



Política de RRHH

Doc:	INSU.07.16	Rev:	R-0 10/11/24
AUTOR:	MM		10/11/24
REVISADO:	RM/JMB		10/11/24
APROBADO:	JMB		10/11/24

Instrucción:

Política de RRHH

Título:

INSU.07.16

Información Confidencial, no autorizado su uso fuera de Sumelec sin autorización

Registro de modificaciones:

Rev.	Fecha	Motivo de cambio:
0	10/11/24	Creación del documento



Política de RRHH

Doc:	INSU.07.16	Rev:	R-0 10/11/24
AUTOR:	MM		10/11/24
REVISADO:	RM/JMB		10/11/24
APROBADO:	JMB		10/11/24

1- OBJETO.

Nuestro objetivo es identificar y establecer los criterios que nos permitan disponer del equipo con el talento, el compromiso y las competencias que cubran las necesidades para el éxito de Sumelec

2- NUESTROS OBJETIVOS (O COMPROMISOS)

1. Desarrollar un **sistema de gestión de personas** que alinee a nuestras personas con la estrategia, valores y propósito de la organización para alcanzar los objetivos y servicios de calidad que ofrecemos.
2. Velar por una praxis profesional de los trabajadores basada en el cumplimiento de un **Código de Conducta** que respete los Derechos Humanos fundamentales.
3. Identificar diferentes vías para para la **atracción y captación del talento**, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en la organización.
4. Garantizar un **sistema de gestión de seguridad y salud** en el trabajo que promueva la información, formación y recursos necesarios para proteger la SS de los trabajadores de la organización.
5. Potenciar y estandarizar la **formación y desarrollo profesional** de nuestras personas para garantizar el conocimiento necesario para el desarrollo de nuestra actividad.
6. Fomentar la **promoción interna y el desarrollo de polivalencias**, a través del desarrollo de planes de carrera y nuevas oportunidades para los trabajadores, potenciando la competitividad y eficiencia de nuestros equipos
7. Desarrollar unas **condiciones de trabajo** que impulsen la satisfacción de los trabajadores con la organización, fomentando un buen **ambiente de trabajo**, sistemas organizativos más flexibles que faciliten la **conciliación** personal y familiar y una **política retributiva** basada en la equidad salarial y la motivación.
8. Establecer **relaciones laborales** basadas en la transparencia y cooperación con los principales actores sociales (RLT y sindicatos) para favorecer la participación de estos en las condiciones que afectan a la organización, más allá del mero cumplimiento de la normativa legal de aplicación.
9. Promover una política de gestión de personas basada en los principios de **igualdad, respeto a la diversidad y fomento de inclusión** que garantice la igualdad de oportunidades, trato y condiciones a cualquier persona sin importar el género, edad, raza, religión, capacidad intelectual y/o física, etc.
10. Establecer canales de **comunicación** directos y bidireccionales, a través de los cuales obtener feedback, para hacer partícipes a las personas de la estrategia, procesos de trabajo y organizativos, así como principales actividades de la organización.
11. Establecer un modelo de **liderazgo** que promueva el reconocimiento y motivación de los equipos, basándose en la perseverancia, el talento, la empatía y el apoyo, para desarrollar una visión a largo plazo que permita alcanzar las metas a futuro de la organización.
12. **Mejora continua** de los sistemas de la organización.