



COMPETÊNCIAS REQUERIDAS DO ENFERMEIRO AUDITOR PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL: REVISÃO INTEGRATIVA

SKILLS REQUIRED FROM THE AUDITOR NURSE FOR HIS PROFESSIONAL PRACTICE: AN INTEGRATIVE REVIEW

HABILIDADES NECESARIAS DEL ENFERMERO AUDITOR PARA SU PRÁCTICA PROFESIONAL: UNA REVISIÓN INTEGRADORA

Cristiano Caveião¹, Juliana Helena Montezeli², Aida Maris Peres³, Ana Paula Hey⁴, Willian Barbosa Sales⁵, Tairine Duarte Costa

RESUMO

Objetivo: identificar na literatura as competências requeridas do enfermeiro auditor para atuação profissional. **Método:** revisão integrativa para responder à questão << *Quais as competências requeridas do enfermeiro auditor para a atuação profissional?* >>, realizada na biblioteca virtual SciELO, bases de dados LILACS, MEDLINE e BDNF, com os descritores competências, auditor e enfermagem, no período de 2001 a 2014. **Resultados:** encontraram-se 356 publicações, que após os critérios de exclusão resultaram em 17. A análise temática dos dados possibilitou a construção de duas categorias << *Competências profissionais requeridas do enfermeiro auditor: exigências das instituições de saúde* >>; << *Competências requeridas do enfermeiro auditor: as dificuldades na formação profissional* >>. **Conclusão:** evidenciou a predominância do conceito de competência profissional como sendo a tomada de decisões, atenção à saúde, comunicação, liderança, evidenciando a necessidade de formar profissionais competentes e capacitados para sua inserção no mercado atual. **Descritores:** Competência Profissional; Auditoria de Enfermagem; Ensino.

ABSTRACT

Objective: identifying in the literature skills required of the auditor nurse for professional performance. **Method:** an integrative review to answer the question << *What are the skills required from the auditor nurse for professional practice?* >>; held in the virtual library SciELO databases LILACS, MEDLINE and BDNF, with the descriptors: skills, auditor and nursing, from 2001 to 2014. **Results:** there were met 356 publications, which after the exclusion criteria resulted in 17. The thematic analysis of the data enabled the construction of two categories << *Required professional skills from the auditor nurse: requirements of healthcare institutions* >>; << *Skills required from the auditor nurse: difficulties in training* >>. **Conclusion:** it showed the predominance of the concept of professional competence as decision-making, health care, communication, leadership, highlighting the need to train competent professionals and trained for their inclusion in the current market. **Descriptors:** Professional Competence; Nursing Audit; Education.

RESUMEN

Objetivo: identificar en la literatura las habilidades requeridas del enfermero auditor para su desempeño profesional. **Método:** es una revisión integradora para responder a la pregunta << *¿Cuáles son las habilidades requeridas del enfermero auditor para su ejercicio profesional?* >>; celebrada en la biblioteca virtual SciELO, bases de datos LILACS, MEDLINE y BDNF, con los descriptores habilidades, auditor y enfermería, de 2001 a 2014. **Resultados:** se reunieron 356 publicaciones que, después de los criterios de exclusión, resultaron en 17. El análisis temático de los datos permitió la construcción de dos categorías << *Habilidades profesionales requeridas del enfermero auditor: requisitos de las instituciones de salud* >>; << *Habilidades requeridas del enfermero auditor: las dificultades en la formación profesional* >>. **Conclusión:** se mostró el predominio del concepto de competencia profesional como la toma de decisiones, la atención de la salud, la comunicación, el liderazgo, destacando la necesidad de formar profesionales competentes y capacitados para su inclusión en el mercado actual. **Descriptor:** Competencia Profesional; Auditoría de Enfermería; Educación.

¹Enfermeiro, Professor Pesquisador, Centro Universitário Autônomo do Brasil/UNIBRASIL, Universidade Tuiuti do Paraná/UTP. Doutorando em Enfermagem, Universidade Federal do Paraná/UFPR. Curitiba (PR), Brasil. E-mail: cristiano_caveiao@hotmail.com; ²Enfermeira, Professora, Departamento de Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Doutoranda em Enfermagem, Universidade Estadual de Maringá/UEM, Londrina (PR), Brasil. E-mail: jmontezeli@hotmail.com; ³Enfermeira, Professora Doutora em Enfermagem, Universidade Federal do Paraná/UFPR. Curitiba (PR), Brasil. E-mail: aidamaris.peres@gmail.com; ⁴Enfermeira, Professora Mestre em Cirurgia, Centro Universitário Autônomo do Brasil/UNIBRASIL, Universidade Tuiuti do Paraná/UTP. Curitiba (PR), Brasil. E-mail: anapaulahey@hotmail.com; ⁵Biólogo, Doutorando em Saúde e Meio Ambiente pela Universidade da Região de Joinville (UNIVILE), Professor do Centro Universitário Autônomo do Brasil (UNIBRASIL). Curitiba (PR), Brasil. E-mail: sallesbio@hotmail.com; ⁶Enfermeira, Egressa da Universidade Tuiuti do Paraná (UTP). Curitiba (PR), Brasil. E-mail: tayeale@outlook.com

