

DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2023.e89677>

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO CONTEÚDO

PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE ADMINISTRATIVE TECHNICIAN IN EDUCATION: EVIDENCE OF CONTENT VALIDITY

Rosane Cristina Piedade Tamada, Doutora

<http://orcid.org/0000-0002-0481-420X>

rosanetamada@gmail.com

Universidade Federal de São Paulo | Gabinete da Reitoria
São Paulo | São Paulo | Brasil

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha, Doutora

<http://orcid.org/0000-0001-6374-5665>

isabelcunha@unifesp.br

Universidade Federal de São Paulo | Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
São Paulo | São Paulo | Brasil

Recebido em 18/junho2022

Aprovado em 16/novembro2022

Publicado em 01/março/2023

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

Estudo com o objetivo de verificar as evidências de validade do conteúdo das competências e dos referenciais de desempenho integrantes do perfil de competência profissional do técnico administrativo das universidades federais. A abordagem foi metodológica por meio de validação psicométrica para construção de instrumento de medida para avaliação por competências. A partir do perfil de competência profissional, foi construído o questionário com escala Likert de cinco pontos, coletados dados pela Técnica Delphi em três etapas e feita análise interpretativa dos comentários/sugestões das questões julgadas por juízes experts. Houve pequenos ajustes no conteúdo, desmembramento de uma competência em duas e exclusão de uma questão identificadora. Obteve-se 0,982 de Índice de Validade de Conteúdo e Alfa de Cronbach de 0,858, o que demonstrou boa consistência interna. Houve consenso entre os experts e a pesquisa demonstrou evidências de validade do conteúdo, sugerindo pertinência e adequação para representar as competências e os referenciais de desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação.

Palavras-chave: Administração Pública. Competência Profissional. Psicometria. Validade dos Testes. Técnico-administrativo em Educação.

ABSTRACT

Study with the objective of verifying the validity evidences of the competences content and of the performance references that are part of the professional competence profile of the administrative technician of the federal universities. The approach was methodological through psychometric validation for the construction of a measurement instrument for assessment by competences. Based on the profile of professional competence, a questionnaire was constructed with a five-point Likert scale, data were collected using the Delphi Technique in three stages and an interpretative analysis of the comments/suggestions of the questions judged by expert judges was carried out. There were minor adjustments to the content, splitting one competency into two and deleting an identifying question. A Content Validity Index of 0.982 and Cronbach's Alpha of 0.858 were obtained, which demonstrated good internal consistency. There was consensus among the experts and the research showed evidence of content validity, suggesting relevance and adequacy to represent the competencies and performance benchmarks in the work of technical-administrative employees in education.

Keywords: Public Administration. Professional Competence. Psychometry. Validity of Tests. Administrative Technician in Education.

1 INTRODUÇÃO

As universidades federais contribuem ativamente para o desenvolvimento científico e tecnológico do país e para a transformação da realidade na qual estão inseridas. Em meio a pior crise de saúde do século, as universidades assumem papel de protagonistas no enfrentamento à Covid-19, por meio de pesquisas científicas, compartilhamento de tecnologias e de conhecimento, além da assistência aos pacientes em seus hospitais universitários (PANIZZON; COSTA; MEDEIROS, 2020).

A fim de desempenhar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e assistência, as universidades federais contam com servidores da carreira do magistério superior e da carreira dos técnicos-administrativos em educação (TAE). O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE - é um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores e está definido na Lei nº 11.091/2005 (BRASIL, 2005). Este normativo determina que a gestão destes cargos deverá observar, entre outras diretrizes, a avaliação de desempenho funcional dos servidores. Decretos Federais posteriores estabeleceram que a avaliação de desempenho individual deverá ser feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas (BRASIL, 2006, 2010).

Com esses normativos, o Governo Federal dá início à filosofia de gestão pela competência atrelada à carreira do servidor público das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), associando às carreiras a avaliação de desempenho baseada no plano estratégico institucional, capacitando e qualificando os servidores para atenderem às demandas organizacionais. A regulação acabou por obrigar as instituições a se adequarem para atender às exigências governamentais, que por consequência afetou diretamente a categoria dos TAE. Observa-se que apesar de regulamentar, o governo dá liberdade para cada instituição desenvolver seu próprio modelo e sistemática avaliativa (BAPTISTA; SANABIO, 2014).

No entanto, resta claro que muitas são as competências necessárias aos servidores técnico-administrativos em educação, em sua prática profissional. Independentemente do cargo ocupado, há competências básicas e fundamentais para que os técnicos administrativos desenvolvam sua função em nível de excelência. Sendo assim, definir o perfil de competências profissionais dos servidores técnico-administrativos em educação torna-se

essencial. Através da avaliação das competências desses profissionais, que expressem as entregas ou o desempenho do servidor na prática do trabalho, é possível fornecer subsídios importantes para ações gerenciais de desenvolvimento profissional nos casos de lacunas ou gaps entre as competências (ou entregas) esperadas e necessárias à organização e aquelas expressas pelos servidores (DUTRA et al., 2019).

Baseados nos procedimentos teóricos propostos pela Psicometria, que abarcaram ampla pesquisa da legislação e normativos sobre a gestão por competências na administração pública e em especial da carreira do servidor técnico-administrativo em educação, identificação e análise das competências presentes nos instrumentos de avaliação de desempenho das universidades federais, pesquisadoras brasileiras propuseram o Perfil de Competência Profissional do técnico administrativo em educação, no âmbito de artigo em fase de publicação. Embora o desenvolvimento do perfil seja parte essencial na elaboração de um instrumento de medida de avaliação por competências, torna-se necessário demonstrar evidências de validade.

A validade refere-se ao fato de um instrumento medir exatamente o que se propõe a medir. Segundo Souza, Alexandre, Guirardello (2017), há três tipos principais de validade: validade de conteúdo, de critério e de construto. Considerou-se pertinente, nessa fase da pesquisa, proceder à validade de conteúdo. Desta forma, o presente trabalho alinhou-se ao estudo sobre a proposta do perfil de competências, uma vez que tratou de dar prosseguimento aos procedimentos iniciais para construção de instrumento de medida para avaliação por competências dos servidores técnico-administrativos em educação. Neste contexto, o objetivo foi verificar se as competências e as questões identificadoras, enquanto definições operacionais dos referenciais de desempenho, são válidas para representar as ações competentes dos TAE, segundo preconizado no referencial psicométrico (PASQUALI, 2010).

Diante do exposto, questiona-se: o conteúdo das competências e das questões identificadoras oriundas do perfil de competência profissional é pertinente, abrangente e contém as evidências de validade das ações competentes do servidor técnico-administrativo em educação com padrão de excelência? A fim de responder a essa pergunta, definiu-se como objetivo verificar as evidências de validade com base no conteúdo das competências e das questões identificadoras que compõem o perfil de competência profissional do TAE.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A TEMÁTICA DAS COMPETÊNCIAS

O termo competência começou a ser utilizado na Idade Média e estava restrito à linguagem jurídica. Designava a legitimidade das instituições para tratar certos assuntos. Era o poder conferido ao tribunal para julgar determinados problemas. A partir do século XVIII, o sentido da palavra competência foi ampliado, não representava somente o tribunal e sim alguém capaz de pronunciar-se sobre certos assuntos, evidenciando a capacidade devida ao saber e à experiência (LOIOLA, 2013; MENDES; TOSTA, 2019).

Embora tenha sua origem no contexto jurídico, a palavra competência passou ao longo dos anos por um processo histórico de transformação. Seu conceito vem se apresentando com características de elasticidade, adaptando-se ao longo de sua história tanto na área do trabalho, como na área da educação (PEREZ, 2005).

Nas últimas décadas, a palavra competência se adaptou ao mundo dinâmico, das incertezas, da competitividade e da flexibilidade. No setor privado consultores e estudiosos em gestão estratégica sinalizaram que o caminho para as empresas sobreviverem passa necessariamente pela identificação, obtenção e desenvolvimento das competências do seu quadro de colaboradores (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001; DUTRA et al., 2019).

A competência vai muito além do conjunto de qualificações de um indivíduo. É necessário que se coloque em prática o que se sabe, gerando resultados concretos na realidade de trabalho, ou seja, não se pode compreender a competência separada da ação (DUTRA, 2013).

Neste contexto, o setor público também é pressionado para que adote novos modelos de gestão, considerando as novas demandas do mundo moderno. A própria sociedade exige a prestação de serviços públicos com qualidade, eficiência e efetividade o que demanda um processo de racionalização organizacional (GUIMARÃES, 2000; TAMADA; BARRETO; CUNHA, 2013).

Neste sentido, Guimarães (2000) conclui que é possível visualizar a gestão de competências no setor público como alternativa de gestão que possibilite a melhora na qualidade e na eficiência dos serviços públicos. Além disso, a gestão por competências possibilita nortear a orientação profissional, a avaliação de desempenho, o planejamento de carreira e o desenvolvimento de competências dos servidores públicos de forma a atingir esses objetivos.

2.2 A TRANSPOSIÇÃO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS COMO TECNOLOGIA GERENCIAL PARA AS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

A transposição de tecnologias gerenciais refere-se à adoção de práticas gerenciais, usuais no setor privado, por organizações públicas e decorre, basicamente, da busca por legitimidade perante a sociedade, que exige cada vez mais eficiência e qualidade nos serviços prestados, ou de pressões de influentes organismos externos de fomento e ajuda financeira (BERGUE, 2010).

Bergue (2010) introduz o conceito de redução gerencial como forma de mitigar os efeitos negativos da transposição direta das tecnologias gerenciais para o setor público. Reduzir uma tecnologia gerencial à sua essência significa, em linhas gerais, afastá-la de todos os elementos que a vinculam ao seu ambiente de origem (privado), o que permite extrair o seu conteúdo principal, permitindo traduzi-lo para o novo contexto (público). Este conteúdo é o que suporta a tecnologia, ou seja, é a essência do conceito. Após isso, o conhecimento “traduzido” pode ser utilizado com o objetivo de gerar ferramentas gerenciais próprias e com significado para a organização pública (BERGUE, 2010).

Neste contexto, a gestão por competências constitui uma tecnologia de gestão de pessoas em processo de transposição para o contexto do serviço público (BERGUE, 2019). Sendo assim, é necessário pensar e utilizar o conceito de redução gerencial para que a gestão por competências não se torne mais uma ferramenta tomada como modismo, que desconsidera as especificidades e singularidades das organizações.

Dutra et al. (2019) ressaltam a necessidade de discutir as peculiaridades do setor público que podem dificultar, por exemplo, a conciliação entre as expectativas dos servidores e das instituições, conforme o modelo da gestão por competências. São os chamados fatores institucionais, imposições normativas ou políticas de Estado, que obrigam as organizações a determinadas práticas.

Sendo assim, para que se possa reduzir o conceito de gestão por competências numa perspectiva gerencial, exige-se que, inicialmente, se defina o que se entende por competência no contexto da administração pública: A competência é a mobilização do estoque dos conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor TAE que são colocados em prática, em diferentes contextos, e que agregam valor público à organização e aos usuários e promovem também seu desenvolvimento pessoal e profissional. A partir deste conceito, torna-se essencial a definição do rol de competências para compor o perfil destes profissionais.

2.3 PERFIL DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DOS TAE

Nota-se na literatura estudos nacionais que abordaram a construção de diversos perfis de competências. Holanda, Marra, Cunha (2015) elaboraram o perfil de competência com as ações que caracterizam as atitudes e comportamentos do enfermeiro na prática profissional em emergências.

Já Machado, Nascimento, Guedes (2018) construíram o perfil de competências requeridas para atuação dos professores no Ensino a Distância (EaD). Neste trabalho, os autores se basearam na legislação e normativos que regulamentam os cursos de Ensino a Distância e sua qualidade, bem como em documentos do Conselho Nacional da Educação (CNE) e da UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

Nogueira, Cunha (2019) propuseram o perfil de competências para enfermeiros coordenadores dos cursos de graduação em Enfermagem, nas dimensões pessoais, administrativas e pedagógicas. O artigo de Oliveira, Pagani (2016) discutiu o perfil e as competências do profissional de secretariado executivo no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). As autoras se apoiaram nos requisitos e nas principais atividades descritas para o cargo de Secretariado Executivo nos editais de concurso público de diversas instituições públicas, além dos conteúdos sobre os quais as provas de seleção versam. Além disso, mencionaram algumas competências técnicas e comportamentais valorizadas em organizações públicas e privadas.

