

DESAFIO DE ANÁLISE DE DESEMPENHO ATRAVES DE COMPETÊNCIAS NA ENFERMAGEM.

Luzia Helena Vizoná FERRERO¹

Rita Lopes Arastes Costa VARGAS²

Maria Cristina Mena Marin MONTEIRO³

O presente trabalho tem como objetivo relatar a experiência de avaliação de desempenho por meio de competências, através de análise de performance, sendo este processo institucional e atrelado ao PPR – Participação de Resultados. A implementação institucional de ferramentas de gestão de análise de desempenho dos profissionais na empresa ocorreu a partir de 2001.

Utilizamos como método um instrumento de avaliação aplicado individualmente, realizando um feed back através de metas individuais atrelada ao planejamento estratégico da empresa - abordamos metas quantitativas e qualitativas.

No início do exercício foram definidas as metas quantitativas pelas lideranças acordadas com o profissional, onde as metas devem ser específicas e claras, sem deixar dúvidas, mensuráveis, com prazo determinado, realistas e factíveis, porém desafiadoras e acompanhadas e revisadas periodicamente e, no final do exercício os resultados das metas quantitativas e qualitativas, geram a classificação geral. Este instrumento propicia na área da enfermagem uma definição de metas para o exercício de acordo com sua função:

enfermeiro, auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem, do que a empresa espera de seu desempenho, contrato firmado entre empresa e colaborador visando manter o desempenho adequado e corrigir possíveis desvios. Reafirmamos que os fatores da análise de performance estão alinhados às competências dos profissionais definidas pela empresa, portanto vem de encontro a política de RH de viabilizar instrumentos de gerenciamento de pessoas através da utilização dos conceitos de gestão por competências.

Apresentamos como resultados meios de obter diagnóstico e desenvolvimento dos profissionais, aproveitamentos internos, programa de participação dos resultados e maior comprometimento de ambas as partes. Concluímos que houve um maior comprometimento do enfermeiro no feed back contínuo e de todos os profissionais, uma vez que a gestão dessa ferramenta compartilhada esclarece e direciona o desempenho esperado e recompensa pelos resultados obtidos.

Modalidade: Sessão Poster

Referências Bibliográficas:

FLEURY, A. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas 2000

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. In: Avaliação do Desempenho Humano. São Paulo: Ed. Compacta, 2.ed., 1992.

MARQUIS, B.L. Administração e Liderança em Enfermagem. 2.ed. In: Uma Nova Abordagem à Liderança e a Administração. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda, 1999.

- 1 Gerente de Enfermagem do Hospital Alvorada Moema
- 2 Supervisora de Enfermagem do Hospital Alvorada Moema
- 3 Supervisora do Hospital Alvorada Moema

Dados para contato: Rita Lopes Arastes Costa Vargas
Tel. 5056-0359 / 9974-0511 email: Rita_Lopes@MedialSaude.com.br