

O IMPACTO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA QUALIDADE DE ENSINO NO CURSO DE MEDICINA DA UEA

THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE QUAILITY OF TEACHING IN THE MEDICAL COURSE AT UEA

PAULA RODRIGUES BRUNO¹; RICARDO DE ALMEIDA BREVES²;
1 – UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS; 2 –UNIVERSIADe DO ESTADO DO AMAZONAS;

prb.adm21@uea.edu.br; rbreves@uea.edu.br;

Resumo – A gestão de recursos humanos tem se consolidado como um elemento estratégico nas instituições de ensino superior, especialmente na formação médica, em que a qualidade de ensino está diretamente relacionada a qualidade e a motivação do corpo docente. Este estudo teve como objetivo analisar o impacto das práticas de gestão de pessoas na qualidade do ensino no curso de medicina da Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental, fundamentada em autores clássicos e contemporâneos da área, como: Idalberto Chiavenato, Antônio Gil e Sylvia Vergara. A análise teórica evidência que as políticas de recrutamento, capacitação e desenvolvimento docente, vinculadas a um clima organizacional promissor, são determinantes para a eficácia da instituição e para formação de profissionais capacitados. Observou-se que a interação entre gestão de pessoas e o planejamento acadêmico é essencial para fortalecer o desempenho institucional e melhorando os resultados. Conclui-se que uma gestão de recursos humanos eficiente, baseada na valorização profissional e na inovação contínua, são fatores indispensáveis para a elevação da excelência do ensino.

Palavras-chave: gestão de pessoas; qualidade de ensino; educação superior; recursos humanos; formação médica.

Abstract - Human resources management has established itself as a strategic element in higher education institutions, especially in medical education, where teaching quality is directly related to the quality and motivation of the faculty. This study aimed to analyze the impact of people management practices on the quality of teaching in the medicine course at the State University of Amazonas (Universidade do Estado do Amazonas - UEA). It is characterized as a qualitative, exploratory, bibliographical, and documental research, based on classic and contemporary authors in the field, such as Idalberto Chiavenato, Antônio Gil, and Sylvia Vergara. The theoretical analysis shows that faculty recruitment, training, and development policies, linked to a promising organizational climate, are decisive for the institution's effectiveness and for the training of qualified professionals. It was observed that the interaction between people management and academic planning is essential to strengthen institutional performance and improve results. It is concluded that efficient human resources

management, based on professional appreciation and continuous innovation, is an indispensable factor for raising the excellence of teaching.

Keywords: *people management, quality of teaching, higher education, human resources, medical education.*

1. INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos exerce um papel essencial no fortalecimento das instituições de ensino superior, influenciando diretamente o desempenho acadêmico, o comprometimento dos colaboradores e a qualidade das atividades educacionais. No contexto universitário, especialmente em cursos de alta complexidade, como o de Medicina, a atuação estratégica do setor de recursos humanos torna-se um fator determinante para o bom funcionamento das práticas pedagógicas e administrativas. A forma como o corpo docente e técnico é selecionado, capacitado e valorizado impacta de maneira significativa a formação dos futuros profissionais e a imagem institucional perante a sociedade.

Na Universidade do Estado do Amazonas (UEA), compreender de que modo a gestão de pessoas contribui para a qualidade de ensino no curso de Medicina é fundamental para aprimorar processos e alinhar práticas administrativas às demandas acadêmicas. Nesse ambiente, o setor de recursos humanos não se limita à execução de rotinas burocráticas, mas assume uma função estratégica voltada ao desenvolvimento do capital humano, à manutenção de um clima organizacional saudável e à promoção da motivação entre os docentes e servidores.

Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas eficiente ultrapassa os limites das tarefas operacionais, pois está diretamente relacionada à valorização profissional e à criação de um ambiente que favoreça o crescimento coletivo. Da mesma forma, Gil (2019) destaca que o investimento na qualificação e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores reflete positivamente na qualidade das práticas pedagógicas, no desempenho dos estudantes e na consolidação da missão institucional.

A educação superior, especialmente no campo da saúde, exige profissionais preparados para lidar com situações complexas e humanizadas. Por isso, a atuação do setor de recursos humanos é indispensável para garantir que o corpo docente esteja devidamente qualificado e motivado, e que as condições de trabalho favoreçam o ensino-aprendizagem. Uma gestão

pautada em práticas justas e eficientes contribui para o fortalecimento da cultura organizacional e para o alcance da excelência acadêmica.

