

Continue





## O que significa dimensionamento de pessoal

ARTIGOS
Dimensionamento de pessoal: um caso prático
Antonio Carlos M. Mattos Professor do Departamento de Métodos Quantitativos e Informática da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas; engenheiro-eletricista (EPUSP), pós-graduado em administração de empresas (EAESP-FGV), analista de sistemas (FEA-USP)
1. APRESENTAÇÃO
Você provavelmente já viu ou ouviu falar em listas de organização e métodos administrativos (O-14), administração de pessoal ou em aspectos políticos da organização. Sua estrutura de pessoal, como é o caso da elaboração dos organogramas, o aspecto técnico, ou de funcionamento correto das rotinas há uma preocupação básica quanto ao dimensionamento técnico. Este artigo tem finalidade pedagógica, de forma sistemática, de forma sistemática, de forma sistemática, de forma sistemática para a determinação da quantidade de pessoas necessárias para a execução de rotinas administrativas, dando ênfase às funções (técnicas) e não aos cargos (políticos).
2. INTRODUÇÃO
SEMITÓRICA
O ponto de partida de qualquer dimensionamento de recursos humanos deve ser o conhecimento das rotinas administrativas que se pretende implantar ou reestruturar. Para tanto, começamos por descrevê-las segundo uma linguagem conveniente: o fluxograma. Já amplamente utilizado em processamento de dados e análise de sistemas, o fluxograma é a melhor forma de descrição de uma rotina, pelo menos para as finalidades que temos em vista. Sua unidade básica é o módulo de processamento, constituído de uma entrada, um processamento e uma saída. Como exemplo de um módulo temos a datilografia de uma carta. Neste caso, a datilógrafa recebe uma minuta, datilografa a carta e o envelope com base nessa minuta, e emite finalmente ambos. Assim, identificamos a minuta como sendo a entrada desse módulo, a datilografia como o processamento, e a carta e o envelope como a saída. Para representar adequadamente tal módulo, lançamos mão de uma simbologia gráfica, como a indicada na figura 1, obtendo, então, o esquema da figura 2. Um outro módulo bastante comum é o da colocação da carta em um envelope para correspondência. Na figura 3 indicamos esse módulo, constituído da carta e do envelope (entrada), do processamento (colocação da carta no envelope e selagem) e da saída (envelope fechado e selado). A interligação de vários módulos dá origem a um fluxograma. Na figura 4 mostramos o fluxograma da rotina: Preparação de uma carta para a expedição. Uma vez especificadas as rotinas, passamos para a determinação do fluxo de pessoal. Esse conceito envolve as questões de volume de pessoal e tempo de execução dos processos. Assim, o fluxo de pessoal é o número de pessoas necessárias para executar o processo em questão. Assim, de uma maneira geral, podemos expressar o fluxo de dados por Um terceiro elemento importante é a demora-padrão. No exemplo visto anteriormente poderíamos mensurar, segundo os métodos da média de tempos e movimentos, qual o número médio de cartas, incluindo os envelopes, que uma datilógrafa-padrão conseguiria produzir. Suponhamos que essa unidade seja de cinco cartas por hora. Podemos, então, afirmar que a rotina datilografar admite um fluxo médio de cinco cartas por homem-hora (H-h), ou seja, uma pessoa trabalhando continuamente durante uma hora consegue emitir cinco documentos. A demora-padrão é dada pelo inverso do valor acima, isto é, 0,2H/h/carta. Em outras palavras, a emissão de uma carta demora, em média, 0,2 horas por datilógrafa. Por outro lado, admitindo-se que a operação "fechar envelope" demora três minutos ou 0,05 horas, sua demora-padrão será de 0,05 H/envelope. Concluímos afirmando que a demora-padrão é igual ao tempo que uma pessoa leva para processar cada elemento de uma rotina. Com esses valores, podemos multiplicar o fluxograma, ficando então este em condições de servir de base para o dimensionamento do pessoal necessário (ver figura 5). A carga de trabalho é definida como sendo o produto da demora-padrão pelo fluxo de dados de saída. Assim, no caso citado, a carga de trabalho da datilografia é igual a 680 (cartas + envelopes)/mes, que, multiplicado por 0,2 H-h (carta + envelope), resulta em 136 H-h/mês. Para o fechamento dos envelopes, a carga mensal é de 0,05 . 680 = H-h/mês O fator de tempo útil corresponde ao número de horas efetivamente trabalhadas por mês. Assim, por exemplo, se o dia de trabalho for de 8 horas, com 1,5 hora de almoço, teremos 6,5 horas efetivamente trabalhadas por dia. Se o mês em questão tiver 21 dias úteis (descontados os feriados, pontos facultativos, férias, sábados domingos etc.), temos 6,5 . 21 = 136,5 horas úteis mensais. Se, ainda, as estatísticas mostrarem que, para esse tipo de atividade (datilografia, por exemplo), as faltas corresponderem a 6,5 horas por mês, encontraremos, em preenchimento, ser embaçado 136,5 - 6,5 = 130 horas efetivas de trabalho por mês. Assim, o fator de tempo útil será 130 h/mês. Um fator alternativo ao tempo médio de execução de um item é o tempo médio de execução visto no item 2. Agora vamos dividir a carga de trabalho mensal pelo fator de tempo útil chegaremos, finalmente, ao número de pessoas necessárias para a execução da rotina. No caso acima, para a datilografia, teremos necessidade de (136 H-h/mês) / (130 h/mês) = 1,05 H ou seja, uma datilógrafa a ser admitida. Para a rotina de "fechamento dos envelopes", (34 H-h/mês) / (130 h/mês) = 0,26 H Neste caso, a solução será um funcionário admitido, pois com zero a rotina não poderia ser executada. Em resumo, podemos enunciar a "fórmula para o dimensionamento do pessoal em uma rotina", que é: Número de funcionários necessários = Ao se utilizar essa expressão, é importante efetuar uma análise dimensional das unidades em jogo, para nos certificarmos de que os resultados estão corretos, pelo menos no que tangê às unidades. Assim, como já vimos: que se obtém ao "cancelar" a unidade "mês" no numerador e no denominador, o mesmo fazendo com "h". Resta, então, a unidade "H", indicada no segundo membro da igualdade. A carga de trabalho também pode ser expressa por: Carga-de-trabalho = demora-padrão Fluxo-de-dados donde Número de funcionários necessários = Um outro conceito importante neste estudo é o de percentagem de tempo ocioso. Como vimos atrás, para a rotina de "fechamento dos envelopes" era necessário 1 funcionário, já que o mínimo é 1. Mas como o número encontrado foi de 0,26 H, isto significa que a diferença 1 - 0,26 = 0,74 deverá corresponder à existência de um tempo ocioso para esse funcionário. De uma maneira geral, a percentagem de tempo ocioso pode ser dada por: ou então, Aplicando a primeira expressão acima aos dois exemplos anteriores, obtemos: Tempo ocioso na datilografia: 1 - (1,05/1) = - 0,05/1 = - 5% ou seja, existirá um tempo ocioso negativo de 5%, significando que haverá, eventualmente, necessidade de horas-extras para a datilografia, ou então a rotina poderá sofrer algum atraso. Ser foi aplicada a segunda expressão, o resultado será o mesmo. Para o caso do fechamento dos envelopes: 1 - (0,26/1) = 0,74/1 = 74% isto é, esse funcionário terá 74% do tempo útil em ociosidade (0,74, 136,5 h/mês), podendo ser usado, nesses 96,2 horas mensais, para a execução de outras tarefas.
