

Instrumento para Evaluar Competencias de Enfermería en el Ámbito Hospitalario: el proceso de construcción y validación de contenido

Instrument for Evaluating Nursing Competencies in the Hospital Environment: construction process, face and content validity

Lucienne Dalla Bernardina¹, Wilza Carla Spiri¹, Daniela Miori Pascon², Daniela Moraes Morelli³

RESUMEN

Introducción. Las competencias de los enfermeros se relacionan con la asistencia, educación y gestión de servicios. Los hospitales que emplean a un gran número de enfermeros se enfocan en las competencias profesionales para mejorar la calidad de la asistencia. El objetivo fue construir y validar apariencia y contenido del instrumento para evaluar las competencias de los enfermeros en el ámbito hospitalario (ICEH).

Material y métodos: Estudio observacional para la construcción y validación de apariencia y contenido mediante la técnica Delphi, y verificación de la concordancia y consistencia interna.

Resultados. Se construyó un instrumento con 69 proposiciones en 6 dimensiones. Participaron de la validación de contenido 9 expertos, con amplia experiencia en gestión y educación en enfermería, en promedio. El IVC fue 0.95 y alfa de Cronbach 0.92.

Discusión. No hubo discordancia entre los jueces sobre la representatividad del conjunto de afirmaciones del instrumento en relación con las competencias del enfermero ni sobre la cantidad de intervalos y puntuaciones asignadas a las respuestas. La validación por jueces mediante la técnica Delphi mostró que el instrumento es válido para evaluar las competencias de los enfermeros en el ámbito hospitalario, permitiendo avanzar para la etapa II de análisis de las propiedades psicométricas del instrumento.

Palabras clave: competencia, enfermería, hospital, validación, gerenciamiento, recursos humanos.

ABSTRACT

Introduction. Nursing competencies are related to care, education and service management. Hospitals that employ many nurses focus on professional competencies to improve the quality of care. The aim was to build and to determine the face and content validity of the instrument to assess the competencies of nurses in the hospital setting (ICEH).

Material and Methods. Observational study for the construction and validation of appearance and content using the Delphi technique, and verification of concordance and internal consistency.

Results. An instrument was built with 69 propositions in 6 dimensions. Nine experts with extensive experience in nursing management and education participated in the content validation, on average. The CVI was 0.95 and Cronbach's alpha 0.92.

Discussion. There was no disagreement between the judges on the representativeness of the set of statements in the instrument in relation to nursing competencies or on the number of intervals and scores assigned to the responses. Validation by judges using the Delphi technique showed that the instrument is valid for assessing the competencies of nurses in the hospital setting, allowing progress to stage II of analysis of the psychometric properties of the instrument.

Keywords: competence, nursing, hospital, validation, management, human resources.

Fronteras en Medicina 2024;19(3):159-166. <https://DOI.org/10.31954/RFEM/202403/0159-0166>

INTRODUCCIÓN

La competencia profesional en enfermería es un tema de relevancia creciente en el ámbito hospitalario debido a las exigencias cada vez más complejas del cuidado de la salud. El término competencia ha evolucionado significativamente desde la década de 1960, especialmente en el ámbito laboral y organizacional. Según Fleury y Fleury, la competencia se define como un saber actuar responsable y reconocido, que implica movilizar, integrar conocimientos, recursos y habilidades que agreguen valor tanto económico a la organización como social al individuo¹. Este concepto subraya la importancia de una fundamentación científica para el mejor desempeño de las actividades de los enfermeros²⁻⁴. Las competencias profesionales en enfermería se ven influenciadas por el ambiente organizacional, que determina el nivel de exigencia y la capa-

1. Universidad Estatal Júlio de Mesquita Filho / UNESP, Botucatu, (SP) Brasil

2. Pontificia Universidad Católica de São Paulo, Sorocaba, (SP) Brasil

3. Global Research Nurses, The Global Health Network, Centre for Tropical Medicine and Global Health, Nuffield Department of Medicine, University of Oxford

Correspondencia: Lucienne Dalla Bernardina. Universidade Estatal Júlio de Mesquita Filho / UNESP. Avenida Jacutinga, 632, ap.68. Moema São Paulo/SP – Brasil. Tel.: (+55) 11982029343. lucienedalla@gmail.com

Las autoras declaran no poseer conflictos de intereses.

Aprobación ética: CAAE 56825416.5.0000.5411.

