

Nome da Instituição: FUNDAÇÃO JOSÉ SILVEIRA **Departamento/Setor:** Recursos Humanos **Data:** 06 de maio de 2024 **Autor(es):** Luciana Gomes - T&D; **Aprovadores:** Cláudia Alves **Palavras-Chave:** Políticas, Reconhecimento, Valorização.

Título do Documento: POLÍTICA DE RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

Introdução: Esta política reflete nosso compromisso em reconhecer e valorizar o talento e o esforço dos nossos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho positivo, motivador e gratificante para todos.

1. Objetivo: Estabelecer diretrizes e práticas para o reconhecimento e a valorização dos colaboradores, visando aumentar a satisfação, a motivação, o comprometimento e o engajamento, além de fortalecer a cultura da instituição e impulsionar o desempenho individual e coletivo.

2. Aplicabilidade: Esta política se aplica a todos os colaboradores, gestores e líderes da Fundação José Silveira, independente de cargo ou nível hierárquico.

3. Definições / Conceitos e Siglas:

Reconhecimento Individual: Refere-se ao ato de reconhecer e valorizar as contribuições, realizações ou desempenho de um único colaborador dentro da instituição.

Reconhecimento em Equipe: Envolve reconhecer e valorizar as conquistas, esforços ou colaborações de um grupo de colaboradores que trabalham juntos para atingir um objetivo comum.

Oportunidades de Desenvolvimento: São iniciativas, programas ou atividades oferecidas aos colaboradores para promover seu crescimento pessoal e profissional, incluindo treinamentos, cursos, mentorias, coaching, entre outros.

Cultura de Feedback: Refere-se ao ambiente organizacional que promove a troca contínua de feedback entre líderes, colegas e colaboradores, com o objetivo de melhorar o desempenho, a comunicação e o desenvolvimento pessoal.

Transparência e Equidade: São princípios que garantem que as práticas de reconhecimento sejam justas, imparciais e transparentes, evitando favoritismo, discriminação ou tratamento diferenciado entre os colaboradores.

4. Diretrizes Gerais:

Essas diretrizes gerais fornecem uma base sólida para o desenvolvimento e a implementação de uma política de reconhecimento e valorização que promova um ambiente de trabalho positivo, motivador e gratificante para todos os colaboradores.

Alinhamento com Valores e Metas Organizacionais: O reconhecimento deve estar alinhado com os valores, missão e metas estratégicas da instituição. As práticas de reconhecimento devem destacar os comportamentos e resultados que contribuem para o sucesso da instituição e promovem sua cultura organizacional.

Equidade e Transparência: Todas as práticas de reconhecimento devem ser baseadas em critérios claros, objetivos e transparentes. Deve-se evitar qualquer forma de favoritismo ou discriminação, garantindo que todos os colaboradores tenham oportunidades iguais de serem reconhecidos pelo seu trabalho.

Inclusão e Diversidade: A política de reconhecimento deve promover a inclusão e a diversidade, reconhecendo e valorizando as contribuições de todos os colaboradores, independentemente de sua origem, gênero, idade, etnia, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

Regularidade e Consistência: O reconhecimento deve ser oferecido de forma regular e consistente, não apenas em momentos especiais, como também no dia a dia do trabalho. Isso ajuda a manter os colaboradores motivados e engajados ao longo do tempo.

Personalização: As práticas de reconhecimento devem ser personalizadas e adaptadas às necessidades e preferências individuais dos colaboradores. Reconhecer as contribuições de maneira personalizada aumenta o impacto do reconhecimento e fortalece os vínculos entre a instituição e seus colaboradores.

Variedade de Formas de Reconhecimento: A política deve incluir uma variedade de formas de reconhecimento, incluindo elogios públicos, prêmios, incentivos financeiros, oportunidades de desenvolvimento, feedback positivo, entre outros. Isso permite que a instituição atenda às diferentes preferências e motivações dos colaboradores.

Feedback e Avaliação Contínua: A política deve incluir mecanismos para coletar feedback dos colaboradores sobre as práticas de reconhecimento e avaliar sua eficácia. Com base nesses feedbacks, a instituição deve ajustar e aprimorar continuamente suas práticas de reconhecimento para garantir sua relevância e impacto.

5. Diretrizes Específicas:

Ao incorporar essas diretrizes específicas em uma política de reconhecimento e valorização, a instituição pode criar um ambiente de trabalho que promove a motivação, o engajamento e o crescimento pessoal e profissional dos seus colaboradores.

