


## Competências gerenciais de pesquisadores de grupos de pesquisa em Enfermagem\*


Greici Capellari Fabrizzio<sup>1,2</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-3848-5694>


Alacoque Lorenzini Erdmann<sup>1,2</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-4845-8515>


José Luís Guedes dos Santos<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-3186-8286>

Susana Cararo Confortin<sup>3,4</sup>

 <https://orcid.org/0000-0001-5159-4062>

Ana Lúcia Schaefer Ferreira de Mello<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0001-9591-7361>

Aida Maris Peres<sup>5,6</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-2913-2851>

\* Artigo extraído da dissertação de mestrado "Gestão de grupos de pesquisa de um programa de Pós-Graduação em Enfermagem stricto sensu de uma universidade pública", apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Este artigo refere-se à chamada temática "Recursos Humanos em Saúde e Enfermagem: Treinamento e Prática nas Américas".

<sup>1</sup> Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

<sup>2</sup> Bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Brasil.

<sup>3</sup> Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.

<sup>4</sup> Bolsista do DECI/Ministério da Saúde, Brasil.





<sup>5</sup> Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.

<sup>6</sup> Bolsista da Universidade Federal do Paraná, Brasil.

**Objective:** analisar as competências gerenciais de pesquisadores de grupos de pesquisa vinculados a um Programa de Pós-graduação em Enfermagem. **Método:** estudo transversal com pesquisadores de grupos de pesquisa em enfermagem, que analisou as competências gerenciais por meio de uma Escala de Competências Gerenciais em Grupos de Pesquisa contendo 50 itens relacionados à gestão de pessoas e de resultados de pesquisa (Fator 1) e captação de recursos e gestão de pessoas (Fator 2); as respostas 4 e 5 foram consideradas como domínio suficiente para cada competência analisada. Para análise de dados, utilizou-se regressão logística. **Resultados:** dos 219 participantes avaliados, a prevalência foi de 48,86% suficientes para o fator 1 e 32,88% suficientes para o fator 2; 41,21% suficientes para Competências Gerenciais em Grupos de Pesquisa. Identificou-se diferença significativa nas proporções das competências gerenciais para escolaridade, grupo etário e atuação no grupo ( $p \leq 0,001$ ). Houve diferença na média de idade, tempo de experiência com pesquisa e participação no grupo de pesquisa ( $p \leq 0,001$ ), entre os participantes suficientes e insuficientes para as competências gerenciais. **Conclusão:** os resultados obtidos neste estudo enfatizam o potencial dos grupos de pesquisa para o desenvolvimento de competências gerenciais dos pesquisadores em enfermagem, especialmente para gestão de pessoas.

**Descritores:** Pesquisadores; Competência Profissional; Grupos de Pesquisa; Educação Baseada em Competências; Educação em Enfermagem; Pesquisa em Educação de Enfermagem.

### Como citar este artigo

Fabrizzio GC, Erdmann AL, Santos JLG, Confortin SC, Melo ALSF, Peres AM. Managerial competences of researchers from Nursing research groups. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2021;29:e3445. [Access    ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4535.3445>

## Introdução

As competências gerenciais são comportamentos, observados ou desenvolvidos, expressos por meio de conhecimentos, habilidades e atitudes individuais que repercutem na produção de melhores resultados organizacionais. A sinergia entre esses três elementos influencia positivamente indivíduos, equipes e organizações no alcance dos seus objetivos<sup>(1)</sup>.

No Brasil, a atuação de pesquisadores, sejam docentes, líderes e pesquisadores em formação desde a iniciação científica, graduandos, mestrandos, especializando, doutorandos, pós-doutorandos e técnicos, no âmbito dos grupos de pesquisa, pauta-se no uso de múltiplas competências, a depender do trabalho desenvolvido. Para realizar as ações vinculadas à produção de conhecimento científico, cada pesquisador lança mão de estratégias consideradas adequadas, em cada etapa do processo investigativo<sup>(2)</sup>.

As atividades acadêmicas desenvolvidas por docentes da área da saúde sofreram alterações significativas ao longo dos anos em razão de mudanças ocorridas no sistema educacional, no sistema de saúde e na sociedade<sup>(3)</sup>. Passaram a ser exigidas, dos docentes do ensino superior, competências que auxiliam na sua formação enquanto pesquisadores de alto impacto, produtivos, gestores competentes e líderes acadêmicos<sup>(4)</sup>.

Essas competências estão voltadas para o atendimento das demandas inerentes ao trabalho de um investigador. Entre elas, destacam-se o planejamento do processo de pesquisa, desde a sua concepção até a disseminação dos resultados, proposição e debate de temas de pesquisa com membros do grupo, realização da gestão de recursos humanos, financeiros e de processos; captação de financiamento e estabelecimento de parcerias<sup>(1)</sup>.

Uma revisão de escopo de pesquisadores canadenses reuniu competências para pesquisadores da área da saúde, considerando as categorias: conhecimentos, habilidades e atitudes. No quesito conhecimento, foram destacadas competências voltadas para métodos de pesquisa; abordagem participativa; evidências e resultados; contexto cultural; logística; estabelecimento de prioridades e pesquisas voltadas aos pacientes. As habilidades incluem: comunicação; trabalho em equipe; gerenciamento de projetos e gerenciamento de conflitos<sup>(5)</sup>.

