

O papel do enfermeiro frente à implementação do plano de desenvolvimento individual de sua equipe

Danuza Cristina Gatto¹; Belisa Marin Alves²; Thiele Abech Coitinho³

1. Enfermeiro Assistencial I – Hospital Moinhos de Vento, Porto Alegre – RS – Brasil
2. Enfermeiro Assistencial II – Hospital Moinhos de Vento, Porto Alegre – RS – Brasil
3. Enfermeiro Assistencial I – Hospital Moinhos de Vento, Porto Alegre – RS – Brasil

Introdução

Com o crescimento institucional o Hospital Moinhos de Vento observou a oportunidade de acompanhar e avaliar os colaboradores de forma inovadora. Em 2011 foi implantado a avaliação por competências, através de um formulário estruturado de acordo com as necessidades da instituição, composto por etapas que oportunizam a mensuração e a gestão de desempenho dos profissionais, gerando ações de desenvolvimento de acordo com a fragilidade individual.

Método

A avaliação de competências consiste em três etapas: a auto-avaliação realizada pelo colaborador, após a avaliação do gestor sobre o colaborador e a última etapa é a avaliação consensual entre colaborador e gestor. O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) é um instrumento que orienta através de notas as fragilidades e possibilidades de melhorias. O gestor e o colaborador optam por ações pré-determinadas, a serem desenvolvidas no decorrer do ano.

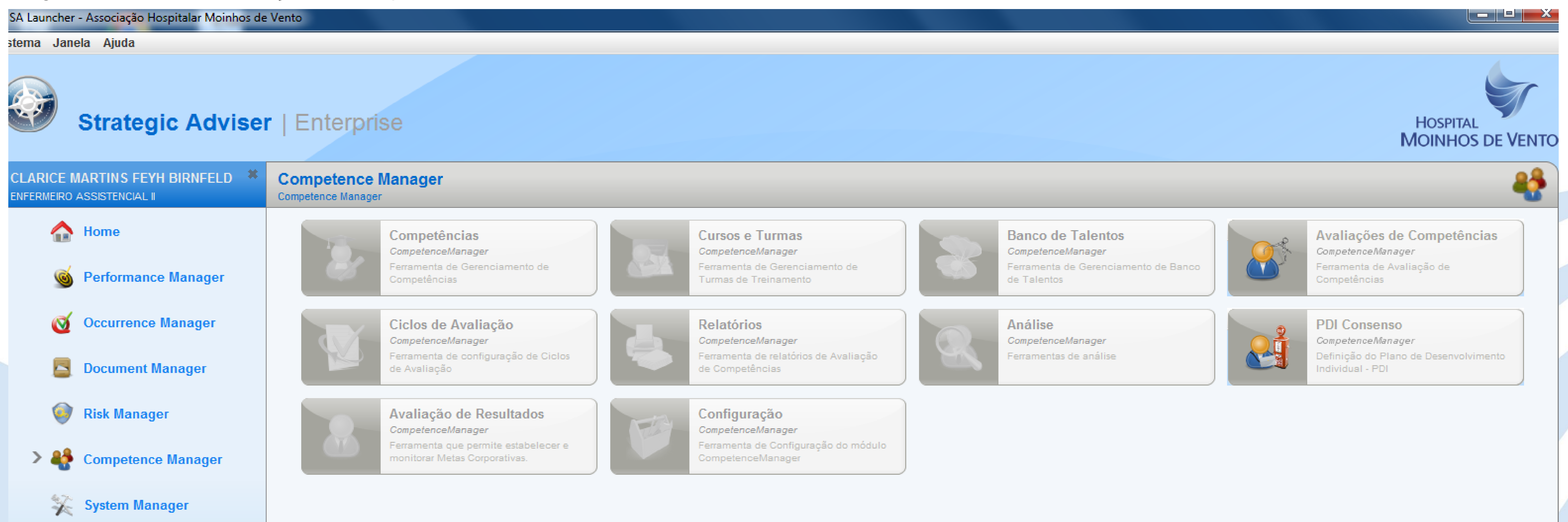
Observou-se possibilidade de melhora no processo de acompanhamento das ações propostas, pois os colaboradores finalizavam esta etapa sem ter realizado a mesma.

Ao realizar as avaliações de competências do ano de 2014, foi proposto para uma equipe de enfermagem, que as ações propostas em seus PDI's nesta avaliação deveriam ser desenvolvidas e apresentadas a sua liderança imediata e para a equipe que estava inserido, a escolha das formas de apresentações ficou a critério dos colaboradores, assim estimulando a criatividade.

Resultados

No decorrer do ano de 2015 a equipe realizou 100% das ações de PDIs propostas nas avaliações de competência do ano de 2014, onde se evidenciou que o acompanhamento do enfermeiro é fundamental para estes resultados.

Figura 1. Modelo de Avaliação de Competências e PDIs



Conclusão

Percebeu-se que o uso adequado da ferramenta de gestão e o acompanhamento individual das ações propostas para o desenvolvimento do colaborador tem seu êxito máximo quando o gestor orienta, acompanha e estimula a criatividade, estimulo esse que faz com que o colaborador sinta-se valorizado ao apresentar suas ações, desconstruindo o pensamento de obrigatoriedade.