

OS DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS NO AMBIENTE HOSPITALAR



“ Psicóloga Organizacional e Clínica; Especialista em Perita do Trânsito; em Gestão de Negócios (UNIFACS), em Psicologia Clínica com foco em Análise Bioenergética (SABBA), Analista de Assentment in DISC (Sociedade Latino Americana de Coaching). Atua há 9 anos nas áreas organizacional, social e clínica, incluindo experiência internacional, desenvolvendo atividades em consultoria para empresas como: Sun Youth - Jeunesse Au Soleil (Montreal - Canadá), Membro do IGE 2013 pelo Rotary no Intercâmbio profissional na Dinamarca. Analista para mapeamento, seleção, gestão e avaliação de competências e desempenho (Leme Consultoria). Coaching sistêmico (LM Desenvolvimento).



**Rogerio
LEME**

Gestão de Pessoas e
Desenvolvimento Humano

Atendimento a nível nacional

Com o intuito de atender os clientes com qualidade, rapidez e eficiência, a **ATRATIVARH** ampliou suas fronteiras e agora atende a nível nacional.



Quem são os responsáveis pela gestão de pessoas?

- **História da Gestão de Pessoas.**
- **Paradigmas da Sociedade.**



Por que ter Gestão de Pessoas ?

- A carga horária extensiva
- **A administração dos conflitos**
- É dada pouca importância às relações humanas
- O estresse em lidar com vidas diariamente
- **Profissionais que vivem em constante pressão**



Benefícios da gestão de pessoas na área hospitalar

- Colaboradores engajados em busca de resultados
- Redução Turnover e absenteísmo
- Retenção de talentos constante
- Colaboradores satisfeitos e automotivados

Principais características de um bom gestor de pessoas

- **Autoconhecimento**
 - Proatividade
 - Comunicação
- **Gerenciar conflitos**
- **Gestão do tempo**
- **Delegar as funções**
 - Focar no positivo
- **Desenvolver Talentos**

Tipos de Personalidades



IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

Dominância

Busca:

Resultado

Motivado por:

Desafios

Eficácia



Modelo DISC

IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

Dominância

Busca:
Resultado

Motivado por:
Desafios
Eficácia

D

Influência

Busca:
Relacionamento

Motivado por:
Liberdade
Criatividade

i

IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

Modelo DISC

Dominância

Busca:
Resultado

Motivado por:
Desafios
Eficácia

D

Influência

Busca:
Relacionamento

Motivado por:
Liberdade
Criatividade

i

S

Busca:
Colaboração

Motivado por:
Segurança
Lealdade

eStabilidade

IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

Modelo DISC

Dominância

Busca:
Resultado

Motivado por:
Desafios
Eficácia

D

Influência

Busca:
Relacionamento

Motivado por:
Liberdade
Criatividade

i

Busca:
Precisão

Motivado por:
Altos Padrões
Eficiência

C

Cautela

Busca:
Colaboração

Motivado por:
Segurança
Lealdade

S

eStabilidade



Romário



Bernardinho



Parreira

D

Dominância

- Auto confiante
- Energético e dominante
- Aceita e gosta de desafios
- Competitivo e audacioso
- Destemido e corajoso

Cautela

- Preciso
- Atento aos detalhes
- Diligente
- Organizado
- Conservador

C

I

Influência

- Comunicativo
- Persuasivo
- Entusiasmado
- Otimista
- Relaciona com facilidade

eStabilidade

- Estável
- Paciente
- Calmo
- Ritmo consistente
- Conservador

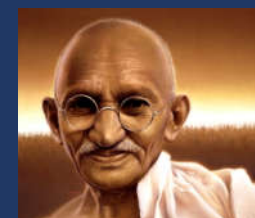
S



Silvio Santos



William Bonner



Gandhi



João Paulo II

Os pilares da gestão de pessoas

1º Pilar – Motivação

2º Pilar – Processo de Comunicação

3º Pilar – Trabalho em Equipe

4º Pilar – Conhecimento e Competência

5º Pilar – Treinamento e Desenvolvimento



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO COM FOCO EM COMPETÊNCIAS

Com
exclusiva
metodologia
do Inventário
Comportamental



- Apresenta um método construtivo e participativo
- Fortalece o senso de Justiça, Meritocracia e Transparência
- Fornece critérios sólidos para a Gestão com redução da subjetividade
- Permite maior integração e otimização com os subsistemas de RH



PDI



Resultado
da A.D.C.

Referência para as políticas de RH

COEFICIENTE DE
DESEMPENHO



Dicionário de
Competências



Descrição
de Função



Integra as
Competências e
o Desempenho



A Avaliação de Desempenho

Algumas ferramentas que auxiliam **Avaliação de Desempenho** com foco em competências: implantada fazem com que toda a gestão das pessoas se torne mais assertiva. (Técnicas, comportamental, CDC)

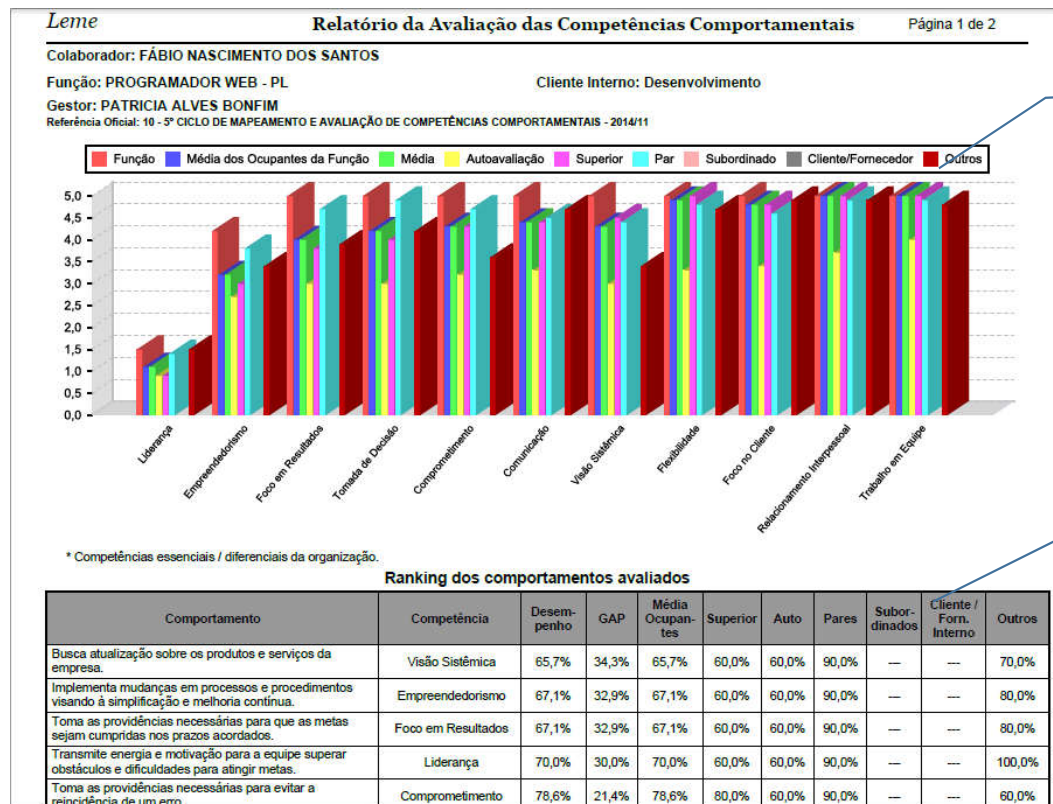


Gráfico do resultado da Avaliação e comparativos da função

Ranking dos Indicadores Comportamentais avaliados

Leme

Relatório da Avaliação das Responsabilidades

Colaborador: FÁBIO NASCI

Função: PROGRAMADOR WEB - PL

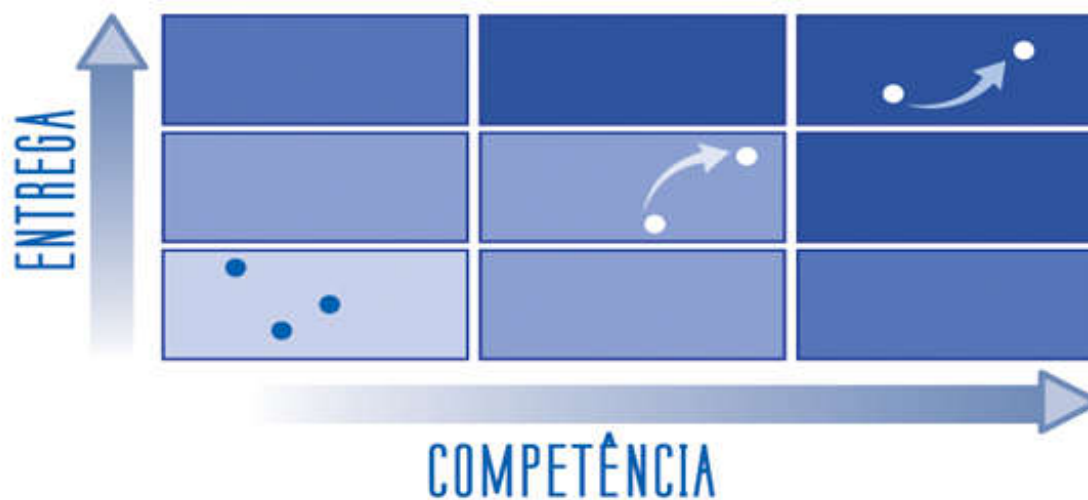
Setor: Desenvolvimento

Gestor: PATRICIA ALVES BONFIM

Desempenho do
Colaborador nas
responsabilidades
avaliadas

Responsabilidade	Nota Gestor(es)	Nota Autoavaliação	Desempenho
Acompanhar o sistema de lançamento de chamados para imediata correção.	110.0%	100%	107.0%
Atualizar os links dos clientes no servidor, quando houver novas versões nos sistemas web desenvolvidos pela Leme Consultoria.	80.0%	100%	86.0%
Encaminhar, após a finalização dos testes unitários, a funcionalidade desenvolvida para a Área de Testes executar a verificação e validação final.	100.0%	100%	100.0%
Manter as especificações das tarefas de desenvolvimento, manutenção ou testes sempre atualizadas.	50.0%	80%	59.0%
