



ORIGINALES

Clima Organizacional em uma Unidade de Terapia Intensiva: percepções da equipe de enfermagem

Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería

The Organizational Climate of an Intensive Care Unit: perceptions from the nursing team

Flávia Barreto Tavares Chiavone¹

Cláudia Cristiane Filgueira Martins Rodrigues²

Larissa de Lima Ferreira³

Pétala Tuani Candido de Oliveira Salvador²

Manacés dos Santos Bezerril⁴

Viviane Euzébia Pereira Santos⁵

¹Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós Graduação em Enfermagem. Bolsista de Doutorado CAPES/DS. Professora Substituta do Departamento de Enfermagem. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal-RN-Brasil. flavia_tavares@hotmail.com

²Enfermeira. Doutora. Professora efetiva da Escola de Saúde. Universidade Federal Rio Grande do Norte. Natal-RN-Brasil.

³Enfermeira. Residente em Unidade de Terapia Intensiva HUOL/ UFRN. Mestranda do Programa de Pós Graduação em Enfermagem. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Departamento de Enfermagem. Natal-RN-Brasil.

⁴Enfermeiro. Doutorando do Programa de Pós Graduação em Enfermagem. Bolsista de Doutorado CAPES/DS. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal-RN-Brasil.

⁵Enfermeira. Doutora. Professora Associado I do Departamento de Enfermagem e Programa de Pós Graduação em Enfermagem. Bolsista de Produtividade em Pesquisa PQ 1D/CNPq. Universidade Federal Rio Grande do Norte. Natal-RN-Brasil.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>

Submissão: 13/05/2020

Aprovação: 7/09/2020

RESUMO:

Objetivo: Mensurar o clima organizacional da equipe enfermagem na unidade de terapia intensiva.

Método: trata-se de um estudo transversal, de abordagem quantitativa, desenvolvida em uma unidade de terapia intensiva em um hospital universitário no nordeste do Brasil. A coleta de dados foi realizada em 2016, com a participação de 30 profissionais de enfermagem. A análise dos dados se deu por estatística descritiva e análise bivariada dos dados.

Resultados: Verificou-se que os profissionais de enfermagem percebem um baixo clima organizacional no setor que atuam e o Desenvolvimento profissional e benefícios foi o fator considerado mais baixo entre os trabalhadores. A análise bivariada infere de maneira significativa que os profissionais que possuem filhos têm uma baixa percepção do clima organizacional.

Conclusão: A percepção do clima organizacional da equipe de enfermagem investigada é baixa.

Palavras-chave: Cultura Organizacional; Unidades de Terapia Intensiva; Equipe de Enfermagem.

RESUMEN:

Objetivo: Medir el clima organizacional del equipo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Método: Este es un estudio transversal, con enfoque cuantitativo, desarrollado en una unidad de cuidados intensivos de un hospital universitario en el noreste de Brasil. La recolección de datos se realizó en 2016, con la participación de 30 profesionales de enfermería. Se realizó el análisis de datos a partir de estadística descriptiva y análisis de datos bivariados.

Resultados: Se encontró que los profesionales de enfermería perciben un clima organizacional bajo en el sector en que trabajan y el desarrollo profesional y los beneficios fueron el factor considerado más bajo entre los trabajadores. El análisis bivariado infiere significativamente que los profesionales que tienen hijos tienen una baja percepción del clima organizacional.

Conclusión: La percepción del clima organizacional del equipo de enfermería investigado es baja.

Palabras clave: Cultura Organizacional; Unidades de cuidados intensivos; Equipo de enfermería.

ABSTRACT:

Objective: to measure the organizational climate of the nursing team in the intensive care unit. **Method:** this is a cross-sectional study, with a quantitative approach, developed in the intensive care unit of a university hospital in the Northeast of Brazil. Data collection was carried out in 2016, with the participation of 30 nursing professionals. Data analysis was carried out using descriptive statistics and a bivariate analysis of data. **Results:** it was found that nursing professionals perceive a low organizational climate score in the sector they work. The professional Development and the benefits were considered the lowest factor by the workers. The bivariate analysis significantly infers that the professionals who have children have a low perception of the organizational climate. **Conclusion:** the nursing team investigated is perceives the score of the organizational climate to be low.

Key words: Organizational Culture; Organizational Culture; Intensive Care Units; Nursing, Team.

INTRODUÇÃO

O clima organizacional e a cultura organizacional são fortes indicadores da qualidade do ambiente de trabalho. O primeiro busca mensurar a avaliação que os trabalhadores possuem de seu meio laboral, ao considerar os aspectos estruturais, as relações interpessoais (seja com os demais trabalhadores ou com a instituição), os benefícios oferecidos e a cultura organizacional^(1,2).

Já o segundo têm uma associação de causalidade com o clima organizacional, visto que compreende o conjunto de diretrizes, normatizações e valores da instituição e assim direcionam seu funcionamento^(1,2).

Dessa forma, a análise do clima organizacional é o resultado da interação do profissional com seu local de trabalho e pode ser evidenciado pela satisfação e motivação do mesmo ao realizar suas atividades⁽¹⁾.

Nesse sentido, entender a percepção do trabalhador sobre o clima organizacional torna-se relevante, já que esse diagnóstico pode elucidar riscos e dificuldades do ambiente de trabalho que venham a prejudicar o processo laboral⁽³⁾.

E ao considerar as relações entre o ambiente de trabalho e o profissional, torna-se importante investigar meios laborais complexos que possuem riscos de diferentes etiologias, e que exigem dos trabalhadores atividades relacionadas a competências de âmbitos distintos e que podem gerar uma sobrecarga de trabalho, como é o caso do hospital⁽³⁾.

De forma geral o hospital é retratado como um local de dor e sofrimento, no entanto esse ambiente possui como principal objetivo promover uma assistência à saúde que seja integral, de qualidade e livre de erros, que vise a recuperação do estado de saúde do indivíduo⁽⁴⁾.

Isto posto, esse é um meio de trabalho complexo e, portanto, expõe o profissional a múltiplos riscos (químico, físico, biológico, psicológico e entre outros), o que torna a investigação do clima organizacional importante, visto que estudos desenvolvidos no ambiente hospitalar são produzidos desde os anos 90^(3,4).

Ademais, esse é um meio heterogêneo composto por diferentes setores que apresentam características e funções distintas entre si. Entretanto, há uma atenção voltada para os setores considerados fechados como as Unidades de Terapia Intensiva (UTI)⁽⁴⁾.

Por fatores específicos do setor, tanto no que se refere as suas características estruturais e organizacionais, como ao tipo de paciente que é atendido. As UTI se caracterizam principalmente por ser um ambiente fechado e com acesso restrito, que ocasiona a exclusão da equipe que atua nesse setor dos demais profissionais do hospital^(5,6).

Além disso, devido ao tipo de assistência que é oferecida nesse ambiente o uso de aparatos tecnológicos torna-se imprescindível e ao considerar a constante modernização da tecnologia com o objetivo de proporcionar melhorias à assistência à saúde esses materiais estão em um processo frequente de atualização, o que implica em um processo de capacitação profissional constante^(5,6).

No que tange ao tipo de paciente, como são unidades que oferecem tratamento intensivo à saúde e de alta complexidade, logo são clientes com maior instabilidade hemodinâmica e com risco de morte, desse modo, exige-se que a equipe esteja capacitada para atender as demandas que podem ser de caráter de urgência^(5,6).

Porém, a capacitação adequada dos profissionais e o dimensionamento da equipe não condizem com a realidade da maioria dos hospitais brasileiros, fatores esses que podem refletir no desempenho dos profissionais devido a sobrecarga de trabalho e a frustração laboral, principalmente no que se refere a equipe de enfermagem, que é a principal responsável pela assistência direta ao paciente, a organização e a administração do setor⁽⁷⁾.

São esses profissionais que dedicam sua jornada de trabalho integralmente ao setor ao qual estão atuando, e são os principais responsáveis pela realização das atividades assistenciais, seja as específicas da profissão ou ao auxiliar a prática de outros profissionais que compõe a equipe multidisciplinar do setor, o que gera à esses profissionais responsabilidades além dos cuidados de enfermagem^(5,8).

Destarte, compreende-se o quão significativo é analisar a percepção da equipe de enfermagem acerca do clima organizacional na UTI, pois são profissionais que atuam em todos os âmbitos do setor e, assim podem reproduzir uma visão mais coerente da sua realidade, o que torna relevante os apontamentos realizados no que diz respeito aos riscos e dificuldades organizacionais que venham a interferir na promoção de

uma assistência à saúde qualificada, principalmente no que compreende à pacientes de alta complexidade.

Neste ínterim, surge a seguinte questão norteadora: Como a equipe de enfermagem percebe o clima organizacional na UTI? E objetiva, mensurar o clima organizacional da equipe enfermagem na UTI.

MÉTODO

Trata-se de um estudo transversal, de abordagem quantitativa, desenvolvido na UTI de um Hospital Universitário no Nordeste do Brasil.

A coleta dos dados ocorreu em Janeiro de 2016, com a aplicação de dois questionários, o sociodemográfico para caracterização dos participantes do estudo e a escala de avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR) ⁽²⁾ que objetiva avaliar os fatores do ambiente de trabalho, a saber: Comunicação, integração e satisfação; Desenvolvimento profissional e benefícios; Ergonomia; Condições de trabalho e Processo Decisório.

Esse questionário é estruturado pela escala de *Likert*, e é composto por 32 itens. Cada item possui afirmações em que o profissional irá assinalar o que considera sobre ela que poderá ser: discordo totalmente, discordo parcialmente, nem concordo/nem discordo, concordo parcialmente, concordo totalmente, cada opção possui um valor numérico de 1 a 5.

Após determinar o valor de cada uma das assertivas, estas são categorizadas de acordo com os fatores do ambiente de trabalho e a soma dos itens de cada fator geram escores que são classificados, em: baixo, médio baixo, médio alto e alto.

A UTI analisada possui uma população formada por 52 profissionais de enfermagem (enfermeiros e técnicos de enfermagem), em que o processo de amostragem foi por conveniência, ou seja, a composição da amostra foi dada com todos os profissionais que estavam disponíveis e aceitaram participar do estudo no momento da coleta, o que resultou em uma amostra final de 30 membros da equipe de enfermagem, que atuavam nos três turnos (matutino, vespertino e noturno).

A análise dos dados foi realizada em duas etapas, para a análise descritiva os dados foram calculados em medidas de tendência central e medidas de dispersão, assim como em frequência absoluta (n) e relativa (%) das variáveis classificatórias.

Quanto à análise bivariada, realizou-se o teste qui-quadrado de Pearson para verificação de relação estatística significativa ($p < 0,05$) entre as variáveis sociodemográficas e os fatores relacionados com o clima organizacional.

Vale ressaltar, que a pesquisa seguiu as recomendações da pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução 466/2012, sendo o estudo apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa, por meio do Parecer Consubstanciado nº 565.434 de 28/02/2014, CAAE nº: 27393514.6.0000.5537.

RESULTADOS

Dentre as características sociodemográficas da amostra estudada, há um predomínio de profissionais do sexo feminino (86,7%), com até 30 anos (56,7%), que possuem companheiro (60%), são formados de 5 a 9 anos (50%) e atuam no setor até 12 meses (90%), conforme é apresentado na Tabela 1.

