

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 1/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	2
2. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo Geral	3
2.2. Objetivos Específicos	3
3. METODOLOGIA	4
3.1. Levantamento das necessidades	4
3.2. Planejamento	4
3.3. Execução	5
3.4. Indicadores de monitoramento	5
3.5. Avaliação dos eventos de capacitação	6
4. PÚBLICO-ALVO	7
5. METAS E RESULTADOS	7
6. CLASSIFICAÇÃO GERAL DAS CAPACITAÇÕES	8
6.1. Ações de educação permanente em saúde	8
6.2. Ações de educação continuada	8
7. MODALIDADE/CLASSIFICAÇÃO	8
7.1. Modalidade	8
7.2. Classificação	9
8. EVENTOS DE CAPACITAÇÃO 2022	9
8.1. Eventos com orçamento descentralizado	9
8.2. Eventos sem orçamento descentralizado	10
9. EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE	13
10. PROGRAMA BÁSICO DE CAPACITAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS (INTEGRAÇÃO)	14
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
12. APROVAÇÃO DO PDC	15
REFERÊNCIAS	15

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 2/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

1. APRESENTAÇÃO

*“Sou gente. Sei que ignoro e sei que sei.
Por isso, tanto posso saber o que ainda não sei,
como posso saber melhor o que já sei”.*

(Paulo Freire, 1996)

O Plano de Desenvolvimento de Competências - PDC/2022, alinhado aos preceitos da Norma Operacional de Capacitação/Ebserh de Nº 02 de 16 de maio de 2014, tem por objetivo principal o desenvolvimento das competências dos integrantes do Hospital Universitário Ana Bezerra (Huab) da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh).

“Os processos de desenvolvimento de pessoas estão intimamente relacionados com a educação. Educar (do latim, educere = extrair, trazer, arrancar) representa a necessidade de trazer de dentro do ser humano para fora dele as suas potencialidades” (CHIAVENATO, 2009, p. 323). Desenvolver pessoas, portanto, é lhes oferecer formação básica que lhes permitam aprender novas atitudes e conceitos; formular e reformular ideias capazes de influenciar e motivar o aperfeiçoamento de suas capacidades e comportamentos. De forma mais eficaz, o capital humano vai se adequando continuamente às exigências da empresa para o alcance dos objetivos institucionais.

O Huab tem como missão prestar assistência materno-infantil qualificada e humanizada, de referência regional, servindo a um ensino voltado para uma formação cidadã. Sabendo disso, o PDC representa um instrumento importante para implantação da missão do Huab/Ebserh, qualificando seus profissionais para construção de políticas e programas e na coordenação de serviços que promovam o desenvolvimento de ações com maior efetividade.

Quanto aos conteúdos, o PDC é composto por ações de capacitação de caráter genérico e de caráter específico; e as ações são diversificadas quanto às metodologias empregadas ao público-alvo. A sua execução deverá envolver o máximo possível de gestores e colaboradores, empregados ou servidores públicos.

A capacitação consiste na atualização, complementação e/ou ampliação de conhecimentos, competências e habilidades necessárias à atuação no contexto dos processos de trabalho ao qual a pessoa se vincula. Pode acontecer por meio de vários tipos de processos educativos de curta duração, em contextos de educação continuada ou de educação permanente: cursos de atualização, treinamentos, seminários, oficinas de trabalho, treinamento em serviço, simulação realística, rodas de conversa, palestras etc.

O processo de construção do PDC utilizou-se do levantamento de necessidades de capacitação (LNC) advindo do Programa Crescer com Competência. O resultado das metas institucionais estabelecidas anualmente no Programa indica, no decorrer e ao final do processo, as lacunas de competência, que apontarão de forma clara e precisa as dificuldades encontradas pelos gestores, empregados e servidores públicos no exercício de suas atribuições e responsabilidades individuais e de equipe, possibilitando o planejamento de cursos e treinamentos de capacitação que supram as necessidades de aprimoramento apontadas.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 3/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

Pretende-se promover em 2022 um conjunto de ações que redundem impacto positivo à integração das equipes e aprimoramento nos processos de trabalho, que articulem equilibradamente teoria e prática, na modalidade presencial ou à distância, na perspectiva da educação permanente, e que estimulem o fortalecimento gerencial, mediante o desenvolvimento e a qualificação dos gestores.

Como afirma Bichuetti (2011), desenvolver pessoas é a garantia da sustentabilidade da empresa através da gestão do conhecimento e da transferência de experiências, dentro e fora dela. As pessoas têm de querer aprender, têm de ser humildes para reconhecer suas limitações e buscar os ensinamentos necessários para completar seus conhecimentos, habilidades e competências.

Goldstein (1991) definiu treinamento como uma aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras ou habilidades que resultem na melhoria do desempenho no trabalho, obtidos por meio da análise de tarefas e princípios da tecnologia instrucional (FERREIRA; ABBAD, 2014). O treinamento é apenas uma das intervenções que afetam desempenho no trabalho; é, portanto, somente uma das ferramentas sistemáticas e formais, aqui conceituadas, de garantir a aquisição de novos conhecimentos, habilidades e maior compreensão da tarefa, não afetando, necessariamente, condições organizacionais (materiais e sociais) relacionadas ao desempenho.

O conceito de motivação, como pré-condição de treinamento e desenvolvimento, possui uma série de abordagens e necessita de maior clareza para cada uma de suas definições. Sabe-se que a motivação é o pensamento que se transforma em atitude, pois nunca é aleatória ou surge do nada. O comportamento é sempre motivado e tal esforço pode ser proporcionado tanto por forças externas (de ambiente) quanto internas (de pensamento) (LEITE; MARINHO; SILVA; DECHANDT, 2016).

Assim, a motivação pode ser definida como a direção, o esforço, a intensidade e a persistência com que os treinandos se engajam nas atividades orientadas para aprendizagem antes, durante e depois do treinamento, assim como o estado afetivo presente ao final do treinamento: a extensão na qual os indivíduos estão motivados para aplicar o conteúdo que aprenderam (LACERDA; ABBAD, 2003).

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral

Promover ações que possibilitem o desenvolvimento de competências necessárias à melhoria do desempenho profissional dos colaboradores do Huab, visando alcançar os objetivos institucionais.

2.2. Objetivos Específicos

- Valorizar o colaborador e fomentar uma cultura de autodesenvolvimento, de forma que se torne agente na construção do conhecimento;
- Oferecer, regularmente, eventos de capacitação aos colaboradores, relacionadas a sua área de atuação, conforme necessidades de capacitação diagnosticadas, a partir das Lacunas de Competência;

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 4/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

- Construir corpo de instrutores (multiplicadores) de conhecimento das áreas finalísticas, de forma a subsidiar cursos internos;
- Incentivar o desenvolvimento do colaborador na atualização por meio de cursos de educação a distância e cursos oferecidos por parceiros;
- Empenhar esforços para que as capacitações reflitam direta e indiretamente na execução das políticas, programas e serviços desenvolvidos no Huab; e
- Promover melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços prestados pelo Huab.