Entretanto, observa-se que, em muitas instituições públicas, as práticas de gestão de pessoas ainda enfrentam limitações quanto à integração com os objetivos pedagógicos e estratégicos. Fatores como falta de capacitação contínua, carência de incentivos e sobrecarga de trabalho podem comprometer a motivação e o desempenho dos profissionais, afetando indiretamente a qualidade do ensino oferecido. Diante desse cenário, torna-se necessário refletir sobre como a gestão de recursos humanos pode atuar de forma mais alinhada às necessidades da comunidade acadêmica.

A partir dessa perspectiva, surge a questão norteadora deste estudo: De que forma a gestão de recursos humanos influencia a qualidade de ensino no curso de Medicina da Universidade do Estado do Amazonas (UEA)?

O objetivo geral consiste em analisar como a gestão de recursos humanos influencia a qualidade do ensino no curso de Medicina da UEA. Como objetivos específicos, busca-se:

- Avaliar as práticas de recrutamento e seleção adotadas no contexto acadêmico;
- Identificar a relevância dos programas de capacitação e desenvolvimento docente;
- Examinar a influência do clima organizacional sobre o processo de ensino-aprendizagem;

Investigar de que maneira as estratégias de gestão de pessoas contribuem para a valorização profissional e para a melhoria contínua das atividades pedagógicas.

A relevância desta pesquisa está em compreender como as ações de gestão de pessoas podem fortalecer o desempenho institucional e contribuir para a formação de profissionais mais qualificados. No curso de Medicina da UEA, a eficácia dessas práticas reflete diretamente na motivação dos docentes, na aprendizagem dos discentes e na consolidação da reputação acadêmica da instituição.

Conforme Chiavenato (2022), investir no capital humano é investir na sustentabilidade organizacional, pois o sucesso de uma instituição depende, em grande parte, da valorização de seus colaboradores. Dessa forma, compreender e aperfeiçoar as práticas de gestão de pessoas



no ambiente universitário representa um passo essencial para consolidar a qualidade do ensino e assegurar a continuidade das políticas educacionais.

Além de sua relevância teórica, este estudo também possui importância prática, ao oferecer subsídios que podem apoiar a administração universitária na formulação de políticas voltadas ao desenvolvimento profissional, à melhoria do ambiente de trabalho e à valorização do corpo docente. Assim, espera-se que os resultados contribuam para o fortalecimento da gestão educacional e para o aprimoramento da formação dos futuros médicos da Universidade do Estado do Amazonas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste estudo busca apresentar e discutir conceitos e perspectivas sobre a gestão de recursos humanos e sua influência na qualidade do ensino superior, com ênfase na formação médica. A literatura evidencia que as práticas de gestão de pessoas, quando bem aplicadas, exercem impacto direto no desempenho institucional, na satisfação dos colaboradores e na excelência dos resultados educacionais. Dessa forma, compreender os fundamentos que envolvem a atuação do setor de recursos humanos no ambiente universitário permite analisar sua importância estratégica para a consolidação da qualidade educacional e para a valorização do corpo docente.

2.1 A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO CONTEXTO EDUCACIONAL

A gestão de recursos humanos evoluiu de uma função meramente operacional para uma área estratégica voltada ao desenvolvimento do capital humano. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de recursos humanos é responsável por atrair, desenvolver, motivar e reter talentos, garantindo que as pessoas contribuam de forma eficaz para os objetivos da organização. Em instituições educacionais, isso significa promover condições que estimulem a motivação docente, a inovação pedagógica e o compromisso institucional.

De acordo com Gil (2019), a gestão de pessoas no ambiente acadêmico deve integrar políticas que contemplem a valorização profissional, o aperfeiçoamento contínuo e o fortalecimento da cultura organizacional. O autor enfatiza que a qualidade do ensino está diretamente relacionada ao nível de engajamento e satisfação dos docentes, que, por sua vez, dependem de práticas gerenciais eficientes e sensíveis às necessidades humanas.



Spector (2012) complementa ao afirmar que o clima organizacional, a comunicação interna e o reconhecimento profissional são fatores essenciais para o desempenho docente. Ambientes saudáveis e colaborativos favorecem a criatividade, o comprometimento e o senso de pertencimento, refletindo positivamente na aprendizagem dos estudantes. Nesse sentido, a gestão de pessoas torna-se uma ponte entre o bem-estar dos profissionais e a eficácia das práticas pedagógicas.

