

Apoio à Formulação e Implementação
de Políticas de Saúde Informadas
por Evidências – ESPIE

RELATÓRIO

Perfil de Competência do Profissional em PIE no Brasil

ENTREGA 4 – TRIÊNIO 2021-2023

São Paulo – SP
Junho/2022



HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS



CONASS
Conselho Nacional de Secretários de Saúde



CONASEMS



SUS

MINISTÉRIO DA
SAÚDE



Ministério da Saúde
Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos/SCTIE

CONASS – Conselho Nacional de Secretários de Saúde

CONASEMS – Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde

Sociedade Beneficente de Senhoras Hospital Sírio-Libanês

Projeto do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS)

Perfil de Competência do Profissional em PIE no Brasil

São Paulo – SP

Julho/2022

Equipe Técnica-HSL

Jorge Otávio Maia Barreto
Davi Mamblona Marques Romão
Maria Lúcia Teixeira Machado
Romeu Gomes
Rachel Riera
Silvio Fernandes da Silva

Equipe Técnica-DECIT/MS

Aurelina Aguar de Lima
Keitty Regina Cordeiro de Andrade
Luciana Hentzy Moraes
Marina Melo Arruda Marinho
Roberta Borges Silva
Sarah dos Santos Conceição
Virginia Kagure Wachira

Coordenadora da Coordenação de Evidências e Informações Estratégicas para Gestão em Saúde- COEVI

Daniela Fortunato Rêgo

Diretora do Departamento de Ciência e Tecnologia – DECIT/MS

Alessandra de Sá Earp Siqueira

Secretária de Ciência, Tecnologia, Inovação e Insumos Estratégicos em Saúde – SCTIE/MS

Sandra de Castro Barros

Coordenador do Projeto ESPIE/HSL

Silvio Fernandes da Silva

Coordenadora de Projetos / Diretoria de Compromisso Social -HSL

Candida Rosa Alves

Gerente de Projetos/ Diretoria de Compromisso Social - HSL

Rodrigo Wilson de Souza

Diretor de Ensino e Pesquisa – IEP/HSL

Luiz Fernando Lima Reis

Diretora de Compromisso Social - HSL

Vania Rodrigues Bezerra

Apoio Administrativo/HSL

Deusa Jaci Nilena Silva
Diretoria de Compromisso Social/HSL



HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS



MINISTÉRIO DA
SAÚDE



Ficha Catalográfica

Elaborada pela Biblioteca Dr. Fadlo Haidar

Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa

© Reprodução autorizada pelo autor somente para uso privado de atividades de pesquisa e ensino não sendo autorizada sua reprodução para quaisquer fins lucrativos. Na utilização ou citação de partes do documento é obrigatório mencionar a autoria..

P486

Perfil de competência do profissional em PIE no Brasil: Relatório. / Silvio Fernandes da Silva (coord.) ... [et al.]. - São Paulo: Hospital Sírio-Libanês; Ministério da Saúde, 2022.

58p. (Projeto Apoio à Formulação e Implementação de Políticas de Saúde Informadas por Evidências – ESPIE, 2021 – 2023, do PROADISUS).

Vários autores: Jorge Otávio Maia Barreto; Silvio Fernandes da Silva; Davi Mamblona Marques Romão; Maria Lúcia Teixeira Machado; Romeu Gomes; Rachel Riera; Daienne Machado; João Abreu; Keitty Andrade; Laura Boeira; Letícia Pozza; Nathan Mendes Sousa; Patrícia Logullo; Roberta Borges Silva; Sandra Leone; Sara Mota; Tamille Dias; Tereza Toma.

ISBN: 978-65-997208-2-6.

1. Competência Profissional. 2. Política Informada por Evidências. 3. Gestão de Pessoas na Área de Saúde. 4. Educação em Saúde. I. Título.

CRB 8/7548

NLM: WA 18,2

Sumário

Resumo Executivo	8
1. Introdução	10
1.1. Macroproblemas abordados	13
2. Oficinas de trabalho do grupo de autoria do perfil de competência em PIE	14
2.1. Oficina 1 - Apresentação e discussão sobre o projeto ESPIE, o perfil de competência e a Revisão Crítica Rápida	14
2.2. Oficina 2 - Investigação das práticas de profissionais competentes	15
2.3. Oficina 3 - Elaboração do perfil profissional – parte 1	16
2.4. Oficina 4 - Elaboração do perfil profissional – parte 2	17
2.5. Oficina 5 - Validação do perfil profissional - parte 1	18
2.6. Oficina 6 - Validação do perfil profissional - parte 2	19
3. Resultados	20
3.1. Perfil de Competência em PIE	20
3.2. Aplicação deste Perfil de Competência em PIE	26
Apêndices	27
Apêndice 1 – Relatório da Oficina de Trabalho 1 - Apresentação e discussão sobre o projeto ESPIE, o perfil de competência e a Revisão Crítica Rápida	28
Apêndice 2 – Relatório da Oficina de Trabalho 2 - Investigação das práticas profissionais competentes	38
Apêndice 3 – Relatório da Oficina de Trabalho 3 - Elaboração do perfil profissional – parte 1	45
Apêndice 4 – Relatório da Oficina de Trabalho 4 - Elaboração do perfil profissional – parte 2	50
Apêndice 5 – Relatório das Oficinas de Trabalho 5-6 - Validação do perfil profissional – partes 1 e 2	56

Ilustrações

Quadro 1. Quadro geral das ações-chave do Perfil de Competência para PIE no Brasil, por área de atuação (Gestão da Saúde, Pesquisa Científica, Sociedade Civil, Tradução do Conhecimento e Transversal)	9
Quadro 2. Membros do grupo de autoria do Perfil de Competência em PIE	11
Quadro 3. Agenda das Oficinas de Trabalho do grupo de autoria	12
Quadro 4. Perfil de Competência em PIE	23

Resumo Executivo

O projeto Apoio à Formulação e Implementação de Políticas Públicas de Saúde Informadas por Evidências (ESPIE) é desenvolvido pelo Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa do Hospital Sírio-Libanês (IEP/HSL), no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS), em parceria com o Departamento de Ciência e Tecnologia da Secretaria de Ciência, Tecnologia, Inovação e Insumos Estratégicos do Ministério da Saúde (DECIT/SCTIE/MS).

O projeto ESPIE desenvolveu o Perfil de Competência do Profissional de PIE para o Brasil, com o objetivo de subsidiar atividades educacionais relacionadas com Políticas Informadas por Evidências (PIE), mas também apoiar o planejamento e ações de diferentes organizações no contexto da gestão da saúde no Sistema Único de Saúde (SUS).

O perfil de competência foi desenvolvido e validado por um grupo de autoria constituído por técnicos das instituições envolvidas e especialistas convidados. O objetivo de criação do grupo de autoria foi agregar diferentes visões, experiências e opiniões ao processo de construção do perfil de competência em PIE. O grupo de autoria discutiu e definiu, ao longo de seis oficinas realizadas no ano de 2021, desde os macroproblemas até as ações-chave e desempenhos considerados essenciais.

O processo de elaboração deste perfil foi orientado pelos seguintes macroproblemas: 1) processos decisórios na gestão das políticas de saúde pouco sistemáticos e transparentes; 2) capacidade institucional para gestão e tradução do conhecimento pouco desenvolvida e 3) incipiente incorporação das evidências científicas ao processo de formulação e implementação de políticas de saúde. Este documento consiste um meta-ponto de vista sobre o perfil de competência do profissional de PIE no Brasil e está endereçado aos macroproblemas no âmbito do SUS e inclui ações-chave e desempenhos que compõem um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, necessário para uma atuação institucional competente em PIE.

Quadro 1. Quadro geral das ações-chave do Perfil de Competência para PIE no Brasil, por área de atuação (Gestão da Saúde, Pesquisa Científica, Sociedade Civil, Tradução do Conhecimento e Transversal)

<p>GESTÃO DA SAÚDE</p> <ul style="list-style-type: none"> Apoiar a institucionalização do uso de evidências Conhecer o contexto organizacional Contextualizar evidências Usar evidências Formular PIE Implementar PIE Avaliar políticas de saúde 	<ul style="list-style-type: none"> Mobilizar redes de colaboração Compreender políticas de saúde Conhecer sistemas de saúde Gerir processos organizacionais Gerir projetos Gerir pessoas e equipes Gerir conflitos de interesse 	<p>PESQUISA CIENTÍFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar pesquisa científica Conhecer os fundamentos da pesquisa científica Extrair informação científica
<p>SOCIEDADE CIVIL</p> <ul style="list-style-type: none"> Fazer <i>advocacy</i> para PIE 	<p>TRADUÇÃO DO CONHECIMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> Priorizar perguntas e problemas Gerir ações de tradução do conhecimento Realizar tradução do conhecimento Combinar diferentes tipos de evidências 	
<p>TRANSVERSAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Valorizar a pesquisa científica Estabelecer relações de confiança com parceiros e atores do sistema Valorizar a transparência em PIE Comunicar e difundir evidências Aprimorar a sua comunicação Liderar processos e projetos de Tradução do Conhecimento Promover colaboração para PIE Manejar recursos de informática Atuar em benefício dos cidadãos Atuar com profissionalismo e ética <ul style="list-style-type: none"> Refletir com ponderação Valorizar a participação social Trabalhar em colaboração Valorizar a aprendizagem Valorizar a criatividade Valorizar as oportunidades para mudança Atuar com autoconfiança em suas próprias capacidades Atuar com motivação e proatividade Facilitar a interação em grupos Estabelecer relacionamentos interpessoais para processos colaborativos 		

Fonte: Grupo de autoria do Perfil de Competência para PIE

1. Introdução

O projeto Apoio à Formulação e Implementação de Políticas Públicas de Saúde Informadas por Evidências (ESPIE) – triênio 2021/2023 – é desenvolvido pelo Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa do Hospital Sírio-Libanês (IEP/HSL), no âmbito do Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional do Sistema Único de Saúde (PROADI-SUS), em parceria com o Departamento de Ciência e Tecnologia da Secretaria de Ciência, Tecnologia, Inovação e Insumos Estratégicos do Ministério da Saúde (DECIT/SCTIE/MS). O PROADI-SUS possui ciclos trienais e o projeto ESPIE teve sua primeira edição durante o triênio de 2015-2017, seguindo-se no triênio 2018-2020 e atualmente, no triênio 2021-2023. Nos dois triênios anteriores, o projeto ESPIE realizou três edições de um curso de pós-graduação lato-sensu, denominado Especialização em Gestão de Políticas de Saúde Informadas por Evidências.

