Artigo completo

Mapeamento do capital humano da equipe de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva adulto da rede FHEMIG

Mapping the human capital of the nursing staff in an adult intensive care unit in the FHEMIG network

Luciana Galdina de Matos Rodrigues[1], Pedro Ruiz Barbosa Nassar[2], Maithê de Carvalho e Lemos Goulart[2].

1. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais – Brasil
2. Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal Fluminense, Niterói, Rio de Janeiro – Brasil

Autor correspondente: Luciana Galdina de Matos Rodrigues - lumatos@id.uff.br

RESUMO

Introdução: A gestão de equipes consiste cada vez mais no aproveitamento estratégico do talento humano, ou seja, do capital humano. **Objetivo:** Mapear o Capital Humano da equipe de Enfermagem na UTI Adulto do Hospital João XXIII. **Método:** Estudo exploratório integrante de Dissertação de Mestrado Profissional. O mapeamento do capital humano da equipe de enfermagem foi realizado por meio da aplicação de um questionário semiestruturado em formato impresso, contendo 23 perguntas relacionadas à formação, à experiência profissional e ao estado de saúde física e mental. Os indicadores de habilidades e competências foram mapeados com base nos resultados da avaliação do Programa de Gestão e Desenvolvimento Individual (PGDI). **Resultados:** O mapeamento revelou uma equipe experiente, composta em sua maioria por servidores efetivos e graduados; muitos relataram boa saúde física e psicológica, além de possuírem habilidades significativas, inclusive fora do campo da enfermagem. É importante considerar o interesse predominante pelo desenvolvimento profissional e a considerável experiência profissional da equipe em relação à prática realizada e ao perfil de atendimento do cenário. **Conclusão:** O estudo promoveu o mapeamento dos principais indicadores de capital humano da equipe de Enfermagem da UTI Adulto e tem potencial para instrumentar os gestores da enfermagem para a tomada de decisão relacionada as oportunidades de promoção do capital humano, alocação, abertura para maiores responsabilidades e participação da equipe nas decisões relacionadas à prática profissional e ao ambiente no qual ela é realizada.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Administração de Serviços de Saúde. Indicadores de Gestão.

ABSTRACT

Team management increasingly consists of the strategic use of human talent, that is, human capital. **Objective:** To map the human capital of the nursing team in the adult ICU of the João XXIII Hospital. **Method:** Exploratory study as part of a professional master's dissertation. The mapping of the human capital of the nursing team was carried out by applying a semi-structured questionnaire in printed format, containing 23 questions related to training, professional experience and physical and mental health status. The indicators of skills and competencies were mapped based on the results of the evaluation of the Individual Management and Development Program (PGDI). **Results:** The mapping revealed an experienced team, composed mostly of tenured and graduated employees; many reported good physical and psychological health, in addition to having significant skills, including outside the field of nursing. It is important to consider the predominant interest in professional development and the considerable professional experience of the team in relation to the practice performed and the service profile of the scenario. **Conclusion:** The study promoted the mapping of the main human capital indicators of the Adult ICU Nursing team and has the potential to provide nursing managers with tools for decision-making related to opportunities for promoting human capital, allocation, openness to greater responsibilities and team participation in decisions related to professional practice and the environment in which it is carried out**.**

Keywords: Workforce. Health Services Administration. Management Indicators.

DOI: 10.5935/2238-3182.2026v36s9.21

INTRODUÇÃO

Embora seja claro que as pessoas adquirem capacidades úteis e conhecimentos, não é evidente que essas capacidades e conhecimentos sejam uma forma de gerar valor, o capital humano. Seu investimento pode muito bem ser a característica mais relevante do sistema adotado por um país ou empresa como estratégia de crescimento e desenvolvimento.[1]

O capital humano é um conceito estritamente econômico. Segundo Schultz, é uma forma de capital haja vista que é fonte de ganhos futuros, ou de satisfações futuras, ou de ambos, e é humano pois é parte integrante do homem.[2] Conforme aponta o autor, "capital humano é a capacidade de conhecimentos, competências e atributos da personalidade de uma pessoa ao desempenhar um trabalho de modo a produzir valor econômico."[2]

