



PLAN ANNF SALUDABLE

PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO

ANNF es una entidad de acción social, sin ánimo de lucro, que trabaja por los derechos de la infancia en situación de dificultad social, contribuyendo a generar cambios que propicien un ambiente familiar de seguridad y afecto.

Durante toda nuestra experiencia profesional dedicada al mundo de la protección y el cuidado del menor, hemos desarrollado un amplio conocimiento sobre las necesidades que nos encontramos en las personas a las que atendemos, y las herramientas requeridas para paliarlas en la mayor medida posible.

La evolución histórica de la Asociación ha conllevado la continua actualización y adaptación de los valores que la inspiran a la realidad social emergente. Esto ha motivado la puesta en marcha de nuevas iniciativas como un sistema de gestión de la calidad, el desarrollo de un nuevo plan estratégico, modificación de estatutos, es decir, toda una serie de pasos encaminados a continuar siendo una entidad moderna y acorde a las nuevas tendencias del sistema de protección de la infancia en situación de dificultad social.

El primer proyecto en el que comenzó a trabajarse desde la Asociación consistió en la puesta en marcha de hogares mixtos de atención a menores abandonados. En la década de los años sesenta, comienza a visualizarse el problema derivado de la gran masificación de los orfanatos y macro instituciones para menores en España, enfocadas desde el punto de vista humanitario, vocacional y asistencial. Tomando como punto de partida las nuevas iniciativas surgidas en el resto de los países europeos, la familia navarra Huarte Beaumont, representada por su hija, María Josefa Huarte, así como otras personas sensibilizadas con el entorno del menor en la sociedad navarra crearon en 1971 la Asociación Navarra Nuevo Futuro. Su misión era “Favorecer el desarrollo integral de menores, privados de ambiente familiar o con graves problemas sociales, mediante la atención educativa individualizada en pequeños grupos”



En la actualidad, cuarenta años más tarde, la finalidad fundamental de la Asociación no ha variado en su esencia. El grupo de atención sigue siendo el menor carente de un hogar estable y normalizado, así como aquellos otros menores que tienen alguna problemática social o familiar grave, lo que en líneas generales se denomina hoy en día “menores en dificultad social”.

La Asociación Navarra Nuevo Futuro comienza su trabajo en el área de la cooperación internacional en el año 1993. La evolución de nuestra sociedad hacia un mundo globalizado, permite plantear la posibilidad de ampliar el alcance de su trabajo y misión más allá de los límites nacionales. La realidad de los países del Sur, donde la situación de los niños y niñas es especialmente preocupante, debido a la carencia de los recursos más básicos, plantea un nuevo reto para la Asociación Navarra Nuevo Futuro, que llevada siempre por ese fin último de protección de la infancia, comienza a desarrollar diferentes programas de cooperación en distintos países, organizando de nuevo recursos a través de los cuáles los menores puedan vivir dignamente y desarrollarse como personas en un mundo que les niega la satisfacción de las más básicas necesidades.

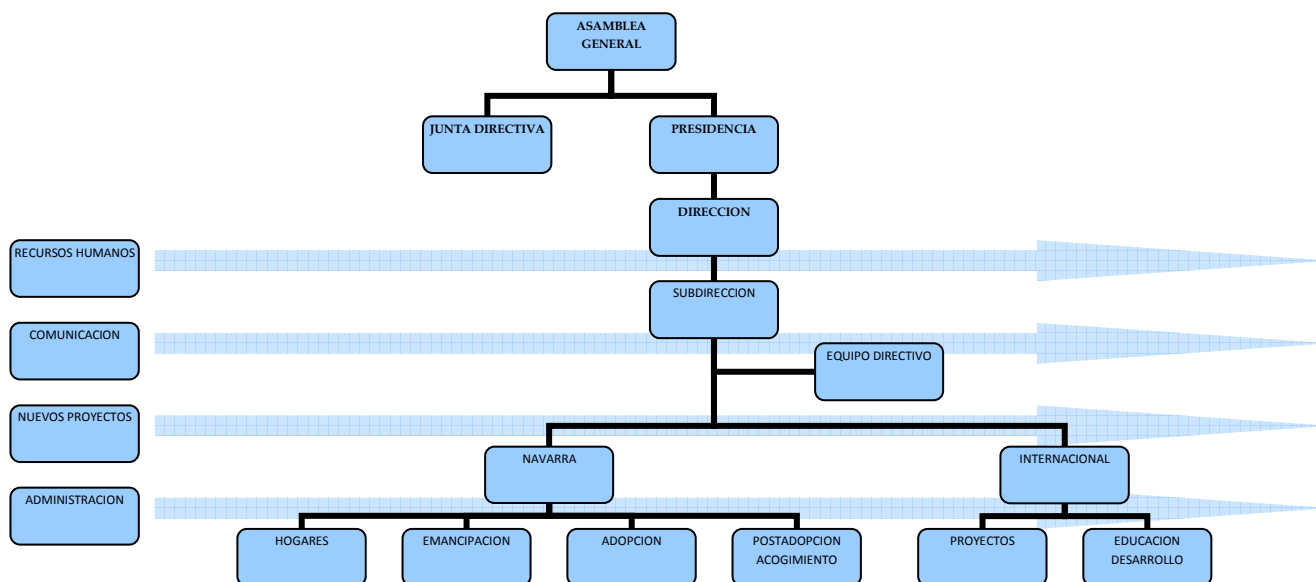
Desde 1997 Asociación Navarra Nuevo Futuro funciona como Entidad Colaboradora de Adopción Internacional (ECAI), acreditada por el Instituto Navarro de Bienestar Social y, posteriormente, por la Dirección General de Familia, para la tramitación de adopciones internacionales en países como Rumania, Perú, Costa Rica, Chile, Rusia y Camerún.

