

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DEL IECSCYL

Dicha política comprende las directivas que constituyen una base sana para una gestión eficaz de los recursos humanos de la Fundación Instituto de Estudios Ciencias de la Salud de Castilla y León. Es por esencia, flexible y dinámica y puede adaptarse a diversas situaciones. Su puesta en práctica será objeto de una reflexión apropiada, tomando en consideración el contexto específico. Su espíritu equitativo deberá ser respetado en cualquier circunstancia.

Dado que el IECSCYL ejerce sus actividades a escala autonómica, las normas y prácticas que se citan deben ser respetadas en todas partes.

Esas políticas de gran relevancia, están destinadas a todas las personas que ocupan una función directiva, así como a los profesionales en recursos humanos. Los Principios de gestión y de liderazgo en IECSCYL compilan las directivas en las que deben inspirarse todos los empleados de la Fundación, tanto en sus acciones como en sus relaciones con los demás.

Responsabilidad compartida

Cada empleado tiene la responsabilidad propia de sus funciones en la manera en que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como colega.

El papel de los responsables de recursos humanos y de sus equipos es manejar, de manera profesional, los problemas de cada uno, sin sustituirse por ello a los responsables competentes.

Su primera responsabilidad es contribuir activamente a la calidad de la gestión de los recursos humanos en toda la Empresa, proponiendo políticas apropiadas y velando con equidad por la coherencia de su aplicación. Como miembros de pleno derecho de la Empresa, los responsables de recursos humanos aconsejan y proponen soluciones cuyo impacto sobre la eficacia de la Empresa debe ser positivo.

Recomiendan, igualmente, las medidas mejor adaptadas y aportan apoyo y consejos de calidad a sus compañeros. Juntos actúan como co-responsables en todas las cuestiones relativas a los recursos humanos.

Tal asociación es esencial para la eficacia de la gestión de los Recursos Humanos

Las aptitudes comunicativas de un responsable de recursos humanos deben permitirle tratar todas las cuestiones delicadas, tal como se presentan con regularidad en los problemas de relaciones humanas. Debiendo tratar con total equidad a cada uno de los miembros de la plantilla.

Los miembros del equipo serán reconocidos no sólo por su contribución profesional, sino también por su habilidad para comunicar.

Las relaciones humanas

Los Principios de gestión y de liderazgo en IECSCYL describen su estilo de dirección y la cultura de empresa, en particular en lo que se refiere a las relaciones humanas. Su respeto impone comportamientos específicos que es necesario detallar en el presente documento.

_ **Respeto y confianza** son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna.

_ **La transparencia y la honestidad** en las relaciones profesionales son condiciones sine qua non para toda comunicación eficaz. Basándose en hechos y en un diálogo abierto, la transparencia es la única base sólida que permite una mejora continua.

_ A ello se añade **una comunicación abierta** destinada a compartir las aptitudes de cada uno y a estimular la creatividad. Esto es particularmente pertinente en una estructura horizontal en la que conviene transmitir sistemáticamente todas las informaciones a los que las necesitan para efectuar su trabajo correctamente. Sin ello, es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos.

_ Plan de comunicación interna: **Comunicar no significa únicamente informar**, sino también escuchar y dialogar. Todos los colaboradores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o compañeros.

_ **La disposición para cooperar y ayudar a los demás** es un criterio requerido en la evaluación de candidatos potenciales a una promoción.

_ En caso de **desacuerdo entre un empleado y su superior** o entre un empleado y uno de sus compañeros, cada cual debe poder ser escuchado de manera equitativa. El equipo de recursos humanos velará por que un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

_ Cada uno de los empleados de la plantilla, debe tener el compromiso de crear unidad dentro del IECSCYL, así como defender la proyección del IECSCYL; formando parte de de la **imagen corporativa** del mismo.

El empleo en IECSCYL

Existe un compromiso de la Empresa para apoyar y respetar plenamente un conjunto de principios y convenciones internacionales relativos a los derechos de los colaboradores, la protección contra el trabajo de los menores y otros temas de importancia. Dichos principios deben ser respetados por doquier, en todas las circunstancias y en todos los niveles.

La dirección tomará las medidas adecuadas para asegurarse de ello.

IECSCYL ofrece un entorno de trabajo favorable a la salud y al bienestar de sus colaboradores, conforme a las normas más exigentes de fiabilidad, higiene y seguridad en el trabajo.

Cada empleado debe velar por su seguridad, así como por la de sus compañeros. Es la razón por la cual toda sugerencia relativa a eventuales mejoras será la bienvenida y tratada con la mayor atención.