As atitudes englobam características pessoais dos pesquisadores, como: encorajadores; solidários; acolhedores; otimistas; curiosos; emocionalmente inteligentes; bem como atitudes voltadas à construção de parcerias e relacionamentos; compartilhamento da gestão; respeito às diferentes perspectivas; valorização da

confiança mútua; apoio ao uso de metodologias criativas e flexibilidade na condução do trabalho; contribuição social; respeito aos valores da comunidade e às experiências dos pacientes<sup>(5)</sup>.

No contexto acadêmico, os grupos de pesquisa constituem-se como espaços ímpares para o desenvolvimento das competências profissionais e pessoais supracitadas. O ato de pesquisar estimula a reflexão crítica sobre a práxis de enfermagem em todos os seus âmbitos, assistencial, gerencial e de ensino e está diretamente relacionado à solução de problemas, melhoria de processos assistenciais e embasamento da práxis<sup>(6)</sup>.

Os programas de pós-graduação brasileiros são verdadeiros motores de transformação, no âmbito social e econômico, desempenham importante função no desenvolvimento da ciência, tecnologia e inovação. Os laboratórios de pesquisa em enfermagem estão vinculados a esses programas e corroboram o crescimento<sup>(7)</sup>.

Estudos anteriores realizados com grupos de pesquisa em enfermagem abordaram aspectos relacionados principalmente ao perfil e às funcionalidades, com enfoque na linha de pesquisa e área de concentração dos laboratórios<sup>(8-11)</sup>. Nesse sentido, as contribuições do estudo centram-se na identificação de competências gerenciais de pesquisadores da enfermagem e avançam na demonstração de novas perspectivas para que os laboratórios de pesquisa potencializem o desenvolvimento de competências gerenciais dos seus integrantes.

Diante do exposto, a questão norteadora do estudo foi: Quais são as competências gerenciais de pesquisadores inseridos em grupos de pesquisa vinculados a um Programa de Pós-Graduação em Enfermagem? A partir dessa questão, objetivou-se analisar as competências gerenciais de pesquisadores de grupos de pesquisa vinculados a um Programa de Pós-Graduação em Enfermagem.

## Método

Estudo transversal, que teve como cenário de estudo uma universidade pública do Sul do Brasil. A população do estudo foi composta por pesquisadores de 14 grupos de pesquisa em enfermagem vinculados a um Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Enfermagem.

Os grupos de pesquisa se dedicam a estudos relacionados a diversas áreas do conhecimento da enfermagem: formação em saúde e enfermagem, situações agudas e crônicas em saúde, história da enfermagem, gestão em saúde e enfermagem, saúde da criança, saúde da mulher e do recém-nascido, promoção da saúde, tecnologias em saúde, processo de trabalho em saúde e enfermagem e reabilitação, entre outras. O

número de participantes em cada grupo varia de 15 a 71 membros, contando com a colaboração de estrangeiros.

A pesquisa foi realizada de junho a setembro de 2018. Definiram-se como critérios de inclusão: ser docente ou discente de graduação e pós-graduação, integrante e atuante nos grupos de pesquisa no momento da coleta dos dados, sem limitação de tempo. Foram excluídos pesquisadores que estavam em licença e/ou afastamento de qualquer natureza no período da coleta de dados.

Realizou-se cálculo amostral da população, com a intenção de estimar o mínimo de participantes da pesquisa. Consideraram-se população total de participantes dos 14 laboratórios de pesquisa = 498; nível de confiança = 95%; erro amostral = 5%. Assim, estimou-se uma amostra (n) de 217 pesquisadores<sup>(12)</sup>.

Para a seleção dos participantes, utilizou-se de amostragem não probabilística, por conveniência, uma vez que a coleta de dados foi desenvolvida com todos os participantes presentes nas reuniões do laboratório de pesquisa. Desse modo, obteve-se uma amostra de 219 integrantes de grupos de pesquisa.

Na etapa que antecedeu a coleta de dados, o instrumento passou por um estudo piloto, para validade de face e de conteúdo, por dois doutorandos experientes na temática em voga, os quais não foram participantes da pesquisa. Essa etapa teve como finalidade a identificação de possíveis dificuldades no preenchimento do instrumento. Todavia, foi consenso o fácil entendimento

do preenchimento do instrumento, não sendo necessárias alterações.

Os dados foram coletados por meio de um instrumento com duas partes: 1) Caracterização dos pesquisadores, com questões referentes ao perfil sociodemográfico e atuação no grupo; e 2) Escala de Competências Gerenciais em Grupos de Pesquisa.

As variáveis dependentes foram os 50 itens da Escala de Competências Gerenciais em Grupos de pesquisa com sete categorias (0 – nenhum domínio; 1; 2; 3; 4; 5 – domínio completo e NA – não se aplica). As variáveis independentes foram: faixa etária, sendo que a idade foi coletada de forma bruta e posteriormente classificada em cinco categorias (<25; 26-35; 36-45; 46-55; >56 anos); sexo (feminino, masculino); formação (outras, enfermagem); nível de escolaridade com seis categorias (ensino superior incompleto; ensino superior completo; especialização completa; mestrado completo; doutorado completo; pós-doutorado); tipo de atuação no grupo com seis categorias (líder/pesquisador/professor; mestrado/doutorado; graduação; demais participantes; residência; pós-doutorado); tempo de experiência com pesquisa em anos e tempo de participação no grupo de pesquisa em anos.

A Escala de Competências Gerenciais em Grupos de Pesquisa é de origem brasileira, foi desenvolvida e validada na Universidade de Brasília. É composta por 50 itens e está dividida em dois fatores, conforme Figura 1<sup>(1)</sup>.

Fatores	Itens	Definição
Fator 1 – Gestão de pessoas e de resultados de pesquisa	41	Conjunto de competências gerenciais relacionadas à gestão de equipes, que interagem visando ao alcance dos resultados derivados de atividades e projetos de pesquisa do grupo. Exemplos: estabelecimento de prazos, organizações de reuniões, estímulo à comunicação e capacidade de motivação
Fator 2 – Captação de recursos e de pessoas	09	Conjunto de competências gerenciais voltadas ao suprimento de recursos, à captação de pesquisadores e à colaboração de especialistas nas atividades e projetos de pesquisa do grupo. Exemplos: estabelecimento de parcerias entre empresas e pesquisadores, busca e administração dos recursos

Figura 1 – Definição para os fatores relativos a Competências Gerenciais

Os dados foram coletados durante as reuniões dos grupos de pesquisa, mediante contato prévio com os seus líderes. O instrumento autoaplicável foi distribuído pelo pesquisador responsável e por equipe técnica devidamente treinada. O tempo médio para preenchimento do instrumento foi de 15 minutos.

A escala do tipo Likert possui variáveis dicotômicas referentes aos itens da escala. Assim, o score é atribuído de acordo com o grau de domínio do pesquisador frente a determinada competência (0 – nenhum domínio; 1; 2; 3; 4; 5 – domínio completo e NA – não se aplica). Os

scores 0, 1, 2 e 3 foram considerados como domínio insuficiente e os scores 4 e 5, como domínio suficiente para aquela competência gerencial<sup>(13)</sup>.

A análise de dados foi realizada no programa estatístico IBM SPSS Statistics® 20.0 para Windows. Para todas as variáveis, foram efetuadas análises descritivas. Para as variáveis quantitativas, verificou-se a diferença das médias entre as competências gerenciais, por meio do Teste t de Student. Para as variáveis qualitativas, calculou-se a proporção, a diferença entre a ocorrência das competências gerenciais para as variáveis independentes,

por meio do teste Exato de Fischer ou Qui-Quadrado. Foram consideradas estatisticamente significativas as variáveis que apresentaram valor de  $p \leq 0,05$  na análise bivariada. A análise bruta foi realizada por meio de regressão logística e foi estimado o Odds Ratio (OR) bruto, com seus respectivos Intervalos de Confiança (IC95%). Foram reajustadas as perdas (*missing*), ou seja, informações não respondidas foram reajustadas para o número de participantes não respondentes. Por esse motivo, o número total de participantes apresenta variação entre as variáveis.

Em relação aos aspectos éticos, a pesquisa foi desenvolvida em consonância com a Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, sob parecer número 2.595.322. Todos os

participantes foram esclarecidos acerca dos objetivos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

## Resultados

Dos 219 participantes do estudo, a maioria era do sexo feminino (89,5%,  $n=196$ ), com idade entre 26 e 35 anos (35,8%,  $n=78$ ), possuíam mestrado completo (25,5%,  $n=88$ ), graduação em Enfermagem (96,3%,  $n=206$ ) e atuavam no grupo como mestrando/doutorando (40,2%,  $n=88$ ). O tempo médio de experiência em pesquisa foi de, aproximadamente, 8 anos (DP: 7,50; 0-38) e de atuação no grupo de pesquisa de 4 anos (DP: 5,72; 0-31). A Tabela 1 caracteriza a amostra por meio do perfil sociodemográfico e profissional dos participantes do estudo.

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico e profissional dos participantes de grupos de pesquisa. Sul do Brasil, 2018

Variáveis	n* (%) <sup>†</sup>	MA <sup>‡</sup>	DP <sup>§</sup>
Sexo (n*=219)			
Feminino	196 (89,5)		
Masculino	23 (10,5)		
Escolaridade (n*=216)			
Ensino superior incompleto	53 (24,5)		
Ensino superior completo	28 (13,0)		
Especialização completa	40 (18,5)		
Mestrado completo	55 (25,5)		
Doutorado completo	26 (12,0)		
Pós-doutorado	14 (6,5)		
Formação (n*=214)			
Outras	8 (3,7)		
Enfermagem	206 (96,3)		
Grupo etário (n*=218)			
Até 25 anos	65 (29,8)		
26 a 35 anos	78 (35,8)		
36 a 45 anos	47 (21,6)		
46 a 55 anos	18 (8,3)		
56 anos ou mais	10 (4,6)		
Atuação no grupo (n*=219)			
Líder/pesquisador/professor	37 (16,9)		
Mestrado/Doutorado	88 (40,2)		
Graduação	58 (26,5)		
Demais participantes	31 (14,2)		
Residência	3 (1,4)		
Pós-doutorado	2 (0,9)		
Idade (anos)	218	33,21	10,36
Experiência com pesquisa (anos)	211	8,06	7,50
Participação no grupo de pesquisa (anos)	219	4,18	5,72

\*n = Número total de participantes; <sup>†</sup>(%) = Porcentagem; <sup>‡</sup>MA = Média Aritmética; <sup>§</sup>DP = Desvio Padrão

A Tabela 2 apresenta os participantes insuficientes e suficientes em relação aos fatores e às competências gerenciais em grupos de pesquisa. Identificou-se maior número de participantes suficientes para o fator 1 – Gestão de pessoas e de resultados de pesquisa.

