

IMPACTO DE UM CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE GESTÃO EM SAÚDE NO TRABALHO DOS EGRESSOS

Tarcísio Laerte Gontijo¹

Marina Nagata Ferreira¹

Juliano Teixeira Moraes¹

Sebastião Junior Henrique Duarte²

Carolina Fernandes Santos¹

<https://orcid.org/0000-0001-7845-3825>

<https://orcid.org/0000-0001-6889-9460>

<https://orcid.org/0000-0002-1109-962X>

<https://orcid.org/0000-0003-3161-9669>

<https://orcid.org/0000-0002-1508-4484>

Objetivo: Avaliar o impacto de um curso de especialização de gestão em saúde no trabalho dos egressos. **Método:** Estudo de caso com abordagem quantitativa e qualitativa envolvendo 121 egressos. A coleta de dados se deu pela aplicação de escala validada e entrevistas semiestruturadas. Realizou-se análise descritiva e testes de associação dos dados quantitativos e análise temática categorial para os qualitativos. **Resultados:** Identificaram-se escores médios entre 4,2 a 4,6, numa escala de 1 a 5, o que indica impacto positivo do curso no trabalho dos egressos demonstrado por melhor sistematização de práticas administrativas e na gestão de pessoas. **Conclusões:** O curso mostrou impacto positivo no trabalho dos concluintes.

Descritores: Gestão em saúde; Educação a distância; Avaliação em saúde.

Impact on work of a distance learning health management specialization course

Objective: To evaluate the impact of a specialization course on health management at work of the graduates. **Method:** Case study with quantitative and qualitative approach involving 121 graduates. Data collection was performed by applying validated scale and semi-structured interviews. Descriptive analysis and association tests of quantitative data and categorical thematic analysis were performed for the qualitative ones. **Results:** We identified average scores between 4.2 and 4.6, thus identifying the positive impact of the course on the work of graduates demonstrated by better systematization of administrative practices and people management. **Conclusions:** The course showed a positive impact on the work of graduating students.

Descriptors: Health management; Education Distance; Health evaluation.

Impacto en el trabajo de los egresos en un curso de especialización en gestión de la salud a distancia

Objetivo: evaluar el impacto de un curso de especialización en la gestión de la salud en el trabajo de los graduados. **Método:** Estudio de caso con enfoque cuantitativo y cualitativo con 121 graduados. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de escala validada y entrevistas semiestruturadas. Se realizaron análisis descriptivos y pruebas de asociación de datos cuantitativos y análisis temáticos categóricos para los cualitativos. **Resultados:** Identificamos puntajes promedio entre 4.2 y 4.6, identificando así el impacto positivo del curso en el trabajo de los graduados demostrado por una mejor sistematización de las prácticas administrativas y la gestión de personas. **Conclusiones:** El curso mostró un impacto positivo en el trabajo de los estudiantes graduados.

Descriptores: Gestión de la salud; Educación a distancia; Evaluación en salud.

¹Universidade Federal de São João Del Rei, MG.

²Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/UFMS, MT.

Autor Correspondente: Tarcísio Laerte Gontijo Email: enftarcisio@ufsj.edu.br

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem crescido a busca por profissionais habilitados na área de gestão em saúde para atender a nova estrutura organizacional do país e responder assim, aos novos desafios da gestão pública¹. A adequada formação e a qualificação de gestores e gerentes que atuam no Sistema Único de Saúde (SUS) são eixos fundamentais para a busca de melhorias, visando garantir maior acesso e integralidade às ações de saúde².

Para isso, o poder público desenvolve iniciativas de qualificação para gestores públicos em diferentes áreas. Uma destas iniciativas é o Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP), implantado pelo Ministério da Educação que visa a formação de profissionais com conhecimento em administração pública, capazes de atuar nas três esferas de governo. Por meio do PNAP são oferecidos o curso de bacharelado em Administração Pública e três especializações (Gestão Pública, Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde) sendo todos gratuitos e oferecidos via educação à distância (EaD)³.

Dentre estes cursos, a especialização de Gestão em Saúde, objeto deste estudo, visa gerar mudanças no quadro desta área e responder as demandas, oferecendo serviços de melhor qualidade. Tem como objetivo ainda, a criação de um perfil nacional de gestores públicos que contemplem uma visão global das ações administrativas e políticas governamentais³.

Espera-se que este curso seja capaz de produzir resultados satisfatórios no ambiente de trabalho dos egressos. Estes resultados são denominados de impacto do treinamento no trabalho e caracteriza-se pela influência que o evento instrucional exerce sobre o desempenho global subsequente do egresso, bem como, em suas atitudes/motivações⁴.

