



3ª Jornada de Psicologia Hospitalar do HCPA

Comunicação e transversalidade
no contexto hospitalar

31 de maio e 1º de junho de 2019

Anais



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

POSTERS

P05

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: UM NOVO MODELO PARA FORTALECER A COMUNICAÇÃO ENTRE LIDERANÇAS E SEUS LIDERADOS NO HCPA

Nathália Susin, Michelle Deluchi, Daniela Santos Turck, Marcia Pereira Dias, Thais Fatima Leites Oliveira - HCPA

A gestão de pessoas passa por transformações, exigindo uma nova interpretação da realidade organizacional. No conceito de competências encontramos o referencial necessário para construir um modelo de gestão de pessoas integrado e estratégico. Objetivo: Apresentar o processo de implantação do modelo de Gestão por Competências no HCPA. Método: a construção do modelo iniciou em 2010 e contemplou as seguintes etapas: Validação da proposta de trabalho com a Administração Central (AC); Criação das competências institucionais e de liderança; Adequação do sistema Competence Manager para realização da avaliação; Sensibilização das lideranças e funcionários; Descrição das competências específicas a partir do agrupamento das funções; Elaboração de 81 mapas de competências; Validação dos mapas com a AC; Capacitação presencial e EAD das chefias e funcionários no novo modelo e sistema. Resultados: o modelo de Gestão por Competências HCPA compreende competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados na realização das atividades. O modelo possui três tipos de competências: Institucionais (essenciais a todos os funcionários), de Lideranças e Específicas (relacionadas a cada função). Além disso, visando o processo contínuo, a gestão é realizada em quatro etapas: 1) Obter comprometimento, através da combinação entre chefia e funcionário sobre a aplicação das competências nas atividades da área; 2) Orientar, aconselhar e acompanhar o desenvolvimento destas competências; 3) Avaliar e promover feedback; 4) Desenvolver e recompensar, por meio dos processos de crescimento na carreira e da elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). O investimento na implantação deste modelo resultou, em média, 98,3% de avaliações realizadas, anualmente, desde o primeiro ciclo, ocorrido em 2016. Conclusão: Alinhado ao planejamento estratégico da instituição, compreende-se que a gestão por competências é uma forma de valorização dos colaboradores. A principal

contribuição deste modelo é o foco no desenvolvimento, utilizando ferramentas de gestão como o feedback e o PDI. Estas ferramentas aproximam o funcionário de sua liderança, estabelecendo um canal de comunicação clara e objetiva. Atualmente, já foram realizados três ciclos anuais de avaliação e a continuidade deste trabalho está em aprimorar o modelo implantado e alinhá-lo com as demais práticas em gestão de pessoas da instituição.

Palavras chave: gestão de pessoas; gestão por competências; comunicação.

P06

MODELO DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES COMO ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO HOSPITALAR

Nathália Susin, Marcia Pereira Dias, Daniela Santos Türck - HCPA

A eficácia do trabalho de uma equipe é resultado da aplicação de competências técnicas e, especialmente, de habilidades comportamentais como cooperação, relacionamento interpessoal, comunicação, feedback, resolução de problemas, etc. No entanto, grande parte dos problemas e conflitos de uma equipe referem-se à falta de organização e de definições sobre a sua sistemática de funcionamento. Objetivo: Relatar a experiência realizada, até o momento, com três equipes administrativas do HCPA, utilizando um modelo de formação e desenvolvimento de equipes, enquanto conjunto de ferramentas que organiza, sistematiza e sustenta as práticas das equipes na busca de melhores resultados. Método: A partir da reunião de alinhamento realizada com a chefia da equipe para apresentar a proposta e definir os papéis e responsabilidades, o trabalho foi desenvolvido em seis encontros, totalizando, 12 horas. No primeiro encontro foram reforçadas, junto ao grupo, as premissas do trabalho em equipe (confiança e comprometimento), e foi apresentado o modelo, dividido em 04 etapas, que seriam trabalhadas nos 05 encontros seguintes: (1) Direcionamento (orientação comum); (2) Definições de Funcionamento (normas de convivência); (3) Plano de Melhorias (objetivos, metas e responsáveis); (4) Renovação (revisão e atualização das combinações). Resultados: Ao longo do trabalho foi possível observar que os participantes apropriavam-se das demandas de sua equipe à medida que as discutiam abertamente, responsabilizando-se pela definição e implementação de soluções. Além disso, através da avaliação aplicada no término da atividade, eles verbalizaram que a