



LES ILLES
BALEARS

INTEGRACIÓN DE VALORES

ICPE
Ed.:4 V.:1 Fecha: JUNIO 2016
Curso: 2016-2017
Páginas:
Responsable: Director

5.1. INCORPORACIÓN Y ORGANIZACIÓN

5.1.1. Política de personal

PROPIETARIO: 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 personal de |
| 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 |

| | |
|------------|----------|
| Secretaria | Director |
|------------|----------|