

	<p>POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR</p>	RRHH / P-005
	<p><b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b></p>	<p>Versión: 01</p> <p>Marzo de 2020</p>

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR**

**INDICE**

- I- GENERALIDADES DE LA POLÍTICA DE TALENTO**
- II- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**
- III- REMUNERACIÓN Y RECONOCIMIENTO**
- IV- INDUCCIÓN**
- V- FORMACIÓN CONTINUA**
- VI- EVALUACIÓN**
- VII- DESARROLLO DE CARRERA**

	POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH / P-005
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b>	Versión: 01  Marzo de 2020

## I. POLÍTICA DE TALENTO

### Introducción:

La calidad de la oferta académica de las Instituciones de Educación Superior y su pertinencia depende de la calidad de sus académicos, de sus estudiantes, de los procesos de gestión académica, administrativa y financiera que se pongan en marcha, de la infraestructura y del ambiente de “vida universitaria” que se pueda construir.

La siguiente política se inscribe en los propósitos expresados en la Misión, la Visión, en los ejes, programas y proyectos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional y en las Políticas Institucionales. En ellos aparecen el académico (en adelante PDI – Personal Docente e Investigador) y el personal de administración y servicios (en adelante PGA – Personal de Gestión Administrativa) como factores fundamentales de la calidad, en tal forma que su desarrollo integral se hace indispensable para el logro de los objetivos institucionales. A su vez, esta política reconoce el talento humano académico como pilar fundamental para el desarrollo institucional y para la mejora de la calidad.

### Política de Gestión del Talento de La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja - UNIR:

La atracción, contratación, retribución, inducción, formación, evaluación y desarrollo de la carrera del PDI y el PGA, son procesos fundamentales para conseguir el progreso y desarrollo de nuestros profesionales, que, a su vez, constituye el medio fundamental para alcanzar el nivel de excelencia educativa que desea conseguir la Institución.

### Objetivo General de la Política:

Orientar a las diferentes unidades implicadas en el desarrollo y aplicación de los mencionados procesos, en el desarrollo progresivo de nuevas formas de trabajar, recursos a destinar y programas que desarrollar para conseguir la excelencia académica institucional.

### Objetivos Específicos

- Desarrollar políticas específicas para orientar la actividad de selección, contratación, compensación, inducción, formación, evaluación y desarrollo del personal de la Institución, alineados con la política general de gestión de talento.
- Orientar a las unidades de apoyo y a los departamentos involucrados acerca del proceder de modo prioritario, conforme a la alineación con nuestros objetivos estratégicos, en la gestión integral del talento de la Institución.
- Establecer una continuidad en la búsqueda de la excelencia de cada una de estas políticas, para permitir en el tiempo avanzar con prácticas cada vez más desarrolladas.

	POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH / P-005
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b>	Versión: 01  Marzo de 2020

## II. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

### Introducción:

La atracción y selección de candidatos que cuenten con el perfil académico y profesional, la experiencia apropiada para el desempeño de su cargo, así como las competencias transversales que le permitan ajustarse adecuadamente a la Cultura UNIR, será una de las prioridades de la Política de Talento de la Fundación.

### Política

La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja – UNIR establecerá procesos de selección claros y estructurados, en los cuales puedan participar tanto el área de atracción y selección del talento, así como los responsables de cada posición, garantizando transparencia, objetividad y respeto durante todas las fases del proceso.

### Principios básicos de la Política de Selección y Contratación:

- ✓ Al ser parte de nuestra filosofía de Institución de Educación Superior, los procesos de atracción y selección de talento estarán enmarcados en una cultura de inclusión, equidad de género y diversidad, rechazando cualquier forma de discriminación.
- ✓ Las decisiones de selección se basarán fundamentalmente en datos objetivos relacionados con el conocimiento, años de experiencia, ajuste a las condiciones de contratación y remuneración, así como en el resultado de pruebas aplicadas (para las posiciones en las que sea requerido). Para cada tipo de proceso PGA o PDI se establecerán los procedimientos, instructivos y soportes apropiados que evidencien la verificación de estos aspectos durante el proceso de selección.
- ✓ Cada vez que exista una solicitud de cubrimiento de vacante, el área de selección revisará con el responsable de dicha posición la posibilidad de abrir un proceso de convocatoria interna para cubrirla. Las convocatorias internas serán comunicadas mediante una comunicación por correo electrónico, en la cual se establecerán los requisitos mínimos de inscripción.
- ✓ Se adelantarán procesos de contratación solamente con candidatos que hayan superado favorablemente todas las fases de evaluación definidas según su perfil y cargo a ocupar, y que cumplan con los requisitos de documentación e información indispensable para las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social.