Recibido: 20/07/2024 | Aceptado: 30/08/2024

Tabla 1. Índice de Validez de Contenido, alfa de Cronbach, coeficiente de variación y desviación estándar de las dimensiones del instrumento

Dimensiones del instrumento	IVC	DE	CV %	Alfa de Cronbach
Gerenciamiento de recursos humanos	0.95	0.10	10.82	0.75
Gerenciamiento del cuidado	0.99	0.04	3.81	0.91
Comunicación/ relacionamiento interpersonal	0.97	0.05	5.49	0.76
Gerenciamiento educacional	1.00	0.00	0.00	0.96
Gerenciamiento de riesgo	0.97	0.05	5.49	0.76
Gerenciamiento de recursos materiales	0.81	0.24	29.45	0.71
Todas las dimensiones	0.95	0.10	10.82	0.93

IVC: índice de validez de contenido. DE: desvío estándar. CV: coeficiente de variación.

cidad de los profesionales para analizar y responder adecuadamente a su entorno. Estas competencias incluyen una combinación de experiencias, actitudes y valores personales utilizados de manera efectiva en situaciones prácticas⁵⁻⁷. Asimismo, Sastre-Fullana y cols. identificaron un conjunto mínimo de dominios de competencias en la enfermería avanzada, que pueden aplicarse a roles, funciones y evaluaciones, comparando el nivel de desempeño⁸. Al definirse las competencias en el área de trabajo de enfermería, tórnase posible comparar los atributos necesarios del sector y de los profesionales⁹.

Las Directrices Curriculares Nacionales (DCNs) en Brasil establecen seis competencias y habilidades generales para los profesionales de la salud: atención a la salud, toma de decisiones, comunicación, liderazgo, administración y gestión, y educación permanente^{10,11}. Peres y Ciampone relacionan estas competencias con la formación de los enfermeros, enfatizando que cinco de ellas pertenecen a las competencias gerenciales¹². Asimismo, los atributos necesarios para los enfermeros incluyen liderazgo, alineamiento de propósitos, comunicación afectiva, visión común del futuro, enfoque en el cliente, motivación del equipo, relaciones interpersonales, gestión de recursos humanos, y competencias compartidas^{13,14}. Estos atributos son esenciales en cualquier organización, independientemente de su estructura o estrategia.

Marx y cols. afirman que, para alcanzar la competencia en la toma de decisiones, es fundamental que los enfermeros conozcan la misión de su institución, evalúen las necesidades de los usuarios y realicen su trabajo basándose en un planeamiento detallado¹⁵. Peres y Ciampone señalan que las habilidades para la toma de decisiones incluyen el pensamiento crítico, el juicio analítico y la evaluación de las propuestas de acción¹².

La gestión de recursos humanos por competencias es esencial debido a las rápidas alteraciones en los contextos productivos y la velocidad de los cambios tecnológicos. Aragão y cols. describen a los gestores como personas con mayores capacidades para adquirir nuevas competencias¹⁴. El modelo de desarrollo de competencias de Benner, basado en el Modelo de Adquisición de Competencias de Dreyfus, describe cómo los profesionales progresan desde principiantes hasta expertos mediante la práctica y la experiencia¹⁶. Benner argumenta que la presencia de enfermeros especialistas es fundamental en contextos hos-

pitalarios debido a la complejidad de las situaciones de salud, y define competencia como la habilidad de realizar tareas con resultados deseados en circunstancias variadas del mundo real. Subraya la dificultad de desarrollar herramientas de medidas válidas y confiables para evaluar las competencias de los enfermeros^{17,18}.

Freitas y Odelius enfatizan la importancia de líderes con competencias bien desarrolladas para garantizar el buen desempeño organizacional¹⁹.

Contar con instrumentos de evaluación de competencias que confiables y válidos para proporcionar evidencia científica en el contexto académico y profesional podría colaborar para el desarrollo del talento humano en enfermería. Elaborar instrumentos de investigación científica implica seguir directrices y procedimientos rigurosos para alcanzar fines específicos^{20,21}. Alexandre y Coluci remarcan que la validación de estos instrumentos es un proceso primordial que, aunque subjetivo, requiere medidas cualitativas para evaluar la validez de contenido²². En base a lo anterior, este estudio fue elaborado con el objetivo de construir y validar el contenido de un instrumento para evaluar las competencias de los enfermeros en el ámbito hospitalario.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño: estudio observacional de corte transversal.