INTRODUÇÃO

A auditoria é considerada instrumento utilizado para o controle das atividades da equipe de enfermagem, apresentando o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.¹ Ainda, se caracteriza como sendo serviço que possui a finalidade circunscrita ao trabalho desta categoria profissional, embora possa ampliar sua abrangência atendendo aos hospitais e serviços de saúde em geral.²

A princípio, a auditoria teve como objetivo a avaliação da qualidade assistencial prestada ao paciente, visto que este era o principal objetivo da prática profissional da área da saúde. Porém, atualmente, há um aumento da competitividade entre as instituições de saúde, as quais passaram a oferecer serviços de maior valor financeiro, e ao mesmo tempo, mantendo a preocupação com a otimização dos custos.²

Com isso, surgiu à necessidade da atuação de profissionais capacitados nesta área, o que exigiu também uma visão econômica e contábil como forma de operacionalizar o processo de auditoria. Ela foi incorporada à rotina das instituições de saúde com o objetivo de avaliar os aspectos qualitativos da assistência requerida pelo paciente, às contas hospitalares e os processos internos.²

A auditoria de enfermagem deve contemplar as etapas de coleta de dados e análise de pagamentos, coleta de dados dos prontuários dos pacientes acerca dos procedimentos e padrões de assistência e coleta de dados em relação à conta hospitalar.²

Para que o enfermeiro possa atuar nessa área é necessário que ele apresente ou obtenha competências específicas. O termo competência refere-se à colocação de tudo o que se sabe a respeito de um determinado contexto em prática, sabendo ser e sabendo mobilizar o repertório diante de diferentes acontecimentos.³ A competência é considerada um conjunto de saberes, uma incitação real e com foco produtivo, sendo constituído de cinco componentes: a ética; a política; o intelectual; o técnico-funcional e o pessoal.³⁻⁶ Além destas, podem ser destacadas outras esferas: o saber agir, a mobilização de recursos, comprometer-se, assumir suas responsabilidades, possuir visão, saber comunicar-se e elaborar estratégias.⁵

Entende-se ainda que a competência não é designada apenas no âmbito das habilidades e dos conhecimentos, mas também orienta estes recursos para a ação, criando condições para aplicá-la em situações práticas e ao mesmo

tempo, atendendo às exigências do mercado de trabalho.⁶

O enfermeiro é o profissional habilitado para a função de auditor, porém ele necessita de conhecimentos acerca desta função e informações em sua formação.⁷ Portanto é preciso que ele desenvolva um olhar crítico acerca da assistência prestada a fim de realizar uma análise comparativa dos tipos de assistência oferecida entre os prestadores de serviços com perfis semelhantes, analisando os contratos firmados entre as instituições auditadas e aquelas que auditam, desenvolvendo e aprimorando, assim, a auditoria de enfermagem.⁸

A prática da auditoria tem o objetivo de averiguar se as atividades estão de acordo com as disposições estabelecidas previamente pelas instituições de saúde. Portanto, é importante que as competências do enfermeiro auditor sejam bem definidas e esclarecidas para que o cumprimento destas satisfaça as necessidades da instituição e ao mesmo tempo proporcione benefícios para o cliente. Diante disso, faz-se necessário aprender sobre conhecimentos fundamentais acerca da auditoria.

OBJETIVO

- Identificar na literatura as competências requeridas do enfermeiro auditor para a atuação profissional.

MÉTODO

Revisão integrativa tendo em vista que esta é uma alternativa de pesquisa com o propósito de buscar e analisar o conhecimento já publicado referente a determinado tema. Para o desenvolvimento da revisão, foram seguidas as seis fases do processo: a primeira fase foi a elaboração da questão norteadora da pesquisa, na segunda fase a busca ou amostragem na literatura (delimitados os critérios de inclusão e exclusão, escolha das bases de dados e biblioteca virtual), na terceira fase a coleta dos dados, na quarta fase foi realizada a análise crítica dos dados, na quinta fase a discussão dos resultados e a sexta fase a apresentação da revisão integrativa.⁹

A questão norteadora do estudo foi: quais as competências requeridas do enfermeiro auditor para a atuação profissional?

