

# OS DESAFIOS DA GESTÃO DE NO AMBIENTE HOSPITALAR PESSOAS

## Rafaela Regis



“ 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

 <p><b>GESTÃO E DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO</b> Para Empresas Públicas e Privadas</p>	 <p><b>Análise de Competências com Foco em Competência</b> A Base para o Desenvolvimento das Competências</p>	 <p><b>T&amp;D</b> A Mensuração de Resultados e o Papel do Treinamento no Sucesso da Organização</p>	 <p><b>Gestão da Aprendizagem por Competências</b> Uma abordagem para a formação de competências</p>	 <p><b>FEEDBACK</b> Uma abordagem para a melhoria das competências por feedback 360°</p>
 <p><b>Avaliação Realista de Habilidades em Pessoas para Competências</b> Uma abordagem para a formação de competências</p>	 <p><b>Gestão por Competências no SETOR PÚBLICO</b> Uma abordagem para a formação de competências</p>	 <p><b>REMUNERAÇÃO</b> CARGOS E SALÁRIOS COMPETENCIAIS</p>	 <p><b>Gestão da Desempenho Integrando Ambientes e Competências com o Balanced Scorecard</b> Uma abordagem para a formação de competências</p>	 <p><b>REDESCOBRINDO A MATRIZ NINE BOX</b> Uma abordagem para a formação de competências</p>



## 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 absenteísmo**
- **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

## Dominância

Busca:

Resultado

Motivado por:

Desafios

Eficácia



D

## 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**

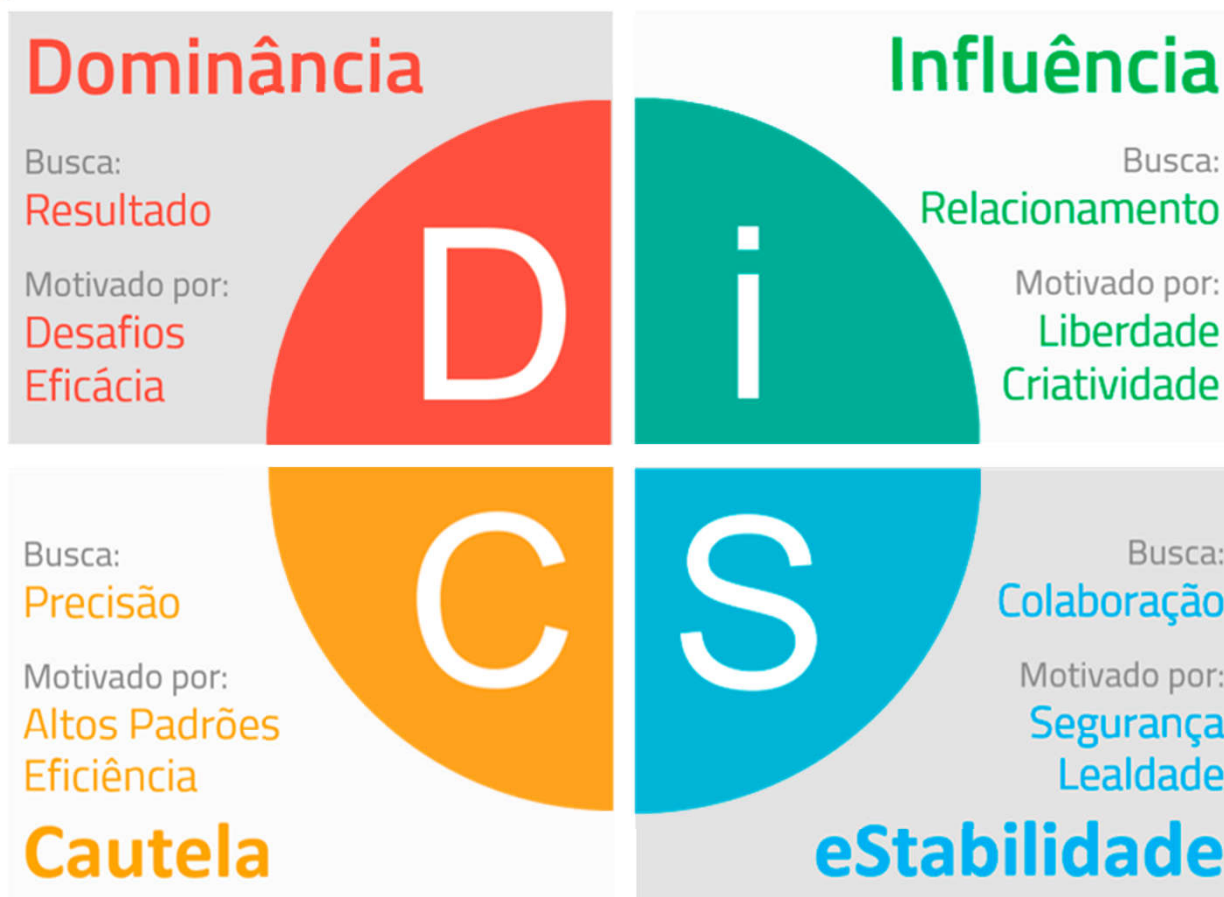
**S**

Busca:  
**Colaboração**  
Motivado por:  
**Segurança**  
**Lealdade**

**eStabilidade**

## IDENTIFICANDO E CONHECENDO O SEU PERFIL

## Modelo DISC





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

### Influência

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

### eStabilidade

- Estável
- Paciente
- Calmo
- Ritmo consistente
- Conservador

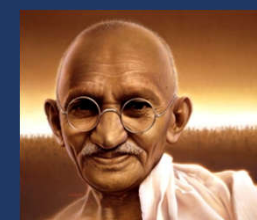
S



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



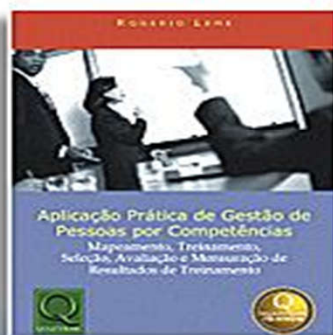
Dicionário de  
Competências



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)