Tabela 2 – Participantes insuficientes e suficientes para o fator 1, fator 2 e para as competências gerenciais (n\*=219). Sul do Brasil, 2018

	n*	%†
Fator 1 – Gestão de pessoas e de resultados de pesquisa		
Insuficiente	112	51,14
Suficiente	107	48,86
Fator 2 – Captação de recursos e de pessoas		
Insuficiente	147	67,12
Suficiente	72	32,88
Competências gerenciais em grupos de pesquisa		
Insuficiente	120	54,79
Suficiente	99	41,21

\*n = Número total de participantes; †(%) = Porcentagem

Na Tabela 3 apresenta-se a associação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais frente às competências gerenciais em grupos de pesquisa. Obteve-se diferença estatisticamente significativa nas proporções das competências gerenciais para escolaridade, grupo etário e atuação no grupo. Além disso, houve diferença na média de idade, tempo de experiência com pesquisa e participação no grupo de pesquisa entre os participantes suficientes e insuficientes para as competências gerenciais.

Tabela 3 – Associação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais frente às competências gerenciais dos participantes de grupos de pesquisa. Sul do Brasil, 2018

	Insuficiente		Suficiente		p-valor‡
	n*	%†	n*	%†	
Sexo					0,478
Feminino	109	90,83	87	87,88	
Masculino	11	9,17	12	12,12	
Escolaridade					≤0,001
Ensino superior incompleto	41	34,75	12	12,24	
Ensino superior	15	12,71	13	13,27	
Especialização	28	23,73	12	12,24	
Mestrado	30	25,42	25	25,51	
Doutorado	3	2,54	23	23,47	
Pós-doutorado	1	0,85	13	13,57	
Formação					0,787
Outras	4	3,42	4	4,12	
Enfermagem	113	96,58	93	95,88	
Grupo etário					≤0,001
Até 25 anos	46	38,66	19	19,19	
26 a 35 anos	47	39,50	31	31,31	
36 a 45 anos	22	18,49	25	25,25	
46 a 55 anos	4	3,36	14	14,14	
56 anos ou mais	0	0	10	10,1	
Atuação no grupo					≤0,001
Graduação	43	36,13	13	13,13	
Mest./dout./res. §	54	45,38	40	40,40	

	Insuficiente		Suficiente		p-valor <sup>‡</sup>
	n*	% <sup>†</sup>	n*	% <sup>†</sup>	
Prof./líder/pós-doc	4	3,36	33	33,33	
Demais participantes	18	15,13	13	13,13	
Idade (anos)	119	29,95 (7,45)	99	37,13 (11,92)	≤0,001
Experiência pesquisa (anos)	118	5,21 (4,62)	93	11,68 (8,80)	≤0,001
Participação grupo (anos)	120	2,32 (2,80)	99	6,44 (7,33)	≤0,001

\*n = Número total de participantes; †(%) = Porcentagem; ‡p-valor = Teste qui-quadrado; §Mestrado/doutorado/residência; ||Professores/líderes/pós-doutores

Na análise bruta, em relação às competências gerenciais, os indivíduos que apresentaram ensino superior completo, mestrado completo, doutorado completo, pós-doutorado completo, tiveram respectivamente 2,96 (IC95%: 1,11-7,90), 2,84 (IC95%: 1,24-6,55), 26,19 (IC95%: 6,69-102,49) e 44,41 (IC95%: 5,26-374,98) mais chances de possuir competências gerenciais suficientes quando comparados aos participantes com grau de formação de ensino superior incompleto.

Quanto ao grupo etário, os participantes com idade de 36 a 45 anos e de 46 a 55 anos, tiveram, respectivamente, 2,75 (IC95%: 1,26-6,02) e 8,47 (IC95%: 2,47-2,08) vezes mais chances de apresentar competências gerenciais suficientes, quando comparados com indivíduos de até 25 anos. Na atuação no grupo de

pesquisa, discentes de mestrado, doutorado e residência apresentaram 2,45 (IC95%: 1,65-5,15); os professores, líderes e pós-doutorandos, 27,29 (IC95%: 8,14-91,42) vezes mais chances de apresentar competências gerenciais suficientes, quando comparados com alunos de graduação.

Os dados mostraram aumento de 8% (OR:1,08; IC95%: 1,04-1,11) na chance de apresentarem competências gerenciais suficientes para cada ano de aumento de idade. Em relação ao tempo de experiência com pesquisa, a chance de apresentarem competências gerenciais suficientes aumenta 16% a cada ano de experiência com pesquisa (OR:1,16; IC95%: 1,10-1,23). Ao participar de grupo de pesquisa, a chance de apresentarem competências gerenciais suficientes aumenta 18% (OR:1,18; IC95%: 1,10-1,27) ao ano.

Tabela 4 - Análise bruta em relação aos fatores associados às competências gerenciais de participantes de grupos de pesquisa. Sul do Brasil, 2018

Variáveis	Suficiente		p-valor
	OR*	IC95%	
Sexo			0,479
Feminino	1		
Masculino	1,37	0,57-3,25	
Escolaridade (n*=216)			≤0,001
Ensino superior incompleto	1		
Ensino superior completo	2,96	1,11-7,90	
Especialização completa	1,46	0,57-3,72	
Mestrado completo	2,84	1,24-6,55	
Doutorado completo	26,19	6,69-102,49	
Pós-doutorado	44,41	5,26-374,98	
Formação (n*=214)			0,787
Outras	1		
Enfermagem	0,82	0,20-3,38	
Grupo etário (n*=218)			≤0,001
Até 25 anos	1		
26 a 35 anos	1,59	0,79-3,22	
36 a 45 anos	2,75	1,26-6,02	
46 a 55 anos	8,47	2,47-2,08	
56 anos ou mais	-		
Atuação no grupo			≤0,001
Graduação	1		
Mestrado/doutorado/residência	2,45	1,65-5,15	
Professores/líderes/pós-doutorado	27,29	8,14-91,42	
Demais participantes	2,39	0,93-6,15	

Variáveis	Suficiente		
	OR*	IC95%	p-valor
Idade (anos)	1,08	1,04-1,11	≤0,001
Experiência com pesquisa (anos)	1,16	1,10-1,23	≤0,001
Participação no grupo de pesquisa (anos)	1,18	1,10-1,27	≤0,001

\*OR = Odds Ratio

## Discussão

Os resultados obtidos neste estudo enfatizam o potencial dos grupos de pesquisa para o desenvolvimento de competências gerenciais dos pesquisadores em enfermagem, especialmente para gestão de pessoas. Até onde se tem conhecimento, este foi o primeiro estudo que analisou as competências gerenciais de pesquisadores inseridos em grupos de pesquisa em enfermagem no Brasil.

O perfil sociodemográfico foi composto, em sua maioria, pelo sexo feminino, fato que evidencia alto percentual de pesquisadoras mulheres inseridas em grupos de pesquisa de pós-graduação em enfermagem. Esse dado, embora dificulte o estabelecimento de padrões estatísticos e a análise dos dados comparativos entre os sexos e outras variáveis, não foi considerado uma limitação do estudo, pois representa uma característica da enfermagem, em que 85,1% dos profissionais são do sexo feminino<sup>(14)</sup>.

Dentre os dois fatores expressos na escala, os participantes demonstraram maior grau de suficiência para o fator 1, referente à gestão de pessoas e de resultados de pesquisa. Esse resultado pode estar relacionado à formação do enfermeiro, que visa o desenvolvimento de competências gerenciais com foco na liderança e gestão de pessoas em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem no Brasil<sup>(15)</sup>.

Também pode ter contribuído para esse resultado a ênfase no desenvolvimento de pesquisas qualitativas na Enfermagem<sup>(16)</sup>. Esse tipo de pesquisa baseia-se na coleta de dados verbais e escritos, por meio, por exemplo, de entrevistas e análise documental. Tais técnicas não requerem a compra e utilização de insumos e/ou recursos tecnológicos, nem a composição de grandes equipes de pesquisa.

Por outro lado, embora este seja o fator que atingiu o maior número de participantes suficientes, é importante que enfermeiros docentes aprimorem suas competências pertencentes ao fator 2, referente à captação de recursos e de pessoas. A busca por financiamento, formação de parceria com pesquisadores e empresas e a captação de novos integrantes podem auxiliar no desenvolvimento

de pesquisas multicêntricas e com maior robustez tecnológica. Estes recursos direcionam a busca pela excelência na área de conhecimento do grupo de pesquisa.

Com relação às competências gerenciais suficientes, constatou-se maior ocorrência nos participantes com titulação de mestrado e doutorado. Os mestres e doutores já passaram pela pós-graduação na modalidade *stricto sensu* em Enfermagem, a qual contribui para a formação docente ao viabilizar o desenvolvimento de competências didáticas, habilidade para formar novos pesquisadores e para gerenciar projetos de pesquisa<sup>(17)</sup>.

Os resultados evidenciaram que professores, líderes de grupos de pesquisa e pós-doutores têm mais chances de apresentar competências gerenciais suficientes em comparação aos alunos da graduação, os quais estão em processo de aprendizagem nos grupos de pesquisa. O fato de professores, líderes de grupos de pesquisa e pós-doutores serem estimulados ao exercício de competências para a docência e gestão universitária na sua prática diária pode ter influenciado na maior chance de apresentar competências gerenciais suficientes em comparação a alunos que ainda buscam pelo desenvolvimento de competências. O professor do ensino superior, em decorrência da sua atuação como docente, pesquisador e gestor, exerce em cada um destes âmbitos diferentes competências, pois uma única não abrange as especificidades exigidas por cada uma destas três frentes de atuação<sup>(2)</sup>.

Assim, é esperada dos docentes a mobilização de competências profissionais diferenciadas, entre elas as competências gerenciais para buscar a eficiência e a eficácia da gestão organizacional, por resultados de pesquisa e extensão e pela aprendizagem do aluno. Nessa perspectiva, docentes associam experiências anteriores, a sua trajetória acadêmica e até mesmo a sua trajetória de vida como justificativas que permeiam o seu repertório de competências<sup>(2)</sup>.

Estudo internacional sobre as competências essenciais de docentes da área da saúde destacou a competência para a pesquisa científica como a mais esperada por especialistas de educação em saúde nas escolas. O desenvolvimento de pesquisas científicas contribui para que o docente desenvolva flexibilidade, compreensão da complexidade das universidades

formadoras na área da saúde e experiência pedagógica experimental<sup>(18)</sup>.

Uma estratégia descrita na literatura pode auxiliar enfermeiros docentes no desenvolvimento de competências para alavancar suas carreiras, bem como a liderança em pesquisa de Enfermagem. O *mentoring* pode ser realizado de forma individual ou em grupo e consiste na orientação de pesquisadores experientes a pesquisadores iniciantes, por meio da transmissão de informação e apoio com vistas ao desenvolvimento profissional. O *mentoring* tem influência positiva nas questões relacionadas à produtividade em pesquisa, como: conhecimento, financiamento, colaboração e publicações. Essa estratégia, além de propiciar o desenvolvimento da carreira de pesquisa, a liderança e aumento dos salários, teve repercussões nas relações de trabalho, na saúde e no bem-estar de enfermeiros docentes<sup>(19)</sup>.

