



RELATÓRIO DE
GESTÃO
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE

20
24



www.isgh.org.br

/isghoficial

SUMÁRIO

• RELGESTHRVJ2024

PÁGINA → MENSAGEM DO
02 DIRETOR

PÁGINA → CAPÍTULO **1. APRESENTAÇÃO**

05

- | PÁG **05** | 1.1 Quem Somos
- | PÁG **05** | 1.2 MVVP
- | PÁG **05** | 1.3 Mapa Estratégico
- | PÁG **06** | 1.4 Diretoria Executiva

PÁGINA → CAPÍTULO **2. PERFORMANCE**

08

- | PÁG **08** | 2.1 Indicadores Contratuais
- | PÁG **08** | 2.2 Indicadores Estratégicos
- | PÁG **09** | 2.3 Resultados Econômico-Financeiros
- | PÁG **09** | 2.4 Certificações

PÁGINA → CAPÍTULO **3. RESPONSABILIDADE SOCIAL**

11

- | PÁG **11** | 3.1 Ouvidoria
- | PÁG **11** | 3.2 Perfil das Manifestações
- | PÁG **12** | 3.3 Ações Socioambientais

PÁGINA → CAPÍTULO **4. GERAÇÃO DE CONHECIMENTO**

14

- | PÁG **14** | 4.1 Ensino | Linha de Pesquisa
- | PÁG **14** | 4.2 Educação Permanente
- | PÁG **14** | 4.3 Estágios

PÁGINA → CAPÍTULO **5. GESTÃO DE PESSOAS**

17

- | PÁG **17** | 5.1 Perfil dos Colaboradores
- | PÁG **17** | 5.2 Capacitação e Formação
- | PÁG **18** | 5.3 Saúde e Segurança do Colaborador
- | PÁG **18** | 5.4 Campanhas Institucionais

PÁGINA → CAPÍTULO **6. ENCERRAMENTO**

20

- | PÁG **20** | 6.1 Considerações finais

MENSAGEM DO DIRETOR

Em 2024 prosseguimos com a abertura de novos setores, onde ocorreu a inauguração de mais uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI), totalizando três, e de mais uma sala cirúrgica na unidade. Fazer parte da implantação de tais serviços me traz um sentimento de alegria e contentamento, pois sei que está ajudando diversas pessoas e famílias, muitas delas que não têm condições financeiras de prover um tratamento particular, mas que o SUS vem justamente para amparar a todos, e principalmente os de baixa renda.

Desde a sua inauguração, o HRVJ preza por um atendimento humanizado e focado no paciente, com rigorosos protocolos de segurança, treinamentos e capacitações, buscando sempre o aperfeiçoamento e as melhores técnicas para serem aplicadas visando o bem-estar de cada um que adentra à unidade.

Com isso, sabemos que cada detalhe no tratamento importa. Detalhes esses que vão para além das cortesias da identificação do profissional ao chegar ao leito do paciente, de demonstrar um sorriso e perguntar se está tudo bem, mas que residem também na cultura de segurança, da assistência e na qualidade do cuidado oferecido.

Bergson Moura
DIRETOR GERAL DO HRVJ

RELATÓRIO DE GESTÃO HRVJ

2024

"sabemos que cada detalhe no tratamento importa. Detalhes esses que vão para além das cortesias da identificação do profissional ao chegar ao leito do paciente, de demonstrar um sorriso e perguntar se está tudo bem, mas que residem também na cultura de segurança, da assistência e na qualidade do cuidado oferecido".



SOBRE O RELATÓRIO

Em cumprimento aos dispositivos e obrigações constantes na Lei Estadual nº 12.781/97, apresentamos o relatório de gestão referente ao ano de 2024, com o objetivo de compartilhar os resultados alcançados pelo Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar (ISGH), no desenvolvimento das ações realizadas, na gestão da unidade hospitalar Hospital Regional Vale do Jaguaribe (HRVJ), que compõe a Rede de Saúde do Estado do Ceará, como prática de transparéncia para os nossos associados, colaboradores, entes públicos contratantes, órgão de fiscalização interna e externa, e a sociedade.

O Governo do Estado do Ceará, por meio da Secretaria da Saúde - SESA, celebrou o Contrato de Gestão 2024, com o Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar (ISGH), para operacionalização da gestão das atividades e serviços de saúde necessários ao pleno funcionamento do Hospital Regional Vale do Jaguaribe (HRVJ), estipulando metas e indicadores de resultados.

Primordialmente, o objetivo deste relatório é apresentar os resultados das metas e indicadores contratualizados, o desempenho econômico-financeiro e demais realizações e conquistas obtidas pelo ISGH no decorrer de 2024 na gestão do Hospital Regional Vale do Jaguaribe.

Unidade de média e alta complexidade para cerca de 550 mil pessoas em mais de 20 municípios, com serviços que incluem clínicas médica, cirúrgica, traumatológica, oncológica e de urgência e emergência.



