

POLÍTICA DE EMPLEADOS/AS

Esta política se aplica a todos/as los/as empleados/as y en todos los aspectos del empleo: selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo, compensación y beneficios, promoción, retiro, etc. con la intención de garantizar que Blendhub sea un lugar más feliz y seguro para trabajar para todos/as.

- Empresa de Igualdad de Oportunidades: Todas nuestras decisiones de Recursos Humanos. se basan en criterios laborales, inclusivos, equitativos y justos, no toleramos la discriminación por características protegidas (género, edad, orientación sexual, raza, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, condición de veterano, etc.)
- Diversidad: En Blendhub respetamos y damos la bienvenida a la diversidad. Entendemos que todos son únicos y tienen diferentes orígenes sociales y culturales.
- Equidad interna: Dentro de la igualdad de oportunidades, para garantizar que la empresa sea lo más justa posible, Blendhub apuesta por una gestión de la organización basada en la equidad. Esto significa que la forma en que gestionamos a nuestra gente. Damos a cada miembro lo que se merece, ni más ni menos, además de tratar a todos por igual teniendo en cuenta sus diferencias y respetando a cada uno de ellos.
- Estamos abiertos, estamos en cualquier lugar: Esta empresa está formada por personas que día a día se esfuerzan por aplicar los valores corporativos a las pequeñas cosas para conseguir grandes objetivos. Combinando talento y experiencia, los miembros de BH pueden lograr importantes desafíos juntos. El estilo de trabajo y la cultura de empresa de BH son transparentes y están en todas partes. Por eso, el equipo de BH está abierto y en cualquier lugar.
- La prestación de servicios: En Blendhub existen trabajadores permanentes y temporales que prestan sus servicios a tiempo parcial y tiempo completo. Además, Blendhub subcontrata algunos servicios a terceros.
- Política de puertas abiertas: BH promueve una política de puertas abiertas, no solo en RRHH, sino en todos los departamentos, para mejorar la comunicación y la mejora continua en toda la organización.
- Pasión por la comida: BH está ansiosa por crecer en un mundo tan complejo. Lo que mueve a su miembro es su pasión por ayudar a hacer de la industria agroalimentaria un lugar más sostenible para todos. En esta empresa hay un interés común compartido, hacer un impacto social de la industria en la vida de las personas, con los años hemos aprendido a ser menos jerárquicos y rígidos, y a ser más autónomos, participativos, dialogantes.
- Experiencia del/la empleado/a: Queremos que nuestros/as empleados/as se sientan comprometidos y motivados en el lugar de trabajo. Una de las herramientas utilizadas es el salario emocional, concepto asociado a la retribución del trabajador pero que incluye aspectos no económicos, con el fin también de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales.

Es muy importante para el buen trabajo de un/a empleado/a que este esté motivado y tenga satisfacción en su trabajo para lograr la mejora continua y la rentabilidad reaccionando de forma eficaz a los cambios que se presentan y asegurando la retención de nuestro talento.

- Cultura de mejora constante: BH promueve la superación día a día, aprendiendo de los demás y fomentando un entorno de libertad en el que se tengan en cuenta las opiniones de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras, para mejorar y avanzar juntos.

Queremos que nuestros/as empleados/as desarrollen sus actividades pensando en el futuro y en el crecimiento personal y profesional de sus compañeros/as, de BH y de ellos mismos.

- Gestión de la responsabilidad y del liderazgo: Los ejecutivos y mandos de la empresa deben ser un referente de sus principios y valores. Entendemos que las personas que están en puestos directivos son el modelo de liderazgo que buscamos en nuestros/as empleados/as.

Todos en BLENDHUB deben ser responsables y comportarse con honestidad, pero esta responsabilidad es proporcional al puesto que ocupa en la organización. Por lo tanto, los gerentes deben ser conscientes del efecto que su comportamiento puede tener en sus colaboradores y ser un ejemplo para ellos.

- Conciliación de la vida familiar y laboral: Esta empresa está comprometida con facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, y cree que la flexibilidad es clave.
- Disciplina del/a empleado/a: Las políticas disciplinarias deben seguir todos los requisitos legales y garantizar que todos los miembros de BH reciban un trato justo y coherente. Debe haber procedimientos disciplinarios escritos por mala conducta o desempeño no satisfactorio.
- Reclutamiento y selección, contratación y promoción: Nuestras decisiones relacionadas a la selección, contratación y promoción deberían ser basadas en criterios objetivos (méritos, aptitudes, capacidades, etc.), que asegure:
 - Que identifiquemos aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, un buen desempeño de las responsabilidades y funciones, y mantener una actitud abierta hacia la diversidad.
- Capacitación y desarrollo: Nuestro éxito se lo debemos a nuestros/as empleados/as. Para mostrar nuestra gratitud, invertiremos en su desarrollo profesional. Queremos que nuestros/as empleados/as se sientan seguros para mejorar su eficiencia y productividad. Tenemos que asegurar nuestro modelo de negocio sostenible dotando de nuestro talento con las competencias adecuadas de forma continuada que potencian su desempeño, crecimiento profesional y retención.
- Gestión del desempeño: Todos/as los/as empleados/as de Blendhub tienen un rol y responsabilidades, y objetivos específicos, que deben impulsar resultados eficientes y efectivos. Los gerentes deben proporcionar a sus colaboradores retroalimentación procesable y oportuna sobre su trabajo. Blendhub debe invertir en oportunidades de desarrollo que ayuden a sus empleados/as a crecer profesionalmente, y también, reconocer y recompensar el trabajo de los/as Empleados/as de manera financiera o no financiera de manera justa y justa.
- Compensación y beneficios: Cada miembro de la organización será compensado con base en sus funciones, responsabilidades, objetos y resultados. Blendhub siempre debe remunerar a sus empleados/as de manera justa y sin discriminación alguna.
- Desconexión digital: Debemos reconocer que los trabajadores tienen derecho a “desconectarse digitalmente” cuando sea necesario y crear hábitos saludables al usar dispositivos digitales. BH proporcionará todas las herramientas necesarias para que sus empleados/as puedan desarrollar su propio “bienestar”.

Sin una adecuada delimitación entre el tiempo de trabajo y el de descanso, el fenómeno de la flexibilidad en la prestación del trabajo puede generar confusión entre la vida profesional y personal, con importantes consecuencias para la calidad de vida de nuestro trabajador debido a la sobreexposición tecnológica.

Por ello, consideramos que los avances de la tecnología digital no deben obstaculizar dicha conciliación, haciendo del respeto al tiempo de descanso, licencias y vacaciones un derecho de los trabajadores y un objetivo estratégico para la Compañía.

