

TÓPICOS NAS CIÊNCIAS DA SAÚDE

VOLUME XI



ARIS VERDECIA PEÑA

ORGANIZADORA



Pantanal Editora

2022

Aris Verdecia Peña
Organizadora

Tópicos nas ciências da saúde
Volume XI



Pantanal Editora

2022

Copyright© Pantanal Editora

Editor Chefe: Prof. Dr. Alan Mario Zuffo

Editores Executivos: Prof. Dr. Jorge González Aguilera e Prof. Dr. Bruno Rodrigues de Oliveira

Diagramação: A editora. **Diagramação e Arte:** A editora. **Imagens de capa e contracapa:** Canva.com. **Revisão:** O(s) autor(es), organizador(es) e a editora.

Conselho Editorial

Grau acadêmico e Nome

Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
Profa. MSc. Adriana Flávia Neu
Profa. Dra. Allys Ferrer Dubois
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior
Profa. MSc. Aris Verdecia Peña
Profa. Arisleidis Chapman Verdecia
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva
Prof. Dr. Bruno Gomes de Araújo
Prof. Dr. Caio Cesar Enside de Abreu
Prof. Dr. Carlos Nick
Prof. Dr. Claudio Silveira Maia
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos
Prof. Dr. Cristiano Pereira da Silva
Profa. Ma. Dayse Rodrigues dos Santos
Prof. MSc. David Chacon Alvarez
Prof. Dr. Denis Silva Nogueira
Profa. Dra. Denise Silva Nogueira
Profa. Dra. Dennyura Oliveira Galvão
Prof. Dr. Elias Rocha Gonçalves
Prof. Me. Ernane Rosa Martins
Prof. Dr. Fábio Steiner
Prof. Dr. Fabiano dos Santos Souza
Prof. Dr. Gabriel Andres Tafur Gomez
Prof. Dr. Hebert Hernán Soto Gonzáles
Prof. Dr. Hudson do Vale de Oliveira
Prof. MSc. Javier Revilla Armesto
Prof. MSc. João Camilo Sevilla
Prof. Dr. José Luis Soto Gonzales
Prof. Dr. Julio Cezar Uzinski
Prof. MSc. Lucas R. Oliveira
Profa. Dra. Keyla Christina Almeida Portela
Prof. Dr. Leandro Argentel-Martínez
Profa. MSc. Lidiene Jaqueline de Souza Costa Marchesan
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann
Prof. MSc. Marcos Pisarski Júnior
Prof. Dr. Marcos Pereira dos Santos
Prof. Dr. Mario Rodrigo Esparza Mantilla
Profa. MSc. Mary Jose Almeida Pereira
Profa. MSc. Núbia Flávia Oliveira Mendes
Profa. MSc. Nila Luciana Vilhena Madureira
Profa. Dra. Patrícia Maurer
Profa. Dra. Queila Pahim da Silva
Prof. Dr. Rafael Chapman Auty
Prof. Dr. Rafael Felipe Ratke
Prof. Dr. Raphael Reis da Silva
Prof. Dr. Renato Jaqueto Goes
Prof. Dr. Ricardo Alves de Araújo (*In Memoriam*)
Profa. Dra. Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos
MSc. Tayronne de Almeida Rodrigues
Prof. Dr. Wéverson Lima Fonseca
Prof. MSc. Wesclen Vilar Nogueira
Profa. Dra. Yilan Fung Boix
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

Instituição

OAB/PB
Mun. Faxinal Soturno e Tupanciretã
UO (Cuba)
IF SUDESTE MG
Facultad de Medicina (Cuba)
ISCM (Cuba)
UFESSPA
UEA
UNEMAT
UFV
AJES
UFGD
UEMS
IFPA
UNICENTRO
IFMT
UFMG
URCA
ISEPAM-FAETEC
IFG
UEMS
UFF
(Colômbia)
UNAM (Peru)
IFRR
UCG (México)
Mun. Rio de Janeiro
UNMSM (Peru)
UFMT
Mun. de Chap. do Sul
IFPR
Tec-NM (México)
Consultório em Santa Maria
UFJF
UEG
FAQ
UNAM (Peru)
SEDUC/PA
IFB
IFPA
UNIPAMPA
IFB
UO (Cuba)
UFMS
UFPI
UFG
UEMA
IFB
UFPI
FURG
UO (Cuba)
UFT

Conselho Técnico Científico
- Esp. Joacir Mário Zuffo Júnior
- Esp. Maurício Amormino Júnior
- Lda. Rosalina Eufrausino Lustosa Zuffo

Ficha Catalográfica

Catalogação na publicação
Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

T674

Tópicos nas ciências da saúde - Volume XI / Aris Verdecia Peña (Organizadora). – Nova Xavantina-MT: Pantanal, 2022.
77p.; il.

Livro em PDF
ISBN 978-65-81460-69-3
DOI <https://doi.org/10.46420/9786581460693>

1. Saúde. 2. Pesquisa. I. Peña, Aris Verdecia (Organizadora). II. Título.

CDD 613

Índice para catálogo sistemático

I. Saúde



Nossos e-books são de acesso público e gratuito e seu download e compartilhamento são permitidos, mas solicitamos que sejam dados os devidos créditos à Pantanal Editora e também aos organizadores e autores. Entretanto, não é permitida a utilização dos e-books para fins comerciais, exceto com autorização expressa dos autores com a concordância da Pantanal Editora.

Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000.
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil.
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp).
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br

Apresentação

O e-book “Tópicos nas ciências da Saúde Volume XI” de publicação da Pantanal Editora, apresenta, em seus seis capítulos, estudos no âmbito da saúde. Os capítulos abordam temas como a musicoterapia, criada pelo médico e professor da Universidade de Madrid Francisco Vidal e Careta que em 1882 escreveu a primeira tese musical do indivíduo de forma que pode melhorar muitas das funções do organismo, a própria música é capaz de influenciar diversas funções, ela ativa as áreas cerebrais relacionadas ao prazer, que se traduz química e eletricamente em uma resposta de neurotransmissores como a dopamina. O trabalho mostra como podemos modificar a frequência cardíaca, respiração e temperatura corporal a traves da musicoterapia. Neste novo tópico de saúde encontraremos vários trabalhos relacionados à musicoterapia em pacientes idosos e pacientes com doenças degenerativas. Também encontraremos uma revisão bibliográfica sobre suplementação para pacientes oncológicos em terapia intensiva. A importância do clima na organização e motivação do enfermeiro no hospital, e vamos encerrar com dois temas de interesse, um que é a contaminação de alimentos e a avaliação renal de pacientes atendidos em laboratório de partículas.