HOSPITAL REGIONAL VALE DO JAGUARIBE

*BR-116, km 190 - Sítio Danças
Limoeiro do Norte/CE | CEP: 62.937-899*

CAPÍTULO **1**

APRESENTAÇÃO

1.1 – QUEM SOMOS

1.2 – MISSÃO, VISÃO, VALORES E PROPÓSITO

1.3 – MAPA ESTRATÉGICO

1.4 – DIRETORIA EXECUTIVA DA UNIDADE

RELATÓRIO DE
GESTÃO 20
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE 24
[UNIDADE SOB GESTÃO ISGH]



1. APRESENTAÇÃO

O Hospital Regional do Vale do Jaguaribe (HRVJ) é apresentado neste capítulo por meio da sua missão, visão, valores e propósito que representam a base do planejamento e direcionamento da unidade hospitalar, estabelecendo os objetivos a serem alcançados, mais os valores a serem seguidos pelos colaboradores.

1.1 - QUEM SOMOS

Inaugurado em 25 de novembro de 2021, o HRVJ funciona para dar cobertura à Região Litoral Leste/Jaguaribe, garantindo atendimento médico-hospitalar à população de pelo menos 20 municípios, cerca de 550 mil cearenses. A unidade hospitalar está localizada nas proximidades da BR-116, entre Limoeiro do Norte, Russas e Morada Nova.

O Hospital ocupa uma área de quase 30 mil metros quadrados (m^2). Atualmente a unidade dispõe de 30 leitos de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) Adulto, 22 leitos de Clínica Médica, bem como oito leitos de psiquiatria, 30 leitos de clínica cirúrgica, 32 leitos de urgência e emergência, 30 leitos de clínica traumatológica e 10 leitos de oncologia para infusão de quimioterapia. Além disso, realiza atendimentos de hemodinâmica cardiológica, na qual realiza cateterismos e angioplastias.

No serviço ambulatorial, conta com especialidades de anestesiologia, cirurgia geral, proctologia e cardiologia. Além disso, toda a parte de imagem encontra-se em atividade, oferecendo endoscopia alta e colonoscopia, ultrassonografia, radiografia, ressonância, tomografia, raio-x e eletrocardiografia. Conta ainda com serviço de apoio para internação em hemodiálise em agudos, serviço de agência transfusional, fisioterapia, fonoaudiologia, nutrição, farmácia, psicologia e serviço social.

O hospital conta em seu cronograma de abertura com parto, pediatria e obstetrícia. Terá ainda Unidade de Cuidados Intermediários (UCI) neonatal e UTIs neonatal e pediátrica, além de espaço para ensino e pesquisa. Ao todo a unidade contará com mais de 300 leitos. Destaca-se que a abertura da unidade hospitalar acontece progressivamente, de acordo com cronograma definido.

Segundo dados do Governo do Estado do Ceará, foram investidos R\$ 122 milhões na estrutura física, através da Secretaria da Saúde do Ceará (Sesa) pelo Programa de Expansão e Melhoria da Assistência Especializada à Saúde do Estado (Proexames II), englobando recursos do Tesouro Estadual e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

1.2 - MISSÃO, VISÃO, VALORES E PROPÓSITO



1.3 - MAPA ESTRATÉGICO



1.4 - DIRETORIA EXECUTIVA DA UNIDADE



CAPÍTULO **2** PERFORMANCE

- 2.1 – INDICADORES CONTRATUAIS
- 2.2 – INDICADORES ESTRATÉGICOS
- 2.3 – RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS
- 2.4 – CERTIFICAÇÕES

RELATÓRIO DE
GESTÃO 20
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE 24
[UNIDADE SOB GESTÃO ISGH]



2. PERFORMANCE

Os contratos de gestão são instrumentos jurídicos pautados no modelo de administração por resultados, decorrentes da parceria firmada entre a Administração Pública e as Organizações Sociais da Saúde, em que os objetivos são definidos por aquela, e estas devem empregar toda sua expertise em gestão na persecução das metas e indicadores contratualizados.

Os resultados decorrentes das parcerias firmadas devem estar em consonância com o clamor social, eficácia da gestão e eficiência no emprego dos recursos públicos, bem como, devem ser mensuráveis e verificáveis, em constante processo de avaliação.

2.1 – INDICADORES CONTRATUAIS

As unidades hospitalares possuem indicadores contratuais que mensuram a produção, eficiência e eficácia de cada unidade. Por meio desses resultados são avaliadas as unidades hospitalares junto a Contratante. Abaixo segue a relação dos indicadores, por unidade, bem como a definição e desempenho dos indicadores das unidades hospitalares.

Para a mensuração do resultado das unidades é feito um cálculo, constante nos contratos de gestão, para avaliar se o desempenho esperado se confirmou com o realizado. Conforme a nota média global, é estabelecido um conceito para caracterizar o atingimento da meta.