Población de estudio: enfermeros, docentes en universidades públicas brasileñas, líderes o miembros de grupos de investigación en el área de gestión, certificados por el Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq). Estos fueron identificados a través de los sitios web de la Plataforma CNPq Lattes y de las Instituciones de Educación Superior (IES). La elegibilidad del experto se basó en el supuesto de que el conocimiento del investigador sobre un tema determinado puede usarse para identificar proposiciones que se excluirán de un instrumento de investigación, según su criterio²³.

Ámbito del estudio: Hospital de Clínicas de la Facultad de Medicina de Botucatu (HCFMB), asociado a la Facultad de Medicina de Botucatu de la Universidad Estadual "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP).

Abordaje metodológico: la primera fase comprendió la construcción del instrumento (ver **Anexo**), basado en los resultados de la revisión integradora para las definiciones

Tabla 2. Correlación del índice de acuerdo Kappa del instrumento entre los jueces.

k*	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1#	1	0.123	-0.008	0.428	0.370	-0.031	0.119	0.105	0.077
2#		1	0.036	0.317	0.082	0.033	-0.049	0.143	0.158
3#			1	0.066	-0.046	0.226	0.185	0.153	-0.044
4#				1	0.352	0.024	0.352	0.404	0.069
5#					1	-0.069	0.000	0.114	-0.033
6#						1	0.112	0.183	0.074
7#							1	0.162	-0.056
8#								1	-0.004
9#									1

* Índice de concordancia Kappa. # Expertos del panel

de atributos de competencia del enfermero²⁴. La pregunta guía fue: ¿Qué evidencias aportan los estudios publicados sobre las competencias profesionales del enfermero? Se realizó un relevamiento bibliográfico en la Biblioteca Virtual de Salud (BVS), incluyendo fuentes como PMC[®], PubMed Central[®] (PMC), PubMed, EBSCOhost, ERIC y BVS – BIREME, limitando el marco temporal a los últimos diez años. A partir de la versión preliminar del instrumento, se prosiguió con la fase de validación de apariencia y de contenido, realizada a partir de panel de expertos, quienes podrían sugerir, mantener, agregar o eliminar ítems del instrumento. Se trata de un análisis exhaustivo de la apariencia y contenido del instrumento, con el objetivo de verificar si los ítems propuestos constituyen un conjunto representativo del tema a medir. Revela si los ítems del instrumento son apropiados para medir el constructo específico y cubrir adecuadamente su dominio, necesariamente basado en un juicio²⁴. Para ello se utilizó la técnica Delphi, que permite construir consensos de opiniones sobre un tema específico, en este caso, favoreciendo la discusión de aspectos relevantes para el futuro de la enfermería^{25,26}. Los expertos juzgaron la información contenida en el instrumento ICEH preliminar en rondas de evaluación para responder preguntas específicas sobre el instrumento, hasta obtener un acuerdo preestablecido entre los expertos respecto la apariencia y el contenido del instrumento. Se calculó el Índice de Validez de Contenido (IVC), que permite medir la proporción o porcentaje de jueces que están de acuerdo en determinados aspectos del instrumento y sus ítems. Analiza cada ítem individualmente y el instrumento en su conjunto. Consiste en la asociación de conceptos abstractos con indicadores medibles obtenidos del análisis y juicio de los jueces sobre la adecuación o no del contenido abordado, cuya finalidad es proporcionar información sobre la representatividad y claridad de cada ítem juzgado²⁷. Complementariamente, se analizó la confiabilidad de la concordancia entre la evaluación de los ítems en la evaluación de los jueces mediante el coeficiente Kappa (k). Como criterio de aceptación, en este estudio se estableció una concordancia mayor a 0.61 para el coeficiente Kappa (k) y mayor o igual a 0.75 para el Índice de Validez de Contenido, tanto para la evaluación de cada ítem como para la evaluación general del mismo instrumento²⁸. Para analizar la concordancia y confiabilidad de los ítems del

instrumento se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, que permite identificar la consistencia interna de la prueba (especificidad y heterogeneidad de los ítems), cuyos valores varían entre 0.00 (falta de confiabilidad) y 1.00 (confiabilidad perfecta), con valores considerados aceptables, dentro del rango de 0.70 a 0.90. Para este estudio se consideró aceptable un valor alfa ≥ 0.80 para la evaluación del constructo²⁹. Se utilizó el paquete estadístico SPSS v.22.2[®] para todos los análisis.