A profissionalização da gestão educacional exige que os setores de recursos humanos atuem de forma integrada ao planejamento institucional, identificando competências, estimulando a liderança participativa e incentivando a atualização constante. Essa integração é indispensável para o desenvolvimento de ambientes educacionais mais eficientes, colaborativos e comprometidos com a excelência acadêmica.

2.2 A FORMAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO EM SAÚDE: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

A formação de profissionais da saúde no Brasil enfrenta desafios históricos relacionados à desigualdade regional, à carência de infraestrutura e à necessidade de atualização curricular. Para Dias (2014), a expansão dos cursos de Medicina trouxe oportunidades de interiorização e democratização do ensino, mas também revelou a urgência de políticas voltadas à qualificação docente e à adequação das práticas pedagógicas às demandas do Sistema Único de Saúde (SUS).

No estado do Amazonas, esses desafios são ampliados pelas condições geográficas, pela dificuldade de acesso a determinadas regiões e pela distribuição desigual de profissionais. Segundo Carvalho (2015), a escassez de docentes qualificados em localidades mais distantes compromete a qualidade do ensino e reforça a necessidade de estratégias de retenção e valorização profissional. Nesse contexto, a gestão de recursos humanos deve priorizar políticas de incentivo, capacitação e acompanhamento, garantindo que os professores disponham de condições adequadas para o exercício de suas atividades.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) destaca que o investimento na força de trabalho em saúde é determinante para a sustentabilidade dos sistemas sanitários e para a melhoria da educação médica. Programas de capacitação, atualização científica e apoio

psicossocial são apontados como estratégias indispensáveis para enfrentar os desafios contemporâneos da formação médica.

Além disso, o cenário atual exige profissionais não apenas tecnicamente competentes, mas também éticos, empáticos e preparados para atuar em diferentes contextos sociais e culturais. Para tanto, a gestão de pessoas desempenha um papel essencial na criação de políticas que integrem o desenvolvimento técnico à formação humanística, valorizando a docência como eixo estruturante da qualidade educacional.

2.3 INCORPORAÇÃO DE TECNOLOGIAS E INOVAÇÃO NAS PRÁTICAS E EDUCACIONAIS EM MEDICINA

As transformações tecnológicas têm modificado profundamente as práticas educacionais e assistenciais na área da saúde. De acordo com Souza (2018), a introdução de ferramentas digitais e ambientes virtuais de aprendizagem ampliou as possibilidades de ensino, tornando o processo mais dinâmico, acessível e interativo. No curso de Medicina da UEA, a adoção de recursos tecnológicos — como telemedicina, laboratórios virtuais e simulações clínicas — reflete uma tendência global de integração entre tecnologia e educação.

Santos (2015) destaca que a telemedicina possibilita o acesso à assistência médica em regiões de difícil alcance e, simultaneamente, favorece o aprendizado prático dos alunos por meio de experiências supervisionadas à distância. Já Silva (2017) observa que a robótica e a inteligência artificial têm contribuído para diagnósticos mais precisos e procedimentos mais seguros, reforçando a importância de inserir esses temas na formação médica.

Rodrigues (2016) acrescenta que a capacitação docente em tecnologias educacionais é fundamental para garantir que os professores saibam aplicar as inovações de forma pedagógica, ética e contextualizada. Isso demonstra que o avanço tecnológico só se torna eficaz quando acompanhado de uma gestão que estimule a formação continuada, a experimentação e o uso consciente das novas ferramentas digitais. Assim, a gestão de recursos humanos deve atuar como mediadora entre inovação e prática pedagógica, assegurando que os profissionais estejam preparados para acompanhar as mudanças da educação contemporânea.

2.4 O CLIMA ORGANIZACIONAL E A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NA DOCÊNCIA



O clima organizacional representa um dos pilares da gestão de pessoas e influencia diretamente o comprometimento dos colaboradores. Conforme Spector (2012), ambientes de trabalho positivos, baseados na cooperação, confiança e respeito, elevam o desempenho e a motivação dos funcionários. No contexto educacional, isso significa promover relações interpessoais saudáveis e práticas de liderança que estimulem o diálogo e a corresponsabilidade.