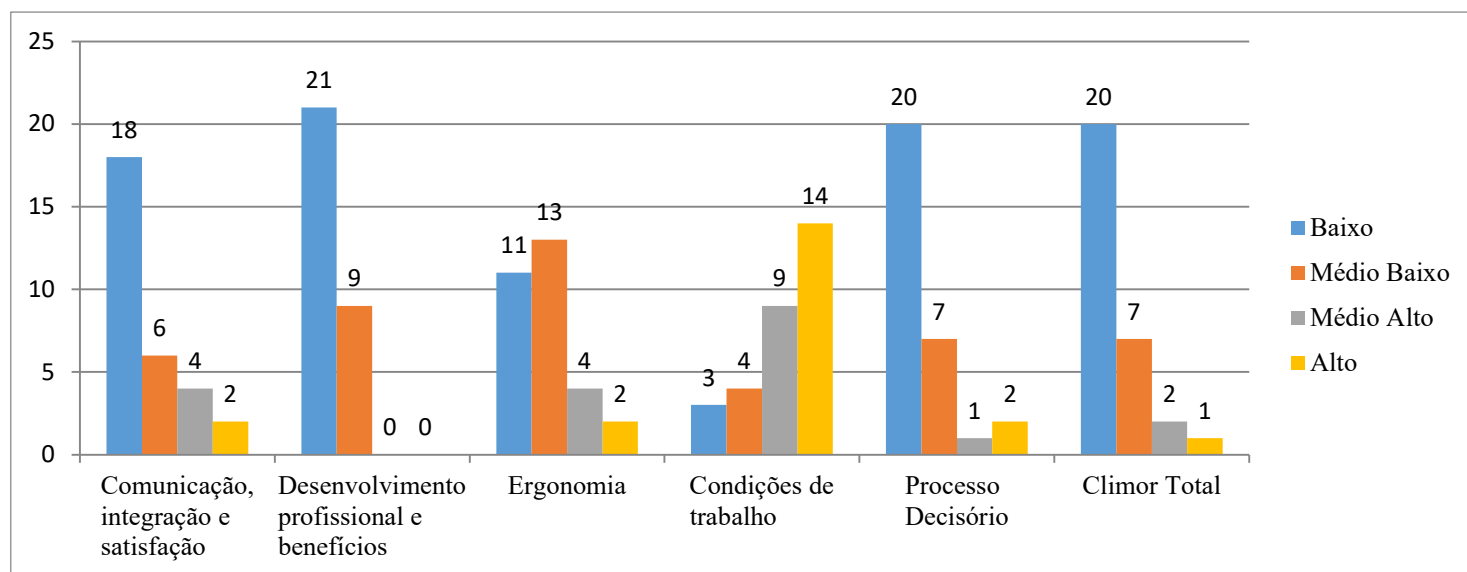
Tabela 1: Caracterização da equipe de enfermagem que atua na UTI, Natal/RN, 2019.

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	26	86,7%
Masculino	4	13,3%
Idade		
Até 30 anos	17	56,7%
De 30 à 40 anos	10	33,3%
Acima de 40 anos	3	10%
Situação Conjugal		
Sem Companheiro	18	60%
Com companheiro	12	40%
Duplo Vínculo		
Sim	15	50%
Não	15	50%
Filhos		
Sim	15	50%
Não	15	50%
Tempo de Formado		
De 1 à 4 anos	3	10%
De 5 à 9 anos	15	50%
Acima de 10 anos	12	40%
Tempo de atuação no Setor		
Até 12 meses	27	90%
Acima de 12 meses	3	10%

Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto à análise da satisfação da equipe de enfermagem de acordo com a escala de clima organizacional utilizado, destaca-se que os fatores desenvolvimento profissional e condições de trabalho obtiveram escores mais altos e o processo decisório foi o fator descrito com escore baixo pela maioria dos profissionais, como apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1: Distribuição da percepção dos profissionais de enfermagem quanto aos fatores do clima organizacional, Natal/RN, 2019.



Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 2 demonstra a análise bivariada entre as variáveis categóricas do estudo e os escores do clima organizacional total, realizada pelo teste qui quadrado de Pearson, que apresentou apenas uma relação de significância ($p < 0,05$) com a variável que analisa a presença de filhos ($p = 0,011$).

Tabela 2: Análise bivariada entre os escores do clima organizacional total e as variáveis sociodemográficas da amostra, Natal/RN, 2019.

