

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).

Parceria



**Rogerio
LEME**

Gestão de Pessoas e
Desenvolvimento Humano



The image displays a collection of 10 book covers by Rogerio Leme, arranged in a grid. The books cover various topics in Human Resource Management and Organizational Development. The titles visible include:

- GESTÃO E DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO PARA ESPIRITOS PÚBLICOS E PESSOAS
- ANALISANDO COMPETENCIAS COM FOCO EM COMPETÊNCIA E PLANO PARA INVESTIMENTO NA COMPETÊNCIA
- T&D: A IMPORTÂNCIA DE INVESTIMENTOS E RITMO DE TRENAMENTO INFERIOR AO RBC
- SELEÇÃO E TUTELA POR COMPETÊNCIAS PARA A INOVAÇÃO COMPETITIVA
- FEEDBACK: DOTS PARA MELHORAR A LIDERANÇA DE COMPETÊNCIA
- RENDIMENTO: CARROS E MOTOLOS DE COMPETÊNCIAS
- GRANDEZAS DA MENSAGEM: GESTÃO DE DESEMPENHO, INFORMAÇÃO E COMPETÊNCIA NO BSC
- INDESCOBRINDO A MATRIZ NINE BOX
- ANALISANDO PRATICAS DE GESTÃO DE PESSOAS PARA COMPETÊNCIAS: O PESQUISADOR, TECNOLOGIA E INNOVAÇÃO NA MELHORIA DA PRODUÇÃO
- GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO SETOR PÚBLICO

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 ?

- **Mudança da visão de Paciente / Cliente**
- 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 absentismo
- Retenção de talentos constante
- Colaboradores satisfeitos e automotivados



Principais características de um bom gestor de pessoas

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



De:
Diretor
Presidente

Para:
Gerente



Existem diferentes tipos de personalidade ?

Tipos de Personalidades



IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL



Modelo DISC

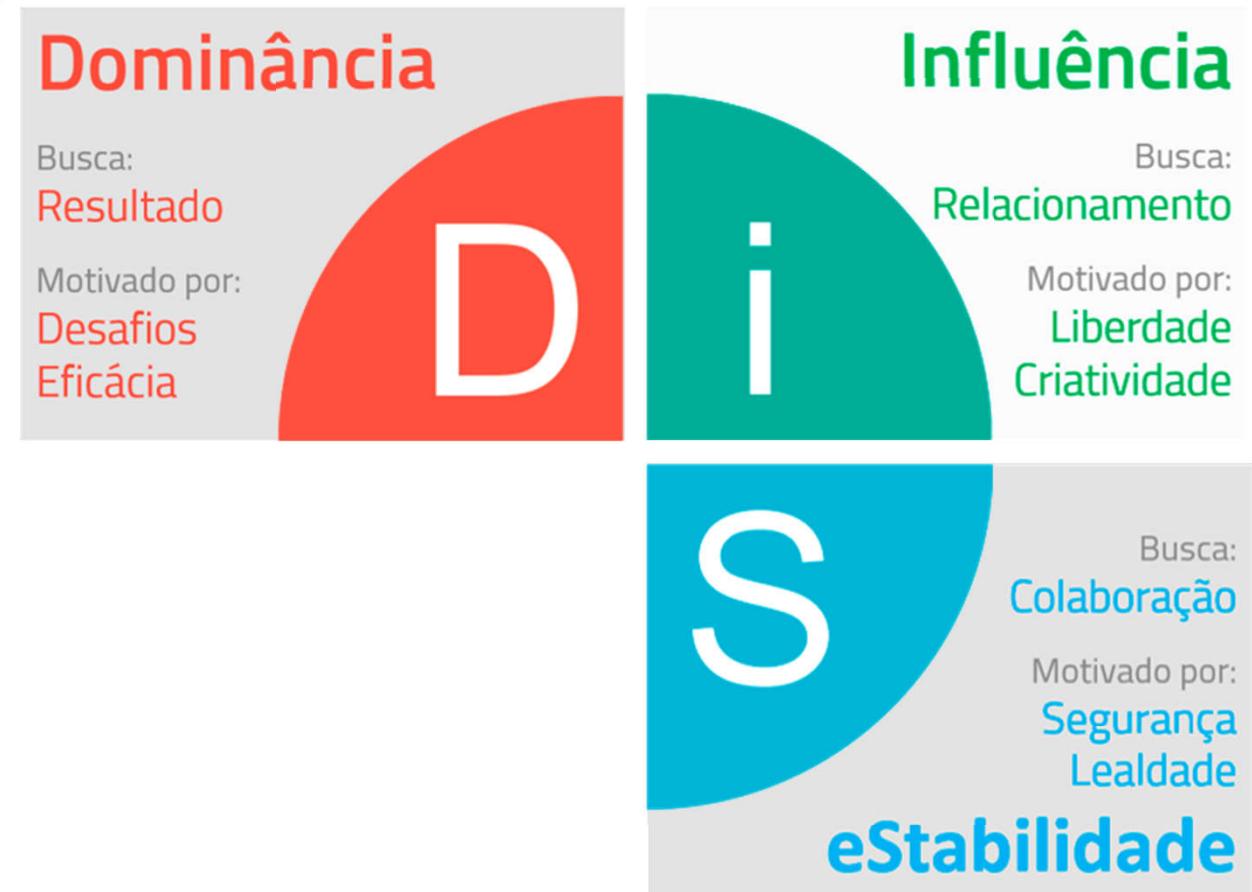
IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