Embora os pesquisadores atuantes no grupo com maior formação (professores, líderes e pós-doutores) tenham mais chances de apresentar competências gerenciais suficientes, quando o estímulo ao desenvolvimento de competências é durante o período de formação profissional aponta melhores resultados futuros quanto ao desempenho frente a competências gerenciais. Os profissionais que adquiriram conhecimentos, para além da sua função, apresentam maior capacidade de inovação e conhecimento aplicado a outras áreas<sup>(20)</sup>.

Destacou-se nos resultados do estudo a quantidade de alunos de graduação inseridos em grupos de pesquisa. O contato com grupos de pesquisa ainda na graduação repercute positivamente na formação de enfermeiros críticos e conhecedores da pesquisa. A inserção em grupos de pesquisa possibilita ao discente de graduação a interação com alunos e docentes da pós-graduação, a aproximação em projetos de pesquisa, iniciação científica e monitoria. Essa maior aproximação com a pesquisa ainda na graduação reflete em conhecimento da pós-graduação *stricto sensu* e, conseqüentemente, na facilidade para o ingresso nessa modalidade de formação. Ainda durante a graduação ocorre a aproximação com a construção de projeto de pesquisa, publicação de artigos, leitura e disciplina<sup>(21)</sup>.

Nesse sentido, a formação em enfermagem com aprendizado baseado em competências confere excelência ao processo de ensino-aprendizagem. Essa modalidade de ensino traz como vantagem para o ensino de competências pelo estudante: emprego de metodologias ativas; responsabilização do aluno pelo seu processo de aprendizagem; controle dos recursos e a coesão dos currículos. Essas competências mostram o nível de conhecimento para a prática profissional, fundamental

para a liderança da atividade profissional e para a garantia da qualidade dos profissionais<sup>(22)</sup>.

Estudo realizado com alunos de graduação identificou as competências fundamentais para formação de enfermeiros nas três dimensões (conhecimento, habilidade e atitudes). São elas: planejamento em saúde e enfermagem, sistema de informação, recursos humanos, físicos e materiais, processo de mudança, gerenciamento de tempo, liderança, tomada de decisão, trabalho em equipe, supervisão, resolução de conflitos, auditoria, comunicação e educação continuada<sup>(23)</sup>.

Todavia, o número representativo de alunos de graduação neste estudo pode refletir nos resultados em relação à insuficiência/suficiência das competências gerenciais, visto que há uma tendência ascendente destas habilidades ao longo da profissão. Um estudo realizado nos Estados Unidos, com 168 farmacêuticos, com o objetivo de identificar as suas competências gerenciais, demonstrou que enquanto na graduação 15% dos farmacêuticos relataram alto grau de competências gerenciais, depois de formados 57% apresentaram alto grau de competências gerenciais, as quais foram desenvolvidas ao longo de suas carreiras<sup>(24)</sup>.

Os dados também indicaram mais chances de constatar competências gerenciais suficientes em participantes de 46 a 55 anos, em relação aos indivíduos de até 25 anos. De modo semelhante, estudo realizado em empresas norte-americanas constatou que aquelas mais bem-sucedidas são criadas por fundadores com idade acima de 45 anos. Esse resultado indica que o desempenho profissional aumenta acentuadamente com a idade, em virtude da experiência adquirida ao longo dos anos de experiência laboral<sup>(25)</sup>.

A cada ano de participação no grupo de pesquisa aumenta em 18% a probabilidade de ter competências gerenciais suficientes. O grupo de pesquisa propicia o pensamento crítico, instiga seus membros a refletir sobre a práxis em Enfermagem e os seus diversos contextos, ao relacionar as vivências práticas aos conhecimentos da universidade. Essa experiência favorece o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais aos membros de grupo de pesquisa<sup>(6)</sup>. Além disso, o processo de formação, nos espaços dos grupos de pesquisa, propicia discussões aprofundadas sobre referenciais teórico-metodológicos e epistemologia, elencadas como uma das estratégias que pode, inclusive, impulsionar a divulgação do conhecimento científico da Enfermagem em âmbito internacional<sup>(7)</sup>.

Dessa forma, os grupos de pesquisa e a pós-graduação constituem-se como importantes cenários para o desenvolvimento de competências gerenciais. Estudo com profissionais norte-americanos evidenciou que a maioria considera a formação na pós-graduação



como um facilitador para auxiliar no desenvolvimento de competências gerenciais<sup>(24)</sup>.

A dimensão intelectual de um grupo de pesquisa é formada pela associação de ideias originais e de competências, sobretudo pela associação de conhecimento dos seus integrantes. Assim, devem ser identificadas as competências dos pesquisadores como forma de gerenciar e mapear as potencialidades individuais. Dessa forma, o grupo pode se beneficiar do conhecimento produzido para criar e difundir novos produtos e serviços<sup>(4)</sup>.

O mapa de competências faz parte da arquitetura de um sistema de gestão do conhecimento orientado a grupo de pesquisa, o qual pode ser empregado como uma forma de maximizar os resultados. Esse mapa consiste no estabelecimento prévio de competências essenciais identificadas em determinado nível de conhecimento em cada um dos membros de grupos de pesquisa. Dessa forma, depois de identificados esses potenciais, esse conhecimento é empregado na formação de equipes de pesquisa motivadas para a produção. Esse método, associado a ferramentas interativas, ferramentas de suporte ao grupo, gerência e conteúdo, busca uma satisfatória gestão do conhecimento em grupo de pesquisa<sup>(4)</sup>.

