

ultrapassa 1/1000 habitantes, conforme preconizado pela OMS, a mesorregião centro ocidental paranaense tem deficiência desses recursos humanos, evidenciado sua má distribuição. Além disso, os gastos com equipamentos diagnósticos é inadequado, sendo excessivo para alguns e insuficiente para outros. Unitermos: Gestão em saúde; Recursos de saúde; Mesorregião centro ocidental paranaense.

P1032

Principais aspectos destacados por avaliadores e avaliados durante as entrevistas de avaliação de desempenho

Adriana Serdotte Freitas Cardoso, Clarice Maria Dall'Agnol - UFRGS

Introdução: A adoção de perspectivas crítico-participativas na avaliação de desempenho, levando-se em consideração a história da organização do trabalho, apresenta uma trajetória relativamente recente. Nas últimas décadas, melhorar o desempenho humano e organizacional tem sido uma questão de grande destaque na gestão pública. Considerando o cenário contemporâneo e a sua dinamicidade, bem como a valorização do conhecimento e a relação entre o desempenho humano e a qualidade dos resultados da organização, o processo de avaliação de desempenho desponta como uma importante ferramenta para a promoção do crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. **Objetivo:** descrever quais são os principais aspectos destacados, por avaliadores e avaliados, durante a entrevista de avaliação de desempenho profissional. **Método:** pesquisa exploratório-descritiva realizada com profissionais da saúde em um hospital público da região sul do Brasil. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário semiestruturado, com ancoragem na estatística descritiva para análise das questões fechadas e análise de conteúdo do tipo temática para as questões abertas. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS sob parecer nº 1.193.585 e pela Comissão de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição sob parecer nº 1.289.551. **Resultados:** Nos resultados dos questionários, encontrou-se que os aspectos positivos (39%) e os pontos de melhoria (27%) são os principais tópicos destacados durante a avaliação de desempenho, tanto na condição de avaliado quanto na de avaliador. As considerações registradas nas questões abertas denotam certa ênfase nas avaliações em realçar as potencialidades do trabalhador e a necessidade de estimular os aspectos que demandam aprimoramento. **Conclusão:** O destaque para as potencialidades dos trabalhadores na avaliação assim como o realce dos aspectos positivos poderia ser o ponto de partida para influenciar positivamente as atitudes dos colaboradores. Todavia, para o estabelecimento de um processo avaliativo dialógico e participativo, é necessário ir além do simples realce aos aspectos assertivos com o intuito de gerar ou influenciar uma atitude positiva nos trabalhadores. Torna-se primordial buscar, através do diálogo, a problematização da realidade e do cotidiano de trabalho, objetivando que o trabalhador, a partir de um olhar crítico do contexto e de si mesmo, descubra-se capaz de identificar potencialidades e fragilidades. **Unitermos:** Avaliação de desempenho profissional; Gestão em saúde; Pesquisa em administração de enfermagem.

P1033

Percepções vivenciadas por avaliadores e avaliados durante as entrevistas de avaliação de desempenho

Adriana Serdotte Freitas Cardoso, Clarice Maria Dall'Agnol - UFRGS

Introdução: Em relação ao mundo do trabalho, aponta-se que o mesmo tem passado por constantes transformações culturais ao longo das décadas: os recursos humanos passaram a ser denominados capital humano e o setor de recursos humanos atualmente é conhecido como gestão de pessoas, cuja atribuição principal é procurar desenvolver e qualificar a organização. As instituições entendem o processo de avaliação de desempenho profissional como parte integrante da própria política de recursos humanos, sendo componente essencial à atividade administrativa. Nesse contexto, apesar das inúmeras contribuições que podem derivar do processo avaliativo, diversos obstáculos permanecem, alguns explícitos, outros nem tanto. **Objetivo:** descrever quais são as principais percepções de avaliadores e avaliados, durante as entrevistas de avaliação de desempenho profissional. **Método:** pesquisa qualitativa, exploratório-descritiva realizada com profissionais da saúde em um hospital público da região sul do Brasil. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário semiestruturado, com ancoragem na de conteúdo do tipo temática. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS sob parecer nº 1.193.585 e pela Comissão de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição sob parecer nº 1.289.551. **Resultados:** os respondentes, de um modo geral, percebem-se tranquilos, seguros e sentem prazer e satisfação com a avaliação de desempenho. Entretanto, convém ressaltar que os sentimentos de prazer e satisfação ao término da entrevista avaliativa é inferior quando no papel de avaliadores, assinalando provavelmente um desconforto maior ao avaliar do que ao ser avaliado. **Conclusão:** Os resultados reforçam a necessidade de conduzir a avaliação de desempenho alicerçada em um processo dialógico, reflexivo e que busca uma leitura crítica da realidade em que os profissionais estão imbricados. Demonstam também que há um longo caminho a ser percorrido até romper com paradigmas tão arraigados que inviabilizam enxergar na avaliação de desempenho uma possibilidade para o efetivo exercício crítico-reflexivo de avaliadores e avaliados, sem desconsiderar o contexto de trabalho no qual ambos estão inseridos. **Unitermos:** Avaliação de desempenho profissional; Gestão em saúde; Pesquisa em administração de enfermagem.

P1035

Na condição de avaliado e avaliador: considerações sobre a avaliação de desempenho

Adriana Serdotte Freitas Cardoso, Clarice Maria Dall'Agnol - UFRGS

Introdução: Além de fornecer informações para o diagnóstico de necessidades de treinamento e desenvolvimento, a avaliação de desempenho compreende um instrumento gerencial que subsidia decisões administrativas relacionadas à movimentação de pessoal nos planos de carreira, a validação de critérios de seleção de pessoal, bem como possibilita acompanhar o trabalho de cada membro da equipe, a relação entre os resultados esperados e os alcançados, e monitorar de forma abrangente e contínua o caminhar da equipe como um todo. Neste sentido, ainda pode oferecer oportunidades para o reconhecimento, o reforço positivo e a melhoria no ambiente de trabalho. Apesar do ato de avaliar estar presente no processo evolutivo da humanidade e do ser humano, desde o seu nascimento, na mesma medida em que a temática ganha espaço para reflexão, também gera polêmica entre gestores e trabalhadores. **Objetivo:** caracterizar aspectos do ato de avaliar e do espaço/momento de ser avaliado na percepção dos sujeitos envolvidos nesse processo. **Método:** pesquisa qualitativa, exploratório-descritiva realizada com profissionais da saúde em um hospital público da região sul do Brasil. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário semiestruturado, com ancoragem na análise de conteúdo do tipo temática. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS sob parecer nº 1.193.585 e pela Comissão de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição sob parecer nº 1.289.551. **Resultados:** As informações