Variáveis	CLIMOR TOTAL								Valor de p*
	Baixo		Médio Baixo		Médio Alto		Alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Sexo									
Feminino	18	69,2%	6	23,2%	1	3,8%	1	3,8%	0,444*
Masculino	2	50%	1	25%	1	25%	0	0%	
Idade									
Até 30 anos	9	53%	6	35,2%	1	5,9%	1	5,9%	0,429*
30 à 40 anos	9	90%	0	0%	1	10%	0	0%	
> 40 anos	2	66,6%	1	33,4%	0	0%	0	0%	
Situação Conjugal									
Sem Companheiro	8	66,6%	3	25%	0	0%	1	8,4%	0,414*
Com companheiro	12	66,6%	4	22,2%	2	11,2%	0	0%	
Duplo Vínculo									
Sim	9	60%	5	33,3%	0	0%	1	6,7%	0,214*
Não	11	73,4%	2	13,3%	2	13,3%	0	%	

Filhos									
Sim	14	93,3%	0	0%	1	6,7%	0	0%	0,
Não	6	40%	7	46,8%	1	6,6%	1	6,6%	011*
Tempo de Formado									
De 1 à 4 anos	2	66,6%	1	33,4%	0	0%	0	0%	
De 5 à 9 anos	8	53,3%	5	33,3%	1	6,7%	1	6,7%	0,666*
> de 10 anos	10	83,4%	1	8,3%	1	8,3%	0	0%	
Tempo de atuação no Setor									
Até 12 meses	17	63%	7	26%	2	7,4%	1	3,6%	
> de 12 meses	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0,644*

Fonte: Dados da pesquisa

*Teste qui quadrado de Pearson

Desse modo, estes resultados evidenciam que a equipe de enfermagem da UTI possui uma baixa percepção do clima organizacional do setor, o que denota que os profissionais não estão satisfeitos no seu ambiente laboral, o que influencia de maneira direta na motivação do profissional ao realizar sua prática laboral.

DISCUSSÃO

A equipe de enfermagem analisada por esse estudo constitui-se em sua grande maioria por mulheres, dado esse que corrobora com o perfil da enfermagem, que é composta majoritariamente por profissionais do sexo feminino. Fator esse que está atrelado a uma construção histórica da profissão, desde sua inserção como a profissão do cuidar, ao estabelecer que as habilidades inerentes a esse eram exclusivamente feminina⁽⁹⁾.

No entanto, com a estruturação da enfermagem como ciência que proporcionou a organização e a sistematização do processo de trabalho da profissão denotou-se a percepção que essa não é uma profissão exclusivamente feminina e que dessa forma resultou na crescente inserção de homens durante os últimos anos^(9,10).

Ademais, outra característica analisada foi a idade dos profissionais, que em sua maioria são indivíduos adultos jovens de até 30 anos. Profissionais nessa faixa etária possuem uma menor experiência prática do que trabalhadores que estão em faixas etárias acima, o que pode repercutir em insegurança sobre a execução de procedimentos ou até na resolução de problemas⁽¹¹⁾.

Além disso, reflete também na capacidade de lidar com situações inusitadas uma vez que não possuem tanta experiência, essas serão circunstâncias de aprendizado em que o risco de erro torna-se mais elevado, o que pode ser uma característica preocupante ainda mais quando considera-se a UTI, em que os pacientes internados estão em situações críticas de saúde⁽¹¹⁾.

Entretanto, compreende-se que profissionais mais jovens devido aos aspectos fisiológicos do organismo, possuem uma maior capacidade adaptativa aos ambientes de trabalho e assim o processo de aprendizagem da rotina e dos procedimentos do setor podem ocorrer de forma mais fácil, uma característica positiva, visto que a rotina

laboral da UTI exige profissionais capacitados e ágeis para atender as demandas de urgência e assim promoverem uma assistência à saúde qualificada^(11,12).

Apesar de os profissionais pesquisados apresentarem uma faixa etária de jovens adultos, possuem em sua maioria tempo de formado acima de cinco anos e, por conseguinte, não se enquadram mais na fase referente ao processo de adaptação ao mercado de trabalho, que compreende o período de 4 à 5 anos. Logo são trabalhadores que possivelmente detêm uma maior experiência prática no âmbito da enfermagem^(11,13).

