

HRVJ | 2023

RELATÓRIO DE GESTÃO



HOSPITAL
REGIONAL
VALE DO
JAGUARIBE



SUMÁRIO

Mensagem do diretor Sobre o relatório

Capítulo 1. Apresentação.....	05
1.1. Quem Somos.....	06
1.2. Missão, Visão, Valores e Propósito.....	07
1.3. Mapa Estratégico.....	07
1.4. Diretoria executiva da unidade.....	08
Capítulo 2. Performance.....	09
2.1 Indicadores Contratuais.....	10
2.2 Indicadores Estratégicos.....	14
2.3 Resultados Econômico-Financeiro.....	15
2.4 Certificações.....	16
Capítulo 3. Responsabilidade social.....	17
3.1 Ações Socioambientais SESMT.....	18
	22
Capítulo 4. Geração de conhecimento.....	23
4.1 Ensino - Excelência Técnica e Humanização/Linha de Pesquisa.....	
4.2 Educação Permanente.....	24
4.3 Estágios.....	25
	26
Capítulo 5. Gestão de pessoas.....	27
5.1 Perfil dos colaboradores.....	
5.2 Gestão de Pessoas - Capacitação e formação.....	29
5.3 Saúde e Segurança do Colaborador.....	30
5.4 Campanhas institucionais.....	30
	31
Capítulo 6. Considerações Finais.....	33

MENSAGEM DO DIRETOR

Em 2023 ocorreu a abertura do setor de Urgência e Emergência em Politrauma, com a disponibilização de 32 leitos. Atrelado a isso, foi aberta também a clínica traumatológica, com 30 leitos, bem como 10 novos leitos de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) e o setor de oncologia, para tratamento de pessoas com câncer, em que foram disponibilizados 10 leitos para infusão de quimioterapia. Fazer parte da implantação desses serviços me deixa muito honrado e alegre.

São serviços de média e alta complexidade, que diariamente ajudam centenas de pessoas, independente da cor, sexualidade, religião e classe social, a terem sua saúde restaurada e, assim, poder voltar às suas rotinas, próximo dos seus familiares.

Prezamos ainda por um atendimento humanizado e focado no paciente, onde ele seja bem recebido desde a recepção, passando pelo leito, até a sua alta hospitalar, pois partimos do princípio de que aquela pessoa, além de paciente, também é um filho, um pai, uma mãe, irmão e um amigo querido que deixou pessoas em casa que almejam a sua rápida recuperação ou cura.

Sendo assim, sabemos que cada detalhe no tratamento importa. Detalhes 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. É o conjunto de atitudes que repercutem na experiência do paciente durante sua estadia.



Bergson Moura
DIRETOR GERAL - HRVJ

SOBRE O RELATÓRIO

Apresentamos o relatório 01/2023 em cumprimento aos dispositivos e obrigações constantes na Lei Estadual nº 12.781/97, com o objetivo de compartilhar os resultados alcançados pelo Instituto de Saúde e Gestão Hospitalar (ISGH), no desenvolvimento das ações realizadas de 20 de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2023, na gestão da unidade hospitalar Hospital Regional Vale do Jaguaribe (HRVJ), que compõe a Rede de Saúde do Estado do Ceará, como prática de transparência 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 2023, 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 2023 na gestão do HRVJ.



CAPÍTULO 1

APRESENTAÇÃO



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 (m²). Atualmente a unidade dispõe de 20 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.

