

# Escala Lilalva: tecnologia leve-dura para medir competências clínicas em emergências de enfermeiras e enfermeiros

*Lilalva Scale: soft-hard technology to measure clinical competencies in emergencies of nurses*

*Escala Lilalva: tecnología blanda-dura para medir competencias clínicas en urgencias de enfermeras y enfermeros*

**Flávia Lilalva de Holanda<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0001-9451-7032

**Celina Castagnari Marra<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-5656-0723

**Everson Cristiano de Abreu Meireles<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-1715-006X

**Alexandre Pazzetto Balsanelli<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0003-3757-1061

**Isabel Cristina Kowal Olm Cunha<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0001-6374-5665

<sup>1</sup>Universidade Federal de São Paulo. São Paulo,  
São Paulo, Brasil.

<sup>2</sup>Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.  
Santo Antônio de Jesus, Bahia, Brasil.

## Como citar este artigo:

Holanda FL, Marra CC, Meireles ECA, Balsanelli AP, Cunha ICKO. Lilalva Scale: soft-hard technology to measure clinical competencies in emergencies of nurses. Rev Bras Enferm. 2022;75(5):e20210950. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0950pt>

## Autor Correspondente:

Flávia Lilalva de Holanda

E-mail: [flholanda@uol.com.br](mailto:flholanda@uol.com.br)



EDITOR CHEFE: Antonio José de Almeida Filho

EDITOR ASSOCIADO: Priscilla Valladares Broca

**Submissão:** 19-02-2022

**Aprovação:** 31-03-2022

## RESUMO

**Objetivos:** apresentar a identidade visual de uma tecnologia leve-dura; descrever suas características técnicas, padronização na aplicação e normatização de critérios para a interpretação dos resultados, a fim de mensurar competências clínicas em emergências de enfermeiras e enfermeiros. **Métodos:** artigo desenvolvido como estudo metodológico de criação da imagem gráfica da escala e standardização baseada em estudos progressos de evidências de validade e confiabilidade. **Resultados:** a tecnologia desenhada foi denominada de "Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros". O texto da imagem gráfica está organizado por título, instruções sobre a forma de preenchimento, descrição da qualidade da entrega e ações comportamentais com respectivos graus de resposta. A Escala possui 22 itens com dados de caracterização. A standardização do instrumento de medida contemplou: instruções para uso, protocolo de apuração, exemplo hipotético para calcular escores, métrica da somatória dos escores resultantes para cada competência clínica e classificação diagnóstica. **Conclusões:** a identidade visual e a standardização instrumentalizam o uso da Escala aos interessados na temática. **Descritores:** Avaliação de Desempenho Profissional; Escala de Avaliação Comportamental; Competência Clínica; Enfermagem em Emergência; Tecnologia de Produtos.

## ABSTRACT

**Objectives:** to present the visual identity of a soft-hard technology; to describe its technical characteristics, standardization and norms of criteria for the interpretation of results, in order to measure clinical competencies in emergencies of nurses. **Methods:** article developed as a methodological study for the creation of the graphic image of the scale and standardization based on previous studies of validity and reliability evidence. **Results:** the designed technology was named "Lilalva Scale for Measuring Clinical Competencies in Emergencies of Nurses". The graphic image text is organized by title, instructions on how to fill it out, description of the quality of delivery, and behavioral actions with respective degrees of response. The Scale has 22 items with characterization data. The standardization of the measurement instrument included: instructions for use, calculation protocol, and hypothetical example to calculate scores, the sum of the resulting scores metric for each clinical competence and diagnostic classification. **Conclusions:** the visual identity and the standardization instrumentalize the use of the Scale for those interested in the theme. **Descriptors:** Employee Performance Appraisal; Behavior Rating Scale; Clinical Competence; Emergency Nursing; Products Technology.

## RESUMEN

**Objetivos:** presentar la identidad visual de una tecnología blanda-dura; describir sus características técnicas, estandarización en la aplicación y normalización de criterios para la interpretación de los resultados, a fin de mensurar competencias clínicas en urgencias de enfermeras y enfermeros. **Métodos:** artículo desarrollado como estudio metodológico de creación de la imagen gráfica de la escala y estandarización basada en estudios anteriores de evidencias de validez y confiabilidad. **Resultados:** la tecnología diseñada fue denominada de "Escala Lilalva de Medida de las Competencias Clínicas en Urgencias de Enfermeras y Enfermeros". El texto de la imagen gráfica está organizado por título, instrucciones sobre la forma de relleno, descripción de la calidad de la entrega y acciones comportamentales con respectivos grados de respuesta. La Escala tiene 22 ítems con datos de caracterización. La estandarización del instrumento de medida contempló: instrucciones para uso, protocolo de averiguación, ejemplo hipotético para calcular escores, métrica de la sumatoria de los escores resultantes para cada competencia clínica y clasificación diagnóstica. **Conclusiones:** la identidad visual y la estandarización instrumentalizan el uso de la Escala a los interesados en la temática. **Descriptores:** Evaluación del Rendimiento de Empleados; Escala de Evaluación de la Conducta; Competencia Clínica; Enfermería de Urgencia; Tecnología de Productos.

## INTRODUÇÃO

A pesquisa científica para construção de ferramenta de avaliação de comportamento profissional envolve dois mundos: aquele que o pesquisador teoriza e o observável. Na área da saúde, a necessidade do cliente que vai a um serviço para uma consulta de rotina é diferente daquele que o procura em uma situação de urgência ou emergência. A pessoa em risco real ou potencial, se não tiver uma equipe multiprofissional competente para assisti-la, poderá morrer em minutos. Porém, atender de forma competente alguém em risco iminente de morte não é uma tarefa fácil. Entre os diversos fatores socioculturais implicados, há políticas e práticas de gestão de pessoas que devem estar alinhadas, num conjunto, com os objetivos da organização, seus valores e missão, sendo necessário integrar estratégias organizacionais e expectativas pessoais ao modelo de gestão<sup>(1)</sup>.

Competências são necessárias para que profissionais exerçam com excelência essa prática. Entretanto, identificá-las e mensurá-las é um grande desafio, pois, diferentemente dos conhecimentos e das habilidades que podem ser aferidos mediante uma avaliação escrita, oral, demonstração prática e/ou curricular, a mensuração da atitude/comportamento é muito mais complexa, por se tratar de um fenômeno subjetivo.

Especificamente na Enfermagem, a busca da efetividade de seus processos de gestão de pessoas por competências avança cada vez mais. A avaliação de desempenho adquire um significado ainda mais singular, porque também é entendida como instrumento do processo de trabalho para aperfeiçoamento e adequação do cuidado prestado em saúde<sup>(2)</sup>. Nessa perspectiva, a avaliação focaliza os resultados da pessoa, o conjunto das suas entregas ao serviço e verifica, em dado grau de complexidade e eixo de desenvolvimento, o quanto do esperado o profissional entregou<sup>(3)</sup>.

