

Competências desenvolvidas em um curso de especialização em gestão em enfermagem à distância

Competencies developed in a nursing management distance learning specialization course

Fabiana Silva Okagawa¹

Elena Bohomol¹

Isabel Cristina Kowal Olm Cunha¹

Descritores

Enfermagem; Educação em enfermagem; Pesquisa em educação de enfermagem; Educação a distância; Educação baseada em competências

Keywords

Nursing; Education, nursing; Nursing education research; Education, distance; Competency-based education

Submetido

20 de maio de 2013

Aceito

6 de junho de 2013

Autor correspondente

Fabiana Silva Okagawa
Rua Napoleão de Barros, 754, Vila Clementino, São Paulo, SP, Brasil. CEP: 04024-002
fabiaraxa@hotmail.com.br

Resumo

Objetivos: O objetivo da pesquisa foi identificar competências gerenciais desenvolvidas no curso de especialização em gestão em enfermagem modalidade educação à distância, com base nas respostas dos alunos que concluíram o curso.

Métodos: Este foi um estudo exploratório, transversal com abordagem quantitativa, com uma amostra de conveniência de 197 Especialistas. O primeiro curso foi realizado em oito cidades em três regiões do Brasil, entre maio e julho de 2009. As transcrições foram analisadas utilizando um referencial teórico brasileiro sobre competências gerenciais em enfermagem.

Resultados: Os participantes citaram 274 competências e identificaram 14 competências gerenciais primárias. Liderança foi a mais citada, seguida de comunicação, aquisição de conhecimento e trabalho em equipe.

Conclusão: Este estudo identificou 14 competências gerenciais de enfermagem essenciais para a prática, e indicou um forte potencial da educação à distância como uma ferramenta educacional para melhorar as qualificações profissionais.

Abstract

Objective: The aim of the research was to identify managerial competencies developed in nursing management distance learning specialization course, based on the responses of students who completed the course.

Methods: This was an exploratory, transversal study using a quantitative approach, with a convenience sample of 197 graduates of the first Course was conducted in eight cities within three Brazilian regions, between may and July 2009. Transcripts were analyzed using an established Brazilian theoretical framework for nursing managerial competencies.

Results: Participants cited 274 competencies, and identified 14 primary managerial competencies. Leadership was most frequently cited, followed by communication, knowledge acquisition and teamwork.

Conclusion: This study identified 14 essential nursing managerial competencies for practice, and indicated a strong potential for distance learning as an educational tool to improve professional qualifications.

¹Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Conflitos de interesse: Bohomol E é editora associada à Acta Paulista de Enfermagem e não participou no processo de avaliação do manuscrito.

Introdução

O conceito de competência existe desde a Idade Média e vem se modificando ao longo dos anos. Atualmente acredita-se que as competências impliquem na potencialização do desempenho profissional, aumentando o uso de capacidades individuais e coletivas, a fim de agregar valor econômico às organizações e social para os indivíduos, atendendo as transformações da sociedade.⁽¹⁾

Um dos desafios enfrentados pelos profissionais em geral, e especificamente na área da saúde, é que as suas qualificações sejam construídas com base em competências profissionais, expandindo seu conhecimento técnico especializado, ético e político, comunicação e interação pessoal para exercerem suas sua capacidade como sujeitos integrais, no que se refere ao saber, saber fazer e saber ser, no mundo do trabalho.⁽²⁾ Com a atual escassez de enfermeiros com experiência administrativa no Brasil, é necessário identificar essas competências e encontrar métodos para disseminar conhecimento em toda área geográfica, enquanto se mantém consistência e qualidade da instrução e avaliação da competência.

Para prover esta demanda por competência, as instituições de ensino têm feito uso de diferentes estratégias, a fim de proporcionar um acesso mais democrático ao conhecimento. A educação à distância (EAD) está incluída nesse contexto, esta faz uso da tecnologia do ambiente virtual como um recurso tecnológico, tornando-se, assim, uma nova sala de aula para os alunos. A EAD tem atributos que abordam a necessidade de educação permanente dos profissional, devido à flexibilidade de tempo e espaço para estudo, que elimina a necessidade de se mudar para um espaço geográfico específica.⁽³⁾

A Escola Paulista de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), no Brasil, tem experiência na educação de especialistas em Gerenciamento de Serviços de Enfermagem, de modo presencial desde 1999. Atenta a demanda e competitividade do mercado, sustentabilidade das organizações e expansão de cargos de gestão dentro dos serviços da saúde e da atenção básica / primária, levou-os a desenvolver um curso de Educação à Distância em Gestão de Enfermagem (EDGE).

