

POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ASOC. LAMAR, EN LLERENA HAY SALIDA



INSTITUTO
LAMAR

ADICCIONES Y
SALUD MENTAL

INTRODUCCIÓN

Asociación Lamar una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, con plena capacidad jurídica, inscrita en el Registro de Asociaciones, siendo el ámbito territorial de actuación principal la Comunidad Autónoma de Extremadura, con sede en Llerena y Badajoz y constituida por tiempo indefinido desde 2022.

Considera que el equipo humano es un elemento esencial para el desarrollo de su actividad y el cumplimiento de su misión. Por ello, la presente política de selección y contratación tiene como objetivo establecer los criterios y procedimientos que regulan la incorporación de profesionales, garantizando la calidad del trabajo, la coherencia con los valores de la entidad y la adecuada atención a las personas usuarias.

La Junta Directiva de la Asociación Lamar será la encargada de velar por el cumplimiento de esta política, promoviendo un entorno de trabajo adecuado, respetuoso y orientado a la intervención social de calidad.

VALORES

La Asociación Lamar desarrolla su actividad basándose en los siguientes valores, que guían también los procesos de selección y contratación:

- **Compromiso y responsabilidad:** Implicación activa en el bienestar de las personas usuarias y en el cumplimiento de la misión de la entidad.
- **Respeto y trato digno:** Atención basada en la empatía, la escucha y la aceptación de la diversidad.
- **Igualdad y no discriminación:** Garantía de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional.
- **Confidencialidad:** Protección de la intimidad y de los datos personales en todos los procesos.
- **Calidad en la intervención:** Búsqueda constante de mejora en la atención y en los servicios ofrecidos.
- **Inclusión social:** Promoción de oportunidades para personas en situación de vulnerabilidad.
- **Coordinación:** Trabajo conjunto con otros recursos sociales y sanitarios.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Dentro de la política de selección y contratación de la Asociación Lamar, en primer lugar se favorecerá la promoción interna o la movilidad entre los puestos de trabajo existentes en la entidad.

En segundo lugar, se valorarán las candidaturas de las personas voluntarias que colaboran con la asociación, así como los currículums recibidos en los seis meses anteriores a la apertura del proceso de selección.

En caso de no cubrir la vacante mediante estas vías, se procederá a la apertura de un proceso de selección externo, que podrá difundirse a través de servicios públicos de empleo u otros canales adecuados.

La selección de las personas candidatas se realizará teniendo en cuenta tanto su formación y experiencia como sus competencias personales, motivación y alineación con la misión, visión y valores de la Asociación Lamar.

El proceso de selección constará, con carácter general, de las siguientes fases:

1. Revisión y valoración de currículums.
2. Entrevista grupal (cuando el proceso lo requiera).
3. Entrevista individual.

En aquellos casos en los que la contratación tenga una duración inferior a tres meses, el proceso podrá simplificarse o adaptarse.

Asimismo, se garantizará la transparencia del proceso, informando a todas las personas candidatas sobre su participación. Aquellas que sean seleccionadas para la fase de entrevista individual recibirán comunicación expresa sobre el resultado de su candidatura.

PERIODO DE ACOGIDA

La persona seleccionada contará con un proceso de acogida que facilitará su incorporación a la entidad. Este proceso incluirá:

- Presentación de la Asociación Lamar y sus programas.
- Explicación de funciones y responsabilidades.
- Presentación al equipo de trabajo.

- Información sobre normas internas y funcionamiento.
- Firma de la documentación correspondiente.

El objetivo es favorecer la adaptación al puesto y garantizar una adecuada integración.

Este proceso permitirá una adecuada integración en el equipo y en el funcionamiento de la entidad.

EVALUACIÓN Y FORMACIÓN

La Asociación Lamar promoverá la evaluación continua del equipo profesional, con el fin de mejorar la calidad de la intervención. Para ello, se realizarán seguimientos periódicos para:

- Evaluar el desempeño profesional.
- Detectar necesidades formativas.
- Mejorar la organización del trabajo.

De igual manera, se fomentará la formación continua en el ámbito de las adicciones, la salud mental y la intervención social.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROTECCIÓN DE DATOS

La entidad garantizará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable.

Asimismo, se asegurará el cumplimiento de la normativa de protección de datos, garantizando la confidencialidad de la información manejada en el desarrollo de la actividad.

IGUALDAD

Asociación Lamar cuenta con un compromiso firme con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, se aplicarán medidas orientadas a prevenir cualquier tipo de discriminación y a fomentar un entorno laboral inclusivo, en coherencia con el Plan de Igualdad de la entidad.

CONCILIACIÓN

La entidad desarrolla en su Plan de Igualdad medidas orientadas a la promoción de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con el objetivo de facilitar al equipo profesional la adecuada coordinación de estos ámbitos de su vida.

Estas medidas se adaptarán a las necesidades del equipo y a las características del servicio, favoreciendo el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

GESTIÓN DEL TALENTO

Asociación Lamar planifica la formación de sus equipos profesionales, asegurándose de que éstos posean las capacidades técnicas, compromiso con los/as beneficiarios/as, capacidad de gestión y habilidades necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones para asumir el desempeño preciso.

La meta de Asociación Lamar es potenciar y hacer crecer el talento de sus profesionales.

REMUNERACIÓN

Las condiciones retributivas se establecerán en función del puesto, la responsabilidad, la experiencia y los recursos disponibles de la entidad.

Se garantizarán criterios de equidad, transparencia y adecuación a las condiciones del sector, así como la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.