3. METODOLOGIA

Na construção do Plano de Desenvolvimento de Competências do Huab - PDC 2022, as demandas consideradas foram organizadas de modo a atingir os três Grandes Eixos do Conhecimento dos colaboradores do Huab: Administração, Assistência materno-infantil e Ensino-Pesquisa, detalhados no apêndice I, priorizando as necessidades de conhecimentos e habilidades identificados no planejamento.

O processo de desenvolvimento de pessoas está inserido nas bases da educação corporativa, buscando a formação de pessoas de maneira organizada, alinhando metas da organização com as necessidades e resultados esperados no colaborador.

Após a conclusão das ações previstas neste PDC 2022, será elaborado relatório final e encaminhado à Divisão de Gestão de Pessoas (DivGP), à Superintendência do Huab, bem como ao Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho (SECAD).

O Plano será estruturado pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoas, contando com a articulação da Divisão de Gestão de Pessoas junto à Gerência Administrativa, à Gerência de Ensino e Pesquisa e à Gerência de Atenção à Saúde, bem como com a participação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) e do Comitê Permanente de Desenvolvimento de Pessoas (CPDP).

Será implementado seguindo as etapas:

3.1. Levantamento das necessidades

Os gestores de todo o HU e colaboradores serão convidados a apresentarem um levantamento das necessidades de capacitação de sua equipe e/ou pessoais, preenchendo um formulário de mapeamento, indicando também possíveis instrutores voluntários que possam contribuir com os eventos/cursos.

3.2. Planejamento

Os cursos serão distribuídos durante os meses do ano para o qual foram planejados, observando o critério de se dar prioridade aqueles considerados pelos gestores e colaboradores

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 5/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

como mais urgentes. O planejamento é importante para que a eficácia dos resultados seja garantida.

A Proposta de Capacitação (Projeto) deve ser preenchida no SEI (ANEXO IV) e encaminhada à UDP via SEI! (Despacho assinado pelo responsável e pela chefia imediata), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do evento. A proposta será analisada e tomadas as devidas providências. **As ações de capacitação SEM PROJETO (analisado e aprovado) NÃO SERÃO CERTIFICADAS.**

3.3. Execução

É a implementação do treinamento, sua própria aplicação. Todas as atividades serão acompanhadas pela Unidade de Desenvolvimento de Pessoas - UDP/DIVGP, com a participação do Núcleo de Educação Permanente em Saúde, indo do planejamento às avaliações de reação e de aprendizagem, se for o caso, assim como à emissão de certificados.

3.4. Indicadores de monitoramento

O monitoramento do plano e dos cursos/eventos será realizado permanentemente, durante sua realização e após a conclusão, registrando-se os resultados e os impactos deles para fins de comprovação de sua eficácia.

Para isso, os indicadores são importantes instrumentos de planejamento, devendo ser criados e gerados criteriosamente, assegurando a disponibilidade dos dados e dos resultados mais relevantes, principalmente no que se refere à definição de objetivos institucionais. Os indicadores que serão utilizados pela UDP para monitorar os resultados referentes à capacitação no Huab no ano de 2022 são:

a) Indicador 1 – Tempo médio de capacitação por colaboradores

INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	
1. Descrição do indicador 1	Tempo médio de capacitação por colaborador (TMc)
2. Detalhamento do conceito/objetivo	Medir o tempo médio de capacitação realizada por cada colaborador
3. Método de Cálculo	Nº total de horas de capacitação (CHt) / Nº total de colaboradores (TC)
4. Fórmula	$TMc = CHt / TC$
5. Unidade de medida	Hora
6. Periodicidade	Trimestral (Monitoramento) - Anual (Resultado)

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 6/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

7. Como apurar o indicador	Relatório dos colaboradores que participaram de capacitação no ano, contendo dados sobre carga horária dos eventos
8. Fonte de dados	Sistema de Acompanhamento e Cadastro de Desenvolvimento de Competências (SACDC)
9. META do Contrato de Objetivos 2022	20 horas
10. Responsável pela apuração	Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)

b) Indicador 2 – Nível médio de satisfação com os eventos de capacitação realizados

INDICADORES DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	
1. Descrição do indicador 2	Nível médio de satisfação com os eventos de capacitação realizados (MS)
2. Detalhamento do conceito/objetivo	Avaliar a qualidade dos serviços de capacitação oferecidos
3. Método de Cálculo	Média da avaliação de satisfação de cada evento (MAe) / Total de eventos de capacitação realizados (TE) x 100
4. Fórmula	$MS = MAe / MTq \times 100$
5. Unidade de medida	Porcentagem
6. Periodicidade	Trimestral (Monitoramento) - Anual (Resultado)
7. Como apurar o indicador	Relatório da avaliação de reação dos eventos de capacitação em cada trimestre
8. Fonte de dados	Sistema de Acompanhamento e Cadastro de Desenvolvimento de Competências (SACDC)
9. META	75 %
10. Responsável pela apuração	Unidade de Desenvolvimento de Pessoas (UDP)

3.5. Avaliação dos eventos de capacitação

As ações de capacitação deverão implicar em benefícios para os colaboradores e, conseqüentemente, para a organização. A avaliação é um instrumento indissociável dos processos de ensino e de aprendizagem, ela possibilita a verificação dos resultados e a busca de novos caminhos para melhorar transparência, suporte à mudança, integração, continuidade e evolução do desenvolvimento de competências.

Desse modo, a avaliação das ações de capacitação realizadas no Huab pode permear diferentes níveis, como apresentados a seguir:

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 7/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

a) Avaliação de reação

Trata-se da identificação do grau de satisfação dos participantes de cada evento de capacitação com relação a aspectos como material didático, atuação do facilitador, atuação do participante, infraestrutura e outros.

b) Avaliação de aprendizagem

Essa avaliação diz respeito à mensuração do progresso dos participantes com relação a sua aprendizagem e pode ser:

Diagnóstica: Realizada no início do evento de capacitação, visa identificar previamente o nível de conhecimento e/ou habilidades dos participantes, ou seja, caracteriza-se como um pré-teste, permitindo ajustes na condução do plano de capacitação.

Formativa: Avaliação realizada ao longo do processo de capacitação (contínua), com a finalidade de verificar se os objetivos de aprendizagem estabelecidos no projeto de capacitação estão sendo atingidos.