É necessário ter instrumentos de avaliação que apontem entregas de enfermeiras e enfermeiros, caracterizando a complexidade do seu trabalho e do ambiente ocupacional. Contudo, até o ano de 2011, não havia qualquer escala psicométrica criada ou adaptada no Brasil, publicada em periódicos, que medisse competências de enfermeiras e enfermeiros trabalhadores de serviços de emergência. Visando preencher tal lacuna, uma tecnologia leve-dura foi construída para essa população-alvo; e, devido à sua complexidade e extensão, alguns estudos de validação foram realizados paulatinamente para sustentar a viabilidade teórica e empírica dessa tecnologia.

Partindo da tradição psicométrica, o primeiro desafio na proposição de um instrumento de medida reside, justamente, em elaborar itens para a avaliação legítima, válida e precisa dos construtos de interesse. Esses instrumentos precisam ser reconhecidos pela comunidade científica, baseando-se na demonstração de evidências de validade variadas para o uso e interpretação dos seus escores; bem como devem estar alinhados com os pressupostos teóricos subjacentes e com os contextos e práticas intencadas com seu uso<sup>(4-5)</sup>.

Em estudos psicométricos, a literatura recomenda que, além de evidências de validade e precisão, a padronização e as normas também sejam tomadas como parâmetros básicos para que uma ferramenta de medida do comportamento seja considerada cientificamente fundamentada. A padronização e normatização

definem como deve ser conduzida a aplicação do instrumento, os públicos e contextos envolvidos, a forma de apurar os resultados e como interpretá-los<sup>(6-9)</sup>. A norma técnica, nesse sentido, é fator essencial para interpretação dos resultados, embora haja relato de que menos de um terço dos instrumentos apresentam todas essas condições consideradas mínimas<sup>(6-7)</sup>.

Diante do exposto, é importante formalizar uma escala que estabeleça regras comuns a todos os usuários, tanto de aplicação quanto de pontuação<sup>(10-11)</sup>. Também é essencial que as pessoas saibam como usar instrumento de medidas e interpretar seus resultados. Nesse contexto, é possível estabelecer qual e quão adequado é o uso, propósitos, tipos de informações que se obtêm e como os resultados podem ser integrados no agir e nas decisões dos envolvidos. Para que isso ocorra, cabe aos pesquisadores responsáveis pela sua construção disponibilizar instruções detalhadas para aplicação e interpretação dos dados<sup>(4)</sup>. Assim sendo, este artigo tem finalidade de dirimir dúvidas acerca da Escala criada, orientar a sua utilização e interpretação de resultados de forma correta e confiável.

## OBJETIVOS

Apresentar a identidade visual de uma tecnologia leve-dura, descrever suas características técnicas, padronização na aplicação e normatização de critérios para a interpretação dos resultados, a fim de mensurar competências clínicas em emergências de enfermeiras e enfermeiros.

## MÉTODOS

### Aspectos éticos

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Instituição, seguiu normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa com seres humanos e está em conformidade com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

### Tipo de estudo

Trata-se de um artigo desenvolvido como estudo metodológico de construção de uma tecnologia leve-dura, produto de uma tese realizada na Escola Paulista de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, concluída em 2016. Especificamente para esta fase da pesquisa, utilizaram-se os resultados dos parâmetros psicométricos das evidências de validade e confiabilidade da Escala de Competências das Ações do Enfermeiro em Emergências (ECAEE)<sup>(12)</sup>.

Também foi usada a Nona Resolução do Conselho Federal de Psicologia<sup>(10)</sup> como referencial para caracterização da Escala, padronização na aplicação, normatização de critérios para a interpretação dos resultados obtidos dos escores e níveis de competências clínicas e caso hipotético.

### Procedimentos

Com base nos dados psicométricos evidenciados na ECAEE, criou-se uma identidade visual apresentada em uma versão gráfica intitulada de "Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros". Para essa construção, seguiram-se algumas etapas. Inicialmente, estabeleceu-se o

conteúdo a ser incluído nos resultados da análise empírica<sup>(12)</sup>. Os dados foram organizados por título, instruções sobre a forma de preenchimento, descrição da qualidade da entrega, ações comportamentais com respectivos graus de resposta e métrica da somatória dos escores resultantes para cada competência clínica e geral. A partir desse conjunto de dados desenhado no *Microsoft Office Word*, criou-se uma imagem gráfica, utilizando os *softwares Photoshop, Illustrator e InDesign* — todos, produtos de aplicativos do pacote Adobe de 2020. Recomenda-se que a arte seja impressa em duas folhas de papel sulfite, cor branca, no tamanho A4.

As características técnicas da Escala Lilalva foram apresentadas em uma ficha-síntese, que possibilita ao leitor assimilar e compreender a essência entre o teorizado e o evidenciado empiricamente. Também foram estabelecidas normas de uso consideradas comuns a todos os usuários em relação à uniformidade dos procedimentos e interpretação dos dados.

## RESULTADOS

Os resultados desta tecnologia leve-dura criada foram descritos em cinco tópicos: características técnicas e descrição da Escala Lilalva; instruções para uso da Escala; protocolo de apuração; classificação diagnóstica e exemplo hipotético; e por último as normas para a classificação diagnóstica do Nível de Competência Clínica em Emergências.

### Apresentação da Escala de Medida da Competência Clínica em Emergências

A escala criada e validada, intitulada de “Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros”, é uma tecnologia leve-dura que permite medir a presença e o grau/nível de Competência Clínica. Entende-se por “competência clínica” em emergências a capacidade de enfermeira ou enfermeiro prestar atendimento assistencial humanizado a uma pessoa em situação de emergência com excelência profissional no tempo certo e na hora exata.

O propósito da escala é de classificação diagnóstica da qualidade da entrega do cuidado prestado, segundo a percepção do avaliador. Apresenta originalmente uma versão que pode ser autoaplicável ou aplicada por outra pessoa tanto na autoavaliação quanto na heteroavaliação.

Pode ser usada em dois cenários: no ambiente profissional, para avaliar enfermeiras e enfermeiros que atuam na assistência direta de pessoas atendidas em serviços de emergências; e no âmbito acadêmico, para o desenvolvimento de pesquisas científicas. Em ambos os contextos de utilização da Escala, os preceitos éticos fundamentais da autonomia, beneficência, não maleficência, justiça e equidade devem ser seguidos<sup>(13)</sup>.

### Características técnicas e descrição da Escala Lilalva

A Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros é formada por sete dimensões de Competências Clínicas, oito Competências Básicas, 32 Competências Associadas e 78 itens/ações comportamentais. As sete dimensões latentes de Competências Clínicas foram denominadas

de Prática Profissional, Relações no Trabalho, Desafio Positivo, Ação Direcionadora, Conduta Construtiva, Excelência Profissional e Adaptação à Mudança. Cada Competência Clínica está alicerçada em Competências Básicas, Competências Associadas e itens/ações.