NOTA MÉDIA GLOBAL DO DESEMPENHO				
UNIDADE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
HRVJ	10	10	10	9,5

CONCEITO - CONTRATO DE GESTÃO: TODAS AS UNIDADES ATINGIRAM PLENAMENTE O DESEMPENHO ESPERADO, QUANDO O RESULTADO OBTIDO ESTÁ ENTRE 8,5 E 10

FONTE: RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO CONTRATO DE GESTÃO

TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA: média de dias de internação por paciente, indicador clássico de desempenho hospitalar, associado à eficiência na gestão de leitos e às boas práticas clínicas.

TAXA DE OCUPAÇÃO HOSPITALAR: relação entre pacientes-dia e leitos-dia, mensurando a utilização da capacidade hospitalar.

TAXA DE SUSPENSÕES CIRÚRGICAS: percentual de cirurgias eletivas suspensas por motivos que não são atribuídos ao paciente em relação a o total de cirurgias programadas.

TAXA DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS: mede a percepção sobre a qualidade do atendimento recebido.

PERCENTUAL DE EXECUÇÃO CONTRATUAL - ATENDIMENTO AMBULATORIAL: Quantitativo de atendimentos da unidade.

PERCENTUAL DE EXECUÇÃO CONTRATUAL - PROCEDIMENTOS CIRÚRGICOS: Este indicador mensura a quantidade de procedimentos cirúrgicos realizados no período na instituição.

NÚMERO DE CIRURGIAS REALIZADAS, REGISTRADAS E APROVADAS NOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES DO MINISTÉRIO DA SAÚDE (SIH / SIA) -

PROGRAMA ESTADUAL DE REDUÇÃO DE FILA CIRÚRGICA: Este indicador acompanha a quantidade de procedimentos cirúrgicos realizados em pacientes regulados pela Central de Regulação do Estado do Ceará, vinculado ao Plano Estadual de Redução de Fila Cirúrgica, que estejam aptos à realização do procedimento (a partir de junho de 2024).

PACIENTE DIA: representa a medida da assistência prestada a um paciente internado durante um dia hospitalar.

NÚMERO DE SAÍDAS POR UNIDADE HOSPITALAR: É a saída do paciente da unidade hospitalar por alta (curado, melhorado ou inalterado), evasão, desistência do tratamento, transferência externa ou óbito (até outubro de 2024).

DENSIDADE DE INFECÇÃO RELACIONADA A ASSISTÊNCIA À SAÚDE: Relação entre o número de Infecções Hospitalares Relacionadas à Saúde (IRAS) e o total de pacientes-dias no período (até outubro de 2024).

PERCENTUAL DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS ONCOLÓGICOS CONTRATUALIZADOS: Do total de serviços contratualizados, esse indicador mensura o percentual de quantos foram executados pela unidade.

NÚMERO DE PROCEDIMENTO DE HEMODINÂMICA: Avalia o quantitativo de procedimentos de hemodinâmica no mês.

TAXA DE INFECÇÃO DE CIRURGIA LIMPA: Analisa a qualidade do procedimento cirúrgico e mensura a quantidade de infecções de cirurgias limpas.

NÚMERO DE TRATAMENTOS ONCOLÓGICOS: Mensura em valor absoluto tratamentos de quimioterapia e radioterapia realizados no período.

NÚMERO DE NOVOS PACIENTES ONCOLÓGICOS ATENDIDOS: Mensura o número total de novos pacientes oncológicos atendidos no período.

NÚMERO DE PROCEDIMENTOS ONCOLÓGICOS AMBULATORIAIS: Mede o valor absoluto de sessões de quimioterapia e radioterapia realizadas. (a partir de Novembro/2024)

NÚMERO DE CIRURGIAS ONCOLÓGICAS: Mensura a quantidade de cirurgias oncológicas realizadas (a partir de Novembro/2024).

CLASSIFICAÇÃO DE PACIENTES CADASTRADOS: Do total de pacientes cadastrados, esse indicador mensura o percentual dos que foram classificados (a partir de Novembro/2024).

2.2 – INDICADORES ESTRATÉGICOS

As unidades hospitalares possuem indicadores estratégicos que são aqueles pactuados no Planejamento Estratégico. Estes resultados possuem impacto no alcance da visão e no cumprimento da missão institucional. A sistemática de monitoramento e avaliação dos indicadores ocorre, trimestralmente, junto à Contratante. Os indicadores estratégicos das unidades hospitalares são: tempo médio de permanência, taxa de ocupação hospitalar, taxa de mortalidade institucional, taxa de utilização de salas cirúrgica eletivas, taxa de satisfação do usuário, índice resultado orçamentário, índice de desempenho institucional e orçamentário, densidade de incidência de infecção hospitalar, taxa de reinternação em até 30 Dias da alta hospitalar , número de pacientes acima de 24 horas na emergência.

