



## SUMÁRIO

<b>A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS BEM ESTRUTURADA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.....</b>	<b>2</b>
<b>ANÁLISE DE GESTÃO ESTRATÉGICA NA ÁREA DA SAÚDE: DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS INDICADORES E METAS .....</b>	<b>3</b>
<b>gestão de pessoas - avaliação de desempenho .....</b>	<b>4</b>
<b>Integração de Novos Colaboradores Como Função da Área de Gestão de Pessoas.....</b>	<b>5</b>



## A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS BEM ESTRUTURADA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Volmer Lael Moura<sup>1</sup>; Aline Lamarque Girsch<sup>1</sup>; Silvana Catarina Niches Machado Brage<sup>1</sup>; Gladis Luisa Baptista<sup>2</sup>; Lisara Carneiro Schacker<sup>2</sup>

A função estratégica da área de Gestão de Pessoas cresce gradativamente ano após ano. A importância deste setor, atualmente, vai além da responsabilidade de admissão, demissão e a gestão dos benefícios dos colaboradores. Sua essência busca a melhor forma de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, com o intuito de desenvolver habilidades e competências e, assim, aumentar a competitividade das organizações. Buscando entender este valor na Gestão de Pessoas, foi analisado o funcionamento da área em uma instituição de saúde da região do Vale do Sinos. Realizou-se um estudo de caso junto ao setor de Recursos humanos da instituição, no primeiro semestre de 2013, buscando observar, em especial, o processo de Capacitação e Desenvolvimento. Os dados foram coletados a partir de observação das atividades do setor e entrevistas com o gestor da área. Foi identificado que área de Gestão de Pessoas da empresa investigada conta com colaboradores específicos que trabalham somente com esse foco, sendo os responsáveis por procurar e/ou desenvolver maneiras de promover os funcionários da instituição. As principais atividades referem-se, prioritariamente, a divulgação das estratégias organizacionais, atualizações e inovações, capacitações técnicas e necessidades das equipes e/ou individuais. Há indicadores para controle dos treinamentos realizados, os quais medem a eficácia, ou seja, se houve efetivamente melhoras nas rotinas e as horas de treinamentos por funcionário e respectivos setores. Assim, a empresa busca aprimorar os seus funcionários, demonstrando preocupação e buscando oportunizar o crescimento profissional da equipe. O estudo desenvolvido permite inferir que este tipo de programa, certamente, contribui para o aumento da satisfação dos colaboradores, contribuindo para o crescimento e perenidade da organização. (UNIVERSIDADE FEEVALE)

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Capacitação. Desenvolvimento Humano.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)

Email (volmer.vlm@gmail.com e gladisb@feevale.br)



## ANÁLISE DE GESTÃO ESTRATÉGICA NA ÁREA DA SAÚDE: DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS INDICADORES E METAS

Amauri Junior da Luz<sup>1</sup>; Patricia Raquel Bohn<sup>2</sup>; Caren Mello Guimaraes<sup>2</sup>

Falar em saúde atualmente é falar em inovação, competitividade de mercado, serviços de qualidade e também sustentabilidade. Porém, para se obter esses requisitos é necessário pensar em um fator extremamente importante para este feito, que é o planejamento estratégico nas organizações. Neste sentido o objetivo desta pesquisa foi analisar todo o processo de planejamento estratégico de uma instituição de saúde. A fim de atingir este objetivo foram avaliados os processos de análise de cenários, endógenos e exógenos; análise dos objetivos, indicadores, metas e mapa estratégico *balanced scorecard* - BSC); bem como análise das perspectivas financeiras, de clientes, processos internos e aprendizado e conhecimento; além da análise das estratégias de controle do planejamento estratégico. O estudo foi realizado em uma instituição de saúde, do Vale do Rio dos Sinos/RS, no qual a instituição faz uso de um planejamento estratégico. O desenvolvimento deste estudo está fundamentado por um referencial teórico, que visa abordar conceitos e práticas sobre planejamento estratégico empresarial, como se desenvolve um planejamento, BS, os princípios das definições das estratégias, o processo de estratégias de controle. Foi utilizada como metodologia uma pesquisa descritiva dos processos, posicionamento crítico dos processos do planejamento estratégicos da instituição com o embasamento do referencial teórico do mesmo. Concluiu-se pelo estudo que o ato de planejar estrategicamente é fundamental para a vida útil de qualquer instituição, no qual se deve planejar sempre com visão nas tendências, planejar de forma sistêmica. Sugere-se a utilização de uma ferramenta de controle para revisar os objetivos estratégicos, esta ferramenta denomina-se Matriz GUT. (UNIVERSIDADE FEEVALE)

Palavras-chave: Planejamento. Estratégia Empresarial. Instituição Saúde. Matriz GUT.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)

Email (junior.luz87@gmail.com e 0102945@feevale.br)



## gestão de pessoas - avaliação de desempenho

Aline Lamarque Girsch<sup>1</sup>; Silvana Catarina Niches Machado Brage<sup>1</sup>; Volmer Lael Moura<sup>1</sup>; Lisara Carneiro Schacker<sup>2</sup>; Gladis Luisa Baptista<sup>2</sup>

A gestão de pessoas atualmente possui uma grande responsabilidade na formação dos profissionais que as organizações necessitam para assegurar o seu diferencial competitivo. Dessa maneira, cada vez mais o capital humano tem sido valorizado, pois se entende que é necessário dar suporte para que as pessoas desenvolvam novas aptidões e aperfeiçoem características que já possuem. Neste sentido, avaliar o desempenho é apreciar sistematicamente um subordinado, a partir do trabalho feito, segundo as aptidões e outras qualidades necessárias à boa execução de seu trabalho. Para tanto o objetivo deste estudo consistiu em avaliar o desempenho dos colaboradores de uma instituição de saúde. Desenvolveu-se um estudo de caso onde foi observado o processo de avaliação de desempenho realizado na respectiva instituição. Este processo consiste em avaliar as seguintes etapas: pontualidade, relacionamento interpessoal, organização, disciplina, motivação, entre outros. Identificou-se durante este estudo que a instituição não realizava adequadamente bem como não documentava formalmente a avaliação dos colaboradores. A avaliação de desempenho é feita de forma assistemática e por iniciativa do gestor da área. Por vezes o colaborador é desligado em função de não atender as expectativas da empresa sem que tenha sido realizado um processo de avaliação e, posteriormente, de desenvolvimensto das competências necessárias à função exercida. Como resultado da avaliação da situação exposta os pesquisadores elaboraram, a título de sugestão de implantação de melhoria neste processo, um formulário específico para esta avaliação para que a empresa tenha o registro adequado e arquivado e, além disso aperfeiçoar o feedback. Sugeriu-se também estabelecer a periodicidade de realização da avaliação dos colaboradores, especialmente, daqueles em contrato de experiência. Com as modificações sugeridas, acredita-se que o processo de avaliação de desempenho será mais efetivo, contribuindo assim para o alcance dos objetivos da empresa. (FEEVALE)

Palavras-chave: Avaliação de desempenho. Capital humano. Gestão de Pessoas.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)



## Integração de Novos Colaboradores Como Função da Área de Gestão de Pessoas

Silvana Catarina Niches Machado Brage<sup>1</sup>; Volmer Lael Moura<sup>1</sup>; Aline Lamarque Girsch<sup>1</sup>; Gladis Luisa Baptista<sup>2</sup>

A Gestão de Pessoas passa, atualmente, por mais uma importante transformação tentando se adequar às exigências de demanda geradas a partir das profundas modificações organizacionais, sociais e econômicas que afetam as empresas de todos os ramos, onde a valorização da pessoa passa a ser percebida como recurso vivo e não apenas como mais um custo na organização. A apresentação da empresa ao novo colaborador é o primeiro contato direto dos mesmos com as pessoas e a estrutura física, momento em que eles são informados sobre a cultura, estrutura, novos colegas, hierarquia, entre outros. É também o primeiro treinamento que o colaborador recebe ao ingressar na empresa. Buscando compreender este processo organizacional realizou-se este estudo de caso em uma Instituição de Saúde no Vale dos Sinos. O objetivo central foi, pois, conhecer os processos desenvolvidos e acompanhá-los para entender sua importância dentro da gestão de recursos humanos da organização bem como identificar as dificuldades e facilidades que envolvem os mesmos. Observou-se que a integração de novos colaboradores ocorre no seu primeiro dia de trabalho na instituição, possibilitando a integração com as pessoas da Área de Gestão de Pessoas e demais participantes do encontro. Este encontro proporciona também noções básicas da área ou setor onde o colaborador irá atuar. Nesse encontro o colaborador passa a sentir-se parte integrante e importante da empresa. Observou-se que os colaboradores bem integrados desempenhavam melhor suas funções, uma vez que fica mais claro o seu papel na instituição conciliando com o objetivo da instituição de qualificar o processo de inclusão do novo colaborador reduzindo o *turnove*. Conclui-se, pois, que buscar estratégias para integrar os novos colaboradores contribui para o desenvolvimento da própria instituição, bem como para assegurar a qualidade serviço prestado e a redução de custos. (UNIVERSIDADE FEEVALE)

Palavras-chave: Integração de colaboradores. Recursos Humanos. Gestão de Pessoas.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)

Email (silvanabrage@gmail.com e gladisb@feevale.br)