



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Unión Profesional es la asociación estatal que representa a las profesiones colegiadas españolas. Está integrada por 40 Colegios Profesionales y Consejos Generales y Superiores de Colegios Profesionales que, juntos, aglutinan a más de 1.000 colegios profesionales y cerca de millón y medio de profesionales liberales en todo el territorio estatal.

Los valores corporativos promovidos por la institución en la relación con sus diferentes públicos son aplicados con los propios empleados. Estamos hablando de valores como la deontología profesional, calidad, responsabilidad, formación, competencia e integridad, entre otros.

Desde la perspectiva de estos principios institucionales desde la misma Dirección de la institución se proyecta una política de Recursos Humanos basada en los siguientes aspectos:

- No discriminación en el proceso de selección ni dentro de la plantilla
- Contratación con plenas garantías (y de acuerdo a la normativa vigente)
- Sistema de gestión basado en la retención de talentos
- Evaluación continua de los empleados
- Estructura enfocada hacia la máxima integración de los empleados
- Incremento de medidas de conciliación de la vida personal y laboral

- ***No discriminación***

Todo proceso de selección puesto en marcha desde Unión Profesional tiene como objetivo la incorporación de los profesionales más idóneos para el perfil solicitado. La igualdad de oportunidades es uno de los ejes principales de dicho proceso, ya que se evalúan en cada caso los conocimientos y experiencia de cada solicitante sin tener en cuenta otros factores relacionados con el sexo, la edad, el estado civil o las creencias religiosas que pueda poseer.

En cualquier caso, se valoran las competencias del solicitante en relación con las funciones definidas para cada puesto de trabajo, valorando los conocimientos, habilidades, destrezas y responsabilidades asociadas.

De esta forma, se garantiza el desarrollo de un proceso exento de discriminación como ocurre cuando el empleado forma parte de la plantilla, en cuyo caso se evalúa el desempeño de sus funciones y no sus aspectos personales.

- ***Una contratación con plenas garantías***

La política de contratación llevada a cabo por Unión Profesional se caracteriza por el establecimiento de la relación laboral más interesante tanto para el empleado como para el empleador siempre dentro de los parámetros legales. Por este motivo, se fijan periodos de prueba para la adaptación de ambas partes a partir del que se procede a la firma del contrato laboral correspondiente en el marco siempre de la normativa vigente.

En el caso de aquellos puestos que así lo requieran, se procederá a la oferta de becas o a la contratación de estudiantes en prácticas a los que se les incorporará en la institución bajo la relación laboral exigida en cada caso, de forma que se justifique dicha contratación. Para ello se utilizan generalmente los cauces habilitados por los centros de orientación e información de empleo de las Universidades. Una vez finalizado el periodo de estudios de dicho empleado y, por tanto, su contrato de prácticas o beca en cuestión, se procede, en su caso, a la firma del contrato laboral correspondiente.

- ***La retención de talentos***

La política de Recursos Humanos desarrollada por Unión Profesional se basa en la puesta en marcha de un sistema de gestión del personal basado en el desarrollo y retención de los profesionales más valiosos dentro de cada área. Por este motivo, desde la alta dirección de la institución se trabaja teniendo en cuenta a las personas que forman parte de ella, bajo la consideración de que son parte esencial del funcionamiento y devenir de la organización.

En este sentido, una vez se procede a la contratación de un empleado se le manifiesta el interés de la institución en su permanencia y desarrollo profesional dentro de la institución. Por este motivo, se valora en gran medida la iniciativa, creatividad, e interés por la formación continua. Este último aspecto es incentivado por la propia organización.

El reconocimiento y valoración positiva por parte de la alta Dirección ante el éxito de cualquier iniciativa es una constante en la gestión de los recursos humanos.

- ***Evaluación del desempeño***

En línea con la retención de talentos, se realizan reuniones periódicas y personales con cada empleado con el fin de evaluar su situación en la institución, así como sus capacidades, conductas e intereses particulares relacionados con sus funciones. Se procede así a una evaluación de la evolución de cada empleado dentro de la organización donde se tiene en cuenta tanto las capacidades necesarias para el puesto como las expectativas y la motivación que posee el empleado.

El objetivo fundamental de dichas reuniones es el de encaminar a las personas hacia aquellas tareas y proyectos más idóneos tanto por la capacidad que poseen para su desarrollo y ejecución como por el interés que suscita para el empleado. De esta manera, se intenta orientar, en la medida de lo posible, las carreras profesionales de los empleados en la dirección que deseen y que, a la vez, sea más favorable para la institución.

- ***Involucrando a los trabajadores***

Unión Profesional posee una estructura horizontal y flexible donde se fomentan las relaciones de trabajo horizontales, cooperativas, basadas en una comunicación fluida y en el trabajo en equipo.

Mediante esta estructura, se pretende conseguir una mejora del compromiso del empleado con la institución de manera que ello revierta en el mejor desempeño de sus funciones. Los diferentes mecanismos de comunicación interna implementados apoyan la consecución de dicho objetivo, ya que a través de ellos se da cuenta de información de distinta índole siempre relacionada con la institución haciendo, por tanto, partícipes a los empleados de todo aquello que tenga que ver con ella. El hecho de compartir información sobre la institución con todos los empleados favorece la valoración positiva por parte de las personas que forman parte de la institución ya que viene a reafirmar sentimientos de confianza, integración y pertenencia.

- ***Conciliación de la vida profesional y personal***

Desde la alta dirección de Unión Profesional se fomentan las medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los empleados en lo relativo, por ejemplo, a la racionalización y flexibilización de los horarios laborales. Se valora el tiempo y la importancia que posee para cada persona todas las facetas de su vida.

Bajo este prisma, Unión Profesional se unió en el año 2006 a la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles creada por la Fundación Independiente, bajo la consideración de la necesidad de llevar a cabo en España un cambio en relación con los horarios españoles. La participación de Unión Profesional en esta Comisión tiene que ver por la apuesta que desde la institución se hace por la mejora de la productividad y la optimización de los recursos humanos y materiales.