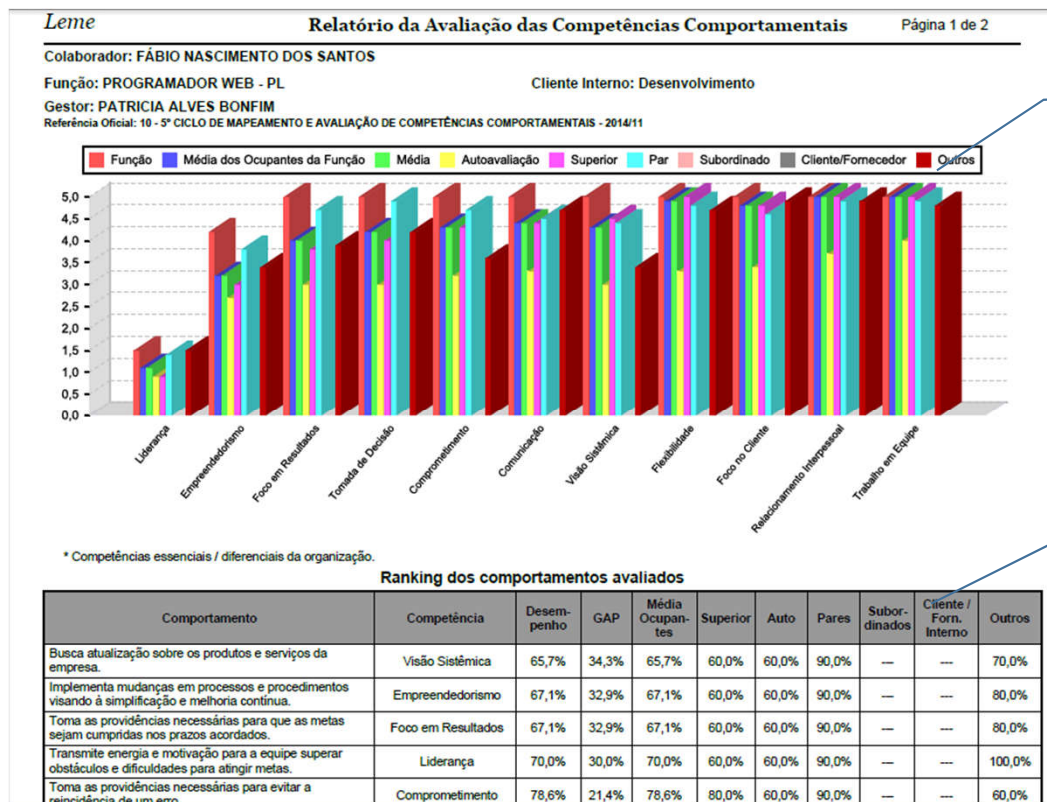


Gráfico do resultado da Avaliação e comparativos da função

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

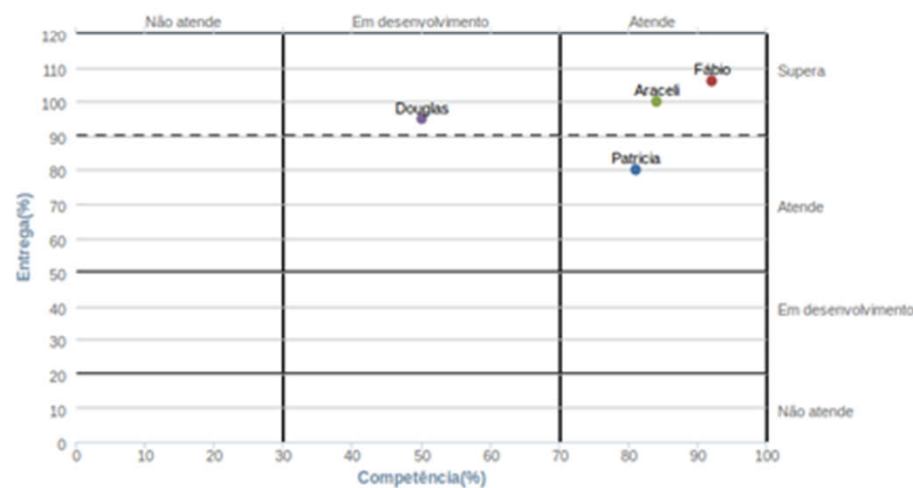


HOME
RELATÓRIOS
PDI
CONFIGURAÇÕES
NOTIFICAÇÕES

- 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







USUÁRIO: Patricia Alves Bonfim



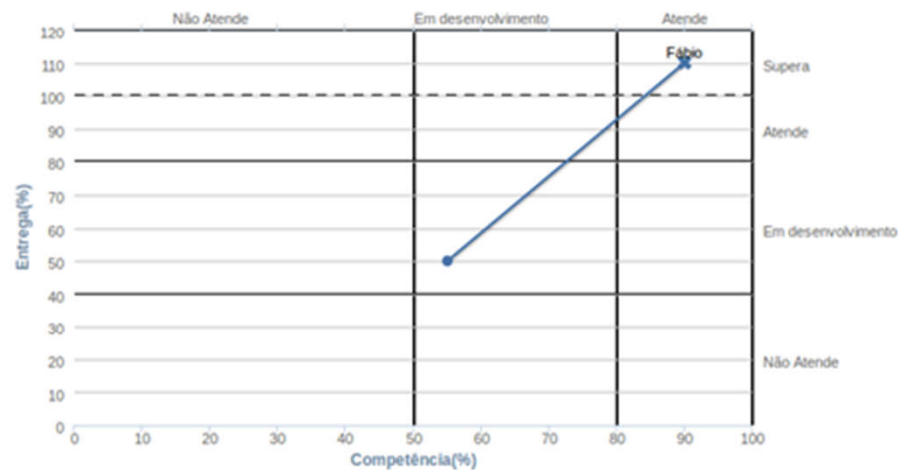






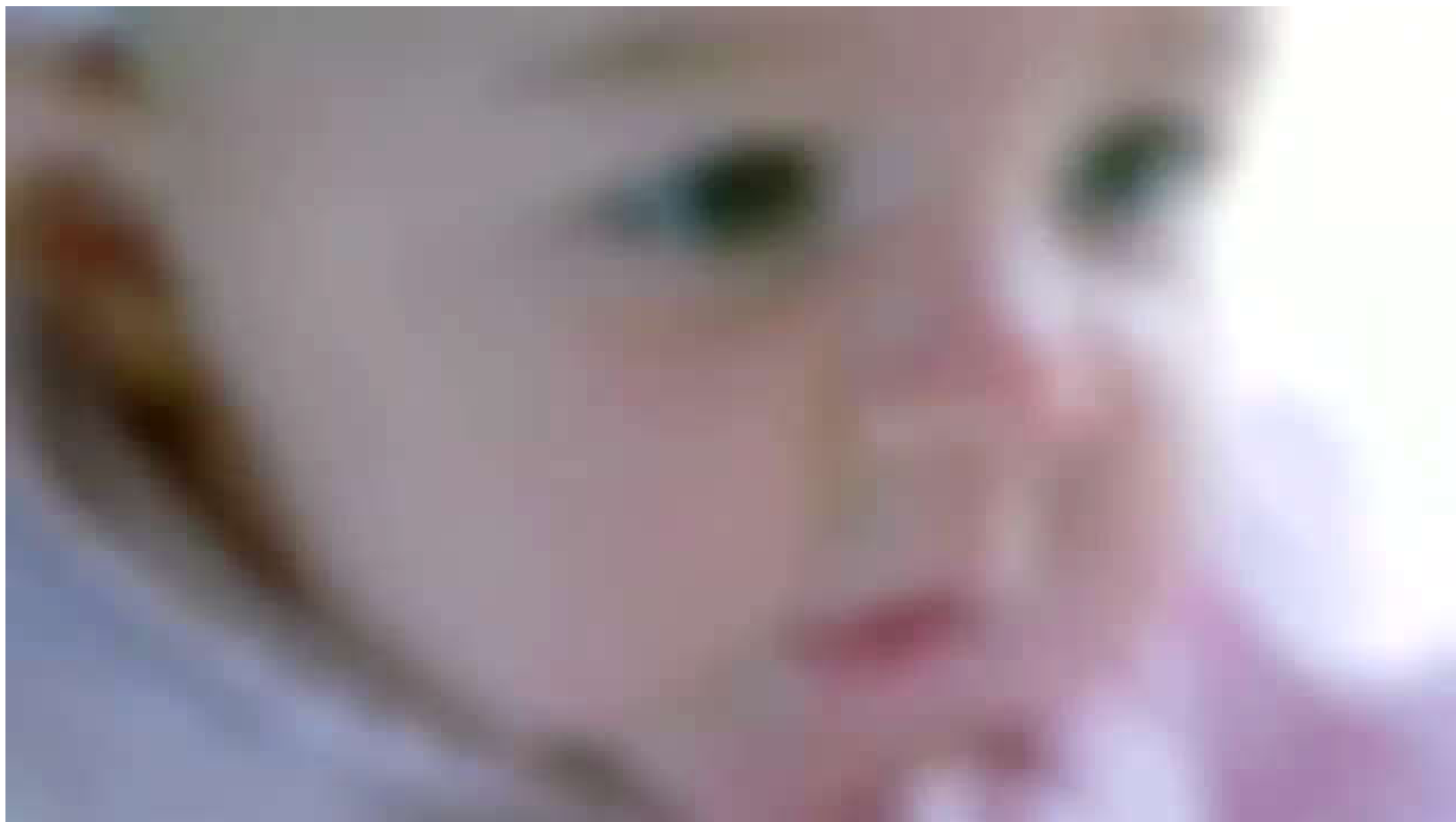
- RELATÓRIOS**
- Painel de Desempenho
  - Relatórios da Avaliação Comportamental
  - Relatórios da Avaliação Técnica
  - Relatórios da Avaliação de Responsabilidades
  - Descrição da Função


**RELATÓRIOS**

**Análise Matriz NineBox**



- 3º CICLO DE MAPEAMENTO E AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS
- X 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](http://www.atrativarh.com.br)



[rafaela.regis@atrativarh.com.br](mailto:rafaela.regis@atrativarh.com.br)  
(71)99999-6866



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



[facebook.com/atrativarh/](https://facebook.com/atrativarh/)