Critérios de Reconhecimento: Definir critérios claros e específicos para o reconhecimento, incluindo desempenho excepcional, inovação, colaboração, liderança, contribuições para os resultados da instituição, entre outros.

Programas de Reconhecimento Formais: Estabelecer programas formais de reconhecimento, como programas de colaborador do mês, prêmios trimestrais ou anuais, para reconhecer e premiar colaboradores que se destacam em suas funções.

Reconhecimento por Realizações Específicas: Reconhecer e valorizar conquistas específicas, como a conclusão bem-sucedida de projetos importantes, o alcance de metas desafiadoras ou a superação de obstáculos significativos.

Reconhecimento por Tempo de Serviço: Reconhecer e celebrar marcos importantes de tempo de serviço dos colaboradores, como aniversários de contratação, com prêmios ou eventos especiais de reconhecimento.

Reconhecimento Informal: Incentivar e apoiar o reconhecimento informal entre os colegas de equipe, por meio de elogios, agradecimentos ou reconhecimento público em reuniões de equipe.

Recompensas Tangíveis e Não Tangíveis: Oferecer uma variedade de recompensas tangíveis, como vales-presente ou brindes corporativos, bem como recompensas não tangíveis, como elogios públicos, oportunidades de desenvolvimento ou feedback positivo.

Flexibilidade e Personalização: Permitir que os gestores e colaboradores tenham flexibilidade para personalizar as formas de reconhecimento, levando em consideração as preferências individuais e as necessidades específicas de cada colaborador.

Feedback Construtivo: Integrar o reconhecimento ao feedback construtivo, destacando os pontos fortes dos colaboradores e identificando oportunidades de melhoria para o desenvolvimento contínuo.

Avaliação de Impacto: Realizar avaliações periódicas para medir o impacto das práticas de reconhecimento na motivação, no engajamento e no desempenho dos colaboradores, e fazer ajustes conforme necessário

Comunicação Clara e Transparente: Comunicar de forma clara e transparente as políticas e práticas de reconhecimento para todos os colaboradores, garantindo que estejam cientes das oportunidades disponíveis e dos critérios de reconhecimento.

- ***Microsistema:***

Visando promover um ambiente de trabalho positivo, motivador e gratificante para todos os colaboradores. Nossa abordagem considera três pilares fundamentais para ações de reconhecimento: O senso de pertencimento, a percepção de ganho e a energia para entrega.

Senso de Pertencimento.

Você faz parte dessa História: Valorizar e comemorar com os colaboradores os marcos de 5, 10, 15 anos, entre outros, de dedicação à instituição proporcionar um momento de reconhecimento pelo comprometimento e lealdade demonstrados ao longo dos anos.

Programa Indique um Amigo: Incentivar os colaboradores a recomendarem amigos, conhecidos ou contatos profissionais para oportunidades de emprego na instituição. Quando o candidato indicado é contratado e permanece na instituição por um determinado período, o colaborador que fez a indicação pode receber recompensas.

Reunião Diária 5 min: Promover o alinhamento e a colaboração entre os membros da equipe. Facilitar a comunicação eficaz. Manter todos os membros da equipe informados sobre prioridades e atividades do dia.

Estrela do Mês: Reconhecer e premiar os colaboradores que se destacam por seu excepcional desempenho, contribuições notáveis e comportamento alinhado aos valores fundamentais da instituição.

Programa de Recrutamento Interno: promover oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional dentro da instituição, incentivando os colaboradores a candidatarem-se a novas posições e contribuindo para a retenção de talentos.

Percepção de Ganho.

Pílulas de Reforço: Facilitar a disseminação e internalização dos programas de desenvolvimento, valores e da cultura organizacional. Proporcionar oportunidades de aprendizado contínuo e reflexão sobre os princípios da instituição. Fortalecer o senso de identidade e pertencimento dos colaboradores.

Bonificação de Aniversário: Celebrar com os colaboradores seus aniversários, oferecendo uma bonificação especial e a oportunidade de desfrutar de meio turno de folga ou um dia inteiro de descanso.

Programa de Celebração – Eventos Sazonais: promover eventos comemorativos ao longo do ano, alinhados com datas especiais, feriados e momentos significativos, para fortalecer o senso de comunidade, a cultura organizacional e o engajamento dos colaboradores.

Projeto Ponte: O Programa Ponte tem como objetivo proporcionar aos colaboradores a oportunidade de desfrutar de uma folga compensada quando um feriado oficial cair em uma sexta-feira ou terça-feira, incentivando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Parcerias com Instituição de Ensino: Facilitar o acesso dos colaboradores a cursos técnicos e universitários por meio de parcerias com instituições de ensino, promovendo o desenvolvimento profissional e aprimoramento acadêmico.

Energia Para Entrega.

Programa Atendimento Nota 10: Elevar a qualidade do atendimento prestado aos clientes/pacientes, fornecendo treinamento, incentivos e reconhecimento aos colaboradores que se destacam no atendimento ao cliente.

Trilha de Desenvolvimento Operacional: A Trilha de Desenvolvimento Operacional tem como objetivo capacitar e desenvolver as habilidades técnicas e operacionais dos colaboradores, proporcionando um caminho estruturado para o crescimento profissional dentro da instituição.

Programa de Mentoria Assistida para lideranças: Aprimorar o crescimento profissional e pessoal das lideranças por meio de parcerias estruturadas entre mentores experientes e mentorados em busca de orientação para desenvolvimento de habilidades, alcance de objetivos e superação de desafios específicos.

Team Building: Promover a coesão e o desempenho da equipe, construindo relações sólidas e sustentáveis que impulsionam o sucesso.

- **Microsistema:**

Papeis e responsabilidades:

Ao definir claramente esses papéis e responsabilidades, a Fundação José Silveira pode garantir uma implementação eficaz e uma cultura organizacional que promova o reconhecimento e a valorização dos colaboradores.

Liderança Executiva: Estabelecer diretrizes e procedimentos para a implementação da política de reconhecimento e valorização. Garantir o alinhamento da política com a missão, visão e valores da instituição. Alocar recursos adequados para a implementação e manutenção da política. Avaliar e validar as propostas de programas e iniciativas de reconhecimento e valorização.

Recursos Humanos: Desenvolver e atualizar a política de reconhecimento e valorização. Fornecer orientação e suporte aos gestores e colaboradores na implementação da política. Monitorar e avaliar a eficácia da política por meio de pesquisas de clima organizacional e outras métricas relevantes.

Gestores e Líderes de Equipe: Comunicar e promover a política de reconhecimento e valorização junto às suas equipes. Identificar e reconhecer as realizações e contribuições dos colaboradores de forma regular e consistente. Fornecer feedback construtivo e motivador para incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Colaboradores: Participar ativamente das iniciativas de reconhecimento e valorização promovidas pela instituição. Reconhecer e valorizar as realizações e contribuições dos colegas de equipe. Fornecer feedback honesto e construtivo sobre a eficácia da política de reconhecimento e valorização.

6. Indicadores de Resultados:

Esses indicadores de resultado podem ser acompanhados e analisados regularmente para avaliar o impacto da política de reconhecimento e valorização na Fundação José Silveira e identificar áreas de melhoria contínua.

Índice de Satisfação dos Colaboradores: Realizar pesquisas de pulso para medir o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao programa de reconhecimento e valorização.

Taxa de Engajamento: Avaliar o nível de engajamento dos colaboradores por meio de indicadores como participação em eventos, adesão aos programas de reconhecimento e envolvimento em atividades relacionadas.

Desempenho institucional: Avaliar se o programa de reconhecimento está contribuindo para melhorias no desempenho geral da instituição, como aumento da produtividade, qualidade do trabalho e alcance de metas.

Feedback dos Colaboradores: Coletar feedback regular dos colaboradores sobre o programa de reconhecimento, identificando pontos fortes, áreas de melhoria e sugestões para futuras iniciativas.

Desenvolvimento Profissional: Observar se o programa de reconhecimento está incentivando o desenvolvimento profissional dos colaboradores, por exemplo, oferecendo oportunidades de capacitação, promoções internas ou feedback construtivo.

Impacto na Cultura Institucional: Avaliar se o programa de reconhecimento está contribuindo positivamente para o fortalecimento dos valores da instituição.

Número de sugestões e ideias apresentadas: Contabiliza o número de sugestões e ideias apresentadas pelos colaboradores para melhorar processos, aumentar a eficiência ou promover a inovação na instituição. Um aumento nesse número pode indicar um maior engajamento e comprometimento dos colaboradores com a instituição.