Somativa: Esse tipo de avaliação de aprendizagem é a soma dos processos avaliativos realizados por determinado participante, envolvendo os conhecimentos que o colaborador demonstrou ter adquirido, bem como atestando se o participante está apto a colocar em prática o que está previsto no objetivo geral da capacitação.

4. PÚBLICO-ALVO

Empregados públicos, servidores públicos cedidos ou com lotação no Huab, sendo que em determinadas ações de capacitações estratégicas serão disponibilizadas vagas para os demais hospitais da Ebserh, como também para a Rede de Atenção à Saúde.

5. METAS E RESULTADOS

- Promover ações de capacitação direcionadas ao desenvolvimento profissional contínuo, de maneira a qualificar e elevar o desempenho técnico do hospital, alinhado a seus objetivos estratégicos;
- Estimular que os profissionais sejam multiplicadores de conhecimento, fomentando a aprendizagem ativa, a construção de conhecimento e a troca de experiências;
- Envolver e integrar a equipe, favorecendo comunicação, relacionamento, satisfação e motivação, melhorando assim a qualidade de vida no trabalho;
- Enriquecer o perfil profissional e pessoal através do estímulo ao autodesenvolvimento e potencializando resultados;
- Executar no mínimo 70% das capacitações planejadas neste PDC.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 8/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

Obs.: Serão levados em consideração o recurso orçamentário e a disponibilidade de recursos humanos para realização das capacitações.

6. CLASSIFICAÇÃO GERAL DAS CAPACITAÇÕES

Alinhadas às orientações da Ebserh, as capacitações priorizam metodologias ativas, além dos conhecimentos assimilados, na busca pela ampliação da troca de saberes entre os participantes, com vista à transformação da realidade social.

A execução das ações contidas neste PDC se dará nas seguintes modalidades:

6.1. Ações de educação permanente em saúde

São capacitações que envolvem as equipes multiprofissionais de saúde, tendo o processo de trabalho como seu objeto de transformação, com o intuito de melhorar a qualidade dos serviços, alcançar equidade no cuidado, como também fortalecer as competências necessárias para a prestação de serviços de qualidade à população.

6.2. Ações de educação continuada

Trata-se da constante atualização profissional, acadêmica ou pessoal, por meio de cursos de extensão, aperfeiçoamento, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. A educação continuada acompanha uma formação básica, objetivando atualizar e melhorar as capacidades dos profissionais ou das equipes de trabalho.

7. MODALIDADE/CLASSIFICAÇÃO

As capacitações são organizadas e disponibilizadas ao público interessado observando-se a modalidade e a classificação de cada ação.

7.1. Modalidade

- a) Presencial: modalidade que contempla situações de ensino e de aprendizagem com tempo e local determinado, bem como com a presença simultânea do instrutor e dos participantes.
- b) Educação a Distância (EaD): modalidade de educação mediada por tecnologias que poderá ocorrer com tutoria (mediador e participante estarão separados espacial e/ou temporalmente) e sem tutoria, por meio de material didático autoinstrucional, podendo ainda ocorrer de forma on-line e/ou ao vivo. Nessa modalidade, as atividades serão realizadas na Plataforma de Escola Ebserh de Educação Corporativa ou por meio de videoconferência.
- c) Semipresencial: modalidade de aprendizagem mista (*blended learning*, ou *b-learning*), que combina práticas de ensino presencial e educação mediada por tecnologias.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 9/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022 Versão: 2.0	Próxima revisão: 25/03/2024

7.2. Classificação

- Instrutoria Interna:** realizada por colaboradores e certificada pelo próprio Huab, em nível nacional ou local. A frequência é indispensável para a certificação.
- Instrutoria Externa:** realizada por contratação de instrutoria, (GECC ou GAI), certificada pelo Huab. Poderá ser de forma presencial ou a distância.
- In Company:** realizada a partir da contratação, por inexigibilidade, de pessoa jurídica para realização de turma fechada.
- Vaga aberta:** realizada a partir da contratação pessoa jurídica, por inexigibilidade.
- Autoinstrucional ou com tutoria:** realizada e certificada pela Ebserh, busca garantir a autonomia e a independência do aluno, através de material autoexplicativo. Essas, estão disponíveis na Escola Ebserh de Educação Corporativa (3EC).
- Ações Externas:** São cursos, fóruns, seminários, congressos, simpósios, grupos de trabalhos e outros eventos similares, realizados por outras instituições no Brasil ou no exterior, que tenham correlação com as atividades desempenhadas pelos colaboradores e que possam contribuir para o aperfeiçoamento profissional.

8. EVENTOS DE CAPACITAÇÃO 2022

Os eventos de capacitação aqui apresentados, são fruto do trabalho realizado em conjunto com os gestores do Huab, foram listados a partir do levantamento das necessidades identificadas e distribuídos por nome do evento, modalidade e classificação, público-alvo e carga horária.

8.1. Eventos com orçamento descentralizado

Os eventos de capacitação dispostos no Quadro 1, referem-se às ações previstas para serem executadas com o uso de orçamento descentralizado pela Administração Central da Ebserh.

ID	EVENTO	MODALIDADE / CLASSIFICAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA	VALOR
01	HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS COM FOCO EM COMUNICAÇÃO	Semipresencial / In Company	Gestores do Huab	10 horas	R\$ 14.000,00 Orçamento 2021
02	FORMAÇÃO DE BRIGADA DE INCÊNDIO	Semipresencial / In Company	Membros da Brigada de Incêndio do Huab	8 horas	R\$ 21.000,00 Orçamento 2021
03	CURSO ALSO - SUPORTE AVANÇADO DE VIDA EM OBSTETRÍCIA	Presencial / Vaga aberta	Médicos e Enfermeiros	16 horas	R\$ 5.327,65 Orçamento 2022
04	GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS	EaD / Instrutoria externa	Gestores e Fiscais de Contrato do Huab	20 horas	R\$ 8.027,20 Orçamento 2022

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 10/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022 Versão: 2.0	Próxima revisão: 25/03/2024

05	GESTÃO DO PATRIMÔNIO PÚBLICO	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da Unidade de Patrimônio do Huab	16 horas	R\$ 3.360,00 Orçamento 2022
06	PLANEJAMENTO E FISCALIZAÇÃO DE OBRAS E SERVIÇOS DE ENGENHARIA PARA ESTATAIS	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da Unidade de Infraestrutura do Huab	16 horas	R\$ 4.696,39 Orçamento 2022
07	GESTÃO DE ESTOQUE: PLANEJAMENTO E CONTROLE	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da Unidade de Patrimônio do Huab	8 horas	R\$ 5.535,00 Orçamento 2022
08	MD - 101: MANAGING MODERN DESKTOP	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da SGPTI do Huab	20 horas	R\$ 1.880,00 Orçamento 2022
09	MD -100: WINDOWS 10	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da SGPTI do Huab	20 horas	R\$ 1.880,00 Orçamento 2022
10	WINDOWS SERVER 2019	EaD / Vaga aberta	Colaboradores da SGPTI do Huab	20 horas	R\$ 2.872,00 Orçamento 2022

Quadro 1. Eventos de Capacitação com Orçamento Descentralizado.

8.2. Eventos sem orçamento descentralizado

No Quadro 2, são apresentados os eventos de capacitação que não contemplarão verba oriunda do orçamento descentralizado, são ações realizadas a partir de instrutoria interna.

ID	EVENTO	MODALIDADE / CLASSIFICAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	CARGA HORÁRIA
11	SEGURANÇA NA PRESCRIÇÃO, NO USO E ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	10 horas
12	BOAS PRÁTICAS NA ASSISTÊNCIA AO PARTO E AO NASCIMENTO	EaD/ Instrutoria interna	Equipe assistencial	16 horas
13	USO DO AGHUX NA ASSISTÊNCIA HOSPITALAR	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	8 horas
14	ESTRATÉGIAS DE ENSINO E PESQUISA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	6 horas
15	MANUSEIO MÍNIMO AO RECÉM-NASCIDO PREMATURO	Presencial / Instrutoria interna	Profissionais envolvidos direto ou indiretamente nos cuidados ao recém-nascido	20 horas
16	NORMAS DA POLÍTICA DE INCENTIVO E APOIO AO ALEITAMENTO MATERNO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	3 horas
17	SALA DE VACINAS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe da sala de vacinas	4 horas

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 11/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

18	CUIDADOS AOS RECÉM-NASCIDOS EM FOTOTERAPIA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe que atua no serviço diretamente	8 horas
19	PREVENÇÃO DA HIPOTERMIA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
20	PROTOCOLO DE LESÃO DE PELE	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
21	PRECAUÇÃO E ISOLAMENTO DURANTE ASSISTÊNCIA AO PACIENTE COM SINDROMES GRIPAIS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
22	SINDROMES HIPERTENSIVAS NA GESTAÇÃO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
23	PROTOCOLO DE CLASSIFICAÇÃO DE RISCO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
24	DIABETES GESTACIONAL	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
25	HEMOTRANSFUÇÃO E ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM NA ADMINISTRAÇÃO DE HEMOCOMPONENTES	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
26	PREPARO E MANUSEIO DE INSTRUMENTOS E EQUIPAMENTOS DE HISTEROSCOPIA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	4 horas
27	SUPLEMENTAÇÃO DO LEITE MATERNO EM ALOJAMENTO CONJUNTO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	10 horas
28	INSTRUMENTAÇÃO CIRÚRGICA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe cirúrgica	20 horas
29	PROTOCOLO DE ENFERMAGEM NA ASSISTÊNCIA NO PÓS-OPERATÓRIO IMEDIATO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	4 horas
30	ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM NO PRÉ-OPERATÓRIO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	8 horas
31	ADMISSÃO DO BINÔMIO EM ALOJAMENTO CONJUNTO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	6 horas
32	INFECÇÃO DE SÍTIO CIRÚRGICO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
33	PLANO DE PRECEPTORIA PARA O EXERCÍCIO DO ENSINO EM SERVIÇO	EaD/ Instrutoria interna	Equipe assistencial	12 horas
34	PREPARO DAS SALAS CIRÚRGICAS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
35	CICLO DE MELHORIA NA GESTÃO DE DOCUMENTOS	EaD / Instrutoria interna	Equipe assistencial/administrativa	4 horas

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 12/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022 Versão: 2.0	Próxima revisão: 25/03/2024

36	ESCUTA QUALIFICADA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	16 horas
37	USO DE EPI / PREVENÇÃO COVID-19	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial/administrativa	2 horas
38	REGULAÇÃO ASSISTENCIAL	Presencial / Instrutoria interna	Equipe que atua no serviço diretamente	10 horas
39	DESINFECÇÃO DO SOLO CONCORRENTE	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
40	SINDROMES HIPERTENSIVAS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
41	GERENCIAMENTO DOS RISCOS INERENTES ÀS TECNOLOGIAS UTILIZADAS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	3 horas
42	UTILIZAÇÃO DE BISTURI ELÉTRICO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
43	DESCONFORTO RESPIRATÓRIO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
44	USO E MANUSEIO DAS BOMBAS: SERINGA E INFUSÃO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
45	MÉTODOS NÃO FARMACOLÓGICOS DE ALÍVIO A DOR	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
46	NR 06 - EPI - NR 32 - NÃO USO DE ADORNOS; DESCARTE SEGURO DOS PERFUROS CORTANTES; RISCOS DE ACIDENTES; MAPAS DE RISCOS SETORIAIS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
47	CUIDADOS COM A FERIDA OPERATÓRIA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
48	ADMINISTRAÇÃO DOS IMUNOBIOLOGICOS	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
49	SEGREGAÇÃO DE RESÍDUOS HOSPITALARES	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
50	CONDUTA NUTRICIONAL NA ÁREA DE PEDIATRIA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
51	COMO FORTALECER A AMAMENTAÇÃO?	EaD/ Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
52	TRIAGEM DA ICTERÍCIA NEONATAL - BILIRRUBINA TRANSCUTÂNEA	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
53	ASSÉDIO MORAL: COMO COMBATER E PREVENIR	EaD/ Autoinstrucional	Colaboradores do Huab	4 horas

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 13/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

54	ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	EaD / Autoinstrucional	Colaboradores do Huab	4 horas
55	COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA	EaD / Instrutoria interna	Colaboradores do Huab	4 horas
56	A PLATAFORMA "UP TO DATE ANYWHERE" NO CENTRO CIRÚRGICO	Presencial / Instrutoria interna	Equipe assistencial	2 horas
57	I SIMPÓSIO DE REGULAÇÃO ASSISTENCIAL DO HUAB	EaD / / Instrutoria interna	Equipe assistencial	4 horas
58	FÓRUM DE EXPERIÊNCIAS DO NÚCLEO DE AVALIAÇÃO DE TECNOLOGIAS EM SAÚDE	EaD/ Instrutoria interna	Equipe assistencial/administrativo	2 horas
59	CATETER VENOSO CENTRAL DE INSERÇÃO PERIFÉRICA - PICC	EaD / Instrutoria interna	Equipe de enfermagem	20 horas
60	TARDES CIENTÍFICAS NO HUAB	EaD/ Instrutoria interna	Equipe assistencial/administrativo	10 horas
61	OFICINA DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	Presencial/ Instrutoria interna	Gestores do Huab	4 horas
62	FORMAÇÃO DE FACILITADORES DE APRENDIZAGEM	Presencial/ Instrutoria interna	Instrutores assistencial/administrativo	8 horas

Quadro 2. Distribuição dos Eventos de Capacitação sem uso de orçamento descentralizado.

9. EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

A perspectiva da Educação Permanente em Saúde advém da nova política para formação de recursos humanos adotada pelo Ministério da Saúde, contemplando a qualificação do Sistema Único de Saúde.

Nesse sentido, entende-se a Educação Permanente em Saúde como um conjunto de atividades educacionais que objetivam aprendizagem significativa no e para o trabalho, objetivando a melhoria da qualidade dos serviços de saúde. Esse processo é dinâmico, dialógico e contínuo, podendo acontecer de modo individual ou coletivo, no cotidiano do trabalho. (Portaria 198/GM/MS/2004).

É importante ressaltar o pressuposto da Aprendizagem Significativa, que preconiza o professor como facilitador, a partir da experiência real, estimulando posturas críticas e reflexivas durante a construção do conhecimento. Os trabalhadores são considerados em suas potencialidades e dificuldades, sendo o ensino-aprendizagem voltado à construção de sentido e transformação da realidade.

Portanto, a aprendizagem deve ser descentralizada, multiprofissional e transdisciplinar, envolvendo mudanças nas relações, nos processos e principalmente nas pessoas.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 14/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

10. PROGRAMA BÁSICO DE CAPACITAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS (INTEGRAÇÃO)

Considerando a importância de um alinhamento dos empregados recém-admitidos no hospital às práticas e às rotinas da organização hospitalar e ao trabalho desenvolvido pelos servidores que já faziam parte da equipe, foi construído e pactuado pelo Serviço de Capacitação e Avaliação de Desempenho (SECAD) com os representantes da Divisão de Gestão de Pessoas, um programa básico de conhecimentos que se faz necessário tanto na área da saúde como na área administrativa para compor a trilha de aprendizagem necessária a todos os empregados de um hospital de ensino.

O Modelo de Referência calibrado pelo Hospital Sírio Libanês em 2014, integrante do Projeto de Capacitação e Planos Diretores dos Hospitais Universitários Federais, salienta em suas considerações que a implementação de um programa de capacitação de trabalhadores recém-admitidos não deve ser definida pelas listas de demandas individuais, mas a partir das necessidades do serviço e visando a prestação de uma assistência à saúde inovadora e de qualidade.

O programa de capacitação inicial deve ter um roteiro estruturado, ter conteúdo teórico e prático e utilizar abordagens atitudinais. Ademais, deve considerar também as habilidades e as atitudes de cada novo colaborador, empregando metodologia ativa a ser construída progressivamente no processo de ensino-aprendizagem, o que deve resultar no desenvolvimento de boas práticas.

A Unidade de Desenvolvimento de Pessoas do hospital, em conjunto com a equipe de educação permanente, será responsável pela capacitação e acompanhamento desses profissionais até sua total inserção na área de trabalho. Para tanto, deverá ser montada uma equipe a mais qualificada possível, em termos de educação profissional e que, sobretudo, conheça a realidade do serviço.

Esse período de capacitação também promoverá a revisão/atualização do Plano de Tarefas que todo empregado deve ter como norteador de seu trabalho e que será importante no processo de avaliação de desempenho. Terminada a fase inicial, o empregado deve continuar sendo orientado e acompanhado em sua área de atuação específica com a proposta de cursos que tragam seu crescimento profissional.

A seguir, apresentaremos os temas propostos para compor a grade básica de conhecimentos para os novos empregados em seu período de adaptação ao serviço:

Temas:

- Administração e Finanças
- Atenção à Saúde
- Ensino e Pesquisa
- Gestão de Pessoas
- Tecnologia da Informação

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 15/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações de capacitação e de desenvolvimento organizacional aqui propostas complementam o ensino formal e contribuem para a mudança cultural da Instituição, por meio do desenvolvimento dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes dos colaboradores da Empresa.

Um dos pontos principais para que o processo de aprendizagem tenha êxito é que todos os envolvidos, direta ou indiretamente, devem investir esforços contínuos na consolidação de uma cultura de capacitação continuada, que vai desde a implantação do Plano até a sua execução, seu monitoramento e sua avaliação.

O Plano de Desenvolvimento de Competências é parte fundamental na construção da cultura de uma gestão diferenciada preconizada pela Ebserh, abrangendo o conhecimento conjugado à prática, num aprendizado significativo, formando trabalhadores conscientes da natureza social da empresa e do poder de transformação de sua atividade profissional.

12. APROVAÇÃO DO PDC

De acordo com o Art. 4º, da Norma Operacional Nº 02, de 16 de maio de 2014, o Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC) será aprovado pelo órgão colegiado.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S.; VARGAS, M. R. Bases Conceituais em Treinamento, Desenvolvimento e Educação. In: BORGES-ANDRADE, J. B.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Colaboradores). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BICHUETTI, José Luiz. Gestão de pessoas não é com o RH! Harvard Business Review, fev. 2011. Disponível em <http://bichuetti.com.br/artigos/Gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20com%20o%20RH!%20HBR%20fev2011.pdf> . Acesso em: 3 maio 2022.

BRASIL. Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 set. 1990a. Seção 1.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 198, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Brasília: Gabinete do Ministro, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 1.996, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e dá outras providências.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 16/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022 Versão: 2.0	Próxima revisão: 25/03/2024

BRASIL. Política Nacional de Educação Permanente. Brasília: Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, 2009.

BRASIL. Portaria GM/MS n. 278, de 27 de fevereiro de 2014. Brasília: Ministério da Saúde, Gabinete do Ministro, 2014. Institui diretrizes para implementação da Política de Educação Permanente em Saúde, no âmbito do Ministério da Saúde (MS).

EBSERH, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Norma Operacional nº 02, de 19 de maio de 2014. Dispõe sobre a participação dos colaboradores da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares em eventos de capacitação.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

FERREIRA, Rodrigo R.; ABBAD, Gardênia da Silva. Avaliação de necessidades de treinamento no trabalho: ensaio de um método prospectivo. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 01-17, mar. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03 maio 2022.

GOMES, Ana Paula Teodora. A Importância da Motivação e do Treinamento nas Organizações. Educação, Psicologia e Interfaces, v. 1, n. 1, p. 31-43, maio/ago. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/laura.regina/Downloads/15-Texto%20do%20artigo-69-4-10-20200203.pdf>. Acesso em: 3 maio 2022.

LACERDA, Érika Rodrigues Magalhães; ABBAD, Gardênia. Impacto do Treinamento no Trabalho: Investigando Variáveis Motivacionais e Organizacionais como suas Preditores. RAC, v. 7, n. 4, p. 77-96, out./dez. 2003. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/254/257>. Acesso em: 3 maio 2022.