Portanto, a análise do impacto no ambiente de trabalho pode ser uma ferramenta importante para avaliar a qualidade dos processos de formação. Assim, o objetivo deste estudo foi avaliar o impacto de um curso de especialização de gestão em saúde no trabalho dos egressos

MÉTODO

Tipo de estudo

Trata-se de estudo exploratório-descritivo, com abordagem quantitativa e qualitativa.

Local do estudo

O cenário da pesquisa foi o curso de especialização

de Gestão em Saúde do PNAP ofertado por uma universidade pública federal de Minas Gerais.

Participantes da pesquisa

Ofertaram-se 322 vagas em oito polos de apoio presencial localizados em Minas Gerais e São Paulo, tendo sido inscritos 2.599 candidatos. Do total de 322 alunos matriculados, 143(44,4%) concluíram o curso, sendo estes, os participantes do estudo.

Coleta de dados

A coleta dos dados organizou-se em duas etapas distintas. A primeira consistiu na aplicação de dois questionários online (*websurvey*) aos participantes. O primeiro questionário continha questões relacionadas às características dos concluintes (sexo, estado civil, cidade onde reside); formação e atuação profissional (graduação, pós-graduação, vínculos empregatícios, atuação no SUS, atuação como gestor); hábitos de estudo e; utilização da EaD.

O segundo questionário intitulado “*Impacto do treinamento no trabalho-medida em amplitude*” é validado e compõe o modelo teórico de Avaliação de Impacto do Treinamento no Trabalho IMPACT⁽⁴⁾. Este instrumento é composto por 12 itens, associado a uma escala *Likert*, de 5 pontos: 1-Discordo totalmente; 2-Discordo pouco; 3-Em dúvida; 4-Concordo pouco e; 5-Concordo totalmente.

Vale destacar que o IMPACT foi desenvolvido a partir de modelos avaliativos de resultados de treinamento já existentes, principalmente a partir do Modelo Integrado e Somativo de Sistemas Instrucionais (MAIS)⁽⁴⁾. O IMPACT é composto por sete componentes: (1) Percepção de suporte organizacional, (2) Características do treinamento, (3) Características da clientela, (4) Reação, (5) Aprendizagem, (6) Suporte à transferência e (7) Impacto do treinamento no trabalho⁴.

Neste estudo, utilizou-se o componente “impacto do treinamento no trabalho” devido ao fato do mesmo avaliar os efeitos produzidos pelo treinamento nas ações globais do egresso, tanto nas ações de desempenho ao conteúdo do curso, quanto na motivação e atitudes do treinando pós-treinamento⁴.

Os instrumentos foram enviados por e-mail e reenviado, por até três vezes consecutivas, aos não respondentes. Cada reenvio se deu num intervalo de 30 dias afim de captar o maior número de participantes. Ao final, obteve-se resposta de 121(84,61%) dos 143 concluintes.

A segunda etapa se deu por meio de entrevistas semiestruturadas. O roteiro utilizado baseou-se no

modelo IMPACT. As entrevistas foram realizadas presencialmente nos polos de apoio presencial no dia de apresentação dos trabalhos de conclusão de curso e tiveram duração média de 12 minutos. A medida em que os alunos terminavam suas apresentações eles eram convidados a participar do estudo. Ao total, foram entrevistados 52 concluintes distribuídos nos oito Polos de Apoio Presencial do curso. As entrevistas foram realizadas por oito pesquisadores treinados previamente pela coordenação do estudo, sendo cada um responsável pela coleta em um dos Polos do curso. Todas as entrevistas foram realizadas em ambiente privativo, gravadas em áudio e posteriormente transcritas.

Procedimentos de análise dos dados

Os dados quantitativos foram analisados com auxílio do software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0*. Inicialmente, realizou-se análise descritiva e posteriormente testes de associação entre as variáveis. Para a análise descritiva, realizou-se cálculo da média aritmética e desvio padrão.

No cálculo estatístico das associações, adotou-se qui-quadrado de Pearson com significância de 5% ($p < 0,05$). Para identificar associações entre cinco variáveis independentes (atuação no SUS; atuação como gestor em saúde; pós-graduação; contribuição do trabalho (ambiente e/ou pessoas) para desenvolvimento do curso; participação em cursos EaD) e as 12 variáveis dependentes do instrumento IMPACT.