Aos autores pela dedicação para o desenvolvimento dos trabalhos aqui apresentados, que serão bases norteadoras para outras pesquisas que fortaleçam a agricultura sustentável e promovam o desenvolvimento rural e conservação dos recursos naturais, os agradecimentos do Organizador.

Por meio desta obra, esperamos contribuir no processo de ensino-aprendizagem e reflexões sobre a aplicabilidade das práticas descritas. Esperamos que, como sempre, seja do seu interesse e convidamo-lo a continuar a enviar os seus trabalhos para que continue a enriquecer-se no conhecimento médico e nas vertentes que o envolvem.

Ótima leitura!!!

A organizadora


Sumário

| | |
|--|-----------|
| Apresentação | 4 |
| Capítulo 1..... | 6 |
| Influência do clima organizacional na motivação laboral dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2015 | 6 |
| Capítulo 2..... | 21 |
| Produção científica sobre musicoterapia e pessoas idosas: uma revisão de escopo | 21 |
| Capítulo 3..... | 36 |
| Musicoterapia e doenças degenerativas: uma revisão integrativa | 36 |
| Capítulo 4..... | 53 |
| Suplementação para pacientes oncológicos em terapia intensiva: Uma revisão de literatura | 53 |
| Capítulo 5..... | 60 |
| Avaliação renal de pacientes atendidos em um laboratório particular de São Luis – MA | 60 |
| Capítulo 6..... | 70 |
| Análise microbiológica de queijo tipo frescal comercializado no município de Pimenta Bueno, Rondônia | 70 |
| Índice Remissivo | 76 |
| Sobre a organizadora | 76 |


Influência do clima organizacional na motivação laboral dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2015

Recebido em: 12/09/2022

Aceito em: 15/10/2022

 10.46420/9786581460693cap1

Marcelino Alberto Novidade - Novidade^{1*} 

Milady Pers Infante² 

INTRODUÇÃO

Atualmente vive-se num mundo dinâmico, onde as organizações têm vivenciado mudanças profundas e complexas, havendo assim a necessidade de novas formas de trabalho mais ágeis, flexíveis e que valorize as relações humanas. As relações humanas são os pontos chaves para melhorias nas organizações diante de um mercado tão concorrido (Arancibia, 2005).

Estresse, motivação, liderança são alguns dos fatores que estão associados ao clima organizacional, estes fatores devem ser levados em consideração para que se tenha um bom desempenho e um ambiente saudável dentro das organizações, as pessoas precisam sentirem-se motivadas para que se tenham envolvimento e comprometimento delas. Estudos no âmbito laboral onde os trabalhadores realizam as suas atividades profissionais, são de extrema importância, uma vez que permitem detectar a influência que o clima organizacional pode ter na motivação profissional, (Bezerra, 2011).

O conhecimento do grau de motivação dos profissionais da saúde, especificamente enfermeiros, permitiu-nos prever a qualidade da assistência à saúde prestada. A compreensão da influência que o clima organizacional pode ter na motivação dos trabalhadores é necessária para que a direção possa reforçá-los com a qualidade e a excelência nos serviços de cuidados de saúde que prestam aos pacientes e suas famílias.

Numa organização como Hospital Provincial de Tete, a manutenção da qualidade da assistência à saúde aos pacientes está vinculada no clima organizacional e esta influência sobre a motivação dos enfermeiros e tem posteriormente impacto no rendimento no âmbito laboral, o que garante a importância do estudo, e levantou-se a presente pesquisa com o objetivo de determinar a influência do clima organizacional na motivação laboral dos enfermeiros.

¹ Universidade Zambeze - Faculdade de Ciências de Saúde (2015) -Mestrado em Saúde Pública -Tete-Moçambique; Instituto Superior de Ciências de Saúde (ISCISA) - Licenciatura em Enfermagem-(2009) -Maputo-Moçambique. Endereço: Avenida Professor Mello de Moraes, nº 1235, Butantã, São Paulo – Brasil; Telefone:+258845265200.

² Universidade Zambeze - Faculdade de Ciências de Saúde-Tete-Moçambique, Docente desde 2014 a 2017; Universidade de Ciências Médicas de la Habana (UCM-H)–Cuba-Docente.

*Autor correspondente: marcelinovidade@gmail.com

MÉTODOS

Classificação e natureza da pesquisa.

Foi realizada uma investigação quantitativa quanto a sua abordagem, descritiva de corte transversal, realizado em 2013 no Hospital Provincial de Tete.

Universo e amostra.

Na altura, o Hospital possuía um universo de 216 enfermeiros. A seleção da amostra foi feita com o pacote estatístico: EPIDAT versão 3.1 por amostragem aleatória simples, onde foram selecionados 138 enfermeiros, que corresponde a 63,9%. Esta amostra obedeceu aos critérios de inclusão e exclusão. Finalmente, participaram no estudo (n=102) enfermeiros, correspondentes a (47,2%) do universo.

Foram incluídos no estudo, todos os enfermeiros independentemente do seu sector de trabalho, com nomeação provisória ou definitiva que aceitaram participar na pesquisa e que se encontravam trabalhando no tempo do estudo, e foram excluídos do estudo todos os enfermeiros que estavam fora do Hospital.

Técnicas, instrumento e procedimentos para a recolha de dados.

Para a realização do estudo utilizou-se um questionário estruturado em duas partes: a primeira parte contendo, variáveis sociodemográficas e profissionais, enquanto a segunda parte continha as relacionadas com o nível de motivação laboral quanto a algumas variáveis do clima organizacional. O instrumento do clima organizacional usado neste trabalho foi o questionário elaborado por Litwin e Stringer (1968), modificado por Echezuria e Rivas (2001) apud Egea (2011). Neste estudo o questionário estava estruturado em 3 dimensões: estrutura, relações/calor e conflito que continha 20 indicadores.

Para o nível de motivação laboral foi usado um modelo de questionário da Direção Geral da Política de Justiça de Portugal (Portugal, 2014). Portanto, os autores da pesquisa identificaram o nível de motivação através da resposta dos participantes em opções tais como desmotivado que indicava um nível de motivação baixo, motivado referia um nível médio e alto, isto em relação as 3 dimensões do clima acima transcritos.

Variáveis do estudo.

As variáveis estudadas estavam divididas segundo os objetivos específicos em variáveis sociodemográficas e profissionais (idade, sexo, estado civil, grau académico, número de anos desde que se formou, número de anos durante o exercício profissional, número de anos que trabalhava no hospital, número de anos que trabalhava na enfermagem, tipo de nomeação, turno de trabalho na altura da recepção do questionário e realização de formação contínua) e variáveis relacionados aos indicadores do clima

organizacional agrupados em (Estrutura, Relações/Calor e Conflito); e a variável desfecho, a motivação laboral (motivado ou desmotivado).