Dado o fato que são 78 Itens/ações, optou-se pela aleatorização destes, com a finalidade de reduzir viés de resposta relacionado à seleção indiscriminada do respondente, o que poderia influenciar o diagnóstico. Para tanto, valeu-se de uma tabela de números aleatórios. O número arábico que precede cada item corresponde à sua posição na Escala, segundo o sorteio.

A Escala possui 22 itens com dados que a caracterizam, conforme ficha-síntese (Quadro 1).

**Quadro 1** – Ficha-síntese de identificação das características técnicas da Escala Lilalva, segundo teorizado e evidenciado empiricamente, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2021

| Dados da Escala              | Evidenciado                                                                                                                  |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nome da escala               | Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros                               |
| Fenômeno investigado         | Competência Clínica                                                                                                          |
| Área de aplicação            | Saúde/Enfermagem                                                                                                             |
| População-alvo               | Enfermeiras e enfermeiros assistenciais                                                                                      |
| Contexto de aplicação        | Serviços de urgências/emergências: Hospitalar e/ou pré-hospitalar móvel e fixo                                               |
| Propósito da Escala          | Classificação diagnóstica da qualidade da entrega do cuidado prestado pela enfermeira ou enfermeiro em urgência e emergência |
| Foco da escala               | Competência profissional assistencial                                                                                        |
| Tipo de avaliação            | Autoavaliação e/ou heteroavaliação                                                                                           |
| Tempo de resposta            | Aproximadamente 35 minutos                                                                                                   |
| Estrutura interna            | Multidimensional                                                                                                             |
| Dimensionalidade             | 7 Competências Clínicas                                                                                                      |
| Competências Básicas         | 8 Competências Básicas                                                                                                       |
| Competências Associadas      | 32 Competências Associadas                                                                                                   |
| Atitudes/comportamentos      | 56 Questões Identificadoras                                                                                                  |
| Itens                        | 78 Ações                                                                                                                     |
| Itens com afirmativa reversa | Não                                                                                                                          |
| Aleatorização dos itens      | Sim                                                                                                                          |
| Escala de resposta           | Tipo Likert de cinco pontos                                                                                                  |
| Nível de competência         | Geral e por dimensão                                                                                                         |
| Autoras                      | Flávia Lilalva de Holanda<br>Celina Castagnari Marra<br>Isabel Cristina Kowal Olm Cunha                                      |
| País                         | Brasil                                                                                                                       |
| Idioma                       | Português                                                                                                                    |

A Escala Lilvalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros possibilita registrar ações representativas de Competências Clínicas, conforme apresentada na Figura 1.

#### Escala Lilvalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros

Instruções: a Escala Lilvalva é formada por ações e qualidade da entrega do cuidado.  
Há cinco opções de resposta, conforme o quadro representado abaixo.

| Competência | Qualidade da Entrega do Cuidado |                  |            |                  |                         |
|-------------|---------------------------------|------------------|------------|------------------|-------------------------|
| Nível       | Nada Competente                 | Pouco Competente | Competente | Muito Competente | Extremamente Competente |
| Grau        | 1                               | 2                | 3          | 4                | 5                       |

**Grau 1/Nada Competente:** Raras vezes, a ação descrita em sua prática diária, tendo *déficit* de conhecimento e não utilizando técnicas apropriadas, com necessidade de supervisão constante nas ações de baixa complexidade, para que possa alcançar os objetivos preconizados nos planos.

**Grau 2/Pouco Competente:** Algumas vezes, faz a ação descrita em sua prática diária com certo *déficit* de conhecimento, frequentemente, sem o uso de técnicas apropriadas, de forma nem sempre independente e, portanto, com necessidade de supervisão nas ações assistenciais e gerenciais de média complexidade, a fim de alcançar a maior dos objetivos preconizados para executá-la.

**Grau 3/Competente:** Frequentemente, faz a ação descrita em sua prática diária com conhecimento suficiente e uso de técnicas apropriadas, de forma independente e com necessidade de supervisão exclusivamente nas ações gerenciais mais preconizados para executá-la.

**Grau 4/Muito Competente:** Quase sempre faz a ação descrita em sua prática diária com o conhecimento desejado e uso de técnicas apropriadas, de forma independente, porém com eventual necessidade de supervisão somente nas ações gerenciais mais complexas, de forma a alcançar os objetivos preconizados para executá-la.

**Grau 5/Extremamente Competente:** Sempre faz a ação descrita em sua prática diária com todo conhecimento necessário e uso de técnicas apropriadas, de forma independente e sem nenhuma necessidade de supervisão ao fazer as atividades gerenciais e assistenciais em todos os níveis de complexidade, alcançando os objetivos preconizados para executá-la.

Durante o processo de preenchimento da Escala, é importante que você assinale com um "x" apenas um único número, aquele que melhor descreve a sua capacidade para executar a ação descrita.

|    |                                                                                                           | Grau de Competência |   |   |   |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|---|---|
|    |                                                                                                           | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | Mantém o direito à privacidade de cada pessoa                                                             |                     |   |   |   |   |
| 2  | Oferece soluções apropriadas para os problemas do dia a dia no tempo certo e na hora exata                |                     |   |   |   |   |
| 3  | Usa recursos indispensáveis na execução dos cuidados dos clientes                                         |                     |   |   |   |   |
| 4  | Atualize constantemente os conhecimentos em emergência                                                    |                     |   |   |   |   |
| 5  | Corrige os desvios constatados no ambiente de trabalho                                                    |                     |   |   |   |   |
| 6  | Usa a ação resolutiva como estratégia para que a equipe finalize o trabalho com a satisfação dos clientes |                     |   |   |   |   |
| 7  | Considera as consequências de seu agir com prontidão nas emergências                                      |                     |   |   |   |   |
| 8  | Separa a verdade do erro como condição essencial na análise das situações do cotidiano                    |                     |   |   |   |   |
| 9  | Tem comportamentos transparentes, honestos e responsáveis nas relações com as pessoas                     |                     |   |   |   |   |
| 10 | Orienta as pessoas de forma clara                                                                         |                     |   |   |   |   |
| 11 | Identifica o limite de liberdade da ação que possui                                                       |                     |   |   |   |   |
| 12 | Demonstra claramente que entende as necessidades do outro                                                 |                     |   |   |   |   |
| 13 | Age com desenvoltura e rapidez nas atividades de atendimento necessárias para o cuidado do cliente        |                     |   |   |   |   |
| 14 | Corrige os desvios constatados nos cuidados dos pacientes no tempo certo e na hora exata                  |                     |   |   |   |   |
| 15 | Oferece respostas adequadas aos problemas relatados pelas pessoas                                         |                     |   |   |   |   |
| 16 | Aceita as pessoas como elas são                                                                           |                     |   |   |   |   |
| 17 | Controla as emoções frente às adversidades e mudanças no trabalho diário                                  |                     |   |   |   |   |
| 18 | Faz com que as pessoas sintam-se integrantes de um grupo                                                  |                     |   |   |   |   |
| 19 | Percebe rapidamente a realidade que o cerca                                                               |                     |   |   |   |   |
| 20 | Age sem pré-julgar as pessoas                                                                             |                     |   |   |   |   |