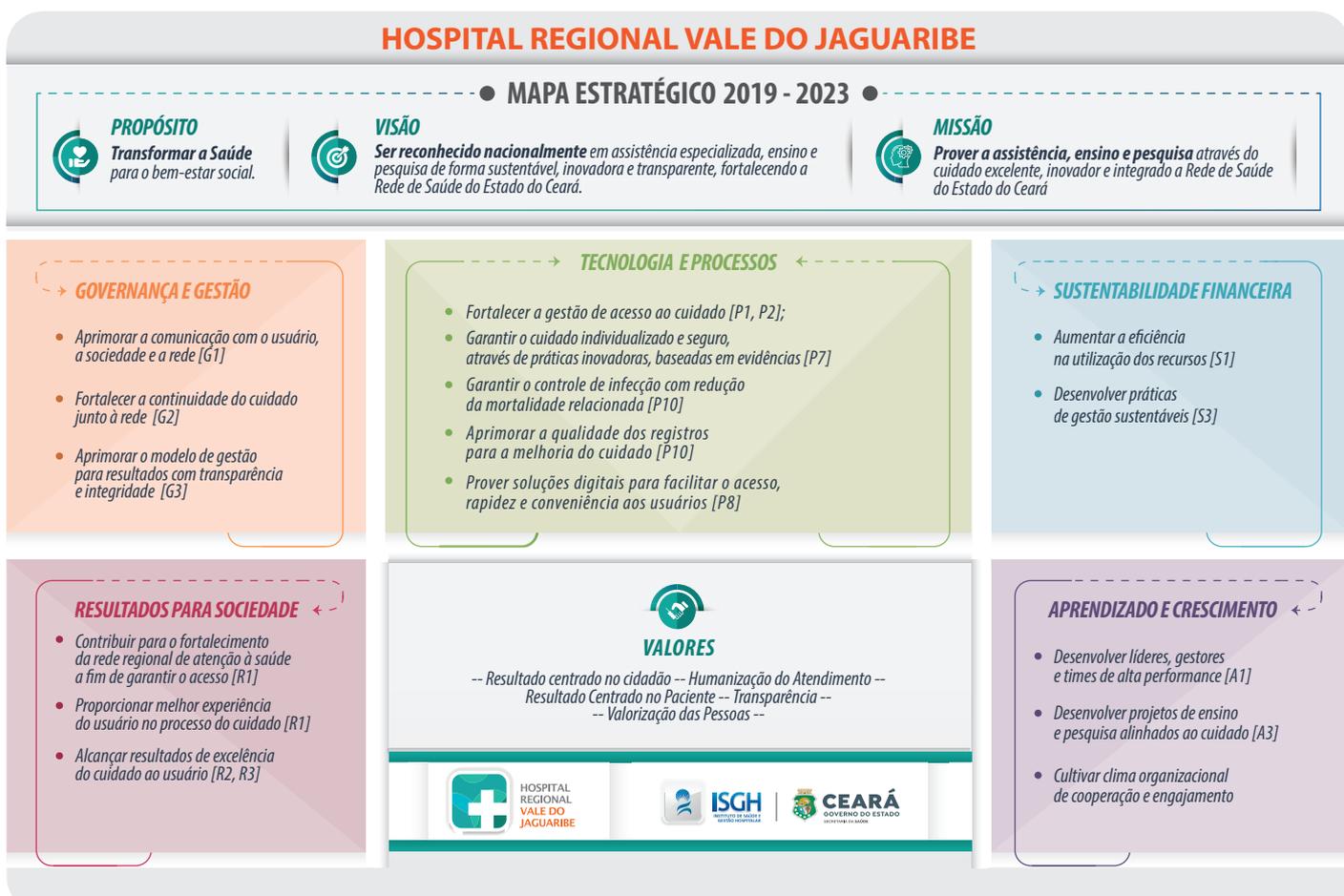
Segundo dados do Governo do Estado do Ceará, foram investidos R\$ 122 milhões na estrutura física, através da Secretaria da Saúde do Ceará (Sesa) pelo Programa de Expansão e Melhoria da Assistência Especializada à Saúde do Estado (Proexames II), englobando recursos do Tesouro Estadual e do Banco Interamericano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