O curso EDGE durou 12 meses e teve início em abril de 2009. Compreendeu uma carga horária de 416 horas distribuídas em 11 disciplinas ao longo da grade curricular.

O objetivo da pesquisa foi identificar competências gerenciais desenvolvidas no curso de especialização em gestão em enfermagem modalidade educação à distância, com base nas respostas dos alunos que concluíram o curso.

Métodos

Este foi um estudo exploratório com abordagem triangul qualitativa – quantitativa, usando um questionário aberto para coleta de dados. A amostra de conveniência incluiu pós-graduandos do primeiro curso de especialização em EDGE. A população foi composta por alunos matriculados a partir de oito cidades no Brasil, representando as regiões Sudeste, Norte e Centro-Oeste do país. Os critérios de inclusão foram: alunos que tivessem concluído com êxito o curso EDGE especificado. Houve um total de 216 alunos na população, com 197 consentindo em participar (91,2%). Todos os alunos estavam aptos a participar, já que não havia alunos que não conseguiram concluir o curso EDGE. A amostra de alunos participantes forneceu um total de 333 respostas, das quais 274 relacionadas com competências gerenciais, 59 respostas não atenderam os critérios para inclusão no estudo. As respostas foram consideradas pertinentes ao estudo foram apenas as que tratavam da questão colocada, que pedia aos participantes para identificar as competências gerenciais desenvolvidas ao longo do curso e que poderiam aplicar em sua prática profissional.

Um questionário auto-dirigido foi utilizado para a coleta de dados, contendo a seguinte pergunta aberta: “Quais as competências gerenciais que você acredita terem sido desenvolvidas durante o curso, e que você é capaz de aplicar em sua prática profissional?” Nenhuma restrição foi colocada aos respondentes com relação ao número de linhas necessárias ou permitidas para a resposta. Os dados da pesquisa foram coletados nos meses de maio e julho de 2010.

Os procedimentos adotados para analisar os resultados foram: transcrever as respostas em uma planilha do Excel®, a realização de uma leitura detalhada dos conteúdos, e classificação das respostas de acordo com o referencial teórico adotado intitulado “Competências Gerenciais: um desafio para o enfermeiro”.⁽⁴⁾ As respostas dos participantes foram classificadas de acordo com a nomenclatura da competência, ou de elementos identificados nas respostas que estavam de acordo com as definições de competências encontradas no referencial. Não foi possível categorizar como competência 59 respostas obtidas, uma vez que estas apresentavam comentários gerais sobre o processo administrar, a importância do planejamento, supervisão e outras coisas sobre o curso que não caracterizavam uma competência. A classificação foi realizada pelo investigador principal, com a aprovação do coordenador do curso.

O estudo cumpriu com os padrões éticos nacionais e internacionais em pesquisa envolvendo seres humanos.

Resultados

Um total de 197 alunos de especialização respondeu o questionário, fornecendo um total de 333 respostas. Os alunos eram brasileiros, predominantemente do sexo feminino (89,3%), com idades entre 27-57, com a maioria dos alunos entre as idades de 28-32 (31,3%); 54,1% formados em universidades públicas no curso de enfermagem, e 72,3% formados há sete anos antes deste estudo. Todos os participantes responderam à pergunta de pesquisa sobre o desenvolvimento de competências durante o curso EDGE, e alguns forneceram mais de uma resposta; uma proporção de 1,4 respostas / aluno.

Catorze competências de gestão foram indicadas, como mostra a tabela 1. Liderança foi a competência mais comum anotada, aparecendo em 26,7% das respostas, seguida de comunicação (18,2%) e aquisição de conhecimento (9,9%). Estas competências, juntamente com trabalho em equipe (9,1%) e negociação (7,3%), representaram mais de 70% das respostas.