2.3 – RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIROS

RECEITAS - HRVJ	VALOR (R\$)	DESPESAS - HRVJ	VALOR (R\$)
Recursos COM RESTRIÇÃO			
Recursos de CONTRATO DE GESTÃO / SESA	185.495.991,72	PESSOAL	70.324.999,90
(-) Dedução da Receita Operacional Com Restrição / SESA		INSUMOS	17.172.219,02
Recursos de CONTRATO DE GESTÃO / SMS		SERVIÇOS TOMADOS	97.053.424,69
(-) Dedução da Receita Operacional Com Restrição / SMS			
Contribuições e Doações - SESA	68.729,66		
Contribuições e Doações - SMS			
Receita de Reequilíbrio Contratual			
Recursos SEM RESTRIÇÃO			
Convênios Universidades			
Inscrições de Processo Seletivo			
TOTAL de Recursos	185.564.721,38	SUBTOTAL [98,9%]	184.550.643,61
		DEMAIS DESPESAS	[1,1%]
			2.138.968,80
		TOTAL GERAL	186.689.612,41

2.4 – CERTIFICAÇÕES

- Alta Conformidade na Avaliação Nacional das Boas Práticas de Segurança do Paciente;
- Certificado FIA - Lugar Incrível Para Trabalhar.

CAPÍTULO **3**

RESPONSABILIDADE SOCIAL

3.1 – OUVIDORIA

3.2 – PERFIL DOS MANIFESTANTES

3.3 – AÇÕES SOCIOAMBIENTAIS

RELATÓRIO DE
GESTÃO 20
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE 24
[UNIDADE SOB GESTÃO ISGH]



3. RESPONSABILIDADE SOCIAL

3.1 - OUVIDORIA

[BOAS PRÁTICAS DE OUVIDORIA]

• CULTURA DO ELOGIO ORGANIZACIONAL - ENTREGA DE CERTIFICADOS

Fomentar uma cultura organizacional baseada no reconhecimento positivo promove um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e colaborativo, fortalecendo a moral da equipe e incentivando a excelência nos serviços prestados. O reconhecimento do desempenho dos profissionais estimula o engajamento e reforça a valorização dos esforços individuais e coletivos.

A entrega de certificados aos funcionários elogiados pela Ouvidoria é um momento significativo de reconhecimento, simbolizando o compromisso institucional em valorizar e celebrar o trabalho bem executado. Essa iniciativa fortalece os laços de colaboração, incentiva o desempenho contínuo e reforça a cultura de valorização dos profissionais. Além de promover o bem-estar da equipe, essa prática impacta diretamente a qualidade dos serviços prestados, beneficiando tanto os colaboradores quanto os usuários do hospital.

• CARTILHA DOS DIREITOS E DEVERES DO USUÁRIO (CONSTRUÇÃO)

A atuação da Ouvidoria na elaboração e divulgação da Cartilha dos Direitos e Deveres do Usuário reforça seu compromisso com a transparência, o empoderamento dos pacientes e a disseminação de informações de forma clara e acessível. Essa iniciativa visa assegurar que os usuários compreendam plenamente seus direitos e responsabilidades, promovendo uma relação mais equilibrada, colaborativa e consciente entre pacientes e a equipe hospitalar. Além disso, contribui para fortalecer a comunicação institucional, garantindo um atendimento mais humanizado e eficiente.

2. OUVIDORIA EM MOVIMENTO

A Ouvidoria em Movimento é uma iniciativa inovadora que busca levar o serviço de escuta ativa diretamente aos diversos setores do hospital, em dias previamente estabelecidos. Durante essas visitas, um representante da Ouvidoria estará disponível para receber manifestações, esclarecer dúvidas e interagir diretamente com pacientes, acompanhantes e colaboradores. Esse atendimento itinerante visa ampliar o acesso aos serviços da Ouvidoria, especialmente para aqueles que enfrentam dificuldades de deslocamento até o ponto fixo.

4. APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO (SUGESTÕES)

A alta presença de elogios demonstra um reconhecimento positivo relação aos serviços prestados pelo (HRVJ). No entanto, as reclamações recorrentes sobre a demora no atendimento e na entrega de serviços evidenciam a necessidade de aprimoramentos na gestão do fluxo de pacientes e na otimização dos processos assistenciais.