Análise dos dados

Foram usadas as técnicas descritivas e comparativa para dar significado às informações recolhidas. Foi feita a compilação dos dados e elaborado o respectivo relatório com recurso aos pacotes informáticos *Word* e *Excel* e processador estatístico SPSS Versão 21. Empregaram-se métodos estatísticos descritivos para resumir os resultados das variáveis mediante as frequências absolutas e relativas percentuais. Mediuse a associação entre variáveis mediante o estatígrafo de Chi-quadrado de independência de Pearson para relacionar as variáveis independentes (características sociodemográficas, profissionais e indicadores do clima organizacional) que implicam ou não alguma relação com o desfecho (motivação laboral dos enfermeiros), mediante a construção de tabelas com 95 % de confiança. Os valores p para mostrar o nível de significância entre as variáveis de estudo foi de ($p < 0,05$).

Considerações éticas

Para a realização desta pesquisa foram respeitados os princípios bioéticos da justiça, da autonomia do paciente, beneficência e não maleficência foram aplicados nesta investigação das ciências da saúde. Cumprindo os princípios da Declaração de Helsinki, Associação Médica Mundial, Princípios Éticos para a Pesquisa Médica Envolvendo Seres Humanos e suas emendas posteriores, bem como as normas do Comitê Nacional de Bioética para a Saúde de Moçambique e uma previa autorização do local de pesquisa sob nota 2430/GDUNIZA/2013 e N/Ref.__/HPT/2013.

RESULTADOS

Participaram na pesquisa 102 enfermeiros, dos quais (n=62, 60,8%) foram femininos e (n=40, 39,2%) masculinos, e foram excluídos 36 enfermeiros que estavam fora do Hospital (n=62, 60,8%) possuem idade que varia entre os 36 aos 59 anos (n=65, 63,7%) tinha o nível básico (n=58, 56,9%) tinham mais de 16 anos de serviço (n=84, 82,4%), tinham nomeação definitiva (n=43, 42,2%) dos entrevistados foram encontrados no turno de trabalho tarde (n=61, 59,8%) dos entrevistados afirmaram que na verdade têm-se realizado cursos de formações contínuas no Hospital (Tabela 1).

Tabela 1. Características sociodemográficas e profissionais dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2013.

| Variável -Escala | Frequência | Percentagem | Percentagem válida | Percentagem acumulada |
|------------------|------------|-------------|--------------------|-----------------------|
| Sexo | | | | |
| Feminino | 62 | 60,8 | 60,8 | 60,8 |
| Masculino | 40 | 39,2 | 39,2 | 100,0 |

| Variável -Escala | Frequência | Porcentagem | Porcentagem válida | Porcentagem acumulada |
|---------------------------|------------|-------------|--------------------|-----------------------|
| Faixa etária | | | | |
| 18 - 35 anos | 40 | 39,2 | 39,2 | 39,2 |
| 36 - 59 anos | 62 | 60,8 | 60,8 | 100,0 |
| Estado civil | | | | |
| Solteiro | 61 | 59,8 | 59,8 | 59,8 |
| Casado | 40 | 39,2 | 39,2 | 99,0 |
| Viúvo | 1 | 1 | 1 | 100,0 |
| Grau acadêmico | | | | |
| Auxiliar | 1 | 1 | 1 | 1,0 |
| Básico | 65 | 63,7 | 63,7 | 64,7 |
| Geral | 36 | 35,3 | 35,3 | 100,0 |
| Tempo de serviço | | | | |
| Menos de 5 anos | 3 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| De 6 - 10 anos | 32 | 31,4 | 31,4 | 34,3 |
| De 11 – 15 anos | 9 | 8,8 | 8,8 | 43,1 |
| Mais de 16 anos | 58 | 56,9 | 56,9 | 100,0 |
| Tipo de nomeação | | | | |
| Provisório | 18 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| Definitivo | 84 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| Turno de Trabalho | | | | |
| Manhã | 22 | 21,6 | 21,6 | 21,6 |
| Tarde | 43 | 42,2 | 42,2 | 63,7 |
| Noite | 16 | 15,7 | 15,7 | 79,4 |
| Fins de semana | 21 | 20,6 | 20,6 | 100,0 |
| Formação contínua. | | | | |
| Sim | 61 | 59,8 | 59,8 | 59,8 |
| Não | 41 | 40,2 | 40,2 | 100,0 |

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados no questionário.

Tabela 2. Nível de motivação laboral segundo o clima organizacional dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2013.

| Nível de motivação | Frequência | Porcentagem | Porcentagem válida | Porcentagem acumulado |
|--------------------|------------|-------------|--------------------|-----------------------|
| Motivado | 30 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| Desmotivado | 72 | 70,6 | 70,6 | 100,0 |
| Total | 102 | 100,0 | 100,0 | |

A maioria dos enfermeiros (n=72, 70,1%) afirmaram estarem desmotivados quando foram pesquisados o nível de motivação laboral (Gráfico 1).

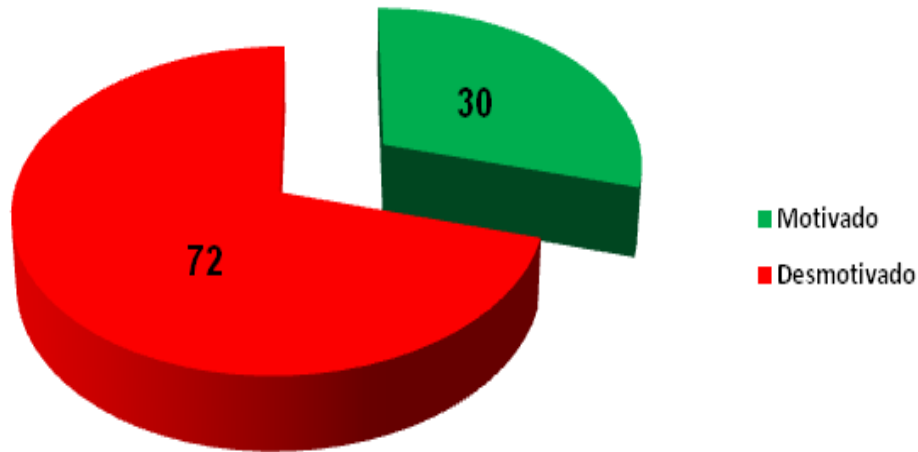


Gráfico 1. Nível de motivação laboral dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2013. Fonte: Tabela 2.

A tabela 3 na página 19, ilustra a relação entre os 10 (dez) indicadores característicos da estrutura do clima organizacional e a motivação laboral. O conhecimento das políticas da organização, indicador 4 (valor de $p < 0,000$); o conhecimento claro da estrutura organizativa do clima organizacional indicador 5 (valor de $p < 0,001$); a consideração de novas ideias, indicador 7 (valor de $p < 0,020$); a planificação e organização estrutural, indicador 8 (valor de $p < 0,021$; clareza a quem reportar, indicador 9 (valor de $p < 0,000$) e interesse dos chefes no clima organizacional, indicador 10 (valor de $p < 0,005$), evidenciaram associação com a desmotivação laboral.