Continua

Continuação da Figura 1

|    |                                                                                                          | Grau de Competência |   |   |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|---|---|
|    |                                                                                                          | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Desenvolve ambiente favorável ao surgimento de novas ideias no trabalho                                  |                     |   |   |   |   |
| 22 | Transmite mensagem sem distorções do seu conteúdo com o meio disponível para fazê-la                     |                     |   |   |   |   |
| 23 | Apresenta ideias baseadas em fatos reais                                                                 |                     |   |   |   |   |
| 24 | Estabelece prioridades no desenvolvimento das ações de trabalho                                          |                     |   |   |   |   |
| 25 | Administra emoções para o alcance de relacionamento empático e profissional                              |                     |   |   |   |   |
| 26 | Responsabiliza-se por suas ações no atendimento de emergências                                           |                     |   |   |   |   |
| 27 | Usa a liberdade de ação em respeito às leis vigentes e sem prejuízo de outrem                            |                     |   |   |   |   |
| 28 | Expõe posições de maneira impessoal                                                                      |                     |   |   |   |   |
| 29 | Faz diagnóstico de enfermagem para o cliente conforme referencial teórico adotado na instituição         |                     |   |   |   |   |
| 30 | Põe em prática as ideias úteis em momento apropriado                                                     |                     |   |   |   |   |
| 31 | Participa de simulação realística em emergências periodicamente                                          |                     |   |   |   |   |
| 32 | Percebe as necessidades das pessoas no ambiente em que se encontram                                      |                     |   |   |   |   |
| 33 | Usa o tempo mínimo necessário na execução do trabalho diário                                             |                     |   |   |   |   |
| 34 | Escuta as pessoas sem pré-julgamento das suas ideias e posições                                          |                     |   |   |   |   |
| 35 | Produz algo novo na realidade do trabalho                                                                |                     |   |   |   |   |
| 36 | Mantém controle emocional ao implantar soluções para os problemas                                        |                     |   |   |   |   |
| 37 | Obtém melhor rendimento possível nas ações do trabalho com os recursos disponíveis para realizá-lo       |                     |   |   |   |   |
| 38 | Transforma a realidade existente no trabalho                                                             |                     |   |   |   |   |
| 39 | Busca estabelecer contato harmônico com o outro                                                          |                     |   |   |   |   |
| 40 | Realiza todo tipo de procedimento de enfermagem com técnica segura                                       |                     |   |   |   |   |
| 41 | Consegue acordos no trabalho com o uso do diálogo                                                        |                     |   |   |   |   |
| 42 | Adapta-se rapidamente às situações inesperadas no trabalho sem ultrapassar limites físicos               |                     |   |   |   |   |
| 43 | Considera os riscos envolvidos ao escolher ações                                                         |                     |   |   |   |   |
| 44 | Compartilha com o outro o que um fato ou pensamento significa no contexto em que foi exposto             |                     |   |   |   |   |
| 45 | Atinge com as pessoas os objetivos preconizados nos planos de cuidados dos clientes                      |                     |   |   |   |   |
| 46 | Propõe ajustes sem gerar conflitos                                                                       |                     |   |   |   |   |
| 47 | Presta ajuda espontaneamente a uma ou mais pessoas no trabalho de forma articulada                       |                     |   |   |   |   |
| 48 | Está atento aos estímulos vindos de ambientes                                                            |                     |   |   |   |   |
| 49 | Está aberto a pedir ajuda às pessoas quando a complexidade da situação o exige                           |                     |   |   |   |   |
| 50 | Faz avaliação clínica dos clientes de enfermagem no atendimento de emergências                           |                     |   |   |   |   |
| 51 | Assume a corresponsabilidade pelo fazer da equipe de enfermagem no atendimento de emergências            |                     |   |   |   |   |
| 52 | Direciona esforços para antecipar ações antes que surjam problemas                                       |                     |   |   |   |   |
| 53 | Cria condições favoráveis para aceitação das pessoas às ideias/attitudes/ ações propostas de emergências |                     |   |   |   |   |
| 54 | Intervém no momento correto diante dos agravos à saúde dos clientes                                      |                     |   |   |   |   |
| 55 | Usa outras oportunidades para seu desenvolvimento profissional                                           |                     |   |   |   |   |
| 56 | Concebe espontaneamente uma ou mais ideias úteis à realização do trabalho                                |                     |   |   |   |   |
| 57 | Mantém relacionamento profissional saudável com as pessoas                                               |                     |   |   |   |   |
| 58 | Confere valor agregado à realidade de trabalho                                                           |                     |   |   |   |   |
| 59 | Supera obstáculos existentes no trabalho com clareza de ideias                                           |                     |   |   |   |   |
| 60 | Age dentro dos limites da ética exigida pelo mundo globalizado ao comunicar-se                           |                     |   |   |   |   |
| 61 | Usa argumentos coerentes com a situação                                                                  |                     |   |   |   |   |
| 62 | Mantém bom relacionamento ao administrar emoções no trabalho                                             |                     |   |   |   |   |

Continua

Continuação da Figura 1

|    |                                                                                                                     | Grau de Competência |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|---|---|
|    |                                                                                                                     | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63 | Assume riscos calculados ao direcionar ações da equipe de enfermagem para os cuidados dos clientes                  |                     |   |   |   |   |
| 64 | Evita comportamentos conflitantes com as pessoas                                                                    |                     |   |   |   |   |
| 65 | Garante a expressão da vontade de cada um                                                                           |                     |   |   |   |   |
| 66 | Avalia com acerto os limites das pessoas                                                                            |                     |   |   |   |   |
| 67 | Está atento aos estímulos vindos de pessoas                                                                         |                     |   |   |   |   |
| 68 | Identifica agentes causadores de danos nas ações de atendimento dos cliente                                         |                     |   |   |   |   |
| 69 | Cumprir completamente as suas obrigações relativas à execução do trabalho                                           |                     |   |   |   |   |
| 70 | Tem energia, perseverança e força moral no enfrentamento das dificuldades presentes no dia a dia                    |                     |   |   |   |   |
| 71 | Ouve as pessoas com claro interesse em atender as suas solicitações                                                 |                     |   |   |   |   |
| 72 | Adapta-se rapidamente às situações inesperadas no trabalho sem ultrapassar limites mentais                          |                     |   |   |   |   |
| 73 | Treina as pessoas com uso de meios mais adequados ao momento                                                        |                     |   |   |   |   |
| 74 | Age com desenvoltura em situações inesperadas do trabalho que podem realmente ser resolvidas pela sua interferência |                     |   |   |   |   |
| 75 | Obtém acordos com equilíbrio dos interesses legítimos das partes envolvidas                                         |                     |   |   |   |   |
| 76 | Determina as ações necessárias para evitar danos no atendimento dos clientes                                        |                     |   |   |   |   |
| 77 | Esclarece dúvidas do outro segundo necessidades                                                                     |                     |   |   |   |   |
| 78 | Está atento aos estímulos vindos de equipamentos                                                                    |                     |   |   |   |   |