1.2. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PROPÓSITO



1.3. MAPA ESTRATÉGICO



1.4. DIRETORIA EXECUTIVA DA UNIDADE



Bergson de Brito Moura

DIRETOR GERAL - HRVJ



João Leonardo de Souza Mendonça

DIRETOR DE PROCESSOS ASSISTENCIAIS,
ATÉ 28 DE FEVEREIRO DE 2023



Bruno Marinho Pinto Águila

DIRETOR DE PROCESSOS ASSISTENCIAIS,
A PARTIR DE 01 DE MARÇO DE 2023



Sabrina Becker

DIRETORA ADMINISTRATIVA



Ana Paula de Freitas Teixeira Guedes

DIRETORA CLÍNICA, A PARTIR DE 01 DE MARÇO DE 2023

CAPÍTULO **2**

PERFORMANCE



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.

HRVJ* NOTA MÉDIA GLOBAL DO DESEMPENHO - Ano 2023				
1º TRI 2023	2º TRI 2023	3º TRI 2023	4º TRI 2023	CONCEITO ¹
9,8	9,9	9,6	9,8	Atingiu plenamente o desempenho esperado

¹Conceito referente ao contrato de gestão quando resultado obtido está entre 8,5 e 10,0.

*Cálculo realizado com base nas informações contidas nos Relatórios Mensais da unidade.

Fonte: Relatório de Fiscalização, Acompanhamento e Avaliação do Contrato de Gestão

Saída Por Unidade Assistencial

Os Contratos de Gestão definem o número mínimo de saídas a serem realizadas no período contratualizado, visando quantificar os atendimentos realizados nas unidades hospitalares. O indicador considera as saídas dos pacientes das unidades assistenciais por alta, evasão, desistência do tratamento, transferência interna, transferências externas ou óbito.

Tempo Médio

O indicador avalia o tempo médio em dias que os pacientes permaneceram internados no hospital. É um indicador de desempenho hospitalar e refere-se a gestão eficiente do leito.

Taxa de Ocupação Hospitalar

O indicador avalia a ocupação dos leitos de internação da unidade, proporcionando o gerenciamento eficiente dos mesmos. Está relacionado aos indicadores de média de permanência e índice de substituição de leitos.

Número de Procedimentos Cirúrgicos

Os Contratos de Gestão determinam a produção mínima de procedimentos cirúrgicos que deverão ser realizados durante a sua vigência.

Taxa de Infecção de Cirurgia Limpa

Este indicador apoia na análise da qualidade do procedimento cirúrgico e mensura a quantidade de infecções de cirurgias limpas.

Taxa de Suspensão Cirúrgica

É um indicador de processo que mensura e avalia a quantidade de cirurgias eletivas suspensas no período. Com isso permite a avaliação da eficiência de uma especialidade cirúrgica e da estratégia gerencial onde ela está inserida. Por ser um procedimento cirúrgico eletivo, tem possibilidade de agendamento prévio, sem caráter de urgência e emergência.

Percentual de Procedimentos Cirúrgicos Registrados e Aprovados no SIH

Este indicador avalia o registro e aprovação dos procedimentos cirúrgicos informados pela unidade no sistema DATASUS.

Percentual de Consultas Ambulatoriais Registrados e Aprovados no SIA

Este indicador avalia o registro e aprovação das consultas ambulatoriais informadas pela unidade no sistema DATASUS.

Número de Consultas Ambulatoriais

Os atendimentos ambulatoriais realizados nas Unidades Hospitalares geridas pelo ISGH são classificados como “primeira consulta” e “consultas subsequentes”.

Taxa de reinternação não eletiva

Avaliar a assistência adequada em domicílio, evitando internações hospitalares. Avaliar a assistência adequada em domicílio, evitando internações hospitalares desnecessárias e assegurando o tratamento adequado para os pacientes em domicílio. São consideradas as reinternações que não foram planejadas no plano terapêutico e que poderiam ser evitadas. Considerar as reinternações referentes a competência.