Para corroborar a importância da competência de liderança, a tabela 2 apresenta a distribuição das respostas sobre esta competência por local, mostrando a média por local e região. Vale ressaltar que, as regiões Norte e Sudeste têm compreensão similar da importância desta competência (25,6% e 26,8%, respectivamente). Esta competência foi destacada em 44,4% das respostas da região Centro-Oeste.

Esta pesquisa também procurou responder se havia diferença de opinião sobre as competências gerenciais necessárias em diferentes regiões do país. A Tabela 1 apresenta as citações para cada uma das competências por locais e regiões brasileiras.

Note-se que a competência liderança teve o maior número de citações em todas as oito cidades. A competência comunicação foi citada em segundo lugar, aparecendo em quatro locais (São Carlos, São José dos Campos, Jandira e Palmas) e aquisição de conhecimento foi a terceira, em dois locais (Breves e Palmas). Em Palmas, constatou-se que as citações da competência liderança foram iguais àquela dada à competência trabalho em equipe (23,3%). Trabalho em equipe também foi a competência citada em segundo lugar em Itapetininga (16,6%). Juara teve somente nove citações de competências em virtude de ter apenas quatro alunos que concluíram o curso, fato que se repete no pólo de São Carlos.

Discussão

Este estudo tem as seguintes limitações: utilização de um referencial teórico adotado especificamente no Brasil, cujas informações são confiáveis, mas que não foram validadas. Outra limitação é a classificação das respostas dadas, na qual a competência não foi especificamente nomeada pelo participante, mas foi interpretada a partir do texto fornecido pelos sujeitos da pesquisa.

Implicações internacionais de métodos de educação à distância têm mostrado o impacto na potencialização de competências de enfermagem; este estudo baseia-se nesse trabalho anterior apoiando-se no uso dos mesmos métodos para construção e manutenção de competências para os gestores de enfermagem, e fornece informações sobre as com-

Tabela 1. Distribuição de citações sobre as competências desenvolvidas pelos alunos do Curso EDGE por local e sua inclusão nas regiões brasileiras

	Região Norte			Região Sudeste				Região Centro-Oeste
	Breves (PA)* n(%)	Palmas (TO)** n(%)	Parauapebas (PA)* n(%)	São Carlos (SP)*** n(%)	São José dos Campos (SP)*** n(%)	Itapetininga (SP)*** n(%)	Jandira (SP)*** n(%)	Juara (MT)**** n(%)
Aquisição de conhecimento	3(21,5)	3(10,0)	1(8,4)	0(0)	6(7,0)	2(5,5)	11(14,1)	1(11,1)
Compromisso	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(2,8)	1(1,3)	0(0)
Comunicação	1(7,1)	3(10,0)	3(25,0)	2(22,2)	23(26,7)	2(5,5)	15(19,2)	1(11,1)
Criatividade	0(0)	1(3,3)	0(0)	1(11,1)	1(1,1)	1(2,8)	1(1,3)	0(0)
Empreendedorismo	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
Ensino & Aprendizagem	2(14,3)	0(0)	0(0)	2(22,2)	2(2,3)	5(14,0)	3(3,8)	1(11,1)
Flexibilidade	0(0)	1(3,3)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
Foco no cliente	0(0)	1(3,3)	2(16,6)	0(0)	1(1,1)	2(5,5)	1(1,3)	0(0)
Gestão de Recursos	0(0)	1(3,3)	0(0)	0(0)	4(4,6)	2(5,5)	6(7,7)	0(0)
Gestão integrada de processos	0(0)	2(6,7)	0(0)	0(0)	5(6,0)	2(5,5)	0(0)	0(0)
Liderança	4(28,6)	7(23,4)	3(25,0)	3(33,4)	29(33,8)	7(19,5)	16(20,5)	4(44,4)
Negociação	1(7,1)	1(3,3)	3(25,0)	0(0)	3(3,4)	2(5,5)	8(10,2)	2(22,3)
Tomada de decisão	1(7,1)	1(3,3)	0(0)	1(11,1)	5(6,0)	1(2,8)	8(10,3)	0(0)
Trabalho em equipe	2(14,3)	7(23,4)	0(0)	0(0)	4(4,6)	6(16,7)	6(7,7)	0(0)
Visão estratégica	0(0)	2(6,7)	0(0)	0(0)	3(3,4)	3(8,4)	2(2,6)	0(0)
Total	14(100)	30(100)	12(100)	9(100)	86(100)	36(100)	78(100)	9(100)