Este estudo apresentou limitações ao apresentar as competências individuais de pesquisadores de grupos de pesquisa. Nesse sentido, é necessária a ampliação de discussões acerca de competências gerenciais organizacionais, a partir das definições de competências dos grupos e instituições, com acompanhamento e avaliação, usando, por exemplo, um modelo de gestão por competências e/ou ferramentas como o mapeamento de competências.

Apesar disso, a partir da identificação e do mapeamento das competências gerenciais de pesquisadores o estudo contribui para o avanço do conhecimento científico apontando novas perspectivas para a gestão de pessoas com foco na gestão por competências. Nesse sentido, identificam-se as competências de maior facilidade dos pesquisadores e potencializa-se a sua atuação naquele campo para obtenção de melhores resultados em pesquisa.

## Conclusão

As competências gerenciais de participantes de grupos de pesquisa na Enfermagem estão vinculadas principalmente à gestão de pessoas e de resultados de pesquisa. Quanto às competências gerenciais suficientes, constatou-se maior ocorrência e maior chance de apresentar suficiência nos participantes com maior titulação acadêmica. No tocante ao desenvolvimento dessas competências, constatou-se que a chance de

apresentação de competências gerenciais suficientes aumenta com o tempo de participação no grupo de pesquisa, com a experiência em pesquisa e com a idade.

Assim, o estudo contribui para enaltecer o papel desempenhado pelos grupos de pesquisa para o desenvolvimento de competências gerenciais, já que por meio dele são vinculadas as atividades que propiciam aos pesquisadores o exercício destas habilidades. Embora nem sempre o processo de aprendizagem de competências esteja explícito dentro das ações de pesquisadores e do grupo de pesquisa, sugere-se a sistematização desse conhecimento com vistas a potencializar a formação. As definições de competências gerenciais organizacionais de grupos; ferramentas para o mapeamento de competências e um modelo de gestão por competências podem auxiliar nesse processo.

## Referências

1. Freitas PFP de, Odelius CC. Escala de Competências Gerenciais em Grupos de Pesquisa. *Rev Adm FACES J.* 2017 Dez;16(4):45-65. doi: <http://dx.doi.org/10.21714/1984-6975faces2017v16n4art4134>
2. Barbosa MAC, Mendonça JRC, Cassundé FRSA. Managerial competences (expected versus perceived) of academic-managers of federal higher education institution: perceptions of teachers from a federal university. *Adm Ensino Pesqui.* 2016 Dez;17(3):439-73. doi: <http://dx.doi.org/10.13058/raep.2016.v17n3.344>
3. Gatto Júnior JR, Fortuna CM, Sousa LA Santana FR. Nursing professor in higher education: time, money and resistance in the management vision. *Texto Contexto Enferm.* 2020;29:e20180407. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0407>
4. Baker L, Leslie K, Panisko D, Walsh A, Wong A, Stubbs B, et al. Exploring Faculty Developers' Experiences to Inform Our Understanding of Competence in Faculty Development. *Acad Med.* 2018 Fev;93(2):265-73. doi: <http://dx.doi.org/10.1097/acm.0000000000001821>
5. Frisch N, Atherton P, Doyle-Waters, MacLeod MLP, Mallidou A, Sheane V, et al. Patient-oriented research competencies in health (PORCH) for researchers, patients, healthcare providers, and decision-makers: results of a scoping review. *Res Involv Engagem.* 2020 Fev;6(4). doi: <http://dx.doi.org/10.1186/s40900-020-0180-0>
6. Azevedo IC, Silva RCL, Carvalho DPSRP, Cruz GKP, Lima JVH, Ferreira Júnior MA. Importance of the research group in the nursing Student training. *Rev Enferm UFSM.* 2018 Jun;8(2):390-8. doi: <http://dx.doi.org/10.5902/2179769226003>
7. Scochi CGS, Munari DB, Gelbcke, FL, Ferreira MA. The challenges and strategies from graduate programs in