É importante esclarecer que capital humano não é sinônimo de recurso humano: o capital humano está relacionado ao valor que um profissional agrega à instituição através do uso de sua expertise, conhecimentos, habilidades e competências. Logo, é possível que uma empresa tenha um alto capital humano com poucos recursos humanos ou um baixo capital humano entre muitos recursos humanos. Destaca-se que o termo recurso humano se associa ao trabalho realizado por pessoas e é um ramo em uma organização que supervisiona o recrutamento de funcionários capazes de exercer tal função.[3] A gestão de equipes consiste cada vez mais no aproveitamento estratégico do talento humano, ou seja, do capital humano, que passa a assumir a responsabilidade de criar parcerias estratégicas entre a organização e seus membros, através do acompanhamento, da escuta, do desenvolvimento e do tratamento digno de suas equipes. Dessarte, o novo papel dos gestores consiste em criar capital humano em suas diversas vertentes, incluindo o capital social e o capital psicológico.[4]

A estratégia de gestão adotada pelos gestores da enfermagem para a tomada de decisão relacionada à distribuição das atribuições e ao cenário em que cada membro da equipe atua, resulta em melhor ou pior desempenho do capital humano da equipe, afetando as relações, os processos de trabalho, a qualidade assistencial e o desenvolvimento profissional.

OBJETIVO

A delimitação do objeto de estudo do presente trabalho é o capital humano da equipe de Enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva Adulto do Hospital João XXIII.

Objetivo Geral

Mapear o Capital Humano da equipe de Enfermagem da UTI Adulto de um hospital de alta complexidade.

MÉTODO

Estudo exploratório integrante de Dissertação de Mestrado Profissional. A proposta

metodológica se baseia no estudo exploratório como estratégia para a construção da pesquisa diante dos desafios que envolvem um tema pouco explorado.[5]

A pesquisa foi realizada na UTI Adulto do Hospital João XXIII, especializado em trauma, que integra o Complexo Hospitalar de Urgência da Rede FHEMIG na região centro-sul de Belo Horizonte, atendendo a uma população adscrita de 2,722 milhões de habitantes na capital.

A UTI Adulto é composta por 199 profissionais de Enfermagem, distribuídos da seguinte forma: 46 enfermeiros que atuam diretamente na assistência, quatro enfermeiros que atuam na gestão do setor, 143 técnicos de Enfermagem, nove auxiliares de Enfermagem e um atendente de Enfermagem, totalizando a equipe de Enfermagem do cenário deste estudo.

Participaram da primeira fase da pesquisa: 24 enfermeiros, um atendente de Enfermagem, dois auxiliares de Enfermagem e 89 técnicos de Enfermagem, totalizando 116 participantes.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal Fluminense (CEP/UFF) e aprovada sob o Parecer nº 6512487, C.A.A.E.: 68116023.3.3001.5119 (Anexo II), cumprindo todas as exigências da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. A coleta de dados só foi iniciada após essa aprovação. Destaca-se que, para desenvolvimento deste estudo, foi solicitada a anuência da rede FHEMIG que compõe o cenário de pesquisa.

A participação neste estudo ocorre mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo o processo de consentimento e a preservação da identidade do participante pelos pesquisadores.

A fim de determinar os elementos que compõem o capital humano, vários estudos foram revisados, nos quais, no máximo, sete componentes são passíveis de consideração, embora na maioria dos trabalhos estejam entre quatro e cinco. Além das denominações encontradas, ou da forma como um elemento se configura como independente ou como parte integrante de outro mais amplo, conclui-se que há ampla coerência entre as diversas propostas endereçadas para a constituição dos componentes do capital humano. As propostas de medição do capital humano coincidem em fazê-lo de forma recorrente por meio de elementos e indicadores como conhecimento, educação ou formação, competências, habilidades e algumas características demográficas do pessoal e experiência.[6-8]

O questionário semiestruturado foi elaborado pelos pesquisadores a partir de três dos cinco indicadores consolidados na literatura: experiência profissional, formação e estado de saúde.

Considerando habilidade como a capacidade mental e comportamental para resolver uma situação real em que é necessário tomar uma decisão[9] e competência como as distintas maneiras de realizar, com sucesso, tarefas essenciais e características de determinada prática profissional,[10] observamos a inviabilidade de medir os outros dois indicadores (habilidades e competências) com o questionário semiestruturado. Para essa medição, é indicado um acompanhamento do profissional. Viabilizamos portanto, medir os indicadores de habilidades e competências com a nota anual aplicada pela chefia imediata, a partir do Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI), que é um processo de acompanhamento e avaliação do desempenho do servidor detentor de função pública durante o ciclo de avaliação anual, pertencentes à Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo de Minas Gerais.[11]

O mapeamento do Capital Humano da equipe de Enfermagem da UTI Adulto foi realizado por meio da aplicação do questionário semiestruturado em formato impresso, contendo 23 perguntas relacionadas à formação, à experiência profissional e ao estado de saúde física e psicológica. Os indicadores de habilidades e competências foram mapeados com base nos resultados da avaliação do Programa de Gestão e Desenvolvimento Individual (PGDI), que pontua as habilidades e competências técnicas dos profissionais efetivos.

