



## BIG DATA NA ENFERMAGEM: UMA PROMESSA PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Quevellin A. SANTOS, Thaís O. SILVA; Maria R. MARTINEZ

### RESUMO

O *Big Data* é o termo utilizado para descrever um grande volume de dados originário de uma variedade de fontes digitais. Na área da saúde o *Big Data* é utilizado no gerenciamento da assistência de enfermagem aos pacientes, onde existe o manuseio de uma infinidade de dados que permeiam o histórico clínico e psicossocial daquele que é assistido. A utilização do *Big Data* na gestão de pessoas em enfermagem vem sendo estudado e apontamentos mostram os desdobramentos promissores da sua aplicação. A utilização dos dados para descobrir o que fazem as pessoas mais satisfeitas em seu local de trabalho, por exemplo, diz respeito ao *People Analytics*. Analisando estes dados os gestores podem obter subsídios para a prática clínica mais eficaz, através da contratação de profissionais que se encaixam nas necessidades da instituição.

**Palavras-chave:** Gestão de Recursos Humanos; *Big Data*; Enfermagem.

### 1. INTRODUÇÃO

O método tradicionalmente utilizado na obtenção de conhecimento baseado na formulação de uma hipótese a partir de uma experiência com análise de resultados e reformulação da hipótese vem sendo questionado há séculos. Francis Bacon, em 1620, argumentava que o conhecimento científico não deveria se basear em ideias preconcebidas, mas em dados experimentais, afirmando que ao utilizar um conhecimento intuitivo induzimos nossas decisões. A utilização de *Big Data* desencadeia mudanças em paradigmas passados, baseando as novas pesquisas em uma rede maciça de dados, e não em hipóteses intuitivas (MAZZOCCHI, 2015).

*Big Data* é o termo que descreve um grande volume de dados digitais originários de uma variedade de fontes. Para a massa de dados ser considerada fonte de “*big data*”, deve ser ampla, a ponto de não ser analisada facilmente por meio de estratégias computacionais simples. Um dos objetivos é descobrir coisas que nem sabíamos, nem esperávamos, e ver relações e conexões entre os elementos, suspeitos ou não. Esse processo não é conduzido por hipóteses e deve ser o mais independente possível do padrão (MAZZOCCHI, 2015).

A utilização de *Big Data* no gerenciamento de recursos humanos tem sido chamada de

1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - quevellinsantos@gmail.com

2 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - thaisoliveirasilva10@gmail.com

3 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - mariareginamartinez@gmail.com



“*People Analytics*”, e consiste no processo de levantamento e análise de um grande volume de dados dos trabalhadores de uma organização com a finalidade de se estabelecer um diagnóstico e oferecer previsões que possam subsidiar o processo decisório relacionado à gestão de pessoas. Trata-se de promover uma gestão de pessoas mais estratégica e completamente fundamentada em dados objetivos, o que resulta em muitos benefícios tanto para a organização como para os trabalhadores (BEN WABER, 2013a).

Considerando a importância da equipe de enfermagem para as organizações de saúde e o impacto que a gestão estratégica dessa equipe proporciona nos resultados dos serviços, este artigo tem como objetivo discutir como a análise de grandes volumes de dados pode oferecer possibilidades de aumento do desempenho e da satisfação dos trabalhadores de enfermagem, acompanhados de incremento na qualidade da assistência de saúde.

## 2. MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de um estudo exploratório, por meio de revisão bibliográfica. Foi desenvolvido durante a disciplina de Gestão de Pessoas na Enfermagem do Mestrado em Enfermagem da Universidade Federal de Alfenas, Minas Gerais, no primeiro semestre de 2017. As bases de dados utilizadas foram LILACS, PUBMED e livros especializados. Para a busca de dados foram utilizados os seguintes descritores: Gestão de Recursos Humanos, *Big Data*, Enfermagem. Por fim, o material coletado teve suas informações analisadas, sendo posteriormente lidos na íntegra para uma discussão abrangente do assunto.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A demanda de estabelecimentos de saúde muitas vezes torna o mercado de profissionais competitivo para os gestores. Admitir um profissional qualificado e garantir sua permanência no emprego é um grande desafio. O rotativismo no quadro de trabalhadores de saúde representa um grande problema enfrentado pelos gerentes de enfermagem e acarreta, significativamente, na diminuição da qualidade do cuidado e no aumento dos custos para a organização. Isto é, a perda de profissionais experientes afeta o nível de cuidado prestado e aumenta o investimento

1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - quevellinsantos@gmail.com

2 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - thaisoliveirasilva10@gmail.com

3 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - mariareginamartinez@gmail.com



# 9ª Jornada Científica e Tecnológica do IFSULDEMINAS

## 6º Simpósio da Pós-Graduação

ISSN 2319-0124

necessário à admissão de um novo trabalhador. Este é um contratempo que tem acometido todas as organizações, em especial no gerenciamento de pessoas (BEN WABER, 2013a).

No início de 2000, a *Google* deu um *start* em suas primeiras ações internas de *People Analytics*, ele não criou um produto, mas passou a criar sua análise interna de pessoas a partir de uma grande base de dados como uma maneira de se proteger. O *Google* utilizou o *People Analytics* automatizando a análise dos dados dos candidatos no momento do recrutamento a fim de reduzir as chances futuras deste candidato desligar-se da empresa e vir a trabalhar em um dos seus concorrentes (BEN WABER, 2013a).

A Nielsen uma empresa global de pesquisa de mercado com aproximadamente 40 mil profissionais, aplica tempo e investimento na retenção de talentos. A equipe de *People Analytics* desta empresa se concentra em projetos simultâneos de gestão de pessoas; um deles se volta ao desenvolvimento das mulheres para ocuparem 50% dos cargos de liderança; pois atualmente, apenas 34% das mulheres ocupam esta posição na empresa (MARCH, 2017).

Corroborando com este caso citado, a ideia da concepção de modelos que agregam valores a gêneros dentro do local de trabalho constitui empiricamente uma construção de valores para toda a sociedade. O nível de escolaridade e o princípio da meritocracia visibilizam a oportunidade de crescimento e desenvolvimento nas instituições, nas quais apenas uma análise de perfil (pessoas) pode dar o *insight* necessário para os gestores visualizarem pessoas até então “anônimas” nas organizações para ocuparem cargos de liderança (MARCH, 2017).

A análise de pessoas é uma ferramenta útil na investigação comportamental e na indicação de estratégias que tornam os colaboradores mais felizes, eficazes e produtivos. Diversos estudos apontam como pilar da insatisfação no trabalho a ausência de locais de descanso e convivência entre os colaboradores da enfermagem. A exemplo disto temos a indústria farmacêutica Cubist Pharmaceuticals que estudou, com o *People Analytics*, o hábito dos funcionários tomarem café durante o expediente. Ela aprendeu que as máquinas de café estavam muito espalhadas pelo escritório, o que reduzia as interações entre eles. Concentrou-as então em áreas de convivência centrais e viu melhorar o desempenho, particularmente dos vendedores (BEN WABER, 2013b).

Além das estratégias citadas, outras podem ser desenvolvidas em conformidade à

1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - quevellinsantos@gmail.com

2 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - thaisoliveirasilva10@gmail.com

3 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - mariareginamartinez@gmail.com



# 9ª Jornada Científica e Tecnológica do IFSULDEMINAS

## 6º Simpósio da Pós-Graduação

ISSN 2319-0124

realidade da instituição. O uso de análises pode melhorar imensamente a qualidade de suas decisões e pode aumentar a eficiência do processo de decisão em até 25%. Quando essas análises são bem executadas, elas levam o cliente interno e externo à maior satisfação. Porém, a analítica sozinha não alcança esses resultados, o processo de decisão precisa estar em constante mudança, com as pessoas aprendendo novas habilidades e assumindo novos papéis. Portanto, a transformação é organizacional e tecnológica, e por trazer resultados eficazes para as empresas, acaba sendo muito mais extensa do que muitas organizações permeiam (BEN WABER, 2013b).

#### 4. CONCLUSÕES

As informações encontradas mostram que as ferramentas do *People Analytics* são inovadoras e ainda temerosas aos olhos da gestão tradicional de recursos humanos; mas a análise de um grande volume de dados, a partir *Big Data*, promete ser a solução para a gestão eficaz. Esta é uma ferramenta útil na investigação comportamental e na indicação de estratégias que tornam os colaboradores mais felizes, eficazes e produtivos. Qualidades imprescindíveis para os profissionais da enfermagem, posto que o objeto de trabalho da equipe como um todo é a vida humana.

#### REFERÊNCIAS

BEN WABER. **People Analytics: How Social Sensing Technology Will Transform Business and What It Tells Us about the Future of Work**. New Jersey: FT Press, 2013a.

BEN WABER. **The Next Big Thing in Big Data: People Analytics**. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-05-16>>. Acesso em: 1 maio. 2016b.

MARCH, K. S. People Analytics Isn't as Hard as You Think — Nielsen Proves Why. p. 1–4, 2017.

MAZZOCCHI, F. Could Big Data be the end of theory in science? A few remarks on the epistemology of data-driven science. **EMBO reports**, v. 16, n. 10, p. 1250–5, out. 2015.

1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - quevellinsantos@gmail.com

2 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - thaisoliveirasilva10@gmail.com

3 UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - mariareginamartinez@gmail.com