Tabela 3. Relação entre os indicadores da estrutura e a motivação laboral dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2013.

| Indicadores da estrutura/Categoria | Nível de motivação laboral | | | | Total | | (Valor de p) | (95% IC) |
|------------------------------------|----------------------------|------|-------------|------|-------|-------|-----------------|---------------|
| | Motivado | | Desmotivado | | n=102 | % | | |
| | n=30 | % | n= 72 | % | n=102 | % | | |
| Indicador 1 | | | | | | | | |
| De Acordo | 19 | 31,7 | 41 | 68,3 | 60 | 100,0 | 0,660 | 0,646 - 0,664 |
| Em Desacordo | 11 | 26,2 | 31 | 73,8 | 42 | 100,0 | | |
| Indicador 2 | | | | | | | | |
| De Acordo | 26 | 31,0 | 58 | 69,0 | 84 | 100,0 | 0,576 | 0,558 - 0,578 |
| Em Desacordo | 4 | 22,2 | 14 | 77,8 | 18 | 100,0 | | |
| Indicador 3 | | | | | | | | |
| De Acordo | 27 | 28,7 | 67 | 71,3 | 94 | 100,0 | 0,690 | 0,684 - 0,702 |
| Em Desacordo | 3 | 37,5 | 5 | 62,5 | 8 | 100,0 | | |
| Indicador 4 | | | | | | | | |
| De Acordo | 19 | 57,6 | 14 | 42,4 | 33 | 100,0 | <0,000 | 0,000 – 0,000 |

| Indicadores da estrutura/Categoria | Nível de motivação laboral | | | | Total | | (Valor de <i>p</i>) | (95% IC) |
|------------------------------------|----------------------------|------|-------------|------|-------|-------|----------------------|---------------|
| | Motivado | | Desmotivado | | n=102 | % | | |
| | n=30 | % | n= 72 | % | n=102 | % | | |
| Em Desacordo | 11 | 15,9 | 58 | 84,1 | 69 | 100,0 | | |
| Indicador 5 | | | | | | | | |
| De Acordo | 19 | 50,0 | 19 | 50,0 | 38 | 100,0 | <0,001 | 0,000 – 0,001 |
| Em Desacordo | 11 | 17,2 | 53 | 82,8 | 64 | 100,0 | | |
| Indicador 6 | | | | | | | | |
| De Acordo | 30 | 29,4 | 72 | 70,6 | 102 | 100,0 | - | - |
| Em Desacordo | - | - | - | - | - | - | | |
| Indicador 7 | | | | | | | | |
| De Acordo | 24 | 37,5 | 40 | 62,5 | 64 | 100,0 | <0,020 | 0,019 – 0,025 |
| Em Desacordo | 6 | 15,8 | 32 | 84,2 | 38 | 100,0 | | |
| Indicador 8 | | | | | | | | |
| De Acordo | 5 | 14,3 | 30 | 85,7 | 35 | 100,0 | <0,021 | 0,017 – 0,023 |
| Em Desacordo | 25 | 37,3 | 42 | 62,7 | 67 | 100,0 | | |
| Indicador 9 | | | | | | | | |
| De Acordo | 8 | 13,8 | 50 | 86,2 | 58 | 100,0 | <0,000 | 0,000 – 0,000 |
| Em Desacordo | 22 | 50,0 | 22 | 50,0 | 44 | 100,0 | | |
| Indicador 10 | | | | | | | | |
| De Acordo | 26 | 38,8 | 41 | 61,2 | 67 | 100,0 | <0,005 | 0,003 – 0,006 |
| Em Desacordo | 4 | 11,4 | 31 | 88,6 | 35 | 100,0 | | |

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados no questionário.

A atmosfera dos enfermeiros, indicador 1 (valor de $p < 0,001$); dificuldade em conhecer as pessoas, indicador 3 (valor de $p < 0,000$); a presença de pessoas frias e reservadas, indicador 4 (valor de $p < 0,001$) e relações chefe – trabalhador, indicador 5 (valor de $p < 0,017$) evidenciaram associação com a desmotivação laboral (Tabela 4).

Tabela 4. Associação entre os indicadores das relações/calor e a motivação dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2013.

| Indicadores Relações/Calor - Categoria | Nível de motivação laboral | | | | Total | | (valor de <i>p</i>) | (95% IC) |
|--|----------------------------|------|-------------|------|-------|-------|----------------------|---------------|
| | Motivado | | Desmotivado | | n=102 | % | | |
| | n=30 | % | n=72 | % | n=102 | % | | |
| Indicador 1 | | | | | | | | |
| De Acordo | 5 | 11,6 | 38 | 88,4 | 43 | 100,0 | <0,001 | 0,000 – 0,001 |
| Em Desacordo | 25 | 42,4 | 34 | 57,6 | 59 | 100,0 | | |

| Indicadores Relações/Cal or - Categoria | Nível de motivação laboral | | | | | | (valor de <i>p</i>) | (95% IC) |
|---|----------------------------|------|-------------|------|-------|-------|----------------------|---------------|
| | Motivado | | Desmotivado | | Total | | | |
| | n=30 | % | n=72 | % | n=102 | % | | |
| Indicador 2 | | | | | | | | |
| De Acordo | 4 | 20,0 | 16 | 80,0 | 20 | 100,0 | <0,415 | 0,399 – 0,419 |
| Em Desacordo | 26 | 31,7 | 56 | 68,3 | 82 | 100,0 | | |
| Indicador 3 | | | | | | | | |
| De Acordo | 26 | 50,0 | 26 | 50,0 | 52 | 100,0 | <0,000 | 0,000 – 0,000 |
| Em Desacordo | 4 | 8,0 | 46 | 92,0 | 50 | 100,0 | | |
| Indicador 4 | | | | | | | | |
| De Acordo | 12 | 17,9 | 55 | 82,1 | 67 | 100,0 | <0,001 | 0,000 – 0,001 |
| Em Desacordo | 18 | 51,4 | 17 | 48,6 | 35 | 100,0 | | |
| Indicador 5 | | | | | | | | |
| De Acordo | 6 | 24,0 | 19 | 76,0 | 25 | 100,0 | <0,017 | 0,611 – 0,630 |
| Em Desacordo | 24 | 31,2 | 53 | 68,8 | 77 | 100,0 | | |

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados no questionário.

