

Política Marco de Recursos Humanos

Fundación Universitaria Internacional de La Rioja - UNIR

Acuerdo 012 del 17 de febrero de 2025, Consejo Superior

CONTENIDO

1. Introducción.	3
2. Finalidad de la Política Marco de Recursos Humanos.	3
3. Principios generales de actuación.	3
4. Objetivos Específicos.	4
5. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales.	5
6. Principios básicos de actuación en relación con la gestión del talento, la formación y el desarrollo.	6
7. Principios básicos de actuación en relación con la evaluación de objetivos.	7
8. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo.	7
9. Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación.	8
10. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).	8
11. Ética en el trabajo y Compliance.	9

1. Introducción.

Esta Política Marco de Recursos Humanos establece los principios esenciales que confirman, direccionan e informan sobre el proceso de diseño e implementación de las diferentes iniciativas en pro del desarrollo, permanencia y desempeño del personal de la Fundación Universitaria Internacional de La Rioja - UNIR (en adelante, la “Fundación”), debidamente alineadas con la misión y los valores de la Fundación.

La Fundación considera a sus empleados como el principal activo para alcanzar sus fines estratégicos. La Fundación procurará a sus empleados un entorno de trabajo adecuado y seguro, con una retribución adecuada, fomentando su desarrollo profesional, tratando de proporcionarles medidas de conciliación de la vida profesional y personal, promoviendo y favoreciendo la igualdad de oportunidades.

Esta Política, es de aplicación para todos los empleados de la Fundación: Personal Docente y/o Investigador (PDI) y Personal de Gestión y Administración (PGA).

2. Finalidad de la Política Marco de Recursos Humanos.

Esta Política establece el modelo de gestión de Recursos Humanos que desde la Fundación se pretende, para desarrollar y mejorar las prácticas de reclutamiento y selección, inducción y acogida, retribución, retención, fidelización y desarrollo de su equipo humano, a la vez que fomenta la participación de los empleados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Adicionalmente, esta Política ayuda a homogeneizar las gestiones que en materia de Recursos Humanos se desarrollan en la Institución para todos sus empleados, a la par que establece la base esencial sobre la que se realizarán adaptaciones que por motivos legales y culturales resulten necesarias.

3. Principios generales de actuación.

La Fundación promueve los siguientes principios en la gestión de los Recursos Humanos:

- a. Se reconoce el talento humano, las competencias, capacidades y características de cada empleado, como pilares fundamentales para el desarrollo institucional y para la mejora de la calidad de la Institución.
- b. Los principios de gestión y liderazgo son fundamentales y se consiguen con el respeto y la confianza entre los empleados, no permitiendo intolerancias, acoso o discriminación (tal y como está regulado en el Protocolo para la prevención, detección, atención de violencia y discriminación basada en género y acoso sexual de la Fundación); a través de la transparencia y la honestidad en las relaciones laborales.

Como expresión de estos principios, la Fundación tiene explícitamente identificados los siguientes atributos del liderazgo:

- Estar orientado al estudiante y al cliente interno.
- Ser exigente.
- Trabajar en equipo.
- Fomentar la innovación ágil y estratégica.
- Respetar y fomentar el desarrollo de personas.
- Actuar con criterio estratégico.
- Ser un buen comunicador.
- Saber orientar y desarrollar a las personas.
- Demostrar pasión por el futuro de la Fundación.

Adicionalmente, son principios fundamentales de la Fundación, establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), así como en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI):

- **Responsabilidad Social:** Haciendo posible el acceso de cualquier persona a los estudios universitarios, eliminando las barreras de distancia, horarios, lugar, culturales y sociales que le impidan una educación de calidad principalmente en los sectores vulnerables de la sociedad.
- **Excelencia Académica:** Implementando recursos docentes, tecnológicos, administrativos, científicos y de investigación encaminados a procesos de calidad continua con pertinencia social.
- **Equidad y Universalidad:** Promoviendo la inclusión, la diversidad, la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su credo, raza, nacionalidad y condición social en un ejercicio ético y democrático.