LEITE, Cesar Eduardo; MARINHO, Christiane de Jesus Mendes; SILVA, Joyce Costa; DECHANDT, Siegrid Guillaumon. A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA FEIRA DOS IMPORTADOS. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III Inovarse – Responsabilidade Social Aplicada, set. 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_176.pdf. Acesso em: 3 maio 2022.

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 17/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

13. HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
1.0	25/03/2022	Versão inicial.
2.0	30/08/2022	Adequação à NO.SVS.001.

<p>Elaboração</p> <p>Laura Regina Oliveira Santana Psicologia Organizacional e do Trabalho Adalgiza Maria De Oliveira Moura Assistente Administrativo Erivaldo da Silva Santos Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas</p>	Assinado eletronicamente via SEI
<p>Revisão</p> <p>Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas</p>	
<p>Validação</p> <p>Vanessa Freires Maia Setor de Vigilância em Saúde</p>	Assinado eletronicamente via SEI
<p>Aprovação</p> <p>Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas</p>	Assinado eletronicamente via SEI

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 18/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

ANEXO I – MODELO DE FICHA DE SOLICITAÇÃO DE PART. EM EVENTO DE CAPACITAÇÃO (EXTERNA)
(DOCUMENTO SEI!)

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	 EBSERH HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS
SOLICITAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM EVENTO DE CAPACITAÇÃO	

ESPECIFICAÇÃO DO EVENTO

Local de Realização		
Data/Período	Horário	Carga Horária
Entidade Promotora		
CGC/CNPJ	Telefone	Fax
Endereço		E-mail
Banco	Agência	C/C

CUSTOS

TAXA DE INSCRIÇÃO:

SIM R\$ Por conta do próprio empregado Por conta da Empresa Outros. Especificar:

NÃO

PASSAGENS:

SIM R\$ Por conta do próprio empregado Por conta da Empresa Outros. Especificar:

NÃO

DIÁRIAS:

SIM R\$ Por conta do próprio empregado Por conta da Empresa Outros. Especificar:

NÃO

IDENTIFICAÇÃO DO(A) EMPREGADO (A)

Nome completo	Matrícula SIAPE
	Cargo em Comissão
Endereço Eletrônico	Telefone com DDD

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 19/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

Nome completo		Matrícula SIAPE
		Cargo em Comissão
ÚLTIMA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS: ___/___/___ A ___/___/___		TEMPO DE EXERCÍCIO NA EBSERH:
ATRIBUIÇÕES DO EMPREGADO:		

JUSTIFICATIVA PARA PARTICIPAÇÃO

DECLARAÇÃO: marque com um "X" os documentos apresentados junto à solicitação

DECLARO QUE, JUNTO À SOLICITAÇÃO, ESTOU ENCAMINHANDO OS SEGUINTE DOCUMENTOS:

FICHA DE INSCRIÇÃO COM TODOS OS CAMPOS PREENCHIDOS;

FOLDER DO EVENTO COM INFORMAÇÕES SOBRE O CONTEÚDO PROGRAMÁTICO, FORMA E VALOR DE PAGAMENTO E DADOS DA EMPRESA.

DECLARO, AINDA, ESTAR CIENTE QUE:

- EM CASO DE DESISTÊNCIA, DEVO COMUNICAR À CDP/DGP, POR ESCRITO, COM ANTECEDÊNCIA MÍNIMA DE DOIS DIAS ÚTEIS DA DATA DO INÍCIO DO EVENTO;
- É OBRIGATÓRIO ENTREGAR À CDP/DGP, NO PRAZO DE ATÉ CINCO DIAS ÚTEIS APÓS O TÉRMINO DO EVENTO, CÓPIA DO CERTIFICADO E O "RELATÓRIO DO PARTICIPANTE";
- O NÃO CUMPRIMENTO DOS ITENS ACIMA IMPLICARÁ NAS SANÇÕES PREVISTAS NA NORMA DE CAPACITAÇÃO.

ASSINATURA DO EMPREGADO

AUTORIZAÇÃO DO DIRIGENTE DA UNIDADE

AUTORIZO A PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO EVENTO POR CONSIDERAR QUE A OPORTUNIDADE DE APRENDIZAGEM SE CONSTITUI EM CONTRIBUIÇÃO RELEVANTE PARA O DESEMPENHO DE SUAS ATIVIDADES NA EBSERH.

ENCAMINHE-SE À COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.

SANTA CRUZ/RN, ___/___/___

ASSINATURA/CARIMBO DO DIRIGENTE DA UNIDADE

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 20/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

ANEXO II – MODELO DE RELATÓRIO DE PARTICIPAÇÃO EM EVENTO DE CAPACITAÇÃO (EXTERNA)

(DOCUMENTO SEI!)

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	EBSERH HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS
--	--

RELATÓRIO DE PARTICIPAÇÃO EM EVENTO DE CAPACITAÇÃO**ESPECIFICAÇÃO DO EVENTO**

Nome do Evento		
Local de Realização		
Data/Período	Horário	Carga Horária

IDENTIFICAÇÃO DO(A) COLABORADOR(A)

Nome completo sem abreviatura		
Cargo Efetivo	Classe/Padrão	Matrícula SIAPE
Cargo em Comissão	Código	
Órgão de Origem	Unidade de exercício	
E-mail (Endereço Eletrônico)	Telefone com DDD	

AVALIE A APLICABILIDADE DO APRENDIZADO ÀS SUAS ATIVIDADES

--

MARQUE A OPÇÃO QUE MELHOR TRADUZ SUA OPINIÃO EM RELAÇÃO AO EVENTO REALIZADO

Itens avaliados	Ótimo	Bom	Regular	Fraco
Organização do evento				
Cumprimento dos objetivos propostos				
Metodologia adotada				
Adequação do conteúdo programático às minhas necessidades institucionais				
Desempenho do instrutor, facilitador ou palestrante.				
Qualidade do material instrucional				

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 21/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

OPORTUNIDADE DE MELHORIA NAS ATRIBUIÇÕES APÓS A PARTICIPAÇÃO NO EVENTO

Colaborador (a) capacitado	Chefia Imediata
Local e Data:	Local e Data:
Carimbo e Assinatura	Carimbo e Assinatura

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 22/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

ANEXO III – MODELO DE AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

(FORMULÁRIO ON-LINE DISPONIBILIZADO PELA UDP)

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO – Modelo

Olá!

Tendo em vista a sua participação na **Capacitação Xx**, promovida pelo Hospital Universitário Ana Bezerra, no período de xxxxx a xxxxx de xxxxx de 2022, pedimos a sua opinião em relação a este evento de capacitação.

Sua avaliação nos permitirá identificar se estamos na direção certa para o seu desenvolvimento, bem como aperfeiçoamento dos próximos eventos.

Dessa forma, solicitamos sua colaboração, sem necessidade de se identificar, acrescentando comentário, sugestão ou crítica caso julgue pertinente.

AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO!

(Você precisa de cerca de 5 minutos para concluir a avaliação)

Obrigatória

1. Adequação do conteúdo ao OBJETIVO do evento de capacitação.*Conteúdo / Programa:*

- Nada adequado
- Pouco adequado
- Medianamente adequado
- Muito adequado
- Extremamente adequado

2. Aplicabilidade do conteúdo a sua REALIDADE PROFISSIONAL.*Conteúdo / Programa:*

- Nada aplicável
- Pouco aplicável
- Medianamente aplicável
- Muito aplicável
- Extremamente aplicável

3. Nível de obtenção de novos conhecimentos.*Conteúdo / Programa:*

- Nada obtido
- Pouco obtido
- Medianamente obtido

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 23/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

Muito obtido

Extremamente obtido

4. Conhecimentos do instrutor/palestrante acerca do assunto tratado.

Atuação do Instrutor / Palestrante:

Nada dotado de conhecimento

Pouco dotado de conhecimento

Medianamente dotado de conhecimento

Muito dotado de conhecimento

Extremamente dotado de conhecimento

5. Quão didático o instrutor/palestrante se apresenta (técnicas de ensino, comunicação, construção do conhecimento de maneira apropriada e objetiva).

Atuação do Instrutor / Palestrante:

Nada didático

Pouco didático

Medianamente didático

Muito didático

Extremamente didático

6. O instrutor/palestrante apresenta aplicações práticas e verificação da assimilação, pelos participantes, dos assuntos abordados no evento.

Atuação do Instrutor / Palestrante:

Nunca apresenta

Pouco apresenta

Medianamente apresenta

Muito apresenta

Sempre apresenta

7. Considero a minha participação no evento de capacitação (construção de novos conhecimentos, entendimento dos assuntos abordados).

Atuação do Participante:

Nada efetiva

Pouca efetiva

Medianamente efetiva

Muito efetiva

Extremamente efetiva

8. Sinto-me à vontade para compartilhar os conhecimentos adquiridos, com a minha equipe de trabalho

Tipo do Documento	PLANO	PL.U DP.001 - Página 24/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

Atuação do Participante:

- Nada à vontade
- Pouca à vontade
- Medianamente à vontade
- Muito à vontade
- Extremamente à vontade

9. Ambiente de aprendizagem e recursos educacionais (físico ou virtual). Ex.: Espaço, aplicativo, qualidade de vídeo e áudio, equipamentos, textos, vídeos, imagens, podcast etc.

Infraestrutura

- Nada adequada
- Pouca adequada
- Medianamente adequada
- Muito adequada
- Extremamente adequada

10. Carga horária do evento.

Infraestrutura

- Nada adequada
- Pouca adequada
- Medianamente adequada
- Muito adequada
- Extremamente adequada

11. De modo geral, como você classifica este evento? (Atendimento das expectativas).



12. Na sua avaliação, quais foram os pontos fortes deste evento capacitação?

13. Na sua avaliação, quais foram os pontos fracos da capacitação?

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 25/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

14. Deixe seu depoimento, elogio ou sugestão.

Enviar

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 26/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

**ANEXO IV – MODELO DE PROJETO DE CAPACITAÇÃO
(DOCUMENTO SEI)**

1. IDENTIFICAÇÃO DA ÁREA SOLICITANTE:

Nome do requisitante:
E-mail:
Área/setor:
Telefone:

2. EIXO DO CONHECIMENTO:

- () SAÚDE
- () GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS
- () INFORMÁTICA
- () ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO
- () COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM
- () DIREITO
- () LOGÍSTICA
- () ORÇAMENTO E FINANÇAS
- () DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

INFORMAÇÕES BÁSICAS

3. TEMA/TÍTULO

4. JUSTIFICATIVA/OBJETIVO

5. METODOLOGIA

6. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

7. MATERIAL DIDÁTICO

8. INSTRUTOR (NOME, ÓRGÃO DE ORIGEM, EMAIL, TELEFONE DE CONTATO)

9. PÚBLICO-ALVO

10. PERÍODO DE REALIZAÇÃO

11. LOCAL DE REALIZAÇÃO

12. CARGA HORÁRIA

Carga horária prevista para evento (para os participantes).

Obs: caso o curso seja ministrado em módulos, deverá ser informada a carga horária de cada módulo

Carga horária prevista para cada instrutor/facilitador/palestrante

Obs: deverá indicar como será a forma de atuação: instrutor ou facilitador ou palestrante e a respectiva carga horária.

13. NÚMERO DE PARTICIPANTES/VAGAS

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 27/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

APÊNDICE I – COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS

COMPETÊNCIAS			
Nome da competência	Conhecimento	Habilidade	Atitude
Representação institucional	Da rede de relacionamento da empresa	Comunicar-se com clareza; saber negociar; gerir conflitos; falar em público	Respeitar a opinião dos outros; ter segurança; empatia
Tomada de decisão	Da metodologia da tomada de decisão	Ter visão sistêmica; identificar problemas; analisar o contexto; avaliar os riscos	Resolutividade; assertividade; demonstrar flexibilidade
Comunicação	Técnicas de oratória; Técnicas de reunião	Comunicar-se com clareza; saber ouvir; ser claro e conciso na transmissão da informação	Ter segurança na informação; cordialidade; manter-se atualizado; receptividade
Melhoria contínua nos processos de trabalho	Dos processos de trabalho de sua atuação	Elaborar protocolo operacional padrão; utilizar os recursos Disponíveis; agir de forma inovadora	Ter segurança em suas ações; ter iniciativa; ter visão crítica
Resolução de problemas	De técnicas de resolução de problemas	Ser célere; determinar prazos e metas; saber priorizar; saber negociar, administrar conflitos	Ter foco no resultado; ser resiliente; solicitar ajuda quando necessário
Trabalho em equipe multiprofissional	Dinâmica e estrutura de funcionamento de grupos	Conciliar conflitos; comunicar-se com clareza; saber trabalhar em equipe; ter bom relacionamento interpessoal	Respeitar as diversidades; saber receber críticas; saber respeitar opiniões; ter postura ética

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 28/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

Utilização de recursos materiais e tecnológicos	Dos sistemas e recursos tecnológicos disponíveis	Ser célere; interpretar dados; avaliar a adequação da tecnologia disponível aos objetivos da empresa	Ser proativo; solicitar ajuda quando necessário
Gestão compartilhada	Do processo de trabalho de sua área de atuação	Analisar o contexto; gerenciar conflitos; saber negociar	Ter foco no resultado; adotar postura de escuta; respeito à diversidade; comprometimento
Gestão de equipe multiprofissional	Da gestão por resultados	Alinhar os anseios da equipe com os objetivos estratégicos da organização; administrar conflitos	Ter foco no resultado; demonstrar confiança na equipe; ser imparcial
Planejamento participativo	Técnicas de reunião	Estabelecer objetivos; saber ouvir; priorizar ações	Ter segurança; foco no resultado; ser tolerante; ser agregador