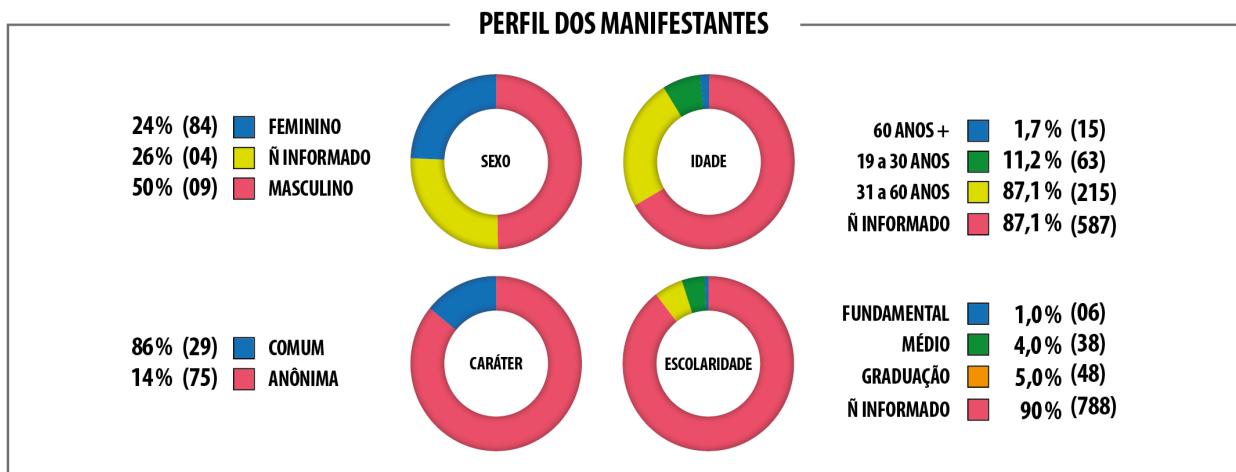
As dificuldades no acesso a tratamentos e cirurgias apontam para gargalos no sistema de saúde que demandam soluções estratégicas, como a revisão da priorização dos atendimentos, a ampliação da capacidade operacional e o fortalecimento da articulação com a rede de assistência.

3.2 – PERFIL DOS MANIFESTANTES

[SEXO]: Em sua maioria, os manifestantes são do sexo feminino (49,7%); Tivemos ainda 26% dos nossos usuários que não se identificaram por gênero, seguidos pelo sexo masculino (24,3%).

[IDADE]: No que se refere à faixa etária, 66,5% não informaram sua idade, sendo o restante distribuído conforme gráfico a seguir.

[ESCOLARIDADE]: Outro dado de difícil coleta em nossa Unidade, tanto que o item não informado obteve quase 90 % dos registros.



3.3 – AÇÕES SOCIOAMBIENTAIS

O HRVJ possui uma estação própria de tratamento de esgoto com pós- tratamento para reuso. Com início das atividades em novembro de 2021, o HRVJ é o único hospital entre os regionais a contar com um moderno sistema de reaproveitamento da água, que, após o tratamento, é reutilizada para irrigação do jardim e também em vasos sanitários e mictórios.

Ao final do mês, o procedimento gera uma economia de R\$ 12 mil só de taxa de esgoto, valor que, em um ano, chegará a R\$ 144 mil poupanços, além das despesas que não serão mais necessárias com água para irrigação, sanitários e mictórios. A estação de reuso fomenta ainda a sustentabilidade e reafirma o cuidado da unidade hospitalar com o meio ambiente, contribuindo, assim, para o desenvolvimento regional de forma sustentável e inovadora, pontos importantes defendidos pelo HRVJ.

Ainda com relação a sustentabilidade e o consumo consciente. Somente em 2024, a unidade reciclagem cerca de 18,5 toneladas de resíduos do tipo D, ou seja, material comum, o que representa 12,4% total gerado.

CAPÍTULO

4 GERAÇÃO DE CONHECIMENTO

4.1 – ENSINO – LINHA DE PESQUISA

4.2 – EDUCAÇÃO PERMANENTE

4.3 – ESTÁGIOS

RELATÓRIO DE
GESTÃO 20
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE 24
[UNIDADE SOB GESTÃO ISGH]



4. GERAÇÃO DE CONHECIMENTO

O ISGH tem como uma de suas finalidades a promoção e manutenção do ensino e da pesquisa nas áreas da ciência da saúde, com o apoio à investigação científica, contribuindo para a qualificação profissional e desenvolvimento das atividades de ensino na área de assistência à saúde, tecnologias em saúde e gestão de organizações e sistemas de saúde.

No decorrer do ano de 2024, foram realizadas atividades de capacitação e qualificação, tanto dos gestores quanto dos colaboradores do HRVJ, parceria entre o ISGH e a Diretoria de Ensino e Pesquisa.

4.1 - ENSINO | LINHA DE PESQUISA

No decorrer do ano de 2024, o Departamento de Gestão do Cuidado e Ensino prestou assistência ao centro de estudo do HRSC referente à parte documental, informações e análise do desenvolvimento das etapas dos projetos científicos, e também aos pesquisadores internos e externos explanando sobre a inserção dos projetos de pesquisa à Plataforma Brasil e finalização dos trabalhos de conclusão de curso, fortalecendo o incentivo à pesquisa.