Modelo DISC



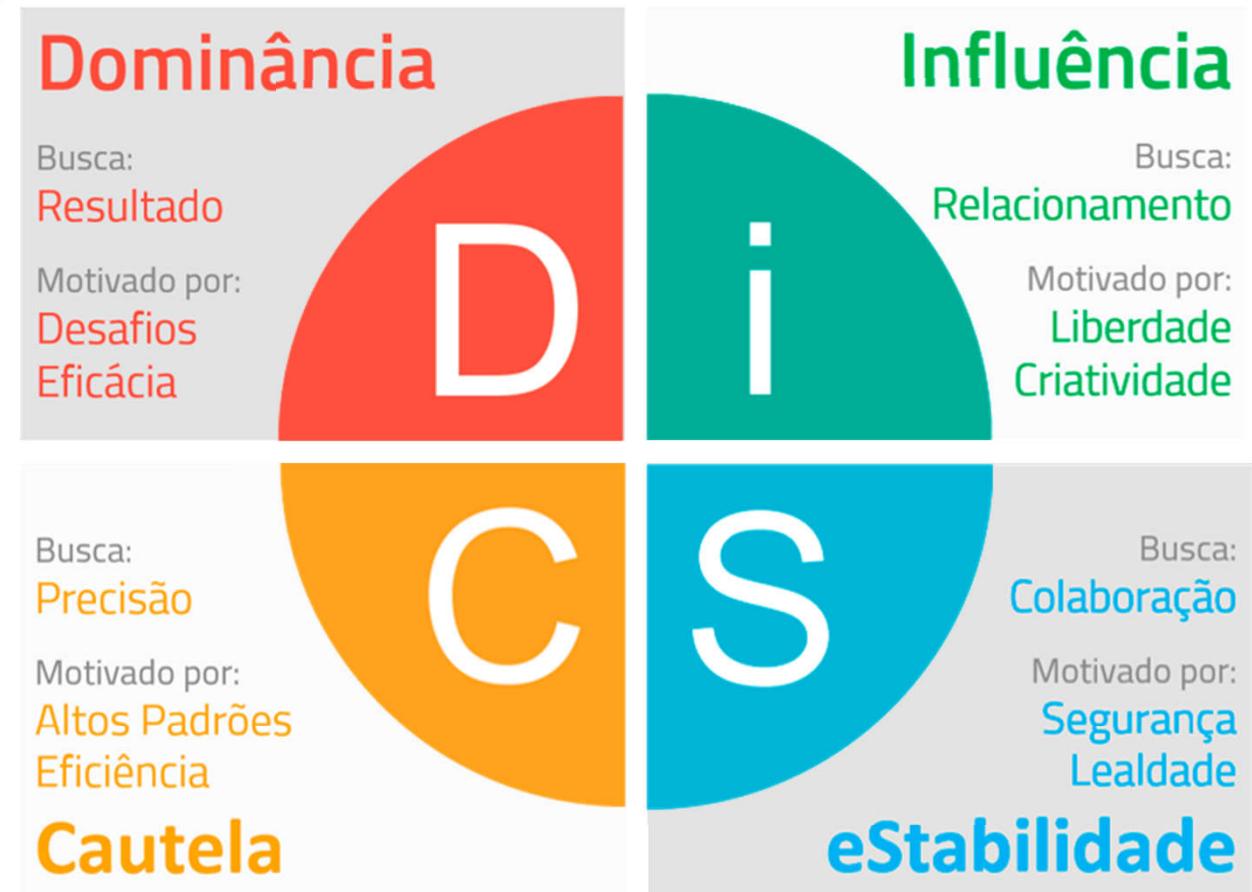
IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

