



# GESTÃO POR COMPETÊNCIAS



**Santa Casa de São Paulo**



## Gestão por Competências

### Entendendo o Programa



A Gestão por Competências é uma forma de administrar e gerenciar pessoas alinhado ao planejamento estratégico da empresa, com foco nos *conhecimentos*, *habilidades* e *atitudes* de cada colaborador.

É responsável por aprimorar o processo de contratação de novos colaboradores, manutenção e desenvolvimento dos que já fazem parte do quadro de pessoal, através da mensuração e valorização das competências.

✓ Em 2008, a Santa Casa passou a adotar o programa *Gestão por Competências*.





As competências utilizadas neste processo são:

### Competências Comportamentais

Referem-se ao conjunto de características que os profissionais precisam demonstrar como diferencial competitivo, gerando impacto nos resultados.

*Ex. Criatividade, Flexibilidade, etc.*

### Competências Técnicas

Referem-se ao conjunto de características que os profissionais precisam saber desenvolver para desempenhar sua função, permitindo-lhes agir com responsabilidade técnica.

*Ex. Informática, Microbiologia, etc.*



# Gestão por Competências

## Competências Comportamentais da Santa Casa



Em 2008, a Santa Casa adotou suas *Competências Comportamentais* alinhadas ao planejamento estratégico:





# Gestão por Competências

## Principais Objetivos do Programa



### Sistema Integrado



- ◆ **F**acilitar o alcance de metas alinhado ao planejamento estratégico da empresa e a Gestão de Pessoas.
- ◆ **V**alorizar e reconhecer profissionais com desempenho eficiente e capacitar os que apresentarem desempenho ineficiente.
- ◆ **A**mpliar o processo de Gestão de Pessoas visando agregar, recompensar, manter, desenvolver e monitorar pessoas.