No contexto da terceira edição do projeto ESPIE (2021-2023), para alcançar a Meta 4 - conectada com o Objetivo 2¹, foi desenvolvido o Perfil de Competência do Profissional de PIE para o Brasil. Este tem por objetivo subsidiar não apenas atividades educacionais relacionadas com Políticas Informadas por Evidências (PIE), mas também apoiar o planejamento e ações de diferentes organizações no contexto da gestão da saúde no Sistema Único de Saúde (SUS).

O perfil de competência foi desenvolvido e validado por um grupo de autoria constituído por uma amostra intencional de técnicos de instituições envolvidas e especialistas convidados. O objetivo de criação do grupo de autoria foi agregar diferentes visões, experiências e opiniões ao processo de construção do perfil de competência em PIE. O grupo de autoria discutiu e definiu, ao longo de seis oficinas, realizadas no ano de 2021, desde os macroproblemas até as competências e desempenhos para PIE no Brasil, tendo como ponto de partida o referencial global sobre o tema, consubstanciado num relatório sintético de Revisão Crítica Rápida (RCR)².

¹ Meta 4 (Objetivo 2) - Elaboração do perfil de competência do profissional em PIE no Brasil, registrando-o em um produto sistematizado (relatório), a ser publicizado.

² A revisão crítica rápida seguiu um protocolo prévio disponível em <https://zenodo.org/record/6539137>

A expertise educacional do IEP-HSL fundamentou esta entrega, que adotou a referência metodológica da Nota Técnica sobre construção de perfis de competências profissionais³ para o planejamento e a execução das oficinas do grupo de autoria, com adaptações para adequá-la às necessidades específicas do Projeto ESPIE e otimizar seus resultados. O grupo de autoria foi composto por atores relevantes e envolvidos na formação e atuação da área de PIE no país. Considerando que as PIE constituem um campo multiprofissional e que prescinde de regulação específica para a profissão, o grupo de autoria foi formado por 14 profissionais com perfis diversos e complementares entre si, além de quatro facilitadores das oficinas de trabalho (Quadro 2).

Quadro 2. Membros do grupo de autoria do Perfil de Competência em PIE

Nome	Instituição	Função/Setor
Daienne Machado	CODEPLAN/DF ¹	Membro / Gestão
João Abreu	Impulso.gov	Membro / Sociedade
Keitty Andrade	DECIT/SCTIE/MS ²	Membro / Gestão
Laura Boeira	Instituto Veredas	Membro / Sociedade
Letícia Pozza	ODD Studio	Membro / Comunicação
Nathan M Sousa	Médico /UFMG ³	Membro / Serviço
Patrícia Logullo	EQUATOR Network /Oxford	Membro / Comunicação
Roberta Borges Silva	DECIT/SCTIE/MS ²	Membro / Gestão
Romeu Gomes	Diretoria de Compromisso Social-HSL ⁴	Membro / Pesquisa
Sandra Leone	UFMS ⁵	Membro / Pesquisa
Sara Mota	Superintendência MS6-Bahia	Membro / Gestão
Silvio Fernandes da Silva	Diretoria de Compromisso Social-HSL ⁴	Membro / Pesquisa
Tamille Dias	ENAP ⁷	Membro / Gestão
Tereza Toma	Instituto de Saúde/SP ⁸	Membro / Pesquisa
Jorge Otávio Maia Barreto	Diretoria de Compromisso Social-HSL ⁴	Facilitador / Pesquisa
Davi Mamblona Marques Romão	Diretoria de Compromisso Social-HSL ⁴	Facilitador / Pesquisa
Maria Lúcia Teixeira Machado	Diretoria de Compromisso Social-HSL ⁴	Facilitador / Pesquisa
Cecilia Setti	Instituto Veredas	Facilitador / Pesquisa

Fonte: Projeto ESPIE, 2021. Notas sobre as siglas usadas no quadro: 1) Companhia de Planejamento do Distrito Federal, 2) Departamento de Ciência e Tecnologia da Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos do Ministério da Saúde, 3) Universidade Federal de Minas Gerais, 4) Hospital Sírio-Libanês, 5) Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, 6) Ministério da Saúde, 7) Escola Nacional de Administração Pública, 8) São Paulo.

³ Lima et al. Processo de construção de perfil de competência de profissionais. São Paulo: Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa, 2014.9p. <https://iep.hospitalsiriolibanes.org.br/Documents/LatoSensu/nota-tecnica-competencia-profissionais.pdf>

Em linhas gerais, as atividades implementadas nesta entrega foram as seguintes:

1. Desenvolvimento da RCR global sobre perfis de competência em PIE, de forma complementar à aplicação de metodologia desenvolvida pelo HSL, a qual informou o início das discussões do grupo de autoria;
2. Proposição e validação da composição do grupo de autoria, mediante a adoção de critérios prévios validados pela Diretoria de Compromisso Social/HSL e DECIT/SCTIE/MS, para a escolha e convite aos integrantes;
3. Planejamento, organização e realização de seis oficinas de autoria remotas, para discussão, deliberação e validação do perfil de competência;
4. Elaboração e validação, pelo grupo de autoria, deste relatório;
5. Elaboração do documento final, incluindo diagramação e editoração, para fins de disseminação junto ao público interessado.

As atividades do grupo de autoria incluíram a participação síncrona em seis oficinas remotas (via plataforma ZOOM), de três horas de duração cada, com os seguintes temas e datas de realização (Quadro 3):

Quadro 3. Agenda das Oficinas de Trabalho do grupo de autoria

Oficina de Trabalho 1 – Apresentação e discussão sobre o projeto ESPIE, o perfil de competência e a Revisão Crítica Rápida	08/09/2021
Oficina de Trabalho 2 – Investigação das práticas profissionais competentes	22/09/2021
Oficina de Trabalho 3 – Elaboração do perfil profissional – parte 1	20/10/2021
Oficina de Trabalho 4 – Elaboração do perfil profissional – parte 2	08/11/2021
Oficina de Trabalho 5 – Validação do perfil profissional – parte 1	24/11/2021
Oficina de Trabalho 6 – Validação do perfil profissional – parte 2	13/12/2021

Fonte: Projeto ESPIE, 2022

Seguindo a metodologia designada, as oficinas de trabalho objetivaram a discussão e o alinhamento do grupo de autoria sobre o conjunto de capacidades requeridas para a atuação em PIE, em diferentes cenários do SUS, detalhando-se os respectivos desempenhos, segundo as etapas seguintes:

1. Constituição do grupo de autoria, agregando pesquisadores, profissionais com experiência prática, gestores e educadores;
2. Desenvolvimento de revisão crítica rápida sobre perfis de competência em PIE;
3. Pactuação de compromissos e responsabilidades nos processos;
4. Identificação e delineamento dos macroproblemas relativos ao escopo do perfil de competência;
5. Delineamento de capacidades gerais e específicas, a serem incorporadas no perfil de competência, categorizadas por ações-chave.

1.1. Macroproblemas abordados

Os macroproblemas reconhecidos e abordados pelo grupo de autoria refletiram o legado das edições anteriores do projeto ESPIE. O perfil de competência aqui apresentado inclui o conjunto de atributos necessários para a mudança dos elementos do macroproblema, descrevendo ações-chave e os respectivos desempenhos. Esse produto consiste um meta-ponto de vista sobre o perfil de competência do profissional de PIE no Brasil e está endereçado aos seguintes macroproblemas no âmbito do SUS:

1. Processos decisórios na gestão das políticas de saúde pouco sistemáticos e transparentes;
2. Capacidade institucional para gestão e tradução do conhecimento pouco desenvolvida;
3. Incipiente incorporação das evidências científicas ao processo de formulação e implementação de políticas de saúde.

A seguir, é apresentada uma breve descrição das oficinas de trabalho realizadas pelo grupo de autoria, incluindo os objetivos e as atividades realizadas. Os relatos detalhados das oficinas podem ser encontrados nos apêndices 1 a 5 deste relatório.

2. Oficinas de trabalho do grupo de autoria do perfil de competência em PIE

2.1. Oficina 1 - Apresentação e discussão sobre o projeto ESPIE, o perfil de competência e a Revisão Crítica Rápida

Data/Horário: 08/09/2021, 9h-12h.

Objetivos: Apresentar o projeto ESPIE e discutir os achados da revisão crítica rápida sobre competências para PIE.

Descrição: Atores relevantes na formação, atuação ou regulamentação da função em questão compõem o grupo de autoria e representam distintos pontos de vista da sociedade em relação ao que consideram como prática competente do profissional de PIE. Estes atores foram apresentados ao projeto e suas intencionalidades, com foco na construção do perfil de competência em PIE para o Brasil. A oficina teve a intencionalidade de discutir os achados da revisão crítica rápida sobre competências para PIE em face dos objetivos estruturados do projeto ESPIE. Também foram apresentadas as atividades a serem desenvolvidas e obtidos os acordos necessários ao trabalho do grupo de autoria.

Programa:

9h – 9h30: Apresentação dos participantes, apresentação do projeto ESPIE, seguida de discussão

9h30 – 10h: Exposição dialogada sobre a construção do perfil de competência e sobre os objetivos, atividades / dinâmica do grupo de autoria e produto esperado, seguida de discussão sobre os elementos apresentados

10h – 10h30: Discussão sobre os acordos necessários para o trabalho do grupo de autoria

10h30 – 10h45: Intervalo

10h45 – 11h05: Apresentação dos achados da RCR

11h05 – 11h40: Discussão sobre a RCR

11h40 – 12h: Finalização e encaminhamentos

2.2. Oficina 2 - Investigação das práticas de profissionais competentes

Data/Horário: 22/09/2021, 9h-12h.

Objetivo: Investigar as práticas de profissionais competentes.

Descrição: A partir das discussões realizadas na Oficina 1, o grupo de autoria foi previamente convidado a contribuir individualmente, segundo suas próprias experiências/opiniões, com o preenchimento de um formulário on-line de priorização dos elementos de competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) identificados na revisão rápida. O formulário também possibilitou o envio de sugestões para suprir lacunas que os membros do grupo de autoria considerassem essenciais às práticas dos profissionais de PIE no Brasil. A oficina teve a intencionalidade de discutir e sistematizar informações sobre competências e desempenhos relacionados a PIE, na perspectiva das práticas profissionais, a partir dos subsídios trazidos individualmente pelos membros do grupo de autoria. Essa discussão também foi articulada com o quadro de referência do projeto e com os resultados da discussão sobre os achados da revisão crítica rápida sobre competências para PIE.