Participar da reunião de alinhamento da equipe, trazendo experiências que possam ser compartilhadas e sugestões para o processo de melhoria contínua da equipe.	100.0%	100%	100.0%
Prestar atendimento aos clientes internos nos produtos de software da empresa, buscando compreender suas necessidades e desejos, orientando-os de forma clara.	100.0%	80%	94.0%
Realizar a codificação de relatórios conforme modelos propostos, prezando pela confiabilidade e assertividade nos resultados apresentados.	110.0%	100%	107.0%
Realizar a codificação dos novos programas e a manutenção de programas existentes, estudando os objetivos propostos, analisando as características dos dados de entrada e o processamento necessário a obtenção dos dados de saída desejados.	100.0%	100%	100.0%
Realizar alterações no banco de dados do sistema, conforme as necessidades apresentadas na codificação e de acordo com as boas práticas de modelagem de banco de dados.	100.0%	100%	100.0%
Realizar a recuperação de backup do banco de dados dos sistemas web sempre que necessário.	100.0%	100%	100.0%
Realizar pesquisas constantes para manter-se informado sobre novas tecnologias, propondo novas aplicações da informática que tragam benefícios ao andamento dos negócios e ao desenvolvimento dos produtos.	50.0%	80%	59.0%
Registrar a resolução de falhas nos sistemas web e passar feedback diretamente à Área de Produtos, Suporte ou reclamante da falha.	80.0%	100%	86.0%
Média do Desempenho: 91.50%			

