

Eu faço A Diferença

Tipo de Trabalho: Relato de Experiência Exitosa.

Eixo Temático: Ações de Humanização voltada ao paciente e ao colaborador.

Autores: Stenio Prada Mesquita.

Afiliação: Qualidade, Hospital Estadual "Dr. Albano da Franca Rocha Sobrinho". Franco da Rocha, CEJAM, SP, Brasil.

Descritores: Colaboradores, valorização, reconhecimento, humanização, diferença.

Introdução: O reconhecimento é uma das formas mais poderosas de motivar e valorizar os profissionais em uma empresa. Reconhecer o esforço e a dedicação dos colaboradores pode aumentar a autoestima e a confiança deles, além de incentivar o engajamento e o comprometimento com a organização. Essa prática pode contribuir para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Objetivo: Descrição do processo para a escolha do profissional contemplado com o certificado "#Eu_Faço_A_Diferença". Além disso, inspirar os gestores e líderes a implementarem práticas de reconhecimento em suas unidades, a fim de criar um ambiente de trabalho mais motivador e engajador para todos os colaboradores.

Método: No que se refere à obtenção do reconhecimento em questão, não há uma metodologia objetiva e padronizada para a seleção de colaboradores. O objetivo não é criar uma lista de critérios para que as pessoas busquem atender a fim de obter o certificado, mas sim identificar indivíduos que se destacaram de forma notável em suas atribuições, ultrapassando as expectativas de suas funções e contribuindo significativamente para o sucesso da organização. O processo de seleção ocorre por meio de indicações feitas por colegas de trabalho ou gestores, que conhecem de perto o desempenho dos profissionais em suas atividades diárias. No entanto, não basta apenas uma indicação para a obtenção do certificado, é necessário que a indicação seja acompanhada de uma justificativa detalhada, que explique os motivos que levaram à indicação do profissional em questão. Essa justificativa deve evidenciar as ações específicas do colaborador que o diferenciam e o tornam merecedor do reconhecimento, seja por meio da apresentação de resultados

excepcionais, da superação de desafios significativos ou da realização de projetos inovadores que geraram impacto positivo na empresa. Além disso, é fundamental que a justificativa reflitam os valores e objetivos da organização.

Busca-se, assim, garantir que o processo de seleção seja transparente, imparcial e baseado em critérios consistentes, para assegurar que o certificado seja concedido de forma justa e meritória aos profissionais que verdadeiramente se destacaram e fizeram a diferença na empresa

Resultados: Até o presente momento, foram 15 colaboradores reconhecidos em diferentes áreas e categorias: enfermeiros, auxiliares de enfermagem, jardineiro, médicos residentes e colaboradores das áreas administrativas e de apoio.

Discussão: A metodologia valoriza a contribuição individual dos colaboradores para o sucesso da organização e incentiva o reconhecimento de suas realizações. No entanto, o desafio dessa abordagem é garantir que o processo de seleção seja justo e transparente para todos os funcionários, especialmente aqueles que podem trabalhar em funções menos visíveis, mas igualmente importantes para o sucesso da organização.

Conclusão: Em suma, embora não haja uma metodologia padronizada para a seleção de colaboradores para a obtenção do certificado em questão, o processo é pautado pela indicação de colegas de trabalho ou gestores, que deve ser acompanhada de uma justificativa detalhada e embasada em critérios claros e objetivos. O objetivo final é reconhecer os profissionais que se destacaram de forma notável em suas atribuições, tendo contribuído para o sucesso da organização de forma excepcional.

Referências:

- 1- Cunha PF, Magajewski F. Gestão Participativa e Valorização dos Trabalhadores: avanços no âmbito do SUS. Saúde Soc. [Internet]. 2012 [citado em 18 abr 2023];21(1):71-79. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/5K49v57jyLfzCc5dCm7ddt/?format=pdf>

- 2 - Rios IC. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. Saúde soc. [Internet] 2008 Dez.[citado em 18 abr. 2023];17(4):151-160. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/SPDFw6YXBjx4SzDFbsG8NcS/?lang=pt>
- 3 - GIRARDI, S ; CARVALHO, C. L. Mercado de trabalho e regulação das profissões de saúde. In: NEGRI, B.; FARIA, R.; VIANA, A. L. D. (Orgs.). Recursos humanos em saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho. Campinas: Unicamp, 2002
- 4 - Carvalho M. Programa de Valorização dos Profissionais da Atenção Básica: um olhar implicado sobre sua implantação, 2013 [dissertação]. Brasília: Universidade de Brasília; 2013
- 5 - Traesel ES, Merlo ARC. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem. PSICO [Internet]. 2009 Jan/Mar [cited 2015 Aug 04];40(1):102-9. Available from: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/%20viewFile/3594/4148>