



***Prêmio
Benchmarking***

+ FEMIPA 2018

**Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos**

Fernando Cossa

**Hospital Ministro Costa Cavalcanti
Foz do Iguaçu**



**Prêmio
Benchmarking**
+ FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos





**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

CARACTERÍSTICAS



202 Leitos



Alta Complexidade



35 Leitos



1100 funcionários



49 Planos de Saúde



339 médicos



25,1 mil vidas



*4 Programas de
Residência Médica*



Planejamento Estratégico 2018/2022

Visão

Ser reconhecida pela excelência assistencial, geração de conhecimento, valorização do capital humano e comprometimento com a vida.

Gestão da
satisfação
dos clientes

● Garantir o
atendimento
com excelência ●

● Assegurar a
participação no
atendimento
SUS ●

● Expandir a
atuação do
HMCC ●

● Consolidar a
gestão de
recursos ●

Sustentabilidade
econômica e
financeira

Melhoria de
processos

● Garantir a
efetividade
clínica ●

● Fomentar a
política de
segurança ●

● Promover a
melhoria
contínua dos
processos ●

Aprendizagem
e crescimento

● Aprimorar a
gestão de
pessoas ●

● Garantir a
infraestrutura ●

● Expandir o
sistema
informatizado
de gestão
hospitalar ●

● Fomentar a
atuação do
Instituto de
Ensino e
Pesquisa ●

● Atuar com
responsabilidade
social e
sustentabilidade
ambiental ●

Resultado: ● Meta alcançada ● Atenção ● Fora do limite ● Valor desatualizado



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

COMO NASCEU O PROJETO NO HMCC?

O Hospital Ministro Costa Cavalcanti tomou conhecimento de um Projeto de Responsabilidade Social na Feira Hospitalar, onde as instituições filantrópicas participam de uma seleção. O HMCC concorreu a uma das cinco vagas anuais disponibilizadas aos interessados, sendo selecionado em junho de 2016.



**Prêmio
Benchmarking**
+ FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

IMPLEMENTAÇÃO DA METODOLOGIA NO HMCC

Institucionalização do Comitê
Estratégico de Competências
em 30 de junho de 2016.





**Prêmio
Benchmarking**
+ FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

RESPONSABILIDADES DO COMITÊ

- 1. Reuniões e Decisões Estratégicas.**
- 2. Patrocinadores (“Pais e Mães”) do Projeto de Competências**
- 3. Comitê de Competências deve TER VIDA PRÓPRIA (perene).**



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança

Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai
Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

IDENTIFICAÇÃO VISUAL DO PROJETO





AÇÕES DE ENDOMARKETING

O Costinha
Edição 58 - ano VII - outubro/novembro 2016 Informativo do Hospital Ministro Costa Cavalcanti

No caminho da transformação

O Hospital Ministro Costa Cavalcanti está inovando mais uma vez pela busca da Excelência. Desde setembro, a instituição está implantando o Modelo de Gestão de Pessoas por Competências.

O projeto piloto teve início com os líderes — diretoria, coordenadoria, gerência e supervisão — e segue até meados de março. A proposta é construir critérios profissionais e bem definidos para que cada colaborador possa atingir as metas e resultados que a instituição espera dele em sua função. “Essa entrega de resultados está baseada, portanto, no perfil de competências de cada cargo (PEC), e propõe

um crescimento conjunto tanto do HMCC quanto de seus profissionais, que ganham crescimento, aperfeiçoamento e manutenção no mercado de trabalho”, frisa Fernando Costa, coordenador do Comitê Estratégico de Competências e Diretor Administrativo-Financeiro do HMCC.

Para garantir o máximo de transparência, o tema será tratado em diversos momentos com a finalidade de manter todos os colaboradores informados ao longo de todo processo. “A finalidade deste trabalho será proporcionar uma verdadeira transformação na forma de gerenciar todos os processos que envolvem pessoas, e que não são de responsabilidade exclusiva do Recursos Humanos, como muitos imaginam”, frisa a psicóloga do RH, Camilla Tiesvan.

Gestão por Competências:
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

Edição do Informativo do HMCC “O Costinha”



Entrega das pastas de gestão por competências para todos os Líderes





AÇÕES DE ENDOMARKETING

Conheça os ganhadores do concurso

“Gestão por Competências - Você sabe o que é isto?”