**Figura 1** – Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2021

**Quadro 2** – Quadro de codificação numérica de itens, segundo competências, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2021

| Dimensão Latente<br>(Competência Clínica)                                   | Número do Item/ação comportamental<br>(Competência Básica e Competência Associada)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 - Prática Profissional</b><br>Alfa de Cronbach = 0,981 <sup>(12)</sup> | 02 (Desempenho Assistencial e Resolutividade)<br>03 (Desempenho Assistencial e Técnica de Execução)<br>06 (Tomada de Decisão e Resolutividade)<br>07 (Proatividade e Responsabilidade)<br>08 (Relacionamento Interpessoal e Perspicácia)<br>10 (Trabalho em Equipe e Comunicação)<br>12 (Humanização e Saber Ouvir)<br>13 (Desempenho Assistencial e Senso de Prontidão)<br>14 (Desempenho Assistencial e Responsabilidade)<br>15 (Humanização e Acolhimento)<br>19 (Relacionamento Interpessoal e Perspicácia)<br>23 (Tomada de Decisão e Objetividade)<br>24 (Direcionamento para Resultados e Administração do Tempo)<br>26 (Desempenho Assistencial e Responsabilidade)<br>27 (Liderança e Autonomia)<br>33 (Direcionamento para Resultados e Administração do Tempo)<br>37 (Trabalho em Equipe e Eficiência)<br>40 (Desempenho Assistencial e Técnica de Execução)<br>43 (Direcionamento para Resultados e Aceitação de Desafios)<br>45 (Trabalho em Equipe e Eficácia)<br>49 (Tomada de Decisão e Coragem)<br>50 (Desempenho Assistencial e Senso de urgência)<br>51 (Desempenho Assistencial e Responsabilidade)<br>52 (Desempenho Assistencial e Inovação/Criatividade)<br>54 (Desempenho Assistencial e Senso de Urgência)<br>58 (Proatividade e Espírito Empreendedor)<br>61 (Liderança e Persuasão)<br>63 (Desempenho Assistencial e Senso de Urgência)<br>68 (Desempenho Assistencial e Controle de Risco)<br>69 (Direcionamento para Resultados e Comprometimento)<br>74 (Proatividade e Flexibilidade)<br>75 (Liderança e Potencial Negociador)<br>76 (Desempenho Assistencial e Controle de Risco) |

Continua

Considerando que a escala possui os itens e os graus, mas na ferramenta impressa não se explicitam as sete dimensões clínicas, bem como suas respectivas Competências Básicas e Associadas, é necessário consultar o número do item/ação correspondente para calcular os escores e classificar o nível de competência (Quadro 2).

O(a) leitor(a) interessado(a) em detalhamentos acerca das propriedades psicométricas obtidas na pesquisa de validação da escala poderá consultar estudo disponível on-line<sup>(12)</sup>.

### Instruções para uso da escala

#### Aplicação

No que se refere à aplicação, a escala deve ser impressa em papel sulfite e respondida com caneta esferográfica. A avaliação diagnóstica de competência clínica deve ser realizada em ambiente reservado e tranquilo. O conteúdo da escala está organizado por título, instruções sobre a forma de preenchimento, descrição da qualidade da entrega, ações comportamentais

Continuação do Quadro 2

| Dimensão Latente<br>(Competência Clínica)                                      | Número do Item/ação comportamental<br>(Competência Básica e Competência Associada)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2 - Relações no Trabalho</b><br>Alfa de Cronbach = 0,936 <sup>(12)</sup>    | 09 (Liderança e Confiabilidade/Credibilidade)<br>11 (Liderança e Autonomia)<br>16 (Trabalho em Equipe e Respeito)<br>18 (Humanização e Acolhimento)<br>20 (Liderança e Confiabilidade/Credibilidade)<br>22 (Liderança e Comunicação)<br>25 (Relacionamento Interpessoal e Equilíbrio Emocional)<br>34 (Humanização e Saber Ouvir)<br>36 (Direcionamento para Resultados e Aceitação de Desafios)<br>39 (Humanização e Diálogo)<br>41 (Direcionamento para Resultados e Potencial Negociador)<br>46 (Liderança e Flexibilidade)<br>57 (Liderança e Controle Emocional)<br>60 (Liderança e Comunicação)<br>62 (Relacionamento Interpessoal e Equilíbrio Emocional)<br>64 (Tomada de Decisão e Flexibilidade)<br>65 (Trabalho em Equipe e Respeito)<br>71 (Relacionamento Interpessoal e Saber ouvir)<br>77 (Trabalho em Equipe e Comunicação) |
| <b>3 - Desafio Positivo</b><br>Alfa de Cronbach = 0,920 <sup>(12)</sup>        | 05 (Desempenho Assistencial e Atenção)<br>21 (Proatividade e Inovação/Criatividade)<br>28 (Tomada de Decisão e Objetividade)<br>30 (Proatividade e Iniciativa)<br>35 (Proatividade e Inovação/Criatividade)<br>38 (Proatividade e Espírito Empreendedor)<br>44 (Trabalho em Equipe e Comunicação)<br>56 (Proatividade e Iniciativa)<br>66 (Trabalho em Equipe e Discernimento)<br>73 (Trabalho em Equipe e Comunicação)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>4 - Ação Direcionadora</b><br>Alfa de Cronbach = 0,919 <sup>(12)</sup>      | 01 (Humanização e Respeito)<br>32 (Humanização e Acolhimento)<br>48 (Desempenho Assistencial e Atenção)<br>53 (Liderança e Persuasão)<br>59 (Direcionamento para Resultados e Aceitação)<br>67 (Desempenho Assistencial e Atenção)<br>78 (Desempenho Assistencial e Atenção)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>5 - Conduta Construtiva</b><br>Alfa de Cronbach = 0,796 <sup>(12)</sup>     | 47 (Trabalho em Equipe e Cooperação)<br>70 (Tomada de Decisão e Coragem)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>6 - Excelência Profissional</b><br>Alfa de Cronbach = 0,754 <sup>(12)</sup> | 04 (Desempenho Assistencial e Crescimento Profissional)<br>29 (Desempenho Assistencial e Senso de Urgência)<br>31 (Desempenho Assistencial e Crescimento Profissional)<br>55 (Desempenho Assistencial e Crescimento Profissional)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>7 - Adaptação à Mudança</b><br>Alfa de Cronbach = 0,877 <sup>(12)</sup>     | 17 (Trabalho em Equipe e Equilíbrio Emocional)<br>42 (Liderança e Flexibilidade)<br>72 (Liderança e Flexibilidade)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

com respectivos graus de resposta e somatória dos escores resultantes para cada competência clínica. O preenchimento é muito simples e deve ser feito em papel impresso. O respondente precisa apenas assinalar com a letra X o grau de competência que considera ter ou que o outro tem para a ação/item descrita.