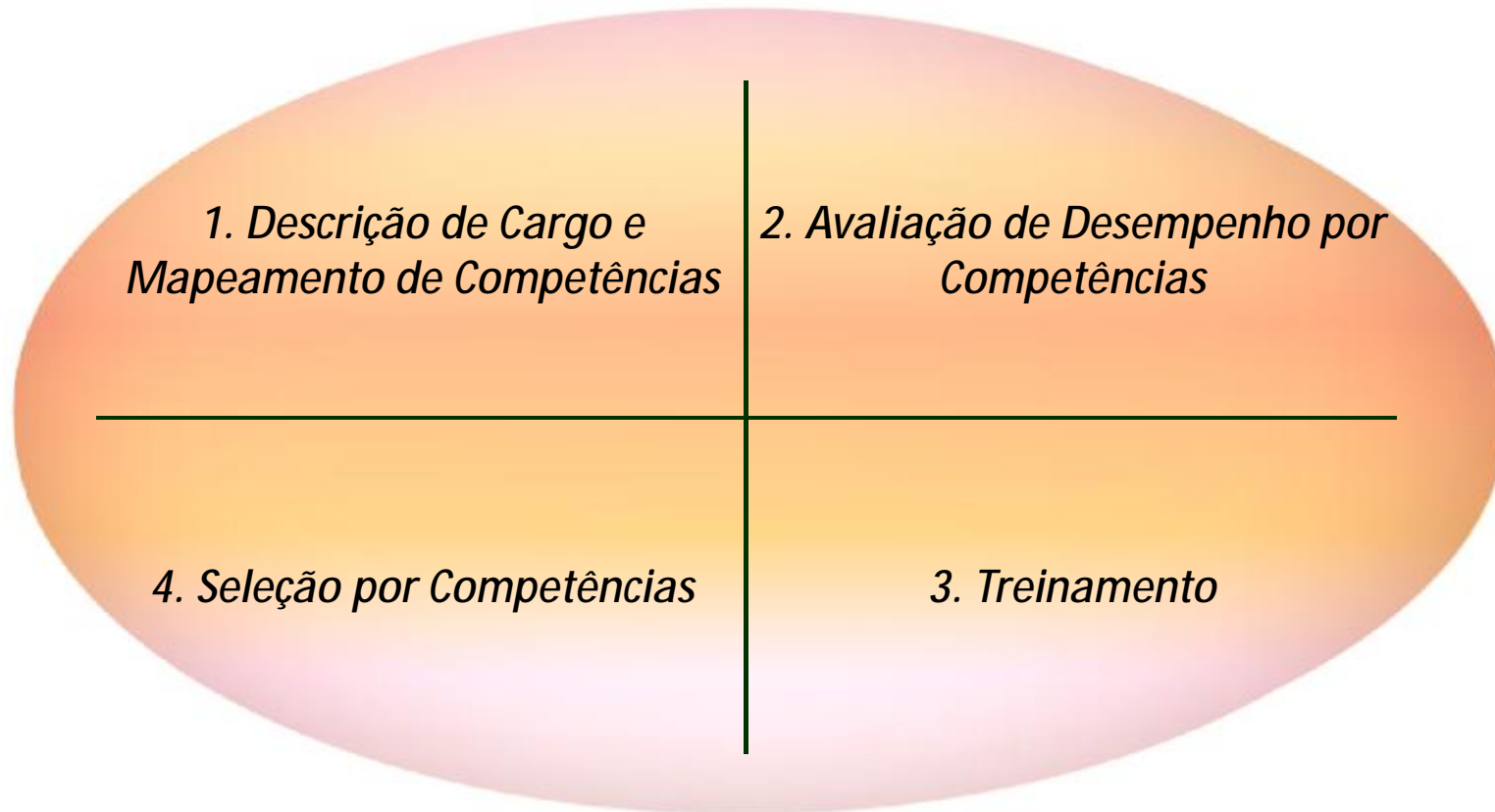


# Gestão por Competências

## *Etapas do Processo*



Santa Casa de São Paulo





# Gestão por Competências

## *Etapas do Processo*



- ◆ **R**evisão de todas as descrições de cargos;
- ◆ **D**escrições de cargos dimensionadas por área de atuação, ou seja, de acordo com o cargo e as atividades específicas atribuídas para cada área.
- ◆ **M**apeamento das competências comportamentais e técnicas requeridas para cada cargo.

1. *Descrição de Cargo e Mapeamento de Competências*

2. *Avaliação de Desempenho por Competências*

4. *Seleção por Competências*

3. *Treinamento*





# Gestão por Competências

## Etapas do Processo



**A** Avaliação de Desempenho por Competências é uma ferramenta que permite mensurar, de modo objetivo e sistematizado, como cada colaborador está desempenhando o seu papel dentro da empresa e o quanto está ou não correspondendo perante as responsabilidades e comportamentos que são esperados no cargo exercido.

1. *Descrição de Cargo e Mapeamento de Competências*

2. *Avaliação de Desempenho por Competências*

4. *Seleção por Competências*

3. *Treinamento*







### Principais objetivos:

- ◆ **A**ssegurar o conhecimento dos objetivos da empresa e o comportamento esperado por cada ocupante de um cargo;

1. *Descrição de Cargo e Mapeamento de Competências*

2. *Avaliação de Desempenho por Competências*

4. *Seleção por Competências*

3. *Treinamento*

- ◆ **I**dentificar os colaboradores que necessitam de reciclagem e/ou aperfeiçoamento e determinadas competências;
- ◆ **S**ubsidiar decisões acerca do planejamento de carreira, através de aumentos salariais e promoções para cargos de níveis superiores ao do exercido atualmente.



# Gestão por Competências

## *Etapas do Processo*



### *Elegibilidade da ferramenta*

- ◆ São avaliados todos os colaboradores com no mínimo 01 ano de empresa, entre eles, os que ocupam cargo de liderança até *nível gerencial*;
- ◆ Avaliação de 90° (noventa graus), ou seja, chefia imediata avalia colaborador subordinado;
- ◆ Periodicidade bienal.

1. Descrição de Cargo e Mapeamento de Competências

2. Avaliação de Desempenho por Competências

4. Seleção por Competências

3. Treinamento





## Gestão por Competências

### *Etapas do Processo*



O resultado da Avaliação de Desempenho por Competências definirá o programa de Treinamento e Desenvolvimento, pois é a ferramenta que mapeia os pontos a melhorar e cada colaborador, em relação ao que se exige do cargo na empresa.

1. *Descrição de Cargo e Mapeamento de Competências*

2. *Avaliação de Desempenho por Competências*

4. *Seleção por Competências*

3. *Treinamento*



O programa visa contribuir para o desenvolvimento profissional dos colaboradores, de forma a promover mudanças de atitudes e potencializar o desempenho de cada um.



# Gestão por Competências

## *Etapas do Processo*



A ferramenta Gestão por Competências auxilia o Recrutamento e Seleção, tornando o processo seletivo mais assertivo, identificando as habilidades comportamentais e técnicas necessárias para cada cargo.

1. *Descrição de Cargo e Mapeamento de Competências*

2. *Avaliação de Desempenho por Competências*

4. *Seleção por Competências*

3. *Treinamento*





*Obrigado pela atenção!*



**Santa Casa de São Paulo**

Gestão por  
**Competências**

Seu Desenvolvimento, Nossa Missão!



**Mais próximo de você!**



## Gestão por Competências

### Contatos



*Roberta Cracco*

Gerente Desenvolvimento Pessoal

Tel. (11) 2176-7148

[gdp.roberta@santacasasp.org.br](mailto:gdp.roberta@santacasasp.org.br)

*Tatiana Oliveira*

Desenvolvimento e Projetos

Analista Recursos Humanos

Tel. (11) 2176-7901

[rhprojetos.tatiana@santacasasp.org.br](mailto:rhprojetos.tatiana@santacasasp.org.br)