Observa-se também outras publicações que discorreram sobre competências específicas de certas categorias profissionais, como bibliotecários, contadores, fisioterapeutas, além das competências de alunos egressos de curso de graduação (CARDOSO; RICCIO; ALBUQUERQUE, 2009; SILVA; CINTRA FARIA; BAPTISTA, 2015; STEFANICZEN; ZAMPIER, 2017; BARBOSA et al., 2019). Também há estudos sobre as competências dos gestores públicos das universidades, como os de Lima, Villardi (2011) e Pereira, Silva (2011). Entretanto, não há nenhum que trata especificamente do perfil de competências profissionais do TAE, de forma geral, das universidades federais. Daí a importância deste perfil de competências e da demonstração de evidências de validade, cujo método passa a ser descrito.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Tratou-se de estudo de validação, integrante de uma tese de doutorado realizada de 2017 a 2020 em uma universidade pública do estado de São Paulo. A etapa de validação de conteúdo se tornou precursora para a elaboração de instrumento de avaliação da competência profissional servidor TAE, que teve como base o referencial psicométrico. A Psicometria é uma técnica de medida por teoria que permite a interface da Psicologia com outras ciências não apenas para atribuir um valor numérico a fenômenos que, por si só, não podem ser mensurados estatisticamente, mas também para explicar os sentidos das respostas dadas pelos sujeitos a uma série de comportamentos propostos (PASQUALI, 2010).

A validade de conteúdo refere-se ao grau em que o conteúdo de um instrumento reflete adequadamente o construto que está sendo medido, ou seja, é a avaliação do quanto uma amostra de itens é representativa de um universo definido ou domínio de um conteúdo (POLIT; BECK, 2011). A validação de conteúdo do perfil de competência profissional do técnico administrativo em educação foi realizada por juízes experts da área da gestão por competências, utilizando-se a Técnica Delphi.

Esta técnica permite consultar um grupo de juízes, especialistas em uma temática, a respeito de propostas ou novas ideias, através de um questionário, o qual é repassado várias vezes até que seja obtido um consenso, ou seja, uma consolidação do julgamento do grupo. Como principais características deste método estão o anonimato dos respondentes, a representação estatística da distribuição dos resultados e o feedback de respostas do grupo para reavaliação nas rodadas subsequentes (WRIGHT; GIOVINAZZO, 2000).

O Perfil de Competência Profissional do técnico administrativo em educação apresentou 9 competências - *resolução de problemas com iniciativa, trabalho em equipe, autodesenvolvimento, produtividade e qualidade no trabalho, adaptabilidade e criatividade, comunicação, tomada de decisão com responsabilidade e comprometimento, liderança participativa e visão sistêmica com foco no usuário* - e 26 referenciais de desempenho (questões identificadoras ou itens). A partir deste perfil foi construído o instrumento para avaliação dos juízes, por meio da escala Sociopsicológica de Likert. Esta escala atribui expressões numéricas (scores) às opiniões ou pontos de vista, através do grau de concordância com as diferentes atitudes/comportamentos que se deseja conhecer (FARO, 1997; COSTA; URSINI; CARNEIRO, 2018). Esse tipo de escala permite fazer declarações afirmativas

através de cinco scores: Concordo totalmente = 5; Concordo parcialmente = 4; neutro = 3; Discordo parcialmente = 2; Discordo totalmente = 1.

No texto das afirmativas, foi apresentado o perfil de competência profissional do técnico administrativo em educação, com a descrição das competências e das questões identificadoras, que são as ações observáveis na prática profissional do servidor em nível de excelência. O instrumento foi dividido em três partes. Na primeira parte foram incluídos os dados de identificação dos experts e das instituições de origem. Na segunda parte foram descritas as orientações necessárias para o preenchimento do questionário e a descrição dos conceitos de competências e de referenciais de desempenho ou questão identificadora da competência, conforme estudos de Holanda, Marra, Cunha (2015). A terceira parte consistiu no questionário propriamente dito, no qual foram relacionadas as descrições das competências e dos referenciais de desempenho para avaliação quantitativa, por meio da escala escolhida, e qualitativa, através de espaço reservado aos comentários e sugestões dos juízes, os quais foram orientados a avaliarem os itens sob a perspectiva semântica e idiomática, conforme exemplificado na Tabela 1 com a competência *resolução de problemas com iniciativa* e respectivas questões identificadoras.

Tabela 1 Dados julgados pelos juízes sobre evidências de validade do conteúdo proposto

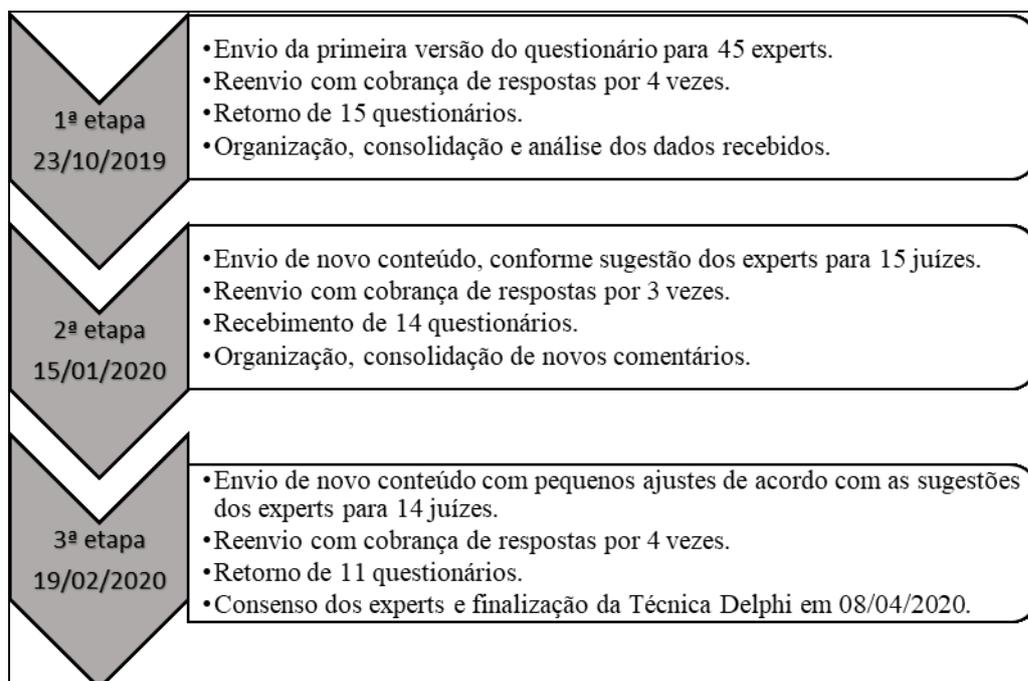
COMPETÊNCIAS E SUAS QUESTÕES IDENTIFICADORAS	5- Concordo Totalmente	4- Concordo Parcialmente	3- Neutro	2- Discordo Parcialmente	1- Discordo Totalmente
1. Resolução de problemas com iniciativa - Buscar ou propor soluções e agir em tempo oportuno, antecipando as solicitações que contribuem para o desempenho da unidade e que podem estar além de suas atribuições.					
Questões identificadoras da resolução de problemas com iniciativa					
1.1 Age prontamente na solução de problemas surgidos no setor de trabalho.					
1.2 Direciona esforços para antecipar ações antes que surjam problemas.					
1.3 Contribui em atividades que estão além de suas atribuições diretas.					
COMENTÁRIOS					

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os especialistas foram identificados através da Plataforma Lattes e escolhidos tendo em vista a experiência e pesquisas em gestão por competências, gestão de pessoas e gestão pública.

A aplicação da Técnica de Delphi ocorreu em 3 etapas, entre 23/10/2019 e 08/04/2020. Os juízes receberam por e-mail a apresentação do projeto de pesquisa, solicitação para participação no estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. Os que assinalaram a concordância em participar do estudo foram direcionados ao questionário elaborado na ferramenta Google Forms® (Formulários do Google). A cada etapa os questionários alterados foram inseridos na mesma ferramenta e devolvido aos experts, para avaliação. A Figura 1 demonstra os detalhes das 3 rodadas da Técnica Delphi:

Figura 1 Fluxograma sobre a coleta de dados com aplicação da Técnica Delphi



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Para a análise dos scores de cada item avaliado pelos juízes, houve a definição do ponto de corte com o nível de consenso aceitável, ou seja, itens que obtiveram 75% de concordância total (score 5) e parcial (score 4) foram considerados validados. Além disso, houve análise qualitativa da questão aberta com os comentários e sugestões dos especialistas, as quais embasaram as alterações no questionário a cada rodada. Nesta análise qualitativa primeiramente agrupou-se os comentários segundo cada item avaliado e analisada a

pertinência de inclusão ou exclusão dos mesmos para então ser enviado à próxima rodada do Delphi.

Foram utilizadas as análises estatísticas da validade de conteúdo através do cálculo do Índice de Validade do Conteúdo (IVC), da Razão de Validade do Conteúdo (RVC) e do cálculo do Coeficiente Alfa de Cronbach.

Segundo Souza et al. (2017), a validade de conteúdo refere-se ao grau em que o conteúdo de um instrumento reflete adequadamente o que se quer medir ou seja, é a avaliação do quanto uma amostra de itens é representativa de um universo definido. O IVC mede a proporção ou porcentagem de juízes em concordância sobre determinados aspectos de um instrumento e de seus itens.

A RVC avalia a validade de conteúdo com base na concordância entre avaliadores ou juízes a respeito de quanto um determinado item pode ser “essencial ao teste”, “útil ao teste, mas não essencial” ou “não necessário”. Foi realizado o cálculo do IVC e do RVC para cada item da escala e o IVC da escala como um todo - IVC Global (LAWSHE, 1975).

O coeficiente Alfa de Cronbach estima a consistência interna do instrumento, medindo a correlação entre respostas em um questionário através da análise do perfil das respostas dadas pelos respondentes. Trata-se de uma correlação média entre perguntas (CRONBACH, 1951, HORA; MONTEIRO; ARICA, 2010).

Os cálculos foram realizados com auxílio do software estatístico R versão 4.0.3 (R CORE TEAM, 2020).

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição e registrado na Plataforma Brasil sob o CAAE nº: 64209117.0.0000.5505. Foram respeitadas as exigências éticas estabelecidas na Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), incluindo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (CNS, 2012).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados de caracterização dos juízes participantes da Técnica Delphi demonstraram uma distribuição quase uniforme quanto ao sexo, sendo feminino (53,33%) e masculino (46,67%), com idade a partir de 41 anos (60%) e escolaridade Pós-Graduação - Doutorado (53,33%). Além disso, a maioria são professores (60%) de diversas áreas de formação e linhas de pesquisa, com predomínio da área da administração e gestão de pessoas. A maioria

possui entre 11 e 20 anos de experiência ou estudos na temática das competências e são provenientes de universidades públicas (86,66%).

No processo de coleta de dados com a Técnica de Delphi, 15 (100%) experts participaram da primeira etapa; 14 (93%), na segunda etapa e 11 na terceira etapa (73%).

Na primeira etapa, dos 35 itens avaliados (9 competências e 26 referenciais de desempenho), 14 apresentaram IVC menor que 0,75 e RVC menor que 0,49, o que indica que não houve concordância entre os julgadores para estes itens. Os juízes teceram muitos comentários e sugestões para alterar a nomenclatura, a semântica, a redação e ainda possíveis divisões ou combinações das competências e referenciais de desempenho.

Apesar disso, o IVC Global do instrumento, calculado como a média dos IVC dos itens calculados separadamente, foi de 0,788. Este valor está próximo da concordância mínima de 0,80 sugerida por alguns autores (ALEXANDRE; COLUCI, 2011).

Foi calculado também o Alfa de Cronbach, que reflete o grau de concordância dos itens entre si, sendo que quanto mais próximo do valor um, mais próximo de 100% foi a correspondência dos itens, ou seja, este índice estima a consistência interna do instrumento (CRONBACH, 1951; HORA et al., 2010). Nesta etapa o índice foi de 0,948, indicando uma consistência quase perfeita. Em geral, considera-se satisfatório um instrumento que obtenha Alfa maior ou igual a 0,70 (LANDIS; KOCK, 1977).

