



Política de Recursos Humanos

Corporativa

Septiembre 2018

Índice

Introducción	3
Principios	4

Principios de actuación en materia de selección y contratación	6
Principios de actuación en materia de desarrollo del talento	7
Principios de actuación en materia de compensación	8
Principios de actuación en materia de seguridad y salud	10

Introducción

Consideramos que el equipo humano que conforma la organización es nuestro actor clave y estratégico para que la misión y visión de la Fundación Ayuda en Acción sea una realidad en todos los países en los que trabajamos.

Este equipo no sólo cuenta con las habilidades técnicas y competencias necesarias, sino que también hace suyos los valores y principios de nuestra organización, reflejándolos en su modo de actuar de cada día y trabajando para el logro de los objetivos y metas que permiten la mejora de la vida de las personas por y para las que trabajamos.

Como organización debemos cuidarles y ofrecerles un entorno favorable que promueva el desarrollo de sus capacidades, su formación y unas medidas de conciliación que les permita equilibrar su vida personal y profesional, todo ello dentro de un marco de relación en el que prime la flexibilidad, la corresponsabilidad, el respeto de y entre las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.

El **objetivo** de esta política es diseñar y comunicar un modelo de gestión de recursos humanos que permita atraer, retener y desarrollar a las personas que forman parte de nuestro equipo, haciéndoles partícipes y corresponsables del proyecto de la Fundación Ayuda en Acción.

Este modelo de gestión debe fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio, basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización.

Todo ello, garantizando el respeto a las personas, a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la alineación de los intereses profesionales del equipo con los objetivos de la Fundación Ayuda en Acción.

El Patronato de la Fundación Ayuda en Acción será el responsable último de velar y evaluar el cumplimiento de los principios contenidos en la presente política.

Su **ámbito de aplicación** se extiende a todas las personas que cuenten con contrato laboral con la Fundación Ayuda en Acción, independientemente de la modalidad contractual que se adopte.

Principios

Esta política se sustenta sobre una serie de principios, que orientan su desarrollo y aplicación, y que deben presidir la gestión de las personas. A destacar:

- Asegurar y velar por el respeto y cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales que la Fundación tiene con las personas que forman parte del equipo.
- La gestión de las personas es una responsabilidad de las personas responsables de la gestión de equipos de la Fundación Ayuda en Acción, siendo el rol del equipo de Recursos Humanos el de apoyar esa gestión, así como impulsar y velar por el cumplimiento de las políticas de recursos humanos que se desarrollen en la organización.
- Los procesos han de ser homogéneos e ir orientados a la creación de una cultura única de gestión de personas en todos los países, respetando las particularidades locales.
- Nuestra estructura organizativa y las personas que la componen han de caracterizarse por una flexibilidad que permita, mediante una revisión continua, adaptarnos a la evolución de nuestro entorno, ser eficientes, asegurar la consecución de nuestros objetivos estratégicos y la correcta ejecución de nuestros proyectos.
- Disponer de una propuesta de valor que favorezca la atracción, retención y desarrollo del talento, que contenga: una retribución competitiva, dentro de los marcos de austeridad que han de primar en toda la organización, el respeto a la igualdad de oportunidades y a la legislación vigente, nuestro trabajo con las personas más desfavorecidas y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal y profesional.
- Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos.

El cumplimiento de las responsabilidades y los objetivos individuales, además de contribuir a hacer posible los resultados necesarios en cada proceso y el logro de los objetivos del conjunto de la organización, es un eje que rige la gestión de las personas y que se vincula con los diferentes ámbitos de recursos humanos, en particular con el desarrollo, promoción y compensación.

El desarrollo de acciones efectivas para retener y fidelizar al personal de alto potencial estará vinculado a su contribución a la Fundación Ayuda en Acción y alineará el desarrollo de las personas con las estrategias y objetivos de la organización.

