

DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL DE ENFERMAGEM NOS HOSPITAIS DE RIBEIRÃO PRETO-SP

DIMENSIONING NURSING STAFF AT HOSPITALS IN RIBEIRÃO PRETO – SÃO PAULO STATE/ BRAZIL

DIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DE RIBERÃO PRETO – SP

Luciana de Freitas Campos¹, Marcia Regina Antonietto da Costa Melo²

A investigação foi desenvolvida com objetivo de analisar como tem se dado o dimensionamento de pessoal de Enfermagem nos hospitais do município de Ribeirão Preto-SP, tendo como sujeitos da pesquisa as coordenadoras de enfermagem de cinco destes hospitais. Para tal, realizamos este estudo qualitativo descritivo, utilizando o método da entrevista, com roteiro de questões fechadas e abertas, sendo realizada análise de conteúdo segundo Bardin. Verificamos que os responsáveis pelo dimensionamento são do sexo feminino, tiveram experiências diversificadas de trabalho na profissão e atualmente ocupam o cargo mais elevado na hierarquia do serviço de Enfermagem. A definição acerca do dimensionamento apreendida pelos sujeitos do estudo vem ao encontro daquelas encontradas na literatura. Quanto à finalidade do dimensionamento, há a previsão dos profissionais, garantia da operacionalização do trabalho da Enfermagem, atendimento à expectativa do cliente com relação às suas necessidades, provimento dos setores de pessoal, garantia da distribuição desses na escala. A utilização do dimensionamento ocorre como justificativa para aumentar o quadro por meio de contratação. Quanto aos parâmetros do dimensionamento, ficaram evidenciados média de permanência, característica da unidade, taxa de ocupação de leitos, modelo de assistência de enfermagem, tipo de clientela, tipo de convênio, composição da equipe de enfermagem e do setor, horas

de trabalho por dia e por mês, taxa de absenteísmo, Sistema de Classificação de Pacientes. Em relação às facilidades do dimensionamento, cabe destacar a importância dada pelos sujeitos da pesquisa ao relacionamento com a diretoria da instituição devido à política de recursos humanos. Ao nosso ver, isso é fator motivador para essas coordenadoras de Enfermagem realizarem a estimativa de pessoal, bem como estimular o maior envolvimento das demais enfermeiras, devido à perspectiva relacionada à melhoria da qualidade de assistência atribuída, parcialmente, ao número de pessoal de enfermagem que compõe o quadro de funcionários da instituição. Como desafios foram citados a própria política de recursos humanos, que interfere significativamente em algumas diretrizes do serviço de Enfermagem, o baixo poder de decisão da enfermeira com relação à contratação de pessoal tornando a assistência prestada fragilizada e, ainda, há aqueles aspectos ligados ao cálculo propriamente dito, como a compreensão do processo de trabalho de Enfermagem por parte de quem contrata, e a rotatividade. O aspecto legal inerente à profissão também foi abordado. As coordenadoras de Enfermagem compreendem que cabe a elas a responsabilidade legal pela estimativa de pessoal.

PALAVRAS-CHAVE: Dimensionamento de recursos humanos; Enfermagem; Administração.

¹Docente. Departamento de Enfermagem. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

²Docente. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo. Orientadora.

Autor correspondente:
Luciana de Freitas Campos
Praça Prof. José Augusto Neves, 43 ap. 103 - 39100-100 -
Diamantina-MG
E-mail: camposlf@gmail.com

Recebido em: 11/06/07
Aprovado em: 27/06/07

ABSTRACT

This research aimed to analyze how nursing staff has been dimensioned at hospitals in Ribeirão Preto-SP, Brazil. Hence, this qualitative descriptive study was carried out by means of interviews with closed and open-ended questions and content analysis according to Bardin (1977). We observed that people responsible for this task are female, with diversified work experience, and currently occupying the highest level in the nursing service hierarchy. The obtained definition corresponds to those found in literature. As to the aim, the following factors stood out: previewing the number of professionals, operational guarantee for nursing work, meeting clients' expectations in relation to their needs, supplying personnel, guaranteeing personnel allocation in the work schedule. Dimensioning serves as a justification to increase staff through new contracts. As to dimensioning parameters, the following factors stood out: average stay, unit characteristic, bed occupation rate, nursing care model, kind of clientele, kind of agreement, nursing team and sector composition, work hours per day and per month, absenteeism rate, Patient Classification System. Regarding dimensioning facilities, special attention must be granted to the importance the participating nursing coordinators give to the relation with the institution board, due to the human resource policy. In our opinion, this factor motivates these nursing coordinators to carry out the personnel estimation, and leads towards greater commitment from other nurses, due to the perspective of improved care quality, which is partially attributed to the number of nursing staff in the institution's employee cadre. The following difficulties were mentioned: the human resource policy itself, which significantly interferes in some nursing service guidelines and the non-autonomy of the nurse to decide on whether hires staff or not, which weakens her legal responsibility regarding the level of care delivery. In view of the challenges posed by staff dimensioning, we observed the understanding itself of parameters oriented directly or not to this task, highlighting cost issues related to human resource management and financial management difficulties in the institution. Some parameters are related to the calculation itself, such as the contracting party's understanding of the nursing work process and turnover. The implied legal aspect in the profession was also addressed. Nursing managers see this

estimation as their legal responsibility. This research allowed us to acquire and broaden our knowledge about this theme, without any intent of exploring it to the bottom.

KEYWORDS: Human resource; Dimensioning; Nursing; Administration.

RESUMEN

La finalidad de la investigación fue analizar como ha ocurrido el cálculo del personal de enfermería en los hospitales de Ribeirão Preto, SP, Brasil. Para eso, fue hecho este estudio cualitativo descriptivo, utilizando el método de la entrevista con guión de cuestiones cerradas y abiertas y realizando análisis de contenido según Bardin (1977). Se verificó que los responsables por el cálculo son del género femenino, tuvieron experiencias diversificadas de trabajo en la profesión y actualmente ocupan el cargo más alto en la jerarquía del servicio de enfermería. La definición descubierta corresponde a aquellas encontradas en la literatura. Con respecto a la finalidad, se obtuvo: previsión de los profesionales; garantía de la operacionalización del trabajo de enfermería; cumplimiento de la expectativa del cliente con respecto a sus necesidades; suministro de los sectores de personal; garantía de la distribución de los profesionales en la escala. La utilización del cálculo ocurre como justificación para aumentar el cuadro mediante contractación. Con respecto al parámetro de cálculo, se obtuvo: tiempo medio de permanencia, característica de la unidad, tasa de ocupación de lechos, modelo de atención de enfermería, tipo de clientela, tipo de unión, composición del equipo de enfermería y del sector, horas de trabajo por día y por mes, tasa de ausentismo, Sistema de Clasificación de Pacientes. Con respecto a las facilidades del cálculo, debe ser dada importancia a las coordinadoras de enfermería participantes del estudio al relacionamiento con la directoria de la institución debido a la política de recursos humanos, lo que a nuestro modo de ver es un factor motivador para que estas coordinadoras de enfermería realicen la estimación de personal, y también para que las otras enfermeras se involucren más debido a la perspectiva relacionada a la mejora de la calidad de atención, que es parcialmente atribuida al número de profesionales de enfermería que componen el cuadro de empleados de la institución. Como dificultades,

fueron citadas la propia política de recursos humanos, que interfiere significativamente en algunas directrices del servicio de enfermería y la no autonomía de la enfermera para decidir sobre la contratación, ya que su responsabilidad legal con respecto al nivel de atención prestado se vuelve fragilizada. Delante de los desafíos de la estimación de personal, se encuentra la propia comprensión de parámetros dirigidos directamente o no al cálculo, realzando cuestiones acerca de costes relacionados con la gestión de recursos humanos y dificultades de administración financiera en la institución. Hay aquellos relacionados al propio cálculo, tales como comprensión del proceso de trabajo de enfermería por parte del contratante y la rotatividad. También fue abordado el aspecto legal inherente a la profesión. Las gerentes de enfermería comprenden que a ellas les cabe la responsabilidad legal por la estimación. El desarrollo de esta investigación permitió adquirir y amplificar nuevos conocimientos sobre esta temática, sin embargo, sin la pretensión de agotarlo.

PALABRAS CLAVE: Cálculo de recursos humanos; Enfermería; Administración.