Ademais, há um campo aberto no questionário para que o participante mencione outras habilidades em outros elementos do capital humano.

O presente estudo se identifica com o eixo temático 8 da agenda nacional de prioridades de pesquisa: gestão do trabalho e educação em saúde, linha de pesquisa: análise da relação entre a produtividade e os vínculos dos profissionais de saúde do SUS.[12]

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O mapeamento do Capital Humano da equipe de Enfermagem da UTI Adulto foi realizado por meio da aplicação de um questionário semiestruturado em formato impresso (ver Apêndice I) e da avaliação dos resultados do Programa de Gestão e Desenvolvimento Individual (PGDI) realizado no Complexo Hospitalar de Urgência em dezembro de 2022.

Conforme mencionado anteriormente, muitos são os elementos que compõem o capital humano. Para esta pesquisa, optamos por utilizar os cinco indicadores de capital humano consolidados na literatura: experiência profissional, formação, habilidades, competências e estado de saúde.

Participaram do mapeamento do Capital Humano da Enfermagem da UTI um total de 116 profissionais, sendo 89 (76,72%) técnicos de enfermagem e 24 (20,69%) enfermeiros, com faixa etária predominante entre 41 e 50 anos, 56 (48,70%).

A média das notas do PGDI entre os participantes foi de 96,20 pontos em 100.

Todos os participantes da pesquisa preencheram o questionário de mapeamento do Capital Humano (ver Tabela 1).

Tabela 1: Distribuição do Capital Humano da Enfermagem da UTI segundo as variáveis individuais, Belo Horizonte, MG, 2024.

Variáveis	n (%)
Categoria profissional	
Enfermeiro	24 (20,69%)
Técnico de Enfermagem	89 (76,72%)
Auxiliar de Enfermagem	2 (1,72%)
Atendente de Enfermagem	1 (0,86%)
Faixa etária	
61 a 70 anos	2 (1,74%)
51 a 60 anos	23 (20,00%)
41 a 50 anos	56 (48,70%)
31 a 40 anos	30 (26,09%)
20 a 30 anos	4 (3,48%)
Gênero	
Masculino	28 (24,14%)
Feminino	88 (75,86%)
Estado civil*	
Casado	58 (50,00%)
Divorciado	14 (12,93%)
Em união estável	6 (5,17%)
Separado	5 (4,31%)
Solteiro	30 (25,86%)
Viúvo	1 (0,86%)

Fonte: elaborado pela autora.
Legenda: *Apresenta missing.

Quanto aos aspectos profissionais, observou-se que a maioria dos participantes (n= 86, 75,86%) são profissionais efetivos, com um tempo total de experiência na Enfermagem variando de 16 a 20 anos para 32 (27,59%) da equipe. No que se refere ao tempo de trabalho na rede FHEMIG, foram identificados três picos: até dois anos para 12 (10,43%) profissionais, de seis a dez anos para 29 (25,22%) e de 11 a 15 anos para 51 (44,35%), correspondendo a diferentes momentos de contratação: chamamento emergencial, processo seletivo simplificado e concurso público.

Em relação à formação, 33 (28,45%) informaram possuir o segundo grau completo, enquanto 19 (16,38%) têm graduação completa e 29 (25,00%) possuem especialização completa; parte da equipe que atua ao nível técnico de enfermagem possui graduação incompleta, graduação completa, especialização incompleta ou especialização completa. Esse fenômeno está em consonância com a pesquisa "Perfil da Enfermagem no Brasil" (Cofen e Fiocruz), que revela que os trabalhadores de nível médio (técnicos e auxiliares) apresentam escolaridade acima da exigida para o desempenho de suas atribuições, com 23,8% reportando nível superior incompleto e 11,7% tendo concluído um curso de graduação.[13]

Em termos de capacitação, 68 (58,62%) informaram ter até 39 horas de treinamento realizado até abril de 2024. Ressalta-se que a instituição estabeleceu, em seu pacto de gestão anual 2023/2024, a meta de 40 horas de capacitação para cada servidor, com prazo final para alcançar a meta até 30 de junho de 2024. Em relação ao aprendizado de outro idioma, 11 (12,36%) afirmaram ter cursado ou estar cursando um segundo idioma (Tabela 2).