Por otro lado, la Fundación fomenta en la comunidad universitaria los siguientes valores:

- **Respeto:** Aceptando y comprendiendo al otro desde su condición humana en constante evolución.
- **Honestidad:** Procurando fomentar la búsqueda de la verdad y su expresión en las acciones cotidianas de los individuos.
- **Disciplina:** Propiciando el cumplimiento de las responsabilidades en el momento adecuado.
- **Solidaridad:** Desarrollando actividades hacia un compromiso desinteresado por ayudar a los demás buscando siempre el bien común, la justicia e igualdad.
- **Tolerancia:** Fomentando el respeto y consideración hacia la diferencia, admitiendo que los demás pueden ser y obrar de una forma distinta a la propia.

4. Objetivos Específicos.

A través de la presente Política se pretende el logro de los siguientes objetivos:

- Procurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en ninguno de los componentes del ciclo del empleado.
- Aceptar y promover la diversidad y la alineación de los intereses de los empleados con los objetivos estratégicos de la Fundación.
- Impulsar medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente.
- Ofrecer empleos estables y de calidad.
- Fijar un sistema de salarios y retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales, alineado con los objetivos de la Fundación.
- Valorar adecuadamente el aporte de todos los empleados a la creación de valor de la Fundación y a su crecimiento.
- Velar porque todos los empleados de la Fundación sean personas honorables, idóneas, alineadas con la misión, visión, principios y valores de la Institución.
- Proporcionar canales de diálogo y comunicación con los empleados tales como encuestas de satisfacción, comités y espacios de alineación, reuniones periódicas.
- Ofrecer programas de formación que permitan mantener y mejorar en el tiempo el actual nivel competencial, además de posibilitar el desarrollo profesional de los empleados dentro de la Fundación, ofreciéndoles reales posibilidades de desarrollar una carrera profesional.
- Garantizar programas y procesos de prevención de riesgos laborales y un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en estándares definidos aplicables a toda la Fundación.

Los anteriores objetivos son enunciativos, no taxativos, se podrán considerar otros, de acuerdo con las necesidades internas y cambios del entorno, orientados al cumplimiento de los propósitos de la Política Marco de Recursos Humanos.

5. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales.

Los principios fundamentales de actuación en la selección y contratación son los siguientes:

- Procurar en la medida de lo posible la articulación de las competencias y cualidades de los candidatos con los atributos y principios de la Fundación.
- Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados.
- Velar porque los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales.
- Buscar que las personas que ocupen puestos de dirección posean la cualidad de liderazgo y conozcan la operación de la Institución.
- Fomentar la promoción interna, considerando en los procesos de selección a candidatos internos y externos en igualdad de condición.
- Procurar una acogida de calidad, que les permita su mejor y más rápida integración en el funcionamiento ordinario de la Fundación.

- Favorecer, en aquellas posiciones o vacantes que así lo permitan, el acceso de los jóvenes a su primer empleo.

El proceso de búsqueda y selección de la Fundación pretende atraer y elegir los mejores y más adecuados candidatos para el desarrollo del proyecto educativo de la Fundación. Este proceso de selección está definido con el objetivo de mantener la objetividad y asegurar la calidad de cada incorporación y cuenta con las siguientes fases: solicitud de puesto, búsqueda, contratación y acogida.

6. Principios básicos de actuación en relación con la gestión del talento, la formación y el desarrollo.

La gestión del talento es un aspecto clave para mejorar la posición de la Fundación frente a sus competidores e involucra a todos los empleados. Un aspecto fundamental de la gestión del talento es la formación, que contribuye a la motivación y la progresión de cualquier empleado. Por eso, se identifican y proponen acciones formativas pertinentes que ayuden a hacer evolucionar la carrera profesional del académico y/o administrativo, y así se contribuye a la mejora en su trabajo y en sus funciones.