Já os dados qualitativos foram transcritos, organizados e analisados por meio da Análise de Conteúdo modalidade Temático-Categorial⁵, com apoio do software Atlas Ti-7.5. A Análise de Conteúdo é uma ferramenta para a compreensão de significado que os atores sociais exteriorizam no discurso⁵. A escolha deste método pode se compreender pela necessidade de ultrapassar as incertezas consequentes das hipóteses e pela inevitabilidade de enriquecimento da leitura por meio da compreensão das significações⁶. Neste contexto, destaca-se que o material referente as entrevistas deste estudo, foram conduzidos por todas as fases da Análise Temática⁽⁵⁾. Adotou-se como modelo para nortear a análise e definir as categorias o modelo IMPACT⁽⁴⁾.

Procedimentos éticos

Este estudo obedeceu aos preceitos éticos da Resolução nº466, de 12/12/2012 e foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos sob parecer nº714.635.

RESULTADOS

Participaram do estudo 121(84,6%) concluintes distribuídos em 46 cidades de Minas Gerais e São Paulo. A idade média foi 43,3 anos variando entre 27 e 59. A maioria era do sexo feminino (74,4%), casados/união estável (61,2%), cursou graduação em instituição privada (65,3%) e possuía outra especialização (67,8%) (Tabela 1).

Tabela 1 - Características de participantes egressos do curso de especialização de gestão em saúde.

| Variável | n | % |
|------------------------------|----|-------|
| Sexo | | |
| Feminino | 90 | 74,4% |
| Masculino | 31 | 25,6% |
| Estado Civil | | |
| Casado | 68 | 56,2% |
| Solteiro | 37 | 30,5% |
| Divorciado | 10 | 8,3% |
| União estável | 06 | 5,0% |
| Graduação | | |
| Instituição Privada | 79 | 65,3% |
| Instituição Pública | 41 | 33,9% |
| Possui especialização | | |
| Sim | 82 | 67,8% |
| Não | 39 | 32,2% |

Os enfermeiros representaram a maior classe profissional 44(36,4%), entre os participantes. A maioria (61,2%) possuía apenas um vínculo empregatício, sendo que 90,9% atuavam no setor público. Já em relação ao cargo, 45(37,2%) atuavam como gestores/gerentes na saúde.

Verificou-se que 76(62,8%) profissionais já participaram de algum curso via EaD e a maioria afirmou saber utilizar ferramentas tecnológicas necessárias como internet, e-mail, fórum e chat.

Em relação ao impacto do treinamento no trabalho, os resultados mostraram que em todas variáveis, a média do conceito variou de 4,2 a 4,6, numa escala de 0 a 5, demonstrando assim, que o curso produziu impacto positivo e relevante no trabalho dos egressos (Tabela 2).

Tabela 2 - Análise descritiva dos indicadores analisados a partir do instrumento de avaliação de impacto do treinamento no trabalho.

| Variáveis | Média | Desvio padrão |
|--|-------|---------------|
| Utilizo com frequência no trabalho atual o que foi ensinado no curso | 4,43 | 0,84 |
| Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no curso | 4,60 | 0,74 |
| As habilidades que aprendi fizeram com que cometesse menos erros em meu trabalho | 4,31 | 1,1 |
| Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no curso | 4,26 | 0,91 |
| Quando aplico o que aprendi no curso executo meu trabalho com maior rapidez | 4,36 | 0,92 |
| A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao curso | 4,46 | 0,86 |
| A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao curso. | 4,30 | 0,89 |
| Minha participação no curso serviu para aumentar minha motivação para o trabalho | 4,46 | 0,87 |
| Minha participação nesse curso aumentou minha autoconfiança | 4,50 | 0,85 |
| Após minha participação no curso tenho sugerido com mais frequência mudanças nas rotinas de trabalho | 4,31 | 0,87 |
| Esse curso tornou-me mais receptivo a mudanças no trabalho | 4,41 | 0,95 |
| | 4,20 | 1,0 |

Os testes estatísticos evidenciaram associação entre três variáveis independentes e quatro variáveis dependentes. O fato de egressos já terem participado de outros cursos via EaD mostrou-se relevante para alcance de impacto em três variáveis do instrumento e ainda a contribuição do trabalho para desenvolvimento do curso mostrou eficiente na transmissão de conhecimentos adquiridos no curso para colegas de trabalho.

