



POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

Transformados Ruiz considera a sus empleados un activo estratégico. De conformidad a nuestra Misión, Visión y valores debemos cuidar y ofrecer a nuestros empleados un buen entorno de trabajo fomentando su formación y favoreciendo la igualdad de oportunidades.

Esta política ha de ser flexible y dinámica, encuadrándose en las relaciones de la empresa con sus trabajadores.

FINALIDAD

El objetivo de esta Política de RRHH es definir y difundir un modelo de gestión que permita captar, impulsar y retener el talento así como fomentar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de Transformados Ruiz. Queremos describir el contenido estratégico para las iniciativas del personal de Transformados Ruiz

Los principios claves son el diseño e implantación de un marco de gestión que favorezca los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

Esta política establece las pautas que rigen las relaciones laborales en cuanto a : la selección de personal, las garantías y estabilidad de un empleo de calidad, la creación de una relación estable con los trabajadores, la seguridad y salud laboral, así como la formación y el desarrollo de los profesionales de Transformados Ruiz.

La gestión de los recursos humanos se rige por el respeto, la igualdad de oportunidades y no discriminación y la alineación de los intereses profesionales con los objetivos estratégicos de TR.

VALORES Y PRINCIPIOS DE LIDERAZGO DE TRANSFORMADOS RUIZ

Los valores describen el comportamiento de nuestro personal, siendo por ello la base de nuestro negocio:

- Compromiso de la dirección con el desarrollo estratégico
- Orientación a resultados
- Orientación a cliente, poniendo el foco en sus requerimientos, asegurando su cumplimiento y con él, un alto grado de satisfacción
- Apuesta por la más alta tecnología
- Orientación a la calidad y a la mejora continua.
- Cuidado de nuestros recursos humanos, potenciando su desarrollo y trabajando por mejorar nuestras condiciones de trabajo
- Excelencia en la comunicación
- Pasión como principal valor añadido
- Cuidado de la seguridad y salud

Los líderes de Transformados Ruiz ponen en práctica estos valores, asegurando y trabajando con:

- Respeto, confianza e imparcialidad
- Transparencia
- Compromiso
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo

EMPLEO Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL.

Nuestros puestos de trabajo están relacionados con el servicio al cliente. Estos puestos requieren una formación específica en producción, que sólo se puede obtener con la práctica. Todos los puestos requieren unas competencias específicas.

La motivación se consigue a través del buen ambiente de trabajo y del reconocimiento del trabajo desempeñado.

Realizamos encuestas periódicamente para comprobar la motivación e implicación del personal, para poder tomar acciones correctoras si fuera necesario.

REMUNERACIÓN

Transformados Ruiz aboga por un salario justo y competitivo. Entendemos remuneración como salario base, pagas variables y seguros sociales.

La estructura de compensación deberá ser simple, ya que a mayor nivel jerárquico, mayor importancia cobra.

La responsabilidad de cada responsable de área es la de proponer y comunicar abiertamente a cada trabajador su remuneración, así como ascenso si hubiera una vacante.

Tenemos unas hojas de sugerencias para que se puedan realizar aportaciones y mejoras tanto de procesos como productivas.

EVOLUCION PROFESIONAL

Transformados Ruiz quiere atraer y retener el talento. Para ello intentamos desarrollar profesionalmente a nuestros trabajadores y potenciar sus competencias:

- Orientación al cliente
- Desarrollo
- Liderazgo
- Auto confianza
- Iniciativa
- Aportación de mejoras

Para ello procuramos tener bien formado a nuestro personal. Anualmente se realiza una evaluación del personal para extraer las necesidades, fortalezas y debilidades de cada puesto de trabajo y departamento en función de los requerimientos de los puestos y personas. Con esta entrevista podemos generar planes de acción de mejora y de desarrollo, individuales y colectivos.

Las partes implicadas en esta evaluación y desarrollo del personal son:

1. El trabajador
2. Su jefe
3. Dirección

Para fomentar el progreso de los trabajadores, se aplican los siguientes procesos:

- Formación interna
- Formación externa
- Rotación de puestos
- Asignación de proyectos

Buscamos que nuestros trabajadores tengan una polivalencia adecuada para el departamento al que pertenece, un desarrollo con el que nuestros trabajadores estén a gusto y que se vayan adquiriendo más responsabilidades conforme se va evolucionando en los puestos.

CONCILIACIÓN LABORAL

En Transformados Ruiz somos partidarios de que nuestros trabajadores puedan aportar a la sociedad su tiempo y/o recursos. Es por ello que favoreceremos la flexibilidad en los acuerdos de trabajo anuales, como horario continuo, trabajo a tiempo parcial, etc.

RELACIONES LABORALES

Cada empleado es responsable además, de la manera en la que se relaciona tanto con sus superiores como con sus compañeros.

Los responsables de recursos humanos deben manejar profesionalmente los problemas, aconsejando y proponiendo soluciones que afecten positivamente a la empresa. Tiene que trabajarse con respeto y confianza.

ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los procesos, sistemas y demás medios profesionales de los recursos humanos sirven para apoyar la gestión. No tenemos que perder la visión de que las personas SON la empresa y sin ellas, un ente vacío.

Siempre se trabajará con la mirada puesta en ser un interlocutor de confianza, tanto los responsables de cada área como el responsable de rrhh y dirección. Todas las acciones tomadas, deberán ser eficaces y que no dañen la reputación de Transformados Ruiz.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La selección de nuestro personal se realiza a través de ofertas que se publicitan, tanto entre nuestros trabajadores, como en medios como infojobs. Dependiendo del perfil, podemos contar con bolsas de trabajo de centros educativos o de asociaciones empresariales de los que somos socios. De esta manera procuramos tener un número adecuado de candidatos para el puesto a cubrir.

Tenemos definidos los perfiles de los puestos a cubrir, por lo que nos es sencillo y rápido saber qué tenemos que buscar en nuestros candidatos. El responsable de área realiza las primeras entrevistas, quedando dos o tres personas como finalistas.

En esta última entrevista, realizada con Dirección, se decidirá quién se queda, por capacidad, actitud, aptitud y confianza.

Primeramente, al ser unos puestos que se tienen que aprender en la empresa, por especiales, se realizan contratos de prácticas.

Una vez finalizados estos plazos, se realiza la transformación a indefinido con las condiciones de sus compañeros.