No que se refere ao tempo de atuação no setor, a maioria dos profissionais trabalham na UTI analisada no máximo há 12 meses um período no qual pode indicar que esses trabalhadores não estão totalmente adaptados as rotinas e particularidades da UTI, como os tipos de medicação q, os recursos e aparatos tecnológicos disponibilizados, as rotinas de cuidados de enfermagem entre outras atividades⁽¹³⁾.

Ademais, também avaliou-se o duplo vínculo empregatício, uma característica comum na enfermagem e que se tornou um aspecto cultural da profissão no decorrer dos anos, porém, para os profissionais desse estudo a dupla jornada de trabalho não é um fator dominante, visto que, somente metade dos profissionais possuem um outro emprego^(4,11).

O que pode representar um aspecto positivo no que se refere ao desempenho desses profissionais na UTI investigada, uma vez que, profissionais que possuem dupla jornada de trabalho apresentam uma maior carga de trabalho que pode repercutir de forma negativa tanto no processo laboral dessa equipe quanto na percepção do clima organizacional⁽¹⁴⁾.

As consequências negativas relacionadas ao processo laboral, relacionam-se principalmente à inadaptação dos profissionais as rotinas do setor e na indisponibilidade para novos aprendizados, ademais, também reflete-se nos relacionamentos interpessoais e no desenvolvimento da comunicação, que por conseguinte afetam os aspectos relacionados com a liderança e o processo decisório, fatores esses que também constituem a análise do clima organizacional^(1,11,14).

No que concerne a avaliação do clima organizacional do setor pela equipe de enfermagem a maioria dos profissionais o considerou baixo, dentre os fatores apontados com escores mais baixos estão a Comunicação, integração e satisfação; Desenvolvimento profissional e benefícios e o Processo Decisório.

A baixa percepção desses fatores é uma questão preocupante quanto ao processo de trabalho da equipe de enfermagem do setor, visto que são características essenciais para a prática de enfermagem, como a comunicação que é uma tecnologia fundamental para assistência adequada ao paciente, uma vez que, está presente tanto dentro da equipe de enfermagem quanto na equipe multidisciplinar durante a passagem de plantão, as reuniões da equipe multidisciplinar de saúde, ao realizar registros (evoluções, anotações e prescrições) e etc. Logo problemas relacionados à comunicação podem vir a afetar o desenvolvimento qualificado da assistência ao paciente⁽¹⁵⁾.

Além disso, evidenciou-se também que a satisfação dos profissionais é considerada baixa, e isso demonstra que esses trabalhadores não se sentem motivados para desempenhar suas atividades o que gera implicações negativas acerca da prática dos profissionais^(1,2).

No que se refere ao desenvolvimento profissional e benefícios, a baixa percepção desse fator denota que os trabalhadores não consideram que suas demandas e o suporte necessário para execução do seu processo de trabalho estão atendidos de forma correta.

O Processo Decisório foi outro fator que também apresentou baixo escore, essa característica do clima organizacional possui relação direta com a percepção da autonomia laboral, nesse sentido, os profissionais de enfermagem percebem que em seu ambiente de trabalho eles não possuem independência para realização suas atividades, o que corrobora com o perfil histórico da profissão em que inicialmente constituiu-se por uma profissão subordinada à medicina e que no decorrer dos anos, com a consolidação do exercício profissional e com a construção teórica da profissão busca sua autonomia dentro da equipe de saúde⁽¹⁵⁾.

Já no que concerne a avaliação das condições de trabalho esse fator obteve um alto escore nesse estudo, e caracteriza que a equipe investigada julga que suas condições salariais e o planejamento são adequados, características que corroboram com outra realidade brasileira hospitalar em que os profissionais investigados também atribuem satisfação à esses fatores⁽¹⁶⁾.

Em relação à análise bivariada entre os escores do clima organizacional total e a características sociodemográficas da equipe analisada, apenas a variável que indica a presença de filhos demonstrou relação estatisticamente significativa ao evidenciar que os profissionais que possuem filhos têm uma baixa percepção do clima organizacional, enquanto os que não possuem avaliam o clima como médio baixo.

A presença de filhos pode incutir no indivíduo a sensação de realização pessoal, entretanto, há ainda outra interface sobre esse aspecto, em que os profissionais que têm filhos possuem mais responsabilidades ao se preocupar com a saúde física e psicológica deles, além disso, há também a necessidade de prover uma educação qualificada, assistência à saúde e demais necessidades^(17,18).

Nesse sentido, em busca de sanar essas necessidades pode ser incutido à esses trabalhadores à necessidade de buscar um outro vínculo empregatício com o propósito que aumentar a renda financeira, e assim resultar em uma sobrecarga física e psicológica, atrelada a uma dupla jornada de trabalho⁽¹⁸⁾.

Destarte, denota-se que a percepção do clima organizacional desses trabalhadores vai além de suas percepções e experiências relacionadas ao meio laboral também trás aspectos pessoais de cada profissional. Dessa forma, a análise do clima organizacional indica tanto aspectos organizacionais e estruturais do ambiente de trabalho, quanto às perspectivas relacionadas ao processo de formação, características pessoais e experiências.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a percepção do clima organizacional da equipe de enfermagem investigada é baixa e representada por fatores como: a Comunicação, integração e satisfação; Desenvolvimento profissional e benefícios e o Processo Decisório, são considerados baixos.

O que gera uma inquietação sobre as condições de trabalho no qual essa equipe esta inserida, visto que, a baixa percepção desses fatores demonstra que não são oferecidas condições satisfatórias para realização do processo de trabalho de forma adequada, o que implica na qualidade da assistência à saúde ofertada.

Desse modo, compreende-se a importância dessa temática tanto para enfermagem quanto para a equipe de saúde, uma vez que, a análise do clima organizacional permite averiguar a qualidade do ambiente de trabalho e assim determinar se esse é o meio que proporcione uma assistência à saúde qualificada ou se faz necessário modificações para isso.

No entanto, cabe salientar que essa pesquisa retrata apenas uma realidade específica e, portanto, seus resultados podem corroborar ou diferenciar-se de outras. Nesse sentido, torna-se relevante investigar ambientes distintos com o propósito de ampliar os conhecimentos acerca dessa temática.

REFERÊNCIAS

- 1- Barros PL, de Melo JAM. Motivação e clima organizacional: um estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF. *Universitas Gestão e TI*. 2016, 6(2): 1-15. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/view/3877/3163>. Acesso em: 24 de Maio de 2019.
- 2- Rueda FJM, Dos Santos AAA, De Lima RC. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. *Boletim de Psicologia*. 2012, 12(137): 129-140. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0006-59432012000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 de Maio de 2019.
- 3- Felli VEA, Costa TF, Baptista PCP, Guimarães ALO, Anginoni BM. Exposição dos trabalhadores de enfermagem às cargas de trabalho e suas consequências. *Rev Esc Enferm USP*. 2015, 49(Esp2):98-105. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/112648/110538>. Acesso em: 26 de Maio de 2019.
- 4- Rocha FLR, Marzil MHP, Carvalho MC, Id SFC, Campos MCT. A cultura organizacional de um hospital público brasileiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2014, 48(2): 308-14. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v48n2/pt_0080-6234-reeusp-48-02-308.pdf. Acesso em: 01 de Junho de 2019.
- 5- Balsanelli AP, Cunha ICKO. Ideal and Real Leadership of Nurses in Intensive Care Units at Private and Public Hospitals. *Cogitare Enferm*. 2016, 21(1): 1-7. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/42129/27253>. Acesso em: 26 de Maio de 2019.
- 6- Novaretti MCZ, Santos EV, Quitério LM, Daud-Galloti RM. Sobrecarga de trabalho da enfermagem e incidentes em pacientes internados em UTI. *Rev Bras Enferm*.