Adotaram-se como critério de inclusão as publicações disponíveis em sua íntegra, no período de 2001 a 2014, nos idiomas português, inglês e espanhol, sendo estudos originais e de revisão, com metodologia de abordagem quantitativa ou qualitativa

relacionados ao tema de pesquisa. Foram estabelecidos como critérios de exclusão: artigos redundantes, artigos não disponíveis em sua íntegra, fora do período pré-estabelecido, artigos que não contemplassem o tema deste estudo, dissertações, teses, cartilhas e livros.

A busca foi realizada por dois revisores para garantir rigor na seleção dos artigos na biblioteca virtual SciELO e nas bases de dados LILACS, MEDLINE e BDEFN no mês de dezembro de 2014. Utilizaram-se os descritores padronizados e disponíveis nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): “competências” [and] “auditor” [and] “enfermagem”.

Após a leitura dos títulos e resumos, os estudos selecionados foram analisados com auxílio de um instrumento elaborado pelos autores para registrar os dados das produções, compreendendo: autores, fonte, periódico, ano de publicação, método, nível de evidência e resultados.

O nível de evidência foi seguido segundo o delineamento da pesquisa: Nível 1: evidências resultantes da meta-análise de múltiplos estudos clínicos controlados e randomizados; Nível 2: evidências obtidas em estudos individuais com delineamento experimental; Nível 3: evidências de estudos quase-

experimentais; Nível 4: evidências de estudos descritivos (não-experimentais) ou com abordagem qualitativa; Nível 5: evidências provenientes de relatos de caso ou de experiência; Nível 6: evidências baseadas em opiniões de especialistas.⁹

Foram identificadas 356 publicações, sendo sete (LILACS), 177 (MEDLINE) 170 (SciELO) e duas (BDEFN). Aplicando os critérios de exclusão, foram excluídos cinco artigos em duplicidade, quatro não disponíveis na íntegra e 330 não respondiam à questão de pesquisa. Iniciou-se, então, a análise de 17 estudos (15 SciELO e 2 MEDLINE).

Para analisar os artigos adotou-se da técnica da análise de conteúdo, modalidade temática.¹⁰ Da análise resultou a elaboração de categorias obtida por meio da leitura profunda e exaustiva dos artigos, evidenciando semelhanças, as ideias e os elementos, estabelecendo núcleos de sentidos, a fim de serem agrupados em temas significativos.

RESULTADOS

A seguir estão relacionados os artigos selecionados como amostra do estudo, organizados na Figura 1, no qual podem ser visualizadas as publicações acerca do tema proposto.

Autoria	Ano Periódico Fonte	Método	Nível de evidência	Resultados
Nascimento ES Santos GF Caldeira VP Teixeira VMN	2003 Rev Bras Enferm SciELO	Reflexão	6	Entende-se por competência o agir em determinada situação, o que traz envolvimento para a formação e induz ao pensamento complexo e contextual.
Ciampone MHT Kurcgant P	2004 Rev Bras Enferm SciELO	Exploratório descritivo Quanti-qualitativa	4	Ficou evidente que embora ocorram avanços nas bases conceituais, a formação de competências gerenciais não é apresentada nos planos e os planejamentos pedagógicos são tradicionais.
Munari DB Bezerra ALQ	2004 Rev Bras Enferm SciELO	Reflexão	6	A incorporação da competência interpessoal pode intervir na transformação da prática gerencial e na instrução de um líder que consiga determinar e dimensionar os problemas de modo geral e atuar em seu papel de forma segura e transparente.
Vale EG Guedes MVC	2004 Rev. Bras Enferm SciELO	Reflexão	6	O ensino por competência deve ser voltado para a integralidade do fazer saúde e, foram mencionadas competências que trazem aos educando oportunidades de aprender a fazer e aprender a ser.
Cunha ICKO Ximenes Neto FRG	2006 Texto Contexto Enferm SciELO	Reflexão	6	Foi ressaltada a importância do desenvolvimento de competências gerenciais nos enfermeiros desde a formação na graduação e de forma continuada nos serviços.

Martins C Kobayashi RM Leite MMJ	2006 Texto Contexto Enferm SciELO	Exploratório Retrospectivo Documental	4	Foi resgatado o perfil dos sujeitos e as carências de desenvolvimento profissional o que propiciou o diagnóstico situacional para implementação de planejamentos estratégicos para obter desenvolvimento de competências individuais alinhadas à da organização.
Nishiyama M Wold JL Partskhladze N	2008 Intern Nursing Review MEDLINE	Descritiva Exploratória	4	Segundo o artigo, são instauradas recomendações: o estabelecimento de protocolos eficazes para determinar as competências dos enfermeiros, a obrigatoriedade da utilização de linhas de orientação de enfermagem existentes, o estabelecimento de inventário de recursos eficaz com a utilização de sistemas, e a obrigatoriedade de educação para a segurança e a certificação de um ambiente de trabalho seguro.
Failla KR Stichler JF	2008 J Nurs Adm MEDLINE	Descritivo Exploratório	4	O estilo de liderança transformacional, foi relacionada com níveis mais altos de bem-estar no trabalho. Os resultados somados ao conhecimento sobre as variáveis que estão correlacionadas com a satisfação no trabalho, constituem uma questão crítica para a enfermagem.
Rothbarth S Wolff LDG Peres AM	2009 Texto Contexto Enferm SciELO	Qualitativa	4	Os sujeitos expõem o papel relevante da graduação, do próprio enfermeiro e de instituições empregadoras no aprimoramento e aperfeiçoamento de competências gerenciais.
Furukawa PO Cunha ICKO	2010 Rev Bras Enferm SciELO	Revisão Bibliográfica	4	O artigo descreve o conceito de competência apresentando grandes resultados quando destinado na gestão de pessoas, podendo conferir no contexto dos serviços de saúde, benefícios tanto para os profissionais e pacientes quanto para as organizações.
Ruthes RM Feldman Cunha ICKO	2010 Rev Bras Enferm SciELO	Reflexão	6	A competência gerencial do enfermeiro pode favorecer o desenvolvimento dos recursos humanos e proporcionar encantamento no atendimento dos clientes, fazendo a diferença nas organizações de saúde.
Torres DG Tyrrell MAR	2010 Esc Anna Nery Rev Enferm SciELO	Qualitativa	6	Apresenta o perfil da enfermeira e, que esta dispõe de competências que correspondem ao campo de atuação caracterizado por um conjunto de conhecimentos e práticas que oportuniza a realização de uma tarefa significativa.
Dias TCL Santos JLG Cordenuzzi OCP Prochnow AG	2011 Rev. Bras Enferm SciELO	Revisão Sistemática	4	Foi evidenciado que a alteração entre currículos mínimos e currículo por diretrizes; estratégias educacionais e formação por competência; competências no mercado do trabalho e formação profissional; além da organização humana são princípios que precisam fazer parte do cotidiano dos enfermeiros.
Pérez OGB	2011 AV enferm SciELO	Reflexão	6	Segundo o artigo, seria desejável proporcionar a inclusão da competência comunicativa em língua inglesa com língua estrangeira, um componente importante das competências profissionais do enfermeiro.
Manenti AS Ciampone MHT Mira VL Minami LF Soares JMS	2012 Rev Esc Enferm USP SciELO	Exploratório Pesquisa-ação	6	A observação do método de trabalho gerencial e o estudo das competências no âmbito gerencial mostraram-se importantes, pois problematizaram necessidades de aperfeiçoamento desses profissionais, assim, respondendo às demandas pessoais, profissionais e organizacionais.
Amestoy S Backes VMS	2013 SciELO	Qualitativo Descritivo	4	O artigo evidenciou a adesão ao ensino transversal da liderança e a educação

Thofehrn MB Martin JG Meirelles HS Trindade LL	Texto Contexto Enferm			permanente formando estratégias que facilitam a formação de enfermeiros-líderes.
Camelo SHH Angerami ELS	SciELO 2013	Revisão Integrativa	4	Observou-se predominância do conceito de competência profissional a partir de seus elementos constitutivos, ou seja, de conhecimentos, habilidades e atitudes; estratégias educacionais e programas de treinamento para a formação de competências como ações da gerência; e na enfermagem, o desafio de se graduar profissionais competentes e comprometidos.
	Texto Contexto Enferm			
	SciELO			

Figura 1. Características e principais resultados dos estudos examinados. Curitiba, PR, Brasil, 2014.

A análise do material evidenciou que não há publicações entre os anos 2001 a 2002 e posteriores ao ano de 2013, prevalecendo publicações do ano de 2004. Denota-se que o periódico Revista Brasileira de Enfermagem foi

o que mais contribuiu com publicações de artigos nesta área de pesquisa.

A Figura 2 foi realizada para apresentar o qualis CAPES dos periódicos nos quais os artigos foram publicados.

Nome do Periódico	Qualis CAPES
International Nursing Review	A1
Revista Escola de Enfermagem USP	A2
The Journal Of Nursing Administration	A2
Revista Brasileira de Enfermagem	A2
Texto Contexto de Enfermagem	A2
Avances en Enfermería	B1
Escola Anna Nery Revista de Enfermagem	B1

Figura 2. Classificação dos periódicos, nos quais os artigos foram publicados conforme o Qualis CAPES. Curitiba, PR, Brasil, 2014.

