

	INTEGRACIÓN DE VALORES		Ed.: 3 Fecha: 1/09/15 Curso: 2015-2016 Responsable: Director
	5.1. Incorporación y organización		5.1.1. Política de personal

PROPIETARIO: Secretaria / Director

OBJETO: asegurar que los Valores de la Organización sean conocidos por las personas, estén operativos en los procesos de gestión de personal y se lleven a cabo en las actividades habituales de los equipos de trabajo

ACCIONES	CONTROL	DESCRIPCIÓN	FORMATO
COMPROBAR SINERGIA CON ESTRATEGIA ACTUAL	<i>¿Hay valores de consistencia y de desarrollo?</i>	Comprobar que están en sintonía con la Misión y Visión de la Organización e impulsan sus ventajas competitivas.	Definición de Valores
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	<i>¿Están en todas las ubicaciones previstas?</i>	Deben ser conocidos y aceptados por los principales colectivos internos, aprobados y firmados por la Dirección y visibles dentro y fuera de la Organización	Registro de ubicación de Valores
INCLUIR EN POLÍTICA DE PERSONAL		Los criterios de gestión de personal deben definirse en sintonía con los valores, con el fin de mantener una coherencia en el planteamiento general de la gestión	Política de personal
USO EN SELECCIÓN DE PERSONAL		Con el fin de facilitar la sintonía de los futuros empleados con la cultura de la Organización, se pueden tener en cuenta en test, dinámicas grupales, muestras de trabajo y/o entrevistas personales	Soportes de selección
USO EN ACOGIDA DE PERSONAS	<i>¿Están actualizados?</i>	Incluir los valores en el Manual de Acogida de personal, en la presentación inicial a nuevos empleados y en las acciones de mentoring, durante la fase de adaptación inicial al puesto	Manual y registro de Acogida
IMPULSO DESDE LOS PROCESOS	<i>¿Se impulsan todos dese algún proceso?</i>	Para su integración en la actividad cotidiana, es conveniente que cada valor esté incluido, como forma de trabajo habitual, en algún proceso que afecte a toda la Organización.	Mapa de procesos
INCLUSIÓN EN PLAN DE FORMACIÓN	<i>¿Se plantea alguna acción formativa relacionada?</i>	Deben contemplarse actividades relacionadas con los valores en la formación de reciclaje periódico, ya sea como formación específica sobre algún valor o dentro de otras acciones formativas de diferente temática	Plan de formación interna
USO EN SISTEMA DE PARTICIPACIÓN	<i>¿Están todos incluidos en el cuestionario de clima?</i>	Algunas de las actividades más relevantes de participación interna deben incluir aspectos relacionados con los valores, por ejemplo como preguntas del cuestionario de clima laboral o como reglas en un equipo de mejora.	Cuestionario de clima
USO EN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Los valores estarán contemplados en las evaluaciones de desempeño, de forma directa (valoración descriptiva) o a través de conductas relacionadas con ellos	Evaluación de desempeño
INCLUSIÓN EN EVALUACIÓN DE LIDERAZGO		Dado que los líderes deben ser ejemplo de uso de los valores, en la evaluación de liderazgo es conveniente incluir su nivel de aplicación mediante valoración directa	Evaluación de liderazgo
INCLUSIÓN EN SISTEMA DE RECONOCIMIENTO	<i>¿La mayoría de reconocimientos están alineados con los valores?</i>	El sistema público de reconocimiento (lo que se valora especialmente) debe estar sustancialmente alineado con los valores, señalando con claridad las conductas valorables y los reconocimientos asociados	Sistema de reconocimiento
AUDITORÍA DE VALORES	<i>¿Se ha aplicado alguna mejora?</i>	Es conveniente realizar periódicamente una revisión del uso de los valores en la organización y alguna acción de mejora asociada a ella, con el fin de mantener su credibilidad	ICPE Auditoría de valores
REVISIÓN PERIÓDICA DE VALORES	<i>¿Están actualizados con la Estrategia?</i>	Cada revisión de la Estrategia es preciso revisar también los valores con el fin de mantenerlos alineados con ella.	

Redacta	Revisa	Aprueba
Secretaria	Director	Dirección