RESULTADOS

El instrumento construido constó de dos partes, elaborado con preguntas abiertas, semi-abiertas, cerradas y una escala de evaluación (**Anexo 1**). La primera parte, compuesta por 20 preguntas de carácter sociodemográfico y laboral; y la segunda con 69 proposiciones (ítems) sobre los atributos de competencia de los enfermeros seleccionados a través de la revisión integradora, que se distribuyeron en seis dimensiones competenciales con su respectiva significancia estratégica y atributos:

Gestión de Recursos Humanos (22 ítems): contribuir y brindar al equipo un ambiente en condiciones de seguridad favorables para atender las demandas locales, utilizar el criterio clínico para tomar decisiones y brindar asistencia al cliente de manera oportuna y bajo supervisión, además de tener la capacidad de resolver conflictos manteniendo la ética y secreto profesional.

Gestión del Cuidado (16 ítems): identificar y resolver las necesidades de los pacientes, el personal y las familias de forma hábil, adecuada, flexible y eficaz.

Comunicación/Relaciones Interpersonales (10 ítems): comunicar con claridad, facilitar, mediar y actuar en colaboración con equipos y unidades interhospitalarias.

Gestión Educativa y Calidad Asistencial (7 ítems): identificar necesidades educativas y brindar propuestas educativas para el equipo, además de incentivar y orientar al equipo respecto de los procedimientos, protocolos y rutinas institucionales, identificando posibles riesgos. Realizar el dimensionamiento del equipo con base en la planificación para brindar una atención segura, considerando el proceso de enfermería como indicador predictivo de la calidad de la atención en el momento de la hospitalización y el alta del paciente.

Gestión de Riesgos y Seguridad (7 ítems): Utilizar protocolos, indicadores, evidencia para sustentar e implementar procedimientos asistenciales y administrativos buscando resultados de calidad relacionados con la gestión y el proceso de enfermería.

Gestión de Recursos Materiales (7 ítems): participar efectivamente en el proceso de elección, compra, capacitación para el manejo y uso en favor del proceso de trabajo de calidad, además de emitir opiniones sobre la tecnología adquirida en el lugar de su responsabilidad. Las respuestas a las proposiciones fueron tipo Likert y variaron de 1 a 5 (1 para completamente en desacuerdo, 2 para parcialmente en desacuerdo, 3 para ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4 para parcialmente de acuerdo y 5 para completamente de acuerdo).

Un total de nueve expertos participaron en el tiempo estipulado para cada ronda, totalizando 60 días hasta la finalización del consenso.

Según las evaluaciones de los jueces, los 69 ítems del instrumento, distribuidos en seis dimensiones, resultaron en un IVC y un alfa de Cronbach globales satisfactorios, como se muestra en la **Tabla 1**.

Los análisis de los jueces totalizaron 621 respuestas, de las cuales el porcentaje de acuerdo en cuanto a la clasificación de cada uno de los ítems del instrumento y sus respectivas frecuencias absolutas fue del 66.70% mantiene; 28.60% modifica y el 4.70% elimina.

De todas las proposiciones evaluadas no hubo desacuerdo entre los jueces en cuanto a la representatividad del conjunto de enunciados del instrumento en relación con el universo teórico en cuanto a las competencias del enfermero y al número de intervalos y puntuaciones atribuidas a las respuestas. Las sugerencias consideradas relevantes incluyeron correcciones semánticas y gramaticales y la exclusión de dos ítems por presentar similitudes de contenido en las dimensiones de gestión del cuidado y gestión de recursos materiales, resultando en un instrumento con 67 ítems en las seis dimensiones propuestas, que en una próxima etapa será aplicado para dar seguimiento a la evaluación de las medidas psicométricas del ICEH para ayudar a reducir el número de ítems de un instrumento sin comprometer su fiabilidad y validez.

DISCUSIÓN

El diseño del instrumento de evaluación de las competencias del enfermero que trabaja en el área hospitalaria estuvo respaldado por la evidencia. La revisión integradora fue sumamente necesaria e importante para una comprensión detallada del marco conceptual para el desarrollo del constructo. La revisión integradora permite sintetizar el estado del conocimiento sobre un tema determinado, además de señalar lagunas de conocimiento que deben llenarse mediante la realización de nuevos estudios³⁰. Por lo tanto, ofrece a los profesionales de diferentes áreas de la salud, un acceso rápido a resultados de investigación relevantes que

apoyan la conducta o la toma de decisiones, proporcionando conocimiento crítico³¹.