Los principios fundamentales de la formación son los siguientes:

- Establecer un plan de formación diseñado para impulsar la cualificación de la planta de personal, mejorando sus conocimientos técnicos y aptitudes.
- Poner en marcha programas y formaciones que favorezcan la mejora del desempeño en el puesto de trabajo, el aprendizaje de nuevas herramientas y procesos, y la adaptación a cambios organizativos, tecnológicos o exigencias de la Fundación que favorezcan una mayor capacidad de desarrollo profesional.
- Incluir en los programas de formación aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos, igualdad y al fomento de una cultura de comportamiento ético.
- Promover la difusión y puesta en común del conocimiento existente en la Fundación, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, para aumentar la eficiencia operativa.

La implementación del plan de formación está a cargo de la Vicerrectoría Académica para la planta docente (PDI); y de la Dirección de RRHH, para los profesionales de la gestión y administración (PGA).

El Plan de Formación, que para el PDI (Personal Docente y de Investigación) es plurianual y para el PGA (Personal de Gestión y Administración) es anual.

Para la Fundación los mejores formadores son los que viven en el día a día de la institución. Por ello se fomenta una comunidad de aprendizaje, recurriendo a expertos internos que puedan formar a otros miembros del equipo en habilidades o competencias técnicas que les hagan mejorar en su trabajo.

7. Principios básicos de actuación en relación con la evaluación de objetivos.

La evaluación de los objetivos del PDI y del PGA, así como la comunicación del resultado a los evaluados, es fundamental para el mejoramiento continuo y el desarrollo del personal.

En gran medida, el éxito de una organización depende de que se definan objetivos estratégicos, estrategias, iniciativas estratégicas que permitan el permanente logro de la misión y la visión institucional, considerando las oportunidades y desafíos que se presentan en un entorno cambiante. Estos objetivos estratégicos se logran a través del desarrollo de proyectos, gestionados mediante metodologías ágiles, Kanban e indicadores que permitan monitorear el avance frente a las metas establecidas, y son un referente para los objetivos que individualmente se fijan a los colaboradores de la Fundación, en una gestión por objetivos

La gestión por objetivos se divide en tres fases:

- Fijación de objetivos
- Calibración de objetivos
- Evaluación de los objetivos

8. Principios básicos de actuación en relación con el sistema retributivo.

El sistema retributivo establece el modo en que van a ser remunerados los empleados de la Fundación, atendiendo a los diferentes niveles de responsabilidad y al posicionamiento estratégico que se desea tener respecto al mercado dentro del sector de educación superior.

Los principios son los siguientes:

- Adaptar las estructuras salariales para que sean simples, adecuadas con la realidad de la Institución y con la del mercado.
- Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales por medio de un sistema retributivo adecuado.
- Guardar coherencia con el posicionamiento estratégico de la Fundación y con su desarrollo, con su realidad internacional y objetivo de excelencia.
- Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.
- Aplicar equitativamente los diferentes mecanismos de retribución en la Fundación, garantizando que se cumplen los principios establecidos.

En concreto, la filosofía que se persigue en la Fundación es la de identificar, recompensar y retener al talento que más valor genera. Para ello, es primordial conocer muy bien el aporte individual de cada miembro del equipo de manera objetiva, definiendo elementos cuantificables que justifiquen la contribución de cada uno.

La motivación del personal va íntimamente ligada a la retribución, así que es clave prestar atención a todo lo que rodea la actitud y motivación de los equipos.

9. Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación.

En la Fundación se trabaja en la consolidación de un comportamiento profesional, ético y responsable, respetando el cumplimiento de la legislación vigente.

Se tiene un firme compromiso por implicar a todos nuestros empleados, siempre bajo el impulso de la capa directiva de la Fundación, que cobra especial relevancia en la ejecución y respeto de la cultura y valores institucionales. En ellos, se refleja el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, a través de una gestión y toma de decisiones transparente y objetiva.