O sorteio foi realizado no dia 17 de janeiro, pelo Comitê Estratégico de Competências.



O concurso que queria saber se você colaborador sabe o que é Gestão por Competência deu o que falar.

Foram 40 frases inscritas que concorreram a três brindes. “O sorteio não foi da melhor frase, mas sim entre todos os participantes”, frisa Marinez Burtet, gerente do Recursos Humanos e membro do Comitê.



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança

Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

MÓDULO I – SENSIBILIZAÇÃO E CONCEITOS





PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança

Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



Competências Organizacionais (Todos):

- **Comprometimento;**
- **Humanização;**
- **Ética.**

Competências de Liderança (Líderes):

- **Compromisso com a Qualidade;**
- **Foco em Resultado;**
- **Visão Sistêmica;**
- **Comunicação.**



COMPETÊNCIA LIDERANÇA		INDICADORES
COMUNICAÇÃO	<p><i>Capacidade de transmitir a informação de forma clara e coerente, respeitando os momentos de ouvir e falar, certificando-se da sua compreensão.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Informa seu superior sobre as tarefas ou projetos sob sua responsabilidade, sem que isso lhe seja cobrado.• Realiza feedback individualizado, em conformidade com o protocolo institucional, a seus colaboradores e registra por escrito (em formulário ou sistema informatizado) tanto os elogios quanto as orientações.• Comunica as informações recebidas aos seus subordinados, assumindo o compromisso pela orientação institucional, sem utilizar o nome ou cargo do seu superior ou da Diretoria para se eximir dessa responsabilidade.
VISÃO SISTÊMICA	<p><i>Capacidade de compreender o funcionamento do hospital de forma integral, desenvolvendo as atividades a fim de garantir a interação entre os processos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Formaliza e gerencia os Acordos de Interação de Processos, agindo de modo preventivo na solução de problemas entre as áreas.• Capacita e registra os treinamentos realizados com a sua equipe sobre "Gestão de Processos" (Acordos de Interação, Produtos, Indicadores, etc).• Aceita opiniões e sugestões de outros setores sobre o seu processo de trabalho, adotando uma postura de colaboração frente às necessidades institucionais.



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança

Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

Protocolo de Liderança

Quem avalia quem?



Definição dos avaliadores





PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança

Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



PEC - Perfil Estruturado por Competências

Definido pelos participantes:

- **Descrição das Atividades do Cargo;**
 - **Competências Técnicas.**

Validado pelos Líderes



Competências Técnicas (Cargo/Função):

- **Técnica.** (Capacidade de colocar em prática conhecimentos técnicos e profissionais expressos nas Especificações do Cargo descritas no seu PEC)



P.E.C. – PERFIL ESTRUTURADO POR COMPETÊNCIAS			
Cargo	Unidade	Centro de Custo	
ADMINISTRADOR (A)	FUNDAÇÃO DE SAÚDE ITAIGUAPY	ESCRITÓRIO DE PROJETOS	
DESCRIÇÃO DO CARGO			
Atividades e Responsabilidades Essenciais	<p>PRINCIPAIS ATIVIDADES: Acompanhar editais, portarias e oportunidades de apresentação de projetos. Elaborar e submeter projetos (levantar informações com as áreas, escrever projeto conforme solicitado em edital, levantar orçamentos). Acompanhar a execução do projeto e prestação de contas. Realizar a Gestão do Sistema Stratec (Realizar cadastros/lançar informações/Acompanhar contrato e pagamentos/dar suporte aos usuários do sistema). Realizar treinamentos para os usuários do Sistema Stratec. Acompanhar o Planejamento Estratégico (auxiliar o cadastro das ações, acompanhar a realização das mesmas, realizar reuniões, propor atualizações/revisões no PE da instituição). Auxiliar gestores na criação/revisão de indicadores (fórmulas, nomes, metas). Acompanhar as atividades da Secretaria da Residência Médica. Acompanhar a realização do Processo Seletivo da Residência Médica (elaboração e lançamento de editais, controle das inscrições, aplicação das provas). Acompanhar a realização de treinamentos internos e externos, bem como organizar treinamentos quando solicitado.</p> <p>RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Garantir o desdobramento e a execução do planejamento estratégico na sua área, acompanhando os indicadores gerenciais e os resultados. Supervisionar, orientar e treinar colaboradores, acompanhando o desempenho (planos de ação) dos profissionais de sua equipe, dentro do modelo de gestão por competências, e utilizando-se adequadamente do padrão de feedback da instituição. Realizar rotinas administrativas, referente à gestão de pessoas. 		
	ESPECIFICAÇÕES DO CARGO		
Formação	MÍNIMO NECESSÁRIO * (Obrigatório): Superior Completo - Curso: Administração DESEJÁVEL (Bom se tiver, mas não é obrigatório): Pós-graduação - Curso: Gestão em Saúde / Gestão de Projetos	Experiência	SM. Mínimo de 06 meses em área hospitalar
Preferências	Sexo: Ambos Idade acima de: 23	Informática	SM. Pacote Office, Taxy, Excel, SINIA, SICOM e outros
Conhecimento Técnico Específico	Noções em metodologias de Planejamento Estratégico; Noções em técnicas de captação de recursos; Conhecimento em elaboração de indicadores; Conhecimento em elaboração de projetos; Conhecimento em português (gramática e redação); Conhecimento em técnicas de treinamentos; Domínio em matemática; Domínio de sistemas operacionais.	Observações	



P.E.C. – PERFIL ESTRUTURADO POR COMPETÊNCIAS

Cargo	Unidade	Centro de Custo
ADMINISTRADOR (A)	FUNDAÇÃO DE SAÚDE ITAIGUAPY	ESCRITÓRIO DE PROJETOS

COMPETÊNCIA TÉCNICA	INDICADORES	CATEGORIA
<p>TÉCNICA</p> <p>Capacidade de colocar em prática conhecimentos técnicos e profissionais expressos nas Especificações do Cargo descritas no seu P.E.C.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Domina e utiliza os ferramentas de informática para gestão de sua área e equipe ou para gestão do próprio trabalho • Tem a formação acadêmica (Graduação – Ex: Ensino Médio, Ensino Superior, etc.) adequada para o exercício do cargo que ocupa (conforme previsto no seu P.E.C). • Tem conhecimentos técnicos específicos de sua função e de sua área para desempenhar suas atividades de forma tecnicamente competente. 	ESSENCIAL

COMPETÊNCIA LIDERANÇA	INDICADORES	CATEGORIA
<p>COMUNICAÇÃO</p> <p>Capacidade de transmitir a informação de forma clara e coerente, respeitando os momentos de ouvir e falar, certificando-se de sua compreensão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informa seu superior sobre as tarefas ou projetos sob sua responsabilidade, sem que isso lhe seja cobrado. • Realiza feedback individualizado, em conformidade com o protocolo institucional, a seus colaboradores e registra por escrito (em formulário ou sistema informatizado) tanto os elogios quanto as orientações. • Comunica as informações recebidas aos seus subordinados, assumindo o compromisso pela orientação institucional, sem utilizar o nome ou cargo do seu superior ou de Diretor(a) para se esimir dessa responsabilidade. 	ESSENCIAL
<p>VIÃO SISTÊMICA</p> <p>Capacidade de compreender o funcionamento do Hospital de forma íntegra, desenvolvendo as atividades a fim de garantir a interação entre os processos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliza e gerencia os Acordos de Interação de Processos, agindo de modo preventivo na solução de problemas entre as áreas. • Capacita e registra os treinamentos realizados com a sua equipe sobre "Gestão de Processos" (Acordos de Interação, Produtos, Indicadores, etc). • Aceita opiniões e sugestões de outros setores sobre o seu processo de trabalho, adotando uma postura de colaboração frente às necessidades institucionais. 	COMPLEMENTAR
<p>COMROMISSO COM A QUALIDADE</p> <p>Capacidade de zelar pela cultura de qualidade, desenvolver atividades de acordo com os padrões estabelecidos e comprometer-se com os resultados, em busca de melhoria contínua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza as ferramentas de gestão para organização do seu plano de trabalho e de sua equipe (PDCA, Cronogramas, Notificação de Eventos, planos de ação, etc.) • Multiplica a "política de qualidade" com sua equipe, por meio de reuniões registradas, a fim de encontrar soluções ou ideias para resolver as não conformidades. • Monitora e garante que sua equipe siga os protocolos / rotinas implantados na sua área, identificando riscos e estabelecendo critérios para evitá-los (barreiras de segurança). 	COMPLEMENTAR
<p>FOCO EM RESULTADO</p> <p>Capacidade de direcionar esforços para o alcance dos resultados esperados, em conformidade com o Planejamento Estratégico de Instituição.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apresenta ao seu superior, pelo menos, uma ideia ou sugestão a ser implantada em sua área e que traga resultados assistenciais / financeiros (redução de custos ou aumento de receitas) sem prejuízo de qualidade. • Faz análises críticas e sistêmicas dos indicadores setoriais e institucionais, estabelecendo planos de ação de melhoria e apresentando-os periodicamente ao seu superior. 	ESSENCIAL

COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL	INDICADORES	CATEGORIA
----------------------------	-------------	-----------



P.E.C. – PERFIL ESTRUTURADO POR COMPETÊNCIAS

Cargo	Unidade	Centro de Custo
ADMINISTRADOR (A)	FUNDAÇÃO DE SAÚDE ITAQUAIPY	ESCRITÓRIO DE PROJETOS

COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO	INDICADORES	CLASSIFICAÇÃO
COMPROMETIMENTO	Capacidade de desempenhar o seu trabalho com dedicação e qualidade, de acordo com as orientações institucionais.	<ul style="list-style-type: none"> Cumprir as rotinas e/ou protocolos de instituição de maneira correta, de acordo com sua função. Está disponível para ajudar quando há uma necessidade de trabalho dentro do setor ou da instituição. Participa de treinamentos e/ou eventos incentivados pela instituição, colocando em prática e/ou multiplicando os conhecimentos adquiridos na sua área. Cumprir de forma assídua e pontual suas jornadas de trabalho, não apresentando faltas e nem atrasos sem justificativa. 	COMPLEMENTAR
ÉTICA	Capacidade de atuar com sigilo, discrição e coerência, respeitando as pessoas e a sua individualidade, por meio de conduta pessoal e profissional alinhadas aos princípios e valores da instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Assume a responsabilidade por seus atos de forma transparente, reconhecendo suas falhas e corrigindo-as prontamente. Mantém sigilo e discrição das informações referentes à instituição, pacientes e profissionais. Cumprir as demais exigências do "Código de Ética" do hospital. 	ESSENCIAL
HUMANIZAÇÃO	Capacidade de mostrar-se sensível às necessidades do outro, buscando formas de atendê-lo com boa vontade e gentileza.	<ul style="list-style-type: none"> Tem uma atitude positiva de acolhimento no atendimento ao cliente (interno e externo), sem nenhuma reclamação a seu respeito. Escuta atentamente as solicitações e queixas que lhe são dirigidas, procurando solucionar os problemas apresentados ou encaminhá-los para as pessoas/áreas devidas. 	COMPLEMENTAR



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança



Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"



Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/maí

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

MÓDULO III – COMPETÊNCIAS





PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança



Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

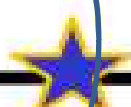
Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"



Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



Cargo: NUTRICIONISTA DE PRODUÇÃO	Superior:			
O QUE É <u>MAIS IMPORTANTE</u> PARA O CARGO?	PESO 10 Extremamente Importante	PESO 8 Muito Importante	PESO 6 Importante	0 = Não se Aplica

COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

Prioridade:	Comprometimento	Capacidade de desempenhar o seu trabalho com dedicação e qualidade, de acordo com as orientações institucionais.			
Indicadores		PESO			
		10	8	6	0
	Cumpra as rotinas e/ou protocolos da instituição de maneira correta, de acordo com sua função.				
	Está disponível para ajudar quando há uma necessidade de trabalho dentro do setor ou da instituição.				
	Participa de treinamentos e/ou eventos incentivados pela instituição, colocando em prática e/ou multiplicando os conhecimentos adquiridos na sua área.				
	Cumpra de forma assídua e pontual sua jornada de trabalho, não apresentando faltas e nem atrasos sem justificativa.				
		Total:		Média:	Ativar o



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança



Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"



Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



Data: ____/____/____

Avaliado: _____

TIPO DE FEEDBACK:

Elogio Orientação

FATO OCORRIDO: É uma Descrição Neutra do que aconteceu.

Nunca usar adjetivos pejorativos (Ex: Incompetente, Negligente, Mal Intencionado, Descompensado, etc...)

COMPROMISSO: É o que será feito para corrigir a falha e qual a atitude
daqui para frente, em situações
semelhantes...

