

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS NOVA AUSTRAL S.A.

La gestión de los recursos humanos es uno de los pilares estratégicos para la sustentabilidad del negocio de **NOVA AUSTRAL**. Por ello, debe derivarse de la estrategia de negocio y estar alineada con la visión de futuro, involucrando a toda la línea ejecutiva y de supervisión, así como a todos los trabajadores de la empresa. La gestión de los recursos humanos trasciende a las personas y refleja la cultura y valores que se desea fortalecer como organización.

Cultura organizacional

La gestión de los recursos humanos en **NOVA AUSTRAL** debe favorecer una cultura de “hacer siempre lo correcto”, asegurando el respeto y cuidado por todas las personas, el cuidado por el trabajo bien hecho, el cuidado del medio ambiente, de las instalaciones y activos, la colaboración entre áreas, la innovación, entendiendo que se trata de una empresa Chilena del rubro de la salmicultura y que el éxito del negocio es un beneficio para todos los que la conforman, para la región y el país.

Rol complementario de la línea ejecutiva y Recursos Humanos

La responsabilidad por la gestión de los recursos humanos le corresponde a la línea, a cada supervisor, jefe y gerente, de modo de conciliar los requerimientos del negocio con las capacidades de las personas y los equipos, gestionando el clima interno y las necesidades de desarrollo de personas y grupos; el área de recursos humanos tienen la responsabilidad de asegurar que la línea cuente con las capacidades e instrumentos para realizar adecuadamente esa gestión.

Gestión del cambio organizacional

La Sub-Gerencia de Recursos Humanos debe participar y apoyar activamente en la gestión de los procesos de adecuación organizacional, donde se involucren grupos de personas, tanto en la evaluación de la mejor estrategia como en la implementación de los cambios, sean organizacionales, tecnológicos o estratégicos, con el fin de asegurar una transición exitosa con el menor costo interno.

Desarrollo de las personas

Es rol de Recursos humanos asegurar la conciliación entre las necesidades de la organización y las necesidades de los trabajadores, por lo cual, las acciones de desarrollo deben tener foco tanto en las competencias necesarias para el desarrollo del negocio como en la atracción y desarrollo de las personas en la organización. Para ello, se debe definir estrategias específicas de reconocimiento, cierre de brechas, movilidad, compensaciones, aprendizaje, retroalimentación y corrección de desviaciones.

Confiabilidad de la información

Es responsabilidad de las áreas de recursos humanos el mejoramiento continuo de los sistemas de gestión para asegurar confidencialidad, disponibilidad, integridad y confiabilidad de la información de recursos humanos, que es particularmente sensible y estratégica, de modo que la línea disponga de la información relevante para la toma de decisiones.

Relaciones laborales

NOVA AUSTRAL valora las relaciones laborales directas y representativas como una forma de colaboración mutua entre la administración y los trabajadores. Recursos Humanos apoyará el fortalecimiento de esta relación en los niveles que sea necesario, apoyando a la línea en la gestión directa y representando a la administración en la gestión representativa.

Autorizada y Aprobada por la Gerencia General de Nova Austral S.A.



NICOS NICOLAIDES BUSSENIUS

GERENTE GENERAL

NOVA AUSTRAL S.A.