Lemos e Rocha (2021) observam que a satisfação docente está associada a fatores como reconhecimento, autonomia e equilíbrio entre as demandas institucionais e pessoais. A ausência desses elementos tende a gerar estresse ocupacional, queda de produtividade e desmotivação. Por isso, políticas de valorização e incentivo são indispensáveis para fortalecer o engajamento e a permanência dos profissionais no ensino superior.

Nesse sentido, a gestão de recursos humanos tem o desafio de desenvolver estratégias que promovam o bem-estar, a valorização e o crescimento contínuo dos docentes. Chiavenato (2022) ressalta que organizações que reconhecem o potencial humano e investem em práticas inclusivas e motivadoras tendem a alcançar resultados sustentáveis, tanto no desempenho institucional quanto na satisfação dos colaboradores.

A construção de um ambiente acadêmico saudável depende, portanto, de uma cultura organizacional que valorize o diálogo, o reconhecimento e a formação contínua. Essa abordagem humanizada da gestão contribui para o fortalecimento da missão institucional e para a melhoria efetiva da qualidade do ensino.

2.5 A GESTÃO DE PESSOAS COMO ESTRATÉGIA PARA A QUALIDADE DO ENSINO

A qualidade do ensino superior depende da articulação entre gestão administrativa, inovação pedagógica e valorização do corpo docente. Para Vergara (2016), a gestão de pessoas atua como mediadora entre as metas organizacionais e as necessidades individuais dos profissionais. Quando bem estruturada, essa gestão contribui para o aprimoramento das práticas pedagógicas, para a melhoria do clima organizacional e para o fortalecimento da identidade institucional.

Gil (2019) reforça que a gestão estratégica de recursos humanos deve estar alinhada ao planejamento acadêmico e institucional, favorecendo a implementação de políticas integradas que promovam a eficiência, a equidade e o comprometimento. Assim, o desenvolvimento



humano deixa de ser apenas uma ação pontual e passa a constituir um processo contínuo e indispensável à qualidade do ensino.

No contexto das universidades públicas, a gestão de pessoas deve considerar não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a valorização dos servidores. A formação médica, em especial, requer profissionais que atuem em um ambiente de aprendizado equilibrado, com suporte emocional e condições adequadas de trabalho. Portanto, investir em práticas de gestão humanizadas e inovadoras é um passo fundamental para a consolidação de uma educação médica mais eficiente, ética e transformadora.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa, exploratória e bibliográfica, com elementos de análise documental. Segundo Gil (2019), a pesquisa qualitativa busca compreender fenômenos sociais a partir da interpretação dos significados e dos contextos nos quais ocorrem, priorizando a profundidade da análise em detrimento da mensuração dos dados. Dessa forma, este estudo pretende analisar como a gestão de recursos humanos influencia a qualidade do ensino superior, tomando o curso de Medicina da Universidade do Estado do Amazonas (UEA) como referência institucional.

A abordagem exploratória justifica-se pela intenção de ampliar o entendimento sobre a temática, ainda pouco discutida na administração pública educacional, e de identificar possíveis relações entre práticas de gestão de pessoas e resultados no ensino superior. Conforme Vergara (2016), a pesquisa exploratória é adequada quando o pesquisador busca compreender um fenômeno sob novas perspectivas, oferecendo subsídios para estudos futuros.

Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma revisão bibliográfica e documental. A revisão bibliográfica contemplou livros, artigos científicos e produções acadêmicas que abordam a gestão de recursos humanos, a qualidade do ensino e a formação médica. Foram consultadas obras de referência, como Chiavenato (2014, 2022), Gil (2017, 2019) e Vergara (2016), além de estudos recentes publicados entre 2020 e 2023, que contribuíram para atualizar a discussão teórica e contextualizar as transformações na área educacional e administrativa.

A análise documental, por sua vez, incluiu relatórios institucionais, documentos públicos e planos de gestão da Universidade do Estado do Amazonas, especialmente aqueles relacionados à política de recursos humanos, à capacitação docente e ao planejamento acadêmico. Esses materiais auxiliaram na identificação de práticas administrativas voltadas à valorização profissional e à melhoria do processo de ensino-aprendizagem.

Os dados obtidos nas etapas bibliográfica e documental foram tratados a partir da análise de conteúdo, conforme proposta de Bardin (2016). Esse método possibilitou a organização e categorização das informações, permitindo a identificação de padrões, recorrências e significados relevantes dentro do contexto estudado.