Foram registrados 12 trabalhos acadêmicos no HRVJ (07 – 41,67% resumos; 05 – 41,67% projetos).

REGISTROS DE TRABALHOS CIENTÍFICOS		
	TOTAL	ALINHADOS *
HRVJ	12	12

[* COM LINHAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONAIS]

4.2 - EDUCAÇÃO PERMANENTE

O ISGH possui uma proposta para suas unidades de educação permanente em saúde, buscando realizar ações integradas de treinamento à prática profissional em saúde através de metodologias participativas e ativas com base nos mapas estratégicos, nos programas de treinamento por categoria profissional e nas necessidades que emergem da prática laboral.

Os treinamentos ofertados aos colaboradores acontecem em sua maioria dentro do seu processo de trabalho e são norteados conforme programas definidos de acordo com a organização ISGH e a função do colaborador.

O presente relatório apresenta as ações educativas elaboradas e realizadas pelos Centros de Estudos em parceria com a Coordenação de Educação Permanente Sede que estão à frente da educação permanente no ISGH. Em 2024 foram realizados 92 treinamentos no HRVJ, com uma taxa de adesão de 40%.

PROGRAMA INSTITUCIONAL QUALIFICA

A trajetória dos treinamentos que compõem os Qualificas iniciou com apenas o setor de nutrição, abordando temas do programa de Regulamentados em 2022. No ano seguinte, além dos nutricionistas, os copeiros também participaram, além de outras áreas que passaram a ofertar o Qualifica aos seus colaboradores como Laboratório, CME, Radiologia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Psicologia e Serviço Social.

Neste ano de 2024, uniram-se à iniciativa as áreas de Farmácia e Enfermagem, compondo assim um total de 10 áreas de atuação. A Educação Permanente e o Núcleo de Operações do ISGH trabalham juntos para ofertar as aulas remotamente, em momentos síncronos, através da plataforma Teams onde os participantes interagem e podem fazer comentários e perguntas aos facilitadores. Para ampliar o alcance das aulas e contribuir para uma adesão robusta, os momentos são gravados e disponibilizados na plataforma Conecta Isgh, na aba “Ensino à Distância”, menu “Meu Espaço”.

4.3 - ESTÁGIOS

No ano de 2024 foram registradas 07 visitas técnicas acadêmicas no ano, com um total de 107 alunos, áreas de enfermagem, fisioterapia, farmácia, nutrição, serviço social, psicologia, medicina, biomedicina, técnico de enfermagem, técnicos em informática, segurança do trabalho e de Saúde Bucal, também para áreas administrativas como gestão em serviços de saúde, gerenciamento de enfermagem e dos riscos e da qualidade, segurança e medicina do trabalho com objetivo de conhecer a estruturação dos diversos serviços. Esta atividade possibilita a troca de conhecimentos e a divulgação das boas práticas desenvolvidas, e a aproximação da comunidade do ensino no geral, bem como difundir o modelo de gestão do ISGH, especialmente para as faculdades menores que não possuem convênios de estágios com o ISGH.

Nossas unidades assistenciais foram ocupadas por atividades relacionadas ao ensino no consolidado das atividades em suas diversas modalidades, dentre elas vagas de estágios obrigatórios, de estágios não obrigatórios, para residências médicas e multiprofissionais. Conforme informações abaixo:

RESIDÊNCIAS (CENÁRIO AMPLIADO)

HRVJ	
Clínica Médica	00
Pediatria	00
Cirurgia Geral	02
UTI Neo	00
UTI Adulto	02
Emergência	00
Multiprofissionais Próprias	03
TOTAL ISGH	05

RESIDÊNCIAS (CENÁRIO AMPLIADO)

HRVJ	
Residências Médica - Programas Externos	00
Residência saúde da família e comunidade – ESP /UPA's	00
Residências Multiprofissionais / Uniprofissionais Externas	80
[Total 2023: 738]	TOTAL UNIDADES 85

ESTÁGIOS OBRIGATÓRIOS

HRVJ		TOTAL
Residências Externas	Médicas	00
Residências Externas	Multi / Uniprofissionais	80
Residências Internas do ISGH	Médicas e Multiprofissionais	05
Internatos	Medicina	01
Estágios Obrigatórios	Práticas Médicas	190
	Psicologia	00
	Fonoaudiologia	00
	Enfermagem	12
	Téc. Enfermagem	112
	Serviço Social	00
	Farmácia	00
Pós-Graduação	Téc. Seg. Trabalho	00
	Nutrição	12
	Fisioterapia	00
	Biomedicina	00
	Pós-Graduação	00
[Início: 2024]		TOTAL GERAL 228

RESIDÊNCIA (POR PROGRAMA)