- 2014, 67(5):692-9. Disponível em: <http://oaji.net/articles/2015/672-1423855613.pdf>. Acesso em: 01 de Junho de 2019.
- 7- Peruzzo HE, Silva ES, Batista VC, Haddad MCFL, Peres AM, Marcon SS. Organizational climate and teamwork at the Family Health Strategy. Rev Bras Enferm [Internet]. 2019, 72(3):755-62. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/reben/v72n3/pt_0034-7167-reben-72-03-0721.pdf. Acesso em: 05 de Junho de 2019.
- 8 - Padilha KG, Barbosa RL, Andolhe R, Oliveira EM, Ducci AJ, Bregalda RS, et al. Nursing Workload, Stress/Burnout, Satisfaction and Incidents in a Trauma Intensive Care Units. Texto Contexto Enferm. 2017, 26(3):e1720016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tce/v26n3/0104-0707-tce-26-03-e1720016.pdf>. Acesso em 26 de Maio de 2019.
- 9 – dos Santos SA, dos Santos RM, Barros LMC, dos Santos WB, Costa LMC. Inserção masculina no primeiro curso de graduação em enfermagem de Alagoas – 1974/1984. Hist enferm Rev eletrônica [Internet]. 2016, 7(1):336-45. Disponível em: <http://here.abennacional.org.br/here/a03.pdf>. Acesso em: 09 de Junho de 2017.
- 10 - Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). O perfil da enfermagem no Brasil. Brasília: COFEN; 2015.
- 11- Benetti ERR, Kirchof RS, Bublitz S, Weiller TH, Lopes LFD, Guido LA. Sociodemographic and functional characteristics of nursing workers of a private hospital. J Nurs UFPE on line. [Internet]. 2015 Jan [Cited 2016 Aug 03] 9(1):128-36. Available from: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/6202/pdf/6890>
- 12- O'Hagan S, Manias E, Elder C, Pill J, Woodward-Kron R, McNamara T, et al. What counts as effective communication in nursing? Evidence from nurse educators' and clinicians' feedback on nurse interactions with simulated patients. Journal of advanced nursing. 2014, 70(6):1344-1355.
- 13- Santos RR, Paiva MC, Spiri WC. Associação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho de enfermeiros. Acta Paul Enferm. 2018, 31(5):472-9. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ape/v31n5/1982-0194-ape-31-05-0472.pdf>. Acesso em: 09 de Junho de 2019.
- 14 - Oliveira RJ, Cunha T. Estresse do profissional de saúde no ambiente de trabalho: causas e consequências. Caderno Saúde e Desenvolvimento. 2014, 3(2):78-93. Disponível em: <https://www.uninter.com/revistasauade/index.php/cadernosaudedesenvolvimento/article/view/302>. Acesso em: 09 de Junho de 2017.
- 15- Tenani MNF, Vannuchi MTO, Haddad MDCL, Matsuda LM, Pissinati PDSC. Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em hospital público. Revista Mineira de Enfermagem. 2014, 18(3):285-297. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/948>. Acesso em: 09 de Junho de 2017.
- 16- Brasil. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Plano Diretor Estratégico. 2014-2016. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/documents/16496/208947/PDE+HUB+FINAL/c9f133a8-762a-470c-8160-5cd5beb98983>. Acesso em: 10 de Junho de 2017.
- 17 - Ayala E, Carnero AM. Determinants of Burnout in Acute and Critical Care Military Nursing Personnel: A Cross-Sectional Study from Peru. PLoSOne [Internet]. 2013, 8(1):1-7. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23342152>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2017.

18 - Andolhe R, Barbosa RL, Oliveira EM, Costa ALS, Padilha KG. Estresse, coping e burnout da Equipe de Enfermagem de Unidades de Terapia Intensiva: fatores associados. RevEscEnferm USP [Internet]. 2015, 49 (Esp):58-64. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49nspe/en_1980-220X-reeusp-49-spe-0058.pdf. Acesso em: 10 de Junho de 2017.

<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0054408>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2017.

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia