

# Política de Personas y Gestión de RRHH



# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

Enfoque 5 Consultores expresa su compromiso y apoyo a la presente Política de Gestión de Personas, orientada a definir, diseñar y comunicar un modelo de gestión de recursos y capital humano. Este enfoque tiene como objetivos principales atraer, desarrollar y retener talento, promoviendo el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano. Se busca su crecimiento tanto personal como profesional, con la participación activa en el éxito empresarial del Enfoque 5 Consultores, garantizándoles un entorno laboral diverso, inclusivo y estable.

Esta Política establece:

1. Pautas en áreas claves como la selección, la creación de empleo estable y de calidad, el desarrollo de relaciones sólidas con el equipo humano, la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación entre vida personal y laboral, la gestión del talento y la formación, y el fomento del bienestar.
2. Un enfoque en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales basado en el respeto a los derechos humanos y laborales, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de Enfoque 5 Consultores.
3. Se complementa con otras políticas como la de igualdad, diversidad e inclusión, la selección y contratación, la gestión del conocimiento, la seguridad y salud en el trabajo y las remuneraciones de la alta dirección.

## Ámbito de aplicación

La política de Recursos Humanos y Derechos Humanos se aplica a todos los colaboradores, incluyendo administradores, empleados y proveedores de Enfoque 5 Consultores, así como a las sociedades participadas en las que la Empresa tenga un control efectivo, dentro de los límites Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos legalmente establecidos. Esto aplica independientemente de su nivel jerárquico, ubicación geográfica o relación contractual con la empresa.

## Herramientas

Con el fin de alcanzar los objetivos planteados, Enfoque 5 Consultores cuenta con una serie de recursos y herramientas:

1. Todas las políticas internas que estén relacionadas o vinculadas de alguna u otra forma con las personas.
2. La Dirección de Personas de la organización. Su principal objetivo es uniformar las directrices para la gestión y promoción del talento dentro del Grupo, considerando las distintas realidades de cada empleado.
3. La Dirección de Personas de la organización será responsable de implementar, monitorear y asegurar el cumplimiento de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

4. Acuerdos Colectivos de ámbito de aplicación al sector de la empresa o cualquier acuerdo que favorezca al empleado y que regule aspectos vinculados a la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento.
5. Canales de comunicación y diálogo con los profesionales de Enfoque 5 Consultores, encuestas de clima laboral, encuentros con otras empresas reuniones específicas, la página web corporativa.
6. Programas de formación que promueven el desarrollo del capital intelectual y la promoción de profesionales dentro de Enfoque 5 Consultores.
7. Un programa específico de formación y seguimiento para el personal directivo, fomentando la promoción interna y garantizando una sucesión ordenada en la alta dirección y en otros roles clave de la empresa.
8. Programas y procesos de prevención de riesgos laborales, así como un sistema global de seguridad y salud en el trabajo, basado en estándares definidos aplicables a todas las entidades de la empresa.
9. Guías y programas orientados al bienestar físico, mental y emocional, junto con la creación de un entorno laboral saludable, seguro, agradable, diverso e inclusivo, fomentando el crecimiento personal.

## Departamento de Gestión de Personas

El departamento de Gestión de personas de Enfoque 5 Consultores representado en su defecto por Dirección General, se centra en mejorar, ayudar al desarrollo y a la retención del talento humano. Velamos y promovemos el buen ambiente laboral para mejorar la eficiencia y efectividad. Somos responsables de representar y transmitir la Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos cultura y valores que nos identifican para que los objetivos de la empresa y los objetivos de los trabajadores vayan siempre de la mano.

Desde los servicios generales el departamento se encarga del correcto manejo de los recursos materiales, servicios y del correcto funcionamiento de las instalaciones.