A tabela 5, mostra a relação entre os 5 (cinco) indicadores característicos do clima organizacional conflituoso e a motivação laboral. A impressão do clima organizacional, indicador 1 (valor de $p < 0,000$); os conflitos entre enfermarias, indicador 2 (valor de $p < 0,014$); o estímulo em discussões no clima organizacional, indicador 3 (valor de $p < 0,001$); a facilidade e rapidez na tomada de decisões, indicador 5 (valor de $p < 0,001$), evidenciaram associação com a desmotivação laboral.

Tabela 5. Associação entre os indicadores do conflito e a motivação laboral dos enfermeiros do Hospital Provincial de Tete, 2013.

| Indicadores Conflito - Categoria | Nível de motivação laboral | | | | | | (Valor de <i>p</i>) | (95% IC) |
|--|----------------------------|------|-------------|------|-------|-------|----------------------|---------------|
| | Motivado | | Desmotivado | | Total | | | |
| | n=30 | % | n=72 | % | N=102 | % | | |
| Indicador 1 | | | | | | | | |
| De Acordo | 25 | 48,1 | 27 | 51,9 | 52 | 100,0 | <0,000 | 0,000 – 0,000 |
| Em Desacordo | 5 | 10 | 45 | 90 | 50 | 100,0 | | |
| Indicador 2 | | | | | | | | |
| De Acordo | 12 | 19,7 | 49 | 80,3 | 61 | 100,0 | <0,014 | 0,011 – 0,015 |
| Em Desacordo | 18 | 43,9 | 23 | 56,1 | 41 | 100,0 | | |
| Indicador 3 | | | | | | | | |
| De Acordo | 22 | 47,8 | 24 | 52,2 | 46 | 100,0 | <0,001 | 0,000 – 0,001 |

| Indicadores Conflito - Categoria | Nível de motivação laboral | | | | | | (Valor de <i>p</i>) | (95% IC) |
|--|----------------------------|------|-------------|------|-------|-------|----------------------|---------------|
| | Motivado | | Desmotivado | | Total | | | |
| | n=30 | % | n=72 | % | N=102 | % | | |
| Em Desacordo | 8 | 14,3 | 48 | 85,7 | 56 | 100,0 | | |
| Indicador 4 | | | | | | | | |
| De Acordo | 7 | 21,2 | 26 | 78,8 | 33 | 100,0 | 0,251 | 0,232 – 0,253 |
| Em Desacordo | 23 | 33,3 | 46 | 66,7 | 69 | 100,0 | | |
| Indicador 5 | | | | | | | | |
| De Acordo | 26 | 40,6 | 38 | 59,4 | 64 | 100,0 | <0,001 | 0,000 – 0,001 |
| Em Desacordo | 4 | 10,5 | 34 | 89,5 | 38 | 100,0 | | |

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados coletados no questionário.

DISCUSSÃO

O nosso estudo visava identificar alguns indicadores do clima organizacional que influenciam na motivação laboral e descrever as características sociodemográficas e profissionais do pessoal de enfermagem do Hospital Provincial de Tete.

Os resultados deste estudo mostraram que a desmotivação dos enfermeiros é alta associada a alguns indicadores das relações/calor: (atmosfera existente no Hospital, indicador 1- Relações/Calor; relacionamento com os colegas de trabalho, indicador 2 - Relações/Calor; presença de pessoas frias e reservadas na organização, indicador 4 - Relações/Calor e existência de boas relações chefe – trabalhador, indicador 5 - Relações/Calor; indicadores da estrutura: (o conhecimento das políticas da organização, indicador 4 – estrutura; conhecimento claro da estrutura organizativa, indicador 5 – estrutura; valorização das ideias e sugestões dos colaboradores, indicador 7– estrutura; planificação e organização das tarefas, indicador 8 – estrutura; clareza a quem reportar em casos de dificuldades, indicador 9– estrutura; interesse dos chefes no clima organizacional e o nível de motivação laboral, indicador 10– estrutura) e indicadores do conflito (impressão em desacordos, indicador 1 – conflito; existência de conflitos entre enfermarias, indicador 2 - conflito; estímulo de discussões abertas entre indivíduos com vista a resolução de conflitos, indicador 3 – conflito; facilidade e rapidez na tomada de decisões, indicador 5 -conflito).

As características sociodemográficas e profissionais do pessoal de enfermagem do Hospital Provincial de Tete eram semelhantes às descritas em estudos anteriores. Neste Hospital a atividade de enfermagem é mais exercida pelo sexo feminino, isto pode estar relacionado a origem feminina da carreira de Enfermagem, tanto como também pela emancipação da mulher, com vista a valorização do género, tinham idade adulta, solteiras, com nível básico de formação, com mais de 16 anos de serviço, com nomeado definitiva no aparelho do estado e trabalhavam em regime de escala.

Estes resultados são consistentes perante outros estudos. Estudo realizado em Paraiza – São Paulo e outro no Chile constataram um percentual profissional igual ao achado no presente estudo e afirmaram que trata-se de um potencial de recursos humanos constituídos por colaboradores experientes e vivência adquirida ao longo do tempo, esse profissional tem maior facilidade em resolver problemas e conflitos existentes na organização, mas alertou para um outro factor que é o envelhecimento da categoria da instituição na empresa, podendo levar a comodidade, desmotivação em relação a pequenas funções repetitivas e que no decorrer dos anos tende a ser cansativas gerando assim, baixa produtividade, havendo necessidade de renovar e rejuvenescer o quadro de pessoal tendo em vista buscar categorias com formações mais elevadas para elevar a criatividade e maior produtividade da nova geração. Um estudo desenvolvido em Andradina - São Paulo afirmou que o desenvolvimento profissional, que inclui cursos e treinamentos, são estímulos motivacionais e podem ser percebidos pelos colaboradores numa organização e são indispensável numa empresa, pois aumenta o conhecimento e promove o aprendizado contínuo, contribuiu para o bom clima organizacional gerando motivação a todos os funcionários (Larraguibel; Klijn, 2003; Inocente, 2005; Vicentini, 2008; Ahmad et al., 2010; Mól, 2010; Fernandes, 2011; Bezerra, 2011; Tagliocolo; Araújo, 2011; Jyoti, 2013).

O estudo mostrou que a maioria dos enfermeiros estavam desmotivados. A motivação no trabalho leva os recursos humanos, além de buscarem satisfações pessoais, a realizarem os objetivos da organização. Diferentemente do achado, estudos realizados na Évora e em Santa Catarina, constatou duas vezes e quase três vezes, respetivamente, enfermeiros que concordavam com a satisfação e motivação vigente na instituição hospitalar pública e isso significou uma boa assistência à saúde aos pacientes, pois esta motivação é que move todo processo nas atividades, de maneira eficaz, que o percentual achado na pesquisa (Antunes, 2005; Jaroszewski, 2008; Chiavenato, 2010; Massano, 2012).

