar e promover condições para o aprendizado contínuo⁽²⁰⁾. Nesse sentido, o estudante de Enfermagem precisa vivenciar esta competência ainda em sua formação.

A aproximação da prática profissional proporciona ao estudante a aprendizagem significativa, construção de conhecimentos, habilidades e atitudes com autonomia e responsabilidade. Cada ação requer o uso desses atributos, que orientam o ensino e a aprendizagem. Os cenários eleitos devem possibilitar ao estudante utilizar estratégias de imersão na realidade para vivenciar e refletir sobre as situações a serem registradas como conhecimentos adquiridos⁽¹⁸⁾.

Na formação do enfermeiro para a Administração em Enfermagem, é necessário que o aluno saiba identificar as necessidades de saúde

(individual e coletiva), formular e processar problemas, elaborar, executar e avaliar o plano de cuidados, participar da organização e acompanhamento do processo de trabalho, executar o plano do cuidado integrado e avaliar a atenção em saúde. Cada ação requer o uso de atributos (conhecimentos, habilidades e atitudes) que orientam o ensino e a aprendizagem⁽¹⁸⁾.

As competências gerais elencadas pelos docentes no processo de aprendizado de Administração em Enfermagem foram: Liderança, Administração e gerenciamento, Comunicação, Tomada de decisão e Educação permanente. Sendo elas as mesmas descritas pelas DCNCGE⁽⁶⁾, comprovando que os docentes seguem as Diretrizes de forma comprometida na formação de enfermeiros.

Cabe destacar que o desenvolvimento das competências administrativas acontece nos diferentes cenários, tanto no gerenciamento do cuidado como no gerenciamento do serviço, sendo papel fundamental do docente levar o discente à reflexão sobre a relação da teoria com a realidade da prática gerencial junto aos processos de trabalho dos diversos serviços⁽⁴⁾.

As competências específicas para a disciplina de Administração em Enfermagem são citadas pelos docentes de formas variadas, resultando nos componentes de conhecimentos, habilidades e atitudes. Essas competências estão claras nos depoimentos.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa esclareceu as competências a serem alcançadas no processo de aprendizado do estudante na disciplina de Administração em Enfermagem sob a ótica docente. Em relação ao desenvolvimento das competências, é possível observar que estão em consonância com as DCNCGE, pois as mesmas descritas por ela foram

citadas pelos professores.

A competência com maior destaque foi a liderança, porém alguns docentes relataram a dificuldade de oportunizar ao aluno que ele a vivencie. Destacam ainda que, para ter liderança, é necessário incentivar o estudante para que esteja motivado e assim desenvolva suas ações com criatividade e inovação. Ressaltam a inserção de temas atuais na disciplina de Administração em Enfermagem para proporcionar experiências de motivação e inovação. É importante salientar que a liderança foi relacionada com a competência da comunicação, entendendo que esta permeia todas as demais competências. A segunda competência mais citada foi administração e gerenciamento, com seu desenvolvimento no cenário hospitalar e na atenção básica, a qual envolve não somente as questões administrativas, mas também a assistência.

Na competência da tomada de decisão, os docentes expressam a questão do relacionamento interpessoal e gestão de pessoas, o que fundamenta o trabalho do profissional de modo a utilizar de forma adequada as questões relacionadas a custo e efetividade. Para isso, o ensino desta competência gera a habilidade para o futuro profissional decidir sobre a conduta apropriada diante de determinada situação. A competência da educação permanente também foi citada, porém com menor intensidade.

Algumas competências mereceram maior destaque do que outras. Tomada de decisão e educação permanente, que também fazem parte do processo, precisam ser inseridas com maior profundidade na formação dos enfermeiros. Com os resultados obtidos na pesquisa, é possível destacar a necessidade do desenvolvimento em sua integralidade de todas as competências descritas nas DCNCGE que estejam relacionadas à Administração em Enfermagem para que ocorra o desenvolvimento das mesmas.

REFERÊNCIAS

1. Silva VLS, Camelo SHH. A competência da liderança em enfermagem: conceitos, atributos essenciais e o papel do enfermeiro líder. *Rev enferm UERJ* 2013; 21(4):533-9.
2. Rothbarth S, Wolff LDG, Peres AM. O desenvolvimento de competências gerenciais do enfermeiro na perspectiva de docentes de disciplinas de administração aplicada à enfermagem. *Texto & contexto enferm* 2009; 18(2):321-9.
3. Cassiano NA, Santos TR, Souza MB et al. The management of health services in the perspective of the humanist administration theory. *Rev Enferm UFPE* 2011; 5(8):2060-65.
4. Santos I, Erdmann AL, Santos JLG, Klock P, Martins VV, Brandão ES. The education of healthcare management: a view from the graduates – theory based on data. *Online braz j nurs* [Internet]. 2012 December [Cited 2013 Dec 21]; 11(3):621-37. Available from: <http://dx.doi.org/10.5935/1676-4285.20120041>.
5. Caveião C, Coelho ICMM, Zagonel IPS. The production of knowledge on nursing managerial skills: na intregative review. *Rev enferm UFPE* 2013; 7(esp):910-8.
6. Brasil. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CES n. 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. 2001.
7. Montezeli JH, Peres AM. Competência gerencial do enfermeiro: conhecimento publicado em periódicos brasileiros. *Cogitare enferm* 2009; 14(3):553-8.
8. Brasil. Ministério da Saúde. Resolução N° 466, de 12 de Dezembro de 2012. Trata de pesquisas e testes em seres humanos. 2012.
9. Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2011.
10. Almeida ML, Peres AM. Relevance and level of application of management competencies in nursing. *Invest educ enferm* 2012; 30(1):66-76.
11. Jiménez GMA, Arrubla CPL. Relevancia y nivel de aplicación de las competencias de gestión en enfermería. *Invest educ enferm* 2013; 31(1):8-19.
12. Lima TC, Paixão FRC, Cândido EC, Campos CJG, Ceolim MF. Estágio curricular supervisionado: análise da experiência discente. *Rev bras enferm* 2014; 67(1):133-140.
13. Moura GMSS, Magalhaes AMM, Dall'agnol CM, Juchem BC, Marona DS. Liderança em enfermagem: análise do processo de escolha das chefias. *Rev latino-am enferm* 2010; 18(6):1-9.
14. Keiser DE, Serbim AK. Diretrizes curriculares nacionais: percepções de acadêmicos sobre a sua formação em enfermagem. *Rev gaucha enferm* 2009; 30(4):633-40.
15. Caveião C, Hey AP, Montezeli JH. Administração em enfermagem: um olhar na perspectiva do pensamento complexo. *Rev enferm UFSM* 2013; 3(1):79-85.
16. Santos JLG, Prochnow AG, Silva DC, Cassettari SSR, Guerra ST, Erdmann AL. Managerial communication in hospital nursing: obstacles and how to overcome them. *Online braz j nurs* [Internet]. 2012 September [Cited 2013 Apr 21]; 11 (2): 392-407. Available from: <http://dx.doi.org/10.5935/1676-4285.20120034>.
17. Damasceno C, Silvino ZR, Christovan BP, Vidigal PD. Competências gerenciais do enfermeiro: a visão dos professores de administração da escola de enfermagem Aurora de Afonso Costa. *R pesq cuid fundam* 2010; 2(Ed. Supl.):1003-7.
18. Paranhos VD, Mendes MMR. Competency-based curriculum and active methodology: perceptions of nursing students. *Rev latino-am* 2010; 18(1):1-7.
19. Ribeiro JMS. Autonomia profissional dos enfermeiros. *Rev enferm ref* 2011; 3(5):27-36.
20. Simões TR, Vannuchi MTO, Silva LG, Haddad MCL, Jenal S. Continuing education as conceived by nurses in a high-complexity philanthropic hospital. *Rev enferm UERJ* 2013; 21(esp.1):642-7.

Todos os autores participaram das fases dessa publicação em uma ou mais etapas a seguir, de acordo com as recomendações do International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE, 2013): (a) participação substancial na concepção ou confecção do manuscrito ou da coleta, análise ou interpretação dos dados; (b) elaboração do trabalho ou realização de revisão crítica do conteúdo intelectual; (c) aprovação da versão submetida. Todos os autores declaram para os devidos fins que são de suas responsabilidades o conteúdo relacionado a todos os aspectos do manuscrito submetido ao OBJN. Garantem que as questões relacionadas com a exatidão ou integridade de qualquer parte do artigo foram devidamente investigadas e resolvidas. Eximindo, portanto o OBJN de qualquer participação solidária em eventuais imbróglis sobre a matéria em apreço. Todos os autores declaram que não possuem conflito de interesses, seja de ordem financeira ou de relacionamento, que influencie a redação e/ou interpretação dos achados. Essa declaração foi assinada digitalmente por todos os autores conforme recomendação do ICMJE, cujo modelo está disponível em http://www.objnursing.uff.br/normas/DUDE_final_13-06-2013.pdf

Recebido: 4/6/2014
Revisado: 21/11/2014
Aprovado: 21/11/2014