**NOME E LOGOMARCA DA INSTITUIÇÃO E/OU MUNICÍPIO**

**PLANEJAMENTO E PROGRAMAÇÃO DE ENFERMAGEM**

**Município, ano**

**SUMÁRIO**

1. **Siglário.......................................................................XX**
2. **Introdução..................................................................XX**
3. **Metodologia...............................................................XX**
4. **Descrição da Instituição...........................................XX**
5. **Organograma.............................................................XX**
6. **Identidade da Instituição...........................................XX**
7. **Planejamento Anual..................................................XX**
8. **Programação de Enfermagem..................................XX**
9. **Monitoramento e Avaliação......................................XX**
10. **Cálculo do Dimensionamento de Enfermagem.......XX**
11. **Referências................................................................XX**

**Obs.:** Inserir a numeração das páginas no sumário.

1. **SIGLÁRIO**

**ENF – Enfermeiro**

**TE – Técnico de Enfermagem**

**AE – Auxiliar de Enfermagem**

**Cofen – Conselho Federal de Enfermagem**

**Coren AL – Conselho Regional de Enfermagem de Alagoas**

**[...]**

**Caso seja utilizado outras siglas deve ser inserido aqui**

1. **INTRODUÇÃO**

O planejamento é uma visão atual com perspectivas futuras de função administrativa e gerencial que determina antecipadamente o que se deve fazer e quais os objetivos que se deseja atingir (SANTANA e TAHARA, 2008).

O objetivo do planejamento é subsidiar as tomadas de decisões, contribuindo com a supervisão e avaliação das atividades de Enfermagem, além de prevenir a ocorrência de falta de recursos, consequentemente, evitando improvisações das atividades (SANTANA e TAHARA, 2008).

De acordo com o Ministério da Saúde, 2008, planejar consiste em decidir com antecedência o que fazer para mudar as condições atuais, de modo a alcançar os objetivos. Enquanto no momento do planejamento podem ser exploradas possibilidades mais amplas, a programação é mais limitada por contornos legais e normativos. Nesta medida, enquanto o plano delineia as linhas gerais norteadoras da intervenção, a programação trabalha com maior grau de detalhamento de modo a orientar a implementação.

De acordo com a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986 e seu decreto regulamentador, o planejamento e a programação das instituições e serviços de saúde incluem planejamento e programação de enfermagem, enfatizando que a programação de enfermagem inclui a prescrição da assistência de enfermagem.

Considerando a Resolução Cofen nº 727/2023, a qual determina que no ato do requerimento para renovação de Anotação da Responsabilidade Técnica (ART), deverá ser entregue o Planejamento e a Programação de Enfermagem com o quantitativo necessário de pessoal de Enfermagem para prestar uma assistência segura e de qualidade.

(Poderá ser modificado conforme realidade da instituição/empresa/organização)

1. **METODOLOGIA**

O Planejamento e Programação de Enfermagem deverá ser elaborado anualmente e apresentado à gestão da instituição e posteriormente remetido ao Coren/AL no ato da renovação da Anotação da Responsabilidade Técnica (ART).

O escopo de trabalho do Planejamento de Enfermagem seguirá a missão, visão e valores institucional a qual o serviço de enfermagem está inserido, independentemente da área da gestão: Área Técnica, assistencial e ensino.

O planejamento estratégico das instituições de saúde usualmente segue alguns preceitos básicos: Descrição da Instituição, Identidade institucional (Visão, Missão e Valor), Análise Ambiental (Matriz de SWOT), Mapa Estratégicos (Perspectiva, Objetivos, Iniciativas, Metas e Plano de Ação), Sistemática de Monitoramento e Avaliação Indicadores. Dentro da proposta do documento em questão será desenvolvido um plano orçamentário em consonância com objetivos e metas traçadas.

De acordo com as etapas listadas acima, o Enfermeiro Responsável Técnico irá visualizar na análise de SWOT as oportunidades de ações para o planejamento de enfermagem.

Considerando os objetivos e as iniciativas institucionais, a programação deverá incluir ações estratégicas, táticas e operacionais, contendo pelo menos um indicador de controle de uma das propostas.

(Poderá ser modificado conforme realidade da instituição/empresa/organização)

1. **DESCRIÇÃO DA INSTITUIÇÃO**

Descreva aqui a caracterização do serviço e seu quadro de enfermagem (CASO POSSUA).

1. **ORGANOGRAMA DA INSTITUIÇÃO E ENFERMAGEM**

**Figura 2: Elaborado pela equipe de planejamento da ... (nome da empresa/instituição)**

(Deve ser modificado conforme realidade da instituição/empresa/organização)

1. **IDENTIDADE DA INSTITUIÇÃO/EMPRESA**
2. MISSÃO

[...]

1. VISÃO

[...]

1. VALORES

[...]

1. **PLANEJAMENTO**

**ANALISE SITUACIONAL DA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO/INSTITUIÇÃO DE SAÚDE**

A análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), ou FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas, Ameaças) em português, é uma ferramenta amplamente utilizada para avaliar os diversos aspectos de um projeto, empresa ou situação. Os quatro tópicos principais abordados na análise SWOT são:

* **Forças (Strengths):** São os pontos fortes internos da empresa ou projeto, características e recursos que proporcionam uma vantagem competitiva. Isso pode incluir habilidades específicas da equipe, recursos financeiros sólidos, tecnologia avançada, boa reputação de marca, entre outros.
* **Fraquezas (Weaknesses):** São os pontos fracos internos da empresa ou projeto, aspectos que representam desafios ou limitações. Isso pode incluir falta de recursos financeiros, deficiências na equipe, tecnologia desatualizada, reputação prejudicada, entre outros.
* **Oportunidades (Opportunities):** São fatores externos favoráveis que a empresa ou projeto pode aproveitar para seu benefício. Isso pode incluir mudanças no mercado, novas tendências, lacunas no mercado, mudanças regulatórias favoráveis, entre outros.
* **Ameaças (Threats):** São fatores externos que representam desafios ou riscos para a empresa ou projeto. Isso pode incluir concorrentes fortes, mudanças na legislação, instabilidade econômica, avanços tecnológicos de concorrentes, entre outros.

Ao analisar cada um desses quatro aspectos, as instituições/empresas/organizações podem desenvolver estratégias para maximizar seus pontos fortes, minimizar suas fraquezas, aproveitar as oportunidades e se proteger contra ameaças, contribuindo para um planejamento estratégico mais eficaz.

**Ex.: Substituir pelos da empresa/instituição**

**FORÇA**

- 3 equipes de Estratégia de Saúde da Família (ESF), contendo enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem;

- Comunicação efetiva entre os membros da equipe. da equipe.

**OPORTUNIDADES**

- Melhor acesso a outros níveis de atenção à saúde para possíveis encaminhamentos;

- Pacientes satisfeitos com o serviço prestado;

-Funcionários mais satisfeitos com o trabalho;

- Capacitação da equipe de enfermagem e valorização financeira;

**AMEAÇAS**

- Licenças por adoecimento;

- Pandemias;

- Epidemias;

**FRAQUEZAS**

- Demanda reprimida;

- Fluxos da equipe de enfermagem precisando ser ajustados;

- Demora na marcação (reclamação de paciente);

- Déficit de contrarreferência dos pacientes encaminhados à atenção secundária e terciária.

**OBJETIVOS**

**- OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Exemplos **(devem ser substituídos):**

Obrigatório: Gerenciar a assistência de enfermagem; (Área Assistencial)

Obrigatório: Prever a quantidade de funcionários de enfermagem na instituição/empresa/organização; (Para todas as áreas)

Promover uma assistencial de enfermagem segura; (Área Assistencial)

Desenvolver estratégias para garantir a satisfação do cliente; (Área Técnica)

Garantir um processo formativo de enfermagem seguro de maneira contínua e supervisionada; (Área de Ensino)

**- OBJETIVO TÁTICO**

Exemplos **(devem ser substituídos):**

Obrigatório: Monitorar principais riscos de enfermagem; (Área Assistencial)

Obrigatório: Garantir os parâmetros necessários para elaboração do cálculo dimensionamento de pessoal de enfermagem; (Áreas Assistencial e Técnica)

Garantir as metas de segurança do paciente; (Área Assistencial)

Gerenciar pesquisa de satisfação do serviço de enfermagem; (Área Técnica)

Desenvolver um planejamento de supervisão direta de estágio; (Área de Ensino)

**- OBJETIVO OPERACIONAL**

Exemplos **(devem ser substituídos):**

Obrigatório: Garantir a aplicabilidade da Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE); (Área Assistencial)

Obrigatório: Implementar o dimensionamento da assistência de enfermagem nas áreas; (Áreas Assistencial e Técnica)

Assegurar a utilização de um método de transição de cuidado; (Área Assistencial)

Garantir a disposição de dispositivos assistenciais de segurança; (Área Assistencial)

Implementar anual a pesquisa de satisfação do serviço de enfermagem; (Área Técnica)

Aplicar padrões mínimos de supervisão de estágio; (Área de Ensino)

1. **PROGRAMAÇÃO DE ENFERMAGEM**

Exemplos **(devem ser substituídos):**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Projeto/atividade** | **Unidade Funcional** | **Pessoa responsável** | | | **Metas** | **Indicadores** | **Avaliação** | | **Orçamento** | | |
| Desenvolver OU atualizar os Protocolos Operacionais Padrão (POP) da instituição/empresa | Coordenação de enfermagem | Enfermeiro RT | | | Até março de 2025 | *Taxa de Desenvolvimento/Atualização dos POPs*  **Formula**: Taxa de atualização(%)=(Nº de POPs atualizados no periodo/ Nº total de POPs previstos para o periodo) x 100 | Coordenação de Enfermagem/ERT | | R$ xx | | |
| Projeto de Prevenção às ISTs | Coordenação de enfermagem | Enfermeiro RT | | | 1 ação mensal | *Taxa de Implementação do Projeto de Prevenção às ISTs*  **Formula**: nº de ações realizadas / nº de ações planejadas x 100 | Coordenação de Enfermagem/ERT | | | | R$ xx |
| Capacitações para a equipe de enfermagem sobre xxx | Coordenação de enfermagem | Enfermeiro RT | | | 1 capacitação mensal | *Taxa de Capacitação da Equipe de Enfermagem*  **Formula:** Nº de capacitações realizadas / Nº de capacitações planejadas x 100 | Enfermeiro Diarista | | | | R$ xx |
| Substituição de Mobiliários para os consultórios de enfermagem | Coordenação de enfermagem | | Enfermeiro RT | | Até dezembro de 2025 | *Taxa de Substituição de Mobiliário nos Consultórios de Enfermagem*  **Formula**: Taxa de substituição de mobiliário=(Nº de mobiliário substituído/ Nº total de mobiliários previstos para substituição) x 100 | Enfermeiro Diarista | | | R$ xx | |
| Elaborar um plano de atendimento de múltiplas vítimas. | Coordenação de enfermagem | | Enfermeiro RT | | Até fevereiro de 2025 | *Taxa de Elaboração do Plano de Atendimento a Múltiplas Vítimas.*  **Formula:** Taxa de Elaboração do Plano= (Nº de etapas concluídas da elaboração do plano/ Nº total de etapas previstas) x 100 | Coordenação de Enfermagem/ERT | | | R$ xx | |
| Desenvolver perguntas norteadoras sobre atendimento de enfermagem ao cliente. | Coordenação de enfermagem | | Enfermeiro RT | | Todo final de cada mês | *Taxa de Desenvolvimento de Perguntas Norteadoras para Atendimento de Enfermagem*  **Formula:** Taxa de Desenvolvimento de Perguntas Norteadoras= (Nº de perguntas norteadoras desenvolvidas/ Nº total de perguntas previstas) x 100 | Enfermeiro RT | | | R$ xx | |
| Realizar visitas gerenciais mensais aos campos de estágios para garantir o estágio supervisionado. | Coordenação de enfermagem da escola/faculdade | | Enfermeiro RT | | 1 vez por mês | *Taxa de Realização das Visitas Gerenciais aos Campos de Estágio*  **Formula:** Taxa de Realização das Visitas= (Nº de visitas realizadas/ Nº total de visitas planejadas) x 100 | Coordenação de Enfermagem/ERT | | | R$ xx | |
| Aquisição de recursos humanos (Processo seletivo/Contrato) para profissionais de enfermagem | Coordenação de enfermagem/ Recursos humanos | | Enfermeiro RT/ chefe do RH | | Até dezembro de 2025 | *Eficiência na Aquisição de Recursos Humanos para Enfermagem*  **Formula**: Taxa de Contratacão =(Nº total de vagas abertas/Nº de profissionais contratados​)×100 | Coordenação de Enfermagem/ERT | | | R$ xx | |
| [...] |  | |  |  | |  |  | | | R$ xx | |
| **Nota explicativa: Estes exemplos são para nortear e ajudar o enfermeiro RT na elaboração da sua programação, visto que cada empresa/instituição possui serviços específicos** |  | |  |  | |  | |  | |  | |

1. **O Enfermeiro Responsável pelo serviço de enfermagem deverá anexar o quantitativo necessário de pessoal de enfermagem para prestar uma assistência segura e de qualidade, conforme legislação vigente (Parecer Normativo Cofen nº 01/2024)**
2. **REFERÊNCIAS**

SANTANA, R.M., and TAHARA, Â.T.S. Planejamento em Enfermagem: aplicação do processo de enfermagem na prática administrativa [online]. Ilhéus: Editus, 2008, 111 p. ISBN: 978-85-7455-529- 4. <https://doi.org/10.7476/9788574555294>

LIMA, Joilson Souza de. O Planejamento Estratégico como Ferramenta de Gestão. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 03, Vol. 03, pp. 58-69, Março de 2018. ISSN:2448-0959.

\_\_\_\_\_\_. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. LEI 7.498/1986, DE 25 DE JUNHO DE 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/Leis/L7498.html>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. Planejamento Estratégico: fundamentos e aplicações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Parecer Normativo COFEN nº 1/2024. **Parâmetros para o Planejamento da Força de Trabalho da Enfermagem pelo Enfermeiro**. Brasília, 2024.

**APROVAÇÃO:**

**Assinatura do Gestor da Unidade**

**ELABORAÇÃO:**

**Assinatura do Enfermeiro (a) Responsável Técnico (a) (Coordenador Geral)**

**Equipe de Apoio:**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |