

POLITICA DE RECOÑECEMENTO

ADISBISMUR adopta o recoñecemento ao persoal como unha filosofía de actuación que ten como obxectivo “fortalecer pola vía do recoñecemento e o estímulo, a vocación, o interese a motivación do persoal da entidade na medida en que esto incida na mellora de atención os/as nosos/as usuarios/as no proceso de aprendizaxe, integración social, laboral, etc.

Esta política identifícase coas seguintes directrices:

- Analizar os logros individuais e , a partir deles, consensuar estándares do que se considera un rendemento indicador. Si se crean eso estándares vinculándose a política de calidade, o recoñecemento ao bo desempeño facilitarase enormemente. Sen embargo, a simple observación dos logros alcanzados en grupo ou individualmente, permitirá coñecer quen o fai mellor, constituíndose en verdadeiros modelos para o resto dos/as compañeiros/as.
- Iniciar un programa de estímulos ao desempeño do persoal, que ao mesmo tempo que cumpren cos requisitos establecidos nas actividades diarias que establece o seu contrato, desenrolan actividades extras de docencia, ocio e tempo libre, saídas do Centro, etc.

A finalidade desta política é motivar e crear as condicións e motivacións propicias para que se desenrole un persoal de calidade nas distintas actividades que realiza a entidade otorgando determinados beneficios (excluíndo os económicos) ao persoal que destaque pola súa laboura.

EXTRATEXIAS.

Co obxecto de contribuir ao recoñecemento do seu persoal, ADISBISMUR desenrolará as seguintes estratexias:

- **Demostrar o respecto polos demais:** cada unha das persoas que traballan en ADISBISMUR é única, pois cada unha ten cualidades, antecedentes, habilidades, capacidades, potencial e sentimentos particulares. Os valores, a ética, o tipo de comportamento, os talentos e os logros de cada persoa son parte moi importante e integran na coformación dun equipo e na solidez dunha organización. De ahí a necesidade de respetar e apreciar o potencial que cada unha destas persoas proporciona e de facilitar que poidan utilizar os seus puntos fortes de maneira máis productiva e satisfactoria, sin esquecer que tamén teñen os seus puntos débiles.
- **Manexar de forma rápida e constructiva os conflitos** antes de que se afiancen, pois volveríanse costosos en termos de perda de tempo, de produtividade ou de cooperación. Non poden ignorarse.
- **Programar reunións regulares co persoal** para facilitar oportunidades dunha comunicación ampla. Será convinte preparar unha orde do día básico de asuntos para discutir en cada reunión.
- **Efectuar reunións informais** cando suceda algo que todo o persoal deba saber. É fundamental compartir as noticias evitando que as novidades sexan mal interpretadas si se comunica a través de rumores.
- **Permitir unha comunicación libre do persoal** axudando a que entenda os medios máis idóneos de compartir os diversos tipos de información ou de

búsqueda de respostas relacionadas co traballo ou de formulación de aquelas preguntas a nivel persoal que quixeran facer.

- **Apoiar ao persoal dende o equipo Directivo.** Da mesma maneira que éste espera lealtade do persoal, eles agardan o mesmo das persoas que os dirixen.
- **Otorgar recoñecemento estratéxica e deliberadamente.** Cando o persoal faga un bo traballo merece que se recompense o seu logro. Os líderes deben “sorprender a alguen facendoo ben” e felicitalo por elo. A idea aquí é ser deliberado, intencional no recoñecemento do traballo que fagan os demáis. Non esperar a que remate o ano. As palabras de alento e o recoñecemento deben compartirse con regularidade e espontaneidade, cando se presente a ocasión.
- **Recoñecer a “empregados ou profesionais especiais”.** Hai que evitar que a singularidade de alguen impida apreciar o valor que ten para o Centro ou para a entidade. Algunhas veces as persoas que son “diferentes” poden ser un gran activo, só se trata de buscar o lugar no que poidan dar o mellor de sí.
- **Demostrar seguridade no persoal.** Cando se ten confianza en alguen é prudente expresala. Ademáis pódese contribuir a seguridade que o persoal teña en sí mesmo ao informarlle das notas de agradecemento e expresións de confianza recibidas por parte dos clientes e familias.
- **Otorgar liberdade e flexibilidade ao persoal.** As persoas desexan que se lles trate como tales, necesitan liberdade para tomar algunhas decisións por conta propia e exercer un control razoable sobre o seu traballo. Desexan que se lles conceda unha tarefa ou unha función e que se lles deixe sos para facela, estas persoas necesitan que os demáis confíen na súa experiencia e motivación persoal para o cumprimento.
- **Confiar no persoal.** Cando se comparte información privilexiada con alguen, tamén se demostra a confianza que se ten nel. Dacordo coa natureza da información e as razón para compartila, ademáis pode enviárselle a persoa sinais claras de que se está confiando nel e no seu traballo.

O obxectivo do programa de recoñecemento é xerar fidelidade nos clientes entón participan tódolos/as traballadores/as.

O recoñecemento establecerase anualmente e será unha votación a sobre pechado de Xunta directiva e traballadores/as.

Medirase o absentismo laboral, a puntualidade, a satisfacción dos clientes, as faltas sen xustificar, o traballo en equipo, a empatía, solidariedade...

BENEFICIOS SOCIAIS.

Existen beneficios sociais que son máis conocidos que outros, ben pola súa maior utilización e prestixio. Mostramos una lista dos beneficios sociais máis importantes na asociación:

- Os seguros de vida, accidentes ou invalidez. Para ter a seguridade de que si lles pasa algo nin eles mesmos nin a súa familia se atopen desprotexidos en circunstancias adversas non esperadas.
- Cursos ou seminarios de formación para o reciclaxe profesional ou adquirir maiores coñecementos.
- As cestas de empresa. Son un incentivo moi interesante que se soe dar nas Navidades.

Nos beneficios sociais existen moitas posibilidades interesantes, de maneira que o empregado se sinta fiel a asociación, valorado e parte dela. Desta maneira os /as



POLÍTICA DE RECOÑECIMIENTO

Código: PA-P03-RRHH

Proceso de Recursos Humanos

Fecha aprobación: 24/05/2018

Revisión: 0

empregados/as rinden mellor porque se sinten máis a gusto ofrecendo o mellor deles/as mesmos/as no seu traballo diario e polo tanto isto é moi beneficioso para que a marcha do Centro sexa a desexada polo equipo de dirección.

O comité de calidade revisará esta política anualmente.