A análise foi orientada por três eixos principais:

1. Gestão de pessoas e recrutamento docente;
2. Capacitação e desenvolvimento profissional;
3. Clima organizacional e qualidade do ensino.

Esses eixos derivam dos objetivos específicos da pesquisa e foram definidos a partir das contribuições teóricas dos autores revisados.

Por se tratar de uma investigação bibliográfica e documental, o estudo não realizou coleta de dados primários junto a docentes, alunos ou gestores. Assim, as conclusões se baseiam em fontes secundárias, que, embora não representem integralmente a realidade empírica, oferecem uma base teórica sólida para compreender o papel da gestão de pessoas na qualidade educacional.

O desenvolvimento da pesquisa seguiu as seguintes etapas:

1. Levantamento e seleção de referências teóricas atualizadas;
2. Análise de documentos institucionais e relatórios da UEA;
3. Sistematização e categorização das informações obtidas;
4. Construção dos capítulos analíticos conforme os eixos temáticos;
5. Redação final com discussão dos resultados e recomendações.

Essa metodologia possibilitou uma análise ampla e consistente sobre o impacto da gestão de recursos humanos na qualidade do ensino superior, especialmente no contexto do

curso de Medicina da UEA, permitindo observar a relação entre a valorização do capital humano e o desempenho institucional.

4. RESULTADOS

A análise teórica e documental realizada permitiu compreender de forma aprofundada como a gestão de recursos humanos influencia a qualidade de ensino no curso de Medicina da Universidade do Estado do Amazonas. Ainda que não tenha havido coleta de dados primários, as evidências encontradas em documentos institucionais e na literatura reforçam que a atuação estratégica do setor de recursos humanos é determinante para a formação de profissionais qualificados e para o fortalecimento da missão institucional.

4.1 Práticas de gestão de pessoas e recrutamento docente

O recrutamento e a seleção de docentes representam pilares fundamentais para a consolidação da qualidade acadêmica. De acordo com Chiavenato (2014), a seleção adequada de profissionais é essencial para garantir que o perfil dos colaboradores esteja alinhado à cultura organizacional e aos objetivos institucionais.

Na UEA, o ingresso de professores ocorre predominantemente por meio de concursos públicos e processos seletivos simplificados, o que assegura critérios técnicos e meritocráticos. No entanto, a literatura e os documentos institucionais indicam a necessidade de fortalecer políticas de integração, acompanhamento e desenvolvimento de carreira, de modo a alinhar o perfil docente às diretrizes pedagógicas do curso de Medicina.

Gil (2019) destaca que a qualidade do ensino depende não apenas da formação acadêmica, mas também da motivação e da competência pedagógica dos docentes. Assim, a gestão de pessoas deve considerar a valorização contínua do corpo docente, promovendo políticas que estimulem o engajamento, a inovação e o compromisso com a excelência acadêmica.

4.2 Capacitação e desenvolvimento profissional

A capacitação docente é um dos fatores que mais contribuem para o aprimoramento do ensino superior. Conforme Carvalho (2015), o investimento em formação continuada favorece

a inovação pedagógica e a atualização metodológica. Na área médica, essa necessidade é ainda mais evidente, dado o avanço constante das tecnologias e das práticas clínicas.

Os documentos institucionais da UEA demonstram esforços em ofertar cursos, oficinas e programas de atualização, contudo, como observam Rodrigues (2016) e Lemos e Rocha (2021), tais iniciativas devem ser articuladas a um plano de desenvolvimento de longo prazo. Esse plano deve integrar formação técnica, inovação didática e uso de novas tecnologias educacionais, fortalecendo o papel do professor como agente transformador do processo de ensino-aprendizagem.

As políticas consistentes de capacitação contribuem para a motivação e retenção de talentos, fatores que impactam diretamente a satisfação dos discentes e o desempenho institucional. A qualificação do corpo docente, portanto, é elemento essencial na consolidação da qualidade educacional.

4.3 Clima organizacional e satisfação profissional

O clima organizacional é outro aspecto determinante para o sucesso das instituições de ensino. Spector (2012) ressalta que ambientes de trabalho colaborativos e saudáveis aumentam a produtividade e reduzem o estresse ocupacional. No contexto universitário, o bem-estar docente está diretamente relacionado à qualidade das práticas pedagógicas e à permanência de professores qualificados.