- nursing for the dissemination of scientific production at international journals. *Esc Anna Nery*. 2014 Mar;18(1):5-6. doi: <http://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.201400018>.
8. Erdmann AL, Peiter CC, Lanzoni GMM. Brazilian research groups in nursing: comparison of 2006 and 2016 profiles. *Rev Gaúcha de Enferm*. 2017;38(2):1-7. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2017.02.69051>.
9. Erdmann AL, Mello ALF, Andrade SR, Klock P. Funcionalidade dos grupos de pesquisa de administração/gestão/gerência de enfermagem. *Rev Rene*. [Internet]. 2010 [Acesso 16 jun 2020];11(2):19-26. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/4511>
10. Schweitzer MC, Backes VMS, Prado ML, Lino MM, Ferraz F. Research groups in nursing education: research areas and scientific production in three regions of Brazil. *Rev Bras Enferm*. 2012;65(2):332-8. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672012000200020>
11. Oliveira BGRB, Erdmann AL, Fuly PSC, Oliveira AP, Rodrigues ALS. Wound care research groups registered in Brazil: a transversal study. *Online Braz J Nurs*. [Internet]. 2013 [cited Jun 16, 2020];12(2). Available from: [http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/3988/html\\_2](http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/3988/html_2)
12. Nassar SM, Wronscki VR, Ohira M. SEstatNet - Sistema Especialista para o Ensino de Estatística na Web. [Internet]. [Acesso 10 mar 2020]. Disponível em: <http://sestatnet.ufsc.br>
13. Freitas PFP, Odélius CC. Relações entre Competências Gerenciais de Líderes de Grupos de pesquisa e Resultados Alcançados. [Dissertação] Brasília: Universidade de Brasília; 2016 [Acesso 10 mar 2020]. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/19827/1/2016\\_PabloFernandoPessoadeFreitas.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/19827/1/2016_PabloFernandoPessoadeFreitas.pdf)
14. Machado MH, Aguiar Filho W, Lacerda WF, Oliveira E, Lemos W, Wermelinger M, et al. Características gerais da enfermagem: o perfil sócio demográfico. *Enferm. Foco*. 2016;7:11-7. doi: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.686>
15. Vieira MA. Diretrizes Curriculares Nacionais para a área da enfermagem: o papel das competências na formação do enfermeiro. *Revi Norte Mineira Enferm*. 2016;5(1):105-21.
16. Polizeli LVB, Girotto MA, Marin MJS, Maia GA, Gimenez FVM. Characterization and impact of research the projects health submitted to the Conselho Municipal de Avaliação em Pesquisa. *Rev Enferm Centro-oeste Mineiro*. 2017 Abr;7:1-8. doi: <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v7i0.1149>
17. Erdmann AL, Santos JLG, Klock P, Soder RM, Dal Sasso GTM, Erdmann RH. Policies, Management and Innovation Research Groups for Nursing Excellence. *Aquichan*. 2013 Abr;13(1):92-103.
18. Moynihan S, Paakkari L, Valimaa R, Jourdan D, Mannix-McNamara P. Teacher Competencies in Health Education: Results of a Delphi Study. *PLoS ONE*. 2015 Dez;10(12): e0143703. doi: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0143703>
19. Hafsteinsdóttir TB, Zwaag AM. van der; Schuurmans MJ. Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly productivity: A systematic review. *Int J Nurs Studies*. 2017 Out;75:21-34. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.004>
20. Custódio C, Ferreira MA, Matos P. Do General Managerial Skills Spur Innovation? *Manag Sci*. 2017 Set;65(2):1-8. doi: <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.2017.2828>
21. Ferreira RE, Tavares CMM, Santos GS, Fonseca PIMN. Motivation of nurses to join a stricto sensu graduate program. *Rev Baiana Enferm*. 2015 Jun;29(2):180-5.
22. Martínez-Momblán MA, Colina-Torralva J, Cueva-Ariza L, Guix-Comellas EM, Romero-García M, Delgado-Hito P. Analysis of the evolution of competences in the clinical practice of the nursing degree. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2020 Feb;28:e3231. doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2927.3231>
23. Peres AM, Ezeagu TNM, Sade PMC, Souza PB, Gómez-Torres D. Mapping competencies: identifying gaps in managerial nursing training. *Texto Contexto Enferm*. 2017;26(2):e06250015. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017006250015>
24. Mospan CM, Casper KA, Coleman A, Porter K. Managerial skills of new practitioner pharmacists within community practice. *J Am Pharm Assoc*. 2017 Mai;57(3):265-9. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.japh.2017.03.003>
25. Azoulay P, Jones BF, Kim JD, Miranda J. The average age of a successful startup founder is 45. *Harv Bus Rev*. 2018 Jul;0(0):1-5.

---

### Contribuição dos autores:

**Concepção e desenho da pesquisa:** Greici Capellari Fabrizzio, Alacoque Lorenzini Erdmann, José Luís Guedes dos Santos, Susana Cararo Confortin, Ana Lúcia Schaefer Ferreira de Mello. **Obtenção de dados:** Greici Capellari Fabrizzio, Alacoque Lorenzini Erdmann, José Luís Guedes dos Santos, Susana Cararo Confortin. **Análise e interpretação dos dados:** Greici Capellari Fabrizzio, Alacoque Lorenzini Erdmann, José Luís Guedes dos Santos, Susana Cararo Confortin, Ana Lúcia Schaefer Ferreira de Mello, Aida Maris Peres. **Análise estatística:** Greici Capellari Fabrizzio, Alacoque Lorenzini Erdmann, José Luís Guedes dos Santos, Susana Cararo Confortin,

Aida Maris Peres. **Redação do manuscrito:** Greici Capellari Fabrizio, Alacoque Lorenzini Erdmann, José Luís Guedes dos Santos, Susana Cararo Confortin, Ana Lúcia Schaefer Ferreira de Mello, Aida Maris Peres. **Revisão crítica do manuscrito quanto ao conteúdo intelectual importante:** Greici Capellari Fabrizio, Alacoque Lorenzini Erdmann, José Luís Guedes dos Santos, Susana Cararo Confortin, Ana Lúcia Schaefer Ferreira de Mello, Aida Maris Peres.

**Todos os autores aprovaram a versão final do texto.**

**Conflito de interesse: os autores declararam que não há conflito de interesse.**


Recebido: 16.06.2020  
Aceito: 19.10.2020

Editora Associada:  
Andrea Bernardes

**Copyright © 2021 Revista Latino-Americana de Enfermagem**  
Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons CC BY.

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É a licença mais flexível de todas as licenças disponíveis. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.

---

Autor correspondente:  
Greici Capellari Fabrizio  
E-mail: greicicapellari@hotmail.com / greicicapellari@gmail.com  
 <https://orcid.org/0000-0002-3848-5694>