- Nuestro entorno y los proyectos que nuestra organización lleva a cabo requiere de personas que tengan una formación y una actitud de interés y aprendizaje continuo. Las personas, como miembros de nuestro equipo, son las principales responsables de su propio desarrollo y progreso, ofreciendo la organización en función a sus posibilidades, los cauces necesarios para una correcta canalización de esa actitud y compromiso de las personas hacia su formación, ya sea a través de cursos de formación, participación en diferentes proyectos o acompañamiento de sus responsables para enfrentarse a nuevos retos.
- Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización.
- Garantizar un entorno respetuoso con las personas, ya que cada una de ellas tiene una responsabilidad directa en la forma en la que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como miembro del mismo.
- Velar para que las personas que forman parte de la organización estén alineadas con lo dispuesto en la misión, visión y valores de la Fundación Ayuda en Acción, y por ende con las conductas éticas recogidas en el Código de Conducta de la organización.

Principios de actuación en materia de selección, contratación y remuneración.

A destacar:

- Desarrollar un proceso de selección en todos los países en los que trabajamos que:
 - Garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.
 - Vele por la imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad.
 - Asegure la transparencia de los procesos.
 - Mantenga la absoluta confidencialidad de los candidatos.
- Asegurar que las vacantes se definan tras un proceso de evaluación e identificación de la necesidad de incorporar talento que contribuya a la correcta implantación y/o ejecución de los objetivos de la Organización y bajo los parámetros presupuestarios disponibles.
- Garantizar que los procesos se realizan de forma transparente, mediante la difusión interna y externa de las vacantes existentes, salvo aquellas que por confidencialidad no puedan ser objeto de dicha difusión.
- Facilitar y promover la promoción interna así como la movilidad nacional o internacional para asegurar oportunidades de desarrollo profesional a nuestro equipo, asegurando que se realice en igualdad de oportunidades, en función de la adecuación de la persona al perfil requerido, sus competencias, su afán de superación, actitud de desarrollo y flexibilidad para asumir nuevas responsabilidades.
- Asegurar que las personas que forman parte del proceso de selección no tienen vinculación personal o profesional con los candidatos que participen en el mismo, evitando de esta forma cualquier posible conflicto de interés y/o devolución de favor que pudiera existir, y garantizando la objetividad y transparencia de los procesos.

- Presentar a los candidatos una propuesta de valor que contenga: una retribución competitiva, una organización que respete la igualdad de oportunidades y la legislación vigente, que proporcione medidas de conciliación de vida personal y profesional y que permita que las personas contribuyan con su trabajo a la mejora de las condiciones de vida de las personas para las que trabajamos.
- Promover una contratación a largo plazo y contratar, preferentemente, a personas en los lugares en donde se llevan a cabo nuestros proyectos de cooperación.
- Asegurar que las personas que se incorporen al equipo están alineadas con los principios y valores de la Fundación Ayuda en Acción y contribuyan a mejorar las condiciones de los más desfavorecidos.
- La Fundación Ayuda en Acción garantizará en casos de fuerza mayor (guerra, disturbios civiles, terremotos, inundaciones y otras condiciones climáticas adversas, huelgas, problemas de liquidez en los programas nacionales, etc.) para todos los países en los que la Fundación Ayuda en Acción coopera, con el fin de cumplir las obligaciones laborales de los/as empleados/as de los Programas Nacionales, así como asumir temporalmente los pagos de planilla vía transferencia internacional a las cuenta corrientes de los/as empleados/as.

Principios de actuación en materia de desarrollo del talento

La gestión del talento es un aspecto clave para asegurar que contamos con las capacidades requeridas para llevar a cabo los retos de nuestra organización y promover el crecimiento profesional de nuestro equipo. Una de las vías para esa gestión es la formación, teniendo como principios de actuación:

- Contar con un proceso formativo sistemático y continuo que forme parte de una estrategia integral, alineado con los objetivos institucionales, los retos de los equipos y los de cada

persona que forma parte de la Fundación Ayuda en Acción. Así, la organización de programas de formación debe tener una finalidad definida y estar directamente vinculados a la consecución de los objetivos de la organización.