Desde Asociación Navarra Nuevo Futuro se viene trabajando para tratar de dar respuesta a las necesidades de las familias adoptivas, antes de la llegada del menor, a la llegada del menor y una vez que ha comenzado la convivencia y el acoplamiento de la nueva familia.

Por esta razón en 2010 abrimos un nuevo recurso de asesoramiento para familias acogedoras y postadoptivas.

Las problemáticas sociales sobre las que trabaja la Asociación Navarra Nuevo Futuro han ido cambiando a lo largo de los 40 años de andadura de esta institución. Al son de esos cambios, la ONG ha ido adaptando su modo de hacer para conseguir dar la mejor respuesta posible a su misión: trabajar para disminuir la vulnerabilidad de la infancia desprotegida y fomentar su desarrollo integral en todos los lugares en los que Nuevo Futuro está presente.

En la actualidad la Asociación cuenta con 114 profesionales distribuidos en el siguiente Organigrama:



Sistemas de gestión certificables.

Como sistemas de gestión certificables tenemos dentro de la organización los siguientes:

- ISO 9001/2008 desde el año 2003.
- Fundación Lealtad, auditoría de gestión de la transparencia y buenas prácticas.
- Cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Certificación en norma educativa Pentacidad, Norma Técnica de Bureau Veritas.
- Auditoría económica anual de cuentas por KPMG como Organización declarada de Utilidad Pública.
- Calificación de AECID como ONGd “especializada en infancia”.



DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y HERRAMIENTAS ASOCIADAS

En ANNF realmente creemos que el valor más importante que tenemos son las personas que componen nuestra Organización, y las prácticas de promoción de la salud para nuestros profesionales que a continuación presentamos, no serían posibles sin partir de esta premisa.

El enfoque de gestión de personas que con los años hemos ido construyendo en ANNF, y el análisis de varios indicadores como el índice de rotación de profesionales, las encuestas de satisfacción de nuestros profesionales y el número de bajas por síndrome de ansiedad y depresión, han hecho que desde hace ya cinco años, nos ocupáramos en buscar y facilitar recursos de cuidado para nuestros profesionales, que pudieran ayudar a promover actitudes sanas para los propios profesionales y para con los usuarios, reforzando el uso de aquellos resortes técnicos y metodológicos que permiten trabajar mejor y tomar cierta distancia emocional de nuestra tarea.

4

Porqué, análisis de los indicadores

En 2006 nos encontrábamos con una situación compleja que nos hizo parar y replantearnos la necesidad de comenzar a incorporar en nuestra forma de hacer, alguna línea nueva que mejorara la atención a la salud de nuestros propios profesionales:

- En 2006 contábamos con un absentismo por enfermedad del 6,44% en gran medida producida por bajas por ansiedad o estrés laboral.
- Teníamos un índice de rotación de profesionales superior al 15% anual
- La prestación económica por enfermedad a cargo de la Asociación ascendía a unos 40.000€

Esta situación, sumada al análisis de varios valores de la encuesta de satisfacción de nuestros profesionales, y a la construcción del modelo de gestión de personas que se venía gestando en la Organización, hizo que nos planteáramos la necesidad de dar giros fundamentales y abordar ciertas



cuestiones que a día de hoy entendemos como esenciales en el planteamiento y desempeño de los procesos de trabajo de todos nuestros profesionales.

A través de las presentes herramientas buscamos la mejora de la calidad del entorno de trabajo y la promoción de la salud de nuestros propios profesionales.

Para ello, hemos elegido cuatro líneas de mejora para la promoción de la salud en nuestra Organización:

1 Condiciones de trabajo, contratación; 2 Desarrollo profesional; 3 Mejora de la calidad de vida de los profesionales; 4 Conciliación de la vida familiar y profesional.

Todas las medidas implantadas en nuestra Organización para promocionar la salud de nuestros profesionales, objetivo último de todas ellas, tratan de cubrir alguna o varias de estas áreas.

El paquete de medidas que a continuación presentamos, está dividido en las siguientes herramientas:

1. Supervisión (gestión del estrés).
2. Plan de conciliación (gestión del tiempo-flexibilidad).
3. Responsabilidad social empresarial.
4. Plan de igualdad.

1.SUPERVISIÓN (GESTIÓN DEL ESTRÉS)

Los espacios de supervisión son una forma de asesoramiento al servicio de la eficacia organizacional, la satisfacción profesional y el desarrollo de la calidad de la comunicación y la cooperación en contextos de trabajo. Ante una Sociedad tan compleja, se presenta como una respuesta a las organizaciones, orientada hacia los problemas e implementada desde una posición de libertad y neutralidad. El objetivo es favorecer el desarrollo profesional, orientar, ayudar. Se trata de poder mirar la dificultad-problema, con otra distancia emocional y en presencia del equipo, es decir, analizar la situación vivida en la vida



profesional, los sentimientos que acompañan a la actividad y su reconstrucción intersubjetiva contrastada por el equipo.

Se trata de un espacio de reflexión profesional, dirigido por un técnico cualificado ajeno a la organización, la re-visión del quehacer profesional, el contraste entre el marco teórico-conceptual y la práctica cotidiana. Tiene como objetivo principal mejorar la calidad y efectividad del trabajo y permitir una mayor satisfacción y seguridad en el desarrollo del ejercicio profesional.

Entendemos los espacios de supervisión como una interacción profesional constructiva entre un profesional confrontado directamente con una realidad problemática y un experto en ese ámbito (el supervisor), que no actúa directamente sobre esa realidad pero que es garante de la eficacia de las acciones; es una interacción formalizada y a la vez está basada sobre una relación informal, teniendo como finalidad la mejora de la calidad de la prestación profesional dirigida al cliente

Los espacios de supervisión facilitan:

Partiendo de que cada cual se comporta conforme a sus percepciones y explicaciones de la situación, generalmente consideramos que la solución del problema no está en nuestras manos. La supervisión pretende complejizar la situación para poder ver las cosas de manera diferente, ampliando el repertorio de respuestas y otorgando responsabilidad y capacidad en el supervisando; tan complejo como dejar de hacer lo que no funciona y atreverse a probar cosas nuevas.

- Apoyo y reflexión en la toma de decisiones relativas a la vida profesional.
- Apoyo ante situaciones de conflicto profesional.
- Clarificación en la diferenciación y desarrollo de roles funciones y tareas.
- Soporte y herramientas en el manejo de los procesos de cambio.
- Innovación y capacidad resolutiva ante los nuevos retos.
- Prevención del queme profesional y del acoso moral en el trabajo.
- Empoderamiento profesional.



Cómo implementamos la herramienta.

Nuestra forma de implementar esta herramienta es la siguiente:

En situaciones de estrés, o de conflictos sin manejar que pueden llegar a generar situaciones de estrés a corto o medio plazo, ponemos a disposición de nuestros profesionales espacios de supervisión en dos ámbitos:

- Espacios de supervisión en Equipo.
- Espacios de supervisión Individual.

Atendiendo a que el manejo de una situación puede tener que hacerse en Equipo o bien se trata de un caso individual. En un principio, en 2006 comenzamos por los espacios de supervisión en equipo, y después de analizar el buen resultado que nos estaban dando, a principios de 2010 comenzamos a ofertar los espacios de supervisión individual como un complemento de esta herramienta más individualizado.

Los espacios de supervisión siempre, en todos los casos son un proceso voluntario, y se llevan a cabo por profesionales externos a nuestra Organización, porque debe ser además de voluntario un espacio confidencial y protegido para las personas que lo van a utilizar.

7

Esta herramienta se implementa por dos vías, a través del departamento de Recursos Humanos, cuando detecta a través de la interacción y seguimiento del trabajo de situaciones potenciales de riesgo o estrés en personas o equipos o bien a través de la petición personal o a nivel de equipo de nuestros profesionales cuando ellos mismos ven que están sufriendo una situación de estrés

Qué es lo que esta herramienta nos aporta

Hablar de supervisión es crear un espacio y un tiempo de distanciamiento donde recoger la práctica profesional y abordarla desde criterios de neutralidad, crecimiento, elaboración y resolución de dificultades y/o conflictos.



La supervisión no puede cambiar lo que ocurre pero sí puede ayudar a nuestros profesionales a cambiar su interpretación acerca de lo que ocurre.

La creación de un espacio para analizar y elaborar las implicaciones personales y los conflictos inherentes a todos los procesos interaccionales que se dan en la relación de ayuda, es dotar de herramientas al Equipo para que pueda entender lo que vive.

Las personas solemos buscar nuestro sitio desde la afectividad para lograr la aceptación y el apoyo que necesitamos antes de cohesionarnos como grupo. Es aquí donde la supervisión, entendida como un aporte neutral, externo al sistema, que ayuda a introducir nuevas visiones y posibilita romper situaciones de bloqueo, facilitando cambios, cobra un papel importante como un recurso más para preparar y trabajar las dificultades, los miedos, las dudas, las implicaciones, etc. que se generan de la práctica profesional en y para con el equipo. No hay que minimizar el riesgo de sufrimiento (de una intensidad traumática a veces) al que se ven confrontados los profesionales en su sostenimiento de personas en dificultad.

8

La supervisión supone una atención exclusiva, una escucha empática de los relatos sobre los problemas que aparecen en el trabajo, una exploración y reflexión común y participativa.

En ANNF entendemos que es necesario buscar y encontrar mecanismos protectores que nos permitan mantener la sensibilidad para con nuestro trabajo sin que la misma nos invada personalmente y nos destruya profesionalmente.

Y por nuestra experiencia hemos podido constatar que cuando el deseo de ser útil y capaz y la percepción de las posibilidades y límites con las que se trabaja no se confrontan adecuadamente, puede aparecer el estrés, e incluso el síndrome del profesional quemado o "burn out", efecto de esta tensión estresante no procesada.



Aspectos trabajados con la herramienta:

Para la evaluación objetiva de nuestras herramientas de promoción de la salud, además de indicadores específicos, valoramos una serie de aspectos comunes para garantizar el impacto de las medidas, que son las cinco líneas de promoción de la salud definidas en la Asociación, a saber:

Condiciones de trabajo, contratación; Desarrollo profesional; Mejora de la calidad de vida de los profesionales; Conciliación de la vida familiar y profesional.

Hemos incidido en prácticamente todas ellas con esta herramienta, ya que, dentro de la línea de la Contratación, estamos trabajando directamente en las condiciones de trabajo, formalizando un modelo en que cada profesional tiene a su disposición espacios protegidos y confidenciales de manejo del estrés y es capaz de decidir cuándo hace uso de los mismos.

De la línea “Desarrollo profesional” con esta herramienta conseguimos mejorar los desempeños, y la calidad de las condiciones de trabajo de nuestros profesionales, ya que se trata de una herramienta al servicio de la eficacia organizacional, la satisfacción profesional y el desarrollo de la calidad de la comunicación y la cooperación en contextos de trabajo.

9

De la línea “Mejora de la calidad de vida de los profesionales”, incidimos de manera directa en una clara mejoría, así lo dicen las encuestas de satisfacción de nuestros profesionales, y es que la posibilidad de contar con espacios en los que manejar el estrés, las situaciones complejas que afectan al día a día del trabajo, las dificultades en las relaciones, etc. en un entorno protegido y confidencial, hacen que los profesionales puedan crecer personal y profesionalmente en el desempeño de su tarea. De hecho, el principal objetivo y valor de esta herramienta es mejorar la calidad y efectividad del trabajo y permitir una mayor satisfacción y seguridad en el desarrollo del ejercicio profesional.

De la línea “Conciliación de la vida laboral y familiar” esta herramienta posibilita manejar situaciones profesionales que afectan en gran medida al ámbito personal, es un apoyo y reflexión en la toma de decisiones relativas a la vida profesional, también ante situaciones de conflicto profesional. Y como herramienta, tiene mucho valor de cara a la prevención del queme profesional y del acoso moral en el trabajo.



Bajo este aspecto, nosotros entendemos que además, es fundamental para ayudar a nuestros profesionales a equilibrar su vida personal/familiar y laboral, en el sentido de que gracias a estos espacios, son capaces de manejar y resolver situaciones de conflicto y estrés laborales, que de otra manera afectarían indudablemente a su vida personal y familiar.

Recursos utilizados para su implementación

Esta herramienta ha sido implementada por nuestros propios profesionales, liderados por la Dirección de la Asociación, pero de manera consensuada y aceptada por todos los profesionales.

El coste de las sesiones se asume por parte de la Organización en todos los casos de espacios de supervisión de equipo, y mediante una fórmula mixta en los casos de espacios de supervisión individual.

La herramienta es perfectamente trasladable y generalizable a cualquier Organización del tipo que sea que crea en la capacidad y responsabilidad de sus profesionales.

10

Esta herramienta de gestión del estrés: los espacios de supervisión, puede adaptarse a las circunstancias concretas de cada Organización y aplicarse cualquiera que sea su ámbito de actuación y contenido de trabajo.