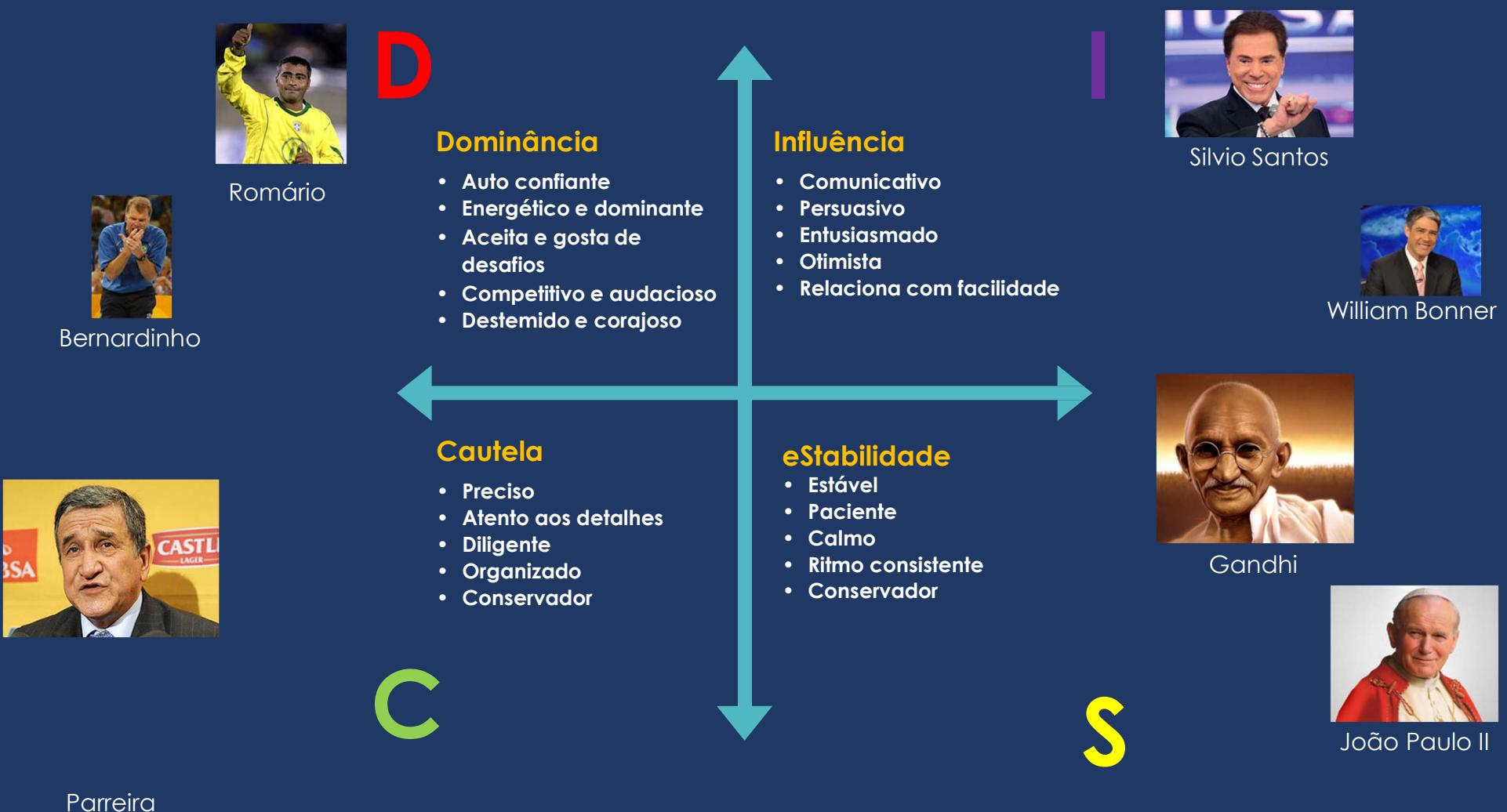
Modelo DISC



IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

Modelo DISC





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

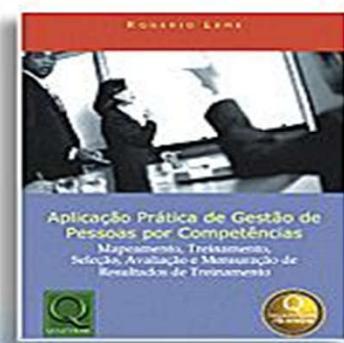
COEFICIENTE DE
DESEMPENHO



Dicionário de Competências



Descrição de Função



Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências
Mapamento, Treinamento, Seleção, Avaliação e Manutenção de Competências



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)