Programa:

9h – 9h10: Abertura da oficina

9h10 – 9h30: Apresentação dos resultados da sistematização das respostas ao formulário on-line de priorização, segundo elementos de competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) e perfis profissionais

9h30 – 10h30: Discussão dos resultados apresentados

10h30 – 10h45: Intervalo

10h45 – 11h45: Continuação - Discussão dos resultados apresentados

11h45 – 12h: Finalização e encaminhamentos.

2.3. Oficina 3 - Elaboração do perfil profissional – parte 1

Data/Horário: 20/10/2021, 9h-12h.

Objetivo: Elaborar o perfil profissional de PIE.

Descrição: A partir do material produzido nas oficinas de trabalho anteriores (elementos de competência considerados essenciais), o grupo de autoria analisou e discutiu os subsídios para a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo. Quatro grupos de trabalho menores foram constituídos para aprofundamento da análise e discussão dos materiais, a partir de questões orientadoras. Os resultados foram apresentados pelos grupos e posteriormente consolidados pelos facilitadores. Os facilitadores apoiaram a elaboração de quadros contendo: áreas de competência, descrição das respectivas ações-chave e desempenhos. Uma adaptação da técnica de análise funcional, somada à análise do trabalho em sua dinâmica, foi utilizada para a produção dos quadros que descreveram as áreas de competência, ações-chave e desempenhos.

Programa:

9h – 9h10: Abertura da oficina

9h10 – 9h30: Apresentação da síntese das discussões da Oficina 2, seguida de discussão

9h30 – 10h30: Discussão sobre a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais, segundo perfil profissional. Concomitantemente, criação dos quadros contendo: áreas de competência, descrição das suas respectivas ações-chave e desempenhos

10h30 – 10h45: Intervalo

10h45 – 11h45: Continuação - Discussão sobre a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais, segundo perfil profissional. Concomitantemente, criação dos quadros contendo: áreas de competência, descrição das suas respectivas ações-chave e desempenhos

11h45 – 12h: Finalização e encaminhamentos

2.4. Oficina 4 - Elaboração do perfil profissional – parte 2

Data/Horário: 08/11/2021, 9h-12h.

Objetivo: Elaborar o perfil profissional de PIE.

Descrição: Continuidade da Oficina 3, a partir do material produzido nas oficinas de trabalho anteriores (elementos de competência considerados prioritários e essenciais), o grupo de autoria continuou analisando e discutindo os subsídios que não foram analisados na oficina anterior, para a elaboração do texto descritivo de cada desempenho conexo. Os quatro grupos de trabalho menores constituídos na oficina anterior consideraram questões orientadoras para a continuidade das suas discussões. Os resultados foram apresentados em plenária pelos grupos menores e posteriormente consolidados pelos facilitadores. Os facilitadores, a partir desses materiais, consolidaram os quadros contendo as áreas de competência e suas respectivas ações-chave e desempenhos. Uma adaptação da técnica de análise funcional, somada à análise do trabalho em sua dinâmica, foi utilizada para a produção dos quadros que detalharam as áreas de competência, segundo ações-chave e desempenhos.

Programa:

9h – 9h10: Abertura da oficina

9h10 – 9h30: Apresentação da síntese das discussões da Oficina 3, seguida de discussão.

9h30 – 10h30: Discussão sobre a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais, segundo perfil profissional. Concomitantemente, criação do quadro de competência

10h30 – 10h45: Intervalo

10h45 – 11h45: Continuação - Discussão sobre a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais e prioritários, segundo perfil profissional. Concomitantemente, criação do quadro de competência

11h45 – 12h: Finalização e encaminhamentos

2.5. Oficina 5 - Validação do perfil profissional - parte 1

Data/Horário: 24/11/2021, 9h-12h.

Objetivo: Validar o perfil de competência em PIE para o Brasil.

Descrição: A primeira versão dos quadros de competência, incluindo ações-chave e desempenhos, segundo as áreas de atuação, foi submetida previamente à validação do grupo de autoria, e uma discussão foi conduzida por meio de conferência de consenso. Após a validação, o material resultante também foi avaliado de forma global e conjunta pelo grupo de autoria. Todas as contribuições da validação foram analisadas e incorporadas. O produto dessa construção representa um meta-ponto de vista sobre o perfil de competência do profissional de PIE para o Brasil.

Programa:

9h – 9h10: Abertura da oficina

9h10 – 9h30: Apresentação da síntese das discussões da Oficina 4, seguida de discussão

9h30 – 10h30: Apresentação, discussão e validação do perfil de competência

10h30 – 10h45: Intervalo

10h45 – 11h15: Continuação – Apresentação, discussão e validação do quadro de competência

11h15 – 12h: Finalização e encaminhamentos

2.6. Oficina 6 - Validação do perfil profissional - parte 2

Data/Horário: 13/12/2021, 9h-12h.

Objetivo: Validar o perfil de competência em PIE para o Brasil.

Descrição: Continuidade da validação do perfil profissional, a partir dos quadros de competência, segundo perfil profissional, incluindo as áreas de atuação, ações-chave e desempenhos. Os quadros foram submetidos previamente à apreciação do grupo de autoria, e uma discussão foi conduzida por meio de conferência de consenso. Após a validação, o material resultante foi novamente avaliado de forma global e conjunta pelo grupo de autoria. Todas as contribuições da validação nesta etapa foram analisadas e incorporadas. O produto dessa construção representa a consolidação de um meta-ponto de vista sobre o perfil de competência do profissional de PIE para o Brasil.

Programa:

9h – 9h10: Abertura da oficina

9h10 – 9h30: Apresentação da síntese das discussões da Oficina 5, seguida de discussão

9h30 – 10h30: Apresentação, discussão e validação do perfil de competência

10h30 – 10h45: Intervalo

10h45 – 11h15: Continuação – Apresentação, discussão e validação do quadro de competência

11h15 – 12h: Finalização e encaminhamentos

3. Resultados

3.1. Perfil de Competência em PIE

As ações-chave e desempenhos do perfil de competência para PIE foram agrupados por “áreas de atuação” prevalentes. As áreas de atuação foram definidas, no escopo deste trabalho, da seguinte forma:

1. Gestão da saúde – adotada quando as ações-chave ou desempenhos estavam relacionados, prioritariamente, com a tomada de decisão em políticas, sistemas e serviços de saúde, incluindo a própria tomada de decisão e o suporte para sua efetivação;
2. Pesquisa científica – adotada quando as ações-chave ou desempenhos estavam relacionados, prioritariamente, com a produção de pesquisa científica, no âmbito institucional e focados na produção de conhecimentos válidos que possam ser utilizados para aprimoramento das políticas e sistemas de saúde;
3. Tradução do conhecimento – adotada quando as ações-chave ou desempenhos estavam relacionados, prioritariamente, com atividades para a implementação e desenvolvimento de plataformas de tradução do conhecimento, voltadas para síntese, disseminação, intercâmbio e aplicação ética do conhecimento em políticas e sistemas de saúde;
4. Sociedade civil organizada – adotada quando as ações-chave ou desempenhos estavam relacionados, prioritariamente, com a atuação em movimentos sociais organizados;
5. Transversal – categoria adotada quando se considerou que as ações-chave ou desempenhos se relacionavam, de forma integrada, às áreas de atuação (gestão, pesquisa, tradução do conhecimento e sociedade civil organizada).

As ações-chave e desempenhos também foram categorizados segundo seu nível de abrangência em relação às PIE, considerando-se ‘específico’ quando estes elementos foram essenciais ao desenvolvimento de atividades próprias de PIE, e ‘geral’ quando se tratava de ação-chave e desempenho relacionados com PIE, mas que integravam

o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes mais amplos para o exercício profissional, segundo cada área própria. Entende-se como 'área' o 'ambiente' agregado por diferentes temáticas e dinâmicas correlacionadas ou similares.

Uma classificação baseada no CHA - Conhecimentos, Habilidades ou Atitudes foi aplicada sobre as ações-chave e desempenhos, considerando as seguintes definições, referenciadas nos conceitos apresentados pelo Quadro Brasileiro de Qualificações (<http://qbqconsulta.fipe.org.br/Conceitos>):

Conhecimentos

Conjunto de informações, fatos, teorias, práticas e princípios necessários para o exercício de uma ocupação ou para a obtenção de uma qualificação profissional.

Habilidades

Capacidade de aplicar conhecimentos e utilizar os recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas. Pode ser cognitiva, prática, física, psicomotora ou sensorial.

Atitudes

Capacidade para desenvolver tarefas e resolver problemas com diferentes graus de autonomia e responsabilidade. Trata-se de características pessoais que podem influenciar no desempenho do trabalho. Está organizada em quatro categorias: trabalho sob supervisão, autonomia no próprio trabalho, supervisão do trabalho de outros e avaliação de trabalho ou atividade.

Vale ressaltar que a diferenciação entre Conhecimento, Habilidade e Atitude nem sempre é nítida ou livre de ambiguidade. Como regra, os desempenhos implicam, em diferentes medidas, tanto conhecimentos, como habilidades, como atitudes. Assim, essa classificação indica apenas qual destes elementos é predominante em cada desempenho. Um desempenho classificado como habilidade, portanto, também pode

incluir a necessidade de desenvolvimento de conhecimentos e atitudes correlatos, o mesmo ocorrendo no sentido contrário.

A notação utilizada para apresentar a classificação das ações-chave e desempenhos, segundo o CHA, foi o uso das letras maiúsculas e cores no quadro do perfil de competência, sendo “C” e “Azul” para Conhecimentos, “H” e “Vermelho” para Habilidades e ‘A’ e “Verde” para Atitudes.

