

ELABORADO POR:
Gerencia de Gestión Humana

REVISADO POR:
Cómite de Auditoría y Riesgos
Presidencia Ejecutiva
Gerencia General

APROBADO POR:
Directorio

Código: GH-P003
Versión: 00
Aprobación: 25 de Enero 2017

POLÍTICA EMPRESARIAL DE GESTIÓN HUMANA

1. OBJETIVO

Definir los criterios y el marco de actuación para atraer y desarrollar nuestro talento humano, con base en relaciones de trabajo claras, respetuosas, equitativas y justas, que generen un clima de confianza y desarrollo integral en los aspectos humano, laboral y social, a fin de contar con colaboradores competentes, comprometidos y alineados con nuestra estrategia, considerando que su principal activo son nuestros colaboradores.

2. ALCANCE

La presente política es de aplicación a todos nuestros colaboradores en los temas concernientes a la gestión del talento humano y a la de terceros con contratos de servicio y que tienen además un desplazamiento continuo dentro de sus instalaciones.

En adelante el término **colaboradores** abarcará al grupo de gerentes y sus colaboradores.

3. JUSTIFICACIÓN

La convicción de que el Talento Humano es el actor central de la gestión empresarial requiere establecer lineamientos para su gestión con el fin de brindar a nuestros gerentes, colaboradores y a nosotros, un marco de referencia, para que sus actuaciones y decisiones dentro del desarrollo de sus actividades estén alineadas con buenas prácticas en gestión humana; y al cumplimiento de la legislación laboral vigente, siempre dentro de una cultura organizacional unificada, que persigue el buen clima organizacional, generando valor en cada uno de sus procesos y subprocesos para contribuir a que la organización alcance sus objetivos y metas dentro de un ambiente de seguridad, respeto y confianza.

4. RESPONSABILIDADES

NIVELES DE RESPONSABILIDAD	RESPONSABLES
Responsable de implementar y mantener:	Gerente de Gestión Humana
Responsable de verificación:	Gerencia General / Gerente de Gestión Humana
Responsable de ejecutar:	Gerente de Gestión Humana

5. MARCO NORMATIVO O DE REFERENCIA

Cumplimos con todo el ordenamiento jurídico en materia laboral vigente en el país y somos respetuosos de la ley.

Las relaciones laborales entre nosotros y nuestros colaboradores se encuentran normadas en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT, de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes. El RIT comprende, primordialmente, disposiciones especiales para nosotros, así como los derechos y deberes de nuestros colaboradores para que estos puedan cumplir con sus labores y obligaciones, pues las leyes vigentes fijan las reglas generales de trabajo, las cuales son obligatorias para todas las empresas y colaboradores.

Los lineamientos éticos del relacionamiento entre nosotros y nuestros colaboradores se encuentran en nuestro Código de Ética.

6. DEFINICIONES

Reglamento Interno de Trabajo – RIT: El RIT es un documento que regula las relaciones laborales, establece deberes y derechos de los colaboradores y otras requeridas por ley.

Modelo de Competencias: Es un conjunto de procesos relacionados con nuestra administración del talento humano para lograr alinearlos a la estrategia del negocio.

7. CRITERIOS DE APLICACIÓN

El marco de acción de nuestra Política Empresarial de Gestión Humana se sustenta en:

- Tener definida la estrategia para desarrollar y mantener una cultura organizacional adaptada a nuestras necesidades.
- En el código de ética y la promoción de los valores organizacionales.
- Tener definida una estructura organizacional con base en nuestra necesidad para la atención de nuestra actividad económica y cumplimiento de nuestros objetivos. Esta estructura la define el Gerente General y la aprueba el Directorio.
- Tener definida la estrategia para direccionar nuestra gestión humana, la misma que será elaborada por la Gerencia de Gestión Humana y aprobada por la Gerencia General y el Directorio.
- Tener definido un modelo de competencias alineado a nuestra estrategia, con indicadores que midan su eficiencia; la misma será aprobada por la Gerencia General y el Directorio. El modelo recoge elementos de buenas prácticas de empresas socialmente responsables y de clase mundial.
- Impulsar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores alineados a nuestros objetivos, visión, misión, valores y necesidades.
- Asumir el liderazgo como uno de nuestros valores y asumir el compromiso de nuestros colaboradores con el desarrollo de sus aptitudes para direccionar eficientemente, obtener resultados con responsabilidad y guiar con el ejemplo.

- La responsabilidad y compromiso efectivo de nuestros colaboradores, a nivel individual y grupal, para lograr la mejora continua de los procesos, la eficiencia y eficacia operativa y nuestro desarrollo de la gestión. Por lo anterior, se valora el talento humano y se estimula y reconoce el desempeño superior, traducido en el desarrollo de las competencias exigidas para cada posición de la estructura organizacional.
- En el cumplimiento de la normativa legal vigente y la normativa interna.

8. MARCO DE ACTUACIÓN

- Elaborar la estrategia para la gestión humana alineada a nuestros objetivos estratégicos.
- Definir una estructura organizacional con procesos definidos y ágiles, que administren sus riesgos y que estén alineados a nuestras necesidades, lo anterior con la finalidad de promover el trabajo en equipo eficiente y efectivo.
- Definir un diccionario de competencias alineado a la estrategia de gestión humana.
- Mantener colaboradores en nuestra empresa, tomando como referencia el diccionario de competencias técnicas y humanas que requerimos para cada categoría de la estructura organizacional.
- Contratar y conservar a colaboradores altamente capacitados, alineados y motivados a nuestra estrategia, aspectos que son muy importantes para nuestro éxito continuo. Para lograr lo anterior deberán definirse indicadores para su medición.
- Definir un esquema con base en mejores prácticas de gestión humana, para la evaluación anual de competencias de todo el personal, de acuerdo a nuestro diccionario de competencias, con la finalidad de identificar brechas, promover su atención y que nos permita tomar alguna decisión para temas de promociones, reconocimientos, traslados, y otras asociadas a los procesos de gestión humana.

- Valoramos e impulsamos el desarrollo de las competencias técnicas y humanas que conduzcan al gerenciamiento efectivo de los procesos, para obtener ventajas competitivas y el uso racional y óptimo de los recursos.
- Las actividades desarrolladas por nuestros colaboradores según su función deben añadir valor y llevarse a cabo de manera eficiente y efectiva. Para lograrlo se debe analizar la carga de trabajo de los diversos procesos con la finalidad de identificar duplicidades e ineficiencias, corrigiéndolas oportunamente.
- Actuar con igualdad de oportunidades en el trabajo y dar trato justo.
- Estimulamos, propiciamos y reconocemos la generación de ideas que incidan positivamente en la creación de valor para nosotros como empresa.
- Promover colaboradores competentes en el desempeño de sus labores.
- Definir, formalizar y administrar un sistema de compensación que guarde la equidad interna y la competitividad externa, la misma que deberá ser aprobada por la Gerencia General y el Directorio.
- Generar línea de carrera en nuestros colaboradores privilegiando la promoción interna, cuando la necesidad técnica de la posición lo requiera, basada en la estimulación del alto desempeño laboral y el reconocimiento por los logros obtenidos, los mismos que deben ser sustentados.
- Buscar continuamente un clima organizacional favorable que contribuya con el buen desempeño de nuestros colaboradores. Se definirán metas deseadas con base en la estrategia de gestión humana para su medición.
- Monitorear el cumplimiento de nuestra normativa interna.
- Promover un ambiente de seguridad, confianza y respeto.

- Promover condiciones seguras y saludables en todas las operaciones para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y emergencias.
- Mantener sólidas relaciones laborales, basadas en respeto, cooperación, diálogo, transparencia, comunicación y solidaridad.