3. UM CASO PRÁTICO
Vamos, a seguir, analisar os dados do item 2 podmos aplicar a uma situação prática numa empresa, de porte médio, possível, como uma de suas atribuições, determinar o tipo de controle no fluxo de pessoal. Para tanto, um equivo de 50 fiscais rotineiros, diariamente em uma série de levantamentos, originando assim a emissão de três relatórios de campo, que denominamos de formulários 15, 16 e 17. Esses formulários são a seguir submetidos a dois tipos de processamento, que chamamos de rotina 31 e 32 (ver figuras 6 e 7). Na rotina 31 os dados do formulário são lançados em um outro e datilografado. Daí, é emitido um parecer (Conclusões) que é datilografado e anexado (Montagem Final). O relatório técnico assim gerado é em seguida protocolado e distribuído. A rotina 32 é semelhante a anterior. Sua diferença básica reside no fato de que, como relatório a ser aqui emitido, envolve muitos cálculos, sendo parte dela realizada por computador. A situação anteriormente descrita perdurou até aqui algum tempo atrás, quando então resolveu-se criar um banco de dados para armazenar e tratar as informações geradas. Para tanto foi estabelecida uma outra rotina, que seria responsável pela alimentação dos arquivos do citado banco. Essa rotina, denominada 33 (ver figura 8) foi, por conveniência, repetida na figura 9, recebendo este o nome de 34. Na rotina 33 seriam lançados todos os dados até então gerados, isto é, "históricos", e na 34, os em geração, ou seja, "atuais". A partir daí, a emissão dos relatórios e gráficos seria automática (realizada por computador), e não foi representada. Uma vez definido o cronograma de implantação, tomava-se necessário determinar a quantidade de funcionários a serem contratados, para que pudesse ser gerado um volume de dados de cerca de 1 500 000 cartões perfurados em 36 meses. Para a passagem do estágio de processamento então existente para o novo foi adotada uma estratégia paralela. Assim, nos seis primeiros meses, que foi chamado de fase I, estariam em funcionamento as rotinas 31, 32, 33 e 34. Na segunda fase de implantação (próximos seis meses), seriam suprimidas as rotinas 31 e 32, ficando então as rotinas 33 e 34. Na terceira fase, com os dados históricos todos lançados, restaria apenas a rotina 34, que permaneceria indefinidamente. Para fins comparativos, esta terceira foi fixada em seis meses, com o objetivo de estabelecer, para o total de cartões de 104 956, temos um custo total de Cr\$ 0,27 por cartão perfurado. Quanto ao custo da datilografia a seguir emitemos 680 cartas por mês, efetivamente, Mas se, ao contrário, essas cartas precisassem somente ao fim de dois meses, digamos, nos 10 últimos dias, uma funcionária já não seria suficiente, sendo necessárias três datilógrafas para a realização da mesma tarefa mensal. BIBLIOGRAFIA
A metodologia empregada neste trabalho foi desenvolvida pelo autor e tem apresentado resultados práticos satisfatórios. A bibliografia aqui apresentada pretende remeter o leitor a uma série de publicações de boa qualidade, que possuem uma relação direta com o assunto aqui tratado. A obra de Charoux é uma das melhores, senão a melhor, sobre simplificação do trabalho administrativo e burocrático. Barnes é um clássico no estudo de tempos e movimentos, mostrando, de forma sistemática, como é possível determinar, estatisticamente, a demora-padrão de uma dada atividade. Millward enfoca o problema da organização e métodos administrativos de uma maneira geral, enquanto que Bingham está mais dirigido para a área de processamento de dados. Taylor possui o mérito de ter sido o primeiro a se preocupar com a racionalização do trabalho. Embora datando de 1919, suas teses são até hoje aceitas, tendo servido de base para todos os estudos posteriores. Simon é mais filosófico. Em um de seus primeiros capítulos, analisa os métodos da simplificação racional do trabalho, dando-lhes a curiosa classificação de Estudo fisiológico da organização. O SCP é uma forma de determinar o grau de dependência de um paciente em relação à equipe de enfermagem, objetivando estabelecer o tempo despendido no cuidado, bem como o qualitativo do pessoal, para atender às necessidades biopsicossociais do paciente. Quais são os componentes essenciais para um cálculo de dimensionamento de pessoal? Quais são os componentes essenciais para um cálculo de dimensionamento de pessoal? Considerar as características da instituição, por exemplo: missão, perfil, estrutura organizacional, cultura física, tipos de serviços, programas, tecnologia e complexidade dos serviços; política de enfermagem. O cálculo de Dimensionamento de Pessoal estabelece parâmetros, para o dimensionar o quantitativo mínimo de diferentes níveis de formação dos profissionais de enfermagem. Os parâmetros representam normas técnicas mínimas e constituem-se em referências que orientam os gestores e gerentes das instituições de saúde. Como elaborar o cálculo de dimensionamento de profissionais de enfermagem? Orientação para elaboração e apresentação do Cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem: O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 293/2004, que fixa e estabelece parâmetros para dimensionar o quadro de profissionais de enfermagem para unidades assistenciais. Qual a maneira de medir o dimensionamento da equipe? Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Perguntado por: Lindiane Gomes | Última atualização: 23. Januar 2022 Pontuação: 4,45 (50 avaliações)
O dimensionamento de pessoal de enfermagem "é a etapa inicial do processo de provimento de pessoal, que tem por finalidade a previsão da quantidade de funcionário por categoria, requerida para suprir as necessidades de assistência de enfermagem, direta ou indiretamente prestada à clientela"(2). Como fazer o dimensionamento de pessoal? O ponto de partida do dimensionamento de pessoal Para começar, é preciso fazer um levantamento do trabalho que é realizado em cada setor, desde quantas horas são gastas em cada processo até quantos funcionários estão envolvidos em cada um deles e quantas horas são gastas para fazê-lo.O dimensionamento de pessoal é definido como uma etapa inicial do processo de enfermagem que visa suprir as necessidades de assistência prestadas direta ou indiretamente pela equipe de enfermagem, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria (NISHIO e FRANCO, 2011).Dimensionamento de pessoal é uma ferramenta definida por Gaidzinski (2007) como sendo "o planejamento de pessoal para o atendimento de uma determinada área está muito elevado e que isso não é positivo para os resultados da empresa. O financeiro, então, repassa esse número para o RH que, por sua vez, identifica, por meio do software de gestão, um quadro excedente de funcionários para um nível de produtividade baixo. Após essa