Legenda: *PA – Pará; **TO – Tocantins; ***SP – São Paulo; ****MT – Mato Grosso

Tabela 2. Distribuição de respostas sobre a competência de liderança por local e região

Região	Local	n(%)	% por região
Sudeste	São José dos Campos (SP)*	29(33,8)	26,8
	Jandira (SP)*	16(20,5)	
	Itapetininga (SP)*	7(19,5)	
	São Carlos (SP)*	3(33,4)	
Norte	Palmas (TO)**	7(23,4)	25,6
	Breves (PA)***	4(28,6)	
	Parauapebas (PA)***	3(25,0)	
Centro-Oeste	Juara (MT)****	4(44,4)	44,4

Legenda: *SP – São Paulo; **TO – Tocantins; ***PA – Pará; ****MT – Mato Grosso

petências gerenciais essenciais para a enfermagem, enfatizando necessidades comuns mencionadas em diferentes contextos.

Antes de considerar as implicações dos achados, é preciso considerar algumas diferenças específicas nos diversos locais estudados no Brasil que podem afetar os resultados. O Brasil é um país com dimensões continentais e realidades muito diferentes em cada região, considerando os aspectos da população, do perfil geográfico, cultural e socioeconômico, acesso e a qualidade da educação. A região Sudeste

concentra o maior número de centros de ensino do país: universidades, faculdades, centros de pesquisa e outros centros de estudo, mostrando um maior nível de desenvolvimento.^(5,6) Atualmente, a região Norte ainda é considerada muito atrasada, de forma que os indicadores do Ministério da Educação observaram que as menores médias nacionais no Estudo Nacional de Escolas de Ensino Médio foram dessa região, em 2007.⁽⁷⁾

Os participantes neste estudo identificaram a liderança como uma competência imprescindível

para a prática da gestão de enfermagem nas diferentes regiões e cidades do país. De acordo com o referencial teórico, liderança é a “capacidade de influenciar pessoas, planejar, gerir conflitos e comunicar-se de forma eficaz, respeitar as diferenças, e para alcançar ou superar objetivos institucionais”.⁽⁴⁾ A citação da liderança é destacada de forma semelhante tanto nas regiões do Norte e Sudeste, como na região Centro-Oeste, onde foi predominante. Este achado concorda com os autores que consideram a liderança como sendo uma das principais competências para um profissional na área da saúde, uma vez que contempla elementos valiosos relacionados ao compromisso, responsabilidade, empatia, comunicação e outros que contribuem para a excelência no desempenho da equipe de trabalho.⁽⁸⁾ Um estudo com gerentes e supervisores de enfermagem de 14 instituições mostrou que a liderança era um competência primordial para suas práticas e deveria ser continuamente aperfeiçoada, e que tanto os profissionais como as instituições deveriam juntar esforços e dedicação para seu desenvolvimento.⁽⁹⁾

A comunicação, de acordo com o referencial teórico, é a “capacidade de fazer uso efetivo da linguagem verbal, não-verbal e para-verbal pelo compartilhamento de informações, experiências, ideias e emoções”, e foi encontrada como sendo a segunda competência mais frequente entre as citações dos participantes.⁽⁴⁾ Isto é destacado na região Sudeste, demonstrando sua relevância na região de maior desenvolvimento econômico no país.⁽¹⁰⁾ Para reiterar esta afirmativa, um estudo conduzido na região Sul com discentes de graduação de enfermagem, região cujas características são semelhantes à Sudeste, destacou a importância da comunicação nas atividades de gestão e assistenciais do enfermeiro, para a promoção de um cuidado seguros aos pacientes.⁽¹¹⁾

A comunicação é efetiva quando a mensagem chega de forma clara e compreensível para o receptor, permitindo a compreensão das pessoas envolvidas, quanto à validade e viabilidade da direção a ser tomada, contribuindo para a construção da autenticidade do enfermeiro enquanto profissional qualificado à promoção de cuidados.⁽¹²⁾ Estudo realizado com pós-graduandos na Universidade de São Paulo, Brasil, mostrou que em algumas situações do coti-

diano, a comunicação não-verbal relativa à interação entre profissionais da saúde e pacientes consistia em um fator iatrogênico, ou seja, o comportamento subjetivo pode desencadear, de modo não intencional, danos emocionais e irreversíveis. No entanto, observou-se que em situações iatrogênicas, a comunicação pode ter um efeito terapêutico.⁽¹³⁾