#### Apuração dos escores de respostas para item/ação comportamental

As ações comportamentais de enfermeiras e enfermeiros podem ser medidas por meio de uma escala de resposta, do tipo Likert, de cinco pontos. O escore varia de 1 a 5 pontos (vai do nível "Nada Competente" a "Extremamente Competente")<sup>(14)</sup>. O Grau/Nível de Competência representa a qualidade da entrega do cuidado prestado, conforme descrito a seguir<sup>(14)</sup>:

**Grau 1/Nada Competente:** Raras vezes executa a ação descrita em parte de sua prática diária, tendo déficit de conhecimento e não utilizando técnicas apropriadas, com necessidade de supervisão constante nas ações de baixa complexidade, para que possa alcançar os objetivos preconizados nos planos<sup>(14)</sup>.

**Grau 2/Pouco Competente:** Algumas vezes, faz a ação descrita em sua prática diária com certo déficit de conhecimento e, frequentemente, sem o uso de técnicas apropriadas, de forma nem sempre independente, portanto com necessidade de supervisão nas ações assistenciais e gerenciais de média complexidade, a fim de alcançar a maioria dos objetivos preconizados para executá-la<sup>(14)</sup>.

**Grau 3/Competente:** Frequentemente, faz a ação descrita em sua prática diária com conhecimento suficiente e uso de técnicas apropriadas, de forma independente e com necessidade de supervisão exclusivamente nas ações gerenciais para alcançar os objetivos preconizados para executá-la<sup>(14)</sup>.

**Grau 4/Muito Competente:** Quase sempre faz a ação descrita em sua prática diária com o conhecimento desejado e uso de técnicas apropriadas, de forma independente, porém com eventual necessidade de supervisão somente nas ações gerenciais mais complexas, de forma a alcançar os objetivos preconizados para executá-la<sup>(14)</sup>.

**Grau 5/Extremamente Competente:** Sempre faz a ação descrita em sua prática diária com todo conhecimento necessário e uso de técnicas apropriadas, de forma independente

e sem nenhuma necessidade de supervisão ao fazer as atividades gerenciais e assistenciais em todos os níveis de complexidade, alcançando os objetivos preconizados para executá-la<sup>(14)</sup>.

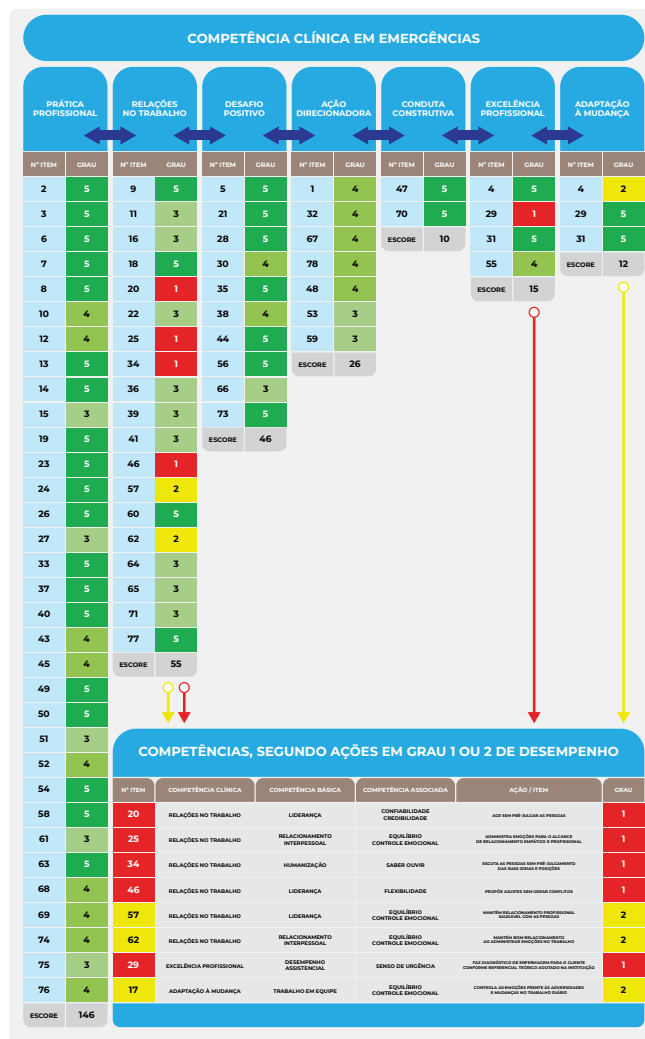
#### Cálculo do Escore de Competência Clínica por dimensão latente

É a medida do grau de competência para cada uma das sete dimensões. O cálculo é feito com base no valor assinalado para cada item, por meio de uma soma simples. Como a medida deve ser realizada para cada dimensão individualmente, é necessário identificar (Figura 1) o número arábico correspondente ao item/ação e o respectivo valor do grau de resposta. Com os valores atribuídos pelo respondente na escala de resposta, realiza-se uma operação matemática de adição. O resultado representa

o escore de competência da enfermeira ou enfermeiro para a respectiva dimensão.

### Protocolo de apuração, classificação diagnóstica e exemplo hipotético de como calcular os escores e fazer a classificação diagnóstica

A Matriz de Competência Clínica é um arcabouço da qualidade da entrega do cuidado prestado por enfermeiros(as) que atuam em serviços de urgência e emergência. Os dados possibilitam fazer classificação diagnóstica específica do traço latente do(a) profissional por dimensão e item a item, conforme os parâmetros hipotéticos apresentados na Figura 2.



**Figura 2** – Protocolo de apuração do arcabouço matricial da qualidade do cuidado prestado e classificação diagnóstica, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2021

Dando continuidade, apresenta-se um exemplo de como proceder à apuração/cálculo dos escores de uma competência clínica para Excelência Profissional e para o Escore Geral de Competências, pautando-se no caso hipotético ilustrado na Figura 2. Trata-se de exemplificações de como calcular os escores das dimensões, o que deve ser replicado nas demais dimensões da escala, bem como no Escore Geral de Competências.