2.PLAN DE CONCILIACIÓN (GESTIÓN DEL TIEMPO-FLEXIBILIDAD)

En ANNF decidimos buscar un modelo que nos permitiera dar un paso importante en este sentido y desarrollamos una herramienta de flexibilidad horaria, sin ningún coste asociado en absoluto.

Las premisas de las que partimos a la hora de desarrollar la siguiente herramienta son las siguientes:



- Las personas de nuestra Organización son responsables de su trabajo.
- Es posible la autogestión del tiempo, si los objetivos están claros.
- Tener una persona exclusivamente cumpliendo un horario cerrado a rajatabla, por sí mismo, no aporta ningún valor añadido a ninguna Organización.

Estas premisas condicionaron el desarrollo de nuestra herramienta, de tal manera que lo primero que hicimos fue clarificar la misión y contenido de trabajo de cada uno de nuestros profesionales, más allá de una enumeración de funciones, poniendo sobre la mesa qué espera la Organización de cada persona en su puesto.

Una vez hecho esto, comenzamos a implementar un giro hacia la autogestión del tiempo en nuestro calendario para todo el personal indirecto (técnicos, administrativos, etc.).

La idea es muy sencilla y trasladable a cualquier tipo de Organización:

11

Rompimos la idea de un horario fijo igual para todo el mundo, y lo que hicimos fue establecer una franja horaria de estancia obligatoria, por motivos de coordinación interna, y otra franja es de libre disposición durante la semana, cada trabajador la marca para adaptar su trabajo a las cargas laborales de cada momento y a sus necesidades personales y/o familiares.

MEDIDA DE FLEXIBILIDAD PARA EL CALENDARIO ANNF

Como medida de flexibilidad, concebida por ANNF para la conciliación de la vida laboral y familiar, se establece lo siguiente:

Un periodo de estancia obligatorio de Lunes a Viernes de 09:00 hasta las 14:00 ambos inclusive de cada semana,
En total 5,5 horas de trabajo diarias (25 horas semanales).



Un periodo de tres horas (15 semanales) que podrán ser marcados por cada trabajador, entre las 08:00 y las 20:00, en función de las cargas de trabajo y como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, sin tener que justificar motivo alguno para la Organización libre de este horario.

Estas tres horas serán marcadas en un calendario semanal (adjunto) que será validado por el Responsable de cada Departamento, y confirmado por el Responsable de RRHH.

INDICACIONES

Las horas marcadas en verde son el periodo de estancia por atención y coordinación obligatorio, y para moverlas, será necesaria la autorización del Responsable de RRHH.

Las horas marcadas en azul, pueden moverse libremente y sin necesidad de justificación.

El criterio general es que debemos mantener la presencia de cada departamento y atención al público todos los días de 08:30 a 17:00, como mínimo de manera localizable, y cuando así se requiera, con presencia física.

Cada profesional, presentará su horario tipo a su Responsable de Departamento para su validación, éste, una vez conforme, lo planteará al Responsable de RRHH para la aprobación.

La contabilización y cierre de las horas es semanal, es decir, no pueden imputarse ni disfrutar en una semana horas de otra, a excepción de causas organizativas marcadas desde Dirección.

Los días festivos de calendario laboral, vacaciones y días de libre disposición, se computan en todos los casos como de 8 horas cada uno, independientemente del calendario de cada trabajador establecido con antelación.



EXCEPCIONES

Formación: No podrá imputarse tiempo de trabajo para acciones formativas voluntarias, que no cuenten con la aprobación de la Organización. Para poder contar como tiempo de trabajo una acción formativa, ha de ser coherente con el campo de trabajo y funciones, y aprobada la propuesta por Dirección, en tal caso, será considerado horario de trabajo.

Atención a cada departamento: Cada departamento deberá estar atendido de Lunes a Viernes de 08:30 a 17:00 como mínimo de manera localizable, y cuando así se requiera, con presencia física.

Atención al público: La atención al público se mantiene de 08:30 a 17:00 de Lunes a Viernes.

El Responsable de RRHH podrá ajustar las propuestas personales cuando cualquiera de los criterios anteriores no se cumpla.

En caso de desacuerdo sobre una propuesta de horario o situación concreta, el horario de referencia exigible a todos los profesionales de la sede social será de 08:30 a 17:00, con media hora para comer.

13

Aspectos trabajados con la herramienta:

Hemos incidido en prácticamente todas nuestras líneas de mejora con esta herramienta, ya que, dentro de la línea de la Contratación, estamos incidiendo directamente en el horario de trabajo, formalizando un modelo en que cada profesional es capaz de decidir cual va a ser su horario de trabajo, y posibilitarle que lo adapte y modifique en función de sus necesidades.

De la línea “Desarrollo profesional” con esta herramienta conseguimos mejorar los desempeños, eliminamos en gran parte los tiempos perdidos y la sensación de improductividad, ya que le damos a cada profesional la posibilidad de decidir sobre su imputación de tiempo, y distribuirlo en mayor medida cuando más carga laboral tiene, permitiéndole así mismo, no tener que estar cumpliendo un horario, simplemente por el hecho de respetarlo (con la insatisfacción que esto genera), cuando las cargas laborales son menores.



De la línea “Mejora de la calidad de vida de los profesionales”, incidimos de manera directa en una clara mejoría, así lo dicen las encuestas de satisfacción de nuestros profesionales, y es que la posibilidad de hacerse uno mismo dueño de su propio tiempo, con todo lo que esto supone, es uno de los aspectos más valorados por cualquier trabajador.

De la línea “Conciliación de la vida laboral y familiar” esta herramienta posibilita la adaptación del horario laboral con el escolar, el acompañamiento a cualquier hora del día a un hijo o un familiar por causas médicas, la asistencia a una reunión con tutores, cualquier incidencia que se genere en relación a una situación familiar en definitiva, ya que todas las horas pueden adaptarse, y si se da una situación que no esté contemplada en nuestras medidas de convenio colectivo de conciliación de la vida laboral y familiar, es decir si no hay un derecho al tiempo que se necesita, cualquier profesional simplemente debe hacer un planteamiento de su situación y una propuesta de organización del tiempo. A partir de ahí, nuestros profesionales pueden estar en cualquier situación que entiendan importante para ellos o sus familiares.

Recursos utilizados para su implementación

14

Esta herramienta ha sido desarrollada por nuestros propios profesionales, liderados por el Departamento de RRHH y Dirección, pero de manera consensuada con los representantes legales de los profesionales.

Se trata de una herramienta sin ningún coste asociado. No requiere ni un solo euro de inversión.

Simplemente son necesarias unas normas de utilización de las posibilidades de la herramienta, y un sencillo documento Excel para registrar los planteamientos. (Presentamos los ejemplos de ambas en el punto anterior).

Es perfectamente trasladable y generalizable a cualquier Organización del tipo que sea que crea en la capacidad y responsabilidad de sus profesionales.

Esta herramienta de flexibilidad horaria y autogestión del tiempo puede adaptarse a las circunstancias concretas de cada Organización y aplicarse cualquiera que sea su ámbito de actuación y contenido de trabajo.



La realidad que nos muestran los datos es que hemos conseguido mejorar en todos los aspectos relacionados directamente con la herramienta que presentamos, incluso llegando en muchos aspectos a tener las puntuaciones máximas que nos podrían dar.

Y al margen de los datos objetivos que hablan muy bien de los resultados que hemos obtenido con esta herramienta, nuestros profesionales muestran en las entrevistas personales que realizan con nuestro departamento de RRHH, que la libre disposición de su tiempo, es el aspecto que más valoran en su relación laboral con la Asociación, ya que además de posibilitar la autogestión del tiempo, viven esto como un sistema de confianza y se sienten valorados y reconocidos como responsables de su propio trabajo

3.RESponsabilidad Social Empresarial

La Comisión Europea define la **RSE** como “la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” y, en el mismo sentido, el Comité Económico y Social Europeo establece que la **RSE** “hace referencia al desarrollo en las empresas de relaciones de calidad con el conjunto de las partes involucradas: accionistas, profesionales, sindicatos, clientes, proveedores.” (Libro Verde de la Comisión Europea, 2002).

Prácticamente en todos los foros se habla sobre la responsabilidad social de las empresas, y parece que se da a entender que son sólo las Organizaciones lucrativas las que han de hacer algo con su Responsabilidad Social. En ANNF nosotros creemos que las ONGs y las organizaciones del tercer sector somos las primeras que debemos hacer una reflexión profunda sobre nuestra obligación y deber moral para con la responsabilidad social, no sólo en nuestra actividad directa sino desde nuestra propia esencia y para con la sociedad que nos rodea.



Organizativamente, enmarcamos la Gestión y el impulso de la RS desde nuestro departamento de RRHH, y a pesar de que muchas de las políticas y reflexiones impregnadas por esta forma de entender el trabajo son transversales, la responsabilidad de implementarlas es de RRHH que cuenta con un técnico específicamente dedicado al trabajo tanto interno como externo en RS.

Es un hecho, que todas las herramientas de promoción de la salud tienen que ver con la responsabilidad social hacia nuestros empleados.

Pero además, nosotros entendemos que tenemos, como ONG de desarrollo, la responsabilidad social de desempeñar un trabajo transparente hacia la sociedad y de facilitar experiencias significativas de carácter social a cualquier persona que se pueda acercar a nuestra Organización, sea con nosotros o sea a través de otras organizaciones, en función de las expectativas de la persona que se haya acercado.

Es por ello que a raíz de esta reflexión, desde la Responsabilidad Social, lanzamos dos líneas de trabajo no sólo hacia nuestros profesionales sino hacia la sociedad en general que a continuación presentamos:

16

Gestión Transparente

En ANNF entendemos que la transparencia es un valor, y que además es nuestra Responsabilidad para con la Sociedad hacer así las cosas, por ello apostamos por un elemento certificador que va más allá de las normas de calidad, y tiene que ver con la gestión ética y la transparencia, el modelo de principios de transparencia de la Fundación Lealtad.

Los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas de las ONG son recomendaciones de la Fundación Lealtad en materia de transparencia y buenas prácticas de gestión. Se trata de indicadores definidos y establecidos que aseguran una gestión ética y transparente en todas las áreas de la organización desde la gestión económica, la imputación de recursos, la gestión de personas, etc.



Desde 2008, nos adherimos a esta iniciativa y hemos sido auditados cada año por esta Organización en el cumplimiento de los mismos. Los resultados de los informes son públicos y están publicados tanto en la Web de la Fundación Lealtad como en la nuestra propia.

En esta misma línea, cada año publicamos en nuestra Web nuestra auditoría económica, las cuentas auditadas de cada ejercicio, los informes de auditorías de calidad, un listado de premios y certificaciones, así como las entidades que avalan nuestra gestión.

Toda esta información se encuentra accesible en nuestra web en un espacio denominado gestión transparente, de tal manera que cualquier persona que lo desee puede acceder a la misma con total facilidad.

Voluntariado

En 2010 desarrollamos nuestro primer Plan de Voluntariado, que denominamos “Toma y Daca” con un enfoque totalmente nuevo, hemos descartado una idea de voluntariado como descargo de labores profesionales, o líneas cerradas de itinerario para los voluntarios. Queremos construir un itinerario contando con las expectativas del propio voluntario y alineándolas con las de la Organización, y si esto no es posible por alguna de las partes, poder servir de puente con otras Organizaciones para que ese voluntario pueda desarrollar su inquietud en plenitud.

“Toma y Daca” es un programa pensado y estructurado para fomentar la participación ciudadana, y especialmente la de las personas más jóvenes.

Como organización de la sociedad civil queremos contribuir a facilitar espacios y ofrecer oportunidades a personas interesadas en el trabajo con niños y adolescentes, con el fin de ampliar nuestra capacidad de realizar labores sociales y brindar una experiencia enriquecedora social y personalmente.

La formación del voluntario y la creación de espacios de intercambio de experiencias, reflexión y participación tienen un lugar especialmente importante



en este programa de voluntariado, estructurado a través de cuatro ejes principales:

- Voluntariado en Navarra en actividades de animación sociocultural para niños y adolescentes, campañas de sensibilización y acompañamientos puntuales
- Experiencias de voluntariado internacional en proyectos de Cooperación al Desarrollo en Latinoamérica
- Promoción de la movilidad europea de jóvenes, a través del Servicio de Voluntariado europeo
- Y la participación de adolescentes y jóvenes de entre 14 y 18 en acciones de carácter comunitario y/solidario

4.PLAN DE IGUALDAD

En la construcción de un espacio de trabajo saludable, contamos con un Plan de Igualdad, que tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres que trabajan en la Asociación y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

18

También es objeto del Plan, integrar la igualdad en los servicios que presta la Asociación así como el ejercer de organización impulsora de la igualdad con los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Actualmente contamos con un plan desarrollado y con acciones definidas con una temporalidad de 3 años: 2011/2013.

El desarrollo del mismo y en la Comunicación a todos los profesionales de la casa, ha corrido a cargo de un grupo de trabajo específico compuesto por la Directora de la Asociación, el Responsable de RRHH y dos miembros del Comité de Empresa, que trabajan como Educadoras. También es cometido de este grupo velar porque las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo.

Esperamos que este proyecto contribuirá, a mejorar internamente la satisfacción de las personas de la organización, nuestras actuaciones en el



campo de la igualdad de género y al cumplimiento de los objetivos marcados por la organización en este campo. Así como, su integración en algunos aspectos claves definidos por la Ley de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

Nuestro Plan de Igualdad surge del análisis de los resultados de un diagnóstico que realizó una consultora especializada en este campo, y lo hemos incorporado a la gestión cotidiana de la Asociación, dentro de los planes de Gestión. De esta forma, se utilizamos el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar nuestro plan de igualdad.

Ponemos en valor nuestro Plan de Igualdad como medida de promoción de la salud porque la calidad, la atención personalizada, la innovación y el conocimiento son elementos clave de nuestra gestión, que dependen en gran medida de las personas de la Organización. Las personas se convierten en el valor diferencial de la Asociación y, por consiguiente, en su fuente de crecimiento y diferenciación. El hecho de garantizar mediante esta herramienta la igualdad de trato, de oportunidades, etc. Denota una preocupación por generar un espacio saludable de trabajo.