A aquisição de conhecimento é a “capacidade de buscar continuamente o conhecimento e a informação, para manter o aprendizado com foco organizacional, agindo de uma maneira centrada, determinada e pró-ativa”.⁽⁴⁾ A preocupação dos profissionais em relação à competência de aquisição de conhecimento pode ser verificada, principalmente frente a era do capital humano, onde talento, inteligência e conhecimento são vistos como forças econômicas, e a pesquisa científica e a educação são a base para a geração de riqueza para a sociedade.⁽¹⁴⁾

Vale ressaltar que as citações desta competência ganharam destaque em Breves e Palmas, na região Norte. As competências mencionadas pelos alunos em Breves podem ser explicadas por suas necessidades regionais que fazem da busca contínua por conhecimento uma prioridade, considerando a localização do município dentro do Brasil, que tem difícil acesso, apenas por barco (uma viagem com cerca de 12 horas) ou avião, e um baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) em educação, relacionado ao nível de alfabetização e frequência escolar.⁽¹⁵⁾ As respostas dos discentes de Palmas coincidiram com o interesse e a busca de conhecimento que este município vem demonstrando em décadas recentes, evidenciado pelo aumento progressivo em seu IDH na educação. Hoje, essa cidade tem a melhor pontuação nos indicadores de educação e de renda per capita na região Norte do país, quando comparada a outras cidades da região.⁽¹⁵⁾

Pesquisas demonstram que os gestores de enfermagem em hospitais públicos e privados, na região Sudeste do país, concordaram que a competência de aquisição de conhecimento é fundamental, e que o seu desenvolvimento deve ocorrer tanto no contexto pessoal, bem como no contexto institucional. Atribuem grande importância à educação continuada que deve proporcionar conhecimento estruturado, moderno, especializado para os pro-

fissionais. No entanto, enfatizam que o autodesenvolvimento, através da busca individual, também deve ser estimulado. Essa informação coincide com as citações dos enfermeiros neste estudo que buscaram um curso de especialização para se atualizar e, posteriormente, devolver esse conhecimento para a instituição, comunidade e sociedade, trabalhando com qualidade e excelência.⁽¹⁶⁾

A competência do trabalho em equipe reflete outra realidade do cotidiano do enfermeiro. Trabalho em equipe é a “capacidade de interagir com as pessoas, para alcançar os objetivos comuns e aceitar as diferenças entre elas. Permanecer acessível e respeitoso, e compartilhar informações com a equipe”.⁽⁴⁾ Este profissional é, invariavelmente, inserido em uma equipe de enfermeiros técnicos e / ou auxiliares, que compõem a equipe de enfermagem no Brasil, ou em uma equipe multidisciplinar, onde há médicos, fisioterapeutas e nutricionistas, entre outros. A equipe multidisciplinar, como estratégia para reduzir a fragmentação do cuidado, é uma tendência em diversos setores da saúde, especialmente na atenção primária, e pode fortalecer a atenção abrangente e integral do paciente. O trabalho em equipe é fortemente aliado à prática de gerentes de enfermagem, que dependem primordialmente de relações interpessoais satisfatórias para obter bons resultados para a assistência e altos níveis de satisfação da equipe.⁽¹⁷⁾

O uso da EAD, como no presente estudo, abre uma perspectiva para a padronização de conteúdos educacionais oferecidos por universidades e organizações educacionais, que podem ser transmitidos através de grandes distâncias, utilizando a mesma abordagem e referência, contribuindo assim para uma prática mais atualizada da enfermagem, com base em evidência e disseminada de uma forma uniforme, evitando perda ou distorção de conteúdo.

Conclusão

Este estudo identificou 14 competências gerenciais mencionadas pelos alunos do curso de especialização EDGE, sendo a liderança, comunicação, aquisição de conhecimento e trabalho em equipe as mais citadas. Também evidenciou semelhanças no

apontamento das competências desenvolvidas pelos enfermeiros através do curso em diferentes regiões dentro do Brasil. Infere-se com isto que o curso trouxe uma aproximação entre essas regiões na formação dos profissionais nos conteúdos abordados.