## III. REMUNERACIÓN Y RECONOCIMIENTO

### Introducción

Parte fundamental de la satisfacción y retención del talento depende de la estructura de remuneración y reconocimiento que se diseñe para sus colaboradores; la cual debe incluir no solamente las asignaciones de remuneración mensual, sino todos aquellos incentivos o procesos de reconocimiento que tenga establecidos la Institución.

	POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH / P-005
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b>	Versión: 01  Marzo de 2020

## Política

La Fundación promoverá para todos sus empleados una remuneración justa y equitativa, teniendo en cuenta aspectos claves del mercado, los objetivos institucionales, la productividad, competitividad y sostenibilidad de la Institución. Reconocerá esfuerzos y contribuciones excepcionales especialmente en el área académica, buscando construir conocimiento y desarrollo académico que impacte positivamente en la comunidad.

### Principios básicos de la Política de Remuneración y Reconocimiento:

- ✓ La Política de remuneración y reconocimiento busca atraer, motivar y retener a los mejores profesionales; maximizando su desempeño y recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, compromiso y conocimiento de la Institución (entre otros).
- ✓ Equidad Interna: tanto la política como los correspondientes valores retributivos se definirán en función del contenido de los puestos de trabajo, procurando tratamiento homogéneo en puestos asimilables y diferenciando en otros de distintas características, atendiendo además al grado de importancia relativa de cada posición.
- ✓ Competitividad externa: La retribución procurará considerar aspectos como aumento de IPC, aumentos de salario mínimo decretado por el Gobierno, medias salariales del mercado y otros indicadores económicos al momento de revisar sus escalas de remuneración.
- ✓ Igualdad: La Fundación favorece en todos sus ámbitos, y en concreto en la remuneración, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ✓ La Fundación podrá implementar modelos de retribución variable por objetivos, en los casos en los que lo considere pertinente, para incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos estratégicos de la Institución. En todos los casos los objetivos deberán ser cuantificables y definidos en base en resultados medibles.
- ✓ Las escalas de remuneración del PDI serán establecidas de acuerdo con el escalafón definido en la normatividad docente, cuya aplicación iniciará a partir del tercer año de desarrollo de las actividades académicas.
- ✓ Las contribuciones excepcionales del PDI serán reconocidas mediante incentivos fijados por el Consejo Superior.

## IV. INDUCCIÓN

### Introducción:

La importancia del proceso de inducción a la Institución se fundamenta en la necesidad de ofrecer las coordenadas necesarias para que un nuevo empleado que se incorpora a ésta conozca lo antes posible aspectos relacionados con la esencia de la Institución, su organización interna, sus herramientas de trabajo y el modo en que se espera que se adecúe y comporte en el desarrollo de su actividad.

	POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH / P-005
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b>	Versión: 01  Marzo de 2020

Una buena inducción, permite reducir el tiempo de adaptación a la organización, minimizando situaciones de desorientación, disminuyendo la probabilidad de deserción temprana, desconocimiento sobre el correcto proceder en diferentes situaciones y garantiza un mejor alineamiento con los fines últimos de la Institución.

**Política:**

El empleado (PGA o PDI) de nueva incorporación a la Fundación, debe conocer los principios fundamentales que conforman la esencia de la Institución: las claves de modelo pedagógico, la organización interna, el modo en que se organiza el trabajo, así como las herramientas y plataformas tecnológicas empleadas en el desarrollo de su actividad profesional.

Cada empleado que se incorpora a la Fundación es informado sobre la Misión, Visión y Valores que la sustentan. Así mismo, sobre el organigrama, organización interna, procesos de trabajo principales y roles de los diferentes agentes con los que ha de colaborar. Es informado sobre las políticas generales de obligado cumplimiento como son el Reglamento Interno de Trabajo y/o Docente, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cultura UNIR, así como algunos aspectos de legislación laboral y otras normativas internas del Departamento de RRHH, de aplicación en su puesto de trabajo.