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 29/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

APÊNDICE II - PARCEIROS NAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

UFRN / FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DO TRAIRI – FACISA

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO ONOFRE LOPES – HUOL/EBSERH

MATERNIDADE ESCOLA JANUÁRIO CICCO – MEJC/EBSERH

EBSERH – ADMINISTRAÇÃO CENTRAL

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP

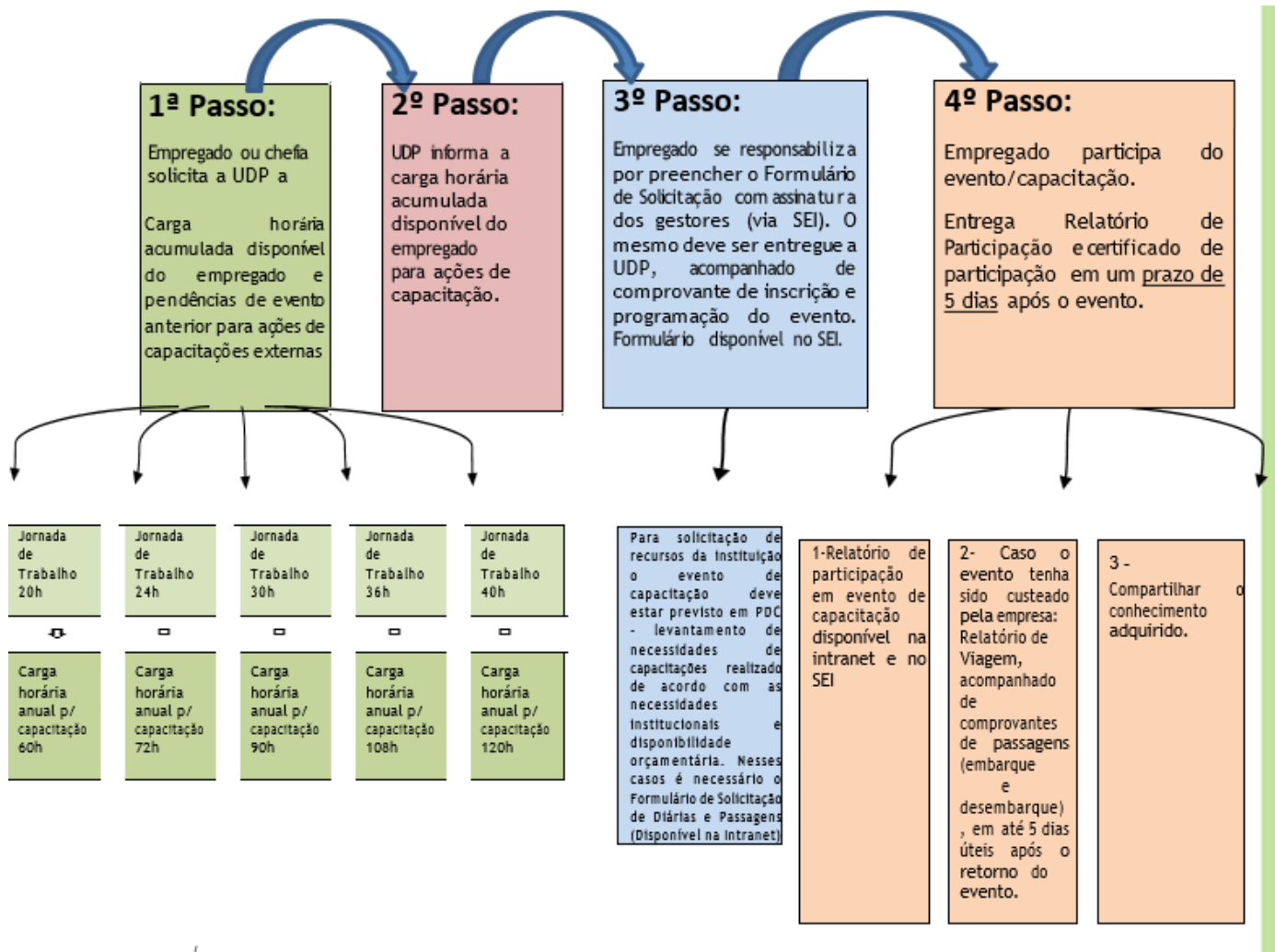
SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE PÚBLICA – SESAP/RN

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA – SANTA CRUZ

V UNIDADE REGIONAL DE SAÚDE PÚBLICA – V URSAP

Tipo do Documento	PLANO	PL.UDP.001 - Página 30/30	
Título do Documento	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO HUAB - PDC 2022	Emissão: 25/03/2022	Próxima revisão: 25/03/2024
		Versão: 2.0	

APÊNDICE III – SAÍDAS INSTITUCIONAIS PARA AÇÕES DE CAPACITAÇÃO



CERTIDÃO

Processo nº 23527.002135/2023-71

Interessado: Hospital Universitário Ana Bezerra (HUAB-UFRN)

CERTIDÃO DE APROVAÇÃO

Certidão de Aprovação do Plano de Desenvolvimento de Competências do Huab - PDC 2022 (28214349).

Elaboração	
Laura Regina Oliveira Santana Psicologia Organizacional e do Trabalho	Assinado eletronicamente via SEI
Adalgiza Maria De Oliveira Moura Assistente Administrativo	
Erivaldo da Silva Santos Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Pessoas	
Revisão	
Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas	Assinado eletronicamente via SEI
Validação	
Vanessa Freires Maia Setor de Vigilância em Saúde	Assinado eletronicamente via SEI
Aprovação	
Siderlan Carlos Silva Barbosa Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas	Assinado eletronicamente via SEI



Documento assinado eletronicamente por **Laura Regina Oliveira Santana, Psicólogo(a)**, em 08/03/2023, às 09:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adalgiza Maria de Oliveira Moura, Assistente Administrativo**, em 09/03/2023, às 18:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Erivaldo da Silva Santos, Chefe de Unidade**, em 10/03/2023, às 08:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Siderlan Carlos Silva Barbosa,**



Chefe de Divisão, em 10/03/2023, às 09:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vanessa Freires Maia, Enfermeiro(a)**, em 13/03/2023, às 08:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **28214261** e o código CRC **1D1AF934**.

Referência: Processo nº 23527.002135/2023-71

SEI nº 28214261