El proceso de construcción del instrumento fue complejo, pero muy necesario, ya que contar con instrumentos adecuadamente desarrollados colabora para la validez de los resultados que se obtendrán con su utilización. Desarrollar instrumentos basados en la metodología científica significa seguir caminos, formas, modos, pautas y procedimientos para alcanzar un determinado fin²¹. A través de la validación de la apariencia y de contenido por parte del panel de expertos, se mantuvo la “multidimensionalidad” del instrumento. El constructo del instrumento propuesto estuvo compuesto por seis dimensiones de competencias agrupadas por sus respectivos atributos sinérgicos, lo que verificó la representatividad del propuesto conjunto de elementos.

Respecto de los 69 ítems del instrumento evaluados, no hubo desacuerdo entre los jueces en cuanto a la representatividad del conjunto de afirmaciones del instrumento con relación al universo teórico en cuanto a las competencias del enfermero y al número de intervalos y puntuaciones atribuidas a las respuestas. El IVC es una medida robusta y se utiliza con mucha frecuencia en estudios de validación de instrumentos, indicando el acuerdo de los jueces con los parámetros evaluados de los ítems, excluyendo el azar. Sin embargo, ante la recomendación de no considerar el IVC como única prueba para determinar la validez de contenido, el análisis también se basó en índices de correlación entre jueces, que representan la tendencia a emitir los mismos juicios sobre otros ítems del instrumento³²⁻³⁴.

Así, también se analizó el coeficiente Kappa (k) para verificar la relación entre la proporción de veces que los jueces estuvieron de acuerdo con la proporción máxima de veces que los jueces pudieron estar de acuerdo con el ítem del instrumento, siendo este coeficiente satisfactorio en el estudio³⁵.

En el análisis de confiabilidad, el coeficiente alfa de Cronbach mostró que la eliminación de ninguno de los ítems resultaría en un cambio positivo en este valor. Los valores de alfa de Cronbach varían de 0 a 1 y se consideran aceptables cuando se encuentran en el rango de 0.70 a 0.90^{29,32,34}, como se encontró en el presente estudio.

A pesar de que el porcentaje de desacuerdo entre los jueces respecto a la exclusión de ítems del instrumento fue del 4.7%, se consideró necesario excluir el 0.3% de las sugerencias, por ser ítems de contenido similar y cumplir con los criterios de exclusión establecidos³⁶. Por lo tanto, el instrumento se redujo a 67 ítems conservando confiabilidad y validez para evaluar las competencias del profesional de enfermería en el ámbito hospitalario, permitiendo de esa manera avanzar a la parte 2, que es someter el ICEH a un análisis de las medidas psicométricas y validación de constructo.

A modo de cierre, podemos decir que el enfoque en las competencias profesionales permite mejorar la calidad

y reducir el costo de la asistencia, que los instrumentos para evaluar las competencias de los profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario son una nece-

sidad y que la construcción de instrumentos y validación de contenido debe ser realizada en base a una metodología sólida.