Tabela 2: Distribuição do Capital Humano da Enfermagem da UTI segundo as variáveis profissionais, Belo Horizonte, MG, 2024.

Variáveis	n (%)
Vínculo profissional	
Efetivo	86 (75,86%)
Contrato e Efetivo	1 (0,88%)
Contrato	27 (23,28%)
Horas de capacitação	
Até 39h	68 (58,62%)
40 a 80h	30 (25,86%)
81 a 140h	4 (3,45%)
141 a 200h	5 (4,31)
201 a 260h	1 (0,86%)
321 a 400h	4 (3,45%)
401 a 460h	1 (0,86%)
Acima de 520h	3 (2,59%)

Formação atual	
Primeiro grau	1 (0,86%)
Segundo grau	33 (28,45%)
Graduação incompleta	30 (25,86%)
Graduação completa	19 (16,38%)
Especialização incompleta	3 (2,59%)
Especialização completa	29 (25,00%)
Mestrado	1 (0,86%)
Estuda idiomas	
Não	78 (87,64%)
Sim	11 (12,36%)
Tempo total de experiência na Enfermagem	
Até 2 anos	1 (0,86%)
De 3 a 5 anos	3 (2,59%)
De 6 a 10 anos	8 (6,90%)
De 11 a 15 anos	25 (21,55%)
De 16 a 20 anos	32 (27,59%)
De 21 a 25 anos	28 (24,14%)
De 26 a 30 anos	13 (11,21%)
De 31 a 35 anos	5 (4,31%)
Acima de 35 anos	1 (0,86%)
Tempo de trabalho na rede Fhemig	
Até 2 anos	12 (10,43%)
De 3 a 5 anos	5 (4,35%)
De 6 a 10 anos	29 (25,22%)
De 11 a 15 anos	51 (44,35%)
De 16 a 20 anos	7 (6,09%)
De 21 a 25 anos	5 (4,35%)
De 26 a 30 anos	2 (1,74%)
De 31 a 35 anos	2 (1,74%)
Acima de 35 anos	2 (1,74%)

Fonte: elaborado pela autora.

Quando questionados sobre liderança e oportunidades de desenvolvimento profissional, 65 (56,03%) participantes se consideram líderes para a equipe, independentemente da função que desempenham, e 92 (89,32%) participantes expressaram o desejo de ter oportunidades para desenvolvimento profissional. Parte dos 51 (43,97%) participantes que não se consideram líderes para a equipe são enfermeiros. Uma revisão de escopo sobre o tema sugere que a presença de enfermeiros exercendo liderança facilita a construção de espaços de apoio e de orientação por meio das relações que estabelecem com a equipe, pacientes e familiares. Conclui-se que, embora estudos reconheçam a liderança em enfermagem como uma competência essencial para a prática profissional dos enfermeiros, poucos oferecem estratégias de desenvolvimento, especialmente em serviços de saúde.[14]

No mapeamento do capital humano da equipe de enfermagem da UTI Adulto, foram questionadas as habilidades desenvolvidas pelos participantes. Entre eles, 30 (25,86%) afirmaram possuir habilidades interpessoais, como a capacidade de intermediar conflitos. Além disso, foi significativa a expressão de outras habilidades e experiências adquiridas para além da enfermagem: nove (7,76%) estão envolvidos em empreendedorismo e vendas, nove (7,76%) investem em especialização e cursos de aperfeiçoamento em enfermagem e/ou hemodiálise, oito (6,90%) têm habilidades em música, canto, instrumentos musicais e dança, e cinco (4,31%) demonstraram interesse e habilidades em culinária e confeitaria. Entre os participantes 24(20,69%) optaram por não responder à pergunta.

Em relação à saúde física, 58 (50,88%) participantes avaliaram sua saúde como boa ou muito saudável, seguidos por 33 (29,95%) que consideraram sua saúde regular, com períodos de adoecimento. Quando questionados sobre a saúde psicológica, 57 (49,57%) participantes avaliaram sua saúde como boa ou muito saudável, seguidos por 30 (26,09%) que a consideraram muito boa ou plenamente saudável (Tabela 3). Este resultado contradiz parcialmente a média nacional, na qual 65,9% dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem relatam desgaste profissional.[13]

Tabela 3: Distribuição do Capital Humano da Enfermagem da UTI segundo as variáveis comportamentais e de saúde, Belo Horizonte, MG, 2024.

