

APÊNDICE 6 – Responsáveis da UCIP do Hospital do SAMS

Índice de Tabelas

1 - *Frequency Tables* (Caracterização)

Tabela 6.1 – Statistics: Regime Contratual	3
Tabela 6.2 – Statistics: Pertence à Comissão de Qualidade?	3
Tabela 6.3 – Statistics: Horário	3
Tabela 6.4 – Statistics: Tipo de Horário	3
Tabela 6.5 – Statistics: Categoria Profissional	3

2 - *Frequency Tables* (Subcritério 1.1)

Tabela 6.6– Statistics: Contribui de alguma forma para a construção da Missão e Visão do departamento onde desempenha funções?	4
Tabela 6.7 – Statistics: Aspectos em que contribuiu para a construção da Missão e Visão.	4
Tabela 6.8 – Statistics: Contribuição na construção da Missão e Visão versus categoria profissional	4

3 - *Frequency Tables* (Subcritério 2.1)

Tabela 6.9 – Statistics: Com que frequência são realizados inquéritos aos colaboradores com a Finalidade de Conhecer as suas necessidades E expectativas?	4
---	---

4 - *Frequency Tables* (Subcritério 3.1)

Tabela 6.10 – Statistics: O que falta para ter os recursos humanos adequados às necessidades do departamento?	5
---	---

5 - *Frequency Tables* (Subcritério 3.3)

Tabela 6.11 – Statistics: Enquanto responsável de departamento, o seu desempenho é avaliado?	5
--	---

6 - *Frequency Tables* (Subcritério 5.1)

Tabela 6.12 – Statistics: Após a definição de novos procedimentos existe avaliação de desempenho?	5
---	---

7 - Frequency Tables (Subcritério 5.3)

Tabela 6.13 – Statistics: Na adopção de novos procedimentos são definidas responsabilidades individuais dos colaboradores relativamente às tarefas e aos resultados esperados?	6
Tabela 6.14 – Statistics: Existe uma cultura de resistência à mudança no departamento?	6
Tabela 6.15 – Statistics: A inexistência de recursos humanos necessários para promover a modernização e a inovação do departamento justifica-se por:	6
Tabela 6.16 – Statistics: Como avalia o processo de modernização do departamento?	7
Tabela 6.17 – Statistics: O departamento possui escalas de indicadores internos que possam ser utilizados para medir os resultados alcançados junto dos utentes/doentes?	7
Tabela 6.18 – Statistics: Indique os indicadores:	7

Questionário de diagnóstico e satisfação para os responsáveis da Unidade de Cuidados Intensivos Polivalente do Hospital do SAMS

Neste anexo far-se-á a apresentação das tabelas utilizadas ao longo do trabalho mas que não foram oportunamente apresentadas. Só através da sua análise é possível compreender algumas conclusões tiradas ao longo do trabalho.

1 - Frequency Tables (Caracterização)

Tabela 6.1– Statistics: Regime Contratual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pertence ao Quadro	3	100,0	100,0	100,0

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.2 – Statistics: Pertence à Comissão de Qualidade?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	3	100,0	100,0	100,0

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.3 – Statistics: Horário

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Completo	3	100,0	100,0	100,0

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.4 – Statistics: Tipo de Horário

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fixo	3	100,0	100,0	100,0

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.5 – Statistics: Categoria Profissional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Enfermeiro	2	66,7	66,7	66,7
	Médico	1	33,3	33,3	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Fonte - SPSS 16.0

2 - Frequency Tables (Subcritério 1.1)

Tabela 6.6– Statistics: Contribui de alguma forma para a construção da Missão e Visão do departamento onde desempenha funções?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	1	33,3	33,3	33,3
	Não	2	66,7	66,7	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.7 – Statistics: Aspectos em que contribuiu para a construção da Missão e Visão.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Participou em Reuniões onde foi definido a Missão e a Visão	1	33,3	100,0	100,0
Missing	System	2	66,7		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.8 – Statistics: Contribuição na construção da Missão e Visão versus categoria profissional