Taxa de Satisfação dos Clientes

A realização da pesquisa de satisfação permite a abertura do diálogo entre a gestão da unidade e a sociedade, a quem se destinam os serviços das Unidades Hospitalares geridas pelo ISGH, possibilitando uma menor incidência de erros e melhoria contínua dos processos assistenciais.

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 Densidade de incidência de infecção hospitalar.

2.3. RESULTADOS ECONÔMICO-FINANCEIRO

Despesas		Ano 2022
Pessoal	Pessoal	R\$ 40.871.787,08
	Sub-total A	R\$ 40.871.787,08
Operacional	Operacional - Bloco 1	R\$ 33.808.475,03
	Medicamentos	R\$ 2.116.641,68
	Material Médico Hospitalar/Odonto	R\$ 2.584.279,16
	Material de Órtese e Prótese	R\$ 2.178.493,82
	Serviços de Apoio Diagnóstico (SADT)	R\$ 2.578.234,43
	Serviços Médicos/Assistenciais	R\$ 9.189.281,95
	Serviço de Cooperativa	R\$ 13.333.173,30
	Gases Medicinais	R\$ 56.936,20
	Alimentação	R\$ 1.771.434,49
	Operacional - Bloco 2	R\$ 10.989.280,55
	SERVIÇO DE LIMPEZA, CONSERV. E ESTERILIZAÇÃO	R\$ 3.374.326,32
	SERVIÇO DE LAVANDERIA	R\$ 747.690,55
	RESÍDUOS/INCINERAÇÃO/ESTAÇÃO TRATAMENTO	R\$ 628.446,08
	EQUIPAMENTOS/SISTEMAS	R\$ 1.253.471,84
	SERVIÇOS ESSENCIAIS	R\$ 555.808,20
	ALMOXARIFADO/MAT DE CONSUMO	R\$ 717.864,96
	SERVIÇO DE SEGURANÇA	R\$ 1.204.374,16
	TRANSPORTE	R\$ 340.122,38
	SERVIÇOS DE APOIO ADMINISTRATIVO	R\$ 262.083,77
	DESPESAS FINANCEIRA/TRIBUTÁRIA	R\$ 122.566,64
	MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO	R\$ 1.660.487,74
	PROVISÕES DE CONTINGÊNCIAS	
ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL	R\$ 122.764,33	
DEPRECIAÇÃO E AMORTIZAÇÃO	R\$ 28.233,56	
	Sub-total B	R\$ 44.797.755,58
	Total de Despesas	R\$ 85.669.542,66

Recursos		Ano 2022
CTR de Gestão/Aditivos		R\$ 85.135.111,16
Doações		R\$ 34.552,22
(-) Dedução da Receita Operacional Com Restrição		-R\$ 1.315.149,33
Outras Receitas		R\$ 679.406,82
	Sub-total A	R\$ 84.533.920,87

CAPÍTULO **3**

RESPONSABILIDADE SOCIAL



3. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Neste capítulo serão apresentadas as ações voltadas para a implementação de práticas de responsabilidade social que envolvem a sociedade e o meio ambiente.

3.1 AÇÕES SOCIOAMBIENTAIS

Neste capítulo serão apresenO HRVJ produz o próprio oxigênio desde novembro de 2021, quando iniciou as atividades dos serviços assistenciais, e economiza cerca de R\$ 20 mil reais mensais. O equipamento foi o primeiro da rede estadual a implantar a tecnologia, sendo modelo para outras unidades.

Dentre as vantagens de se produzir o próprio insumo está o fato de se operar on-site, ou seja, o oxigênio é feito na própria unidade onde haverá o consumo. Dessa maneira, o HRVJ não precisa comprar oxigênio líquido, aquele produzido de forma industrial (o que ocorre na maioria dos hospitais brasileiros) e armazenado em grandes tanques criogênicos estacionários”, explicou.

A possibilidade elimina dois grandes problemas envolvidos com o fornecimento do insumo: altos custos de logística e tempo de abastecimento. Outro benefício é o ajuste da quantidade fornecida baseada na demanda, evitando dispêndio. Além disso, como não há um sistema de tanque criogênico estacionário, também não é necessário o constante monitoramento do volume, o controle dos desvios e da evaporação.