### Cálculo da Competência Clínica em Excelência profissional

Esse traço latente tem quatro ações/itens: 1 - Atualiza constantemente os conhecimentos em emergências; 2 - Realiza diagnóstico de enfermagem; 3 - Participa de simulação realística; 4 - Usa outras oportunidades para desenvolvimento profissional. Esses itens, segundo a Quadro Figura 1 são respectivamente 04, 29, 31 e 55, e os valores dos graus de respostas hipoteticamente atribuídos foram: Item 04 = 5; Item 29 = 1; Item 31 = 5; Item 55 = 4. O passo a passo para a realização do cálculo está apresentado a seguir:

- Passo 1: Identificação dos itens 04, 29, 31 e 55;
- Passo 2: Verificação dos valores dos graus de respostas 5, 1, 5 e 4;
- Passo 3: Adicionar o símbolo de adição (+) entre os graus — 5+1+5+4;
- Passo 4: Realizar a soma de todos os graus — 5+1+5+4 = 15.

O valor 15 é o escore resultante da somatória dos quatro itens e representa o grau de competência para o traço latente Excelência Profissional.

### Cálculo do Escore Geral da Competência Clínica em Emergências

É a medida da somatória dos escores de todas as dimensões latentes da Escala Lilalva. O cálculo do grau de competência é feito com base nos valores dos escores resultantes das operações matemáticas de adição de cada uma das sete dimensões. Como são sete dimensões, é necessário ter os valores da soma dos escores de cada uma. Exemplificando hipoteticamente: Prática Profissional = 146; Relações no Trabalho = 55; Desafio Positivo = 46; Ação Direcionadora = 26; Conduta Construtiva = 10; Excelência Profissional = 15; e Adaptação à Mudança = 12. Com esses valores, é possível fazer a operação matemática de adição. Assim sendo, Competência Clínica é o produto da somatória dos escores de todas as dimensões latentes de uma escala:

Escore de Competência Clínica = 146 + 55 + 46 + 26 + 10 + 15 + 12 = 310.

Esse valor de 310, resultado da somatória dos escores das sete dimensões, representa o grau de Competência Clínica da enfermeira ou do enfermeiro para atuar em serviços de emergências. Feita a apuração dos sete escores que representam as competências clínicas e do Escore Geral de Competências, o próximo passo é proceder à classificação diagnóstica do nível de competência, conforme detalhado a seguir.

### Normas para a classificação diagnóstica do Nível de Competência Clínica em Emergências

Nível de Competência é feito com base no resultado do cálculo do escore. Para cada dimensão, existe um escore mínimo e máximo (Figura 3), que foi calculado segundo o número de itens total e os cinco graus de respostas possíveis.

Por exemplo, na dimensão Relações no Trabalho, o escore 55 representa que a enfermeira ou enfermeiro é competente. Já os traços latentes em Ação Direcionadora, Excelência Profissional e

| Competência Clínica        | Grau/Nível Competência     |                             |                       |                             |                                    |
|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------------|
|                            | Grau 1/<br>Nada Competente | Grau 2/<br>Pouco Competente | Grau 3/<br>Competente | Grau 4/<br>Muito Competente | Grau 5/<br>Extremamente Competente |
| Prática Profissional       | 1-33                       | 34-66                       | 67-99                 | 100-132                     | 133-165                            |
| Relações no Trabalho       | 1-19                       | 20-38                       | 39-57                 | 58-76                       | 77-95                              |
| Desafio Positivo           | 1-10                       | 11-20                       | 21-30                 | 31-40                       | 41-50                              |
| Ação Direcionada           | 1-7                        | 8-14                        | 15-21                 | 22-28                       | 29-35                              |
| Conduta Construtiva        | 1-2                        | 3-4                         | 5-6                   | 7-8                         | 9-10                               |
| Excelência Profissional    | 1-4                        | 5-8                         | 9-12                  | 13-16                       | 17-20                              |
| Adaptação à Mudança        | 1-3                        | 4-6                         | 7-9                   | 10-12                       | 13-15                              |
| <b>Grau de Competência</b> | <b>1-78</b>                | <b>79-157</b>               | <b>158-235</b>        | <b>236-313</b>              | <b>314-391</b>                     |

**Figura 3** – Normas para a classificação diagnóstica do Nível de Competência Clínica em Emergências, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2021

Adaptação à Mudança, cujos escores respectivos foram 26, 15 e 12, classificam-se em muito competente. As Competências Clínicas Prática Profissional, Desafio Positivo e Conduta Construtiva, com escores respectivos de 146, 46 e 10, evidenciam que o nível da qualidade da entrega é extremamente competente.

Do ponto de vista do diagnóstico global do nosso caso hipotético, no qual a(o) enfermeiro(a) obteve pontuação total igual a 310, é possível afirmar que essa pessoa tem o nível de Competência Clínica classificado em muito competente; e, de acordo com as dimensões, o nível varia de competente a extremamente competente.

Levando em consideração o exemplo hipotético, ao visualizar o desenho da estrutura matricial (Figura 2), é possível identificar, refletir e compreender melhor forças e fragilidades da pessoa avaliada. Desse arcabouço, chama-se atenção para os itens 20, 25, 29, 34 e 46 atribuídos com o Grau 1, destacados nas cores vermelhas; e os itens 17, 57 e 62 correspondentes ao Grau 2, em amarelo. Tais ações mostram graus de deficiências, cujas competências envolvem valores socioemocionais, conforme apresentado na Figura 2. Dado o caráter classificatório, esses dados podem beneficiar enfermeiras e enfermeiros, gestores e os serviços, indicando ajustamentos, necessidades de capacitação e condições de trabalho vivenciadas<sup>(2)</sup>.

## DISCUSSÃO

Neste estudo, foi apresentada a Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas das Enfermeiras e Enfermeiros de Serviços de Emergências, bem como a padronização, a norma e um exemplo hipotético para o seu uso.

A construção de escalas válidas e confiáveis vem sendo defendida por possibilitar uma coleta sistemática dos dados e avaliação quantitativa dos fenômenos, viabilizando a correlação de suas variáveis por meio de testes estatísticos. Com certeza, os atributos conceituais e psicométricos são necessários e importantes para garantir resultados de medidas objetivas e confiáveis<sup>(15)</sup>. Todavia, a exemplo do que vem sendo construído na psicologia, também é de extrema relevância que se considere padronização e normatização

do uso das escalas para que possam ser bem utilizadas. A falta de compreensão do seu uso, bem como o preenchimento errôneo fazem com que os dados não sejam fidedignos o suficiente para analisá-los e interpretá-los<sup>(16)</sup>.