O aluno já ter participado de outros cursos via EaD esteve associado com a melhora da qualidade do trabalho ($p=0,02$), as habilidades aprendidas fizeram com que os alunos cometessem menos erros ($p=0,01$) e também aproveitar as oportunidades para colocar em prática o que foi aprendido no treinamento ($p=0,01$). O fato de o aluno já ter especialização esteve associado a melhora da qualidade do trabalho ($p=0,03$) e o fato do trabalho contribuir para a participação no curso

esteve associado ao treinamento beneficiou meus colegas de trabalho ($p=0,02$).

A análise qualitativa reforça ainda mais que a participação no curso produziu impacto positivo no trabalho e também gerou aprendizagem relacionada a aspectos gerenciais e sobre o SUS. Foi possível identificar três categorias analíticas, assim denominadas: a) Sistematização das práticas administrativas; b) Gestão de Pessoas e c) Aprendizagem.

A primeira categoria identificou diferentes formas de aplicação dos conhecimentos adquiridos no curso, na prática profissional dos egressos, reforçando assim, o impacto positivo do curso no ambiente de trabalho. Ela é constituída de duas subcategorias: Melhor capacidade para identificação de problemas e; melhor organização e planejamento das ações.

Na primeira subcategoria, é possível destacar que a partir do curso houve melhora na identificação e priorização de problemas:

"[...] eu identifiquei diversos problemas de gerenciamento de material [...] a questão mesmo, de organização desse material no almoxarifado, o fluxo disso nas unidades." (E11).

"[...] discutir os problemas, quais você não vai dar atenção, quais você prioriza, quais que você vai deixar para depois, né? Então são alguns exemplos que eu consegui trazer pra minha vivência."(E23).

Na segunda subcategoria, os participantes enfatizam que o curso melhorou suas habilidades para a organização e planejamento das ações:

"[...] a gente consegue planejar mais as nossas ações, consegue encontrar soluções para os problemas que de fato vivencia." (E11);

"[...] eu pude aplicar muitas coisas que foi ensinada no meu trabalho e disso eu fui melhorando, organizando melhor, administração melhor [...]" (E52)

A segunda categoria "Gestão de Pessoas" destacou que os egressos apontaram melhorias em suas abordagens com a equipe:

"[...] poder exigir mais da minha equipe de trabalho, pra poder conversar melhor com minha equipe, para abordar melhor minha equipe."(E10);

"[...] eu estava ali era pra acrescentar e melhorar nosso ambiente de trabalho e hoje eu realmente tenho uma equipe muito dez." (E52).

Na subcategoria "Empoderamento de outros atores envolvidos no processo" identificamos elementos que mostram situações onde os egressos, após os conhecimentos adquiridos no curso, puderam contribuir indiretamente com o seu ambiente de trabalho:

"Atualmente eu não tenho cargo de gestor, mas eu tenho conversado bastante com meu gerente, que é o meu gestor e tenho colocado para ele coisas que eu aprendi [...]"(E49).

Na última categoria, "Aprendizagem", os depoimentos indicaram que houve aquisição de conhecimentos relacionados ao conteúdo do curso, porém esses conhecimentos ainda não produziram mudanças no ambiente de trabalho. Esta categoria é constituída por duas subcategorias. A subcategoria "Reconhecendo o papel do gestor" mostrou discursos em que houve aquisição de conhecimentos sobre a função do gestor.

"[...] me deu uma visão maior do quê que é gestão, do quê que o gestor está fazendo, realizando." (E12).

Já a subcategoria "A compreensão sobre o SUS" as entrevistas desvelaram que também houve incorporação, por parte dos egressos, sobre conhecimentos gerais do funcionamento de nosso sistema de saúde:

"[...] aumentou meu conhecimento da parte mais administrativa, burocrática, inclusive do funcionamento do SUS."(E40);

"[...] eu vim aprender agora o quê que é realmente o SUS." (E16).

DISCUSSÃO

Embora sejam raras, as avaliações dos efeitos produzidos por ações de treinamento de pessoal devem ser uma importante ferramenta nos processos de formação, em especial de gestores em saúde. Os resultados destas avaliações permitem que seus resultados revelem acertos e fragilidades que ocorreram na aplicação das ações de capacitação visando garantir assim, a retroalimentação do sistema⁷.

A análise dos resultados, deste estudo, permitiu inferir que o curso de especialização de Gestão em Saúde em estudo é uma importante política pública de formação de gestores e gerou impacto positivo no ambiente de trabalho dos egressos. Desta forma, este tipo de ação educacional conseguiu proporcionar nova visão aos envolvidos, estimulando a observação e reflexão e assim, promovendo melhor desenvolvimento de suas competências, habilidades e atitudes.