DISCUSSÃO

A análise de conteúdo permitiu apreender duas categorias, as quais são apresentadas no sentido de responder à questão norteadora e objetivo da investigação.

◆ Competências profissionais requeridas do enfermeiro auditor: exigências das instituições de saúde

As competências profissionais englobam muito além do conhecimento acerca das situações reais, habilidades, técnica e o pensamento crítico; é algo dinâmico e está em constante construção.^{12,13} Juntamente com as competências, é imprescindível que o enfermeiro, em seu processo de trabalho, possua foco na organização dos recursos humanos e do trabalho, com a finalidade de obter condições adequadas de assistência ao cliente e conseqüentemente elevar o desempenho da equipe de saúde.⁶

Para que as competências sejam construídas, é necessário um conjunto de ações e a melhoria da preparação do enfermeiro frente às transformações do mercado de trabalho.¹⁴ O movimento das competências teve como uma de suas primeiras referências David McClelland, em

1973. Ele propôs selecionar os profissionais pela competência e não pelo coeficiente de inteligência. Entre as décadas de 1980 e 1990, a definição de competência começou a ser associada àquilo que as pessoas provêm, produzem e/ou entregam.³

Diversos autores^{3,6,12,13,15-19} relatam que o enfermeiro auditor deve assumir uma posição perante a sua equipe de liderança, cabendo a este estimular o potencial de trabalho coletivo. Deve ainda ter competência técnico científica, possuindo um agir responsável, com capacidade de gerenciamento da equipe por meio de instrumentos como diálogo, a ética e a humanização, atuando na atenção a saúde, comunicação, administração e gerenciamento de recursos pessoais e materiais, tomada de decisões e educação permanente, visando sempre o desenvolvimento do potencial de crescimento com potencial estratégico de negócio, atendendo assim as necessidades da organização ao qual ele está vinculado.

Como competências específicas, podem ser citados o planejamento, a organização, o gerenciamento e a avaliação do processo de trabalho em enfermagem. Estas competências proporcionam a garantia de qualidade da assistência em todos os níveis de atenção à saúde.¹⁴ O mercado de trabalho atual busca

profissionais que sejam capazes de desenvolver todas essas competências, colocando-as em prática visando um desenvolvimento mais abrangente e qualificado da classe. Sendo assim, competências podem ser definidas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que contemplem um alto desempenho e que estes por sua vez estejam fundamentados na personalidade e na inteligência, abordando como eixos principais os conhecimentos (saber); habilidades (saber-fazer); atitudes (saber ser/agir).^{3,6,12,16-18}

Para os profissionais, na atualidade, ainda é um grande desafio lidar com os recursos humanos e materiais da instituição, principalmente pela falta de habilidade técnica e experiência profissional, somadas à pouca idade da maioria da força de trabalho.^{19,20} Eles devem apresentar várias habilidades como: a de comunicação, a de relação interpessoal, a gerencial, dentre outras, lembrando que as competências exigidas hoje na instituição podem não ser as mesmas amanhã.^{3,15}

O trabalho por meio das competências segue a valorização do conhecimento e as empresas procuram, com o desenvolvimento de competências organizacionais, a criação de vantagens competitivas. Sendo assim, as competências podem ser classificadas como profissionais (relacionadas ao indivíduo) ou organizacionais (relacionadas a toda a instituição). Destaca-se, frente a esse cenário, que o cuidado é sempre o núcleo da competência.^{3,12,17,20}

O desenvolvimento e a definição das competências individuais são um desafio, dentre elas estão as atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas pelos profissionais.^{3,12,20,21} O profissional não deve somente desenvolver seus conhecimentos e habilidades, mas também é fundamental que ele responda às exigências do mercado de trabalho.⁶ Deve, portanto, possuir também a competência organizacional.

A competência chamada organizacional aborda os recursos, analisando a parte física, financeira, intangível, de sistemas administrativos, cultural e organizacional e de recursos humanos, sendo assim formadas a partir dos recursos e das estratégias.^{3,17} O mercado de trabalho já se conscientizou da necessidade de se trabalhar com profissionais qualificados e bem preparados, que possuam entre suas competências a capacidade do gerenciamento de recursos, incluindo não somente os recursos humanos, mas toda a infraestrutura e materiais. Por isso o

investimento e preocupação com educação continuada e cursos de reciclagem, são pontos de destaque nas empresas.

