

3º Encontro Anual de Gestão de Pessoas Prosear... Construir... Transformar Boas Práticas em Gestão de Pessoas/SES

Histórico da experiência

O Núcleo de Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos, em parceria com o Núcleo de Estudos do Processo do Envelhecimento, responsáveis pela gestão do capital humano neste Instituto de Geriatria e Gerontologia-IPGG “José Ermírio de Moraes”, tem como objetivo promover a formação e qualificação dos servidores, para que eles possam intervir na realidade onde atuam, visando uma maior qualidade na prestação de serviços de saúde à população idosa.

Atualmente as empresas públicas e privadas investem no desenvolvimento humano, através de treinamentos que visam o aprimoramento de habilidades e capacidades, a fim de motivá-los a darem o melhor de si, atendendo as expectativas da organização, alinhadas a seus interesses pessoais.

Em parceria, enquanto o colaborador se desenvolve profissionalmente em prol da organização, seus anseios pessoais também são alcançados. Os treinamentos de desenvolvimento humano, além de atenderem as expectativas do profissional, refletem significativamente nos resultados da empresa. Também são desenvolvidas habilidades como: comunicação, inteligência emocional, planejamento estratégico, gestão de tempo, flexibilidade, relacionamento interpessoal, foco, autodesenvolvimento, autocontrole, percepção, diminuição do estresse e etc.

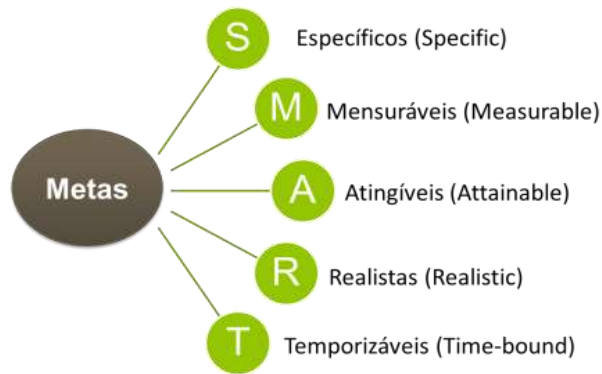
Esta proposta de ações para o desenvolvimento do servidor vem de encontro com a construção de uma metodologia de trabalho com objetivos comuns, parcerias, apropriação, empoderamento e construção do conhecimento, para o qual se faz necessário um planejamento estratégico para alcance das metas estabelecidas.

Nessa perspectiva, a capacitação de profissionais segue conceitos de Educação Permanente em Saúde, entendida como uma atualização cotidiana das práticas, adotando os novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis, contribuindo para a construção de relações e processos que emergem do interior das equipes, com seus agentes e práticas organizacionais, e incluem as práticas interinstitucionais e/ou intersetoriais.

Justificativa

Apesar da ampliação do debate em torno do tema envelhecimento e do surgimento de políticas públicas para os idosos, um número importante de profissionais em atuação não dispõe de competências necessárias para a operacionalização da concepção ampliada de saúde na atenção aos idosos.

A especificidade de recursos humanos em gerontologia diz respeito diretamente à qualidade de vida na velhice, já que essa decorre da relação entre as condições físicas, competências comportamentais do idoso e as condições ambientais, mantendo relação direta com o bem-estar percebido.



O IPGG tem a missão de capacitar e inspirar outros serviços e profissionais para uma assistência humanizada e focada nas especificidades decorrentes do processo de envelhecimento e contribuir com a formação e/ou especialização de colaboradores na área de Geriatria e Gerontologia.

Objetivos

Geral: Implantar no Instituto de Geriatria e Gerontologia-IPGG “José Ermírio de Moraes” o Programa de Capacitação para os servidores técnicos/administrativos, visando a melhoria na qualidade dos serviços prestados.

Específicos: Instrumentalizar a educação continuada para que atenda as necessidades da Unidade, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao seu desenvolvimento, ao aprimoramento profissional e a melhoria da eficácia no trabalho.

Definir metas e objetivos é fundamental para o sucesso profissional e pessoal do ser humano, porém nem todos conseguem resultados nesta tarefa, o que pode causar diversos problemas.