A oferta de cursos via EaD, se apresentou como possibilidade viável na construção de mecanismos que favoreçam a aprendizagem e a qualificação contínua de profissionais assim como alternativa adequada para aqueles que já estão no mercado de trabalho.

Sabe-se que as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) motivam os estudantes a aprenderem, ampliando o acesso ao estudo de conteúdos e habilidades socialmente relevantes. As NTIC como estratégias de ensino estão sendo bem recebidas pelos alunos e apresentando resultados satisfatórios⁸.

Cabe ressaltar que, os participantes que já possuíam pós-graduação tiveram melhor percepção da necessidade de uma mudança organizacional e colocam a questão da qualidade do serviço como plano central, além de demonstrarem mais conhecimento e habilidades⁹. Nesse sentido, a experiência da pós-graduação atrelada à contribuição do trabalho pode ser considerada além de variável de impacto, produto de grande influência no melhor aproveitamento do curso¹⁰.

Em relação aos participantes que relataram terem adquirido conhecimentos no curso, porém não aplicarem na prática, pode ser explicado pelo fato de não serem gestores/gerentes de serviços de saúde ou alta rotatividade destes cargos em função da relação com os processos partidários e eleitorais ou ainda não terem a oportunidade de aplicar suas aprendizagens. Por outro lado, demonstram que independente de atuarem como gestores tiveram a aquisição de conhecimento.

As estratégias de formação e qualificação profissional, na área de gestão em saúde, visam a melhoria do desempenho organizacional acompanhando as mudanças da sociedade⁽¹¹⁾. Para isso, o ensino precisa estar articulado entre práticas administrativas e políticas, respondendo aos diversos desafios inerentes a esta função⁽¹²⁾. Tecnicamente, os profissionais precisam direcionar o exercício de suas funções gerenciais, articulando competências, a fim de viabilizar as políticas de saúde. Politicamente, precisam ser capazes de negociar e pactuar com todos os atores envolvidos no processo¹³⁻¹⁴.

Outro resultado de destaque é a presença da enfermagem como principal categoria profissional entre os participantes do estudo. Sabe-se que a enfermagem é a classe profissional que mais tem se inserido na gestão/gerenciamento em saúde no Brasil¹⁵⁻¹⁶ e que o desempenho no campo gerencial baseia-se no conhecimento acumulado durante a trajetória pessoal e profissional¹⁷. Por isso, a Enfermagem ganha destaque, uma vez que, a aquisição de competências e habilidades gerenciais já estão presentes desde sua formação acadêmica.

O conhecimento sobre gestão é de grande importância para a enfermagem permitindo uma atuação mais organizada tanto tecnicamente quanto politicamente dos serviços de saúde. É fundamental que as instituições incentivem e contribuam uma melhor qualificação dos enfermeiros no exercício da gestão colaborando assim, para melhoria na qualidade da assistência a saúde.

Por fim, estudos comprovaram que as organizações têm desenvolvidos programas de qualificação como ferramentas gerenciais importantes no preparo dos profissionais, fortalecendo-os enquanto membro da equipe no desempenho de diferentes papéis, e buscando mudanças significativas no ambiente de trabalho¹⁸⁻²⁰. Todavia, às implicações práticas dos resultados obtidos, a partir destes treinamentos, precisa ser disseminado pelas organizações de trabalho. É preciso desenvolver uma cultura de avaliação do impacto do treinamento no trabalho, visando à qualidade e aprimoramentos das fragilidades e, permitindo melhor análise do quanto uma ação de treinamento produz mudança de comportamentos nos serviços²¹⁻²².

Como limitação deste estudo, destaca-se a aplicação dos instrumentos de coleta de dados logo após a conclusão do curso, o que implica numa fase ainda muito recente após o término dele. A realização de coletas de dados em dois tempos distintos ou mais, poderia contribuir para melhor verificação da institucionalização de novas práticas gerenciais demonstrando assim, a incorporação ao cotidiano dos participantes.

CONCLUSÃO

O curso de especialização de Gestão em Saúde do PNAP apresentou impacto positivo no trabalho dos concluintes. Os egressos desta ação educacional demonstraram aplicação de conhecimentos adquiridos, principalmente na melhor sistematização de suas práticas administrativas e na gestão de pessoas.

O curso mostrou-se relevante para promover mudanças das práticas gerenciais com potencial melhoria dos serviços de saúde. As avaliações de ações educacionais possibilitam verificar a qualidade do evento e suas fragilidades aprimorando assim estes processos.

Apoio financeiro: Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais-FAPEMIG

REFERÊNCIAS

1. Cardoso FM, Campos GWS. Reformas Neoliberais, Reforma Sanitária Brasileira e Fundações Estatais de Direito Privado: análise de documento da Fundação Estatal de Saúde da Família (FESF) - Bahia. *Saúde debate*. 2013;37(97):219-32.
2. Costa NAOB, Patrício JZ. Qualidade e formação como fatores importantes na reestruturação da administração pública portuguesa: o exemplo do setor da saúde. *Rev Adm Pública*. 2012;46(1):271-90.
3. Brasil. Programa Nacional de Formação de Administradores Públicos. Projeto pedagógico do curso de especialização em gestão em saúde modalidade a distância. Brasília: Ministério da Educação; 2012.
4. Abbad GS, Mourão L, Zerbini T. Medidas de avaliação de treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed; 2012.
5. Bardin L. Análise de conteúdo. 4ª ed. Lisboa: Ed. 70; 2015.
6. Cavalcante RB, Calixto P, Pinheiro MMK. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limites do método. *Inf. & Soc.:Est*. 2014;24(1):13-8.
7. Dionísio RA, Ferneda E, Campos RP. Impactos de treinamentos e aprendizagem organizacional: um levantamento das percepções de funcionários de uma instituição financeira. *RGCTI*. 2017;1(1):3-26.
8. Torres AAL, Abbad G, Bousquet-Santos K. Development and validation of items to measure knowledge in a basic nutrition course. *Creative Education*. 2014;5:1629-41.
9. Costa MBS, Salazar PEL. Gestão das mudanças no sistema de saúde pública. *Rev. Enferm. UERJ*. 2007;15(4):487-94.
10. Moore MG, Kearsley G. Educação à distância: sistemas de aprendizagem on-line. 3ª ed. São Paulo: Cenagage learning; 2013.
11. Balarin CS, Zerbini T, Martins LB. A relação entre suporte à aprendizagem e impacto de treinamento no trabalho. *Rev. Eletrôn. Adm*. 2014;78(2):341-70.
12. Carnut L, Narvai PC. Performance evaluation of health systems and management in the Brazilian public administration. *Saúde Soc*. 2016;25(2):290-305.
13. Ribeiro ABA, Reis RP, Bezerra DG. Gestão em saúde pública: um enfoque no papel do enfermeiro. *Rev. bras. ciênc. saúde*. 2015;19(3):247-52.
14. Santos AM, Giovanella L. Regional governance: strategies and disputes in health region management. *Rev. saúde pública*. 2014;48(4):622-31.
15. Rodrigues AP, Santos FR, Abreu MO, Silva QRE, Pinto DRM. Boa gestão de enfermagem na percepção dos enfermeiros da estratégia de saúde da família. *REBRASF*. 2015;2(2):12-22.
16. Paula M, Peres AM, Bernardino E, Eduardo EA, Macagi STS. Work process and management competences of the nurses in the family health strategy. *Rev RENE*. 2013;14(4):980-7.
17. Lima PKM, Gontijo TL, Cavalcante RB, Duarte AGS. Funções administrativas na gestão local da atenção básica em saúde. *Rev. enferm. UFPE on line*. 2017;11(12):4980-8.
18. Dias DM, Guimarães MGV. Avaliação do impacto da capacitação profissional no âmbito da prefeitura de Manaus por meio da aplicação do modelo IMPACT. *PG&C*. 2016;6(1):200-22.
19. Costa DB, Garcia SD, Vannuchi MTO, Haddad MCL. Impact of staff training in the health working process: an integrative review. *Rev. enferm. UFPE on line*. 2015;9(4):7439-47.
20. Ferreira PS, Mendonça FTNF, Souza DJ, Paschoal VD, Lipp UG, Santos AS. Support the transfer evaluation and impact of permanent education on primary health care. *REFACS*. 2017;5(3):404-414.
21. Cardoso JRO, Oliveira GN, Furlan PG. Gestão democrática e práticas de apoio institucional na atenção primária à saúde no Distrito Federal, Brasil. *Cad. Saúde Pública*. 2016;32(3):1-13.
22. Moraes JT, Silva AE, Gontijo TL, Ribeiro RF, Faria RGS. Avaliação do impacto da capacitação no trabalho para o cuidado de pessoas com estomias. *Enferm. Foco*. 2019;10(3):93-98.