Na análise qualitativa das sugestões primeiramente agrupou-se os comentários segundo cada item avaliado e analisada a pertinência da adoção ou não das alterações propostas pelos juízes. Essa análise foi feita não só para os itens não validados, ou seja, com IVC menor que 0,75, mas para todos os itens que tiveram sugestões para modificação ou aprimoramento.

Após a avaliação e modificações considerando os comentários, opiniões e sugestões descritas pelos juízes, foi elaborada a versão 2 do instrumento. Foi sugerido o desmembramento da competência *visão sistêmica com foco no usuário* em duas competências. Desta forma, o instrumento contou com 10 competências e 26 questões identificadoras de desempenho. Essa versão foi reencaminhada aos mesmos juízes para uma nova avaliação, conforme as propostas requeridas.

Na segunda rodada de validação apenas 1 item obteve IVC menor que 0,75 e RVC de 0,42 – inferior ao mínimo de 0,51 para 14 juízes (LAWSHE, 1975). Os demais itens

apresentaram IVC de no mínimo 0,78 e RVC acima de 0,57, o que indica que a concordância melhorou muito comparada à primeira rodada.

O IVC Global atingiu 90,1% de concordância entre os especialistas, o que indicou que o instrumento já foi validado nesta etapa, nos termos do estudo de Polit, Beck (2011) que recomendam o IVC mínimo de 0,78 e IVC Global de 0,90. O teste Alfa de Cronbach atingiu 0,858, o que demonstrou boa consistência interna do instrumento (LANDIS; KOCK, 1977; MATIA et al., 2019).

Tendo em vista a validação do instrumento nesta etapa, o único item de IVC menor que 0,75 e RVC inferior a 0,51 – *antecipa problemas, direcionando ações para preveni-los ou minimizá-los* - foi excluído do instrumento, conforme recomendado por Lawshe (1975) e observado nos trabalhos de Trindade et al., (2018) e Vituri, Tronchin (2019).

Apesar dos resultados satisfatórios obtidos, optou-se por considerar algumas sugestões dos especialistas e realizar nova rodada para o aprimoramento do instrumento, apenas com 10 itens que foram aperfeiçoados em sua redação.

Nesta rodada a maioria dos juízes concordou totalmente com os itens avaliados. A Tabela 2 demonstra os índices de concordância dos juízes sobre as competências e seus referenciais de desempenho, após a validação de conteúdo.

Tabela 2 Índices de concordância dos juízes sobre as competências e suas questões identificadoras – 2ª e 3ª rodadas da Técnica Delphi

IVC Global = 0,901 (2ª rodada) e 0,982 (3ª rodada) Alfa de Cronbach = 0,858 (2ª rodada) e 0,503 (3ª rodada) ^a			
Competências e questões identificadoras	IVC ^b	RVC ^c	Rodada de validação
1. Resolução de problemas - Propor soluções para os problemas e desafios no trabalho, em tempo oportuno, agindo para contribuir ao desempenho da unidade.	1	1	2ª
1.1 Age imediatamente para a solução de problemas no setor de trabalho.	1	1	2ª
1.2 Contribui em atividades que estão além de suas atribuições diretas na solução de problemas, desde que alinhadas ao escopo do seu cargo.	0,857	0,714	2ª
2. Trabalho em equipe - Executar atividades em equipe, buscando integrar os esforços individuais para o alcance de um objetivo comum.	1	1	3ª
2.1 Relaciona-se cordialmente com colegas/subordinados/superiores/usuários, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo, respeitando as diferenças.	0,786	0,571	2ª
2.2 Colabora com os colegas da equipe de trabalho na realização de tarefas conjuntas buscando alternativas e contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.	1	1	2ª
3. Autodesenvolvimento - Aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes através da aprendizagem contínua para melhoria do seu desempenho no trabalho.	0,929	0,857	2ª

IVC Global = 0,901 (2ª rodada) e 0,982 (3ª rodada)
Alfa de Cronbach = 0,858 (2ª rodada) e 0,503 (3ª rodada)^a

Competências e questões identificadoras	IVC ^b	RVC ^c	Rodada de validação
3.1 Estabelece metas anuais para o autodesenvolvimento de competências necessárias ao trabalho por meio de diferentes estratégias de aprendizagem.	1	1	3ª
3.2 Participa de ações de capacitação profissional internas e externas à Instituição com foco no atendimento das necessidades institucionais.	0,929	0,857	2ª
3.3 Utiliza o feedback das avaliações de desempenho a fim de aprimorar o próprio desenvolvimento.	1	1	3ª
4. Produtividade e qualidade no trabalho - Realizar os trabalhos, a partir do conhecimento de métodos e técnicas, para a obtenção dos resultados da unidade com eficiência e eficácia, atendendo aos padrões de qualidade esperados.	0,929	0,857	2ª
4.1 Desenvolve as atividades com a qualidade esperada, visando ao alcance de metas estabelecidas.	0,909	0,818	3ª
4.2 Utiliza corretamente métodos e técnicas referentes às atividades que exerce.	0,857	0,714	2ª
4.3 Racionaliza o uso de recursos para a realização do trabalho.	0,929	0,857	2ª
5. Criatividade e Inovação - Propor ideias inovadoras relativas ao trabalho com o objetivo de melhorar o próprio desempenho, analisando as situações de maneira flexível, aceitando novas soluções.	0,857	0,714	2ª
5.1 Propõe novas ideias/soluções no desenvolvimento das atividades para enfrentar e superar as adversidades e as pressões no trabalho.	0,929	0,857	2ª
5.2 Participa da implementação de mudanças e inovações propostas no setor de trabalho.	0,857	0,714	2ª
6. Comunicação - Expressar-se, por diversos meios e de forma adequada, transmitindo informações necessárias ao bom desempenho do trabalho.	1	1	3ª
6.1 Expressa ideias com clareza e objetividade.	1	1	2ª
6.2 Realiza a escuta ativa das diversas opiniões da equipe de trabalho.	1	1	3ª
6.3 Compartilha conhecimentos e informações que possam ser relevantes para o aperfeiçoamento de atividades da equipe.	0,786	0,571	2ª
7. Tomada de decisão - Escolher, no tempo hábil, com segurança, coerência e imparcialidade, uma determinada ação, dentre diversas alternativas possíveis, considerando os limites e riscos envolvidos, visando ao bom desenvolvimento das atividades.	0,929	0,857	2ª
7.1 Estabelece alternativas possíveis para determinadas situações, a partir da análise do contexto em que está inserido.	1	1	2ª
7.2 Escolhe a alternativa mais adequada para enfrentamento do problema.	0,929	0,857	2ª
7.3 Acompanha a efetividade da sua decisão.	0,857	0,714	2ª
8. Liderança - Conduzir equipes de forma eficiente, direcionando e influenciando-a em relação ao alcance dos objetivos do setor e estimulando o seu desenvolvimento.	0,929	0,857	2ª
8.1 Promove a união da equipe de trabalho em torno de objetivos comuns, apoiando e estimulando o desenvolvimento das pessoas.	0,929	0,857	2ª
8.2 Estimula a equipe na realização dos trabalhos, destacando a importância da	1	1	3ª