## Propósito

Nuestro valor estratégico como departamento se centra en:

- **Compromiso:** ayudar a mantener el nexo entre la implicación voluntaria del empleado con el seno de la organización. De esta manera apostamos por el compromiso y desarrollamos políticas de reconocimiento de los méritos de los trabajadores a través de la evaluación interna y el plan de formación anual
- **Comunicación:** sobre todo emocional. Creemos que la clave está en conocer cada día más a nuestros empleados y transmitir mensajes internos de valor. Nos comprometemos a humanizar la empresa y a diferenciarnos

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

- **Diversidad e inclusión:** Queremos tener un lugar de trabajo donde aceptemos, valoremos y comprendamos las diferencias entre las personas, de esta manera conseguiremos atraer al mejor talento.

## **Bienestar en el trabajo y ética**

Enfoque 5 Consultores ha aprobado un Código Ético que establece los lineamientos fundamentales de actuación aplicables a su personal directivo y colaboradores, sin importar su nivel jerárquico, ubicación geográfica o área funcional.

La Unidad de Cumplimiento de Enfoque 5 Consultores está encargada de difundir, interpretar y reportar a las instancias competentes el grado de cumplimiento del Código Ético.

En sintonía con el fomento del bienestar entre los profesionales, Enfoque 5 Consultores pondrá a su disposición herramientas y protocolos destinados a minimizar los riesgos de desgaste profesional (burnout), estrés laboral o ansiedad, además de proporcionar medios para fomentar la resiliencia ante las adversidades, ya sean del ámbito laboral o personal.

Los principios fundamentales que orientarán a Enfoque 5 Consultores en este aspecto son:

1. Reconocer que la cultura y el ambiente laboral son elementos clave que influyen en la capacidad de los profesionales para adoptar un estilo de vida saludable, concienciando sobre la importancia de la salud física en su ámbito personal y laboral.
2. Abogar por un estilo de vida saludable que no se limite únicamente a prevenir enfermedades, sino que promueva el bienestar físico, mental y emocional, animando a los profesionales a participar en actividades físicas regulares, a reducir el sedentarismo, disponer de opciones alimenticias saludables y a fomentar ambientes de trabajo que motiven y eviten malos hábitos.
3. Facilitar espacios colaborativos que estimulen la interacción entre los profesionales, fomentando la discusión de iniciativas e ideas, y permitiéndoles participar en el desarrollo de las actividades de la empresa.
4. Promover acciones que fortalezcan el trabajo en equipo, buscando generar un ambiente agradable, estimulante y de confianza entre los profesionales, mejorando la cohesión del equipo y su motivación.
5. Facilitar el acceso a iniciativas relacionadas con la salud física, mental y emocional, promoviendo la elección de opciones que contribuyan al mejoramiento de la salud en conjunto.

## **Derechos humanos:**

El Enfoque 5 Consultores:

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

1. No recurrirán al trabajo infantil, trata de personas ni esclavitud, ni tampoco incorporarán a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo.
2. No recurrirán al trabajo forzoso o realizado bajo coacción, evitando contratar a proveedores, contratistas o empleados externos con riesgo de desarrollar dichas prácticas
3. Proveerán al personal de un entorno seguro y estable, comprometiéndose en su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades, formando e informando convenientemente a todo el personal.
4. Se compromete a velar por la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores.
5. Adaptará las medidas necesarias para facilitar entornos de trabajo adecuados conforme a la normativa aplicable y a las circunstancias del entorno o de otra índole vigentes en cada momento.
6. Los compromisos asumidos por la empresa se extienden igualmente a su cadena de valor.

## **Prevención de riesgos laborales**

La Política de Seguridad y Salud Laboral busca establecer un marco común para la gestión y control de riesgos dentro de las directrices generales definidas en la política global de gestión de riesgos.

Asimismo, recoge los principios fundamentales de acción aplicables a este ámbito en Enfoque 5 Consultores.

## **Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos**

El objetivo es concienciar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la seguridad y salud laboral en la planificación y ejecución de acciones dentro de Enfoque 5 Consultores. Se busca que todos los empleados contribuyan diariamente con su labor al logro de los objetivos establecidos en este campo.

