

HOSPITAL DE CLÍNICAS

PLANO DIRETOR ESTRATÉGICO (PDE) 2014-2016

MACROPROBLEMA 3: Recursos Humanos Insuficientes

NÓ CRÍTICO 8: AUSÊNCIA DE POLÍTICA DE APOIO, VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES

Coordenadora: Vanilda Ap. Santana Paulino; Tutora: Renata M. Dias de Abreu EQUIPE: Danuza F. Silva; Elair O. Santos; Janaína J. Souza; João Daniel S. Moreira; Nathallie de F. Cezário; Paulo Edson Ricoldi; Rafael Campos O. Jordão; Rosa H. A. Gonçalves; Saimon R. Xavier Mendes; Silvana A. M. Pedrosa; Vanda S. O. Sawan.

INTRODUÇÃO

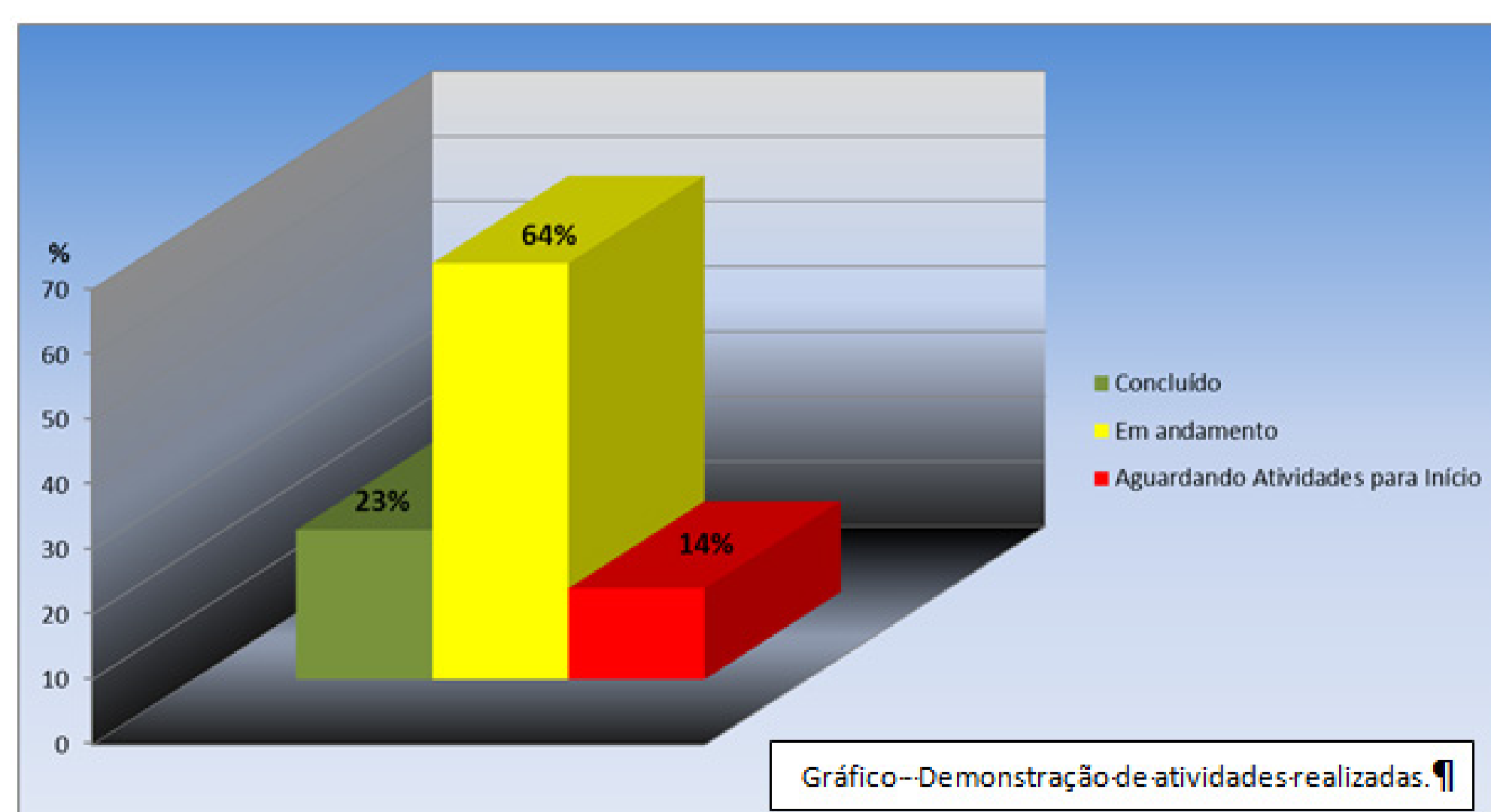
Os objetivos do Nó Crítico nº 08 são viabilizar a estruturação da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP) e implementar programas de valorização e desenvolvimento dos trabalhadores, através de ações que envolvam a integração dos colaboradores lotados no complexo hospitalar e efetivação de normas técnicas para segurança no ambiente de trabalho.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

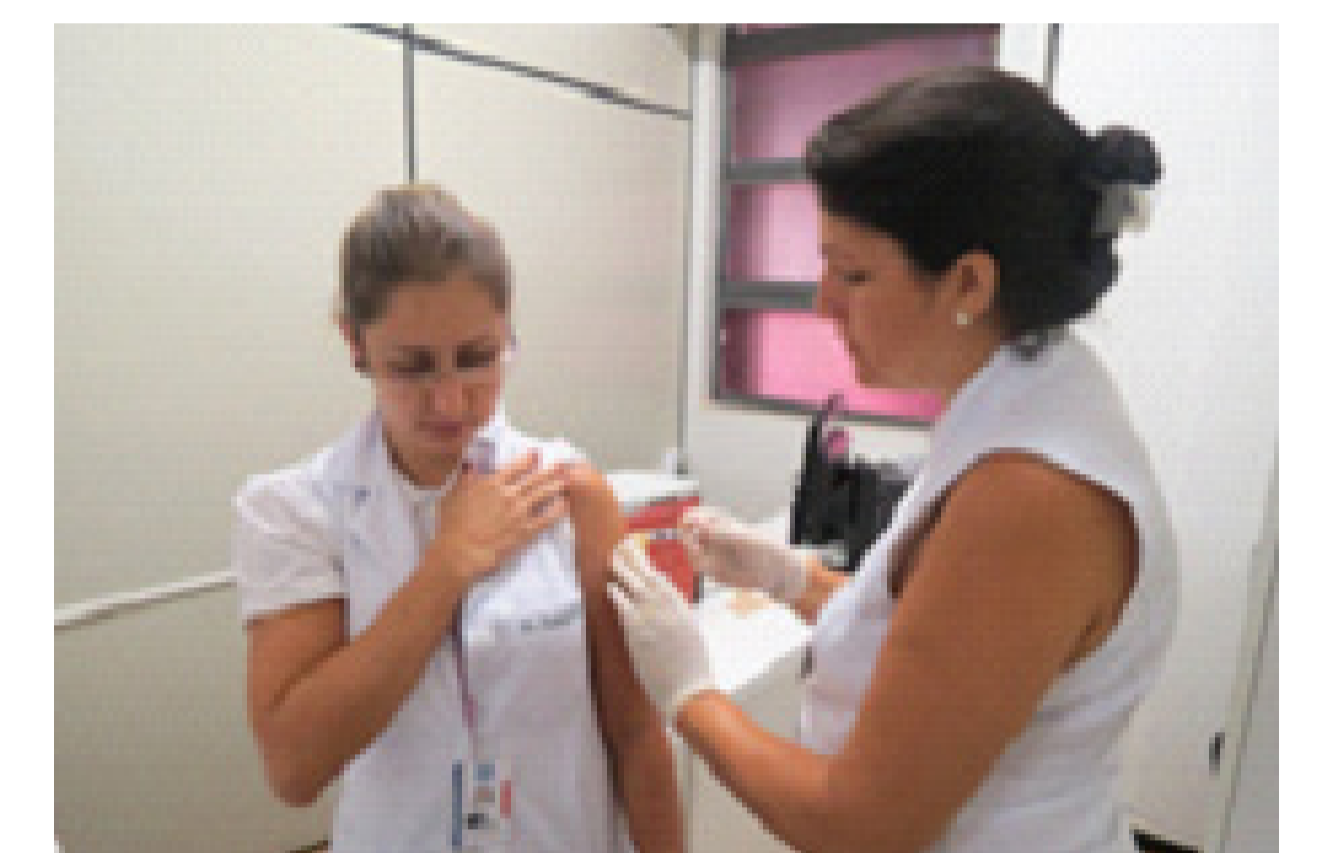
Para o alcance dos objetivos propostos foram estabelecidas ações de estruturação do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas (NDP), com a contratação de profissionais qualificados, incluindo pedagogo e psicólogo organizacional. Além disso, estruturação da Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador (USOST) para atendimento aos profissionais, com implantação de ações direcionadas a prevenção de agravos à saúde dos colaboradores e implementação de normas técnicas de segurança no ambiente laboral. Por fim, realizado cronograma com atividades que envolvam a capacitação e integração dos trabalhadores.

Assim, para o desenvolvimento das ações foram elencadas atividades para estruturação do PDE, onde o primeiro enfoque foi direcionado para as ações de prevenção de agravos à saúde, no qual foram realizadas atividades como Campanha de Imunização dos Profissionais; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); Programa de Ginástica Laboral para os Profissionais durante o horário de trabalho e Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). Também foram realizadas capacitações permanentes que envolveram orientações sobre prevenção de acidentes de trabalho e normatização sobre o fluxograma de acidente de trabalho na instituição. Para integração dos trabalhadores foram realizadas atividades em comemoração ao Dia das Mães, efetivação do Programa de Integração para boas vindas e Capacitação dos profissionais recém-admitidos na instituição e o 1º Encontro Científico de Enfermagem com palestras direcionadas a qualificação do trabalhador e a divulgação de trabalhos científicos sobre as boas práticas assistenciais.

RESULTADOS OBTIDOS



Capacitação Prevenção acidente Trabalho



Campanha de imunização



Programa de integração



Encontro Científico da Enfermagem
HC-UFTM

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante ressaltar que dentre as ações propostas, o maior desafio está em efetivar a integração dos colaboradores lotados no complexo hospitalar e despertar a visão que cada profissional é integrante de um Time, independente do vínculo empregatício, seja ele Regime Jurídico Único; EBSERH; Fundação e/ou Serviço terceirizado. É imprescindível que estas ações alcancem resultados que incluam a satisfação/motivação para o desempenho das atividades laborais e que entendamos que a missão do hospital é única e depende de cada um para ser alcançada em sua totalidade.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

PLANO DIRETOR ESTRATÉGICO HOSPITAL DE CLÍNICAS UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO – GESTÃO 2014-2016 <http://www.ebserh.gov.br/documents/147715/148046/plano+diretor.pdf/52510c9d-c6e3-410c-8d09-a2a3dbcbbc16>.