

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

☞ Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U (en adelante DIMA) ☞ es una organización orientada hacia los clientes y es posible gracias al esfuerzo de todas las personas que trabajan en y por ella. El éxito en la relación con los clientes se debe a la mejora continua y la calidad en todas las facetas, entendiéndose que para mejorar y proveer servicios de calidad hacia fuera, es necesario primero satisfacer y exceder las expectativas de nuestros clientes internos. Por esta razón establece, dentro de sus políticas, la de recursos humanos, orientada a incorporar, evaluar, desarrollar y optimizar a los mejores profesionales, de forma que contribuyan a las metas estratégicas corporativas y permitan la implementación de cambios que favorezcan a la Compañía. La herramienta básica que utiliza para el cumplimiento de esta política es la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado (en adelante SGI).

Los principios de DIMA son:

Declaramos que los trabajadores y clientes son nuestros activos más valiosos.

Consideramos que las tripulaciones de los buques están en el núcleo de nuestros esfuerzos por mejorar la seguridad y la protección del medio ambiente, por ello es vital que todos los trabajadores estén motivados, formados, cualificados y que sean competentes para realizar sus funciones.

Potenciar la formación continua de sus trabajadores, en especial de aquellos que se hayan visto involucrados en accidentes operativos, para corregir las deficiencias detectadas y contribuir a la mejora de su educación, formación, experiencia y habilidades, de manera que su cualificación sea la idónea para el desempeño correcto de sus actividades.

Explotar los buques con Oficiales que tengan la experiencia y formación adecuadas para el tipo y tamaño del buque.

Facilitar la promoción profesional de los Oficiales jóvenes y reclutar Oficiales con experiencia de entre el personal de DIMA, cuando sea posible.

☞ Implementar durante el proceso de selección o promoción de los Oficiales, técnicas de evaluación psicológica usando test de conocimiento y test psicotécnicos. ☞

Implementar acciones de desarrollo específicas (como seminarios, jornadas y cursos de perfeccionamiento), tanto internas como externas.

Evaluar periódicamente a las personas, con el propósito de establecer futuras necesidades individuales de formación y desarrollo.

Utilizar la promoción interna como vía de desarrollo de su personal, promoviendo la continuidad del personal y esforzándonos para que los Oficiales más antiguos se mantengan en el ejercicio de sus funciones.

Tripular a sus buques, como mínimo, con arreglo a las prescripciones pertinentes sobre dotación mínima de seguridad estipuladas por la Administración Española.

Proporcionar personal adicional, en especial cuando los viajes son cortos o la carga de trabajo sea alta.

Se requiere que:

Los Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales tengan un conocimiento en profundidad y dominen perfectamente el SGI y toda la documentación necesaria y que conozcan y apliquen en cada momento todos los Reglamentos, Códigos y Normativa en vigor relacionada con la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, Prevención de la Contaminación y Prevención de Riesgos Laborales.

Todo el personal de mar asignado a cualquiera de sus buques posea la titulación que establecen las disposiciones del Convenio STCW y la Administración Española.

Los Primeros Oficiales de Cubierta y Máquinas tengan la titulación y formación necesaria para asumir el mando o la jefatura de máquinas del buque.

La documentación y los datos pertinentes de todo el personal de mar empleado a bordo de sus buques se conservan y están fácilmente disponibles, incluida la relativa a su educación, experiencia, formación, aptitud física y competencia para desempeñar las funciones que le han sido asignadas.

Se garantiza que:

El personal de mar que se asigne a cualquiera de sus buques tiene la oportunidad de familiarizarse con sus funciones específicas y con todos los dispositivos, instalaciones, equipos, procedimientos, características y otras disposiciones a bordo que sean pertinentes para el debido desempeño de tales funciones en situaciones normales, especiales o de emergencia, antes de que éstas le sean asignadas.

La dotación del buque pueda coordinar sus actividades de manera eficaz en cualquier situación, incluidas las de emergencia, y desempeñar funciones que son vitales para la seguridad o para prevenir o reducir la contaminación.

Los Capitanes, Jefes de Máquina, Oficiales y Bomberos que embarquen por primera vez en un buque de DIMA, pasen un periodo de formación a bordo (training) efectuando prácticas y familiarizándose con los equipos.

El establecimiento de reuniones periódicas con los responsables de la flota (Capitanes / Jefes de Máquinas) para analizar problemas y encontrar soluciones, comunicar planes y proyectos, y en general, para hacer sentir al personal que son miembros útiles y valorados dentro de la organización.

Los Capitanes y Jefes de Máquinas se presenten, con anterioridad a su incorporación y con posterioridad tras el desembarque, en las Oficinas de DIMA para tratar con el Jefe de Seguridad (DPA), Jefe de Vetting, Jefe de Mantenimiento y Responsable de Tráfico temas relacionados con el buque.

Crear y mantener un buen ambiente de trabajo, al que deberá contribuir el equipo de dirección, estimulando el espíritu de equipo que permita fidelizar al personal de la Compañía.

Esta política presupone la revisión periódica del SGI por la Dirección, para conocer su grado de eficacia y el nivel de implantación y mantenimiento del sistema. Fruto de la revisión del sistema, de los indicadores y objetivos que hemos establecido, así como de nuestras prácticas de gestión, podremos en todo momento cambiar dichas prácticas o adaptarlas en función de las necesidades que se pongan de manifiesto, adoptando las acciones correctivas o preventivas que sean necesarias.

Esta política de recursos humanos es difundida a todos los niveles de la organización para conocimiento de los empleados, siendo de obligado cumplimiento y será revisada al menos una vez por año por la Dirección.

Fdo.: José Marrero
Director