BIBLIOGRAFÍA

1. Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas; 2001.
2. Fernandes LCL, Machado RZ, Anschau GO. Gestão de serviços de saúde: competências desenvolvidas e dificuldades encontradas na atenção básica. *Ciênc Saúde Coletiva* 2009;14:1541-52.
3. Hausmann M, Peduzzi M. Articulação entre as dimensões gerenciais e assistenciais do processo de trabalho da enfermagem. *Doença Contexto Texto* 2009;18:258-65.
4. Almeida ML, Hexsel Segui ML, Alves Maftum M, Labronici LM, Peres AM. Instrumentos gerenciais utilizados na tomada de decisão de enfermagem em contexto hospitalar. *Doença Contexto Texto* 2011;20:131-7.
5. Meghnagi S. The contexts of training. In: Working time, training time. Agora VII. Luxembourg: European Communities; 2003:59-66. (Cedefop Panorama Series 67).
6. Camelo SHH, Angerami ELS. Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem. *Texto Contexto Enferm* 2013;22:552-60.
7. Oliveira DA, Gonçalves RS, Barbosa ACQ. Percepção dos gestores de recursos humanos em relação ao modelo de gestão por competências. *Rev FSA* 2014;11:1-26.
8. Sastre-Fullana P, De Pedro-Gómez JE, Bannasar-Veny M, Serrano-Gallardo P, Morales-Asencio JM. Competency frameworks for advanced practice nursing: a literature review. *Int Nurs Rev* 2014;61:534-42.
9. Miranda da Costa N, Valéria da Silva E, Barros LM, Miyahara Kobayashi R. Construção e validação das competências profissionais do enfermeiro atuante em hemodinâmica. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 2018;26:e3061.
10. Brasil. Ministério da Educação. Resolução CNE/CES nº 3, de 7 de novembro de 2001. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>. (consultado el 11/05/24).
11. Brasil. Ministério da Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União* 2012;12:59.
12. Peres AM, Ciampone MHT. Gerência e competências gerais do enfermeiro. *Texto Contexto Enferm* 2006;15:492-9.
13. Ruthes RM, Cunha ICKO. Competências do enfermeiro na gestão do conhecimento e capital intelectual. *Rev Bras Enferm* 2009;62:901-5.
14. Aragão OC, Silvino ZR, Campos LF, Moraes MA. Competências do enfermeiro na gestão hospitalar. *Espaço Saúde Rev Saúde Pública Paraná* 2016;17:66-74.
15. Marx LC, Morita LC. Competências gerenciais na enfermagem: a prática do Sistema Primary Nursing como parâmetro qualitativo na assistência. São Paulo: BH Comunicação; 2000. São Paulo: BH Comunicação; 2000. 130 p. tab. Monography em Pt | LILACS | ID: lil-441587.
16. Benner P. Using the Dreyfus Model of Skill Acquisition to describe and interpret skill acquisition and clinical judgment in nursing practice and education. *Bull Sci Technol Soc* 2004;24:188-99.
17. Benner P. De principiante a perito. *Servir* 1996;44:148-54.
18. Benner P. Issues in competency-based testing. *Nurs Outlook* 1982;30:303-9.
19. Freitas PF, Odelius CC. Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. *Cad EBAPE.BR* 2018;16:35-49.
20. Pessoa Júnior JM, Nóbrega VK, Miranda FA. O cuidado de enfermagem na pós-modernidade: um diálogo necessário. *Esc Anna Nery* 2012;16:603-6.
21. Henriques SH, Soares MI, Leal LA. Avaliação da aplicabilidade da versão portuguesa de um questionário de competências para enfermeiros hospitalares. *Texto Contexto Enferm* 2018;27.
22. Alexandre NM, Coluci MZ. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciênc Saúde Coletiva* 2011;17:3061-8.
23. Polit DF, Beck CT; Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
24. Polit DF, Beck CT, Owen SV. Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Res Nurs Health* 2007; 30:459-67.
25. Hasson F, Keeney S, McKenna H. Research guidelines for the Delphi survey technique. *J Adv Nurs* 2000;32:1008-15.
26. Gonçalves Meneguetti M, Nicolussill AC, Scarparo AF, et al. Reflexões sobre o uso da Técnica Delphi em pesquisas de enfermagem. *Rev Rene* 2012;13:242-51.
27. Medeiros RK, Ferreira Júnior MM, de Souza Rêgo DP, et al. Modelo de validação de conteúdo de Pasquali nas pesquisas em Enfermagem. *Rev Enferm Ref* 2015;4:127-35.
28. Landis JR, Koch GG. The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics* 1977;33:159-75.
29. Bittencourt HR, Creutzberg M, de Moraes Rodrigues AC, de Oliveira Casartelli A, Souza de Freitas, et al. Desenvolvimento e validação de um instrumento para avaliação de disciplinas na educação superior. *Est Aval Educ* 2011;22:91-114.
30. Polit DF, Beck CT. Using research in evidence-based nursing practice. In: Polit DF, Beck CT, editors. *Essentials of nursing research: methods, appraisal and utilization*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2006:457-94.
31. Mendes KDS, Silveira RC, Galvão CM. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto Contexto Enferm* 2008;17:758-64.
32. Borges JWP, Moreira TMM, Rodrigues MTP, Souza ACC, Silva DB. Validação de conteúdo das dimensões constitutivas da não adesão ao tratamento da hipertensão arterial. *Rev Esc Enferm USP* 2013;47:1076-82.
33. Abdollahpour I, Nedjat S, Noroozian M, Majidzadeh R. Performing Content Validation Process in Development of Questionnaires. *Iran J Epidemiol* 2011;6:66-74.
34. Silva RF, Tanaka OY. Técnica Delphi: identificando as competências gerais do médico e do enfermeiro que atuam em atenção primária de saúde. *Rev Esc Enferm USP* 1999;33:207-16.
35. Galindo Neto NM, Caetano JA, Barros LM, Silva TM, Vasconcelos EMR. Primeiros socorros na escola: construção e validação de cartilha educativa para professores. *Acta Paul Enferm* 2017;30:87-93.
36. Santos EC, Oliveira ICM, Feijão AR. Validação de protocolo assistencial de enfermagem para pacientes em cuidados paliativos. *Acta Paul Enferm* 2016; 29:363-73.

