

eP1992

Implantação da gestão por competências no HCPA

Michelle Deluchi, Daniela Santos Turck, Nathália Susin, Márcia Pereira Dias - HCPA

Introdução: A gestão de pessoas passa por transformações, exigindo uma nova interpretação da realidade organizacional. No conceito de competências encontramos o referencial necessário para construir um modelo de gestão de pessoas integrado e estratégico. Em 2016 foi implantado o modelo de Gestão por Competências no HCPA. Método: O processo de construção do modelo HCPA de Gestão por Competências iniciou em 2010 com as seguintes etapas: Validação do modelo e proposta de trabalho com a Administração Central; Criação das competências institucionais e de liderança; Adequação do sistema Competence Manager para realização da avaliação; Sensibilização das lideranças e funcionários; Descrição das competências específicas a partir do agrupamento das funções; Elaboração de 81 mapas de competências; Validação dos mapas com a Administração Central; Capacitação presencial e EAD das chefias e funcionários no novo modelo e sistema. Resultados: o modelo de Gestão por Competências HCPA compreende competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados na realização das atividades. O modelo possui três tipos de competências: Institucionais (essenciais a todos os funcionários), de Lideranças e Específicas (relacionadas a cada função). Além disso, visando o processo contínuo, a gestão é realizada em quatro etapas: 1) Obter comprometimento, através da combinação entre chefia e funcionário sobre quais competências necessita desenvolver; 2) Orientar, aconselhar e acompanhar o desenvolvimento das competências; 3) Avaliar e promover feedback; 4) Desenvolver e recompensar, por meio dos processos de crescimento na carreira e da elaboração do PDI (Plano de Desenvolvimento Individual). O investimento na implantação da gestão por competências no HCPA resultou em 98,3% de avaliações realizadas no primeiro ciclo, ocorrido em 2016, evidenciando uma alta adesão dos colaboradores neste processo. Conclusão: Alinhada ao planejamento estratégico da instituição, compreende-se que a gestão por competências é uma forma de valorização dos colaboradores. A principal contribuição deste novo modelo é o foco no desenvolvimento, utilizando ferramentas de gestão como o feedback e o PDI. A continuidade deste trabalho é aprimorar o modelo implantado e alinhá-lo com as demais práticas em gestão de pessoas da instituição. Palavras-chaves: gestão de pessoas; gestão por competências; desenvolvimento