IVC Global = 0,901 (2ª rodada) e 0,982 (3ª rodada)
Alfa de Cronbach = 0,858 (2ª rodada) e 0,503 (3ª rodada)^a

Competências e questões identificadoras	IVC ^b	RVC ^c	Rodada de validação
contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais.			
9. Visão sistêmica - Identificar as relações de interdependência que formam a organização, nas quais cada tarefa ou setor se relaciona com os objetivos institucionais.	1	1	2ª
9.1 Possui visão global da instituição e identifica como seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da universidade.	1	1	2ª
9.2 Estabelece a interlocução com outras áreas/setores/órgãos da universidade, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas.	0,929	0,857	2ª
10. Foco no usuário - Atender as necessidades de clientes internos e externos da universidade vinculadas à sua atuação profissional e respeitando as regras institucionais.	1	1	3ª
10.1 Atende às necessidades dos usuários, vinculadas à sua atuação profissional, com presteza e cordialidade.	1	1	3ª
10.2 Prevê necessidades dos usuários, vinculadas à sua atuação profissional, desenvolvendo soluções e respeitando as normas vigentes.	0,909	0,818	3ª
10.3 Busca continuamente a melhoria da qualidade dos serviços prestados.	0,857	0,714	2ª

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota. ^a 3ª rodada com apenas 10 itens o Alfa de Cronbach diminuiu. ^b IVC: índice de validade de conteúdo - (número de juízes concordantes/número total de juízes). ^c RVC: razão da validade de conteúdo - ((quant. expert considera essencial- total expert/2)/(total expert/2)).

Dos 10 itens enviados para avaliação na 3ª rodada, 8 obtiveram IVC e RVC iguais a 1, ou seja, concordância total entre os peritos. Os outros 2 itens apresentaram IVC de 0,909 e RVC de 0,818, muito próximos de 1, indicando também alta concordância entre os juízes.

O Alfa de Cronbach desta etapa foi de 0,503. Vale ressaltar que o Alfa de Cronbach é influenciado pela quantidade de itens no questionário (SOUZA et al., 2017). Na etapa 1 o questionário possuía 35 itens, na etapa 2, 36 itens e na etapa 3 apenas 10 itens. Devido à diminuição dos itens, este índice diminuiu bastante. Nota-se também que a quantidade de respondentes também diminuiu: na etapa 1 eram 15 juízes, na etapa 2 diminuiu 1 juiz e na última etapa apenas 11 experts participaram, o que também fez o Alfa de Cronbach diminuir entre as etapas.

Dessa forma as outras medidas como o Índice de Validade de Conteúdo e a Razão de Validade de Conteúdo contribuíram melhor para verificar a concordância entre os julgadores. Na segunda etapa o instrumento foi validado com um IVC Global de 90,1% de concordância entre os especialistas e Alfa de Cronbach de 0,858. Na última etapa, apesar do questionário

conter apenas 10 itens, apresentou concordância total entre os avaliadores – IVC Global 0,982.

A validação de conteúdo do instrumento apresentou IVC e IVC Global acima do nível de corte estipulado (0,75) e ainda utilizou a Razão de Validade de Conteúdo (RVC) com resultados dentro dos limites definidos pelo número de juízes, demonstrando maior rigor estatístico. Outras pesquisas adotaram como referência índices de validade de conteúdo mais baixas, como em Alpirez et al., (2018) e Amaya et al., (2016) que estipularam IVC de 0,70. Já em Holanda, Marra, Cunha (2019) o IVC mínimo foi de 0,78 e em Nogueira, Cunha (2008) as autoras definiram o IVC em 0,80. Todos os estudos se preocuparam com uma avaliação rigorosa das propriedades de medida de seus instrumentos no que diz respeito à consistência interna e à validade de modo a garantir a qualidade dos mesmos e sua aplicação nas práticas de trabalho.

A validação de conteúdo foi finalizada com o instrumento contendo 10 competências e 25 referenciais de desempenho, com um IVC Global de 0,982, conforme recomendado por Polit, Beck (2011) e observado em Silva et al., (2019) e em Holanda et al., (2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível demonstrar evidências de validade de conteúdo das competências e suas questões identificadoras descritas no perfil de competência profissional do técnico administrativo em educação. Assim, esses resultados indicam a pertinência e a adequação para representar as competências e os referenciais de desempenho no trabalho destes servidores. Vale ressaltar que o perfil foi alinhado às especificidades do técnico administrativo em educação, aos estudos existentes e à legislação sobre a matéria, sendo sua construção detalhada em artigo a ser publicado. Com esta etapa de validação por experts através da Técnica Delphi, concluiu-se a etapa dos procedimentos teóricos previstos no referencial psicométrico.

No entanto, a fim de identificar evidências de validade baseadas na estrutura interna – construto – e consistência interna, necessário que se efetive as etapas posteriores referentes aos procedimentos empíricos e analíticos da Psicometria, com a aplicação prática da escala de avaliação por competências e análises estatísticas. Sendo assim, há uma importante oportunidade para estudos futuros com ênfase nestas etapas.