Para além disso, o HRVJ possui também 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 poupados, 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.

tadas as ações voltadas para a implementação de práticas de responsabilidade social que envolvem a sociedade e o meio ambiente.

CAPÍTULO 4

GERAÇÃO DE CONHECIMENTO



4. GERAÇÃO DE CONHECIMENTO

4.1. 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 mediante 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, conforme programas definidos segundo o ISGH e a função do colaborador.

A abordagem do Programa Estratégicos segue a orientação dos Mapas Estratégicos e perfil das Unidades com objetivo de fortalecer as entregas e resultados do contratante. Por sua vez, o Programa de Prioritários segue temas importantes e obrigatórios referente aos cargos e funções. As áreas e cargos aos quais existem Resoluções e Normativas que definem treinamentos periódicos, seguimos através do Programa de Regulamentados. E o Programa de Integração integra o colaborador à instituição e sua unidade bem como às funções de seu cargo em seu período inicial de 90 dias na instituição. As demandas espontâneas referem-se às ações educativas que surgiram da necessidade de trabalho.

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. A seguir, através da tabela, veja o que o ISGH planejou e ofertou institucionalmente para os seus colaboradores acerca dos treinamentos.

Número de ações por programa de treinamento e por abordagem realizada:

Número de ações por programa de treinamento e por abordagem realizada

UNIDADE	AÇÕES POR PROGRAMA DE TREINAMENTO					AÇÕES POR ABORDAGEM	
	ESTRATÉGICOS	PRIORITÁRIOS	REGULAMENTADOS	INTEGRAÇÃO	ESPONTÂNEOS	PRESENCIAL	À DISTÂNCIA
HRVJ	12	52	16	16	28	178	55

Número de participações por programa de treinamento

UNIDADE	PARTICIPAÇÕES NO TREINAMENTO				
	ESTRATÉGICOS	PRIORITÁRIOS	REGULAMENTADOS	INTEGRAÇÃO	ESPONTÂNEOS
HELV	18	66	62	53	34

