CAPITULO II

POLITICAS DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.

1.- POLITICAS GENERALES.

Para el logro del funcionamiento adecuado de toda empresa que se inicia, o bien que se encuentra establecida, es necesario la existencia de una serie de políticas, las cuales para llegar a comprenderse deben ser amplias, elásticas y dinámicas.

Se entiende como políticas; las normas de acción expresadas en forma verbal, escritas o implícitas las cuales nos servirán como guia de acción. Deben ser amplias y señalar los límites dentro de los cuales podrá desarrollarse una actividad.

Para aplicar una política en forma adecuada, se requiere iniciativa, discreción y juicio, conocer que decisión será la más adecuada en situaciones específicas.

Ahora bien para la implantación de políticas del Departamento de Personal, es necesario establecer una serie de ellas en forma general.

En este aspecto consideramos las siguientes políticas generales, las cuales por su contenido se consideran primoridales:

- Se tiene la convicción de que el éxito de una empresa depende primordialmente del elemento humano y del desarrollo personal de cada uno de ellos, el cual sera

bueno no solo para ellos mismos, sino una ventaja máxima para la empresa u organización.

- Se considera al factor humano no solo como el de mayor nobleza y dignidad entre los que intervienen en la producción, sino el que condiciona la eficacia de todos los demás.

- Se garantiza al elemento humano su libertad e independencia siempre y cuando no lesione o viole los derechos de sus compañeros de trabajo o de la misma empresa.

- Se hará de la comunicación un elemento agradable y cordial, utilizándola no solo para proporcionar información sino como elemento de acercamiento entre los integrantes de la empresa.

- Se coordinarán del mejor modo posible los intereses de los obreros y empleados, de tal manera que se armonicen y se obtengan simultáneamente.

2.- ALGUNAS POLITICAS ESPECIFICAS.

Después que se han establecido las políticas generales, se basa en ellas para obtener todas aquellas políticas específicas, las cuales harán posible el movimiento empresarial. Como ejemplo se toman los siguientes:

2.1.- EN CUANTO A SELECCION DE PERSONAL.

- Siempre que exista un puesto vacante se dará prioridad a los elementos, de la empresa para que cubrán dicho puesto, y siempre y cuando el nuevo empleo -- signifique un ascenso para el trabajador.

- Los trabajadores de la empresa serán seleccionados, basándose en sus cualidades y aptitudes necesarais para desenvolverse en su puesto.

- Las personas que se dirijan a la Institución solicitando empleo, serán objeto de una recepción cortés en las que se les expondrán franca y amigablemente las condiciones actuales de ocupación.

2.2.- POLITICAS EN CUANTO A PRESTACIONES.

- A través de las prestaciones se busca que haya acercamiento obrero-patronal y que jamás sea un motivo de lucha, por ello se trata de coordinar del mejor modo posible los intereses de ambos, de tal manera que se armonicen y se obtengan simultáneamente.

- Los trabajadores podrán intervenir en la manera que sea posible en la Selección de Prestaciones -- para su bienestar, sin tomar por ello un sesgo paterna---

lista.

- Habrá una revisión periódica de todas las prestaciones y servicios que se esten otorgando al personal.

2.3.- POLITICAS EN CUANTO A SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.

- Proporcionar un ambiente atractivo y adecuadas condiciones físicas en el lugar de trabajo.

- Minimizar los riesgos o situaciones que pudieran perjudicar, dañar o interferir en la integridad o salud del trabajador.

- Estar actualizando el uso de medidas de seguridad.

2.4.- POLITICAS EN CUANTO A ENTRENAMIENTO.

- Se considera que todas las inversiones que se utilicen en cuanto a entrenamiento, actividades y prestaciones, es para beneficio mutuo de obreros y empresa.

- Proporcionar entrenamiento y oportunidades a los trabajadores para que obtengan la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho.