

Konecta

POLÍTICA MARCO DE RR. HH.

ÍNDICE

1. DEFINICIÓN, OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	3
2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN.....	3

20 de junio de 2018

1. DEFINICIÓN, OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Konecta considera que su equipo humano es su recurso más valioso para garantizar la competitividad y la sostenibilidad de la empresa en el corto, medio y largo plazo. Por ello, y en línea con lo establecido en sus valores corporativos, la Compañía enfoca sus esfuerzos en optimizar el desempeño, desarrollar potencialidades y mantener activa la motivación de sus profesionales, ofreciendo un buen entorno de trabajo que fomente su desarrollo, favoreciendo la igualdad de oportunidades. El objetivo es crear relaciones duraderas, alineando todas las estrategias de la gestión del Recurso Humano a la satisfacción de nuestros clientes internos (personal) y externos (clientes).

La Política marco de Recursos Humanos establece las pautas que rigen las relaciones laborales de Konecta en todos los países en los que tiene presencia, ajustada a la legislación local vigente, sirviendo de referencia para definir los objetivos en la gestión de los recursos humanos en cuanto a: la selección de sus profesionales, las garantías de un empleo de calidad, la creación de una relación estable, la seguridad y salud laboral, así como la formación y el desarrollo de su equipo humano.

Dicha gestión debe venir presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Del mismo modo, establece un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial y velando por el desarrollo de procesos homogéneos de recursos humanos que avancen en la implantación de la cultura de Konecta allí donde opere, respetando las particularidades locales.

2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

A continuación, se detallan los principios de actuación para cada una de las áreas que integran la Gestión Humana:

Desarrollo

- a) Crear, mantener y alinear la estructura de la Organización en función de los cambios que se den en la Organización y las demandas del mercado.
- b) Establecer planes de acción en función de las necesidades de gestión de cada puesto mediante la evaluación de desempeño para lograr la profesionalización de la Organización.
- c) Fomentar la comunicación y transmisión de la Misión, Visión y Valores organizacionales al capital humano, para reforzar la identidad corporativa.
- d) Realizar mediciones periódicas de Satisfacción y Clima Laboral para desarrollar estrategias orientadas a mantener un entorno laboral adecuado que propicie las relaciones de trabajo, la salud organizacional, la productividad y eficiencia.

Selección de Personal

- a) Asegurar la provisión de personal en el tiempo necesario tanto cualitativa y cuantitativamente.
- b) Diseñar una estrategia de atracción de talentos que favorezca la selección, contratación y retención de talento, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, en especial entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad.
- c) Priorizar los candidatos internos con las capacitación y aptitudes requeridas, ante cualquier solicitud de personal, de modo de incentivar el plan de carrera. En caso de no poder cubrir el puesto internamente se abrirá la convocatoria a candidatos externos a la Organización.

- d) Promover el apoyo a la contratación de empleados de colectivos en riesgo de exclusión en igualdad de condiciones.
- e) Innovar con diferentes metodologías de evaluación, test, dinámicas para renovar el proceso de selección tanto externo como interno.
- f) Mantener actualizados los Perfiles de Contratación de todos los puestos de la organización.

Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación

- a) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades.
- c) Mantener los compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.
- d) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales, definidas en términos de las necesidades particulares de cada profesional y los requerimientos de la operación.

Formación:

- a) Diseñar programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
Garantizar un mayor acceso a la formación, ofreciendo al personal la oportunidad de optar por las modalidades presencial y e-learning.

Seguridad y Salud Laboral:

- a) Establecer programas y procesos de prevención de riesgos laborales con base en estándares definidos aplicables y adaptados a la legislación y los requerimientos locales de cada país.
- b) Integrar los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma se convierta en una responsabilidad compartida.
- c) Contribuir a la disminución del absentismo y rotación de personal mediante el análisis de los factores que influyen sobre su aparición y el planteamiento de planes de acción dirigidos a su minimización.

Ética en el trabajo

- a) Konecta cuenta con un Código de Conducta que recoge el catálogo de los principios éticos y normas de conducta que han de regir la actuación de todos los empleados de la Compañía, incluyendo la comunicación al Comité de Cumplimiento de cualquier desviación respecto a lo establecido en el mismo.