- Los planes de formación serán un instrumento que impulse el desarrollo de las personas, abran oportunidades de promoción interna, aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adecuación de las capacidades de nuestro equipo para afrontar nuestros retos y objetivos institucionales.
- Asegurar la rentabilidad de la formación, diseñando programas formativos que contribuyan al desarrollo de la persona, a la consecución de nuestros objetivos y mejoren la eficacia y calidad de nuestra intervención en favor de los más desfavorecidos.
- El aprendizaje se logra, ante todo, mediante la práctica. Para ello, cada responsable debe acompañar y apoyar a sus equipos para que se desarrollen, animarles a que participen en nuevos proyectos o realicen nuevas actividades, así como evaluar y dar feedback sobre los progresos alcanzados después de cada formación, pues el consejo y apoyo continuo son herramientas que mejoran el rendimiento y ayudan a los/as empleados/as a mejorar sus aptitudes.
- Las personas que forman parte de la Fundación Ayuda en Acción han de contar con un interés de aprendizaje continuo que haga posible su propio desarrollo, su promoción profesional y así también dar respuesta a los cambios que se producen en nuestro sector y en el trabajo que se lleva a cabo en los países.

Principios de actuación en materia de compensación

Contar con una propuesta de valor para nuestros equipos es clave para atraer y retener a las personas dentro de nuestra organización. Esta propuesta no sólo ha de estar compuesta por una

parte retributiva sino también por unos elementos no salariales que generen un entorno favorable y enriquecedor para las personas que trabajan en la Fundación Ayuda en Acción.

Los principios que tienen que regir a la hora de definir esa propuesta de valor son:

- La retribución debe guardar coherencia con la misión, visión, principios y valores de nuestra organización y basarse en criterios de austeridad para garantizar la sostenibilidad de la misma y el desarrollo de los proyectos de intervención.
- Nuestro sistema de retribución tiene que tener en cuenta tres aspectos: ser motivador para las personas, asegurar la equidad interna y ser competitivo externamente. Todo ello adaptado a las diferentes realidades locales en las que se encuentran nuestros equipos.
- Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos. Reconociendo y recompensando el desempeño de cada persona y los resultados alcanzados garantizando, en todo momento, la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- Impulsar medidas de conciliación de la vida personal y profesional que permitan un entorno favorable para las personas.
- Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio en el que:
 - Se incentive la participación de las personas en la gestión y objetivos estratégicos de la Fundación Ayuda en Acción, logrando de este modo que se mejoren las condiciones de vida de nuestros beneficiarios/as.
 - Cualquier forma de acoso moral o sexual será no sólo prohibida sino que se asegurará y promoverá, de forma activa, su identificación para ser eliminada de forma inmediata.
 - Se construya una relación de confianza entre las personas responsables de gestionar equipos y sus colaboradores. Así, el comportamiento de todos los responsables de equipos de la organización, como gestores de recursos humanos, debe orientarse a generar y mantener la confianza mediante el ejercicio constante

de nuestros principios y valores, siendo esencial que sean proactivos en informarse de la forma en que sus colaboradores se sienten en la organización, prioricen esta responsabilidad, den feedback sobre su desempeño y apliquen mejoras continuas en su gestión.

Principios de actuación en materia de seguridad y salud

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable ha de ser una de nuestras prioridades, respetando e impulsando las siguientes directrices:

- Integrar criterios de seguridad y salud en todos los procesos, ámbitos y territorios en los que trabajamos.
- Identificar, controlar y evaluar los riesgos asociados al trabajo.
- Asegurar la adecuación entre las personas y su posición a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- Garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo a cada legislación, intercambiando las mejores prácticas e impulsando una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- Facilitar la participación de los equipos en la promoción de la seguridad y salud, para aumentar los estándares mínimos de seguridad.
- Fomentar, en las personas comportamientos respetuosos, evitando riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno, así como minimizando el impacto en el medio ambiente.