Matriz NineBox






Meu Perfil


Sair

USUÁRIO: Patricia Alves Bonfim




HOME


RELATÓRIOS


PDI

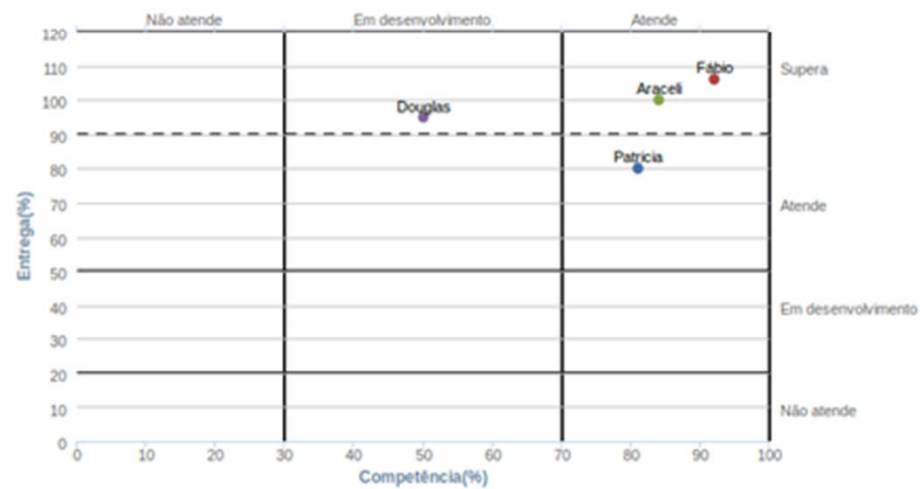

CONFIGURAÇÕES


NOTIFICAÇÕES

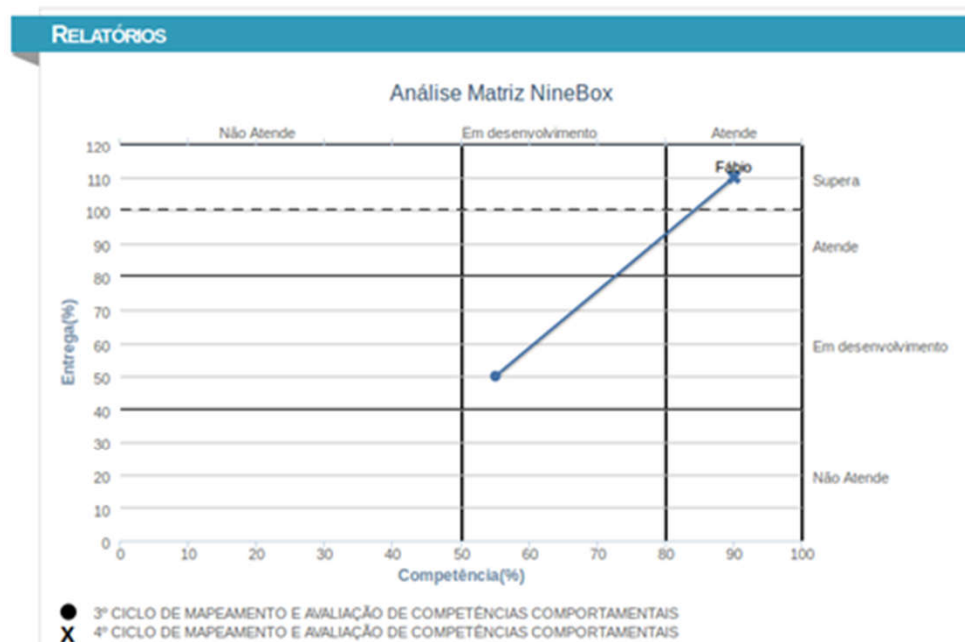
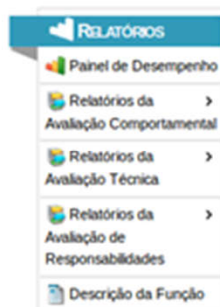
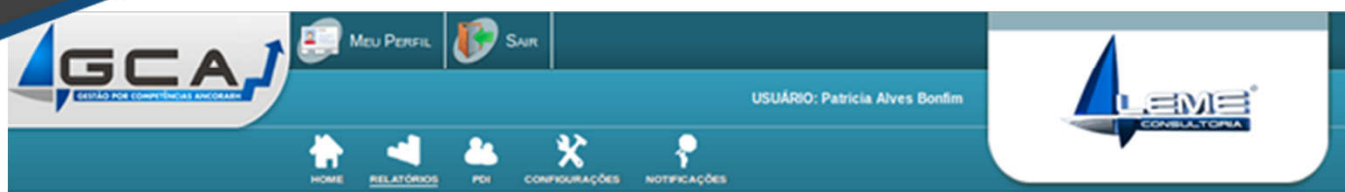
- RELATÓRIOS**
-  Painel de Desempenho
 -  Relatórios da Avaliação Comportamental
 -  Relatórios da Avaliação Técnica
 -  Relatórios da Avaliação de Responsabilidades
 -  Descrição da Função

RELATÓRIOS

Análise Matriz NineBox



● 4º CICLO DE MAPEAMENTO E AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS







Um bom gestor de pessoas trabalha
motivando a pessoas a partir de
sonhos....



www.atrativarh.com.br



comercial@atrativarh.com.br



Rua Edístio Pondé, 353
Edifício Emp. Tancredo Neves - Sl. 801 a 804



facebook.com/atrativarh/