En el caso del PDI, al tratarse de una Institución de Educación Superior Virtual en la que se emplean herramientas y plataformas para el desarrollo de la docencia no habituales en instituciones presenciales tradicionales, es necesario dotar del conocimiento básico en su manejo para habilitar al profesor en su utilización y posibilitar el ejercicio de sus funciones docentes.

**V. FORMACIÓN CONTINUA**

**Introducción:**

La formación continua de los empleados es una herramienta estratégica para aumentar el nivel de competencia profesional de todos ellos. La formación se despliega de manera continuada en el tiempo, aportando conocimientos y desarrollando nuevas competencias, que les permiten avanzar en su progreso profesional. Es un instrumento de garantía para asegurar que las capacidades profesionales de los empleados puedan acompañar a la evolución de la Institución.

**Política:**

La Fundación Universitaria Internacional de La Rioja, dispondrá de un plan de formación diferenciado para el PGA y para el PDI, atendiendo a las diferentes necesidades existentes sobre conocimientos y competencias que deben atender el desarrollo profesional y académico de sus empleados.

**VI. EVALUACIÓN**

	POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH / P-005
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b>	Versión: 01  Marzo de 2020

### **Introducción:**

La evaluación anual del desempeño será es una herramienta fundamental para conocer los puntos fuertes de cada empleado y ayudarle en sus áreas de mejora. Esta herramienta tendrá una relación directa con futuros planes de desarrollo de carrera profesional dentro de la Fundación.

La evaluación del PGA y del PDI serán diferentes, ya que los criterios de valoración son distintos.

El personal de administración y servicios podrá ser evaluado anualmente por sus responsables directos, a través de una evaluación del desempeño. Fruto de la misma, se le ofrecerá una retroalimentación acerca de los puntos fuertes detectados en su desempeño y planes de acción que se consensuarán con él, para poder centrarse en trabajar las áreas de mejora. Estas evaluaciones serán un insumo básico dentro de la información gestionada por el Departamento de RRHH de la Fundación, a fin de considerar a candidatos internos de buena valoración para cubrir vacantes, que les supongan una mejora en el desarrollo de su carrera profesional dentro de la Institución.

El personal docente e investigador será valorado conforme a las evaluaciones obtenidas de su desempeño docente, que incluirán información proveniente de la valoración que hacen los alumnos, de sus responsables académicos y de la propia autoevaluación que haga el docente.

### **Política:**

La Fundación dispondrá de los programas necesarios para realizar una evaluación anual de todo el personal de la Institución, a fin de poder identificar sus puntos fuertes y sus áreas de mejora, que permitan establecer planes de acción dirigidos a conseguir avanzar en el desarrollo competencial.

## **VII. DESARROLLO DE CARRERA**

### **Introducción:**

La evaluación anual del PGA, permitirá determinar los puntos fuertes y áreas de mejora, además de identificar personas talentosas, con potencial para asumir responsabilidades superiores a las que vienen desarrollando. Esta fuente de información será fundamental para considerar a estos empleados ante las promociones internas que, fruto del crecimiento de la estructura prevista, pudieran generarse. De este modo, la Fundación priorizará al talento interno para atender a la creación de nuevos puestos, frente a la selección externa.

Por su parte, el desarrollo de la carrera docente responde a varias variables relacionadas con las horas de impartición asignadas, la participación en proyectos y programas de gestión interna, la asistencia a congresos, estancias de investigación, realización de actividades de investigación y publicaciones de impacto. Para favorecer la carrera docente dentro de la Institución, se irán articulando ayudas de tipo económico o de descarga de horas de docencia, para facilitarles distribuir su tiempo de trabajo entre todas estas facetas que dentro de su carrera académica suponen méritos.

	POLITICAS DE RRHH FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA - UNIR	RRHH / P-005
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO</b>	Versión: 01  Marzo de 2020

**Política:**

Personal de administración y servicios: La Fundación dispondrá de los medios adecuados para facilitar el desarrollo profesional de sus empleados a través de programas de formación, evaluación de su desempeño y en darles prioridad para ocupar posiciones de mayor responsabilidad que pudieran crearse en el futuro.

Personal docente e investigador: La Fundación dispondrá de diferentes programas encaminados a facilitar el desarrollo de las diferentes dimensiones docentes que dentro de la carrera académica computan como méritos.

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Elaborado	Revisado	Aprobado
01	20/Febrero/2020	Versión inicial del documento	Sonia Franklin	*  *	