



Políticas de Dirección de Personas



Políticas de Empresa

presentación

La Dirección pone a disposición de todos los empleados de la empresa las políticas, normas, criterios y procedimientos, con el propósito de ser una guía laboral y profesional.

Las políticas son un conjunto de directrices marcadas por la dirección en las que se establece cuáles son las formas de actuación y comportamiento de todos los empleados.

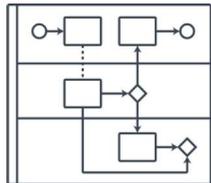
En definitiva, se trata de trazar unos estándares en relación a todos los aspectos que afectan a las personas de nuestra empresa, para que haya un criterio y forma general de hacer las cosas y se sepa cómo actuar en cada momento

Políticas de Dirección de Personas

introducción y estructura de contenidos

De acuerdo con los objetivos que persigue la política de dirección (excelencia operacional, sentimiento de pertenencia a la empresa además de la satisfacción y motivación del empleado, la dirección de RR.HH. estructura su gestión entorno a:

1. Gestión por procesos de RR.HH.
2. Modelo de gestión por competencias y conocimientos
3. Entorno de trabajo satisfactorio y saludable para los empleados
4. Claridad y transparencia en las relaciones y la comunicación



Políticas de Dirección de Personas

Gestión por Procesos



Conjunto de normas, criterios y procedimientos que se aplican en:

- la operativa de las leyes y políticas referidas a las relaciones laborales con el fin generar un clima de estabilidad, seguridad, confianza y hacer sinergia entre los empleados y la dirección de la empresa. **Procesos de Administración**
- en el desarrollo de la organización, el aprendizaje continuo y la promoción de las personas con el fin generar un clima de estabilidad y empleabilidad, confianza-compromiso y hacer sinergia entre los empleados y la dirección de la empresa. **Procesos de Desarrollo de Personas.**

Políticas de Dirección de Personas

Gestión por Procesos



- Constituir la base para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en las leyes laborales y Convenio Colectivo Sectorial hacia el logro de relaciones armoniosas entre los empleados y la dirección.
- Dotar a los directivos (y mandos) de instrumentos básicos para una adecuada gestión de las relaciones laborales y profesionales.
- Instituir las normas y procedimientos en materia de higiene, seguridad laboral y salud ocupacional, que aseguren ambientes y condiciones de trabajo de seguridad para el desempeño adecuado de nuestros empleados.
- La mejora de los procesos de asignación y calificación de los recursos e incrementar la eficacia y eficiencia de la organización
- La búsqueda de una mayor cercanía entre la dirección y los empleados.
- El reconocimiento que el eje-clave de la organización es el empleado a través de la promoción, aprendizaje-cualificación y desarrollo profesional.

Políticas de Dirección de Personas

Gestión por Procesos



Administración de Personal

- Procedimiento de planificación de plantilla
- Procedimiento de contratación
- Procedimiento de gestión de información del empleado
- Procedimiento de retribución y compensación
- Procedimiento de gestión de prestaciones sociales
- Procedimiento de desvinculación laboral
- Procedimiento de administración salarial
- Procedimiento de normativa laboral interna
- Procedimiento de comunicación interna
- Procedimiento de prevención y riesgos

Políticas de Dirección de Personas

Modelo de Gestión por Competencias



Las competencias son conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la organización pretende desarrollar y/o reconocer entre sus colaboradores de cara a la consecución de los objetivos empresariales.

Este modelo nos permite dirigir y desarrollar a los empleados de la empresa a través de la integración del:



- Saber. El **conocimiento** es elemento básico e indispensable para poder desarrollar una actividad de manera exitosa.



- Poder. Por mucho que una persona posea todo el conocimiento vinculados a una materia concreta, necesita tener una serie de **habilidades clave** para desempeñar con éxito su trabajo.



- Querer. Incluso si se poseen las habilidades y los conocimientos, si no tienen **la actitud y voluntad favorable**

Políticas de Dirección de Personas

Modelo de Gestión por Competencias



gestión por competencias

La estructura del modelo de gestión por competencias está formado por:

- Excelencia operacional
- Dirección del negocio y desarrollo de personas
- Relaciones interpersonales



Excelencia operacional

1. Orientación a los Resultados
2. Análisis de Problemas y Toma de Decisiones.
3. Planificación y Organización
4. Autonomía/Iniciativa
5. Orientación al Cliente (y el servicio)



Dirección del negocio y personas

1. Liderazgo/Apoderamiento
2. Desarrollo de equipos/personas (Motivación de personas)
3. Estrategia/Pensamiento estratégico



Relaciones interpersonales

1. Negociación
2. Posición y manejo del Conflicto
3. Comunicación.
4. Trabajo en colaboración



Políticas de Dirección de Personas

Entorno de trabajo satisfactorio y saludable

De acuerdo con las directrices de la OMS que reconoce el derecho de los empleados a:

desempeñar sus actividades laborales en un ambiente sano y adecuado.

ser informados sobre los riesgos del ambiente de trabajo en relación a su salud, bienestar y supervivencia

tener una participación activa en la eliminación y/o mitigación de los factores adversos del medio ambiente laboral que inciden en su bienestar y calidad de vida.



Políticas de Dirección de Personas

Entorno de trabajo satisfactorio y saludable

Con el firme compromiso de:

- proteger y potenciar la salud de los trabajadores,
- promover los entornos de trabajo saludables, la mejora continua, el desempeño como empresa saludable

Y, convencidos que los **entornos de trabajo saludables** son un factor fundamental de competitividad y esenciales para la mejora de la productividad y sostenibilidad de la empresa **nuestra política de empresa saludable**, se basa en los siguientes principios:

- La Promoción de la Salud en el Trabajo
- La Mejora continua de la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa
- Proporcionar a los empleados del equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social
- Cumplir las disposiciones legales y normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, equidad de trato, la conciliación y la inclusión de personas.



Políticas de Dirección de Personas

Entorno de trabajo satisfactorio y saludable

De acuerdo con estos principios básicos EIT articula un **programa de empresa saludable** estructurado entorno a campañas básicas.



Hábitos Saludables y Preventivos

- Dieta equilibrada
- Hábitos tóxicos
- Actividad física
- Actividad social
- Equilibrio mental y emocional



Equilibrio entre trabajo y vida privada (conciliación)



Políticas de Dirección de Personas

Claridad y transparencia en la comunicación

Desde EIT se entiende que la comunicación es el mecanismo esencial mediante el cual existen y desarrolla las relaciones personales, por lo que debe ser entendida como un elemento más de gestión de las personas que contribuye a...

- fomentar la integración, motivación y desarrollo personal de los profesionales (**comunicación interna**)
- generar conocimiento y credibilidad entre la opinión pública (**comunicación externa**)



Políticas de Dirección de Personas

Claridad y transparencia en la comunicación

La comunicación interna es la herramienta que ayuda a reducir la incertidumbre y a prevenir el rumor,

Transmite mensajes corporativos, informa sobre lo que ocurre dentro de nuestra organización, motiva y establece una línea de comunicación eficaz entre los empleados, la dirección y los diferentes departamentos.

En este sentido se basa en tres líneas de actuación

- **Crear cultura y sentido de pertenencia**
- **Fomentar la confianza**
- **Mejorar la organización**



Políticas de Dirección de Personas

Claridad y transparencia en la comunicación

Crear cultura y sentido de pertenencia

1. Claridad y Transparencia
2. Participación
3. Apoderamiento de la línea de mando

Fomentar la confianza

4. Clima laboral y Relaciones
5. Satisfacción
6. Compromiso

Mejorar la organización

7. Eficacia y eficiencia
8. Procesos de organización
9. Trabajo en colaboración