Colaborações

Okagawa FS declara ter contribuído com as fases de concepção do estudo, análise, interpretação dos dados e redação do artigo. Bohomol E declara ter contribuído com as fases de concepção do estudo, análise, interpretação dos dados e redação do artigo além de revisão crítica relevante do conteúdo intelectual. Cunha ICKO contribuiu para a realização do projeto, análise e interpretação de dados e a aprovação final da versão a ser publicada.

Referências

1. Ruthes RM, Cunha IC. [The understanding of competencies and their application in nursing] *Rev Bras Enferm.* 2008;61(1):109-12. Portuguese.
2. Ito EE, Peres AM, Takahashi RT, Leite MM. [Nursing teaching and the national curricular directives: utopia x reality]. *Rev Esc Enferm USP.* 2006;40(4):570-5. Portuguese.
3. Alonso KM. [The expansion of higher education in Brazil and distance learning: dynamics and places] *Educ Soc.* 2010;31(113):1319-35. Portuguese.
4. Balsanelli AP, Feldman LB, Ruthes RM, Cunha IC. *Competências gerenciais: desafio para o enfermeiro.* São Paulo: Martinari; 2008.
5. Costa G, Silva KM. A democratização do conhecimento através da educação a distância [Internet]. [citado 2011 Mar 10]. Disponível em: <http://encipecom.metodista.br/mediawiki/images/2/26/GT6Texto012.pdf>
6. Hayashi MC, Hayashi CR, Silva MR, Lima MY. Um estudo bibliométrico da produção científica sobre a educação jesuítica no Brasil colonial. *Biblios [Internet].* 2007 [citado 2011 Fev 20]. Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281795>
7. Lobô I. Região Norte apresentou pior desempenho no Enem de 2006 [Internet]. Brasília (DF): Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação; c2006. [citado 2011 Nov 15]. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2007-02-07/regiao-norte-apresentou-pior-desempenho-no-enem-de-2006>
8. Gaidzinski RR, Peres HH, Fernandes MF. [Leadership: continuous learning in the management in nursing]. *Rev Bras Enferm.* 2004;57(4):464-6. Portuguese.
9. Furukawa PO, Cunha IC. Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals. *Rev Latinoam Enferm.* 2011;19(1):106-14.
10. Chein F, Lemos MB, Assunção JJ. Desenvolvimento desigual: evidências para o Brasil. *Rev Bras Econ.* 2007;61(3):301-30.
11. Braga EM, Silva MJ. [How to follow communicative competence progress in nursing students]. *Rev Esc Enferm USP.* 2006;40(3):329-35. Portuguese.

12. Oliveira PS, Nóbrega MM, Silva AT, Ferreira Filha MO. [Therapeutic communication in revealed nursing in the depositions of interned patients in Center of Intensive Therapy] Rev Eletrônica Enferm. 2005;7(1):54-63. Portuguese.
13. Araújo MM, Silva MJ, Puggina AC. [Nonverbal communication as an iatrogenic factor] Rev Esc Enferm USP. 2007;41(3):419-25. Portuguese.
14. Trevizan MA, Mendes IA, Fávero N, Melo MR. Liderança e comunicação no cenário da gestão em enfermagem. Rev Latinoam Enferm. 1998;6(5):77-82.
15. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Tabelas de ranking do IDH-M. [Accessed on: 15 Nov., 2011]. [citado 2013 Mai 1] Disponível em: [http://www.pnud.org.br/atlas/ranking/IDH-M%2091%2000%20Ranking%20decrecente%20\(pelos%20dados%20de%202000\).htm](http://www.pnud.org.br/atlas/ranking/IDH-M%2091%2000%20Ranking%20decrecente%20(pelos%20dados%20de%202000).htm). [Portuguese.]
16. Caballero CC, Cunha IC. Competências gerenciais de enfermeiros sob a ótica dos gerentes hospitalares. In: 17º Congresso de Iniciação Científica – PIBIC; 2009 Dez 9; São Paulo. Anais. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo; 2009.
17. Rigobello MC, Carvalho RE, Cassiani SH, Galon T, Capucho HC, Deus NN. [The climate of patient safety: perception of nursing professionals]. Acta Paul Enferm. 2012; 25(5):728-35. Portuguese.