Variáveis n (%)
Considera-se uma liderança para a equipe?
Sim 92 (56,03%)
Não 51 (43,97%)
Você gostaria de ter oportunidade para se desenvolver profissionalmente?

Variáveis	n (%)
Considera-se uma liderança para a equipe?	
Sim	92 (56,03%)
Não	51 (43,97%)
Você gostaria de ter oportunidade para se desenvolver profissionalmente?	
Sim	92 (89,32%)
Não	11 (10,68%)
Habilidades desenvolvidas	
Habilidade interpessoal	30 (25,86%)
Empreendedorismo, vendas	9 (7,76%)
Especialização, cursos de aperfeiçoamento na área da Enfermagem	9 (7,76%)
Música, canto, tocar instrumentos, dança	8 (6,90%)
Beleza, estética, massagem, bem-estar	5 (4,31%)
Culinária e/ou confeitaria	5 (4,31%)
Espiritualidade, religiosidade, meditação	5 (4,31%)
Educação, ensino e pesquisa	4 (3,45%)

Artesanato	3 (2,59%)
Esporte, atividade física	3 (2,59%)
Comunicação	3 (1,72%)
Animação, organização de festas	2 (1,72%)
Decoração de ambiente	2 (1,72%)
Administração, finanças	2 (1,72%)
Mecânico de motos	1 (0,86%)
Babá, cuidar de crianças	1 (0,86%)
Costura	1 (0,86%)
Não relatou	24 (20,69%)
Saúde Física	
Muto boa, plenamente saudável	20 (17,54%)
Boa, muito saudável	58 (50,88%)
Regular, saudável com períodos de adoecimento	33 (28,95%)
Adoecido(a), realizando tratamento e/ou necessitando de tratamento	2 (1,75%)
Ruim, frequentemente adoecido(a)	1 (0,88%)
Saúde Psicológica	
Muito boa, plenamente saudável	30 (26,09%)
Boa, muito saudável	57 (49,57%)
Regular, saudável com períodos de adoecimento	25 (21,74%)
Ruim, frequentemente adoecido(a)	3 (2,61%)

Fonte: elaborado pela autora

O mapeamento do capital humano da equipe de enfermagem da UTI adulto revelou uma equipe experiente, a amostra composta em sua maioria por servidores efetivos e graduados; ademais, muitos relataram boa saúde física e mental, além de possuírem habilidades significativas, inclusive fora do campo da enfermagem. É importante considerar o interesse predominante pelo desenvolvimento profissional e a considerável experiência profissional da equipe em relação à prática realizada e ao perfil de atendimento do cenário.

Uma reflexão interessante é o quase consenso no interesse por desenvolvimento profissional, embora uma parcela desses profissionais não tenha relatado iniciativas nesse sentido nem atingido uma carga horária mínima de capacitação no período avaliado, o que sugere falhas na proatividade desses profissionais para buscar seu próprio desenvolvimento.

LIMITAÇÃO DO ESTUDO

Uma limitação referente aos indicadores de capital humano foi a indisponibilidade de consenso em um modelo de cálculo estabelecido na literatura para servir de instrumento de mensuração para as instituições e de um questionário validado para aplicação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Unidade de Terapia Intensiva representa um subsistema dentro das instituições hospitalares, requer investimentos elevados e capital humano especializado para atender com eficiência a demanda do paciente crítico. Nesse sentido agrega valor para o gestor o conhecimento apurado dos talentos da enfermagem dentro das equipes, bem como suas formações, experiências, habilidades e competências com potencial de aproveitamento nas oportunidades que surgem e na própria reconfiguração dos cargos e atribuições, contribuindo para a coexistência da qualidade da assistência e da utilização eficiente dos recursos.

Nesse sentido, O estudo promoveu o mapeamento dos principais indicadores de capital humano da equipe de Enfermagem da UTI Adulto do Hospital João XXIII e tem potencial para instrumentar os gestores da enfermagem para a tomada de decisão relacionada as oportunidades de promoção do capital humano, alocação, desenvolvimento de pessoal, abertura para maiores responsabilidades e participação da equipe nas decisões relacionadas à prática profissional e ao ambiente ao qual ela é realizada.