**Só é utilizado quando for
uma ORIENTAÇÃO**

De acordo:

Avaliado (subordinado)

Autor (Superior)



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

AÇÕES DE ENDOMARKETING



Manual de Gestão Por Competências para os Líderes



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos



Teatro com Feedback





**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos



Campanha de Sensibilização de Feedback com Chocolate Talento



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança

Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança



Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"



Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos



Simulado de Auto avaliação





PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança



Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Avançar



Sair

Funcionário: Karla Ka

Cargo: Analista de rh

Avaliador: Ana Maria Az

Competências ESSENCIAIS são fundamentais para o cargo, tanto na avaliação quanto para seleção ou treinamento dos profissionais.

Nota Desempenho

10

Faz mais do que está no indicador.

9 | 8

Atende plenamente o indicador.

Nota

7 | 6

Desempenho

Atende parcialmente o indicador.

5 | 4 | 3 | 2 | 1

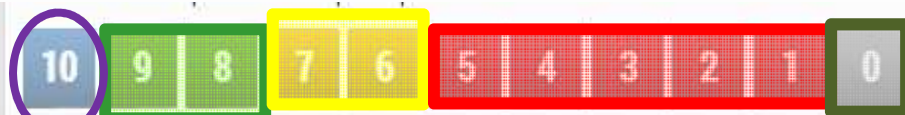
Não atende o indicador.

0

Não se aplica.

Competência: POSTURA ÉTICA

INDICADOR: Exerce suas responsabilidades e atividades diárias com postura ética.



110%

↑ **NOTA Esperada (100%)**

Indicador 2: Resguarda informações sobre pacientes e profissionais compartilhando apenas o cumprimento de suas atividades.



ADICIONAR JUSTIFICATIVA

Justificativa

Além de cumprir com todo o indicador, ainda ajuda todas as pessoas no cumprimento das próprias responsabilidades, dando orientações sobre postura ética e cumprindo com dedicação suas funções.

0 / 200



Cancelar



Guardar



MODELO DE AVALIAÇÃO

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS. Nota Mínima do PEC: 8	AUTO.	SUPERIOR	CONSENSO	JUSTIFICATIVA COLABORADOR	JUSTIFICATIVA SUPERIOR
HUMANIZAÇÃO					
Tem uma atitude positiva de acolhimento no atendimento ao cliente (interno e externo), sem nenhuma reclamação a seu respeito.	8	7	7		Sim, porém as reclamações são referentes ao retorno mais breve.
Escuta atentamente as solicitações e queixas que lhe são dirigidas, procurando solucionar os problemas apresentados ou encaminhá-los para as pessoas/setores devidos.	8	7	8		Ainda a questão do retorno mais rápido.
Média	8.00	7.00	7.50		
COMUNICAÇÃO					
Informa seu superior sobre as tarefas ou projetos sob sua responsabilidade, sem que isso lhe seja cobrado.	8	7	8	Perguntar: Se não informo tarefas desnecessárias.	Coordenadoria nova, ainda em processo de adaptação e definição da rotina.
Realiza feedback individualizado, em conformidade com o protocolo institucional, a seus colaboradores e registra por escrito (em formulário ou sistema informatizado) tanto os elogios quanto as orientações.	6	8	8		
Comunica as informações recebidas aos seus subordinados, assumindo o compromisso pela orientação institucional, sem utilizar o nome ou cargo do seu superior ou da Diretoria para se eximir dessa responsabilidade.	8	8	8		
Média	7.33	7.67	8.00		



PLANO DE DESENVOLVIMENTO

Competência: COMPROMISSO COM A QUALIDADE		Categoria: COMPLEMENTAR		Nota PEC: 7
Indicador: Monitora e garante que sua equipe siga os protocolos / rotinas implantadas na sua área, identificando riscos e estabelecendo critérios para evita-las (barreiras de segurança).			Nota consenso: 6	
Tipo de plano	Data de incl.	Data reav.		
ORIENTAÇÃO	27/04/2017	29/08/2017		
O que Monitorar que sua equipe siga as rotinas implantadas na sua área, identificando riscos e estabelecendo critérios para evita-las.	Como 1- Conhecer as principais rotinas das áreas sob sua responsabilidade. 2- Identificar os principais riscos. 3- Estabelecer barreiras de segurança para evitar as não conformidades, em conjunto com os supervisores. 4- Incluir nas reuniões com os supervisores a apresentação dos resultados das áreas.			
Quanto	Quando Mensalmente			
Status Não cumprido	Motivo Outros	Justificativa Não houve tempo hábil para executar essa ação. Avaliar no próximo ciclo de avaliação.		
Indicador: Multiplica a "política da qualidade" com sua equipe, por meio de reuniões registradas, a fim de encontrar soluções ou ideias para resolver as não conformidades.			Nota consenso: 4	
Tipo de plano	Data de incl.	Data reav.		
ORIENTAÇÃO	27/04/2017	29/08/2017		
O que Multiplicar a "política da qualidade" com sua equipe, por meio de reuniões registradas, a fim de encontrar soluções ou ideias para resolver as não conformidades.	Como 1- Promover uma discussão com os supervisores, para identificar o que se aplica às duas áreas. 2- Registrar as reuniões por meio de atas. 3- Desenvolver planos de ação para equacionar as não conformidades.			
Quanto	Quando Quando houver atualização e/ou na entrada de novo colaborador.			
Status Realizado	Motivo -	Justificativa -		



PROJETO GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FASE I - LIDERANÇAS

Ago.2016

Definição Projeto
& Ações de
Endomarketing

Definição
Competências
& Indicadores

Protocolo de
Liderança



Módulo I:
Sensibilização
Conceitos

Módulo II:
PEC

Módulo III:
Competências

Priorização
Competências

Definição &
Logística - Piloto

Avaliação de
Desemp. "Piloto"



Módulo IV:
Protocolo
Feedback

Módulo V:
Simulação
RH & Líderes

Fev.2017

Abr/Mai

Finalização da
Fase I (Líderes) de
Competências



**Prêmio
Benchmarking**
FEMIPA 2018

Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos

METAS TÉCNICAS

↑ **90 %**
Líderes

= **01**
Feedback

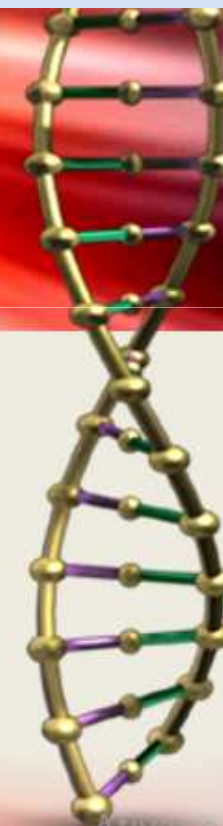
↓ **10 %**
Planos Vencidos

FASE I LIDERANÇA



Hospital Ministro
COSTA CAVALCANTI

Fundação de Saúde
ITAIGUAPY



Arquivo Windows

Arquivos de configuração para...

META TÉCNICA N. 01:

↑ 90 % Líderes Avaliados



APTOS (Fev. a Mai. / 17) = 117

REALIZADO = 113

97%

**TOTAL DE PLANOS
DE MELHORIA:**

970

**8,58 em Média
por Líder**

META TÉCNICA N.02:

↓ 10 % Planos Vencidos

TOTAL DE PLANOS: **970**



Indicador Gerencial

0,0 %

Planos Vencidos

PLANOS

em Execução
(Pendentes/Prorrogados)

40

PLANOS **OK**
Finalizados

871

PLANOS

(Não Cumpridos)

59

PLANOS

Vencidos

00

META TÉCNICA N.03:

01 Feedback Registrado / Líder (80%)

TOTAL DE
REGISTROS: **191**



Indicador
Gerencial

Resultado

97%

ELOGIOS **105**

ORIENTAÇÃO **86**

LÍDERES QUE
RECEBERAM
FEEDBACK **131**

NÚMERO DE
LÍDERES **135**

Obs.: Os Diretores não foram considerados.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

- Recrutar e Selecionar profissionais de acordo com os critérios e perfil de cada cargo/função;
- Avaliar o desempenho e a “entrega de resultados” em cada competência, uma vez por ano, dos seus profissionais;
- Promover capacitação e treinamentos específicos de acordo com o perfil do cargo e suas exigências;
- Permite o desenvolvimento dos colaboradores comprometidos com a instituição.



***Prêmio
Benchmarking***

+ FEMIPA 2018

**Gestão de Pessoas por Competências
Consolidando Qualidade e Aprimorando Talentos**

Fernando Cossa

**Hospital Ministro Costa Cavalcanti
Foz do Iguaçu**