ANEXO I.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN SEMÁNTICA Y DE CONTENIDO

DIMENSIONES DE HABILIDADES	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Brindo orientación específica sobre las actividades a realizar por el equipo de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Realizó la distribución de personal (horario mensual) para el equipo de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Cuando tomo decisiones en solitario, intento explicarlas en función de las necesidades planteadas en cada situación. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Considero que los recursos humanos (empleados/colaboradores) de la unidad deben ser cualitativamente adecuados para atender la demanda de atención que requieren los pacientes. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Ofrezco oportunidades al equipo para aclaraciones y preguntas. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Los recursos humanos de la unidad (empleados/colaboradores) deben contribuir a condiciones favorables para el trabajo en equipo seguro. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Comparto ideas y el proceso de toma de decisiones con el equipo. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Me preocupa identificar si los recursos humanos (empleados/colaboradores) de esta unidad están preparados para brindar una atención segura al paciente. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Comparto la responsabilidad de implementar el proceso de enfermería con el equipo de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Tengo la madurez para gestionar las emociones de forma coherente e imparcial. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Comparto la responsabilidad de implementar los cuidados de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Tengo la capacidad de lidiar con los sentimientos, y expresarlos de manera saludable, brindando un clima organizacional saludable. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Superviso el desempeño del equipo de enfermería durante el turno. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Tengo la capacidad y flexibilidad para gestionar adecuadamente situaciones de conflicto dentro del equipo multidisciplinario. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Me preocupa brindar indicadores que respalden la prestación de servicios enfocados a la gestión de la calidad. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	GESTIÓN DE LA CUIDADO
Creo que las estrategias que utilizo en mis decisiones apuntan a mejorar la calidad de la atención brindada al paciente. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Realizó el Proceso de Enfermería para todos los pacientes bajo mi responsabilidad. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Intento combinar el criterio clínico y los aspectos administrativos para la toma de decisiones. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Desarrollo el razonamiento clínico con destreza para implementar el Proceso de Enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Evalúo las necesidades reales del equipo de enfermería y realicé un trabajo basado en una planificación que incluye formas de operacionalizarlas. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Asocio la teoría con la práctica y realicé las tareas con calidad y con énfasis en la prevención. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Desarrollo la autoevaluación respecto de las decisiones tomadas en el proceso de trabajo de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Utilizo metodologías y Escalas de Evaluación para implementar el Proceso de Enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Intento dimensionar cuantitativamente la plantilla de la unidad para realizar la labor de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Evalúo las necesidades de los pacientes y realicé el Proceso de Enfermería en base a la planificación, incluida la implementación por parte del equipo de enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Realizó la distribución de personal (horario diario) durante el turno de trabajo. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Considero el Proceso de Enfermería como un indicador predictivo de la calidad de la atención. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____
Realizó la distribución de personal (horario diario) durante el turno de trabajo. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____	Utilizo protocolos de atención para implementar el Proceso de Enfermería. <input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> borrar <input type="checkbox"/> cambiar Sugerencias: _____