HRVJ	R1	R2	R3	TOTAIS
Cirurgia Geral	02	00	00	02
UTI	00	00	00	00
Pediatria	00	00	00	00
Gineco Obstetrícia	00	00	00	00
Emergência	00	00	00	00
Multiprofissionais	03	00	00	03
TOTAL HRVJ	05	00	00	05

RESIDÊNCIA (VAGAS DIRETAS)

HRVJ	TOTAL
Médicas (ISGH)	02
Multiprofissionais	03
[Ano Anterior: 134]	05

CAPÍTULO **5** GESTÃO DE PESSOAS

5.1 – PERFIL DOS COLABORADORES

5.2 – CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO

5.3 – SAÚDE E SEGURANÇA DO COLABORADOR

5.4 – CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

RELATÓRIO DE
GESTÃO 20
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE 24
[UNIDADE SOB GESTÃO ISGH]

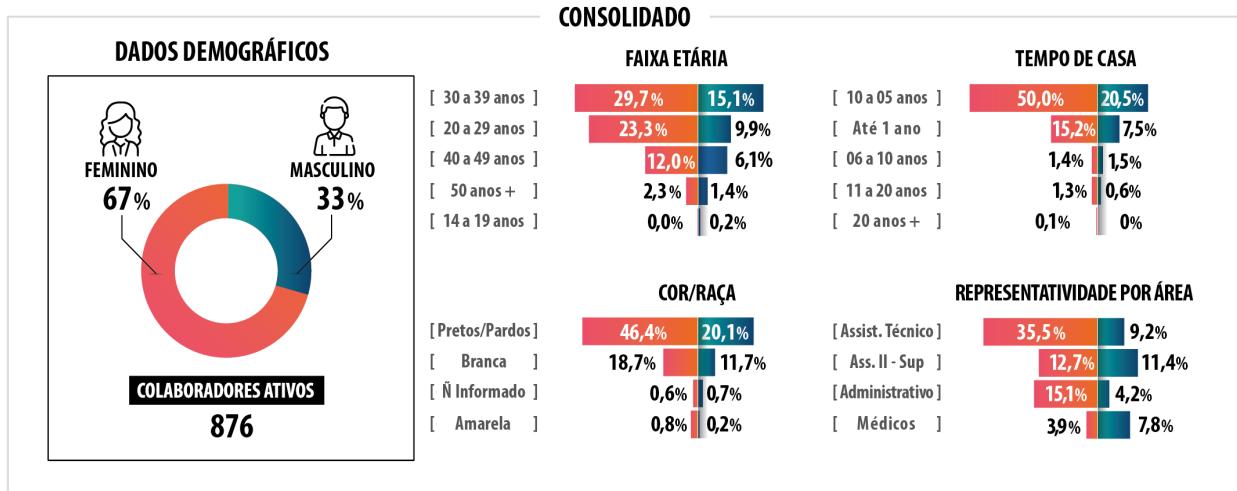


5. GESTÃO DE PESSOAS

5.1 – PERFIL DOS COLABORADORES

A gestão de pessoas envolve a conciliar as equipes com a cultura da unidade hospitalar, por meio de ações de motivação e engajamento, que devem estar alinhadas ao planejamento estratégico da unidade. Para isso, são utilizados dados no qual o perfil dos colaboradores é apresentado, sendo considerado para a criação de estratégias que reforcem o bom clima organizacional.

[HRVJ - ASSISTENCIAIS E ADMINISTRATIVOS]



5.2 – CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO

A gestão de pessoas envolve a conciliar as equipes com a cultura da unidade, por meio de ações de motivação e engajamento, que devem estar alinhadas ao planejamento estratégico da unidade. Para isso, são utilizados dados no qual o perfil dos colaboradores é apresentado, sendo considerado para a criação de estratégias que reforcem o bom clima organizacional.

[PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES]

O Programa de Desenvolvimento de Líderes no ano de 2024 foi direcionado para o público da Média Gestão do ISGH, composta por Gerentes, Coordenadores e Supervisores. Os temas aplicados foram desenvolvidos através do Programa de Gestão Avançada, com conteúdos voltados à liderança e gestão, dividido em 11 módulos. No eixo da liderança, destaca-se a essência do papel do líder como catalisador de mudanças e um guia inspirador para suas equipes. No eixo da gestão, concentra-se em três aspectos vitais: gestão da mudança, gestão de processos e gestão da rotina diária. Conforme público-alvo, foram disponibilizadas 200 vagas, cujas turmas foram divididas entre as unidades do ISGH, em média 25 líderes em cada unidade. O programa destacado foi prioritariamente voltado aos líderes que não participaram das turmas realizadas em 2023.