CAPÍTULO **5**

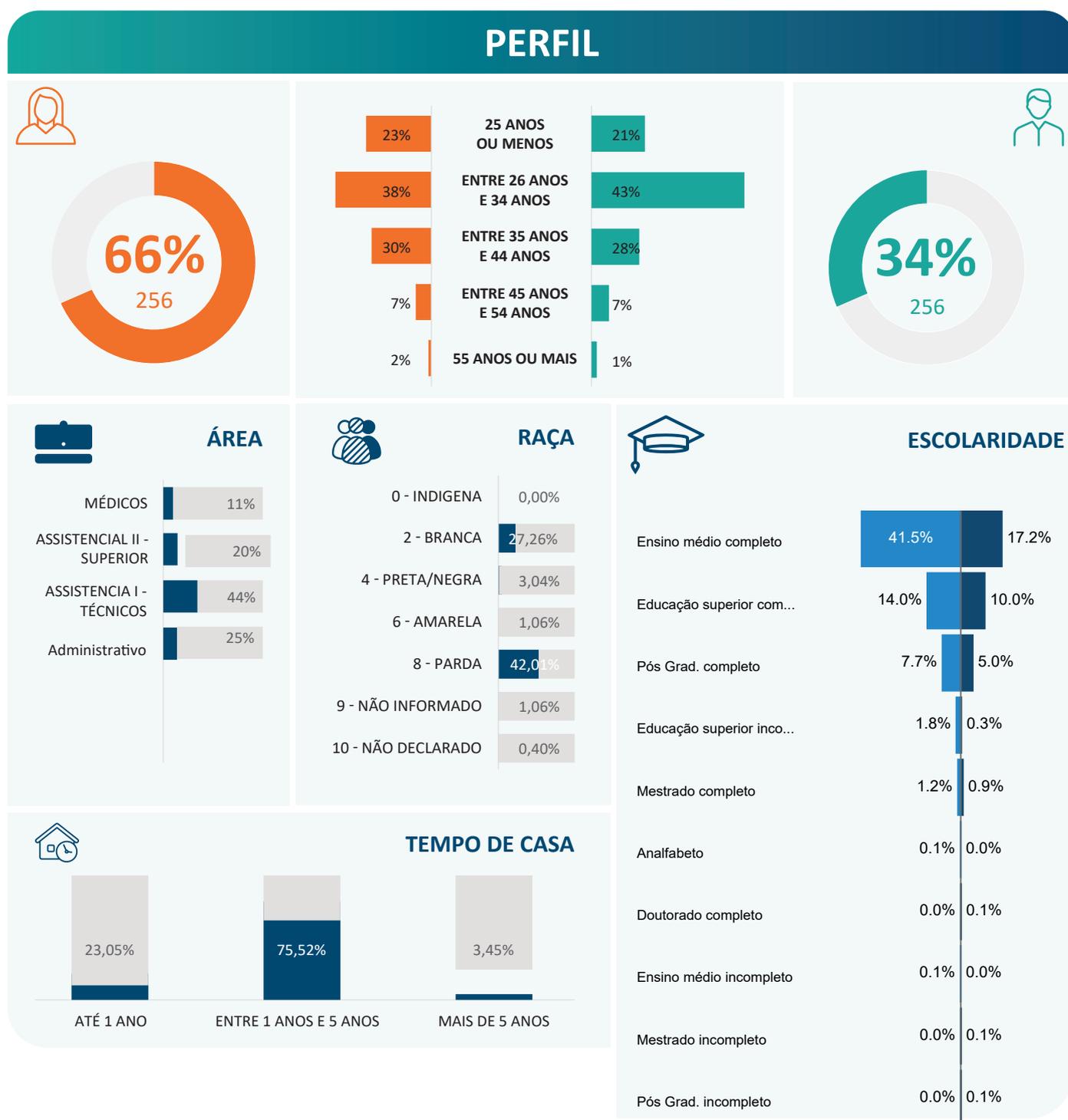
GESTÃO DE PESSOAS



5. Gestão de pessoas

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.

5.1. PERFIL DOS COLABORADORES



5.2. GESTÃO DE PESSOAS CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO

Programa de Desenvolvimento de Líderes

A continuidade do Programa de Desenvolvimento de Líderes em 2023 motivou-se a partir da trilha de liderança desenvolvida no início do programa, em 2021. Como ponto de partida para a elegibilidade dos temas que seriam trabalhados em 2023, a instituição analisou a trajetória dos últimos dois anos e os resultados obtidos, as aplicações e desenvolvimento de suas lideranças. Considerado prioritário, no início do programa, uma jornada de autoconhecimento do líder, em 2023 partiu-se para o desenvolvimento das habilidades e competências técnicas da liderança, objetivando o aperfeiçoamento destas e o empoderamento do líder.

Para desenvolver as competências essenciais da liderança, potencializar a performance dos líderes e formá-los para atender aos objetivos estratégicos da instituição, o Programa de Desenvolvimento de Líderes de 2023 iniciou-se em fevereiro com a Alta Gestão.

No primeiro módulo do programa, trabalhamos o tema Cultura e Engajamento. Os líderes foram convidados a refletir sobre a importância de uma cultura organizacional forte e como ela impacta o engajamento dos colaboradores. Que a cultura vai além das palavras escritas em uma missão ou visão; ela é moldada por nossas ações diárias e valores compartilhados. Por meio de exercícios práticos, exploramos como podemos promover uma cultura inclusiva, onde cada voz é valorizada, e como isso se traduz em maior comprometimento e produtividade.

Posteriormente, em maio, seguimos com o módulo de Comunicação, mergulhamos em técnicas que visam promover uma comunicação mais autêntica e compassiva. Além de reconhecer e expressar as emoções de forma clara e respeitosa, cultivar a escuta ativa. Por meio de simulações e dinâmicas de grupo, os líderes praticaram a arte de fazer perguntas abertas, validação de sentimentos e resolução de conflitos de maneira construtiva, fortalecendo as habilidades de comunicação interpessoal e feedback. Logo depois, em junho, chegamos ao módulo de Liderança, exploramos diferentes estilos de liderança, através do GET (Gestor, Educador e Transformador) e a identificação das forças e áreas de melhoria. Abordamos a Liderança Situacional que envolve inspirar e capacitar os outros a alcançar seu pleno potencial.

Posteriormente, em agosto, no módulo de Desempenho e Competência, focamos em estabelecer metas claras, acompanhar o progresso e fornecer feedback significativo. Foi apresentado a importância de definir expectativas realistas e reconhecer o progresso, mesmo em pequenas conquistas. Exploramos estratégias para identificar lacunas de habilidades e desenvolver planos de ação para fechá-las, garantindo que as equipes estejam preparadas para enfrentar os desafios do futuro.

Seguimos, em outubro, com o módulo de Compliance, Ética Corporativa e Prevenção à Fraude, discutindo a importância de agir com integridade e responsabilidade em todas as nossas atividades profissionais. Exploramos as políticas e regulamentos relevantes para nossa organização e como garantir conformidade em todas as nossas operações. Mediante estudos de casos e ferramentas, construímos um planejamento para prevenção de riscos.

Os líderes trabalharam a importância de fazer escolhas conscientes que reflitam nossos valores e o compromisso com o bem-estar de nossos colaboradores e partes interessadas.

Encerramos o programa com a Alta Gestão em dezembro através do tema Gestão Estratégica, adotamos uma perspectiva de longo prazo para entender como nossas decisões impactam o futuro da organização. Por meio de estudos de caso e atividades práticas, foi abordado a análise do ambiente externo e interno, a identificação das oportunidades e ameaças, e a formulação de estratégias para impulsionar o crescimento e a sustentabilidade.

O Programa de Desenvolvimento de Líderes para a Alta Gestão teve carga horária total de 40 horas.

O Programa de Desenvolvimento de Líderes direcionado à Média Gestão do ISGH, composta por Gerentes, Coordenadores, Supervisores e Assessores, deu-se início em Julho de 2023. O programa foi desenvolvido mediante dois eixos que se complementam e se integram: liderança e gestão. 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.

Os módulos trabalhados no programa para a média gestão foram alinhados conforme necessidade de fortalecimento e desenvolvimento das competências técnicas dos líderes. Com encontros quinzenais, os temas foram abordados de julho a dezembro de 2023.

O Programa de Desenvolvimento de Líderes para a Média Gestão teve carga horária total de 44 horas.

LÍDERES TREINADOS		
UNIDADE	NÚMERO DE LÍDERES TREINADOS NO HRVJ	TAXA DE ADEÇÃO POR UNIDADE
HRVJ	16	55%

Programa 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 2023, o programa passou a ser realizado em formato híbrido. Abaixo, é possível conferir a quantidade de novos colaboradores que participaram do programa.

Colaboradores admitidos e treinados												
UNIDADE	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
HELV	23	11	13	12	7	5	15	209	1	41	32	29

CAPÍTULO 6

CONSIDERAÇÕES FINAIS



O ano de 2023 foi de suma importância para dar continuidade a implementação e execução dos serviços hospitalares do HRVJ. A abertura dos novos setores trouxe para a região do Vale do Jaguaribe e Litoral Leste, mais alegria e, principalmente, saúde de qualidade com 100% de gratuidade.

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.





ISGH
INSTITUTO DE SAÚDE E
GESTÃO HOSPITALAR



**HOSPITAL
REGIONAL
VALE DO
JAGUARIBE**