Vale esclarecer também que o perfil de competências validado em seu conteúdo não pretende ser exaustivo e sim norteador ou de referência para que cada universidade, através da inclusão de itens específicos, possa adaptá-lo para os diversos cargos, níveis de complexidade, alinhando-o também aos objetivos estratégicos de cada instituição. Além disso, entende-se que a grande contribuição teórica e prática deste estudo é a possibilidade de se aferir as reais contribuições dos servidores no trabalho e de fornecer subsídios para as ações gerenciais decorrentes desta avaliação, no âmbito da gestão do desempenho dos servidores TAE. Neste sentido entende-se que a avaliação deve embasar decisões sobre a valorização, o desenvolvimento e a movimentação de pessoas. No caso dos TAE deve lastrear não só a progressão funcional e seu efeito financeiro, mas principalmente a capacitação e o desenvolvimento profissional.

O desenvolvimento contínuo do servidor leva ao enfrentamento de situações cada vez mais complexas, quando então outras competências são desenvolvidas, outras entregas e contribuições mais valiosas são efetivadas. Neste ponto se alcança o tão esperado desenvolvimento mútuo, agregando valor público à universidade, aos seus usuários e ao servidor também.

Ressalta-se também o perfil de competências proposto como uma contribuição relevante aos legisladores, na medida em que se demonstra que é possível o atendimento dos preceitos legais por meio do conceito de competências, estas como sendo as ações na prática do trabalho e a mobilização do estoque de recursos (conhecimentos, habilidades e atitudes) no desempenho das funções dos servidores.

Por fim, vale dizer que a gestão do desempenho baseado em competências é um tema que merece atenção em novas pesquisas, principalmente empíricas e voltadas às práticas de gestão de pessoas, não só no âmbito das universidades federais, mas na administração pública em geral, constituindo uma ferramenta importante para o desenvolvimento individual, das organizações e da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciênc. saúde coletiva*, 16(7), 3061-3068, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232011000800006&lng=en&nrm=iso <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006> Acesso em: 06 abr. 2022.

ALPIREZ, L. A. et al. Validação de conteúdo de instrumento de avaliação do recém-nascido. *Acta paul. enferm.*, 31(2), 123-129, 2018. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002018000200123&lng=en&nrm=iso <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800019>

Acesso em 06 abr. 2022.

AMAYA, M. R. et al. Construção e validação de conteúdo de checklist para a segurança do paciente em emergência. *Rev. Gaúcha Enferm.*, 37(n. spe, e68778), 2016. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472016000500421&lng=en&nrm=iso. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.esp.68778>

Acesso em: 08 abr. 2022.

BAPTISTA, A. L. X.; SANABIO, M. T. (2014). Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das instituições federal de ensino superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 7(3), 182-205, 2014. DOI:

<http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2014v7n3p182>

BARBOSA, A. C. S et al. Perfil de egressos de Enfermagem: competências e inserção profissional. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27(e3205), 2019. DOI:

<https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3222.3205>

BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público.**

Brasília, DF: Enap, 2019. Disponível em:

https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4283/1/7_Livro_Gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20lideran%C3%A7a%20e%20compet%C3%Aancias%20para%20o%20setor%20p%C3%ABlico.pdf Acesso em: 02 maio 2022.

BERGUE, S. T. The managerial reduction in the management technologies transposition process to public organizations. *Brazilian Administration Review*, 7(2), 155-171, 2010.

Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/bar/v7n2/v7n2a04.pdf> Acesso em: 06 abr. 2022.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Rev. adm. empresas*, 41(1), 8-15, 2001. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000100002>

BRASIL. Decreto n. 5.825 de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm Acesso em: 01 abr. 2022.

BRASIL. Decreto n. 7.133 de 19 de março de 2010. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis n. 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.484, de 3 de julho de 2002, 10.550, de 13 de novembro de 2002, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.682, de 28 de maio de 2003, 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.871, de 20 de maio de 2004, 10.883, de 16 de junho de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, 11.095, de 13

de janeiro de 2005, 11.156, de 29 de julho de 2005, 11.171, de 2 de setembro de 2005, 11.233, de 22 de dezembro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 11.356, de 19 de outubro de 2006, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm Acesso em 01 maio 2022.

BRASIL. Lei n. 11.091 de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm Acesso em 01 abr. 2022.

CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Competências do contador: um estudo sobre a existência de uma estrutura de interdependência. **R.Adm.**, 44(4), 365-379, 2009. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/v4404365.pdf> Acesso em: 08 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html Acesso em: 02 maio 2022.

COSTA, F. J.; ORSINI, A. C. R.; CARNEIRO, J. S. Variações de Mensuração por Tipos de Escalas de Verificação: Uma Análise do Construto de Satisfação Discente. **Revista Gestão.Org**, 16(2), 132-144, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/69704> Acesso em: 08 abr. 2022.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, 16(3), 297-334, 1951. Disponível em: http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika_highly_cited_articles/cronbach_1951.pdf Acesso em 10 maio 2022.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo, SP: Atlas, 2013.

DUTRA, J. S. et al. **Gestão de Pessoas em Empresas e Organizações Públicas** (1ª ed.). São Paulo: Atlas, 2019.

FARO, A. C. M. E. Técnica Delphi na validação das intervenções de enfermagem. **Rev Esc Enferm USP**, 31(2), 259-73, 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62341997000200008&lng=en <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62341997000200008> Acesso em 10 abr. 2022.

GUIMARÃES, T. A. A nova administração pública e a abordagem da competência. **Revista de Administração Pública**, 34(3), 125-140, 2000. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6284> Acesso em: 10 abr. 2022.

HOLANDA, F. L.; MARRA, C. C.; CUNHA I. C. K. O. Perfil de competência profissional do enfermeiro em emergências. **Acta paul. Enferm.**, 28(4), 308-314, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201500053>

HOLANDA, F. L.; MARRA, C. C.; CUNHA, I. C. K. O. Professional competence of nurses in emergency services: evidence of content validity. **Rev Bras Enferm.**, 72 (Suppl 1), 66-73, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0518>

HORA, H. R. M.; MONTEIRO, G. T. R.; ARICA, J. Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, 11(2), 85-103, 2010. DOI: <https://doi.org/10.22456/1983-8026.9321>

LANDIS, J. R.; KOCH, G. G. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**, 33(1), 159-174, 1977. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7e73/43a5608fff1c68c5259db0c77b9193f1546d.pdf> Acesso em: 06 abr. 2022.

