

Hospital Ivan Goulart cria ciclo de avaliação para novos colaboradores

Com o intuito de promover a valorização profissional e aumentar a retenção de talentos, o Hospital Ivan Goulart (HIG) de São Borja desenvolveu um ciclo de avaliação de desempenho para ser realizado nos primeiros 30 e 90 dias do contrato de experiência de novos colaboradores. A iniciativa envolveu múltiplos setores do hospital e foi estruturada com ferramentas padronizadas, fluxograma oficial e a capacitação das lideranças. Entre os resultados, destaca-se a elevação da taxa de efetivação de 60% para 79%, em três

meses. Além disso, o processo contribuiu para a melhoria da comunicação interna e o engajamento das equipes, além de gerar benefícios qualitativos, como maior clareza nos feedbacks e fortalecimento do clima organizacional. Desde a implementação do ciclo, 80 profissionais foram impactados diretamente.

Diante da complexidade dos serviços e da necessidade de alta performance, o HIG identificou a importância de estruturar um modelo de gestão de talentos desde o início da jornada do colaborador.



Hospital desenvolveu um ciclo de avaliação de desempenho

Hospital de Clínicas de Passo Fundo investe na integração de novos colaboradores

Há mais de 15 anos, o Hospital de Clínicas de Passo Fundo, uma das maiores instituições de saúde da região norte do RS, realiza o programa de onboarding, com o objetivo de integrar novos colaboradores à cultura organizacional e ao ambiente de trabalho da entidade. O programa tem como foco proporcionar uma ambientação inicial e adaptação gradual ao novo espaço de trabalho. O processo de integração é realizado em etapas, começando com uma ambientação institucional, onde são apresentados os valores,

missão e visão do hospital. Em seguida, os colaboradores participam da integração setorial, na qual recebem informações específicas sobre o setor em que irão atuar. Ao longo dos anos, o programa foi ajustado, com a inclusão de novos temas e a atualização das informações.

Com uma estrutura que atualmente conta com 1.963 colaboradores, o Hospital de Clínicas de Passo Fundo tem ampliado sua atuação para atender uma população de cerca de 1,6 milhão de pessoas.



Desde sua criação, o programa de onboarding tem mostrado resultados positivos

Hospital Moinhos de Vento cria consultoria interna com foco em cuidar de quem cuida

Com o propósito de cuidar de pessoas e o objetivo estratégico de ser a melhor instituição de saúde do Brasil até 2029, o Hospital Moinhos de Vento criou a Consultoria Interna de Gente e Gestão, baseada no modelo de Human Resources Business Partner (HRBP). O objetivo é conectar, de forma estruturada e estratégica, a liderança da instituição às práticas e políticas de gestão de pessoas.

Em 2009, com a chegada de um novo CEO e o início de uma transformação organizacional, o HMV iniciou um processo

de alinhamento entre estratégia de negócios e gestão de pessoas, reconhecendo que resultados sustentáveis só seriam possíveis com líderes mais bem preparados e áreas mais integradas. Desde então, o modelo evoluiu para se tornar um pilar essencial na governança da gestão de talentos do hospital e atualmente a consultoria interna apoia mais de 200 líderes em temas-chave como planejamento de força de trabalho, atração, desenvolvimento, performance e engajamento dos colaboradores.



O objetivo é conectar a liderança às práticas e políticas de gestão de pessoas

Hospital Ernesto Dornelles implementa programa de liderança e sucessão interna

Os desafios estratégicos enfrentados pelo Hospital Ernesto Dornelles (HED) como o envelhecimento do quadro de gestores, a alta rotatividade e subaproveitamento de talentos levaram a entidade a criar o Programa Transformar com o objetivo de fortalecer a cultura de liderança e promover a sucessão interna no hospital. A iniciativa surge alinhada ao plano de excelência institucional projetado até 2027 e visa preparar os profissionais para os desafios da gestão em saúde.

O HED identificou a necessidade

de fortalecer suas lideranças internas, especialmente diante da iminente aposentadoria de profissionais experientes e da falta de um programa estruturado de sucessão. A estrutura do programa inclui encontros mensais, mentoria e avaliações contínuas, com o acompanhamento de indicadores de resultado.

Lançado em 2023, o Transformar impactou diretamente 84 colaboradores, representando aproximadamente 4,7% do total de 1,8 mil funcionários da instituição.



A iniciativa surge alinhada ao plano de excelência institucional projetado até 2027