A existência das reclamações referentes ao gerenciamento pessoal e de recursos materiais pode ser usada estrategicamente para buscar a melhoria das competências a serem desenvolvidas pelo enfermeiro.¹⁷

Do enfermeiro, são exigidos, entre outras tarefas, a liderança da equipe e o gerenciamento de recursos, possuindo conhecimentos, habilidades, e atitudes que vislumbram bons resultados, e garantindo também a competência de toda a equipe.²⁰ Ele não pode esquecer que as competências mais importantes da sua profissão são o observar, o saber cuidar e o humanizar, e deve fazê-las com prazer/satisfação demonstrados no exercício de ser.¹⁸ Dentre as competências já citadas, deve ser ressaltada a importância da comunicação, já que esta permite a coordenação, organização, execução e evolução dos cuidados com os pacientes.¹⁶

O desenvolvimento destas competências pode auxiliar o enfermeiro no enfrentamento de diferenças e conflito de ideias sem perder o foco que é a satisfação do cliente.²² Desta maneira, a identidade profissional do enfermeiro será alcançada por meio do alcance de saberes e fazeres.²³

O enfermeiro pode ser compreendido como o elo de ligação entre cliente e prestador, uma vez que este possui o contato direto com ambas as partes. Por isso, torna-se cada vez mais indispensável a qualificação exemplar destes profissionais, o que deve ser buscado desde o início de sua formação, bem como ser moldado e aprimorado após, com cursos de pós graduação de boa qualidade, atualizados, e que atendam às demandas do mercado de hoje. Ressalta-se também, que o conhecimento específico adquirido e a capacidade individual do profissional são pontos bastante relevantes quando se busca um serviço de excelência. Apesar de serem qualidades pessoais, estas também podem ser trabalhadas e incentivadas pelas empresas, capacitando o profissional de acordo com as necessidades exigidas.

◆ **Competências requeridas do enfermeiro auditor: as dificuldades na formação profissional**

É importante destacar que, desde o início da formação profissional dos enfermeiros, há a maior ênfase na realização das atividades técnicas, formando profissionais habituados a trabalhar de modo mecânico para executar suas atividades,^{11,14,15} embora seja de

conhecimento amplo que tal perfil não encontra eco hodiernamente nas demandas do mundo do trabalho.

O enfermeiro das décadas de 1970 e 1980 desenvolviam atribuições que atendiam às necessidades da assistência de enfermagem e a tomada de decisão, porém possuíam pouca técnica e sentiam-se inseguros, com uma visão limitada da realidade da profissão. Já o enfermeiro formado a partir da década de 1990, era capacitado para interagir com a equipe, identificar e intervir em diferentes situações clínicas e possuir domínio da dinâmica assistencial da unidade.²⁴

Atualmente, no Brasil, há a busca de formação por competências em todas as áreas, em decorrência das novas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), implantadas em 2001.¹⁷ Quanto à formação dos enfermeiros, as DCN do Curso de Graduação de Enfermagem no Brasil apontam a necessidade de o profissional enfermeiro possuir como competências gerais: atenção à saúde, tomada de decisão, comunicação, liderança, administração e gerenciamento e educação permanente, englobando assim o aprender a ser, aprender a fazer, aprender a viver com outros profissionais e aprender a conhecer.^{3,11,12,14,18-21} Destaca-se que dentre estas competências citadas, ainda são necessárias outras competências para a formação do enfermeiro frente a auditoria.

Aprender é uma tarefa mais difícil e profunda em relação ao ensinar, necessitando, assim, mais desempenho para que possa ser alcançada durante o processo de educação.¹⁵ Com isso, aprender a exercer a liderança na formação profissional existente hoje é pouco abordada na prática.

A formação profissional encontra-se ineficaz quando o assunto abordado é desenvolver habilidades e competências que auxiliem o enfermeiro a liderar a sua equipe. Há uma evidência da preocupação dos participantes na aprendizagem apenas dos procedimentos técnicos durante a graduação não dando a devida atenção às atividades gerenciais.¹⁵ Esta realidade traduz-se em um grande prejuízo para a formação deste profissional, considerando que a vivência de um enfermeiro vai além da realização de técnicas, já que seu cotidiano fundamenta-se no gerenciamento de diversas atividades.

A formação destes profissionais deve ser feita com educação permanente e de modo transversal ao seu currículo, sensibilizando gestores e profissionais, além das instituições de ensino, com oferta de cursos de pós-graduação e desenvolvimento de estratégias de controle social. Destarte, deve-se adotar

posturas mais democráticas, humanas e éticas^{3,15,24,25} na busca por capacitar o profissional enfermeiro para o desenvolvimento de atividades técnicas bem como administrativas, nos diversos níveis de complexidade exigidas pelo mercado de trabalho.