Acredita-se que, com uma descrição pormenorizada e com exemplo hipotético, seja possível fazer diagnóstico comportamental mais próximo do traço latente verdadeiro, tanto na autoavaliação quanto na heteroavaliação. Conforme exemplificado no caso hipotético, a pessoa foi diagnosticada com Grau 4 de Competência Clínica Geral, ou seja, muito competente. No entanto, ao analisar o desenho da Matriz, mesmo que a pessoa seja extremamente competente para prestar o cuidado ao paciente em situação de emergência, pode-se verificar fragilidades, especialmente na Competência Clínica Relações no Trabalho, na Competência Básica Liderança e na Competência Associada Equilíbrio/Controle Emocional — competências, estas, que requerem uma atenção cuidadosa para o alcance da excelência profissional. É possível observar comportamentos e medir diferenças entre indivíduos ou entre reações do mesmo indivíduo em diferentes ocasiões de forma padronizada<sup>(10-11)</sup>.

Considerando-se que o processo de demonstração de evidências de validade e precisão para instrumentos de medida é processual e contínuo, sugere-se que novos estudos sejam realizados com a Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros em contextos diversos de atuação do(a) enfermeiro(a). Espera-se que os resultados desses trabalhos sejam publicados para que a comunidade científica e profissional possa acompanhar os avanços das pesquisas acerca dessa temática, bem como fomentar tanto a discussão sobre o tema quanto o desenvolvimento profissional dos(as) enfermeiros(as) envolvidos(as) no processo.

## Limitações do estudo

Ainda que haja pontos fortes, a Escala Lilalva possui limitações em relação ao tempo de preenchimento por conta do número de itens. Além disso, a arte foi criada para ser impressa em folhas de papel sulfite, mas um novo estudo está sendo realizado pelas criadoras para informatizá-la.

## Contribuições para a área da Enfermagem

Ter a padronização e as normas de uso de uma escala exemplificada com dados hipotéticos e disponível gratuitamente aos interessados no assunto é um grande avanço na gestão por competência da Enfermagem. Também permitir a sua aplicabilidade pelos gestores locais na educação permanente e na elaboração de indicadores de desempenho é de relevância ímpar para avaliação dos profissionais da linha de frente. Em outras áreas, como na psicologia, a maioria dos instrumentos de medida como o aqui apresentado são comercializados por grandes editoras especializadas em testes psicológicos. Visto que a Escala Lilalva permite autoavaliação, acredita-se que seja uma ferramenta valiosa para que a própria pessoa monitore o seu desempenho, buscando estratégias para diminuir fragilidades. Além disso, a abrangência da amostra de validação da Escala e a robustez das evidências agregam, além das variações socioculturais, as diferenças do perfil profissional das enfermeiras e enfermeiros que atendem nos serviços de emergências, nas cinco regiões do Brasil<sup>(12)</sup>.

## CONCLUSÕES

A Escala Lilalva de Medida das Competências Clínicas em Emergências de Enfermeiras e Enfermeiros é uma tecnologia

leve-dura de medida de competências, com evidências de validade e confiabilidade, padrões definidos para sua aplicação e normas bem detalhadas sobre como utilizar os resultados obtidos com sua aplicação para a classificação diagnóstica das competências clínicas de enfermeiras e enfermeiros. Trata-se de um instrumento psicométrico de qualidade robusta, ancorado em uma miniteoria atual e contextualizada e disponibilizado gratuitamente aos pesquisadores interessados na temática das competências e desenvolvimento profissional na Enfermagem.

## MATERIAL SUPLEMENTAR

<https://doi.org/10.1590/1982-0194201400062>

## FOMENTO

Pesquisa realizada com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), processo 483.449/2013-0.

## AGRADECIMENTO

Agradecimentos à Designer Jullia Tavares Valério e ao Web Designer Leandro Santos de Oliveira.

## REFERÊNCIAS

1. Ministério da Saúde (BR). Portaria nº 1.600, de 7 de julho de 2011. Reformula a Política Nacional de Atenção às Urgências e institui a Rede de Atenção às Urgências no Sistema Único de Saúde (SUS) [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2011 [cited 2021 Nov 11]. Available from: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt1600\\_07\\_07\\_2011.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt1600_07_07_2011.html)
2. Pierantoni CR, França T, Ney MS, Monteiro VO, Varella TC, Santos MR, et al. Avaliação de desempenho: discutindo a tecnologia para o planejamento e gestão de recursos humanos em saúde. Rev Esc Enferm USP;45(esp):1627-31. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000700014>
3. Dutra JS. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas; 2013.
4. American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education. Standards for educational and psychological testing. Washington: American Educational Research Association; 2014.
5. Markus KA, Borsboom D. Frontiers of Test Validity Theory: measurement, causation and meaning. New York: Routledge; 2013.
6. Noronha APP, Primi R, Alchieri JC. Parâmetros psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil. Psicol Ciênc Prof. 2004;24(4):88-9. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000400011>
7. Cardoso LM, Silva-Filho JH. Satepsi e a qualidade técnica dos testes psicológicos no Brasil. Psicol Ciênc Prof. 2018;38(n.esp.):40-9. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000209112>
8. Primi R, Nunes CHS. Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. In: Conselho Federal de Psicologia. Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão [Internet]. Brasília; 2010[cited 2021 Nov 11]. p.101-21. Available from: <https://satepsi.cfp.org.br/docs/Diretrizes.pdf>
9. Nunes CHS, Primi RO. Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento. In: Conselho Federal de Psicologia. Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão [Internet]. Brasília; 2010[cited 2021 Nov 11]. p.129-48. Available from: <https://satepsi.cfp.org.br/docs/Diretrizes.pdf>
10. Conselho Federal de Psicologia. Resolução Nº 9, de 25 de abril de 2018. Diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI [Internet]. 2018[cited 2021 Nov 11]. Available from: <http://crp11.org.br/upload/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-09-2018-com-anexo.pdf>
11. Andrade JM, Valentini F. Diretrizes para a construção de testes psicológicos: a Resolução CFP nº 009/2018 em destaque. Psicol Ciênc Prof. 2018;38(n.esp.):28-39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
12. Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Evidence of validity of the Competence Scale of Actions of Nurses in Emergencies. Rev Latino-Am Enfermagem. 2019;27:e3128. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2814.3128>

13. Beauchamp T, Childress J. Principles of Biomedical Ethics. 4ª ed. New York: Oxford University Press; 1994.
  14. Holanda FL, Marra CC, Cunha ICKO. Assessment of professional competence of nurses in emergencies: created and validated instrument. Rev Bras Enferm. 2018;71(4):1865-74. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0595>
  15. Vendramini CMM, Lopes FL. Leitura de manuais de testes psicológicos por estudantes e profissionais de psicologia. Aval Psicol [Internet]. 2008[cited 2021 Nov 11];7(1):93-105. Available from: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a12.pdf>
  16. Feitosa MC, Soares LS, Beleza CMF, Silva GRF, Leite IRL. Uso de escalas/testes como instrumentos de coleta de dados em pesquisas quantitativas em enfermagem. SANARE[Internet]. 2014 [cited 2021 Nov 11];13(2):92-7. Available from: <https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/579/312>
-