

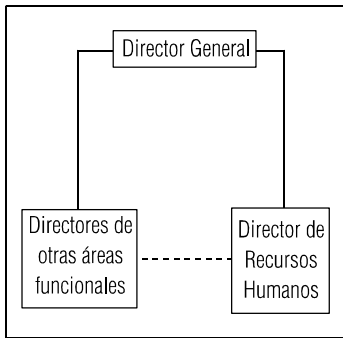
Director de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

■ MISIÓN

- Diseñar e implementar las estrategias, políticas y procedimientos de la empresa en materia de dirección y desarrollo de personas para conseguir su profesionalización, adecuación y motivación hacia los valores, evolución y objetivos de la compañía.

■ AUTORIDAD - SUBORDINACIÓN



■ RESPONSABILIDADES

- Participar en el diseño de la misión, del plan estratégico de la empresa y en su implantación y ejecución.
- Planificar y dirigir la política integral de recursos humanos (reclutamiento, selección, integración, formación, desarrollo, evaluación, promoción, remuneración, desvinculación y comunicación), garantizando la disponibilidad de personal cualificado para los puestos apropiados y en los momentos adecuados.
- Identificar las competencias y conductas requeridas para acceder y desempeñar los puestos existentes en la organización a corto, medio y largo plazo.
- Favorecer e impulsar el desarrollo de los recursos humanos.
- Establecer una política retributiva coherente, motivadora, equitativa y competente.
- Asegurar la aplicación de los programas de prevención de riesgos y salud laboral.
- Coordinar las relaciones con los empleados y las relaciones laborales representando a la empresa ante los distintos interlocutores.
- Proporcionar a todos los miembros de la organización cauces de comunicación eficaz.
- Inculcar la idea y filosofía de mejora continua.
- Crear y mantener un ambiente laboral motivador, que permita un comportamiento eficiente a la organización y a sus recursos humanos.
- Dirigir, coordinar, formar y motivar al personal de su departamento.

■ FUNCIONES

- Estudio de necesidades actuales y futuras en cuanto a recursos humanos y elaboración de la estrategia y los planes para satisfacerlas.
- Descripción, análisis y valoración de puestos de trabajo.
- Dirigir las actividades de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal, tanto internas como externas.
- Proporcionar orientación y formación a los empleados, para que éstos alcancen las competencias clave que les permitan un desempeño eficaz y eficiente.
- Valoración del potencial del personal.
- Diseño e implementación de sistemas de evaluación del desempeño de las personas y del sistema de remuneraciones, incentivos y recompensas.
- Coordinar la elaboración, implementación y evaluación de los planes de formación.
- Diseñar planes de carrera, esquemas de promoción y sucesión de las personas, así como los planes de jubilación, supervisando y evaluando su ejecución.
- Diagnóstico de problemas, recomendaciones de cambio y evaluación de la eficacia alcanzada.
- Formar y sensibilizar a los empleados para fomentar y potenciar las conductas seguras. Facilitar la reinserción de aquellos empleados que han sufrido un accidente laboral.
- Actuar de nexo entre la empresa y los sindicatos para garantizar relaciones saludables entre las partes implicadas.
- Gestión de la comunicación interna en la empresa.
- Coelaborar el presupuesto anual de su departamento y realizar el seguimiento.
- Supervisión del área de administración de personal.

■ RELACIONES

Internas		Externas	
- Director General.	- Representantes de trabajadores.	- Consultores externos.	- Empresas de formación.
- Responsables de todas las áreas funcionales de la empresa.	- Personal de la empresa.	- Empresas de selección.	- Organismos e Instituciones.
	- Asesoría jurídica.		

■ FORMACIÓN NECESARIA Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

- Titulación Superior.
- Formación específica en técnicas de procesos psicosociales (desarrollo de equipos, gestión de conflictos, planificación de carreras, etcétera) y técnicas technoorganizativas (dirección por objetivos, valoración de puestos, balance social, etcétera).
- Buenos conocimientos sobre Relaciones Laborales y legislación laboral.
- Perfecto conocimiento de la organización, sus recursos y el entorno.
- Software específico para recursos humanos.
- Sólidos conocimientos de prevención de riesgos y salud laboral.
- Habitado a las nuevas tecnologías de formación.
- Formación en gestión empresarial y calidad.

■ CUALIDADES

- Flexibilidad y rapidez de reflejos.
- Ético.
- Actitud y comportamiento proactivo.
- Habilidad para la negociación.
- Gran capacidad de comunicación y relación.
- Innovador y curioso.
- Orientación al cliente.
- Actitud de búsqueda de lo sencillo.
- Perspectiva estratégica.
- Persuasión.
- Sensibilidad interpersonal.
- Tolerancia a la presión.

■ EXPERIENCIA PREVIA

- Experiencia mínima de cinco años en puestos de similares características.

■ POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN

- Miembro del Consejo de Administración.
- En caso de tratarse de empresas multinacionales, la promoción del puesto iría asociada a la responsabilidad sobre un ámbito de actuación territorialmente mayor (Director de RRHH para España, Director de RRHH para Europa, etc.)

ESPECIFICACIONES

Actualmente, la gestión integral de los recursos humanos de una organización es una pieza clave para el buen funcionamiento de la empresa que desee seguir siendo competitiva, ya que lo que hoy puede diferenciar a una empresa que tiene éxito de otra que no lo tiene, son sobre todo sus personas; todo lo demás se puede aprender, comprar o copiar.

El éxito de una organización se basa, sobre todo, en la calidad y disposición de su equipo humano. Cuanto más integrado esté el equipo y más se aprovechen las cualidades de cada uno, más fuerte será la empresa. Sólo las personas y la cultura pueden representar la identidad diferencial que se busca en un entorno altamente competitivo.

La misión primordial de la dirección del desarrollo de personas de cualquier empresa u organización, no es dirigir a los recursos humanos, sino aportar a todos aquellos directivos con responsabilidad en la dirección de personal, las herramientas y metodologías más adecuadas para desempeñar esa función. Es decir, favorecer el desarrollo del talento directivo, entendiendo por directivo a toda persona con responsabilidad o capacidad de dirigir un equipo humano y poder para tomar decisiones que impliquen un riesgo empresarial.

El Director de Recursos Humanos que forma parte del Comité de Dirección de la empresa, debe conocer perfectamente la estrategia global de la organización para, de este modo, difundir entre los miembros de la organización, aquellos valores que ofrecen criterios para facilitar la toma de decisiones y que están definidos en los planes estratégicos de la empresa.