<p>Comino teoría y práctica realizando mis tareas con énfasis en la calidad de la atención. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Cuento con habilidades técnicas para realizar actividades en los plazos establecidos. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Establezco objetivos y busco alternativas para implementar técnicas seguras y actualizadas. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Identifico y satisfago las necesidades de los pacientes de forma rápida y eficaz. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Identifico y satisfago las necesidades de los miembros de la familia de manera adecuada. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Identifico y atiendo las necesidades del equipo de enfermería de forma rápida y eficaz <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Mantengo la confidencialidad de la información contenida en los registros médicos o reportada por el paciente. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Mantengo confidencialidad de la información ante situaciones conflictivas en la unidad. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Aplico principios éticos a las actividades laborales cotidianas. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>COMUNICACIÓN/RELACIÓN INTERPERSONAL</p>
<p>Trabajo en colaboración con el equipo de enfermería de todos los turnos de trabajo y unidades interrelacionadas. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Trabajo en colaboración con el equipo multidisciplinario que está presente en el trabajo diario. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Entiendo claramente la comunicación no verbal y facilito la interacción entre las partes. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Intento escuchar y brindar retroalimentación de manera cortés y respetuosa entre las partes involucradas. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Me comunico de manera organizada, clara y adecuada con todos los profesionales de la unidad. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Me comunico de manera organizada, consistente y adecuada con pacientes y familiares. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Me preocupa aclarar a los clientes insatisfechos con respecto a la prestación de los servicios. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>

<p>Tengo autonomía de información sobre el Proceso de Enfermería durante las visitas familiares. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Participo en el proceso de alta de los pacientes bajo mi responsabilidad. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Me acerco a las personas con flexibilidad y empatía, gestionando situaciones conflictivas en la unidad. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>GESTIÓN EDUCATIVA</p>
<p>Participo activamente en la estandarización de los procedimientos y rutinas de la unidad. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Recibo frecuentemente actividades de capacitación/educación en la Institución. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Capacitación frecuente del ministro sobre procedimientos y rutinas institucionales. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Considero importante la oportunidad de espacios educativos de aprendizaje relacionados con las necesidades identificadas en la unidad, buscando mejoras. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Identifico las necesidades educativas del equipo de enfermería y presento propuestas educativas a mis superiores y pares. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Aliento y guío a los miembros del equipo multidisciplinario a utilizar datos de investigación basados en evidencia. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Periódicamente realizo cursos de actualización, perfeccionamiento y capacitación extra institucional. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>GESTIÓN DE RIESGOS</p>
<p>Me preocupa garantizar que el personal de enfermería esté capacitado de manera competente para garantizar la seguridad del paciente. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Mis acciones se llevan a cabo de acuerdo con las recomendaciones de seguridad del paciente. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Superviso las actividades de cuidado e identifico riesgos esperados e imprevistos. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Reporto formalmente los eventos adversos que ocurren en la unidad. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>
<p>Utilizo resultados de investigaciones científicas para establecer estándares, rutinas y protocolos de atención utilizados. <input type="checkbox"/>mantener <input type="checkbox"/>borrar <input type="checkbox"/>cambiar Sugerencias: _____</p>

Entiendo los indicadores presentados por la dirección y los aplico en la práctica diaria.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Utilizo indicadores de calidad de la atención para medir datos cualitativos y cuantitativos relacionados con el Proceso de Enfermería realizado.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES

Participo activamente en la elección de materiales y equipos adquiridos en la unidad.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Participo activamente en la compra de materiales y equipos.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Participo activamente en el proceso de capacitación para el manejo adecuado de equipos y materiales.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Puedo dar mi opinión sobre la tecnología utilizada en la unidad en términos de exactitud y precisión/facilidad de uso/seguridad y fiabilidad de la medición.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Capacito al equipo en el manejo adecuado de equipos y materiales.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Utilizo la tecnología para beneficiar mi proceso de trabajo.
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

Utilizo la tecnología para evaluar el Proceso de Enfermería y modificar las intervenciones del plan de cuidados .
mantener borrar cambiar
 Sugerencias: _____

CONCLUSIÓN

¿El conjunto de afirmaciones es representativo del universo teórico sobre las competencias del Enfermero? sí no

Comentarios y sugerencias:

¿Es necesario incluir algún otro elemento? si no ¿Cuáles?

La segunda etapa de evaluación tiene como objetivo verificar si la escala propuesta es suficiente y útil para la expresión del enfermero.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	NO ESTÁ DE ACUERDO NI ESTÁ DE ACUERDO	ESTOY PARCIALMENTE DE ACUERDO	ESTOY COMPLETAMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

¿Es apropiado el número de descansos? sí no : Excesivo o Insuficiente

¿Es adecuada la descripción del título? sí no

Sugerencias:

CARACTERIZACIÓN DE JUECES

Correo electrónico de contacto:

Edad:

Sexo:

¿Cuál es tu título más alto?

¿Cuánto tiempo (en años) lleva trabajando en la enseñanza de Gestión de Enfermería?