Estes estudos descrevem que a motivação é a “força propulsora” que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos. Na verdade, quando as pessoas estão motivadas, tem o desejo de vencer, a tendência de serem os melhores na profissão é visível, verifica-se a busca constante pelo aperfeiçoamento, o desenvolvimento é inevitável e o relacionamento interno é contagiante. Uma literatuta mexicana afirma que pessoas motivadas, sintonizam-se com os objectivos de crescimento e expansão da organização, tendem a ser mais produtivas, mais criativas e tendem a atingir suas metas com menor esforço, encontrando maior prazer no trabalho (Antunes, 2005; Jaroszewski, 2008; Chiavenato, 2010; Massano, 2012).

A maioria dos enfermeiros afirmaram estarem em desacordo com o conhecimento das políticas da organização (indicador 4 - estrutura), mostrado que há falta de conhecimento das políticas da organização do clima organizacional o que pode ser um dos factores que influenciam negativamente na motivação laboral, necessitando assim que os chefes divulguem a todos funcionários as políticas da organização com vista a reverterem a situação. Estudos realizado em Évora e Santa Saria - Brazil quase duas vezes em ambos os estudos, enfermeiros dos hospitais públicos disseram que eram informados pela

coordenação relativamente às metas e objetivos da Unidade Hospitalar, que os achados desta pesquisa (Pereira, 2006; Massano, 2012).

O estudo mostrou que muitos enfermeiros estavam sem conhecimento claro da estrutura organizativa do clima organizacional (indicador 5 - estrutura), o que pode ser um dos fatores que influenciam negativamente na motivação laboral, necessitando que os chefes desta organização divulguem a estrutura da organização aos funcionários recém – integrados, tanto como atualizar os antigos funcionários. Contrariamente ao estudo realizado em Évora apontou duas vezes, que o achado no estudo, os participantes concordavam que quando iniciaram as funções no Hospital, foram-lhes dadas a conhecer a sua estrutura hierárquica e organizativa da instituição (Massano, 2012).

Os resultados do estudo evidenciaram que os chefes do Hospital consideram as novas ideias dos seus subordinados embora que não seja na totalidade o que pode ser um dos factores que influenciam negativamente na motivação laboral (indicador 7 – estrutura). Neste contexto encoraja-se a Direcção desta Unidade sanitária a aceitarem sempre sugestões que contribuam para a melhoria com vista a motivarem esta considerável percentagem dos funcionários. Estudos realizados na Évora e na Santa Saria-Brazil constataram resultados similares aos da pesquisa, onde os participantes do hospital público afirmaram que os chefes aceitavam sempre sugestões que contribuam para a melhoria do trabalho da Unidade Hospitalar, ou seja as ideias e sugestões dos colaboradores eram ouvidas e valorizadas (Pereira, 2006; Massano 2012).

A pesquisa revelou que a maioria dos enfermeiros estavam em desacordo com a planificação e organização do clima organizacional (indicador 8 - estrutura), ficou claro que a planificação das metas a serem alcançadas não são compartilhadas a todos, o que pode ser um dos fatores que influenciam negativamente na motivação laboral, havendo a necessidade de os chefes difundirem o planificado após as decisões. O estudo desenvolvido em Santa Saria-Brazil constatou aproximadamente duas vezes do porcentual que o achado dos colaboradores respondeu que naquela instituição a produtividade se vê afetada pela falta de organização e planificação e 91,8% afirmaram que procuram formas de melhorar a qualidade da assistência à saúde e a produtividade do trabalho através da partilha do planificado, que o achado nesta pesquisa (Pereira, 2006).

Quanto foi avaliado a clareza a quem reportar em casos de dificuldades (indicador 9 – estrutura), a pesquisa revelou que no Hospital os enfermeiros estavam cientes da existência clara a quem reportar em caso de dificuldades, embora considerável percentagem estevam desmotivados, o que pode ser um dos factores que influencia negativamente na motivação laboral. Duas vezes do porcentual na pesquisa de Santa Saria-Brazil, que o achado os entrevistados afirmaram que nesta organização está claro a quem reportar, pela interação que a direcção faz a todas as partes interessadas, demonstrando comprometimento e buscando oportunidades de melhorar a organização (Pereira, 2006).

Os resultados da pesquisa visualizou que o interesse dos chefes no clima organizacional e o nível de motivação laboral, indicador 10 - estrutura), clarificou que a direcção do Hospital, mostra interesse

no trabalho no cumprimento das metas, objetivos em funcionários como um dos factores motivacionais, embora que uma considerável porcentagem estejam desmotivados, o que pode ser um dos fatores que influencia negativamente na motivação laboral. No estudo similar em Santa Saria-Brazil constatou-se resultados semelhantes, duas vezes que o achado nesta pesquisa dos entrevistados afirmaram que a direção da organização, mostra o seu interesse no trabalho deixando tudo claro, as metas tanto como objetivos a serem alcançados (Pereira, 2006).

O estudo da santa Catarina do Sul aponta que um pouco mais da metade dos funcionários afirmaram que no seu meio de trabalho prevalecia uma atmosfera amistosa. Verificou-se neste estudo que pouco mais da metade dos enfermeiros afirmaram estarem em desacordo com a atmosfera existente no Hospital (indicador 1- Relações/Calor) o que clarificou que no meio Hospital não havia uma atmosfera amistosa, o que pode ser um dos factores que influenciava negativamente na motivação laboral (Antunes, 2005).

Quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho, ou seja, relações dentro da organização que caracteriza o clima de trabalho (indicador 2 - Relações/Calor), mostrando que o Hospital não se caracteriza por ter um clima de trabalho agradável e sem tensões. Um estudo similar em Aveiro-Portugal constatou um porcentual taxativamente igual ao encontrado nesta pesquisa de participantes que estavam em desacordo com o clima de trabalho, relacionamento com os colegas de trabalho, ou seja, relações dentro da organização (Santana; Cerdeira, 2011).

A maioria dos enfermeiros estavam em acordo da presença de pessoas frias e reservadas (indicador 4 - Relações/Calor). A existência de pessoas frias e reservadas entre si na organização, implica a falta de existência de um bom relacionamento pessoal e com a chefia no Hospital, o que pode ser um dos fatores que influencia negativamente na motivação laboral, isto é, o relacionamento pessoal é deficitário e é difícil alcançar as metas previamente traçadas, especificamente qualidade da assistência à saúde de enfermagem aos pacientes. Diferentemente dos estudos similares realizados na Volta Redonda e no Niteroi- Rio de Janeiro – Brasil apontaram mais da metade e cem por cento, respetivamente, participantes que afirmaram não existir pessoas frias e reservadas entre si na organização, o relacionamento com os colegas de trabalho era bom, por isso não existindo espaço para os colegas serem frias e reservadas. No entanto, este fenómeno dificulta o relacionamento com os colegas de trabalho e as atividades. Uma pesquisa em São Paulo, afirma que as atividades são interligadas, ou seja, para que as atividades sejam perfeitas necessita-se recebê-las perfeitas da outra equipa. Equipa é um grupo de pessoas com metas em comum, que cooperam com os demais, agindo de forma consciente em benefício de todos (Reis et al., 2012; Moura, 2011; Lacombe, 2005).