Ao todo, foram identificadas e definidas 42 ações-chave e respectivos desempenhos relevantes para a atuação profissional em PIE, decorrentes do processo de discussão do grupo de autoria, que incluiu em diversos momentos a agregação ou desagregação, bem como a supressão e adição de ações-chave. O resultado dessas discussões é apresentado no Quadro 4, a seguir:

Quadro 4. Perfil de Competência em PIE

Ação-chave		Descrição do desempenho	
ÁREA DE ATUAÇÃO – GESTÃO DA SAÚDE			
ESPECÍFICO	Apoiar a institucionalização do uso de evidências	Apoia e promove publicamente o uso de evidências científicas na sua instituição, mediante processos e mecanismos de tradução do conhecimento, em todas suas etapas (síntese, disseminação, intercâmbio e aplicação ética).	A
	Conhecer o contexto organizacional	Conhece a estrutura, a dinâmica e as capacidades para formular e implementar PIE nas organizações relevantes, segundo seus contextos.	C
	Contextualizar evidências	Utiliza evidências científicas de forma contextualizada, identificando e implementando adaptações, quando necessárias.	H
	Usar evidências	Utiliza as melhores evidências disponíveis para identificar, de forma sistemática e transparente, potenciais benefícios, riscos, incertezas e custos decorrentes das suas decisões.	
	Formular PIE	Planeja e formula programas e políticas de saúde informadas por evidências, de forma sistemática, transparente e participativa.	
	Implementar PIE	Implementa e monitora programas e políticas de saúde, mediante o desenvolvimento e adoção de planos de implementação contextualizados e informados por evidências.	
	Avaliar políticas de saúde	Avalia processos de implementação de políticas públicas de saúde e seus resultados (ex.: produtos, processos, impactos).	H
	Mobilizar redes de colaboração	Mobiliza redes de colaboração entre partes interessadas em PIE, respeitando normas e práticas institucionais e culturais.	
GERAL	Compreender políticas de saúde	Compreende o que são políticas públicas de saúde e os processos envolvidos em sua elaboração e implementação.	C
	Conhecer sistemas de saúde	Conhece a estrutura e a dinâmica dos sistemas de saúde e suas organizações, em suas diferentes esferas de gestão e níveis de atenção.	
	Gerir processos organizacionais	Gere processos organizacionais em instituições do sistema de saúde, em seu nível específico de atuação.	H
	Gerir projetos	Gere recursos, processos, riscos e realiza o monitoramento e avaliação de projetos relacionados com sistemas e políticas de saúde.	
	Gerir pessoas e equipes	Coordena, mobiliza e engaja indivíduos e equipes para alcance dos objetivos institucionais.	
Gerir conflitos de interesse	Maneja conflitos de interesse, minimizando dinâmicas competitivas, e maximizando dinâmicas colaborativas.		

ÁREA DE ATUAÇÃO – PESQUISA CIENTÍFICA			
GERAL	Realizar pesquisa científica	Produz, busca, avalia criticamente e sintetiza evidências científicas.	H
	Conhecer os fundamentos da pesquisa científica	Conhece métodos, técnicas e recursos da pesquisa científica.	C
	Extrair informação científica	Extrai informação de textos científicos relevantes para sua área de atuação, escritos em idioma diferente do nativo.	H
ÁREA DE ATUAÇÃO – SOCIEDADE CIVIL			
ESPECÍFICO	Fazer advocacy para PIE	Defende ou promove as PIE junto à sociedade civil, governos e tomadores de decisão, grupos e instituições de pesquisa.	H
ÁREA DE ATUAÇÃO – TRADUÇÃO DO CONHECIMENTO			
ESPECÍFICO	Priorizar perguntas e problemas	Identifica e prioriza perguntas e problemas relevantes para o contexto das políticas e sistemas de saúde.	H
	Gerir ações de tradução do conhecimento	Planeja e aplica estratégias organizacionais de tradução do conhecimento no seu contexto de atuação.	
	Realizar tradução do conhecimento	Aplica métodos, mecanismos e processos de tradução do conhecimento.	
	Combinar diferentes tipos de evidências	Combina evidências científicas com outros tipos de evidências para subsidiar o processo de tomada de decisão em sistemas e políticas de saúde.	

ÁREA DE ATUAÇÃO – TRANSVERSAL			
ESPECÍFICO	Valorizar a pesquisa científica	Valoriza a pesquisa científica como recurso importante na tomada de decisão em políticas e sistemas de saúde, em todos os seus estágios e níveis.	A
	Estabelecer relações de confiança com parceiros e atores do sistema	Estabelece e mantém relações de confiança mútua fundamentada em elementos de transparência, com os atores envolvidos nos processos de PIE em seus próprios ambientes e contextos.	
	Valorizar a transparência em PIE	Reconhece, defende e adota a transparência como princípio de ação, para que os processos de PIE sejam confiáveis e acessíveis a todos os interessados.	
	Comunicar e difundir evidências	Comunica e difunde evidências científicas a diferentes públicos, promovendo publicamente sua apropriação social.	H
	Aprimorar a sua comunicação	Aprimora continuamente o uso de técnicas e recursos de comunicação de evidências, no contexto de políticas e sistemas de saúde.	
	Liderar processos e projetos de Tradução do Conhecimento	Lidera processos e projetos de tradução do conhecimento, promovendo o engajamento da equipe responsável e dos atores-chave relevantes.	
	Promover colaboração para PIE	Estabelece e fomenta vínculos, parcerias e intercâmbios para colaboração e trabalho compartilhado entre tomadores de decisão, pesquisadores e demais atores envolvidos com PIE.	
	Manejar recursos de informática	Maneja adequadamente recursos tecnológicos de informática (softwares e hardwares) e outras tecnologias de informação importantes para a prática e o desenvolvimento de PIE.	

GERAL	Atuar em benefício dos cidadãos	Atua pela concepção ampliada do direito à saúde, defende e prioriza a qualidade e a sustentabilidade das políticas, sistemas e serviços de saúde.	A
	Refletir com ponderação	Reflete de forma cautelosa, criteriosa, sensata e com equilíbrio no julgamento sobre problemas e dilemas relacionados com as políticas públicas de saúde.	
	Atuar com profissionalismo e ética	Atua dentro de altos padrões éticos e profissionais, seguindo princípios de integridade, responsabilidade, compromisso com o aprendizado e a melhoria contínua de sua atuação profissional.	
	Valorizar a participação social	Reconhece, defende e atua de acordo com princípios de valorização dos processos participativos no âmbito das políticas e sistemas de saúde.	
	Trabalhar em colaboração	Adota práticas que promovem o trabalho colaborativo e em equipe.	
	Valorizar a aprendizagem	Tem compromisso autodirigido e duradouro com a aprendizagem fundamentada pelo pensamento crítico e reflexivo.	
	Valorizar a criatividade	Valoriza a criatividade para solucionar problemas, combinando estratégias e recursos, de forma propositiva e participativa.	
	Valorizar as oportunidades para mudança	Adota postura pessoal e profissional flexível, aceitando, valorizando, incentivando e gerenciando situações que permitam mudanças necessárias.	
	Atuar com autoconfiança em suas próprias capacidades	Faz uso assertivo e confiante dos próprios conhecimentos, habilidades e atitudes.	
	Atuar com motivação e proatividade	Atua com motivação e iniciativa, buscando de forma proativa as oportunidades para contribuir para a melhoria do seu próprio ambiente e contexto de atuação.	
	Facilitar a interação em grupos	Aplica técnicas para facilitação de processos grupais, voltados para intercâmbio e colaboração na construção coletiva de conhecimentos e práticas em saúde.	H
	Estabelecer relacionamentos interpessoais para processos colaborativos	Estabelece relacionamentos interpessoais fundamentados em práticas éticas e respeitadas para a colaboração, independentemente da posição hierárquica que ocupa.	

Fonte: Grupo de autoria do Perfil de Competência para PIE

3.2. Aplicação deste Perfil de Competência em PIE

Ao longo das discussões do grupo de autoria, ficou claro que este perfil de competência não deve ser interpretado como o perfil de um único profissional competente. Os diversos desempenhos aqui descritos compõem um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, necessário para uma atuação institucional competente em PIE. Ou seja, não é razoável esperar que uma única pessoa possua todos os atributos

descritos acima, mas sim que um conjunto de profissionais, trabalhando em equipe ou parceria, possa contemplar o perfil necessário.

De forma similar, este perfil não diz respeito a uma instituição ou área de atuação específicas. Ele busca organizar os desempenhos relevantes para a atuação em PIE em diversos contextos. Assim, o primeiro passo para a aplicação deste perfil deve ser a análise de quais destas ações-chave são relevantes para o contexto concreto de aplicação, construindo-se assim um perfil customizado. Uma secretaria de saúde, por exemplo, talvez não precise incluir em seu perfil de competência a ação-chave “Fazer advocacy para PIE”, ao passo que uma universidade talvez não inclua a ação-chave “Implementar PIE”.

A seleção das ações-chave relevantes para cada contexto pode ser acompanhada também de uma segunda classificação em termos de “profundidade”, “frequência” e “importância”. Esta classificação, sugerida pelo QBQ⁴, permite priorizar os desempenhos conforme os diferentes níveis de ocupação. Assim, ainda que “Realizar pesquisa científica” possa ser uma ação-chave pertinente tanto para uma gestora em saúde, quanto para uma pesquisadora, a frequência e importância desta habilidade será diferente para ambas.

Ressalta-se, portanto, que o perfil de competência em questão deve ser utilizado como uma matriz inicial para a definição de perfis específicos. Os perfis específicos poderão modular, priorizar e alterar o perfil geral, adicionando ou retirando desempenhos, de modo a torná-lo aderente às necessidades organizacionais concretas. A partir destas adaptações, será então possível desenhar o perfil profissiográfico para cargos e funções específicas, bem como os perfis de competência para atividades formativas.

⁴ <http://qbqconsulta.fipe.org.br/Conceitos>

Apêndices

Apêndice 1 – Relatório da Oficina de Trabalho 1 - Apresentação e discussão sobre o projeto ESPIE, o perfil de competência e a Revisão Crítica Rápida

Data/Horário: 08/09/21, 9h-12h

Objetivos: Apresentar o projeto ESPIE e discutir os achados da revisão crítica rápida sobre competências para PIE

Participantes:

Cecilia Setti (facilitadora convidada)
Daienne Machado (membro)
Davi Mamblona Marques Romão (facilitador)
Deusa Silva (apoio)
Jorge Otávio Maia Barreto (facilitador)
Keitty Andrade (membro)
Laura Boeira (membro)
Leticia Pozza (membro)
Maria Lúcia Teixeira Machado (facilitadora)
Nathan Souza (membro)
Patricia Logullo (membro)
Roberta Silva (membro)
Sandra Leone (membro)
Sara Mota (membro)
Silvio Fernandes da Silva (membro)
Tereza Toma (membro)

Etapas e notas:

1. Apresentação do Projeto ESPIE: histórico e entregas. Não foram levantadas questões ou dúvidas.

2. Proposta de alteração de datas da oficina 4 (de 10/11 para 08/11): Aprovado pelo grupo de autoria.

3. Apresentação das Oficinas: Cronograma, acordos e expectativas.

- Principais aspectos em discussão:
 - *Expectativas do grupo com relação a contribuição dos participantes.*
 - *A importância de inserir a comunicação entre as competências, pensando em formas inovadoras de comunicar. Existe uma lacuna na área da comunicação reconhecida entre os atores e instituições envolvidas.*
 - *O cidadão ainda participa pouco dos processos de produção de ciência. Pode ser necessário a segmentação dos perfis, especialmente do cidadão. O grupo de autoria inclui representantes da sociedade civil, com potencial de contribuir para o avanço nesse sentido.*
 - *Os produtos do grupo de autoria subsidiarão o campo das PIE e não somente as atividades educacionais do projeto ESPIE.*
 - *O potencial de contribuição relevante e inovadora do grupo de autoria foi reconhecido, especialmente na área da comunicação.*

4. Apresentação dos resultados da Revisão Crítica Rápida – RCR:

- Principais questões em discussão:
 - *Caracterização das diferenças conceituais entre competência e desempenho.*
 - *Inclusão de aspectos de “TRANSPARÊNCIA” nas competências identificadas na RCR. Houve pouca “INOVAÇÃO” sobre o processo de implementação (aplicação). A TRANSPARÊNCIA e a INOVAÇÃO são relevantes para o processo de tradução do conhecimento, e foram elementos pouco recorrentes nos resultados da RCR, que merecem destaque, em especial para favorecer uma cultura institucional e social de transparência.*
 - *O fato de os cidadãos participarem de forma limitada dos processos de produção de evidências favorece problemas como a judicialização da saúde. O aumento do conhecimento sobre comunicação pode apoiar a evolução da capacidade dos cidadãos*

e outros atores para advocacy. Atitudes conectadas com tradução do conhecimento poderiam integrar o perfil dos profissionais de saúde.

– Na matriz de competências apresentada na RCR, alguns elementos podem ser destacados como essenciais para cada perfil, dependendo do aprofundamento necessário que cada perfil exige para o melhor desempenho das PIE. O conjunto de desempenhos podem ser refletidos no planejamento e iniciativas organizacionais para melhorar as capacidades em PIE. Existem desempenhos similares entre os quatro perfis apresentados (pesquisador, profissional de saúde, gestor e cidadão), sendo necessário priorizar, segundo especificidades e contexto brasileiro. Ainda existem lacunas na literatura sobre competências para PIE.

– Foi destacado que, para promover competência em PIE, é necessária a articulação entre os diferentes atores, para compensar a falta de uma agenda positiva e de uma cultura de evidências mais consolidada e explícita.

– A conceituação adotada para os elementos de competência apresentados na RCR foi realizada a partir dos estudos incluídos, tendo-se realizado uma síntese interpretativa para a apresentação do quadro geral de competência.

– Os perfis de competência poderão ser usados em diferentes contextos para o mapeamento institucional de capacidades e planejamento de atividades para o fortalecimento destas capacidades. O grupo de autoria avançará na definição dos desempenhos comuns entre os perfis e específicos de cada perfil.

– É um desafio desenvolver um curso comum para diferentes perfis de atores sociais e institucionais, bem como para destinar aplicabilidade ao conhecimento construído em atividades educacionais.

– É preciso ter em conta como os desempenhos podem elevar o nível taxonômico do conhecimento, a fim de se obter um nível taxonômico transversal com as três dimensões de competências. É necessário refletir sobre a finalidade da construção das competências em PIE.

– A RCR não incluiu literatura cinzenta, guias e manuais, que poderiam aportar informações gerais importante e suprir lacunas. Discutiu-se que isso poderia ser indicado no formulário de construção do Perfil de Competência, contendo um campo indicativo. As eventuais lacunas da RCR poderão ser identificadas e supridas pelo grupo de autoria, através do formulário on-line de priorização. É importante explicitar as lacunas do conhecimento sobre as competências para PIE. Pode-se considerar a consulta a um grupo ampliado de profissionais, para a validação dos perfis de competência.

– As atividades educacionais devem considerar as diferenças entre os escopos de capacitação, ensinar e treinar, por exemplo. É possível treinar profissionais de saúde

para conversar com o paciente sobre a escolha pela evidência ou habilitar profissionais a lidar com os diferentes públicos. A competência cultural somente será alcançada se as atividades educacionais incluírem a aplicabilidade dos conhecimentos construídos.

– A revisão rápida não adotou avaliação metodológica dos estudos incluídos, por considerar-se que não seria aplicável ao seu escopo.

– Os próximos passos incluirão o desafio de transformar os elementos de competência apresentados em desempenhos bem descritos, que considerem também as lacunas de evidências, para suplementá-las.

– Foi sugerido transformar o Quadro 3 da RCR (lista das competências) em uma figura, se possível.








5. Apresentação da tarefa: formulário de competências: prazo 15/09/21.

Os membros do grupo de autoria receberam a consigna de preencher um formulário on-line para a priorização dos elementos de competência descritos na RCR para cada perfil e a indicação das eventuais lacunas identificadas nestes elementos. Os resultados dessa priorização serão sistematizados para discussão na próxima oficina de autoria.

6. Resultados da sondagem de priorização dos elementos de competência

Os resultados da sondagem foram sistematizados e consolidados em três métricas, sendo uma de relevância (pontuação total, variando de 11-55), e duas de consistência interna (média e mediana das pontuações atribuídas pelos membros). A Tabela 1, a seguir, apresenta a pontuação total obtida por cada elemento de competência analisado pelo grupo.

Tabela 1. Resultado geral da sondagem de priorização (11 respondentes), por elementos de competência de cada perfil/área de atuação

Legenda de Cores	
Elementos de Competência	Pontuação Total
 Muito Relevante para todos os perfis	 Valor > 40
 Muito Relevante para 3 perfis	 40 > valor < 30
 Muito Relevante para 2 perfis	 Valor < 30
 Muito Relevante para 1 perfil	

ELEMENTOS DE COMPETENCIA		PONTUAÇÃO TOTAL			
		PESQUISADOR	PROFISSIONAL	GESTOR	SOCIEDADE CIVIL
CONHECIMENTOS	Conhecer aspectos básicos de políticas de saúde	43,0	50,0	54,0	43,0
	Conhecer fundamentos de pesquisa acadêmica	54,0	41,0	45,0	31,0
	Conhecer métodos de Tradução do Conhecimento	43,0	37,0	40,0	28,0
	Conhecer o contexto do sistema de saúde	48,0	50,0	55,0	43,0
	Conhecer o contexto organizacional	36,0	50,0	55,0	Não se aplica
	Conhecer técnicas de comunicação	39,0	41,0	46,0	31,0
	Conhecer técnicas de facilitação de grupos	35,0	40,0	40,0	29,0
	Possuir educação formal prévia	44,0	44,0	41,0	Não se aplica
HABILIDADES	Dominar gestão de ações de Tradução do Conhecimento	43,0	Não se aplica	38,0	Não se aplica
	Dominar habilidades de pesquisa	52,0	32,0	32,0	20,0
	Possuir habilidades básicas de informática	47,0	41,0	44,0	Não se aplica
	Saber aplicar evidências	43,0	49,0	47,0	33,0
	Saber atuar em advocacy	33,0	37,0	47,0	37,0
	Saber avaliar políticas públicas	39,0	31,0	46,0	Não se aplica

ELEMENTOS DE COMPETENCIA		PONTUAÇÃO TOTAL			
		PESQUISADOR	PROFISSIONAL	GESTOR	SOCIEDADE CIVIL
Não se aplica	Saber comunicar evidências para os públicos-alvo relevantes	48,0	Não se aplica	43,0	Não se aplica
	Saber contextualizar evidências	51,0	Não se aplica	46,0	Não se aplica
	Saber dar apoio ao uso de evidências pelas instituições e seus atores-chave	50,0	Não se aplica	50,0	Não se aplica
	Saber desenhar políticas públicas	32,0	Não se aplica	50,0	Não se aplica
	Saber estabelecer bom relacionamento interpessoal	48,0	Não se aplica	52,0	44,0
	Saber gerir organizações	Não se aplica	Não se aplica	54,0	Não se aplica
	Saber gerir pessoas	38,0	Não se aplica	54,0	Não se aplica
	Saber gerir projetos no setor público	29,0	Não se aplica	54,0	Não se aplica
Não se aplica	Saber gerir redes e engajar stakeholders	38,0	Não se aplica	53,0	Não se aplica
	Saber implementar políticas públicas	33,0	38,0	53,0	Não se aplica
	Saber liderar processos e projetos	47,0	42,0	54,0	Não se aplica
	Saber promover ações cooperativas	49,0	Não se aplica	54,0	42,0
	Saber realizar perguntas relevantes	55,0	Não se aplica	51,0	Não se aplica
ATITUDES	Atuar com confiança em suas capacidades	48,0	50,0	51,0	46,0
	Atuar com criatividade	47,0	49,0	49,0	43,0
	Atuar com motivação e iniciativa	50,0	52,0	54,0	45,0
	Atuar com profissionalismo	55,0	54,0	54,0	40,0
	Confiar nos outros atores do sistema	44,0	48,0	51,0	46,0
	Refletir com ponderação	53,0	53,0	55,0	53,0
	Valorizar a aprendizagem	50,0	55,0	51,0	49,0
	Valorizar a pesquisa	55,0	53,0	50,0	49,0
	Valorizar a possibilidade de mudança	52,0	54,0	55,0	49,0
Valorizar o trabalho em equipe	49,0	53,0	55,0	47,0	

7. Desempenhos adicionais sugeridos pelo grupo de autoria

Além da priorização dos desempenhos identificados na RCR, os membros do grupo de autoria também indicaram, em campos abertos no formulário, desempenhos adicionais relevantes para cada perfil de competência. De forma geral, uma dificuldade encontrada para esta tarefa foi ter mais clareza sobre a que tipo de gestor, profissional de saúde ou cidadão estava sendo referido, pois há diferentes formas de atuação para estes grupos, as quais requerem diferentes capacidades. A seguir, são apresentadas as sugestões do grupo de autoria para elementos de competência adicionais, discriminadas por perfil:

7.1 Pesquisador(a)

- Conhecimentos
 - *Reconhecer limitações da pesquisa científica.*
 - *Conhecer os valores e os comportamentos em relação à pesquisa.*
 - *Conhecer o “processo de realização” de pesquisa, não apenas fundamentos.*
 - *Conhecer atividades de disseminação do conhecimento.*
 - *Conhecer ferramentas de auxílio à elaboração de evidências (por exemplo, automação, bancos de dados, redes colaborativas etc.).*
 - *Compreender processos de Tradução do Conhecimento e Saúde Baseada em Evidências (definições, modelos, teorias, estratégias etc.).*
 - *Conhecer a realidade e os desafios da gestão pública.*
 - *Conhecer diferentes métodos e técnicas de pesquisa (ajuda na tradução da evidência para a gestão pública).*

- Habilidades
 - *Saber interagir com os outros atores do sistema, apoiando a elaboração das perguntas de pesquisa.*
 - *Saber explorar os repositórios pertinentes às perguntas da pesquisa.*
 - *Saber dialogar com os demais atores para contribuir com o uso das evidências científicas condizentes com os contextos organizacionais.*
 - *Saber inglês e/ou manejar ferramentas de tradução de forma a adequar a linguagem para o português*
 - *Sintetizar conhecimento (combinar resultados de pesquisa e literatura cinzenta, conhecimento tácito, experiências, percepções).*

- *Impulsionar inovação (por exemplo, integrar mídia social, plataformas on-line etc.).*
 - *Saber demonstrar produtividade em pesquisa sem o uso de tradicionais, e enviesados, indicadores como número de publicações e fator de impacto.*
 - *Estar familiarizado com metodologias científicas quantitativas, qualitativas e mistas.*
 - *Saber estruturar textos e redigir bem.*
- **Atitudes**
 - *Valorizar a transparência de suas ações.*
 - *Valorizar a transparência no uso e interpretação das evidências.*
 - *Reconhecer a importância do uso de diferentes paradigmas e metodologias de pesquisa tanto na produção quanto para a síntese do conhecimento científico.*
 - *Para além de “atuar com confiança em suas capacidades”, ter confiança, referente à crença no caráter e integridade.*

7.2 Profissional de saúde

- **Conhecimentos**
 - *Conhecer os componentes / taxonomia dos sistemas de saúde.*
 - *Conhecer indicadores de avaliação de impacto de pesquisas.*
 - *Conhecer ferramentas de definição de um problema de saúde.*
 - *Compreender a dimensão da efetividade em saúde.*
 - *Ter uma concepção abrangente, não reducionista, do conceito de saúde.*
- **Habilidades**
 - *Saber usar diferentes pontos da rede de atenção à saúde.*
 - *Articular com diferentes atores.*
 - *Engajar pesquisadores e stakeholders.*
 - *Saber estabelecer bom relacionamento interpessoal.*
 - *Apoiar os processos de TC.*
 - *Saber realizar perguntas relevantes.*
 - *Avaliar criticamente resultados de pesquisa.*
 - *Reconhecer desafios de implementação e de equidade.*

- *Saber adaptar as evidências científicas às necessidades dos usuários, dando valor de uso ao conhecimento disponível.*
 - *Saber comunicar evidências para os públicos-alvo relevantes.*
 - *Saber se comunicar com os demais atores do sistema de saúde, em particular com os usuários.*
 - *Utilizar sistemas de informação.*
- **Atitudes**
 - *Defender a melhoria contínua e a sustentabilidade do serviço e do sistema de saúde.*
 - *Valorizar a prática de saúde baseada em evidências, a política informada por evidências, a tomada de decisão compartilhada e a segurança da pessoa sob cuidado.*
 - *Valorizar a transparência para usar, sintetizar e aplicar as evidências.*
 - *Valorizar e reconhecer quando há conflitos de interesse.*
 - *Ter compromisso com altos padrões profissionais.*
 - *Ter compromisso com os princípios de equidade, inclusão, respeito e competência.*
 - *Valorizar a dimensão da efetividade em saúde.*

7.3 Gestor(a) de saúde.

- **Conhecimentos**
 - *Compreender diferenças na qualidade metodológica das evidências.*
 - *Avaliar criticamente os estudos.*
 - *Estar familiarizado com artigos científicos.*
 - *Conhecer epidemiologia.*
 - *Conhecer os tipos de pesquisa científica.*
- **Habilidades**
 - *Aplicar metodologias ágeis.*
 - *Saber diferenciar tipos de evidências.*
 - *Melhorar o acesso da população ao sistema de saúde de qualidade: permitir que o cidadão possa receber o melhor tratamento.*
- **Atitudes**
 - *Valorizar a transparência na tomada de decisão.*
 - *Valorizar a efetividade nas políticas de saúde.*

- *Valorizar a transparência no uso de evidências.*
- *Defender a melhoria da qualidade, segurança do paciente e a sustentabilidade dos serviços e sistemas de saúde.*

7.4 Cidadã(o)

- Conhecimentos
 - *Conhecer mecanismos de participação social.*
 - *Compreender as limitações da ciência.*
 - *Saber onde encontrar evidências fáceis de serem consumidas.*
- Habilidades
 - *Compreender seu papel na comunidade: exemplo e liderança.*
 - *Reconhecer os conflitos de interesse.*
 - *Fiscalizar a tomada de decisão em políticas públicas.*
 - *Reconhecer desafios de equidade.*
- Atitudes
 - *Defender a melhoria contínua, a segurança do paciente e a sustentabilidade do sistema de saúde.*
 - *Valorizar a efetividade de decisões em saúde.*
 - *Valorizar a participação social.*

Apêndice 2 – Relatório da Oficina de Trabalho 2 - Investigação das práticas profissionais competentes

Data/Horário: 22/09/21 09h-12h

Objetivos: Discutir e sistematizar informações sobre competências e desempenhos resultados da sondagem após a apresentação da RCR, no último encontro.

Participantes:

Cecilia Setti (facilitadora convidada)
Daienne Machado (membro)
Davi Mamblona Marques Romão (facilitador)
Jorge Otávio Maia Barreto (facilitador)
João de Abreu (membro)
Keitty Andrade (membro)
Laura Boeira (membro)
Leticia Pozza (membro)
Maria Lúcia Teixeira Machado (facilitadora)
Nathan Souza (membro)
Sandra Leone (membro)
Sara Mota (membro)
Silvio Fernandes da Silva (membro)
Tamille Dias (membro)
Tereza Toma (membro)

Etapas e notas:

1. Abertura da oficina e levantamento de dúvidas dos membros

Lembrete: Os participantes devem preparar um parágrafo informativo sobre si, para ser incorporado ao relatório final.

2. Apresentação dos resultados da sistematização das respostas ao formulário online de priorização, segundo elementos de competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) e perfis profissionais:

Os resultados da sondagem foram sistematizados e consolidados em três métricas, sendo uma de relevância (pontuação total, variando de 11-55), e duas de consistência interna (média e mediana das pontuações atribuídas pelos membros).

Observações:

Houve um total de 12 respondentes considerados nesta síntese;

Uma resposta de análise qualitativa não foi trabalhada e apresentada nesta etapa, mas a consolidação será realizada posteriormente e compartilhada com o grupo de autoria;

Nenhum desempenho foi considerado irrelevante;

Gestor: algumas competências aparecem como inerentes ao perfil de competência geral da função, não especificamente de PIE. Este perfil apresentou sobrecarga de habilidades;

Algumas competências abrangem mais de um perfil.

Questões guia sugeridas para a discussão:

Quais elementos podem ser suprimidos? (faz sentido suprimir elementos? ou devemos aplicar aspectos de ênfase na descrição de desempenho?)

Como os elementos podem ser agrupados (áreas de competência ou ações chave)?

Como o quadro de competências pode ser apresentado (aparência)?

3. Síntese da discussão dos resultados apresentados:

- Os desempenhos que estão sendo trabalhados nessas oficinas são todos provenientes da literatura. O sistema de priorização pode dar uma noção de

ênfase mais forte ou mais fraca para cada um deles. As competências não devem ser limitadas numericamente, podendo aparecer na frequência que o grupo de autoria indicar.

- Apesar de os esforços do grupo de autoria serem concentrados na própria descrição das competências, é levantada a possibilidade do uso do conceito das ocupações, segundo o Quadro Brasileiro de Qualificações, observando que esse quadro apresenta conceitos e descrições de forma agregada e hierarquizada.
- A posição institucional da pessoa deve ser levada em conta, quando se produz expectativa sobre suas competências.
- Considerar as dificuldades na influência de fatores atitudinais em um processo educacional tradicional, em que as escolhas de metodologia são fundamentais para orientar a produção desses resultados nos alunos.
- Gestores e pesquisadores apresentaram densa carga de atribuição de competências.
- Evidenciada lacuna com relação às habilidades entre os perfis.
- Apresentada a possibilidade de combinar competências segundo uma escala de domínio. Para tanto, é possível identificar as características fundamentais e estabelecer/agrupar com características “agregadoras”. A ênfase pode ser através de notação (ex: estrelas).
- Reforçar trabalhos em time e não desempenhos/competências individuais. O texto que acompanha este material deve ser explícito, com relação às competências de times e grupos de trabalhos.
- Aplicação através de “gradiente de competências” visual.
- Dicionários de dados podem auxiliar no agrupamento das informações mais genéricas (ex.: profissionalismo) na descrição de desempenhos.
- Concentrar esforços em simplificar o produto para ser acessível ao público.
- O profissional técnico pode ser uma via que facilite e incorpore algumas competências, viabilizando o emprego de determinadas competências, no âmbito da gestão. O técnico não toma a decisão, mas participa dos processos e assessora o tomador de decisão. Ao descrever gestão, pode ser feito um exercício de definir que há sempre um grupo técnico por trás, que viabiliza

de fato o emprego de determinadas competências. Foi sugerido que o perfil gestor pudesse contemplar essa distinção entre o gestor/tomador de decisão (formulador/implementador) X técnico/burocrata de ‘nível de rua’ (implementador/executor).

- A figura do unicórnio é uma alegoria para simbolizar o profissional perfeito, mas impossível. Para algumas competências, não será necessário tomar decisões difíceis, para compor um consenso sobre as competências, pois o objetivo não é definir “tipos ideais”. Pode-se pensar a apresentação das competências em camadas, sendo que as competências de PIE serão diferenciadas das competências inerentes às atividades da categoria.
- A discussão, até aqui, pode apontar dois caminhos diferentes: (i) o objetivo educacional de criar uma área de intersecção das PIE enquanto área de conhecimento acadêmico, com aplicação profissional ou (ii) desenvolver uma profissão própria da tradução do conhecimento e ciência da implementação, uma figura profissional que transita entre os espaços de gestão, conhecimento, academia e implementação. Se o objetivo for a formação acadêmica, pode ser aplicada metodologia taxonomia de Bloom. Se o objetivo estiver ligado ao desenvolvimento de uma nova categoria profissional (Knowledge Broker), pode-se utilizar ‘pré-ativações’ e ajustes prévios e verificar o que os profissionais devem desenvolver, criando meios para tal.
- Destaque: este output é direcionado de forma ampla, para definir atribuições essenciais para os diferentes perfis, que podem ser compostos por grupos com indivíduos de diferentes desempenhos, que se complementam, refletindo as iniciativas das organizações que se alocam.
- A construção de perfil de grupo ou perfil institucional é apontada como solução para superar exigências e sobrecargas individuais e conseguir abranger um conjunto relevante de competências.
- As características essenciais em PIE, de certa forma, estão relacionadas a características inerentes a profissional/gestor/pesquisador, considerados competentes. Profissionais que têm noções reducionistas da sua área de atuação tendem a não conseguir alcançar as competências essenciais em PIE, diferentemente de profissionais reconhecidamente competentes em suas áreas de atuação. Considerando o que dentro dessas áreas é essencial para aprimorar

ou direcionar competências em PIE. No campo profissional de saúde, pode-se ter uma compreensão do que é gestão em PIE, direcionada à micropolítica da aplicação da gestão, dentro de suas especificidades. Sugere-se hierarquizar os elementos dos desempenhos.