Capacitar o profissional significa dar a ele conhecimentos específicos que resultem de formação, treinamento e experiência para que sejam competentes ao exercerem a sua função.^{24,25} Ainda denota-se a importância de haver a capacitação concomitante às transformações e exigências da área.²³

Faz-se necessário que haja preocupação com a formação do profissional e que se formem perfis adequados às exigências do mercado de trabalho capazes de desenvolver o raciocínio e solucionar as dificuldades encontradas.²¹

Deve-se investir nos profissionais enfermeiros ainda durante sua formação, para que no futuro possa ser cobrado deste as competências cabíveis ao seu cargo, em especial o enfermeiro auditor. Não podemos cobrar a realização daquilo que não é capacitado para se realizar. Com a formação adequada hoje, teremos em um futuro próximo, profissionais competentes para se chamar enfermeiros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo abordou as principais competências evidentes nos artigos pesquisados e a necessidade existente em formar profissionais capacitados e comprometidos para atuação no mercado de trabalho atual no tocante à auditoria.

O termo competência profissional está quase sempre associado a conhecimentos, habilidades e atitudes. Embora a abrangência seja muito maior do que isso, pode ser referenciado quando se fala também de experiências, valores pessoais, atitudes e colocação em meio ao ambiente de trabalho.

Há a constante preocupação com a formação do profissional, para que este consiga enfrentar os problemas diários e as necessidades dos clientes bem como a própria instituição de saúde, seja nas atividades de cuidado direto ou em outras, como é o caso da auditoria, que se trata de uma prática meio para a assistência de enfermagem. Ao mencionar os enfermeiros auditores, estes têm como principais competências o agir em meio à equipe de enfermagem de modo político e ético, prezando pela qualidade da assistência e atendendo também às necessidades de informações da equipe,

resolutividade dos problemas e desenvolvimento de suas tarefas específicas dentro de seu ambiente de trabalho.

Para que sejam desenvolvidas as competências do enfermeiro auditor, faz mister que este profissional possua uma formação acadêmica adequada, atendendo as necessidades de profissionais da carreira. Fica evidente na leitura das obras que formar enfermeiros competentes para a área de auditoria e gestão ainda é um grande desafio.

Para que se tenha um bom desempenho não basta um ensino superior de qualidade, promovendo o conhecimento prático, mas também procurando desenvolver habilidades de comunicação, pensamento e resolutividade de problemas com criatividade, buscando sempre estar em meio às atividades realizadas em toda a instituição, e esta, oferecer condições para que este profissional possa ter um desenvolvimento profissional.

O enfermeiro auditor é responsável pela busca da melhoria da qualidade de assistência ao cliente, gerenciamento de equipes e materiais e alcance dos objetivos da instituição aonde trabalha.

Ainda que este estudo possua limitações temporais e geográficas das obras, acredita-se que as informações ora finalizadas possam servir como fulcro para futuras pesquisas, vislumbrando instigar enfermeiros auditores, instituições formadoras e de saúde a procurar cada vez mais estratégias para a efetiva mobilização das competências necessárias à atuação nesta especialidade.

REFERÊNCIAS

1. Setz VG, D'Innocenzo, M. Evaluation of the quality of nursing documentation through the review of patient medical records. *Acta Paul Enferm* [Internet]. 2009 [cited 2014 Dec 10];22(3):313-7. Available from: http://www.scielo.br/pdf/ape/v22n3/en_a12v22n3.pdf
2. Scarparo AZ, Ferraz CA. Auditoria em enfermagem: Identificando sua concepção e métodos. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2008 [cited 2014 Dec 10];61(3):302-5. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v61n3/a04v61n3.pdf>
3. Furukawa PO, Cunha ICKO. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2010 [cited 2014 Dec 10];63(6):4061-6. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v63n6/30.pdf>
4. Fleury MTL, Fleury A. Construindo o conceito de competência. *RAC* [Internet]. 2001 [cited 2014 Dec 10];5(esp):183-96. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>
5. Kobayashi RM, Leite MMJ. Desenvolvendo competências profissionais dos enfermeiros em serviço. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2010 [cited 2014 Dec 10];63(2):243-9 Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v63n2/12.pdf>
6. Manenti AS, Ciampone MHT, Mira VL, Minami LF, Soares JMS. The construction process of managerial profile competencies for nurse coordinators in the hospital field. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2012 [cited 2014 Dec 10];46(3):722-8. Available from: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n3/en_27.pdf
7. Dias TCL, Santos JLG, Cordenuzzi OCP, Prochow AG. Auditoria em enfermagem: revisão sistemática de literatura. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2011 [cited 2014 Dec 10];64(5):913-7. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n5/a20v64n5.pdf>
8. Silva MVS, Silva LMS, Dourado HHM, Nascimento AAM, Moreira TMM. Limites e possibilidades da auditoria em enfermagem e seus aspectos teóricos e práticos. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2012 [cited 2014 Dec 10];65(3):535-8. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v65n3/v65n3a21.pdf>
9. Souza MT, Silva MD, Carvalho R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein* [Internet]. 2010 [cited 2014 Dec 10];8(1):102-6. Available from: http://astresmetodologias.com/material/O_que_e_RIL.pdf
10. Gomes R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: Minayo MCS, Deslandes, SF, Gomes R (orgs). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2007.
11. Nascimento ES, Santos GF, Caldeira VP, Teixeira VMN. Formação por competência do enfermeiro: alternância teórico-prática, profissionalização e pensamento complexo. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2003 [cited 2014 Dec 10];56(4):447-52. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v56n4/a30v56n4.pdf>
12. 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 [Internet]. 2009 [cited 2014 Dec 10];18(2):321-9. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v18n2/16.pdf>
13. Torres DG, Tyrrell MAR. La enfermeira. Conocimientos y competencias para dirigir hospitales. Esc Anna Nery Rev Enferm [Internet]. 2010 [cited 2014 Dec 10];14(1):71-5. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v14n1/v14n1a11.pdf>
14. Vale EG, Guedes MVC. Competências e habilidades no ensino de administração em enfermagem à luz das diretrizes curriculares nacionais. Rev Bras Enferm [Internet]. 2004 [cited 2014 Dec 10];57(4):475-8. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n4/v57n4a18.pdf>
15. Amestoy S, Backes VMS, Thofehrn MB, Martin JG, Meirelles HS, Trindade LL. Nurses' perception of the teaching-learning process of leadership. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2013 [cited 2014 Dec 10];22(2):468-75. Available from: http://www.scielo.br/pdf/tce/v22n2/en_v22n2a24.pdf
16. Pérez OGB. Apuntes sobre competencia comunicativa, calidad del servicio y competencia profesional. Av enferm [Internet]. 2011 [cited 2014 Dec 10];29(1):152-8. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n1/v29n1a15.pdf>
17. Ruthes RM, Feldman LB, Cunha ICKO. Foco no cliente: ferramenta essencial na gestão por competência em enfermagem. Rev Bras Enferm [Internet]. 2010 [cited 2014 Dec 10];63(2):317-21. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v63n2/23.pdf>
18. Sade PMC, Peres AM, Wolff LDG. The formation of the managerial competencies of nurses: an integrative review. Rev enferm UFPE [Internet]. 2014 [cited 2014 Dec 10];8(6):1739-45. Available from: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/download/4595/9377>
19. Failla KR, Stichler JF. Manager and staff perceptions of the manager's leadership style. J Nurs Adm [Internet]. 2008 [cited 2014 Dec 10];38(11):480-7. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18997553>
20. Cunha ICKO, Ximenes Neto FRG. Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio? Texto Contexto Enferm [Internet]. 2006 [cited 2014 Dec

- 10];15(3):479-82. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n3/v15n3a13.pdf>
21. Camelo SHH, Angerami ELS. Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2013 [cited 2014 Dec 10];22(2):552-60. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v22n2/v22n2a34.pdf>
22. Munari DB, Bezerra DB. Inclusão da competência interpessoal na formação do enfermeiro como gestor. Rev Bras Enferm [Internet]. 2004 [cited 2014 Dec 10];57(4):484-6. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n4/v57n4a20.pdf>
23. Ciampone MHT, Kurcgant P. O ensino de administração em enfermagem no Brasil: o processo de construção de competências gerenciais. Rev Bras Enferm [Internet]. 2004 [cited 2014 Dec 10];57(4):401-7. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n4/v57n4a03.pdf>
24. Martins C, Kobayashi RM, Leite MMJ. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. Texto Contexto Enferm [Internet]. 2006 [cited 2014 Dec 10];15(3):472-8. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n3/v15n3a12.pdf>
25. Nishiyama M, Wold JL, Partskhladze N. Building competencies for nurse administrators in the Republic of Georgia. Int Nurs Rev [Internet]. 2008 [cited 2014 Dec 10];55(2):179-86. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18477102>

Submissão: 16/12/2014

Aceito: 16/09/2015

Publicado: 01/10/2015

Correspondência

Cristiano Caveião
Rua Sydney Antonio Rangel Santos, 238
Bairro Santo Inácio
CEP 82010-330 – Curitiba (PR), Brasil