

# *Política de Recursos Humanos*

## *Índice*

Funciones de la Gerencia de Recursos Humanos .....	3
Comunicación Interpersonal .....	4
<b>Respeto y confianza</b> .....	4
<b>La transparencia y la honestidad</b> .....	4
El Proceso de Reclutamiento .....	5
Remuneración .....	6
Evolución profesional .....	6
<b>Formación</b> .....	6
<b>Evaluación y Desarrollo</b> .....	7
<b>Equilibrio entre trabajo y vida privada</b> .....	7

Dicha política comprende las directivas que constituyen una base sana para una gestión eficaz de los recursos humanos de Telecomunicaciones y Sistemas S.A. Esta política es por esencia, flexible y dinámica y puede adaptarse a diversas situaciones. Su puesta en práctica será objeto de una reflexión apropiada, tomando en consideración el contexto específico. Su espíritu deberá ser respetado en cualquier circunstancia. En caso de conflicto entre cualquiera de estas políticas y la legislación local, será esta última la que prevalecerá. Estas políticas están destinadas para aplicarse a todos los empleados de Telecomunicaciones y Sistemas S.A. tanto a nivel operativo como a nivel administrativo. Junto con el Código de Conducta Empresarial, el Código de Conducta Empresarial para proveedores de TELSSA y el Reglamento Interno, las políticas de recursos humanos completan nuestra doctrina empresarial administrativa con la que regularemos todas las relaciones empresariales internas y externas.

Sirviendo todas las herramientas anteriormente mencionadas como barómetros para medir el desempeño de todos nuestros empleados y ejecutivos en cuanto a disciplina, protocolo, y lo moral en el entorno empresarial de TELSSA. Dicha política deberá servir a todos nuestros empleados de inspiración tanto para su comportamiento general como para la manera de como lleva sus relaciones interpersonales.

José Raúl Gómez Ruíz  
Gerente General

# Funciones de la Gerencia de Recursos Humanos

---

Cada empleado tiene una responsabilidad personal en la manera en que coopera con los demás, la responsabilidad de comportarse dentro de los parámetros de ética y cumplimiento establecidos en el Código de Conducta y de actuar bajo las normas establecidas en el reglamento interno de TELSSA, ya sea como responsable de un equipo o como colega. El papel del responsable de recursos humanos y de su equipo es asistir en el manejo profesional, de los problemas de cada uno de los empleados de la empresa, sin sustituir a los gerentes de división. Su primera responsabilidad es contribuir activamente a la calidad de la gestión de los recursos humanos en toda la empresa, proponiendo políticas apropiadas y velando con equidad por la coherencia de su aplicación. También ella y su equipo son las responsables de llevar a cabo la realización de la nómina y todas sus actividades pertinentes, como lo es el cálculo de las horas extra, vacaciones, y aguinaldos. En el caso específico de TELSSA la gerente de recursos humanos es la que supervisa las cuentas por cobrar. Además planea las necesidades de recursos humanos de la empresa, se encarga del proceso de reclutamiento y selección. Asiste en la adaptación del recurso humano nuevo en la empresa. La función de capacitación y desarrollo de los recursos humanos descansa en los gerentes de división ya que ellos son los que perciben las necesidades directamente. La gerente de recursos humanos supervisa y recuerda a los gerentes divisionales y al gerente general de llevar a cabo las evaluaciones de personal. En TELSSA llevamos a cabo un proceso de evaluación escalonado, es decir, el gerente general evalúa a los gerentes de nivel medio, y los gerentes de nivel medio evalúan al nivel operativo. La Gerencia de recursos humanos se encarga también de los ascensos, descensos, traslados y despidos.

Ella recomienda de igual manera las medidas mejor aceptadas y aporta apoyo y consejos de calidad a sus colegas. Juntos, ella y sus colegas actúan como co-responsables en todas las cuestiones relativas a los recursos humanos. Tal asociación es esencial para la eficacia de la gestión de los recursos humanos.

Las aptitudes comunicativas de la responsable de recursos humanos le permite tratar todas las cuestiones delicadas, tal como se presentan con regularidad en los problemas de relaciones humanas. Los miembros de equipo son reconocidos no solo por su contribución profesional, sino también por su habilidad para comunicar.

## Comunicación Interpersonal

---

A continuación se presentan los valores esenciales de TELSSA, los cuales son los mismos valores que deben regir las relaciones interpersonales, dentro de la empresa y las relaciones interpersonales de nuestros empleados con los empleados de nuestros asociados.

### ***Respeto y confianza***

Son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna.

### ***La transparencia y la honestidad***

En las relaciones profesionales son condiciones *sine qua non* para toda comunicación eficaz. Basándose en hechos y en un diálogo abierto, la transparencia es la única base sólida que permite una mejora continua. La transparencia y la honestidad son las claves para lograr una comunicación abierta e inclusiva. Comunicación destinada a compartir las aptitudes de cada uno

y a estimular la creatividad. Esto es aún más cierto para las estructuras horizontales en las que conviene transmitir sistemáticamente todas las informaciones a los que las necesitan para efectuar su trabajo de manera correcta. Sin ello es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos. Comunicar no solamente significa informar sino también escuchar. Todos los empleados tienen el derecho de mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.

La disposición para cooperar y ayudar con los objetivos empresariales es un criterio requerido en las evaluaciones de personal, en las cuales se evalúan los potenciales aumentos salariales y promociones. Esta cooperación incluye pero no se limita al logro de los objetivos de Cumplimiento e Integridad, y metas de venta. Cada empleado tiene la responsabilidad individual de apoyar con sus denuncias y declaraciones referentes a violaciones al Código de Conducta Empresarial, al Reglamento Interno o a cualquiera de las políticas de la empresa.

## El Proceso de Reclutamiento

---

Durante el proceso de reclutamiento cuando existe una vacante, generalmente alguien es recomendado. Como segundo paso: se recepcionarán Curriculum vitae con foto y fotocopia de la cédula de identidad. Como tercer paso: se procede a proporcionar una aplicación de trabajo para que el recurso humano potencial la llene. *Cuarto paso: se procede a confirmar todos los datos proporcionados en la aplicación de trabajo del empleado potencial, proceso también llamado un Due-Diligence al empleado.* En el quinto paso: se procede a realizarle una entrevista al recurso humano potencial con el gerente general. Sexto paso, el gerente general socializa con la gerente de recursos humanos y el gerente de división pertinente para consolidar el integro o no del recurso humano potencial a la empresa.

# Remuneración

---

Telecomunicaciones y Sistemas S.A. impulsa y aplica estructuras de remuneración competitiva, motivadora y equitativa, proponiendo condiciones de remuneración atractivas. La remuneración engloba el salario, la parte variable de la remuneración y las ventajas sociales, las prestaciones de jubilación y otros componentes. TELSSA ha establecido prácticas de remuneración que tienen en cuenta niveles de remuneración externos apropiados, así como las exigencias de equidad interna. Se recomienda proceder a encuestas periódicas para obtener información pertinente sobre los niveles de remuneración practicados a escala local o nacional. Como parámetros para establecer remuneraciones adecuadas se tomarán el mercado local, la capacidad individual, las aptitudes y las posibilidades de evolución.

# Evolución profesional

---

## *Formación*

La formación es parte integral de nuestra cultura de empresa, cada colaborador, en todos los niveles de la empresa, es consciente de la necesidad de mejorar permanentemente sus conocimientos y aptitudes. Por consiguiente es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo para ser empleado de Telecomunicaciones y Sistemas S.A.

La finalidad es saber conservar y motivar a los empleados proponiéndoles evoluciones de carrera atractivas, pero realistas, que les permitan desarrollar sus aptitudes a largo plazo, teniendo en cuenta la realidad económica y un entorno en constante evolución. Los planes de sucesión que se

refieren a la previsión de las necesidades de la empresa serán compaginados, en la medida de lo posible, con los planes de evolución individuales.

### ***Evaluación y Desarrollo***

Cada empleado es responsable de su propio desarrollo personal, sin embargo, la empresa se esfuerza por ofrecer la posibilidad de progresar a todos aquellos que estén decididos y que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes. Una evaluación formal debe llevarse a cabo con regularidad, de preferencia una vez al año. Su objetivo es medir los resultados obtenidos, la medida en que el empleado cooperó con los objetivos de empresariales de Compliance, las posibilidades futuras y demás, así como otros aspectos relativos al trabajo del empleado, entre ellos sus aptitudes. Los aspectos positivos y negativos de los resultados obtenidos deben ser abordados abiertamente. Su evaluación debe basarse en hechos y no en opiniones. Para los puestos de dirección, la evaluación se referirá esencialmente a los objetivos previamente determinados y al nivel de su realización. Incumbe a cada responsable manejar eficazmente el resultado y la persecución de los objetivos predeterminados.

### ***Equilibrio entre trabajo y vida privada***

En TELSSA, pensamos que nuestros empleados deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada. No solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad, sino porque mejora la productividad y tiene una incidencia positiva en la reputación de la sociedad y permite atraer y motivar a los empleados, así como conciliar imperativos económicos y el bienestar. Dentro del mismo espíritu TELSSA proporciona al máximo condiciones de trabajo flexibles y estimula a sus empleados a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.