



## Programa Crescer - Desenvolvendo e Valorizando Pessoas

Paternes, Kenia Cristina; Teles, Regiane Cuer Pietro; Abreu, Vivian Gava Malta de

Instituto de Radiologia - HCFMUSP — [kenia.paternes@hc.fm.usp.br](mailto:kenia.paternes@hc.fm.usp.br)

**Introdução:** É natural o ser humano querer e precisar de cada vez mais, porém um detalhe difere esse desejo dentro da organização: evoluir, no caso de Gestão por Competências, é questão de sobrevivência diante do mercado globalizado (LEME, 2006). o Programa Crescer é uma ferramenta de avaliação de desempenho por competências utilizada em uma Instituição pública, para profissionais não médicos. a importância está exatamente na avaliação das competências, apontando os pontos positivos e os gaps comportamentais existentes nos colaboradores, para que os mesmos se desenvolvam e atendam as necessidades da Instituição. **Objetivo:** Garantir um ambiente de trabalho que promova o desenvolvimento e engajamento dos colaboradores não médicos através de critérios de avaliação padronizados, clareza das expectativas que a Instituição tem em relação às entregas e principalmente a aproximação entre chefias e colaboradores através do acompanhamento e feedback. **Metodologia:** para disseminar o programa para os colaboradores, foi realizado um plano de comunicação interna e um treinamento para informar as fases do ciclo, que são: Contrato de Desempenho: reunião entre o líder e o colaborador com a finalidade de esclarecer ao profissional o comportamento esperado para o nível hierárquico em que se enquadra, conforme régua de competências pré-estabelecida; Acompanhamento: levantamento e registro de evidências do desempenho observado; Feedback: conversa de alinhamento e direcionamento constante sobre o desempenho; Avaliação: o colaborador faz sua auto avaliação, o líder o avalia e juntos estabelecem um consenso para se ter um único resultado; Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): a elaboração do plano deve ser feita pelo colaborador com a validação do líder, nele o colaborador descreverá as ações que pretende realizar para se desenvolver, durante determinado tempo, dentro das competências pontuadas. **Resultados:** o primeiro ciclo encerrou-se em janeiro de 2014, tendo duração de 18 meses, resultando em 84,51% de adesão no Contrato de Desempenho; 39,31% de adesão no Feedback; 75,11% de adesão na Auto-Avaliação; 92,23% de adesão na Avaliação pela Chefia e 41,09% de adesão no PDI. Os comportamentos pontuados como maior necessidade de desenvolvimento foram Comunicação e Relacionamento com o Cliente. **Conclusão:** por se tratar de mudança de cultura observou-se muitas resistências em todos os níveis hierárquicos. Constatou-se que o Programa aproximou lideranças e colaboradores e que estes últimos tem mais clareza do que a Instituição espera dele. Verificou-se através dos resultados o quanto é preciso desenvolver as lideranças em relação ao feedback e a todos no planejamento do seu desenvolvimento (PDI). Após auditoria para determinada acreditação, a Instituição recebeu o relatório pontuando positivamente o processo de avaliação de desempenho, mudando a importância dada pelas lideranças sobre o mesmo.

Paternes, Kenia Cristina; Teles, Regiane Cuer Pietro; Abreu, Vivian Gava Malta de. Programa Crescer - Desenvolvendo e Valorizando Pessoas. In: **Anais do Congresso Internacional de Humanidades & Humanização em Saúde** [= Blucher Medical Proceedings, num.2, vol.1]. São Paulo: Editora Blucher, 2014.

ISSN 2357-7282

DOI 10.5151/medpro-cihhs-10471