Al igual que no podría ser tolerada dentro del marco de una contratación efectuada por IECSCYL, no será admitida ninguna discriminación respecto al origen, la nacionalidad, la religión, la raza, el sexo o la edad por parte de un empleado de la Empresa.

Por otro lado, cualquier forma de acoso moral o sexual será no solamente prohibida sino activamente detectada y eliminada.

Reglamentos internos tratarán explícitamente de los problemas de acoso y de discriminación con el fin de establecer la mejor prevención posible.

Sin embargo, IECSCYL considera que evitar la discriminación y el acoso no es suficiente. Es esencial construir, además, en todos los niveles, una relación basada en la confianza y el respeto de todos los colaboradores. Por consiguiente, cada responsable debe informarse de la forma en que sus colaboradores se sienten en su trabajo. En grandes sectores, puede ser necesario organizar con regularidad encuestas al respecto, mediante sondeos internos u otros medios similares.

Equilibrio entre trabajo y vida privada

En IECSCYL, los responsables de Recursos Humanos tienen que proporcionar una buena salud laboral, haciendo hincapié en la conciliación de la vida laboral y familiar.

No solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad y porque mejora la productividad, sino también porque tiene una incidencia positiva en la reputación de la Sociedad y permite atraer y motivar a los empleados, así como conciliar imperativos económicos y bienestar.

Dentro del mismo espíritu, IECSCYL privilegia al máximo condiciones de trabajo flexibles y estimula a sus colaboradores a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

Remuneración

Tabla salarial IECSCYL:

Categorías		COSTE	SEG.SOCIAL
Código	Descripción	SALARIAL	EMPRESA
1	INVESTIG.A	38.840,28	11.977,21
2	INVESTG. B	33.384,24	10.315,73
3	INVESTG. C	30.784,44	9.512,39
5	TEC.SUP.INVESTIGACION	20.715,36	6.401,05
6	TECN.FP INVESTIGACION	14.796,48	4.572,11
9	TIT.SUPERIOR	23.749,60	7.338,63
10	TEC.GESTION	22.888,11	7.072,42
11	ADMINISTRATIVO	21.226,07	6.558,86
13	AUX.ADMINISTRATIVO	18.355,64	5.671,89

Por otro lado, el personal contratado sujeto a convenios, contratos de diferente índole, estarán regulados por los precios establecidos en ellos.

Evolución profesional

Formación

La formación es parte integrante de nuestra cultura de empresa. Cada colaborador, en todos los niveles, es consciente de la necesidad de mejorar permanentemente sus conocimientos y aptitudes. Por consiguiente, es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo para ser empleado del IECSCYL. La formación se logra, ante todo, mediante la práctica.

Cada responsable debe acompañar y apoyar a sus colaboradores: esto es esencial para que cada uno progrese en su vida profesional.

La organización de programas de formación debe tener un objetivo definido y ser concebida para mejorar las aptitudes y calificaciones particulares. Es la razón por la cual éstos se proponen dentro del marco de programas de desarrollo individual. En consecuencia, seguir un curso no debe ser nunca considerado como una recompensa.

Programas de formación apropiados son desarrollados en cada uno de nuestros mercados en función de los recursos a disposición en el país, en la región o en el grupo. El personal de recursos humanos debe colaborar con la dirección en la elaboración de dichos programas.

Evaluación y desarrollo

Cada empleado es responsable de su propio desarrollo personal. Sin embargo, la Empresa se esfuerza por ofrecer la posibilidad de progresar a todos aquellos que estén decididos y que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes.

La finalidad es saber conservar y motivar a los empleados proponiéndoles evoluciones de carrera atractivas, pero realistas, que les permitan desarrollar sus aptitudes a largo plazo, teniendo en cuenta la realidad económica y un entorno en constante evolución.

La Dirección de Recursos Humanos aporta su ayuda a la planificación requerida, conservando la flexibilidad necesaria para hacer frente a las situaciones imprevistas. Queda, sin embargo, entendido que, dentro de sus atribuciones, cada responsable está igualmente a cargo de la preparación de los recursos necesarios al desarrollo de la Sociedad.

Consejos y apoyo periódicos son los mejores útiles para aumentar el rendimiento y ayudar a los empleados a mejorar sus aptitudes.

Permiten, también, corregir rápidamente los errores y transformarlos en experiencias positivas. En una empresa en la que las estructuras son planas, esos útiles favorecen, además, una mejor delegación de las tareas. En la medida de lo posible, hay que privilegiar siempre el contacto personal respecto a la comunicación escrita.