Conflitos de interesse: nada a declarar.
Financiamento: Financiamento próprio.

REFERÊNCIAS

1. Schultz TW. Investment in human capital. American Econ Rev. 1961;51(1):1-17.
2. Schultz TW. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Chicago: The University of Chicago; 1973.
3. Zakiy M, Kuswanjono S. Human Resources vs Human Capital: A Philosophical Review of Human Conception in the Industrial World. In: Adem M. Human Resource Management: An Update. London: IntechOpen; 2023.
4. Rego A, Cunha MP, Gomes JFS, Cunha RC, Cardoso CC, Marques CA. Manual de Gestão de pessoas e do capital humano. Lisboa: Edições Sílabo; 2020.
5. Polit DF. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática de enfermagem. Porto Alegre: Artmed; 2011.
6. Gallego-Giraldo C, Naranjo-Herrera CG. El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. Entramado. 2020;16(2):70-89.
7. Costa NR, Fonseca EM. O Índice de Capital Humano: um desafio para o Brasil. Ciênc Saúde Coletiva. 2020Sep;25(9):3611–4.
8. Filho FHB, Pessôa SA, Veloso FA. Evolução do Capital Humano no Brasil e nos EUA entre 1992-2007 – Texto para Discussão nº 5. Centro de Desenvolvimento Econômico (CDE) do IBRE/FGV; 2009.
9. Silva BG, Felicetti VL. Habilidades e competências na prática docente: perspectivas a partir de situações-problema. Educ. Escr. 2014;5(1):17-29.
10. Aguiar AC, Ribeiro ECO. Conceito e avaliação de habilidades e competência na educação médica: percepções atuais dos especialistas. Rev Bras Educ Med. 2010;34(3):371–8.
11. Minas Gerais. Secretária do planejamento e gestão. Avaliação doDesempenho Individual. Belo Horizonte: Secretaria de Planejamento e Gestão; [s.d.].

12. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. Departamento de Ciência e Tecnologia. Agenda de Prioridades de Pesquisa do Ministério da Saúde - APPMS. Brasília: Ministério da Saúde; 2018.

13. Machado MH. Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final: Brasil. Rio de Janeiro: NERHUS - DAPS - ENSP/ Fiocruz; 2017.

14. Souza GP, Beltran RIL, Figueiredo KC, Trigueiro TH, Siqueira CP, Pol TAS, *et al*. Estratégias para o desenvolvimento da liderança de enfermeiros nos serviços de saúde: revisão de escopo. Online Braz J Nurs. 2022;21:e20226598.

APÊNDICE I - MAPEAMENTO DO CAPITAL HUMANO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM – UTI ADULTO HOSPITAL JOÃO XXIII

Modelo com identificação para aplicação futura pelos gestores

Mapeamento do Capital Humano da Equipe de Enfermagem da UTI Adulto/HJXXIII

Capital humano é o conhecimento que cada pessoa possui, desenvolve e acumula em sua formação acadêmica e carreira profissional, bem como as qualidades individuais que possui. (Ordas.1998)

1. Nome completo _____

2. MASP _____

3. E-mail: _____

4. Qual sua categoria profissional?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Atendente de Enfermagem
- ◯ Auxiliar de Enfermagem
- ◯ Técnico de Enfermagem
- ◯ Enfermeiro

5. Qual sua faixa etária?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ 20 a 30 anos
- ◯ 31 a 40 anos
- ◯ 41 a 50 anos
- ◯ 51 a 60 anos
- ◯ 61 a 70 anos
- ◯ Acima de 70 anos

6. Qual seu gênero?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Feminino
- ◯ Masculino
- ◯ Prefiro não dizer

7. Qual seu estado civil?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Solteiro(a)
- ◯ Casado(a)
- ◯ Em união estável
- ◯ Separado(a)
- ◯ Divorciado(a)
- ◯ Viúvo(a)

8. Qual seu vínculo?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Contrato
- ◯ Efetivo
- ◯ Contrato e Efetivo

9. Quantas horas de capacitação você tem registrada no NEP atualmente?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Até 39h
- ◯ 40h a 80h
- ◯ 81h a 140h
- ◯ 141h a 200h
- ◯ 201h a 260h
- ◯ 261h a 320h
- ◯ 321h a 400h
- ◯ 401h a 460h
- ◯ 461h a 520h
- ◯ Acima de 520h