A utilização correta de ferramentas de gestão que auxiliem o desenvolvimento de metas, nos mostra qual o caminho a ser traçado e como conduzir os trabalhos para atingir os objetivos institucionais.

Metodologia SMART

S(Específico): Voltado ao desenvolvimento do servidor.

M(Mensurável): Construção de indicadores de desempenho,

A(Atingível): Tendo em vista os recursos do Contrato Programa da Secretaria de Estado da Saúde, para a capacitação dos servidores, bem como manter ativa a visão do Instituto que é de promover uma imagem positiva do envelhecimento e ser reconhecido como um serviço de excelência na atenção às pessoas idosas e estar na vanguarda dos avanços da Geriatria e Gerontologia.

R(Realista): Considerando a importância do cumprimento da:

- Missão: planejar e desenvolver ações de promoção, prevenção e assistência ambulatorial especializada à população idosa na zona leste do Município de São Paulo, de forma humanizada e articulada com a Coordenação Municipal de Saúde da região. Produzir e disseminar conhecimentos em Geriatria e Gerontologia. Apoiar entidades públicas e privadas no desenvolvimento de ações para promoção do envelhecimento ativo no Estado de São Paulo;
- Visão: promover uma imagem positiva do envelhecimento, ser reconhecido como um serviço de excelência na atenção às pessoas idosas e estar na vanguarda dos avanços da Geriatria e Gerontologia;
- Valores: aprendizagem, constante atuação interdisciplinar, competência profissional, compromisso com o cuidar, criatividade e inovação, dedicação, ética nas relações, iniciativa, cooperação e colaboração, respeito à autonomia, respeito às singularidades, responsabilidade nas ações, responsabilidade sócio ambiental, satisfação dos usuários, trabalho em equipe, valorização das pessoas, vínculos solidários e de confiança.

T(Temporizáveis): Anualmente, sendo construídos indicadores quadrimestralmente para, se necessário, fazer ajustes dos objetivos, pois sabemos que definir metas é muito importante, principalmente quando estamos focados em atingir um objetivo específico.

É preconizada a utilização de metodologias de aprendizagem participativas que partem das experiências vividas, problematizando-as e gerando propostas que viabilizem soluções.

Atividades Propostas:

- Cursos (online e presencial) internos e externos;
- Palestras com convidados internos e externos;
- Rodas de conversa;
- Oficinas;

- Simpósio de geriatria;
- Jornada de geriatria;
- Treinamentos e outros.

Público Alvo

Servidores Estatutários e funcionários celetistas.

Meios de Divulgação

Intranet; E-mail; Gerência/Diretoria.

Avaliação

A avaliação preconiza a reflexão, servindo como diagnóstico capaz de elencar potencialidades e dificuldades do servidor. Também deve ser realizada de forma contínua, em correlação com a avaliação de desempenho anual do funcionário.

Referência

Cachioni M, Neri AL. Educação e gerontologia: desafios e oportunidades. RBCEH. 2004; 1(1): 99-115.

RIBEIRO, E.C.O.; MOTTA, J.I.J. Educação permanente como estratégia na reorganização dos serviços de saúde. Divulgação em Saúde Para Debate, n.12, jul. 1996. p. 39-44.

PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Elencamos abaixo linhas de atuação e os cursos relacionados para o desenvolvimento de pessoas.

OBS: Alguns cursos não estão descritos, pois serão inseridos conforme criação/necessidade posterior.



Educação Permanente em Saúde

- BLS – Suporte Básico à vida
- Assistência à Saúde do Idoso: Alterações senescentes
- Simpósio de Geriatria e Gerontologia



Comunicação corporativa

- Redação oficial
- Oratória
- Estratégias para a boa comunicação institucional



Relacionamento Interpessoal

- Gestão de conflitos



Desenvolvimento e Acompanhamento de Projetos

- Encontro de gerentes e diretores



Qualidade de Vida do Trabalhador



Processos de trabalho

- 5 S
- Administração patrimonial
- Compras



Treinamento em Informática e Sistemas de Informação



Humanização

- Programa de pré-aposentadoria
- Humanização na atenção ao idoso