A análise documental evidencia que a UEA tem buscado implementar políticas de valorização e apoio psicossocial aos servidores, incluindo programas de saúde mental e incentivo à pesquisa. Entretanto, ainda existem desafios ligados à comunicação interna e à integração entre setores administrativos e acadêmicos.

Conforme Bardin (2016), a eficiência institucional depende da coerência entre as práticas administrativas e os valores humanos que norteiam o ambiente de trabalho. Quando há transparência, reconhecimento e diálogo entre as partes, cria-se um clima organizacional propício ao crescimento coletivo e à melhoria da qualidade do ensino.

4.4 Gestão estratégica e qualidade educacional

A literatura contemporânea reforça que a gestão de pessoas, quando conduzida de forma estratégica, torna-se um instrumento de transformação institucional. Para Chiavenato (2022), o

capital humano é o principal diferencial competitivo das organizações, inclusive no setor público. Nesse sentido, a gestão de recursos humanos precisa ser compreendida como parte integrante da governança universitária.

No caso do curso de Medicina da UEA, percebe-se que a articulação entre gestão de pessoas e políticas pedagógicas é um fator-chave para o alcance da excelência acadêmica. Professores capacitados, motivados e valorizados tendem a desempenhar melhor suas funções, refletindo positivamente na formação médica e na reputação do curso perante a sociedade.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar o impacto da gestão de recursos humanos na qualidade de ensino no curso de Medicina da UEA. A partir da revisão teórica e análise documental, constatou-se que a gestão de pessoas exerce influência direta e significativa sobre o desempenho institucional e o processo formativo.

Práticas eficazes de recrutamento, seleção e capacitação docente são determinantes para assegurar a excelência acadêmica. Além disso, a manutenção de um clima organizacional positivo e de políticas de valorização profissional fortalece o engajamento e o compromisso dos docentes com a missão institucional.

No caso do curso de Medicina, a integração entre gestão de pessoas e políticas pedagógicas é essencial para garantir uma formação médica de qualidade, alinhada às demandas sociais e tecnológicas contemporâneas.

Recomendações para a instituição:

- Fortalecer programas de capacitação e desenvolvimento docente de forma contínua;
- Aprimorar canais de comunicação interna entre gestores e professores;
- Estimular práticas de reconhecimento e valorização profissional;
- Integrar a gestão de pessoas ao planejamento estratégico institucional;
- Ampliar estudos sobre o tema com metodologias aplicadas e análises comparativas em outros cursos da UEA.

Conclui-se que a gestão de recursos humanos é central na consolidação da qualidade do ensino superior, funcionando como ponte entre a administração universitária e a excelência

acadêmica. A valorização do capital humano, somada a práticas modernas de gestão, constitui o caminho mais seguro para o fortalecimento institucional e o sucesso educacional.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.

CARVALHO, C. **Gestão de pessoas e educação superior: desafios contemporâneos**. São Paulo: Atlas, 2015eml

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 13. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2022.

DIAS, S. **Educação médica e políticas públicas no Brasil**. Brasília: MEC, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEMOS, A.; ROCHA, V. **Desenvolvimento docente e inovação pedagógica no ensino superior**. Revista Brasileira de Educação, v. 26, n. 91, p. 1–15, 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre a força de trabalho em saúde**. Genebra: OMS, 2020.

RODRIGUES, M. A. **A formação docente e os desafios da educação superior**. Brasília: Liber Livro, 2016n.l

SANTOS, R. L. **Telemedicina e educação médica: novas fronteiras do ensino em saúde**. Revista de Educação Médica, v. 39, n. 2, p. 155–162, 2015.

SILVA, P. F. **Tecnologia e inovação na formação médica: tendências contemporâneas**. Revista Brasileira de Ensino Médico, v. 41, n. 3, p. 45–57, 2017.

SILVA, P. F.; MOURA, L. C. **Gestão de pessoas em instituições públicas de ensino superior: desafios e perspectivas**. Revista Gestão Universitária, v. 18, n. 2, p. 45–59, 2020.

SOUZA, M. L. **Inovações tecnológicas na educação médica: impactos e desafios**. Revista de Educação e Saúde, v. 14, n. 1, p. 78–89, 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 15. Ed. São Paulo: Atlas, 2016.

7. COPYRIGHT

Direitos autorais: O(s) autor(es) é(são) o(s) único(s) responsável(is) pelo material incluído no artigo.