- Diferenciar o que é background das competências específicas essenciais para PIE, considerando que alguns elementos estão diretamente relacionados.
- Necessidade de melhor definição dos perfis.
- Deve-se relatar em detalhes o processo de criação/atribuição dos desempenhos no relatório final. Diferentes pontos de vista podem compor a consolidação das competências.
- Proposta de trabalhar com descrições de cenários e um time que responda a tais cenários, compondo diversas formas de apresentar. Composição de perspectivas, por meio de cenários-chave ou situações-problema (no âmbito dos possíveis contextos), com simulações e equipes de desempenho.
- Caracterização por grande área de atuação: ex. gestão no lugar de gestores. A gestão deve ser compreendida como um campo ampliado.
- Desafio está no agrupamento que seja coerente com a realidade. Referência aos valores SUS como nossa imagem objetiva. Como conciliar as definições dos perfis em consonância com esses valores.
- Modulação dos perfis. Nichos não se vinculam aos agentes específicos. Aplicabilidade deve ser moldável e adaptável, tornando-a acessível. O produto precisa ser capaz de ser adaptável às condições de aplicação.

Síntese das Propostas:

1. Caracterizar as informações referentes às competências segundo notações;
2. Hierarquizar as atribuições segundo grau de senioridade ou graus de habilidade para a resolução de problemas;
3. Utilizar a perspectiva de times de desempenho;

4. Utilizar composição de perspectivas, através de cenários-chave ou situações-problema (no âmbito dos possíveis contextos), com simulações e equipes de desempenho;
5. Incorporar o Quadro Brasileiro de Ocupações (QBO) nas qualificações e descrever as competências;
6. Definir um conjunto de desempenhos, distribuídos entre atores, papéis e organizações;
7. Definir qualificadores no lugar de critérios de qualificação profissional;
8. Centralizar o papel das instituições no lugar dos perfis profissionais.

4. Finalização e encaminhamentos:

As ideias debatidas neste encontro serão sintetizadas e condensadas em áreas e descrição dos desempenhos estabelecidos, agregando as propostas.

Privilegia-se e estimula a interação fora dos momentos dos encontros. Existe um mailing já criado para o caso.

Será pensada a adaptação da linguagem na produção final.

5. Avaliação da Oficina

De forma espontânea, os membros do grupo de autoria acharam por bem fazer uma rodada de avaliação da Oficina ao final do encontro. Todos(as) colaboraram verbalmente ou através do chat.

Em geral, o formato da oficina foi compreendido como positivo, especialmente por privilegiar a discussão após a exposição ao questionário de priorização das competências. A atividade proporcionou uma discussão com profundidade e qualidade de forma ampla, segundo alguns.

O debate sobre o escopo das competências fora do âmbito da academia foi apontado como desprivilegiado, poderia ter recebido maior atenção.

Levantada a importância do espaço, com atores nem sempre conhecidos, mas com perspectivas diversas e com potência produtiva.

Para as próximas etapas, a divisão em pequenos grupos pode favorecer a produção do material.

Apêndice 3 – Relatório da Oficina de Trabalho 3 - Elaboração do perfil profissional – parte 1

Data/Horário: 20/10/2021; 9h-12h.

Objetivos: Elaborar o perfil profissional de PIE.

Participantes:

Cecilia Setti (facilitadora convidada)
Daienne Machado (membro)
Davi Mamblona Marques Romão (facilitador)
Jorge Otávio Maia Barreto (facilitador)
Keitty Andrade (membro)
Laura Boeira (membro)
Leticia Pozza (membro)
Marina Marinho (membro)
Nathan Souza (membro)
Patrícia Logullo (membro)
Romeu Gomes (membro)
Sandra Leone (membro)
Sara Mota (membro)
Silvio Fernandes da Silva (membro)
Tamille Dias (membro)
Tereza Toma (membro)

Etapas e notas:

1. Abertura da Oficina

Apresentação da programação dos trabalhos do dia e tira-dúvidas.

2. Apresentação do processamento e síntese das Sugestões da Oficina de Trabalho (OT)

Processo de categorização dos elementos de competência.

3. Orientações para a atividade em subgrupos

Os participantes foram distribuídos em quatro grupos, predeterminados, que trabalharam de forma síncrona, durante a OT3, em salas separadas:

<p>Grupo 1</p> <p>Tamille Dias</p> <p>Sara Mota</p> <p>Nathan M Sousa</p> <p>Romeu Gomes</p>	<p>Grupo 2</p> <p>Keitty Andrade</p> <p>Sandra Leone</p> <p>Silvio Fernandes da Silva</p>
<p>Grupo 3</p> <p>Patrícia Logullo</p> <p>Laura Boeira</p> <p>Daienne Machado</p>	<p>Grupo 4</p> <p>Letícia Pozza</p> <p>Tereza Toma</p> <p>Marina Marinho</p>

Orientou-se para que os grupos realizassem uma discussão sobre a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais, segundo perfil profissional. Concomitantemente, foram criados os quadros contendo: áreas de competência, descrição das suas respectivas ações-chave e desempenhos.

Proposta para a discussão / elaboração dos desempenhos:

- Analise a categorização descendente
- Analise o nome do “Elemento” de competência
- Analise como está descrita a ‘Síntese’ do desempenho
- Analise a descrição completa do desempenho
- Discuta e proponha ajustes para melhoria:
- Seja simples e busque a essencialidade da descrição
- Use estruturas sintáticas diretas e simplificadas
- Prefira conceitos reconhecidos e evite polissemia

- Atribua graus de importância (Alta, Média, Baixa) aos atributos de cada desempenho, para cada perfil/persona: pesquisador(a), gestor(a), trabalhador(a), cidadã(o)

Trabalho em pequenos grupos:

- Quatro grupos com 10 desempenhos
- Planilha específica no Google Drive atualizada. Edite apenas o texto, nunca a estrutura
- Modificações em tempo real, de acordo com as deliberações de cada grupo, altere o que achar necessário
- Discussão no grupo grande, após o término do tempo

4. Finalização e encaminhamentos

Feedback dos grupos

- G1: A atividade serviu aos objetivos.

Dúvidas:

Quem é o trabalhador? (O detalhamento do trabalhador pode impactar na descrição da caracterização)

Um dos desempenhos precisa ser desdobrado, está muito amplo (destaque na planilha).

- G2: A atividade serviu aos objetivos

Dúvidas que surgiram durante a atividade foram resolvidas pela facilitação.

- G3: Os cenários foram utilizados e muito úteis

Reflexão: os grupos devem se atentar à escolha de verbos entre as competências (diferentes entre si), a força dos verbos influenciou o julgamento de importância e profundidade.

Dúvidas:

O maior desafio foi a questão da profundidade em atitudes e habilidades, talvez uma diretriz ajude.

Algumas habilidades foram criadas.

Houve dificuldade com relação ao nível (geral/específico).

G4: Um recurso importante foi aplicar exemplos para contextos para desenvolver a tarefa

Existem alguns desempenhos que cabem a mais de uma competência.

Dúvidas: Confiança foi difícil de enquadrar, especialmente com relação a profundidade.

Sociedade civil: A categoria é muito ampla.

Sugestão: categorizar sociedade civil em: mídia/sociedade ativa/sociedade passiva (considerando poder de influência).

Para algumas questões, a categoria “profissional” está muito ampla.

Próximos passos:

Completar a tarefa no próximo encontro. Sessão de uma hora para a finalização das descrições nas planilhas, em ‘salas’ separadas. Validação das contribuições.

Apêndice 4 – Relatório da Oficina de Trabalho 4 - Elaboração do perfil profissional – parte 2

Data/Horário: 08/11/2021 - 09h-12h

Objetivos: Elaborar o perfil profissional de PIE, continuação da atividade na OT3.

Participantes:

Cecilia Setti (facilitadora convidada)
Davi Mamblona Marques Romão (facilitador)
Jorge Otávio Maia Barreto (facilitador)
Keitty Andrade (membro)
Laura Boeira (membro)
Maria Lúcia Teixeira Machado (facilitadora)
Marina Marinho (membro)
Nathan Souza (membro)
Patrícia Logullo (membro)
Romeu Gomes (membro)
Sandra Leone (membro)
Sara Mota (membro)
Silvio Fernandes da Silva (membro)
Tamille Dias (membro)
Tereza Toma (membro)

Etapas e notas:

1. Abertura da Oficina

Apresentação da programação dos trabalhos do dia.

Compartilhamento: Foi mencionado que Euson Yeung e colaboradores⁵ publicaram artigo com objetivos e processo de trabalho semelhante ao do grupo de autoria ESPIE 2021. Trata-se de estudo fundamentado em Delphi para a identificação de competências para a tradução integrada do conhecimento. Apesar do escopo do estudo mencionado ser similar ao desenvolvido pelo grupo de autoria ESPIE, foi possível reconhecer que a abordagem metodológica, na verdade, foi diferenciada, especialmente em face da impossibilidade de anonimato no grupo de autoria ESPIE.

2. Recapitulação dos trabalhos da OT3 e como se deu o processo de consolidação do material produzido

Processo de categorização dos elementos de competência nas planilhas.

3. Orientações para a atividade em subgrupos

Planilha aberta para contribuição dos grupos, dividida em quatro abas com 10 desempenhos/cada.

Os participantes foram distribuídos nos quatro grupos predeterminados, que trabalharam de forma síncrona, durante a OT4, em salas separadas:

<p>Grupo 1</p> <p>Tamille Dias</p> <p>Sara Mota</p> <p>Nathan M Sousa</p> <p>Romeu Gomes</p>	<p>Grupo 2</p> <p>Keitty Andrade</p> <p>Sandra Leone</p> <p>Silvio Fernandes da Silva</p>
<p>Grupo 3</p> <p>Patrícia Logullo</p> <p>Laura Boeira</p>	<p>Grupo 4</p> <p>Tereza Toma</p> <p>Marina Marinho</p>

Orientou-se que os grupos realizassem uma discussão sobre a elaboração do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais, segundo perfil profissional. Concomitantemente, foram criados dos

5 YEUNG, Euson et al. Identifying competencies for integrated knowledge translation: a Delphi study. BMC health services research, v. 21, n. 1, p. 1-18, 2021. Disponível em: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07107-7>

quadros contendo: áreas de competência, descrição das suas respectivas ações-chave e desempenhos.

Proposta para a discussão / elaboração dos desempenhos:

- Analise a categorização descendente
- Analise o nome do “Elemento” de competência
- Analise como está descrita a “Síntese” do desempenho
- Analise a descrição completa do desempenho
- Discuta e proponha ajustes para melhoria:
 - *Seja simples e busque a essencialidade da descrição*
 - *Use estruturas sintáticas diretas e simplificadas*
 - *Prefira conceitos reconhecidos e evite polissemia*
- Atribua graus (alto, médio, baixo) aos atributos de cada desempenho, para cada perfil/persona: pesquisador(a), gestor(a), trabalhador(a), cidadão(a)

Trabalho em pequenos grupos:

- Quatro grupos com 10 desempenhos
- Planilha específica no Google Drive atualizada. Edite apenas o texto, nunca a estrutura
- Modificações em tempo real, de acordo com as deliberações de cada grupo, altere o que achar necessário
- Discussão no grupo grande, após o término do tempo

4. Finalização e encaminhamentos

Calibragem da categorização dos elementos de competência

Proposta de apresentação das contribuições de cada grupo

- G1 - Apresentação e dúvidas:

Percebida distorção entre “elemento” e “desempenho”, precisa ser melhor alinhado (ex.: elemento Cidadania).

Percebido possível ponto de viés: comparação entre definições dos elementos.

Houve pouco tempo hábil para avaliar com profundidade o que já havia sido sugerido na OT3.

Sugestão: realização de outras oficinas para levantar uma revisão de pares.

Pendências: O grupo sentiu que apesar de ter conseguido classificar, ficou pendência sobre a descrição (sintaxe, formação etc.); a classificação relativa entre as linhas não foi realizada; incongruência entre colunas D, E e F.

A coluna de “Elemento” de desempenho irá ser descartada, portanto o foco deve ser na síntese da descrição atribuída a um elemento. Este é um ponto que produz descontextualização na maioria das categorizações.

O processamento geral da planilha será realizado, e o grupo poderá acessar essa planilha e realizar sugestões e comentários que entender como necessários.

- G2 - Apresentação e dúvidas:

Este grupo compartilhou da maioria das impressões apresentadas pelo G1. Encontrou divergência entre os CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes). Sugeriu alteração de verbo de designação das competências e melhoria das descrições.

O grupo relatou dificuldade de classificação dos atributos, no componente do “trabalho”, pois compreende também a gestão do cuidado (o profissional de saúde não é apenas cuidador, é também gestor do cuidado), portanto muitos atributos que são importantes para gestão, também podem ser equiparáveis ao grau de importância ao componente do trabalho. Houve dificuldade de relativizar a importância entre as áreas.

Sugestão: Talvez seja interessante colocar qual é a conceituação da dimensão de trabalho que estamos designando.

Destaque: É possível classificar alguns desempenhos em mais de um grupo do CHA.

Perfil “gestão” e perfil “trabalho”: podemos expressar no relatório esta lacuna, de forma geral.

- G3 - Apresentação e dúvidas:

O grupo sentiu que a atividade foi mais fluida nesse encontro.

O conceito de profundidade das atitudes deve estar relacionado ao nível de engajamento.

O grupo entende que a forma de descrever desempenhos transforma seu foco principal, destacando a importância da aplicação das palavras e expressões corretas.

A coluna elemento é entendida como um ponto de viés na compreensão da descrição dos desempenhos.

Sugestão: formulação da coluna “E” deve ser revisada novamente, a fim de verificar o fraseamento; desmembrar a coluna “E” em valorização ou prática (práticas: se relacionam mais à atuação de gestor e pesquisador; valorização: mais relacionados à atuação da sociedade civil).

Destaque: verificar os verbos que designam o núcleo do desempenho.

- G4 - Apresentação e dúvidas:

Devem ser realizadas mudanças de verbos para refletir a aplicabilidade do desempenho.

Nortear segundo enfoque prático dos desempenhos, verificar uso/aplicabilidade. Integrar ao contexto em que as coisas de fato acontecem na prática profissional.

Contribuições adicionais:

Em ‘descrição de desempenho’ precisa se ter cuidado em circunscrever mais. Depurar colunas “E” e “F”, segundo linha taxonômica. Outra questão é o tempo do verbo. Infinitivo leva a ideia de futuro. Flexionar o verbo para o presente traz ideia de definição, em termos de avaliação.

É importante considerar o uso correto das palavras, tanto quanto o conteúdo da mensagem.

5. Próximos passos:

Sugestão de apresentação dos desempenhos por áreas.

Sugestão de retirada de campo (coluna “E”).

Destaque: “descrição” deve ser o elemento de exercício prioritário.

Atributo pode ser um complicador, dependendo da técnica de validação.

Intensidade de atributos são muito dependentes da descrição do desempenho, portanto deve ser discutida a posteriori.

Estimativa de cronograma:

1º processamento da OT4: até 14/11/21 (grupo de facilitação);

Compartilhamento do material consolidado para sugestões do grupo de autoria: 15/11 a 21/11/2021 (GA);

- 2º processamento e consolidação das sugestões: 22 e 23/11/2021 (grupo de facilitação);
- OT5: 24/11/2021 (Todos).

6. Avaliação do encontro:

O grupo de autoria, de modo geral, avaliou que as OT 3 e 4 tiveram planejamento adequado, processo rico e produtivo, denso, qualificado, significativo, democrático, com ritmo apropriado, bem preparado e facilitado. Destacado o engajamento e vontade dos envolvidos e a riqueza na troca de diferentes visões.

Alguns participantes indicaram receio de o processo estar indo muito rápido, sugerindo a proposição de algumas contribuições off-line no futuro. Antes, também foi mencionada a possibilidade de nova(s) OT(s), se for o caso. Além disso, é indicada a necessidade de se dedicar melhor às conceituações de forma mais substantiva.

Apêndice 5 – Relatório das Oficinas de Trabalho 5-6 - Validação do perfil profissional – partes 1 e 2

Datas/Horários: 24/11 e 13/12/2021, 9h-12h.

Objetivos: Elaborar e consolidar o perfil profissional de PIE, atividade contínua nas OTs 5 e 6.

Participantes (lista cumulativa para as duas OTs):

Cecilia Setti (facilitadora convidada)
Davi Mamblona Marques Romão (facilitador)
Jorge Otávio Maia Barreto (facilitador)
João de Abreu (membro)
Keitty Andrade (membro)
Laura Boeira (membro)
Leticia Pozza (membro)
Maria Lúcia Teixeira Machado (facilitadora)
Marina Marinho (membro)
Romeu Gomes (membro)
Sandra Leone (membro)
Sara Mota (membro)
Silvio Fernandes da Silva (membro)
Tamille Dias (membro)
Tereza Toma (membro)

Etapas e notas:

1. Abertura das Oficinas

Apresentação da programação dos trabalhos do dia.

2. Recapitulação dos trabalhos e como se deu o processo de consolidação do material produzido

Processo de categorização dos elementos de competência nas planilhas e ajuste da redação.

3. Orientações para a atividade

Validação dos desempenhos com a contribuição individual dos participantes em uma única sala e alteração da planilha consolidada, com as colaborações deliberadas pelo grupo, de forma síncrona.

Orientação para o grupo refinar a redação do texto descritivo para cada desempenho conexo aos elementos de competência considerados essenciais, segundo perfil profissional, áreas de competência, descrição das suas respectivas ações-chave e desempenhos.

Lembretes sobre elementos desejáveis na redação dos desempenhos:

- Analise a categorização
- Analise o nome do “Elemento” de competência
- Analise como está descrita a ‘Síntese’ do desempenho
- Analise a descrição completa do desempenho
- Discuta e proponha ajustes para melhoria:
 - *Seja simples e busque a essencialidade da descrição*
 - *Use estruturas sintáticas diretas e simplificadas*
 - *Prefira conceitos reconhecidos e evite polissemia*

4. Contribuições e comentários gerais

- Ao longo de todo o processo, comentários prévios foram consolidados e todas as sugestões foram incorporadas, algumas mediante ajustes.
- Para a descrição de exemplos das competências, adjetivação dos elementos é eleita como pertinente. Ações-chave traduzidas em verbo.

- Sugerida a construção de um glossário com hiperlink para a definição de elementos-chave, constituintes do perfil de competências. No entanto é ponderado que a matriz virá acompanhada de uma introdução que carregará as conceituações relevantes.
- “Políticas de saúde” deve substituir os textos com termos “políticas públicas”. Importante destacar a ideia de que conhecer as políticas é essencial para os objetivos do ESPIE enquanto perfil de competência.
- Adicionar a ideia de espaços de governança para conceitos de implementação.
- Os desempenhos de Tradução do Conhecimento foram reconfigurados para apresentação transversal, mas subagrupados nas áreas já determinadas.

5. Finalização e encaminhamentos

O grupo de autoria, de modo geral, avaliou que as oficinas tiveram planejamento adequado, processo rico e produtivo, denso, qualificado, significativo, democrático, com ritmo apropriado e bem preparado. Foram destacados o engajamento e a vontade dos envolvidos e a riqueza na troca de diferentes visões.

Na última OT, o grupo de autoria avaliou que o todo o processo foi muito produtivo, robusto, legítimo e valioso por ter reunido distintas vozes e perspectivas e ter gerado muita aprendizagem e contribuição concreta. Parabenizaram o planejamento e organização das OTs, facilitação, sistematização de reflexões e agradeceram oportunidade. Facilitadores destacaram a disponibilidade de tempo, envolvimento, dedicação e contribuições dos membros do grupo de autoria em todo o processo.

Foi sugerido que um novo encontro possa ser realizado no final de janeiro/2022, sem obrigação formal, já que o calendário oficial foi respeitado. O grupo será consultado por e-mail e o calendário definido.



**HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS**