

Política

Nuestra Gente



Aprobada por el Directorio de Eni Ecuador S.A. el 28 de octubre del 2010



1. La importancia del factor humano	3
2. La cultura de la pluralidad	4
3. La valorización de las personas	5
4. El sistema del conocimiento y la formación	6
5. La remuneración	7
6. La comunicación interna	8
7. El bienestar organizacional	9



La importancia del factor humano 1

Las personas son el elemento indispensable y fundamental para la existencia misma de la Empresa y los objetivos empresariales se pueden lograr solo con su dedicación y profesionalidad.

Eni se compromete a sostener el **respeto de los derechos establecidos en la “Declaración Universal de los Derechos del Hombre”** en los lugares donde opera, condena cualquier tipo de comportamiento contrario a tales principios y promueve acciones basadas en la honestidad, integridad y respeto.

Eni protege y promueve los **derechos humanos**, como prerrogativas imprescindibles e inalienables de los seres humanos.

Eni favorece la adopción de **comportamientos basados en el respeto mutuo** y condena en las relaciones de trabajo actitudes que se puedan de alguna manera relacionar a prácticas de mobbing o molestias.





La cultura de la pluralidad 2

La cultura de la pluralidad es una característica imprescindible en un negocio caracterizado fuertemente por una valencia internacional. Las personas de eni viven en el mundo y representan el mundo viviendo a lado de las comunidades locales en donde eni opera.

Eni se empeña en crear un **ambiente de trabajo** en el que diferentes características u orientaciones personales y culturales son consideradas como un recurso y una fuente de enriquecimiento mutuo y un elemento irrenunciable de las sustentabilidad del negocio.

Eni respeta la **dignidad de cada uno** y ofrece **iguales oportunidades** sin distinciones de raza, color, genero, religión, nacionalidad, opinión política, orientación sexual, estatus social o cualquier otra condición del individuo no relacionada con los requisitos necesarios para la ejecución del trabajo.

Eni apoya y promueve la **movilidad y el desarrollo internacional**, referidos como momentos y experiencias importantes en el crecimiento profesional y personal, y favorece la comunicación interna entre las distintas realidades en donde opera.



La valorización del capital humano y el desarrollo de las competencias necesarias para mantener las capacidades competitivas en la empresa son factores estratégicos para lograr los objetivos empresariales.

Eni detecta los comportamientos laborales, los resultados, los conocimientos profesionales, las experiencias y las potencialidades de las propias personas utilizando los **sistemas de evaluación** mas apropiados para **orientar la gestión y el desarrollo en función de los requerimientos de la empresa**.

Eni proporciona a los responsables, **los instrumentos y el soporte para la gestión y desarrollo** de sus propios colaboradores.

Eni, a través de una **planificación ocupacional** coherente con el plan estratégico, persigue:

- la mejor utilización de las capacidades, competencias y profesionalidad existentes para una adecuada cobertura de los distintos roles;
- el balance interno de los requerimientos y de las disponibilidades.

Eni adopta la **movilidad geográfica, profesional y entre los negocios**, como un instrumento de integración y desarrollo de las personas.

Eni busca y atrae a las personas con **competencias adecuadas para satisfacer los requerimientos de la empresa** a través de un proceso de selección transparente y documentado, basado en procesos y metodologías definidas, aplicadas uniformemente.



El sistema del conocimiento y la formación 4

Los conocimientos profesionales de las personas son una palanca fundamental para un crecimiento sostenible y un patrimonio que debe ser salvaguardado, valorizado y desarrollado.

El desarrollo de una cultura orientada a compartir el know-how es el instrumento principal para la consolidación del patrimonio del conocimiento y de las experiencias.

La formación es un instrumento imprescindible como soporte a la actividad del negocio, del enriquecimiento de las oportunidades de trabajo de las personas, de los procesos de integración organizacional y de la gestión del cambio.

Eni identifica los **conocimientos útiles para el crecimiento empresarial** y promueve su **valorización, el desarrollo y el compartir**.

Eni promueve el **empleo de docentes internos**, la constitución de **“comunidades de práctica”** y el uso de **instrumentos de colaboración** que favorezcan el intercambio de ideas y la confrontación, también con el externo, permitiendo recoger los aportes de las personas de eni y de buscar soluciones innovadoras.

Eni promueve y sostiene iniciativas de **capacitación para el desarrollo profesional de su gente**, para la difusión de **valores éticos y profesionales** comunes y para la consolidación de una **Identidad Corporativa** unitaria.





Equidad, valorización de las personas y no-discriminación son elementos fundamentales de los sistemas de remuneración.

Eni adopta **sistemas de remuneración integrados** capaces de reconocer a su propia gente para recibir un compenso justo y congruente con los niveles de responsabilidad atribuidos y el contexto de referencia, valorizando las profesionalidades adquiridas.

Eni promueve, a través de sistemas de remuneración, la valorización del aporte de su gente para lograr los objetivos empresariales.

Eni adopta sistemas de remuneración que permiten **motivar y mantener a las personas** más adecuadas a las exigencias del negocio.

Eni adopta sistemas de remuneración idóneos para **favorecer la movilidad internacional de su gente**.

La comunicación interna promueve una cultura empresarial común, que contribuye a la difusión de las estrategias y aumenta la participación de las personas para lograr los objetivos empresariales.

eni asegura actividades de comunicación interna **claras, definidas, capilares** y sujetas a un proceso de **mejoramiento continuo** soportado por la recolección de los **aportes de las personas de eni** y de retroalimentación en mérito a la eficacia de la misma comunicación.



El bienestar organizacional 7

El mejoramiento del bienestar organizacional es el instrumento por medio del cual se persigue la creación de un clima empresarial de colaboración y de participación en los objetivos de la empresa.

Las soluciones organizacionales garantizan la seguridad, la protección de la integridad psicofísica del trabajador y el respeto de su dignidad.

Eni individua soluciones organizacionales tendientes a **maximizar la eficacia y eficiencia de los procesos y a favorecer la colaboración entre las personas.**

Eni se empeña en crear un **ambiente de trabajo seguro** actuando **iniciativas idóneas de prevención.**

Eni busca soluciones para soportar a las personas que hayan sufrido graves problemas de salud y facilita soluciones operativas que admitan a las personas diversamente hábiles de utilizar una posición de trabajo que les **permita ejercer su actividad laboral.**

Eni reconoce la necesidad de las personas de **equilibrar su vida laboral y vida privada** y promueve **instrumentos de apoyo**, fomentando la adopción de políticas de bienestar.