Os achados da pesquisa evidenciaram que a maioria dos enfermeiros afirmaram estarem em desacordo com a existência de boas relações chefe – trabalhador (indicador 5 - Relações/Calor), mostrado que nem todos os enfermeiros têm um bom relacionamento com os líderes. A falta de bom relacionamento interno, os funcionários não se sentem estimulados para a realização de suas funções

acarretando elevados índices na falta de autonomia e existência de conflitos na empresa. Achado diferente foi constatado num estudo em Piauí- Brazil que obteve mais da metade dos participantes afirmando que as relações chefes – trabalhador era boas, todos funcionários eram tratados de forma igual, focando a análise de desempenho de cada um segundo critérios estritamente profissionais (Bezerra, 2011).

O relacionamento dos funcionários e o líder é muito importante. Liderança é a capacidade para influenciar pessoas, é sinônimo de auxiliar outros na exploração de seus limites, é exercer alguma forma de poder, e a liderança é o estilo de exercitar esse poder. A função do líder como responsável pelo aprendizado de sua equipe é crucial, exercendo o papel de professor, com a missão de ajudar os colaboradores a entenderem a empresa como um organismo único. Assim quando os membros de uma equipa compreenderem que seu sector faz parte de um sistema único, indissociável e interdependente, terão aceitado a responsabilidade de trabalharem com eficiência e eficácia para contribuírem efetivamente com o resultado global da organização (Alves; Pizaia, 2004).

Em relação a impressão em desacordos no clima organizacional e o nível de motivação laboral (indicador 1 – conflito), os resultados do estudo mostraram que um pouco mais da metade dos enfermeiros concordaram que existe boa impressão quando alguns se mantem calado para evitar desacordos, o que pode ser um dos factores que influencia na motivação laboral. O estudo em Piauí- Brazil mostrou resultado similar, um e meio vezes mais que porcentual obtido no achado na pesquisa, responderam que concordavam que na organização havia boa impressão quando um se mantem calado para evitar desacordos (Bezerra 2011).

Os resultados da pesquisa evidenciaram que não existe conflitos entre enfermarias (indicador 2 - conflito). Mostra-se que a posição da chefia do hospital a respeito deste contexto é boa, na verdade a existência de conflito na organização não é sinal de saúde. Portanto, os chefes devem estarem preocupados perante os conflitos não deixando ocorrerem sem resolução. Este achado converge com o obtido no estudo realizado no Sul Santa Catarina-Brasil onde uma proporção similar ao achado concordavam que o conflito entre unidades e departamentos e enfermarias não é saudável numa organização (Jaroszewski, 2008).

Neste estudo predominaram enfermeiros que estavam em desacordo quanto a questão, se os chefes buscam estimular as discussões abertas entre indivíduos com vista a resolução de conflitos (indicador 3 - conflito), mostrando que a chefia do Hospital não estimula discussões abertas entre indivíduos com vista a resolução de conflitos, o que pode ser um dos fatores que influencia negativamente na motivação laboral. Achado divergente foi constatado nos estudos realizado no Rio de Janeiro e Santa Catarina do Sul, onde duas vezes mais e uma e meia vezes mais, respetivamente, que o achado nesta pesquisa, os entrevistados responderem que nas situações de conflito os chefes ou seja as pessoas preferem levantar o problema em busca de soluções adequadas e podem contar com a ajuda de outras chefias/gestores ou mesmo os colaboradores para resolver problemas inesperados (Jaroszewski, 2008; Reis et al., 2012).

Quanto a facilidade e rapidez na tomada de decisões (indicador 5 -conflito), o estudo mostrou que no Hospital a chefia toma decisões de forma mais fácil e rápida diante dos conflitos, o que pode ser um dos fatores que influencia negativamente na motivação laboral. Portanto, o achado diverge com a do estudo Santa Catarinense, onde quase duas vezes mais que o achado dos participantes afirmaram que não se tomava decisões da forma mais fácil e rápida perante os conflitos naquela empresa, de forma a evitar os possíveis erros (Jaroszewski, 2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA:

As características sociodemográficas e profissionais dos enfermeiros foram: a maioria eram enfermeiras, a maioria possuía idade adulta jovem, grande parte eram solteiros, os que possuíam o nível básico, a maioria tinha mais de 16 anos de serviço e tinham nomeado definitivamente. A maioria trabalhava em regime de escala e grande percentagem dos entrevistados afirmaram existir formações contínuas no Hospital.

A maior parte dos enfermeiros estavam desmotivados em relação ao clima organizacional.

Os indicadores clareza nas tarefas, estruturação das tarefas, clareza em quem manda, caracterização do trabalho, relações chefe-trabalhador, conflito entre enfermarias, liberdade de expressão do clima organizacional influenciam positivamente na motivação laboral.

Os indicadores conhecimento das políticas da organização, conhecimento claro da estrutura organizativa, considerações de novas ideias, planificação e organização, clareza a quem reportar, interesse dos chefes, existência de muitas diretrizes, atmosfera dos enfermarias, dificuldade em conhecer as pessoas, presença de pessoas reservadas e frias, impressão em desacordos, estímulo em discussões, facilidade e rapidez na toma de decisões, do clima organizacional influenciam negativamente na motivação laboral.

Um clima organizacional desmotivador em enfermeiros *implica* uma baixa qualidade da assistência à saúde, já que são estes que permanecem 24 sobre 24 horas ao lado dos pacientes e conhecem melhor os processos internos da própria organização. A maior motivação, mais fidelização, menor absentismo laboral, melhora a qualidade assistencial e na relação entre a equipa assistencial. Portanto, *recomenda-se* a direção do Hospital que melhore o sistema de gestão dos recursos humanos olhando para estes indicadores.

As principais limitações desta investigação foram temporalidade dos factos levantados não podiam ser estabelecidos para acompanhar; pouca evidência ou seja a desmotivação que foi constatada neste estudo não representaram a passada, as enfermeiros (as) que tiveram licença disciplinar, de parto ou paternidade, de nojo e licença por doença não aparecem na casuística de casos.

ORIGEM DO ARTIGO

Extraído da dissertação – Influência do clima organizacional na motivação laboral dos

enfermeiros do hospital provincial de Tete, 2015, apresentado ao Programa de Pós-graduação em de Saúde Pública da Universidade Zambeze - Faculdade de Ciências de Saúde em 2015.