LAWSHE, C. H. A quantitative approach to content validity. **Personnel Psychology**, 28(4), 563-575, 1975. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>

LIMA, S. M. P.; VILLARDI, B. Q. Como Gestores Públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior Brasileira aprendem na prática a desenvolver suas Competências Gerenciais. In: ENCONTRO ANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro, **Anais eletrônicos [...]** Rio de Janeiro: Anpad, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APB2613.pdf> Acesso em 02 maio 2022.

LOIOLA, L. M. Breve Histórico do Termo Competência. **Revista Helb (UNB)**, 7(7), 2013. Disponível em: http://www.helb.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=212:breve-historico-do-termo-competencia&catid=1114:ano-7-no-7-12013&Itemid=18 Acesso em 08 abr. 2022.

MACHADO, M. A. C.; NASCIMENTO, M. B. C.; GUEDES, J. T. Perfil e competências do professor no ensino superior na educação a distância: avanços e perspectivas para discussões. **Revista Fórum Entidades**, 27(2), 115-131, 2018. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/view/10365> Acesso em: 08 abr. 2022.

MATIA, G. et al. Desenvolvimento e Validação de Instrumento para Avaliação das Competências Gerais nos Cursos da Área da Saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**, 43(1 Supl. 1), 606-613, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190055>

MENDES, M. S.; TOSTA, K. C. B. T. Competências requeridas às chefias intermediárias da PRODEGESP/UFSC: do mapeamento à capacitação. **REAd. Rev. eletrôn. adm.**, 25(1), 83-115, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.219.84478>

NOGUEIRA, V. O.; CUNHA, I. C. K. O. Construção de Perfil de Competências para enfermeiros coordenadores de cursos de graduação em Enfermagem. **International Journal of Health Management Review**, 5(1), 1-10, 2019. Disponível em: <https://www.ijhmreview.org/ijhmreview/article/view/156> Acesso em: 10 abr. 2022.

NOGUEIRA, V. O.; CUNHA, I. C. K. O. Validação de conteúdo do perfil de competências de enfermeiros gestores de ensino superior. **Rev Cuid.**, 9(1), 1998-2006, 2008. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101998#:~:text=O%20objetivo%20foi%20descrever%20os,de%20Ensino%20Superior%20em%20Enfermagem.&text=O%20Perfil%20de%20Compet%C3%Aancias%20continha,22%20e%2020%20afirmativas%20respectivamente <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.474> Acesso em: 10 abr. 2022.

OLIVEIRA, G. C.; PAGANI, C. Gestão universitária: o perfil e as competências do profissional de secretariado nas instituições federais de ensino superior. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 16., 2016, Arequipa, Perú. **Anais eletrônicos** [...] Arequipa, Perú, 2016. p. 11-25. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/171318> Acesso em 01 abr. 2022.

PANIZZON, M.; COSTA, C. F.; MEDEIROS, I. B. O. Práticas das Universidades Federais no Combate à COVID-19: A Relação entre Investimento Público e Capacidade de Implementação. **Revista de Administração Pública**, 54(4), 635-649, 2020.

PASQUALI, L. (Org.). **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PEREIRA, A. L. C.; SILVA, A. B. As competências gerenciais nas instituições federais de educação superior. **Cadernos EBAPE.BR**, 9(spe1), 627-647, 2011. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512011000600010>

PEREZ, M. I. L. Competência: uma noção plástica, polissêmica e polimorfa. **Práxis Educacional**, 1(1), 57-65, 2005. Disponível em: <http://periodicos.uesb.br/index.php/praxis/article/viewFile/400/430> Acesso em 01 abr. 2022.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. Delineamento de Pesquisa em Enfermagem. In: POLIT, D. F.; BECK, C. T., Eds. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: Avaliação de evidências para prática de enfermagem**, Artmed, Porto Alegre, 2011. p. 247-368.

R, C. T. R: **A language and environment for statistical computing**. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing, versão 4.0.3, 2020. Disponível em: <http://www.R-project.org/>

SILVA, C. M. M.; CINTRA FARIA, A. C.; BAPTISTA, S. G. Mapeamento de competências e perfil dos bibliotecários que atuam na educação profissional e tecnológica de Goiás. **Encontros Bibli: Revista eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da informação**, 20(44), 43-58, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2015v20n44p43>

SILVA, C. S. G. et al. Elaboração e validação de conteúdo e aparência da cartilha “Punção venosa periférica para a família”. *Revista Cuidarte*, 10(3), e830. Epub, 2019. DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i3.830>

SOUZA, A. C.; ALEXANDRE, N. M. C.; GUIRARDELLO, E. B. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiol. Serv. Saúde*, 26(3), 649-659, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742017000300022>.

STEFANICZEN, J.; ZAMPIER, M. Competências dos Profissionais de Fisioterapia: Estudo em um Município da Região Centro Oeste do Paraná. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, 11(2), 33 – 57, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/19-82-25372017v11n2p3357>

TAMADA, R. C. P.; BARRETO, M. F. S.; CUNHA, I. C. K. O. Modelos de Gestão em Saúde: Novas Tendências, Responsabilidades e Desafios. In: CONGRESSO ON LINE DE ADMINISTRAÇÃO – CONVIBRA, 10., 2013, São Paulo. *Anais eletrônicos [...]* São Paulo, 2013. p. 1-16. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2013_38_7937.pdf Acesso em 02 maio 2022.

TRINDADE, C. S. et al. Processo de construção e busca de evidências de validade de conteúdo da equalis-OAS. *Avaliação Psicológica*, 17(2), 271-277, 2018. DOI: <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2018.1702.14501.13>

VITURI, D. W.; TROCHIN, D. M. R. Validação de métricas para avaliar a qualidade em instituições públicas de ensino. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 18(1) e45124, 2019. DOI: <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v18i1.45124>

WRIGHT, J. T. C.; GIOVINAZZO, R. A. Delphi – Uma Ferramenta de Apoio ao Planejamento Prospectivo. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 1(12), 54-65, 2000. Disponível em: https://bdpi.usp.br/single.php?_id=001173053 Acesso em 11 maio 2022.