

# CIC BATÁ

## Plan de Recursos Humanos



2024- 2026

# 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
Organigrama de CIC-Batá	11
Clasificación profesional	12
Análisis de la plantilla (Órganos de gobierno y Trabajadores/as)	19
Plan de acogida	20

# Introducción

Consideramos que el equipo humano que conforma la organización es nuestro actor clave y estratégico para que la misión y visión de la Asociación CIC BATÁ sea una realidad en todas las personas de la entidad. Por ello CIC BATÁ ha plasmado en el presente plan las principales líneas de actuación respecto a los recursos humanos.

Este equipo no sólo cuenta con las habilidades técnicas y competenciales necesarias, sino que también hace suyos los valores y principios de nuestra organización, reflejándolo 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 asociación CIC BATÁ

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 asociación CIC BATÁ .

La Junta Directiva de la asociación CIC BATÁ será responsable última 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 asociación CIC BATÁ , 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:

La gestión de las personas es una responsabilidad de las personas responsables de la gestión de equipos de la asociación CIC BATÁ , 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 continúa, 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 asociación CIC BATÁ 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 asociación CIC BATÁ , y por ende con las conductas éticas que inspiran los valores de la entidad.

# Principios de actuación en materia de selección y contratación

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.

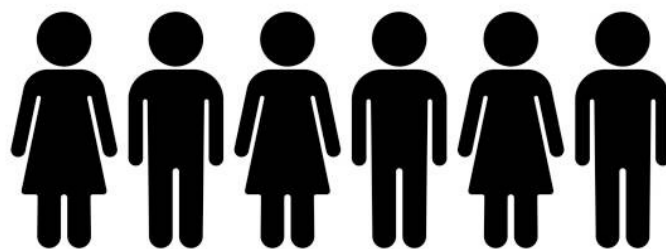
Facilitar y promover la promoción interna así como la movilidad nacional o internacional para asegurar oportunidades de desarrollo profesional a nuestro equipo, asegurando que se realice en igualdad de oportunidades, en función de la adecuación de la persona al perfil requerido, sus competencias, su 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 asociación CIC BATÁ y contribuyan a mejorar las condiciones de los más desfavorecidos.



# 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 asociación CIC BATÁ . 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 asociación CIC BATÁ 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 asociación CIC BATÁ

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 asociación CIC BATÁ , 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.

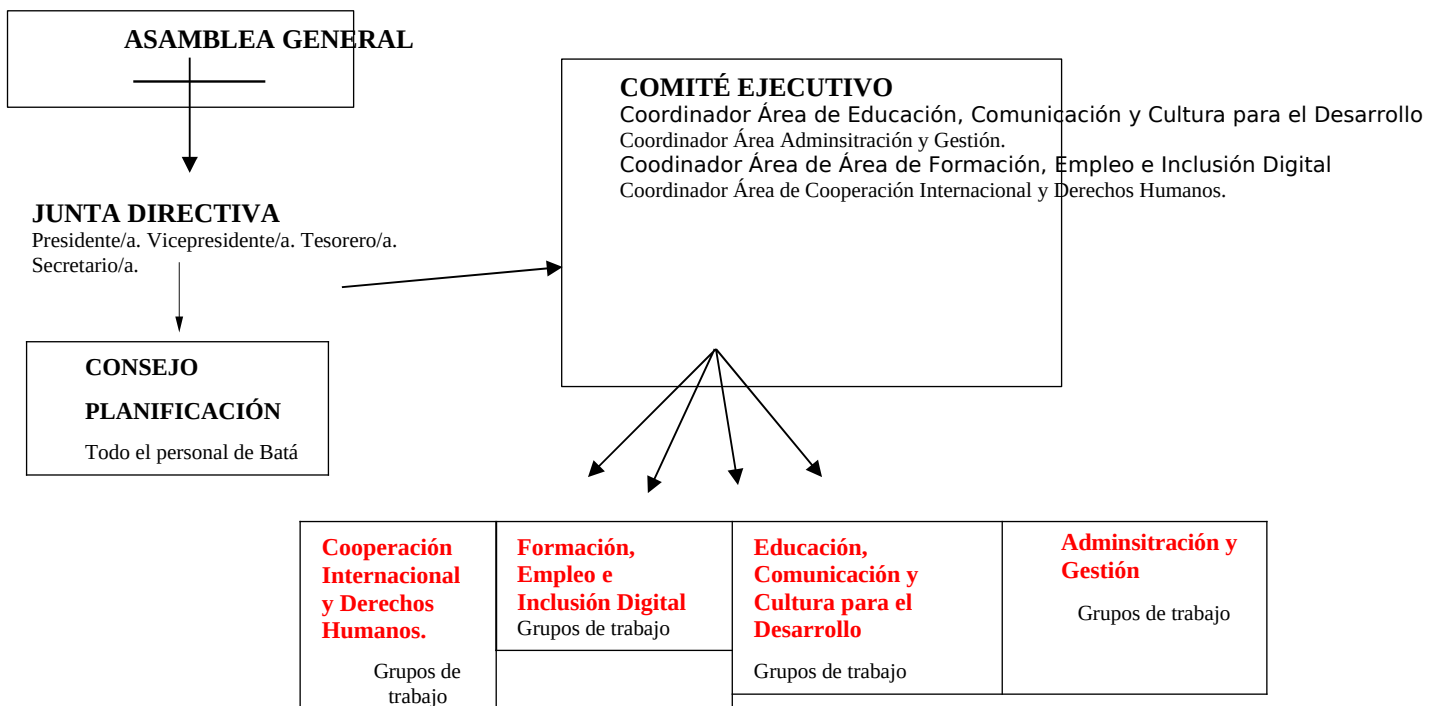
Fomentar, en las personas comportamientos respetuosos, evitando riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno, así como minimizando el impacto en el medio ambiente.