[PROGRAMA DE ONBOARDING]

O Programa de Onboarding é a jornada de integração do novo colaborador na instituição, através da apresentação da identidade organizacional, normas e procedimentos da instituição, engajamento e ambientação do colaborador nas rotinas de trabalho. Em continuidade ao modelo aplicado, o programa é realizado em formato híbrido. Os colaboradores das unidades de Fortaleza participam presencialmente no auditório do HGWA, e os colaboradores das unidades do interior, participam online - ao vivo nos auditórios das unidades. Após o encontro inicial os recém-admitidos passam por um período de experiência, com a aplicação de avaliações, treinamentos técnicos, de rotina e essenciais no exercício para o novo cargo.

No ano de 2024 o impacto do programa de onboarding obteve-se pela adesão de 93% dos colaboradores admitidos, com 99% de satisfação entre os parâmetros “ótimo” e “bom”, compreendendo 1.726 colaboradores treinados de todas as unidades geridas pelo ISGH. No HRVJ foram 230 ao todo.

5.3 – SAÚDE E SEGURANÇA DO COLABORADOR

Durante o ano de 2024, o Sesmt do HRVJ realizou diversas ações voltadas à promoção da saúde e segurança dos colaboradores. Foram registrados 955 exames de qualidade de vida, que correspondem a exames laboratoriais como hemograma completo, colesterol total e frações, triglicerídeos e glicemia, essenciais para o monitoramento clínico e prevenção de doenças. Além disso, foram realizados 1.306 exames ocupacionais, 188 avaliações clínicas, 45 exames de PSA e 62 swabs para detecção de Covid-19.

No que se refere ao acompanhamento especializado, foram realizados 8 atendimentos nutricionais, com foco na orientação sobre hábitos alimentares saudáveis e prevenção de doenças relacionadas à má alimentação. Também ocorreram campanhas e palestras educativas alinhadas a datas importantes de saúde e segurança, como: Janeiro Branco (saúde mental e emocional), Carnaval Seguro (fevereiro), Mês da Mulher (março), Abril Verde (prevenção de acidentes de trabalho), Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (prevenção do câncer de mama, associado à Campanha Adorno Zero) e Novembro Azul (prevenção do câncer de próstata).

HRVJ - SAÚDE E SEGURANÇA DO COLABORADOR					
ATENDIMENTO PSICOLÓGICO	00	EXAME DE QUALIDADE DE VIDA	955	EXAME OCUPACIONAL	1.306
AVALIAÇÃO CLÍNICA	188	EXAME DE PSA	45	EXAME DE SWABS	62
FISIOTERÁPICO	00	PALESTRAS EDUCATIVAS	03	ATENDIMENTO NUTRICIONAL	08
VACINAS					
INFLUENZA: 00	SARAMPO: 00	MENINGITE C: 00	COVID: 00	VARICELA: 00	AUTO CUIDADO: 04

5.4 – CAMPANHAS INSTITUCIONAIS

HGWA	JAN	Janeiro Branco; Treinamento Mapa de Risco
	FEV	Campanha Carnaval (Prevenção Ist); Treinamento Mapa de Risco
	MAR	Ação Semana da mulher; Treinamento Fluxo de Acidentes
	ABR	Abril Verde; Treinamento Fluxo de Acidentes
	MAI	Ação dia das Mães; Treinamento Risco Ambiental e Fluxo de Acidente
	JUN	Treinamento Treinamento de Guarda de Conservação de EPI's
	JUL	Treinamento Treinamento de Guarda de Conservação de EPI's
	AGO	Treinamento Treinamento de Guarda de Conservação de EPI's; Treinamento NR6
	SET	Setembro Amarelo (Prevenção ao Suicídio);
	OUT	Outubro Rosa (Consciência Câncer de Mama); Campanha Adorno Zero; Treinamento Brigada de Incêndio
	NOV	Novembro Azul (Consciência Câncer Próstata); Campanha Adorno Zero; Treinamento Brigada de Incêndio; Sipat.
	DEZ	Treinamento Brigada de Incêndio; Campanha Adorno Zero

CAPÍTULO **6**

ENCERRAMENTO

6.1 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

RELATÓRIO DE
GESTÃO 20
HOSPITAL REGIONAL
VALE DO JAGUARIBE 24
[UNIDADE SOB GESTÃO ISGH]



6. ENCERRAMENTO

6.1 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em 2024 foi dado seguimento ao projeto de interiorização da saúde pública no estado do Ceará, com a abertura dos novos e importantes setores, que trouxeram para a região do Vale do Jaguaribe e Litoral Leste, mais esperança, alegria e, principalmente, saúde de qualidade à população.

A cada nova abertura, esperanças eram depositadas, onde a população foi a maior beneficiada, com diversos leitos clínicos e de UTI à disposição, com profissionais treinados, capacitados e engajados em oferecer o melhor de si para ver o paciente bem, curado e consequentemente de alta.

Seguimos com garra e vontade incessante de crescer cada vez mais e se tornar referência nos serviços prestados, sempre prezando pelos princípios que regem o Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar (ISGH) e seguindo as boas práticas de gestão, transformando a saúde para o bem-estar social.