Los objetivos principales son:

- Garantizar la igualdad mediante políticas y mecanismos específicos de gestión.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los empleados, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, clasificación y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por cualquier motivo, establecer y difundir el procedimiento de actuación necesario para estos casos.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos y aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo estén alineadas con la filosofía y principios en materia de igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Igualdad, Diversidad e Inclusión, a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.

Estos objetivos se alcanzarán a través de políticas activas que protejan unas condiciones de trabajo justas y equitativas para todas las personas de la Fundación, sumando diferentes perspectivas que nos permitan multiplicar oportunidades y alcanzar mejores resultados.

La Fundación propicia un entorno de trabajo inclusivo y libre de sesgos y de discriminaciones, respetando la diversidad de todas las personas hoy y a futuro.

Creemos que el talento y esfuerzo de cada una de las personas que conforman nuestro equipo, al margen de su género, edad o nacionalidad, es fuente de creatividad, eficiencia, productividad e innovación.

10. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

La política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) tiene por finalidad conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable y recoge los principios básicos de actuación de la Fundación.

De conformidad con lo dispuesto en la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), la Fundación cuenta con un sistema basado en estándares y en la preocupación por la seguridad y salud en el puesto de trabajo. Por todo ello, la política de seguridad y salud laboral busca mejorar en todo lo posible las condiciones de vida laboral en ese aspecto.

Este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo contempla:

- La integración de los criterios de seguridad y salud en el trabajo en todas las fases de un empleado y en las actividades propias de la Institución, métodos de trabajo y toma de decisiones, de tal forma que los directivos, mandos intermedios y trabajadores asuman sus responsabilidades en cuanto a SST.
- La identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.
- La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los empleados en sede y teletrabajo.
- Un mecanismo de evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los estándares mínimos establecidos para la Fundación, para identificar posibles desviaciones, intercambiar las mejores prácticas y establecer una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- Cada trabajador es responsable de las consecuencias de seguridad de sus actos u omisiones. Por ello, cada trabajador deberá mantener un alto nivel de conciencia de seguridad y salud en el trabajo, cumplir con todas las normas de seguridad y las instrucciones de trabajo en vigor, informar inmediatamente sobre todos los accidentes, incidentes y condiciones peligrosas.
- Garantizar la información a todos los colaboradores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Aportar la suficiente y adecuada formación teórica y práctica, suministrándose los recursos necesarios que permitan el desarrollo de la actividad preventiva en tu ámbito de trabajo.

11. Ética en el trabajo y Compliance.

Con el objetivo de fomentar un comportamiento profesional, ético y responsable como institución, la Fundación tiene definido un Código Ético y de Conducta teniendo en cuenta

a los diferentes grupos de personas con los que se relaciona: estudiantes, personal docente e investigador, personal de gestión y administración, sector externo y sociedad en general y en el mismo se recogen los principios de actuación exigibles a la Fundación y a todos sus empleados y directivos, cualquiera que sea su nivel jerárquico, ubicación geográfica o funcional en donde presten servicios. Además, el comité de ética y los asesores de compliance, apoyan a la Institución para garantizar el cumplimiento de dichos principios éticos.

Los valores clave que se recogen en el Código Ético de la Fundación son:

- **Integridad:** Cumplir con las normas y los procedimientos internos es algo más que un imperativo legal, es nuestra forma de hacer las cosas y nuestra carta de presentación ante los estudiantes, las autoridades y la comunidad en general.
- **Respeto:** Todos debemos actuar de manera respetuosa y justa con los demás miembros de nuestra institución educativa y con cualquier persona con la que nos relacionemos en nuestras funciones profesionales, tanto en las comunicaciones orales como en las escritas.
- **Honradez:** La transparencia y la equidad en nuestras acciones contribuyen a evitar conflictos y a un ambiente abierto de confianza y comunicación. Esto incluye desempeñar nuestras funciones de manera responsable, objetiva, comprensiva y profesional.