		Categoria Profissional			
		Enfermeiro	Médico	Total	
Contribui de alguma forma para a construção da missão e visão do departamento onde desempenha funções?	Sim	Count	0	1	
		% of Total	,0%	33,3%	
	Não	Count	2	0	
		% of Total	66,7%	,0%	66,7%
	Total	Count	2	1	3
		% of Total	66,7%	33,3%	100,0%

Fonte - SPSS 16.0

3 - Frequency Tables (Subcritério 2.1)

Tabela 6.9 – Statistics: Com que frequência são realizados inquéritos aos colaboradores com a Finalidade de Conhecer as suas necessidades e expectativas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ano	1	33,3	100,0	100,0
Missing	System	2	66,7		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0

4 - Frequency Tables (Subcritério 3.1)

Tabela 6.10 – Statistics: O que falta para ter os recursos humanos adequados às necessidades do departamento?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Outros	1	33,3	100,0	100,0
Missing	System	2	66,7		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0

A salientar que o responsável referiu como possível causa para a inexistência de recursos humanos adequados ao departamento, a falta de intercâmbio de elementos de forma a motivar a restante equipa.

5 - Frequency Tables (Pessoas: sub-critério 3.3)

Tabela 6.11 – Statistics: Enquanto Responsável de Departamento, o seu Desempenho é Avaliado?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	1	33,3	33,3	33,3
	Não	2	66,7	66,7	100,0
Total		3	100,0	100,0	

Fonte - SPSS 16.0

6 - Frequency Tables (Subcritério 5.1)

Tabela 6.12 – Statistics: Após a Definição de Novos Procedimentos Existe Avaliação de Desempenho?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	1	33,3	50,0	50,0
	Não	1	33,3	50,0	100,0
	Total	2	66,7	100,0	
Missing	System	1	33,3		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.13 – Statistics: Na adoção de novos procedimentos são definidas responsabilidades individuais dos colaboradores relativamente às tarefas e aos resultados esperados?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	3	100,0	100,0	100,0

Fonte - SPSS 16.0

7 - Frequency Tables (Processos: sub-critério 5.3)

Tabela 6.14 – Statistics: Existe uma cultura de resistência à mudança no departamento?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	2	66,7	66,7	66,7
	Não	1	33,3	33,3	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.15 – Statistics: A inexistência de recursos humanos necessários para promover a modernização e a inovação do departamento justifica-se por:

Falta Recursos Humanos qualificados.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Recursos Humanos Qualificados	1	33,3	100,0	100,0
Missing	System	2	66,7		
Total		3	100,0		
Falta formação.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Formação	1	33,3	100,0	100,0
Missing	System	2	66,7		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.16 – Statistics: Como avalia o processo de modernização do departamento?

Reuniões Periódicas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	33,3	33,3	33,3
	Frequentemente	2	66,7	66,7	100,0
	Total	3	100,0	100,0	
Questionários Periódicos					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	33,3	33,3	33,3
	Raramente	2	66,7	66,7	100,0
	Total	3	100,0	100,0	
Entrevistas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	2	66,7	100,0	100,0
Missing	System	1	33,3		
Total		3	100,0		
Avaliação Desempenho					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	2	66,7	100,0	100,0
Missing	System	1	33,3		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.17 – Statistics: O departamento possui escalas de indicadores internos que possam ser utilizados para medir os resultados alcançados junto dos utentes/doentes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	1	33,3	33,3	33,3
	Não	2	66,7	66,7	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Fonte - SPSS 16.0

Tabela 6.18 – Statistics: Indique os indicadores:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Número de Serviços Prestados Incorrectamente e/ou tiveram que ser Corrigidos	1	33,3	100,0	100,0
Missing	System	2	66,7		
Total		3	100,0		

Fonte - SPSS 16.0