O resumo foi apresentado em formato poster nas Jornadas de Saúde - Região Centro de Moçambique, sob registro: 092/sistemas de saúde, decorrido de 14 a 15 de setembro de 2017.

FINANCIAMENTO

A Universidade Zambeze - Faculdade de Ciências de Saúde pelo apoio financeiro caracterizado por isenção das propinas prestado para a realização do curso.

CONFLITO DE INTERESSES

Não há conflito de interesses a declarar.

REFERÊNCIAS

- Ahmad, Z., Ahmad Z., & Ahmad I. (2010). Organizational Climate (OC) as Employees' Satisfier: Empirical Evidence from Pharmaceutical Sector. University of the Punjab, Lahore, Pakistan.
- Alves, R.; & Pizaia, M. G. (2004). Desenvolvimento de liderança – um estudo de caso numa indústria alimentícia. In: Seminários em administração – Semead. 7ª edição. São Paulo.
- Antunes, M. A. (2005). Estudo descritivo do clima organizacional de uma empresa no ramo supermercadista em cricumã/sc. Monografia-Universidade Do Extremo Sul Catarinense – UNESC. in https://azslide.com/estudo-descritivo-do-clima-organizacional-de-uma-empresa-no-ramo-supermercadista_59f54ddf1723dda70d13aa26.html.
- Arancibia, S. (2005). Análisis Factorial Método de Componentes Principales. Universidad de Chile. in https://www.ucursos.cl/facso/2015/1/SO01023/1/material_docente/bajar?id_material=1049217.
- Bezerra, A. D. S. (2011). Clima Organizacional: Fatores Que Influenciam Na Empresa Xyz-Monografia. Universidade Federal Do Piauí. in <https://docplayer.com.br/19068-Clima-organizacional-fatores-que-influenciam-na-empresa-xyz.html>.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 11ª edição. México. Mc-Graw Hill Interamericana de Editores S.A.
- Egea, M. A. D. (2011). Influència del clima Organitzacional en la motivación Del personal assistencial D' infermeria mèdic quirúrgica. Universitat del Barcelona. in <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/20314/1/Master%20M.A.Deza%20Egea%2028-06-2011.pdf>.
- Fernandes, G. (2011). Clima organizacional, Síndrome de burnout e as estratégias de enfeitamento no trabalho em funcionários de Instituto de pesquisas do vale do Paraiza Paulista. Dissertação.

- Inocente, N. J. (2005). Síndrome de Burnout em Professores Universitários do vale do paraíba (SP). Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências Médicas- Universidade de Campinas. Campinas.
- Jaroszewski, N. G. (2018). Pesquisa De Clima Organizacional: Um Estudo De Caso; Universidade Do Extremo Sul Catarinense. Curso De Pós - Graduação – Mba Gestão Empresarial.
- Jyoti, J. (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. University of Jammu.
- Lacombe, F. J. (2005). Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo. Saraiva. 2005. DOI: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A11>.
- Larraguibel B. F.; & Klijn T. P. (2003). Nivel De Satisfacción Laboral En Enfermeras De Hospitales Públicos Y Privados De La Provincia De Concepción. CHILE.
- Massano, D. T. (2012). O Clima Organizacional Em Unidades Hospitalares Públicas E Privadas. A Perspectiva Dos Técnicos De Radiologia. Dissertação de mestrado-Universidade De Évora. Lisboa. in <https://core.ac.uk/download/pdf/47131160.pdf>.
- Mól, A. L. R. et al. (2010). Clima organizacional na Administração Publica. Rio de Janeiro, FGV.
- Moura, E. D. R. (2011). Clima organizacional: Um estudo de caso em uma empresa de Grande Porte do Sector de Comercio. Trabalho Monográfico- Universidade cândido Mendes- Instituto a Vez do Mestre. Niterói-Rio de Janeiro.
- Pereira, V. M. S. (2006). Clima organizacional e qualidade nos serviços em uma instituição de ensino: um estudo de caso. Dissertação de Mestrado-Universidade Federal de Santa Maria. Santa Saria-Brasil. in <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/8035?show=full>.
- Portugal, D. G. P. J. (2014). Home - Justiça.gov.pt in www.dgpj.mj.pt/sections. Acessado em 28 de Novembro de 2014.
- Reis, P. N. C., Melo, F. A.O., Vieira, B. P. S. R., Pedro R. P. C., & Carvalho R. C. (2012). Monitoramento do Comportamento Humano (individual e Coletivo) na Busca de um Clima Organizacional Favorável: um Estudo de Caso em uma Empresa Prestadora de Serviço de Limpeza. in <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/47016522.pdf>
- Santana, S., & Cerdeira, J. (2011). Satisfação no trabalho dos profissionais do ACeS Baixo Vouga II. Acta Med Port 2011. 24 Suppl 2:589-600.
- Tagliocolo, C., & Araujo, G. C. (2011). Clima Organizacional: um estudo sobre as quatro Dimensões de análise. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia/ SEGeT. [Acessado em 30 Setembro de 2013.] Disponível em http://www.aedb.br/seget/artigos07/439_SEGeT. Pdf.
- Vicentini, J. M. (2008). Cultura Organizacional e a Manifestação de Burnout em Profissionais de Saúde Mental. Dissertação de Mestrado. Universidade de Taubaté. Taubaté/SP.

Índice Remissivo

C

Câncer, 59, 61, 62
Coliformes totais, 81

E

Escherichia coli, 80, 81

M

Musicoterapia, 24, 25, 26, 30, 32, 35, 39, 41, 45,
46, 51, 52

R

Revisão de Escopo, 38

S

Salmonella spp, 80, 82, 83
Segurança alimentar, 84

Sobre a organizadora



 **Aris Verdecia Peña**

Médica, graduada em Medicina (1993) pela Universidad de Ciencias Médica de Santiago de Cuba. Especialista em Medicina General Integral (1998) pela Universidad de Ciencias Médica de Santiago de Cuba. Especializada em Medicina en Situaciones de Desastre (2005) pela Escola Latinoamericana de Medicina em Habana. Diplomada em Oftalmología Clínica (2005) pela Universidad de Ciencias Médica de Habana. Mestrado em Medicina Natural e Bioenergética (2010), Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba, Cuba. Especializada em Medicina Familiar (2016) pela Universidade de Minas Gerais, Brasil. Profesora e Instructora da Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba (2018). Ministra Cursos de pós-graduação: curso Básico Modalidades de Medicina Tradicional em urgências e condições de desastres. Participou em 2020 na Oficina para Enfrentamento da Covi-19. Atualmente, possui 11 artigos publicados, e dez organizações de e-books



Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp)
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br