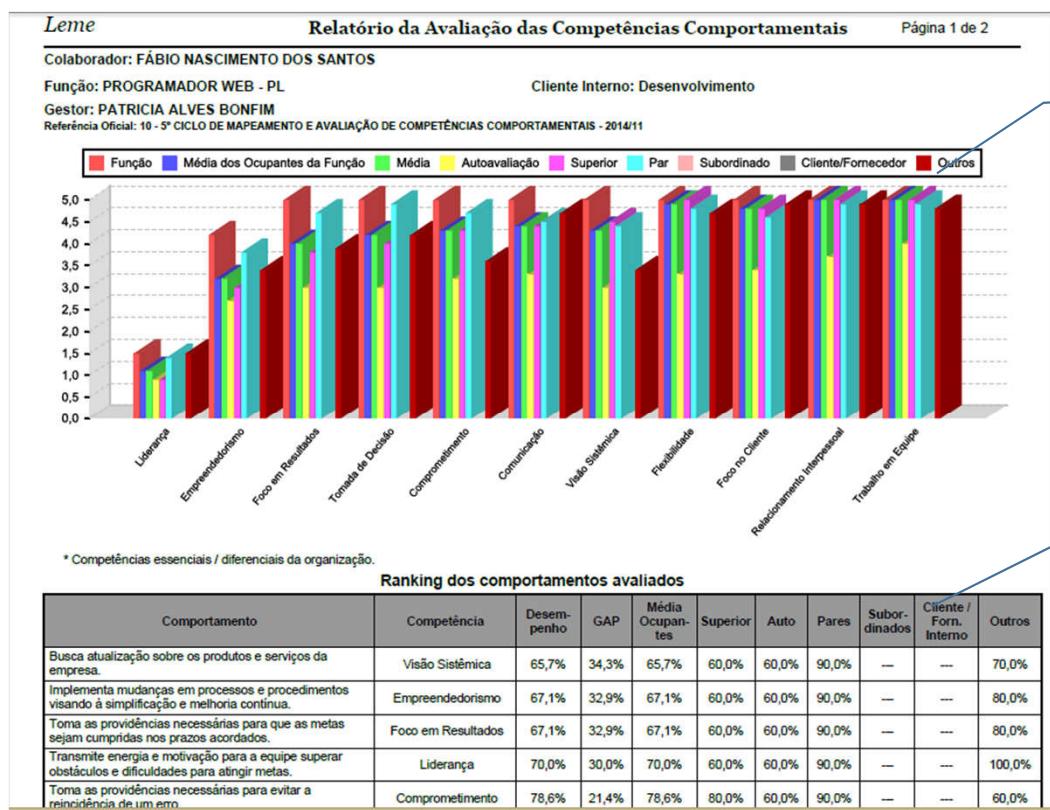


Gráfico do resultado da Avaliação e comparativos da função

Ranking dos Indicadores Comportamentais avaliados

Leme

Relatório da Avaliação das Responsabilidades

Colaborador: FÁBIO NASCI

Função: PROGRAMADOR WEB - PL

Gestor: PATRICIA ALVES BONFIM

Setor: Desenvolvimento

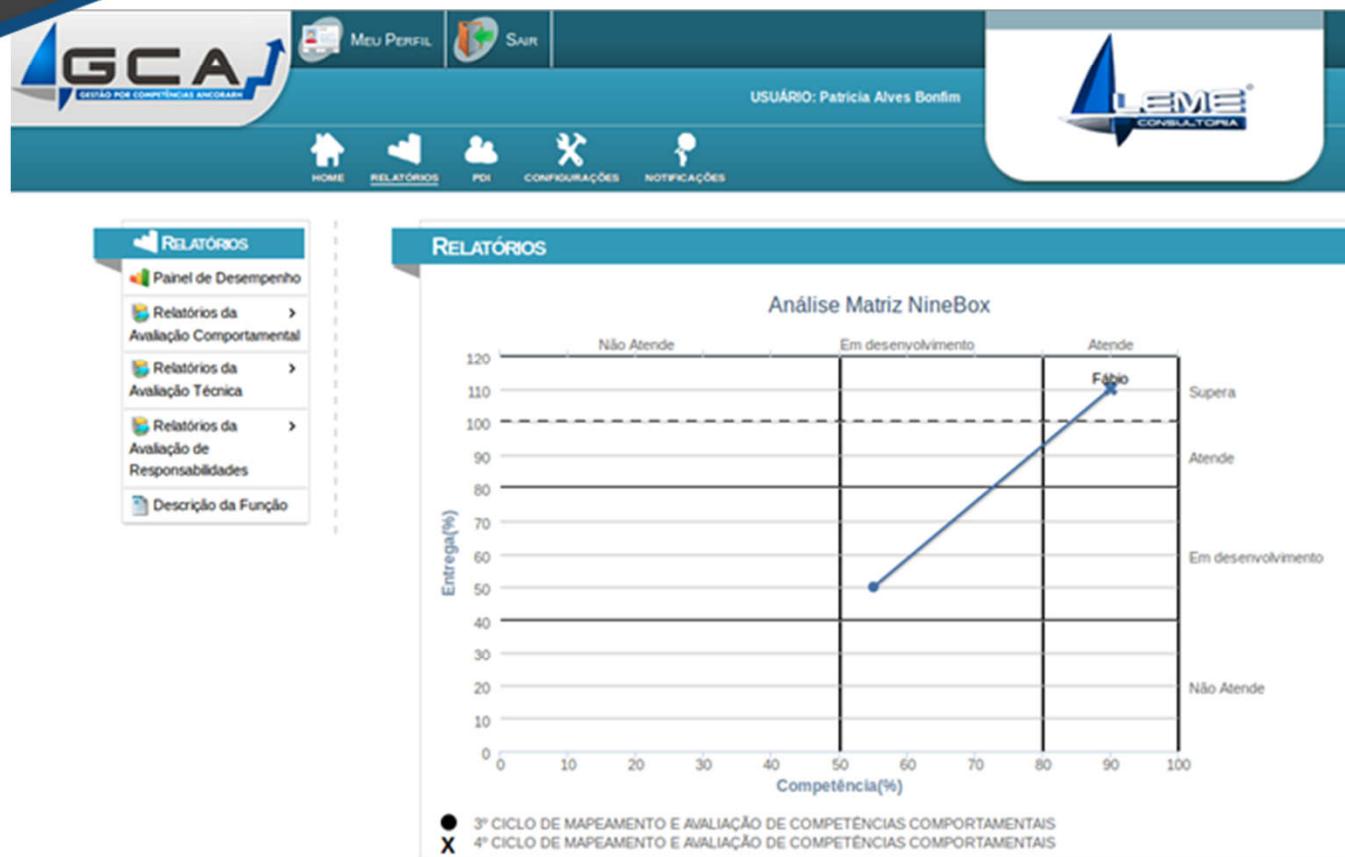
**Desempenho do
Colaborador nas
responsabilidades
avaliadas**

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, orientado-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











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

www.atrativarh.com.br



rafaela.regis@atrativarh.com.br



(71)99999-6866



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



facebook.com/atrativarh/