




Contenido

OBJETO	1
ALCANCE.....	2
DOCUMENTACIÓN RELACIONADA	2
DESARROLLO DEL PROCESO	2
ESPECIFICIDADES POR CENTRO.....	3
Escuela de Arquitectura, Ingeniería y Diseño.....	3
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deporte.....	3
Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación	3
Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud	3
Escuela de Doctorado e Investigación.....	3
REGISTROS (evidencias).....	3
INDICADORES	4
RESPONSABILIDADES.....	4
ANEXOS	4

MODIFICACIONES			
EDICIÓN	FECHA	MOTIVO MODIFICACIÓN	PAGINAS
01	10/09/2008	VERSIÓN INICIAL	
02	19/09/2012	Revisión procedimiento	3,5
03	04/03/2014	Revisión de procedimiento	2,3,4,5
04	27/02/2015	Revisión de procedimiento	5
05	22/04/2018	Revisión de procedimiento	
07	31/05/2019	Integración SGIC I Y II	
Aprobado por:  Cristina Peláez. Directora de Calidad y Compliance Fecha:06/11/2019		Aprobado por:  Eva María Icarán. Vicerrectora de Profesorado e Investigación Fecha: 07/11/2019	
		Aprobado por:  Elena Gazapo. Rectora- Fecha: 07/11/2019	

OBJETO

El objeto del presente procedimiento es establecer los mecanismos necesarios para recoger y valorar las necesidades relativas a la gestión de recursos humanos de la Universidad Europea, en adelante UE, y elaborar una Política de Recursos Humanos que sirva de marco para el desarrollo de los programas de reclutamiento, formación, evaluación, promoción y

 Universidad Europea Madrid	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Página 2 de 4
	PGC 1.5 GESTIÓN DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	EDICIÓN 7

reconocimiento de los empleados de la Universidad Europea de Madrid.

ALCANCE

El alcance de este procedimiento abarca todas las acciones emprendidas por la UE en relación a su Política de Recursos Humanos y a los resultados sobre el grado de cumplimiento y comunicación de la misma. Este procedimiento será de aplicación para la definición de la Política de Recursos Humanos.

DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

- PGC 8.1 Selección y Desarrollo.
- PGC 8.2 Formación del personal
- PGC 8.5 Gestión del talento y de la movilidad interna
- PGC 8.6 Gestión del desempeño
- PGC 12.3 Análisis y Mejora
- PGC 11.1 Satisfacción de los grupos de interés
- Política de calidad y Política de medioambiente y PRL
- Plan estratégico de la Universidad
- Ley 6/2001, de 21 de diciembre, Ordenación Universitaria
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
- Convenio de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados
- Legislación sobre personal Docente y No docente
- Acuerdos sindicales
- Estatutos de la Universidad

DESARROLLO DEL PROCESO

El Vicepresidente de Recursos Humanos elabora una propuesta de borrador de Política a partir de su conocimiento y experiencia en la gestión de personas y de las propuestas de los Decanos, Directores de Escuela, Director del CPEM y Directores de las Áreas no docentes, desde la óptica de las funciones que desarrollan y la información recibida por parte de sus colaboradores.

Así mismo tiene en cuenta el resto de los documentos estratégicos de la UE, ya que el propio Plan Estratégico de la Universidad considera un factor crítico de éxito las acciones encaminadas a mejorar la calidad de su personal Docente y no Docente, así como su modelo académico. También recogerá cualquier información que le permita tener un diagnóstico más certero de las necesidades, demandas y requerimientos de los empleados: resultados de la encuesta anual de engagement, grupos de opinión constituidos al efecto, información recabada a través de la red de corresponsales, etc.

 Universidad Europea Madrid	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Página 3 de 4
	PGC 1.5 GESTIÓN DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	EDICIÓN 7

Esta propuesta se debate en el seno del Comité de Dirección, organismo que la aprobará y velará por su estricto cumplimiento.

Una vez aprobada, una copia de la política está disponible en la Intranet para que todo el personal sea consciente del compromiso de la UE con la calidad de la Gestión de RRHH.

La Política de Recursos Humanos sirve como marco de referencia para establecer los planes de selección y desarrollo, formación, evaluación, promoción y reconocimiento y cuyos resultados son estudiados en conjunto para determinar en qué medida la Política de Recursos Humanos cumple con los objetivos marcados por la estrategia de la organización y su modelo académico, de modo que en caso de no alcanzar los resultados previstos, se apliquen las acciones de mejora recomendadas por el Comité de Dirección.

ESPECIFICIDADES POR CENTRO.

Escuela de Arquitectura, Ingeniería y Diseño

NA

Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deporte

NA

Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación

NA

Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud

NA

Escuela de Doctorado e Investigación

NA

REGISTROS (evidencias)

REGISTROS		
NOMBRE REGISTRO	RESPONSABLE	SOPORTE Y UBICACIÓN
Política de RRHH	Dir. RRHH	Archivo RRHH
Acta de Reunión de los Órganos de Gobierno.	Dir. General	Dpto. Legal

 Universidad Europea Madrid	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	Página 4 de 4
	PGC 1.5 GESTIÓN DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	EDICIÓN 7

INDICADORES

NA

RESPONSABILIDADES

- **Órganos de Gobierno:**
 - Revisar la alineación de la Política de Recursos Humanos con el Plan estratégico y la Política de Calidad de la UE, aprobándola cuando la considere adecuada.
 - Revisar la Política de Recursos Humanos en paralelo a las revisiones del Plan Estratégico para garantizar que están alineados.
 - Hacer un seguimiento periódico del grado de cumplimiento de la Política, así como de la efectividad de los procedimientos operativos establecidos a partir de la misma.
- **Vicepresidente de RRHH:**
 - Establecer una propuesta de Política de Recursos Humanos que defina el compromiso de la Universidad con sus empleados docentes y no docentes.
 - Desarrollar planes de selección, formación, evaluación, promoción y reconocimiento del personal de la UE, en base en la Política de Personal.
 - Evaluar los resultados alcanzados en los distintos planes que se desarrollan a partir de la Política de Recursos Humanos y definir mejoras antes posibles deficiencias.
 - Revisión y actualización de la Política de RRHH.

ANEXOS

NA