# Organigrama de CIC-Batá.

Como recursos humanos técnicos la organización cuenta en su totalidad con, 57 profesionales remunerados en las diferentes sedes de la entidad ( Córdoba, Sevilla ,Granada, Málaga). Se desarrolla un trabajo interdisciplinario organizado en 4 áreas.

- Cooperación Internacional para el Desarrollo y Derechos Humanos
- Formación para el empleo e inclusión digital.
- Educación, comunicación y cultura para el desarrollo.
- Administración y gestión.

## Á R E A S



# Clasificación profesional.

Entendemos por sistema de clasificación profesional la ordenación funcional y jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/ as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

Entendemos por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores/as.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de esta entidad.

## **Aspectos básicos de clasificación:**

Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la entidad.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán válidos y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores/as y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

*Formación:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

*Titulación:* Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

*Especialización:* Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

*Iniciativa:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

*Autonomía:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

*Responsabilidad:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

*Mando:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

*Complejidad:* Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



### **Áreas funcionales:**

Entendemos por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

*Área de intervención social y atención directa:* Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social de la entidad.

*Área de planificación y gestión:* Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la entidad, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos.

*Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas:* agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

### **Grupos profesionales:**

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución de la entidad.

*Los grupos profesionales son los siguientes:*

*Grupo profesional 0:*

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la entidad.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la entidad valorando sus capacidades profesionales y personales.

*Grupo profesional 1:*

Criterios generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida. En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación.

- De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.
- Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.
- De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

### *Grupo profesional 2.*

**Criterios generales:** Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

**Funciones:** Consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

**Formación:** Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función del puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del

«complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder:

Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Programador informático, Técnico de Administración y Finanzas.

Cocinero titulado, Técnico administrativo, etc.

### **Grupo profesional 3:**

**Criterios generales:** La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Socio-sanitario, Trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: Tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación.

A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

# Análisis de la plantilla (órganos de gobierno y trabajadores/as)

	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>		<b>SUBTOTAL</b>	<b>%</b>
<b>1.ORGANOS DE GOBIERNO JUNTA DIRECTIVA</b>						
SOCIOS ASAMBLEA	9	47.36 %	10	52.63 %	<b>19</b>	<b>100 %</b>
JUNTA DIRECTIVA	2	50,00 %	2	50.00 %	<b>4</b>	<b>100 %</b>

	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>		<b>SUBTOTAL</b>	<b>%</b>
				<b>64.91 %</b>		
		<b>35.08%</b>				
<b>1.PLANTILLA DESAGREGADA POR CATEGORIA</b>						

Coordinadores/a	3	15,00 %	0	0,00 %	<b>3</b>	<b>5.26 %</b>
Técnicos/as Respons. grupo 1	1	5,00 %	2	5.40 %	<b>3</b>	<b>5.26 %</b>
Técnicos/as grupo 2	11	55,00 %	26	70.27 %	<b>37</b>	<b>64.91 %</b>
Técnicos/as Apoyo / Monitores/as	4	20,00 %	7	10.81 %	<b>11</b>	<b>19.29 %</b>
Personal Oficinos/mantenim.	1	5,00 %	2	5.40 %	<b>3</b>	<b>5.26 %</b>
totales	20	<b>100 %</b>	37	<b>100 %</b>	57	<b>100. %</b>

	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>		<b>SUBTOTAL</b>	<b>%</b>
				<b>64.91 %</b>		
		<b>35.08%</b>				
<b>1.PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y EDAD</b>						

