

DESARROLLO DE POLITICAS DE RR.HH.

The logo for Zaballa Consultores is positioned on a tilted, semi-transparent rectangular background with a blue and white pixelated or woven texture. The word "zaballa" is written in a bold, white, lowercase sans-serif font. Below it, a thin white horizontal line separates the name from the word "CONSULTORES", which is written in a smaller, white, uppercase sans-serif font.

zaballa
CONSULTORES

Estrategia de RR.HH.
**Desarrollo de modelos
de gestión de RR.HH.**

Estrategia de RR.HH.

OBJETIVO

Modelo de gestión de los recursos humanos que permite una cultura de empresa identificada con la línea estratégica establecida por la Dirección

LINEAS DE ACTUACION

- RELACIONES LABORALES**
- RELACIONES INDIVIDUALES**
- GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

Estrategia de RR.HH.

RELACIONES LABORALES

Establecer un marco de relaciones con los representantes de los trabajadores, creando un clima de diálogo y confianza, junto con una cultura de comunicación, negociación y resolución de conflictos, que permita mantener el clima social, conocer y comprender los diferentes puntos de vista, de modo que se consiga alcanzar acuerdos necesarios para la optimización de los recursos humanos.

- **Implicación de la plantilla a través de los mandos**
- **Reuniones periódicas**

Estrategia de RR.HH.

RELACIONES INDIVIDUALES

Crear y mantener un sistema de estímulo, información y evaluación de las personas que permita situarlas en los puestos de trabajo más adecuados en cada momento, desarrollando al máximo las capacidades y potenciales, logrando el máximo rendimiento. En definitiva debe facilitar la adopción en cada momento de las mejores decisiones para la planificación y gestión de los recursos humanos.

- **Organización funcional, horizontal, lo menos jerarquizada posible.**
- **Delegar en cada mando la gestión de sus recursos humanos dentro de un marco normativo flexible**
- **Fomentar la comunicación individual**
- **Evaluar y retribuir individualmente según competencias y resultados aportados**

Modelos de gestión de RR.HH.

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Plan de comunicación
- Impulsar la formación, la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo
- Gestión por competencias ligadas al perfil de los puestos de trabajo como base de selección, evaluación, retribución y retención del personal

Modelos de gestión de RR.HH.

Plan de Comunicación

OBJETIVO

Modelo de gestión transparente, reflejando la comunicación abierta a toda la empresa, compartiendo los progresos, aplicando un estilo de gestión avanzada orientada a las personas. Esta política supone facilitar el aprovechamiento del talento de quienes trabajan en la empresa.

SISTEMAS

– Comunicación descendente Panel de resultados e hitos del mes

Se expone mensualmente, mediante intranet y panel en el taller. Contiene datos de plantilla, horas de trabajo, absentismo, seguridad, formación, trabajos en curso, calidad, objetivos, y hechos relevantes.

– Comunicación horizontal Reuniones mensuales

Cada equipo de trabajo se reúne, coordinados por el responsable del mismo, con el objetivo de explicar la información del panel y recibir la sugerencias, en definitiva de ¡ Fomentar la comunicación !

– Comunicación ascendente Sistema de sugerencias

Comunicación escrita que propone mejoras en métodos de trabajo, procesos, productos, y servicio a clientes.

Modelos de gestión de RR.HH.

Formación

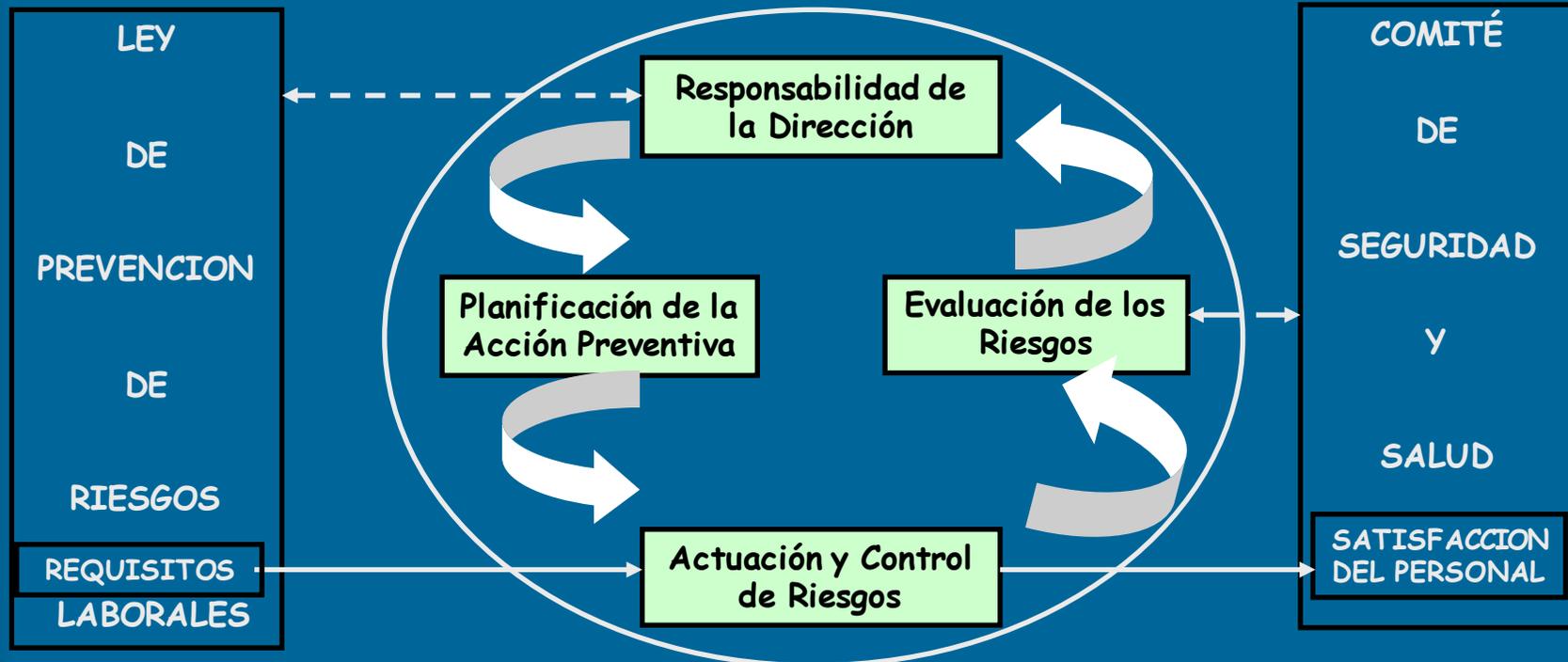
- Se considera la formación de nuestro personal como elemento base para conseguir la mejora continua y la competitividad en el mercado de nuestro personal y nuestros productos.
- Con carácter anual se establece un Plan de Formación que toma como base las necesidades competenciales individuales de todos los niveles de la empresa.
- De dicho Plan de Formación se establece un presupuesto de formación que cumple con las acciones formativas aprobadas y que tiene un margen para acciones formativas no presupuestadas que puedan darse a lo largo del año.

3-Modelos de gestión de RR.HH.

Sistema de clasificación y retribución profesional

- Existen dos sistemas de retribución:
 - Para el personal de producción mediante el Convenio Colectivo
 - Para el resto de la plantilla, la que realiza funciones de Estructura, que se describe a continuación.
- OBJETIVO DEL SISTEMA :
 - Una clasificación y retribución del personal en función del desarrollo profesional alcanzado, según el nivel correspondiente del puesto de trabajo que se desempeña.
- A cada persona se le asignará un Recorrido Profesional acorde al puesto de trabajo que desempeñe, situándose en un determinado nivel y banda salarial, dentro del cual progresará según la evolución de sus competencias y rendimiento profesional, el cual se evaluará anualmente.

Prevención de Riesgos Laborales y absentismo



ACCIONES

Impulsar la *Gestión de la Mutua de accidentes.*

Mantener relación fluida con la *Inspección de Trabajo*

OBJETIVOS

Reducir el absentismo

Mejorar la seguridad