10. Qual sua formação atual?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Primeiro grau
- ◯ Segundo grau
- ◯ Graduação incompleta
- ◯ Graduação completa

- ◯ Especialização incompleta
- ◯ Especialização completa
- ◯ Mestrado incompleto
- ◯ Mestrado completo
- ◯ Doutorado incompleto
- ◯ Doutorado completo
- ◯ Pós-doutorado incompleto
- ◯ Pós-doutorado completo

11. Você investe em um curso atualmente? Se sim, qual?

_____
_____
_____
_____
_____

12. Você é fluente em outra língua?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Sim
- ◯ Não

13. Se você é fluente em outra língua informe qual(is):

Marque todas que se aplicam:

- ◯ Inglês
- ◯ Espanhol
- ◯ Francês
- ◯ Italiano
- ◯ Outro
- ◯ Não sou fluente

14. Você estuda um idioma? Se sim, qual?

_____
_____
_____
_____
_____

15. Qual seu tempo de experiência total na Enfermagem?

Marcar apenas uma oval:

- Até 2 anos
- 3 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- 13 a 35 anos
- Acima de 35 anos

16. Qual seu tempo de experiência na categoria atual que você trabalha na Enfermagem?

Marcar apenas uma oval:

- Até 2 anos
- 3 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- 13 a 35 anos
- Acima de 35 anos

17. Qual seu tempo de trabalho na rede FHEMIG?

Marcar apenas uma oval:

- Até 2 anos
- 3 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- 13 a 35 anos
- Acima de 35 anos

18. Você já estudou no exterior? Se sim qual curso e em qual país?

_____
_____
_____
_____
_____

19. Você já trabalhou no exterior? Se sim qual trabalho e em qual país?

_____
_____
_____
_____
_____

20. Você se considera uma liderança para sua equipe?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Sim
- ◯ Não

21. Na sua prática profissional, selecione a(s) frase(s) com que mais se identifica:

Marque todas que se aplicam:

- ◯ Na prática profissional, considera as consequências morais e éticas da sua atuação.
- ◯ Influência para alcançar o objetivo de melhores práticas assistenciais.
- ◯ Compartilha suas experiências profissionais e promove a assistência segura e livre de danos.
- ◯ Incentiva o trabalho em conjunto e a boa relação entre a Equipe multidisciplinar.
- ◯ Participa dos projetos de melhorias e busca aprimoramento contínuo.
- ◯ É confiável e age de maneira a promover o respeito das pessoas ao seu redor.
- ◯ "Faz o que diz" e sua conduta reflete o que você fala.
- ◯ Outros.

22. Você se desenvolveu fora de Enfermagem em uma área que não atua? Se sim, qual área?

Marque apenas uma oval:

- ◯ Sim_____
- ◯ Não

23. Você gostaria de ter oportunidade de se desenvolver profissionalmente? Se sim, em qual área?

_____

_____

_____

_____

_____

24. O capital humano é composto por elementos como conhecimento pessoal, habilidades, educação, habilidades inatas, experiência, atitudes, comportamento, inteligência, criatividade, espírito empreendedor, motivação, inovação, insight, estado de saúde entre os mais representativos.

Quais qualidades pessoais/habilidades/competências você possui que valorizam seu capital humano e não foram citados neste questionário?

(Pode ou não estar relacionado à profissão Enfermagem)

Exemplo: Toco determinado instrumento musical, sou empreendedor(a) (estética, confeitaria, turismo, veículos...), faço aulas de canto, dança, tenho habilitação em ultrassonografia para Enfermeiros, entre outros.

Descreva o melhor possível:

_____

_____

_____

_____

_____

25. Como você considera a sua saúde física?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Muito boa, plenamente saudável
- ◯ Boa, muito saudável
- ◯ Regular, saudável com períodos de adoecimento
- ◯ Ruim, frequentemente adoecida
- ◯ Adoecido(a), realizando tratamento e/ou necessitando de tratamento

26. Como você considera a sua saúde psicológica?

Marcar apenas uma oval:

- ◯ Muito boa, plenamente saudável
- ◯ Boa, muito saudável
- ◯ Regular, saudável com períodos de adoecimento
- ◯ Ruim, frequentemente adoecida
- ◯ Adoecido(a), realizando tratamento e/ou necessitando de tratamento

Agradecemos imensamente a sua participação!