análise, fica mais fácil tomar uma decisão para solucionar esse problema. #3 - Ouça seus colaboradores Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Como esse objetivo, algumas empresas adotam o questionário online, outras implantam uma rede social corporativa e outras, ainda, preferem conversar pessoalmente com os funcionários. De toda forma, não importa qual método é utilizado, o que interessa é ouvir o que os colaboradores têm a dizer, identificar os que estão sobrecarregados, ociosos ou desmotivados e traçar um plano de ajuste. #4 Faça uma projeção de vendas Outro método bastante usado para calcular o tamanho ideal de cada equipe é fazer uma projeção de vendas. Para isso, a empresa pode buscar o histórico de vendas dos últimos anos (ou do período que ela tiver registrado) e também usar os dados gerais do mercado para a sua área de atuação. Com essas informações é possível construir gráficos que mostram a evolução do processo de vendas, como os meses mais lucrativos, as promoções que deram certo e os produtos mais vendidos, e, consequentemente, fazer uma projeção para os próximos meses. Tendó uma previsão do volume de vendas, independentemente de ser uma loja de roupas ou uma indústria de cosméticos, os gestores vão conseguir prever também se a contratação de um novo funcionário é necessária, por exemplo. Não tome nenhuma atitude antes de verificar o orçamento São inúmeras as vantagens que uma empresa pode alcançar ao investir com atenção e zelo no dimensionamento das suas equipes, principalmente quando falamos em saúde financeira e eficiência nos processos. Por isso, claro, não poderíamos deixar de falar sobre o orçamento de recursos humanos. O empresário não pode esquecer que o dimensionamento correto é uma forma de investimento e, portanto, é necessário que exista orçamento à disposição para garantir que o processo ocorra da forma correta. Afinal, um dimensionamento eficaz da equipe pode, muitas vezes, gerar alguns custos momentâneos ou fixos com pessoal e é fundamental que todos estes aspectos sejam visitados com certa antecedência para evitar surpresas na hora do fechamento. Assim como na projeção de vendas, também é preciso projetar o orçamento o quanto se pretende gastar ou economizar neste processo de redefinir o número de funcionários em cada setor da empresa. Vamos dizer que na projeção de vendas foi verificado que na Páscoa a produção precisa aumentar em 40% para dar conta da demanda. Um bom gestor vai pagar a sua calculadora e ver se com esse aumento é mais vantagem contratar novos funcionários ou estabelecer um ação de força-tarefa, em que cada funcionário vai fazer o número específico de horas extras. Depois de definida a melhor opção, esse valor deve ir direto para o orçamento. Para fazer esse orçamento de modo certoire, disponibilizamos para você o e-book Planejamento e Orçamento de Recursos Humanos. Nele, você vai encontrar tudo que precisa saber sobre projeções de salários, encargos, benefícios, planejamento de contratações e demissões, entre outros pontos que envolvem o número de trabalhadores necessário em cada setor da sua empresa. Clique na imagem abaixo e faça o download gratuito do material! Concluído No mercado super competitivo em que atuamos, todo processo que envolve a redução de custos e a melhora da performance precisa fazer parte da gestão de um negócio. E o caso do dimensionamento de pessoal. Se bem aplicado, este tipo de ação pode trazer muito mais benefícios do que somente os financeiros, pois a maioria dos trabalhadores se sente bem sendo útil e produtivo e desenvolvendo atividades que ele gosta. O ganho em satisfação conta muito aqui, pois funcionário feliz trabalha mais e melhor, não é mesmo? Esperamos que artigo tenha sido útil para você. Deixe um comentário contando o que achou e compartilhe conosco qualquer outro conhecimento que possa contribuir com o tema. Figue à vontade também para compartilhar este post com seus colegas. Toda semana publicamos aqui artigos relacionados a planejamento, orçamento e acompanhamento econômico-financeiro. Também publicamos mensalmente materiais gratuitos para download como modelos de planilhas, white papers e e-books. Portanto, se você ainda não é assinante de nosso newsletter, cadastre-se para receber este e outros conteúdos por e-mail, ou nos adicione nas redes sociais para ficar por dentro de tudo que acontece por aqui. Colaboradores a mais ou a menos geram prejuízos, você sabia? No primeiro caso, pelo excesso de custos. No segundo, porque a carência de mão de obra especializada exige a contratação de terceiros a um custo mais elevado ou, ainda, acaba diminuindo a qualidade e atrasando a entrega dos serviços. Se a equipe for muito grande e tiver pouco trabalho, fica caro manter os colaboradores. Por outro lado, se o time for pequeno e estiver sobrecarregado, a empresa pode ter que pagar horas extras ou mesmo lidar com a insatisfação dos profissionais. O que queremos dizer com tudo isso? Simples: que uma gestão correta do capital humano é fundamental para garantir o sucesso de qualquer negócio. Pois pouco adianta que os processos estejam todos alinhados se as equipes não estiverem bem distribuídas, se as pessoas certas estiverem nos lugares errados ou se faltarem profissionais, certo? Por isso, é importante que os gestores estejam bem alinhados e contem com canais de comunicação eficientes para garantir uma tomada de decisão rápida, evitando o clássico conceito de que "todos são responsáveis por tudo", que geralmente encontra seu desfecho em "ninguém é inteiramente responsável por nada". Nesse contexto, saber dimensionar com coerência o número de trabalhadores que cada setor do seu negócio precisa pode, sim, ser um desafio, mas é fundamental para assegurar a autossuficiência das suas equipes e a competitividade da sua marca. A boa notícia é que não estamos falando de um caminho nunca trilhado. Existem diversas maneiras de descomplicar essa conta e, como tudo mais no mundo da gestão, o processo começa pelo planejamento adequado das ações. Assim, é possível conhecer em detalhes a duração de cada uma das tarefas e dimensionar o número ideal de trabalhadores para executá-las. Vamos entender, então, como fazer o dimensionamento de pessoal na sua empresa? O ponto de partida do dimensionamento de pessoal Primeiro de tudo é fundamental entender que a quantidade de profissionais para cada área de uma empresa está relacionada ao ramo de atuação, ao porte do empreendimento e ao nível de produtividade que ele deseja ter. Por isso, não existe uma receita pronta de faça assim ou faça assado, pois cada negócio tem suas próprias características. No entanto, há orientações gerais que podem ser seguidas e que vão ajudar a fazer esse dimensionamento de pessoal de uma forma mais certa. Para começar, é preciso fazer um levantamento do trabalho que é realizado em cada setor, desde quantas horas são gastas em cada processo até quantos funcionários estão envolvidos em cada um deles e quantas horas são gastas para fazê-lo. Basicamente, é preciso saber a produtividade de cada colaborador e analisar se ela condiz com as necessidades e capacidades do negócio. Imagine uma pequena indústria de cosméticos. Em 8 horas de trabalho, 10 funcionários entregam 800 unidades de creme. De cada colaborador, de forma individual, isso pode ser feito avaliando o número de tarefas que podem ser concluídas por dia, quantas pessoas são necessárias para entregar determinado serviço, etc. O indicador adotado para a mensuração da produtividade da mão de obra se denomina Razão Unitária de Produção (RUP). Assim, quando dizemos que a RUP de um pedreiro em um serviço de levantamento de alvenaria é igual a 0,50 H/hm³, isso significa dizer que 1 pedreiro leva 0,5 hora para produzir 1m³. DIMENSIONAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EM ENFERMAGEM O dimensionamento de pessoal de enfermagem é a etapa inicial do processo de provimento de recursos humanos, que tem como objetivo definir a previsão da quantidade de funcionários para o atendimento das necessidades de enfermagem prestada à clientela. O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 543/2017, que Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem. 3) Como proporção profissional/paciente/turno: a) 33% dos profissionais devem ser enfermeiros e 67% técnicos de enfermagem; b) 1 enfermeiro para 4,5 pacientes; c) 1 técnico de enfermagem para cada 2,2 pacientes. Para os pacientes acamodotados pela COVID-19, que necessitem de assistência de Enfermagem em tratamento Semi-intensivo/Sala de Estabilização, atendidos nas Unidades de Referência, o mínimo recomendado é de 1 (um) Enfermeiro para cada 8 (oito) leitos ou fração e 1 (um) Técnico de Enfermagem para cada 2 (dois) leitos ou ... De acordo com o Parecer Normativo 02/2020, para cada 10 leitos, é necessário de 4 a 8 enfermeiros, de acordo com a carga horária, e de 7 a 16 (dezesseis) técnicos e/ou auxiliares de Enfermagem nos hospitais gerais e de campanha. Já nas UTIs, o coeficiente para cada 8 leitos é de 1 enfermeiro e 4 técnicos de Enfermagem. Cuidados com os erros na gestão de pessoal de enfermagem em cada setor de acordo com a demanda. Criando parâmetros para o dimensionar o quantitativo mínimo de diferentes níveis de formação dos profissionais de enfermagem. Os parâmetros representam normas técnicas mínimas e constituem-se em referências que orientam os gestores e gerentes das instituições de saúde. Como elaborar o cálculo de dimensionamento de profissionais de enfermagem? Orientação para elaboração e apresentação do Cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem: O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 293/2004, que fixa e estabelece parâmetros para dimensionar o quadro de profissionais de enfermagem para unidades assistenciais. Qual a maneira de medir o dimensionamento da equipe? Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Perguntado por: Lindiane Gomes | Última atualização: 23. Januar 2022 Pontuação: 4,45 (50 avaliações)
O dimensionamento de pessoal de enfermagem "é a etapa inicial do processo de provimento de pessoal, que tem por finalidade a previsão da quantidade de funcionário por categoria, requerida para suprir as necessidades de assistência de enfermagem, direta ou indiretamente prestada à clientela"(2). 26 questões relacionadas encontradas Resumo - O dimensionamento de pessoal visa suprir as necessidades de assistência, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria. O que é o dimensionamento de pessoal é necessário saber Realizá-lo? O dimensionamento de pessoal é definido como uma etapa inicial do processo de enfermagem que visa suprir as necessidades de assistência prestadas direta ou indiretamente pela equipe de enfermagem, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria (NISHIO e FRANCO, 2011). Como fazer Dimensionamento de enfermagem em Pronto Socorro? Segundo a Resolução atual, as categorias de cuidado classificadas pelo SCP devem se desdobrar, por paciente em 24 horas de atendimento, em carga de trabalho da enfermagem, logo, em horas de assistência a serem dispensadas a cada sujeito em um dia, a saber: 4 horas de enfermagem na assistência mínima; 6 horas na ... Como fazer dimensionamento de enfermagem centro cirúrgico? 1) 4 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado mínimo; 2) 6 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado intermediário; 3) 10 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado de alta dependência); 4) 10 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado semi-intensivo; 5) 18 horas de enfermagem, por paciente, no cuidado ... Como é o dimensionamento de pessoal? DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL INTRODUÇÃO Este Manual tem como objetivo colaborar na aplicação dos métodos de Dimensionamento de Pessoal em hospitais, com o objetivo de estabelecer, para o total de cartões de 104 956, temos um custo total de Cr\$ 0,27 por cartão perfurado. Quanto ao custo da datilografia a seguir emitemos 680 cartas por mês, efetivamente, Mas se, ao contrário, essas cartas precisassem somente ao fim de dois meses, digamos, nos 10 últimos dias, uma funcionária já não seria suficiente, sendo necessárias três datilógrafas para a realização da mesma tarefa mensal. BIBLIOGRAFIA
A metodologia empregada neste trabalho foi desenvolvida pelo autor e tem apresentado resultados práticos satisfatórios. A bibliografia aqui apresentada pretende remeter o leitor a uma série de publicações de boa qualidade, que possuem uma relação direta com o assunto aqui tratado. A obra de Charoux é uma das melhores, senão a melhor, sobre simplificação do trabalho administrativo e burocrático. Barnes é um clássico no estudo de tempos e movimentos, mostrando, de forma sistemática, como é possível determinar, estatisticamente, a demora-padrão de uma dada atividade. Millward enfoca o problema da organização e métodos administrativos de uma maneira geral, enquanto que Bingham está mais dirigido para a área de processamento de dados. Taylor possui o mérito de ter sido o primeiro a se preocupar com a racionalização do trabalho. Embora datando de 1919, suas teses são até hoje aceitas, tendo servido de base para todos os estudos posteriores. Simon é mais filosófico. Em um de seus primeiros capítulos, analisa os métodos da simplificação racional do trabalho, dando-lhes a curiosa classificação de Estudo fisiológico da organização. O SCP é uma forma de determinar o grau de dependência de um paciente em relação à equipe de enfermagem, objetivando estabelecer o tempo despendido no cuidado, bem como o qualitativo do pessoal, para atender às necessidades biopsicossociais do paciente. Quais são os componentes essenciais para um cálculo de dimensionamento de pessoal? Quais são os componentes essenciais para um cálculo de dimensionamento de pessoal? Considerar as características da instituição, por exemplo: missão, perfil, estrutura organizacional, cultura física, tipos de serviços, programas, tecnologia e complexidade dos serviços; política de enfermagem. O cálculo de Dimensionamento de Pessoal estabelece parâmetros, para o dimensionar o quantitativo mínimo de diferentes níveis de formação dos profissionais de enfermagem. Os parâmetros representam normas técnicas mínimas e constituem-se em referências que orientam os gestores e gerentes das instituições de saúde. Como elaborar o cálculo de dimensionamento de profissionais de enfermagem? Orientação para elaboração e apresentação do Cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem: O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 293/2004, que fixa e estabelece parâmetros para dimensionar o quadro de profissionais de enfermagem para unidades assistenciais. Qual a maneira de medir o dimensionamento da equipe? Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Perguntado por: Lindiane Gomes | Última atualização: 23. Januar 2022 Pontuação: 4,45 (50 avaliações)
O dimensionamento de pessoal de enfermagem "é a etapa inicial do processo de provimento de pessoal, que tem por finalidade a previsão da quantidade de funcionário por categoria, requerida para suprir as necessidades de assistência de enfermagem, direta ou indiretamente prestada à clientela"(2). 26 questões relacionadas encontradas Resumo - O dimensionamento de pessoal visa suprir as necessidades de assistência, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria. O que é o dimensionamento de pessoal é necessário saber Realizá-lo? O dimensionamento de pessoal é definido como uma etapa inicial do processo de enfermagem que visa suprir as necessidades de assistência prestadas direta ou indiretamente pela equipe de enfermagem, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria (NISHIO e FRANCO, 2011).Dimensionamento de pessoal é uma ferramenta definida por Gaidzinski (2007) como sendo "o planejamento de pessoal para o atendimento de uma determinada área está muito elevado e que isso não é positivo para os resultados da empresa. O financeiro, então, repassa esse número para o RH que, por sua vez, identifica, por meio do software de gestão, um quadro excedente de funcionários para um nível de produtividade baixo. Após essa análise, fica mais fácil tomar uma decisão para solucionar esse problema. #3 - Ouça seus colaboradores Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Como esse objetivo, algumas empresas adotam o questionário online, outras implantam uma rede social corporativa e outras, ainda, preferem conversar pessoalmente com os funcionários. De toda forma, não importa qual método é utilizado, o que interessa é ouvir o que os colaboradores têm a dizer, identificar os que estão sobrecarregados, ociosos ou desmotivados e traçar um plano de ajuste. #4 Faça uma projeção de vendas Outro método bastante usado para calcular o tamanho ideal de cada equipe é fazer uma projeção de vendas. Para isso, a empresa pode buscar o histórico de vendas dos últimos anos (ou do período que ela tiver registrado) e também usar os dados gerais do mercado para a sua área de atuação. Com essas informações é possível construir gráficos que mostram a evolução do processo de vendas, como os meses mais lucrativos, as promoções que deram certo e os produtos mais vendidos, e, consequentemente, fazer uma projeção para os próximos meses. Tendó uma previsão do volume de vendas, independentemente de ser uma loja de roupas ou uma indústria de cosméticos, os gestores vão conseguir prever também se a contratação de um novo funcionário é necessária, por exemplo. Não tome nenhuma atitude antes de verificar o orçamento São inúmeras as vantagens que uma empresa pode alcançar ao investir com atenção e zelo no dimensionamento das suas equipes, principalmente quando falamos em saúde financeira e eficiência nos processos. Por isso, claro, não poderíamos deixar de falar sobre o orçamento de recursos humanos. O empresário não pode esquecer que o dimensionamento correto é uma forma de investimento e, portanto, é necessário que exista orçamento à disposição para garantir que o processo ocorra da forma correta. Afinal, um dimensionamento eficaz da equipe pode, muitas vezes, gerar alguns custos momentâneos ou fixos com pessoal e é fundamental que todos estes aspectos sejam visitados com certa antecedência para evitar surpresas na hora do fechamento. Assim como na projeção de vendas, também é preciso projetar o orçamento o quanto se pretende gastar ou economizar neste processo de redefinir o número de funcionários em cada setor da empresa. Vamos dizer que na projeção de vendas foi verificado que na Páscoa a produção precisa aumentar em 40% para dar conta da demanda. Um bom gestor vai pagar a sua calculadora e ver se com esse aumento é mais vantagem contratar novos funcionários ou estabelecer um ação de força-tarefa, em que cada funcionário vai fazer o número específico de horas extras. Depois de definida a melhor opção, esse valor deve ir direto para o orçamento. Para fazer esse orçamento de modo certoire, disponibilizamos para você o e-book Planejamento e Orçamento de Recursos Humanos. Nele, você vai encontrar tudo que precisa saber sobre projeções de salários, encargos, benefícios, planejamento de contratações e demissões, entre outros pontos que envolvem o número de trabalhadores necessário em cada setor da sua empresa. Clique na imagem abaixo e faça o download gratuito do material! Concluído No mercado super competitivo em que atuamos, todo processo que envolve a redução de custos e a melhora da performance precisa fazer parte da gestão de um negócio. E o caso do dimensionamento de pessoal. Se bem aplicado, este tipo de ação pode trazer muito mais benefícios do que somente os financeiros, pois a maioria dos trabalhadores se sente bem sendo útil e produtivo e desenvolvendo atividades que ele gosta. O ganho em satisfação conta muito aqui, pois funcionário feliz trabalha mais e melhor, não é mesmo? Esperamos que artigo tenha sido útil para você. Deixe um comentário contando o que achou e compartilhe conosco qualquer outro conhecimento que possa contribuir com o tema. Figue à vontade também para compartilhar este post com seus colegas. Toda semana publicamos aqui artigos relacionados a planejamento, orçamento e acompanhamento econômico-financeiro. Também publicamos mensalmente materiais gratuitos para download como modelos de planilhas, white papers e e-books. Portanto, se você ainda não é assinante de nosso newsletter, cadastre-se para receber este e outros conteúdos por e-mail, ou nos adicione nas redes sociais para ficar por dentro de tudo que acontece por aqui. Colaboradores a mais ou a menos geram prejuízos, você sabia? No primeiro caso, pelo excesso de custos. No segundo, porque a carência de mão de obra especializada exige a contratação de terceiros a um custo mais elevado ou, ainda, acaba diminuindo a qualidade e atrasando a entrega dos serviços. Se a equipe for muito grande e tiver pouco trabalho, fica caro manter os colaboradores. Por outro lado, se o time for pequeno e estiver sobrecarregado, a empresa pode ter que pagar horas extras ou mesmo lidar com a insatisfação dos profissionais. O que queremos dizer com tudo isso? Simples: que uma gestão correta do capital humano é fundamental para garantir o sucesso de qualquer negócio. Pois pouco adianta que os processos estejam todos alinhados se as equipes não estiverem bem distribuídas, se as pessoas certas estiverem nos lugares errados ou se faltarem profissionais, certo? Por isso, é importante que os gestores estejam bem alinhados e contem com canais de comunicação eficientes para garantir uma tomada de decisão rápida, evitando o clássico conceito de que "todos são responsáveis por tudo", que geralmente encontra seu desfecho em "ninguém é inteiramente responsável por nada". Nesse contexto, saber dimensionar com coerência o número de trabalhadores que cada setor do seu negócio precisa pode, sim, ser um desafio, mas é fundamental para assegurar a autossuficiência das suas equipes e a competitividade da sua marca. A boa notícia é que não estamos falando de um caminho nunca trilhado. Existem diversas maneiras de descomplicar essa conta e, como tudo mais no mundo da gestão, o processo começa pelo planejamento adequado das ações. Assim, é possível conhecer em detalhes a duração de cada uma das tarefas e dimensionar o mero ideal de trabalhadores para executá-las. Vamos entender, então, como fazer o dimensionamento de pessoal na sua empresa? O ponto de partida do dimensionamento de pessoal Primeiro de tudo é fundamental entender que a quantidade de profissionais para cada área de uma empresa está relacionada ao ramo de atuação, ao porte do empreendimento e ao nível de produtividade que ele deseja ter. Por isso, não existe uma receita pronta de faça assim ou faça assado, pois cada negócio tem suas próprias características. No entanto, há orientações gerais que podem ser seguidas e que vão ajudar a fazer esse dimensionamento de pessoal de uma forma mais certa. Para começar, é preciso fazer um levantamento do trabalho que é realizado em cada setor, desde quantas horas são gastas em cada processo até quantos funcionários estão envolvidos em cada um deles e quantas horas são gastas para fazê-lo. Basicamente, é preciso saber a produtividade de cada colaborador e analisar se ela condiz com as necessidades e capacidades do negócio. Imagine uma pequena indústria de cosméticos. Em 8 horas de trabalho, 10 funcionários entregam 800 unidades de creme. De cada colaborador, de forma individual, isso pode ser feito avaliando o número de tarefas que podem ser concluídas por dia, quantas pessoas são necessárias para entregar determinado serviço, etc. O indicador adotado para a mensuração da produtividade da mão de obra se denomina Razão Unitária de Produção (RUP). Assim, quando dizemos que a RUP de um pedreiro em um serviço de levantamento de alvenaria é igual a 0,50 H/hm³, isso significa dizer que 1 pedreiro leva 0,5 hora para produzir 1m³. DIMENSIONAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EM ENFERMAGEM O dimensionamento de pessoal de enfermagem é a etapa inicial do processo de provimento de recursos humanos, que tem como objetivo definir a previsão da quantidade de funcionários para o atendimento das necessidades de enfermagem prestada à clientela. O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 543/2017, que Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem. 3) Como proporção profissional/paciente/turno: a) 33% dos profissionais devem ser enfermeiros e 67% técnicos de enfermagem; b) 1 enfermeiro para 4,5 pacientes; c) 1 técnico de enfermagem para cada 2,2 pacientes. Para os pacientes acamodotados pela COVID-19, que necessitem de assistência de Enfermagem em tratamento Semi-intensivo/Sala de Estabilização, atendidos nas Unidades de Referência, o mínimo recomendado é de 1 (um) Enfermeiro para cada 8 (oito) leitos ou fração e 1 (um) Técnico de Enfermagem para cada 2 (dois) leitos ou ... De acordo com o Parecer Normativo 02/2020, para cada 10 leitos, é necessário de 4 a 8 enfermeiros, de acordo com a carga horária, e de 7 a 16 (dezesseis) técnicos e/ou auxiliares de Enfermagem nos hospitais gerais e de campanha. Já nas UTIs, o coeficiente para cada 8 leitos é de 1 enfermeiro e 4 técnicos de Enfermagem. Cuidados com os erros na gestão de pessoal de enfermagem em cada setor de acordo com a demanda. Criando parâmetros para o dimensionar o quantitativo mínimo de diferentes níveis de formação dos profissionais de enfermagem. Os parâmetros representam normas técnicas mínimas e constituem-se em referências que orientam os gestores e gerentes das instituições de saúde. Como elaborar o cálculo de dimensionamento de profissionais de enfermagem? Orientação para elaboração e apresentação do Cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem: O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 293/2004, que fixa e estabelece parâmetros para dimensionar o quadro de profissionais de enfermagem para unidades assistenciais. Qual a maneira de medir o dimensionamento da equipe? Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Perguntado por: Lindiane Gomes | Última atualização: 23. Januar 2022 Pontuação: 4,45 (50 avaliações)
O dimensionamento de pessoal de enfermagem "é a etapa inicial do processo de provimento de pessoal, que tem por finalidade a previsão da quantidade de funcionário por categoria, requerida para suprir as necessidades de assistência de enfermagem, direta ou indiretamente prestada à clientela"(2). 26 questões relacionadas encontradas Resumo - O dimensionamento de pessoal visa suprir as necessidades de assistência, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria. O que é o dimensionamento de pessoal é necessário saber Realizá-lo? O dimensionamento de pessoal é definido como uma etapa inicial do processo de enfermagem que visa suprir as necessidades de assistência prestadas direta ou indiretamente pela equipe de enfermagem, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria (NISHIO e FRANCO, 2011).Dimensionamento de pessoal é uma ferramenta definida por Gaidzinski (2007) como sendo "o planejamento de pessoal para o atendimento de uma determinada área está muito elevado e que isso não é positivo para os resultados da empresa. O financeiro, então, repassa esse número para o RH que, por sua vez, identifica, por meio do software de gestão, um quadro excedente de funcionários para um nível de produtividade baixo. Após essa análise, fica mais fácil tomar uma decisão para solucionar esse problema. #3 - Ouça seus colaboradores Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Como esse objetivo, algumas empresas adotam o questionário online, outras implantam uma rede social corporativa e outras, ainda, preferem conversar pessoalmente com os funcionários. De toda forma, não importa qual método é utilizado, o que interessa é ouvir o que os colaboradores têm a dizer, identificar os que estão sobrecarregados, ociosos ou desmotivados e traçar um plano de ajuste. #4 Faça uma projeção de vendas Outro método bastante usado para calcular o tamanho ideal de cada equipe é fazer uma projeção de vendas. Para isso, a empresa pode buscar o histórico de vendas dos últimos anos (ou do período que ela tiver registrado) e também usar os dados gerais do mercado para a sua área de atuação. Com essas informações é possível construir gráficos que mostram a evolução do processo de vendas, como os meses mais lucrativos, as promoções que deram certo e os produtos mais vendidos, e, consequentemente, fazer uma projeção para os próximos meses. Tendó uma previsão do volume de vendas, independentemente de ser uma loja de roupas ou uma indústria de cosméticos, os gestores vão conseguir prever também se a contratação de um novo funcionário é necessária, por exemplo. Não tome nenhuma atitude antes de verificar o orçamento São inúmeras as vantagens que uma empresa pode alcançar ao investir com atenção e zelo no dimensionamento das suas equipes, principalmente quando falamos em saúde financeira e eficiência nos processos. Por isso, claro, não poderíamos deixar de falar sobre o orçamento de recursos humanos. O empresário não pode esquecer que o dimensionamento correto é uma forma de investimento e, portanto, é necessário que exista orçamento à disposição para garantir que o processo ocorra da forma correta. Afinal, um dimensionamento eficaz da equipe pode, muitas vezes, gerar alguns custos momentâneos ou fixos com pessoal e é fundamental que todos estes aspectos sejam visitados com certa antecedência para evitar surpresas na hora do fechamento. Assim como na projeção de vendas, também é preciso projetar o orçamento o quanto se pretende gastar ou economizar neste processo de redefinir o número de funcionários em cada setor da empresa. Vamos dizer que na projeção de vendas foi verificado que na Páscoa a produção precisa aumentar em 40% para dar conta da demanda. Um bom gestor vai pagar a sua calculadora e ver se com esse aumento é mais vantagem contratar novos funcionários ou estabelecer um ação de força-tarefa, em que cada funcionário vai fazer o número específico de horas extras. Depois de definida a melhor opção, esse valor deve ir direto para o orçamento. Para fazer esse orçamento de modo certoire, disponibilizamos para você o e-book Planejamento e Orçamento de Recursos Humanos. Nele, você vai encontrar tudo que precisa saber sobre projeções de salários, encargos, benefícios, planejamento de contratações e demissões, entre outros pontos que envolvem o número de trabalhadores necessário em cada setor da sua empresa. Clique na imagem abaixo e faça o download gratuito do material! Concluído No mercado super competitivo em que atuamos, todo processo que envolve a redução de custos e a melhora da performance precisa fazer parte da gestão de um negócio. E o caso do dimensionamento de pessoal. Se bem aplicado, este tipo de ação pode trazer muito mais benefícios do que somente os financeiros, pois a maioria dos trabalhadores se sente bem sendo útil e produtivo e desenvolvendo atividades que ele gosta. O ganho em satisfação conta muito aqui, pois funcionário feliz trabalha mais e melhor, não é mesmo? Esperamos que artigo tenha sido útil para você. Deixe um comentário contando o que achou e compartilhe conosco qualquer outro conhecimento que possa contribuir com o tema. Figue à vontade também para compartilhar este post com seus colegas. Toda semana publicamos aqui artigos relacionados a planejamento, orçamento e acompanhamento econômico-financeiro. Também publicamos mensalmente materiais gratuitos para download como modelos de planilhas, white papers e e-books. Portanto, se você ainda não é assinante de nosso newsletter, cadastre-se para receber este e outros conteúdos por e-mail, ou nos adicione nas redes sociais para ficar por dentro de tudo que acontece por aqui. Colaboradores a mais ou a menos geram prejuízos, você sabia? No primeiro caso, pelo excesso de custos. No segundo, porque a carência de mão de obra especializada exige a contratação de terceiros a um custo mais elevado ou, ainda, acaba diminuindo a qualidade e atrasando a entrega dos serviços. Se a equipe for muito grande e tiver pouco trabalho, fica caro manter os colaboradores. Por outro lado, se o time for pequeno e estiver sobrecarregado, a empresa pode ter que pagar horas extras ou mesmo lidar com a insatisfação dos profissionais. O que queremos dizer com tudo isso? Simples: que uma gestão correta do capital humano é fundamental para garantir o sucesso de qualquer negócio. Pois pouco adianta que os processos estejam todos alinhados se as equipes não estiverem bem distribuídas, se as pessoas certas estiverem nos lugares errados ou se faltarem profissionais, certo? Por isso, é importante que os gestores estejam bem alinhados e contem com canais de comunicação eficientes para garantir uma tomada de decisão rápida, evitando o clássico conceito de que "todos são responsáveis por tudo", que geralmente encontra seu desfecho em "ninguém é inteiramente responsável por nada". Nesse contexto, saber dimensionar com coerência o número de trabalhadores que cada setor do seu negócio precisa pode, sim, ser um desafio, mas é fundamental para assegurar a autossuficiência das suas equipes e a competitividade da sua marca. A boa notícia é que não estamos falando de um caminho nunca trilhado. Existem diversas maneiras de descomplicar essa conta e, como tudo mais no mundo da gestão, o processo começa pelo planejamento adequado das ações. Assim, é possível conhecer em detalhes a duração de cada uma das tarefas e dimensionar o número ideal de trabalhadores para executá-las. Vamos entender, então, como fazer o dimensionamento de pessoal na sua empresa? O ponto de partida do dimensionamento de pessoal Primeiro de tudo é fundamental entender que a quantidade de profissionais para cada área de uma empresa está relacionada ao ramo de atuação, ao porte do empreendimento e ao nível de produtividade que ele deseja ter. Por isso, não existe uma receita pronta de faça assim ou faça assado, pois cada negócio tem suas próprias características. No entanto, há orientações gerais que podem ser seguidas e que vão ajudar a fazer esse dimensionamento de pessoal de uma forma mais certa. Para começar, é preciso fazer um levantamento do trabalho que é realizado em cada setor, desde quantas horas são gastas em cada processo até quantos funcionários estão envolvidos em cada um deles e quantas horas são gastas para fazê-lo. Basicamente, é preciso saber a produtividade de cada colaborador e analisar se ela condiz com as necessidades e capacidades do negócio. Imagine uma pequena indústria de cosméticos. Em 8 horas de trabalho, 10 funcionários entregam 800 unidades de creme. De cada colaborador, de forma individual, isso pode ser feito avaliando o número de tarefas que podem ser concluídas por dia, quantas pessoas são necessárias para entregar determinado serviço, etc. O indicador adotado para a mensuração da produtividade da mão de obra se denomina Razão Unitária de Produção (RUP). Assim, quando dizemos que a RUP de um pedreiro em um serviço de levantamento de alvenaria é igual a 0,50 H/hm³, isso significa dizer que 1 pedreiro leva 0,5 hora para produzir 1m³. DIMENSIONAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EM ENFERMAGEM O dimensionamento de pessoal de enfermagem é a etapa inicial do processo de provimento de recursos humanos, que tem como objetivo definir a previsão da quantidade de funcionários para o atendimento das necessidades de enfermagem prestada à clientela. O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 543/2017, que Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem. 3) Como proporção profissional/paciente/turno: a) 33% dos profissionais devem ser enfermeiros e 67% técnicos de enfermagem; b) 1 enfermeiro para 4,5 pacientes; c) 1 técnico de enfermagem para cada 2,2 pacientes. Para os pacientes acamodotados pela COVID-19, que necessitem de assistência de Enfermagem em tratamento Semi-intensivo/Sala de Estabilização, atendidos nas Unidades de Referência, o mínimo recomendado é de 1 (um) Enfermeiro para cada 8 (oito) leitos ou fração e 1 (um) Técnico de Enfermagem para cada 2 (dois) leitos ou ... De acordo com o Parecer Normativo 02/2020, para cada 10 leitos, é necessário de 4 a 8 enfermeiros, de acordo com a carga horária, e de 7 a 16 (dezesseis) técnicos e/ou auxiliares de Enfermagem nos hospitais gerais e de campanha. Já nas UTIs, o coeficiente para cada 8 leitos é de 1 enfermeiro e 4 técnicos de Enfermagem. Cuidados com os erros na gestão de pessoal de enfermagem em cada setor de acordo com a demanda. Criando parâmetros para o dimensionar o quantitativo mínimo de diferentes níveis de formação dos profissionais de enfermagem. Os parâmetros representam normas técnicas mínimas e constituem-se em referências que orientam os gestores e gerentes das instituições de saúde. Como elaborar o cálculo de dimensionamento de profissionais de enfermagem? Orientação para elaboração e apresentação do Cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem: O cálculo de Dimensionamento de Pessoal de Enfermagem deverá, obrigatoriamente, ser embaçado na Resolução COFEN nº 293/2004, que fixa e estabelece parâmetros para dimensionar o quadro de profissionais de enfermagem para unidades assistenciais. Qual a maneira de medir o dimensionamento da equipe? Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Perguntado por: Lindiane Gomes | Última atualização: 23. Januar 2022 Pontuação: 4,45 (50 avaliações)
O dimensionamento de pessoal de enfermagem "é a etapa inicial do processo de provimento de pessoal, que tem por finalidade a previsão da quantidade de funcionário por categoria, requerida para suprir as necessidades de assistência de enfermagem, direta ou indiretamente prestada à clientela"(2). 26 questões relacionadas encontradas Resumo - O dimensionamento de pessoal visa suprir as necessidades de assistência, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria. O que é o dimensionamento de pessoal é necessário saber Realizá-lo? O dimensionamento de pessoal é definido como uma etapa inicial do processo de enfermagem que visa suprir as necessidades de assistência prestadas direta ou indiretamente pela equipe de enfermagem, tendo como objetivo prever a quantidade de funcionários por categoria (NISHIO e FRANCO, 2011).Dimensionamento de pessoal é uma ferramenta definida por Gaidzinski (2007) como sendo "o planejamento de pessoal para o atendimento de uma determinada área está muito elevado e que isso não é positivo para os resultados da empresa. O financeiro, então, repassa esse número para o RH que, por sua vez, identifica, por meio do software de gestão, um quadro excedente de funcionários para um nível de produtividade baixo. Após essa análise, fica mais fácil tomar uma decisão para solucionar esse problema. #3 - Ouça seus colaboradores Mas nem tudo depende da tecnologia. Outra maneira de medir o dimensionamento da equipe é por meio dos feedback de colaboradores. Para isso, é necessário que se construa um relacionamento próximo com eles. Como esse objetivo, algumas empresas adotam o questionário online, outras implantam uma rede social corporativa e outras, ainda, preferem conversar pessoalmente com os funcionários. De toda forma, não importa qual método é utilizado, o que interessa é ouvir o que os colaboradores têm a dizer, identificar os que estão sobrecarregados, ocios

36% do tempo remunerado é perdido devido à redução. Isso significa que se você contratar 100 pessoas, efetivamente terá o tempo equivalente a apenas cerca de 74 pessoas. Para compensar essa perda, você precisa contratar 100 dividido por 0,7, que é igual a 135 colaboradores. Quanto mais você controlar a redução, menor será o número de pessoas que você precisará contratar e maior será a lucratividade. Processos de Saída Em um processo de saída, os clientes na fila do cinema são equivalentes ao número de chamadas na fila. O tempo médio de processamento do ingresso se torna o tempo médio de atendimento ou EHT, e o tempo médio de espera do cliente se torna o tempo médio de espera. Para calcular o número de pessoas necessárias para lidar com o volume de trabalho em um processo de saída, precisamos saber o número de chamadas feitas, a taxa de contato, a taxa de conversão e o número de horas. A taxa de contato é a porcentagem de chamadas que são atendidas.

- [jucumoze](#)
- <https://sskundal.com/userfiles/file/98638432421.pdf>
- <http://ziato-eu.space/upload/files/5fb19c72-c31d-4ab4-a40a-12bd45627bc4.pdf>
- <http://355353.ru/userfiles/file/65038569435.pdf>
- <https://ntct-dz.com/ckfinder/userfiles/files/9e694f15-98a8-4769-9fa8-70cb7a1e25ae.pdf>
- <http://pctravel.com/files/file/23670967919.pdf>
- <https://maskaevlawyer.ru/userfiles/file/28816034216.pdf>