La empresa se compromete a la aplicación de la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas de desarrollo aplicable para fomentar la adecuada protección de la salud de todos nuestros empleados frente a los riesgos de las condiciones de trabajo. Se facilitará a los trabajadores:

- Manual de prevención de riesgos laborales en oficinas
- Manual de prevención de riesgos laborales en modo a distancia para los casos de teletrabajo
- Ficha informativa de los riesgos laborales
- Examen para evaluar la correcta comprensión de los manuales y fichas entregadas

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

## **Derecho de asociación**

Enfoque 5 Consultores respeta el derecho de asociación para la defensa y promoción del interés de los empleados.

## **Inclusión de personas con discapacidad**

En Enfoque 5 Consultores, nos enorgullecemos de aplicar una igualdad actualizada, diversidad e inclusiva.

Promovemos activamente la diversidad, la equidad y la inclusión a través de iniciativas que se centran en el talento, la cultura y la atención al cliente. Nos esforzamos por crear un entorno donde cada individuo se sienta valorado y respaldado, trabajando en colaboración con nuestros empleados y otros grupos de interés. Aspiramos a contribuir a un futuro en el ámbito sanitario que sea inclusivo, innovador y sostenible para todos.

Asumimos explícitamente el compromiso de no discriminar por ninguna condición y cuenta con procedimientos para evitar que por razones de género, edad, discapacidad, orígenes u cualquier otra condición o característica de una persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo pueda ser discriminada.

## **Entorno Laboral y profesional**

El departamento de Recursos Humanos del Enfoque 5 Consultores o en su defecto Dirección General, se basa en el cumplimiento de la última publicación del convenio correspondiente de cada sector al que pertenezca el personal, ya se de oficinas y despachos o de cualquier otro con el que el grupo trabaje actualmente.

Se fomenta las interacciones con los empleados a través de diferentes medios, entre ellos:

- Red Local: donde se comparten los documentos oficiales, píldoras formativas, objetivos y líneas de actuación del Grupo.
- Formaciones internas: donde se explican el uso correcto de las herramientas tecnológicas y de sensibilización de diferentes aspectos.
- Encuentro anual del empleado y principales colaboradores: para compartir momentos, objetivos, y líneas estratégicas.

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

## Igualdad de oportunidades

Enfoque 5 Consultores:

1. Respeta el derecho de igualdad y a la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, lengua, religión, orientación sexual, edad, discapacidad, afiliación política o sindical o cualquier otra condición personal o social del personal.
2. Respeta y reconocen de forma efectiva los derechos a la libertad de afiliación y a la negociación colectiva en el ámbito laboral.
3. Tiene un firme compromiso con la diversidad en todos sus ámbitos y fomentan activamente un entorno de trabajo inclusivo, en el que se respeten y valoren las diferencias individuales, que garantice que todas las personas se sientan integradas y aceptadas, fomentando con ello la creatividad y la innovación.
4. Se compromete a mantener una política de gestión del talento, ofreciendo oportunidades de desarrollo personal y profesional al personal, así como programas de formación continua diseñados con la voluntad de potenciar sus habilidades y promover la inclusión, aportándoles valor tanto a ellos como a la sociedad en general. Todo el personal disfrutará de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. La promoción se fundará en criterios objetivos de mérito, capacidad y desempeño de las funciones profesionales. Entiende que el crecimiento profesional de su personal está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona.
5. Promueve formación en igualdad, diversidad e inclusión a todo su personal .
6. Fomenta activamente un entorno de trabajo inclusivo: transmite y comparte sus pautas de comportamiento en la sociedad. Todo el personal deberá ser tratado de forma justa y con respeto, sin importar la posición o puesto que ocupen, propiciando un entorno de trabajo en el que todos los profesionales tienen la responsabilidad de tratar con el máximo respeto a los demás, de forma que se consigan unas relaciones laborales libres de cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación o acoso.
7. Prevención del acoso laboral y/o razón de sexo: contamos con un protocolo antiacoso y con un código de ética de empleados, dando prioridad al respeto, intimidad y respetando los derechos humanos. El personal no incurrirá, en ninguna circunstancia, en conductas de acoso sexual, laboral o por razón de sexo, abuso de autoridad en el trabajo, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.
8. Igualdad retributiva: Enfoque 5 Consultores considera esencial que su sistema retributivo fomente la retención y consolidación de su equipo humano, lo que representa un factor diferenciador clave respecto a la competencia. Los principios fundamentales que deben regir los sistemas de retribución en el grupo sanitario son:
  - a. Atraer, contratar y mantener a los mejores profesionales mediante un sistema retributivo atractivo.

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

- b. Mantener coherencia con la estrategia global de Enfoque 5 Consultores, su desarrollo, así como con su realidad internacional y multicultural, apuntando siempre hacia la excelencia.
- c. Reconocer y premiar la dedicación, responsabilidad y el rendimiento de todos los empleados.
- d. Adaptarse a las distintas realidades locales en las que opera el grupo sanitario.
- e. Mantenerse actualizado y en línea con las tendencias del mercado, reflejando así la posición alcanzada por Enfoque 5 Consultores.

## Selección y contratación

Los principales fundamentos son:

1. Crear un marco global para unificar los procedimientos de atracción de talento, selección y contratación en todos los departamentos de Enfoque 5 Consultores.
2. Garantizar la objetividad e imparcialidad en los procesos de selección y contratación, evitando la intervención de miembros del equipo humano en la selección de familiares o personas con vínculos personales con profesionales del Enfoque 5 Consultores.
3. Facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral mediante programas de prácticas de formación profesional y prácticas extracurriculares de graduados universitarios, así como prácticas de personal de máster universitario.
4. Ofrecer a los candidatos propuestas laborales atractivas que fomenten la contratación de los mejores profesionales.
5. Promover la contratación de profesionales pertenecientes a colectivos excluidos y personas con discapacidad.
6. Diseñar una propuesta de valor basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, una remuneración competitiva, una amplia gama de opciones de formación y desarrollo profesional, un entorno laboral seguro, saludable, diverso e inclusivo, así como medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y profesional.
7. Estimular la contratación de empleados a través de contratos indefinidos en su mayoría.
8. Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios entre profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo dentro de Enfoque 5 Consultores.

## Flexibilidad

1. Flexibilidad horaria: Adaptamos los horarios de entrada y salida para que se ajusten a las necesidades individuales de nuestros empleados.
2. 23 días de vacaciones laborables: Proporcionamos un total de 23 días de vacaciones para que nuestros empleados puedan disfrutar de un merecido descanso.

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

3. Estabilidad laboral al 100%: Garantizamos contratos indefinidos para todo nuestro equipo, brindando estabilidad y seguridad laboral.
4. Teletrabajo:
  - a. mínimo un 35% de la jornada semanal.
  - b. b. flexibilidad para conciliación personal.
  - c. c. Para mujeres embarazadas y/o empleados con alguna dificultad adicional temporal
  - d. que no le incapacita para trabajar.
  - e. Estos beneficios están diseñados para apoyar la salud integral de nuestros empleados,
  - f. tanto en el ámbito laboral como en el personal.
  - g. Nos esforzamos por crear un entorno laboral que valore y respalde a nuestros empleados
  - h. en todos los aspectos de sus vidas.
5. Jornada intensiva: los viernes todo el año y en julio y agosto concentrado en mañanas.

## Gestión del talento y Formación

La gestión y el desarrollo del talento se presentan como aspectos fundamentales para fortalecer la posición competitiva del Enfoque 5 Consultores. Buscamos establecer un sistema de gestión de calidad integral que impacte positivamente en todos los empleados del grupo. Nos esforzamos continuamente por crear una oferta de valor dirigida a nuestros empleados, que promueva la atracción, contratación, promoción y retención del talento.

Uno de los pilares fundamentales en la gestión global del talento dentro de Enfoque 5 Consultores es el impulso a la formación, bajo los siguientes principios:

1. Establecimiento de un marco conceptual que abarque todas las acciones formativas orientadas a mejorar las habilidades del equipo humano, adaptándolas a un entorno laboral diverso, inclusivo y abierto a diferentes culturas. Buscamos ampliar los valores y la misión del Enfoque 5 Consultores, generando valor a nivel global y favoreciendo el crecimiento sostenible de nuestras operaciones.
2. Implementación de programas de formación que potencien el desarrollo profesional acorde a las necesidades del puesto, la adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos, y la capacidad de evolución del equipo humano. Estos programas también pretenden actualizar conocimientos y adaptar habilidades, integrando tecnología, innovación y formación para promover la competitividad sostenible en Enfoque 5 Consultores.
3. Consideramos la formación como un pilar esencial para la cualificación y desarrollo profesional, así como un catalizador para las oportunidades de ascenso dentro de la empresa.
4. Los programas de formación contemplan aspectos vinculados al respeto de los derechos humanos, la diversidad y la inclusión, además de promover una cultura ética sin prejuicios ni discriminación. Buscamos que estos programas abarquen lo técnico, lo social y lo humano, fomentando en nuestros

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

empleados no solo las habilidades más destacadas, sino también los principios y valores que representan a Enfoque 5 Consultores frente a la sociedad.

5. Favorecemos la difusión y el intercambio de conocimiento entre los empleados de Enfoque 5 Consultores, fomentando un aprendizaje continuo y una cultura de intercambio que potencie la eficiencia mediante el uso adecuado del capital intelectual, en línea con nuestra Política de Gestión del Conocimiento.
6. La evaluación del desempeño de los empleados y la comunicación de los resultados son pilares esenciales para su crecimiento profesional en Enfoque 5 Consultores. Los principios básicos que rigen esta área son los siguientes:
  - a. Realizar evaluaciones periódicas del rendimiento de los empleados basadas en criterios claros y objetivos.
  - b. Comunicar los resultados de estas evaluaciones a los implicados, promoviendo así su crecimiento profesional y fomentando una cultura de retroalimentación constructiva.

## Desconexión digital

Para el Enfoque 5 Consultores, es prioritario que sus empleados puedan disfrutar plenamente de su vida personal, manteniendo una compatibilidad enriquecedora con sus responsabilidades laborales.

En este sentido, se han establecido pautas en esta política para separar efectivamente los aspectos personales y laborales, especialmente enfocadas en la desconexión de dispositivos digitales, sin favorecer ni discriminar a los empleados.

Estas directrices se basan en los siguientes principios fundamentales:

1. Fomentar pautas de desconexión digital que respeten los tiempos de descanso y permitan a los empleados desarrollar plenamente sus vidas personales fuera del horario laboral, minimizando las interferencias con sus responsabilidades profesionales, las cuales solo deberían requerirse en casos de necesidad justificada.
2. Establecer criterios de desconexión adaptados a las situaciones específicas de diferentes grupos de empleados, incluyendo aquellos con especial disponibilidad debido a su nivel de responsabilidad, por su necesidad de permanecer alerta para atender necesidades imprevistas, así como aquellos que trabajan de forma remota, especialmente desde sus hogares.
3. Las pautas de desconexión deben ser diversas, adaptadas a las responsabilidades de los distintos grupos de empleados e involucrar una variedad de herramientas digitales de comunicación e información proporcionadas para el trabajo, incluyendo dispositivos móviles, ordenadores y tabletas utilizadas para el trabajo remoto o para recibir comunicaciones laborales.

# Política de Personas y Gestión de RRHH V2

## **Cumplimiento de la Política de Gestión de Personas y actualizaciones**

Esta política será objeto de actualizaciones periódicas. Se revisará, al menos una vez al año. Y se tendrán en cuenta las sugerencias de los profesionales de Enfoque 5 Consultores y sus proveedores, incluyendo los Subcontratistas, en relación con las secciones pertinentes a la política de Gestión de Personas y Derechos Humanos.

Boadilla del Monte a 16 de Enero de 2024

Director General  
Fernando Román

Gracias  
trabajemos juntos por tu objetivo

enfoque<sup>5</sup>  
Strategic Consulting

Oficinas Centrales  
Rio Tajo, 16