Menores de21años	0	0,00 %	1	2,70 %	<b>1</b>	<b>2.70 %</b>
De 21 a 30años	2	10,00 %	2	5.40 %	<b>4</b>	<b>15,40 %</b>
De 31 a 40años	5	25,00 %	7	18.91 %	<b>12</b>	<b>43.91 %</b>
De 41 a 50años	9	45,00 %	19	51.35 %	<b>28</b>	<b>96.35 %</b>
De 51 a 60años	4	20,00 %	8	21.62 %	<b>12</b>	<b>41.62 %</b>
Más de60años	0	0,00 %	0	0,00 %	<b>0</b>	<b>0,00 %</b>

	<b>HOMBRES 35.08 %</b>	<b>MUJERES 64.91 %</b>	<b>SUBTOTAL</b>	<b>%</b>		
<b>2.PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO</b>			<b>L</b>			
1 Temporal a tiempo completo	8	44,00 %	8	21.62 %	<b>16</b>	<b>28,07 %</b>
2 Temporal a tiempo parcial	2	10,00 %	1	2.70 %	<b>3</b>	<b>5.26 %</b>
3 Fijo discontinuo	2	10,00 %	14	37.83 %	<b>16</b>	<b>428.07 %</b>
4 Indefinido a tiempo completo	7	35,00 %	13	34.13 %	<b>20</b>	<b>35.08 %</b>
5 Indefinido a tiempo parcial	1	5,00 %	1	2.70 %	<b>2</b>	<b>3.50 %</b>
6 Prácticas	0	0,00 %	0	0,00 %	<b>0</b>	<b>0,00 %</b>
7 Becas y otros	0	0,00 %	0	0,00 %	<b>0</b>	<b>0,00 %</b>

## Plan de acogida

Una vez realizada la selección, pasamos a la fase de incorporación del personal a la entidad. Para que éstos no se sientan tan perdidos se han establecido medidas que facilitarán la adaptación del personal a la organización y al puesto de trabajo. Para ello hemos decidido establecer un buen plan de acogida, también llamado de introducción o de bienvenida, el cual se define como “un proceso que incluye todos los procedimientos para que un trabajador/a recién incorporado se encuentre lo más satisfactoriamente posible desde el primer momento”

Las personas que sean seleccionadas para formar parte del equipo de CIC Batá no han tenido ningún contacto previo con la entidad, lo que les genera cierta incertidumbre. Pensamos que esta incertidumbre puede reducirse en gran medida con el plan de acogida, que se ha diseñado. Somos conscientes de que debemos ser capaces de responder y resolver los temores, dudas y expectativas de los trabajadores/as recién llegados.



Para ello hemos establecido las siguientes fases en nuestro plan de acogida:

1.Recepción de candidatos y visita física a las instalaciones: son los responsables de cada área los encargados de la recepción del nuevo personal, los cuales tienen las siguientes funciones:

a) Enseñar las instalaciones de la entidad y el puesto de trabajo donde van a desempeñar su actividad laboral.

b) Presentar al equipo de personas con el que van a mantener contacto según el puesto que van a desarrollar.

c) Informar a los recién llegados sobre todas aquellas cuestiones relativas a la entidad, como su trayectoria, la misión, los valores y los objetivos, así como la gestión de los recursos humanos.

d) Dar las explicaciones necesarias sobre las funciones y tareas a desempeñar.

e) Asignar un tutor. Esta labor es asignada a un compañero, quien durante un mes, debe tutelar al nuevo trabajador para que conozca todas las funciones en la práctica.

2. Manual de acogida: antes de diseñar el manual tenemos que tener claro el objetivo que pretendemos conseguir, pudiendo darle el formato que se necesite. No obstante el manual de acogida es un documento vivo, lo que supone que podemos adaptarlo cuando las circunstancias de la organización lo requieran. En nuestro caso, hemos establecido el siguiente contenido para el manual:

- Presentación de la entidad: a través de la cual se da la bienvenida a los nuevos trabajadores/as y se aporta la información sobre la entidad.

Concretamente se compone de una información general, de la cultura de la entidad y de los órganos de gestión y gobierno.

- Descripción del puesto de trabajo: también detalla de manera clara las funciones del puesto de trabajo para el que ha sido seleccionado el trabajador/a.

- Formación: se describen los planes de formación y promoción interna.
- Normas y reglas: se establecen todas las normas internas de la entidad, (el reglamento, cuidado de las instalaciones...)
- Comunicación: se establecen los canales de comunicación internos de la entidad, dando la oportunidad a todos los trabajadores/as de establecer sugerencias o quejas.
- Política de Prevención de Riesgos Laborales: se informa sobre los procedimientos y protocolos de actuación en materia de riesgos laborales.
- Beneficios Sociales: se establecen todos los beneficios que tienen los trabajadores/as por formar parte de CIC Batá.