19

Planteamos nuestra política de igualdad en 3 niveles de cambio:

- a. Cambio normativo: cumplimiento de los requisitos legales.
- b. Cambio operativo: Estructura del cambio desde los procesos de gestión empresarial.
- c. Cambio cultural: Estructura del cambio desde la asunción de la igualdad como valor.

ALCANCE DE LAS ACCIONES

Salvo el plan de conciliación que se aplica solamente al personal de oficina, todas las demás herramientas abarcan a toda nuestra plantilla, están a disposición de todos y cada uno de nuestros profesionales.



COMUNICACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DE LAS ACCIONES

Todas las acciones de promoción de la salud se gestionan desde el departamento de Recursos Humanos con el apoyo de Dirección.

En el caso del Plan de Igualdad hay un grupo específico que se encarga de desarrollar, planificar y evaluar todas las acciones del plan, compuesto por Dirección, el Responsable de RRHH y dos miembros del comité de Empresa.

En un primer momento, cuando se desarrolla la idea de una acción la dinámica de funcionamiento y comunicación es compartirla de inicio con la Representación Legal de los Profesionales.

Una vez formalizada la herramienta, se difunde tanto en un primer momento como las diferentes actualizaciones o noticias que van surgiendo a través de nuestro sistema de comunicación interna, por medio de los diferentes canales con que contamos en la Asociación: Reuniones de departamento, tableros de anuncios, correo electrónico y boletín informativo para cada trabajador, que adjuntamos mensualmente con la nómina.

20

MEJORAS ALCANZADAS E INDICADORES UTILIZADOS PARA SU VALORACIÓN.

Para valorar las mejoras alcanzadas con la implementación del presente paquete de medidas y herramientas, tomamos dos tipos de indicadores, los indicadores objetivos y los datos de la satisfacción de nuestros profesionales.

En primer lugar analizamos la evolución de aquellos indicadores objetivos que en 2006 nos hicieron plantearnos la necesidad de introducir esta herramienta, y valoramos su evolución:



INDICADOR	2006	2010
Absentismo por enfermedad	6,44%	2,42%
Índice de rotación de profesionales	15%	4,38%
Prestación económica por enfermedad	39.054,75€	5.768,65€

*tomamos como referencia los datos anuales de 2006, último ejercicio en el que no estábamos utilizando esta herramienta y el último ejercicio anual cerrado, 2010.

Como se puede observar, hemos mejorado muy notoriamente todos los indicadores que valoramos en 2006, hemos conseguido reducir en más del 62% el absentismo por enfermedad con el que contábamos en 2006.

Hemos reducido en más de un 70% el índice de rotación de nuestros profesionales.

Y finalmente, hemos optimizado la partida económica de prestación por enfermedad en más de un 85%, lo que ha supuesto un ahorro para la Organización de más de 33.000 euros.

21

En segundo lugar, analizamos los datos extraídos de los ítems relacionados con esta herramienta, extraídos de nuestra encuesta de satisfacción a los profesionales de nuestra Organización:

➤ **Ambiente de Trabajo:**

- Valore el ambiente de trabajo con respecto a sus compañeros.
- Valore el ambiente de trabajo con respecto a su coordinador de departamento.
- ¿Recibe apoyo de sus compañeros en el trabajo?
- ¿Creo que Usted y sus compañeros están unidos?
- Valore la evolución del ambiente de trabajo en el último año.
- Valoración global del ambiente de trabajo.



➤ **Flexibilidad y Controles Razonables:**

- ¿Se siente vigilado en su trabajo por su superior?
- ¿Los empleados están sobrecargados de trabajo?
- ¿Considera usted que tiene suficiente autonomía en su trabajo?

➤ **Participación, Satisfacción y Sentimiento de Pertenencia:**

- ¿Se encuentra realizado y motivado en su trabajo?
- ¿Cuánto tiempo le gustaría trabajar en esta Asociación?
- ¿Le gusta el trabajo que realiza?
- ¿Se cambiaría de trabajo por el mismo sueldo?
- Satisfacción y orgullo por trabajar en la Asociación
- ¿Se siente integrado en la Asociación Navarra Nuevo Futuro?

➤ **Liderazgo:**

- ¿Cree que los empleados tiene libertad para tomar decisiones en su ámbito de trabajo?
- ¿Cree que las tareas están bien definidas?
- ¿Sabe por qué es importante su trabajo?
- ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su coordinador de departamento?

22

➤ **Condiciones de Trabajo**

- ¿Cree que pueden mejorar las condiciones actuales de trabajo?

A modo de comparativa, tomamos como referencia los resultados de nuestra encuesta de 2006, momento en el que esta herramienta todavía no se había puesto en marcha, y los resultados de los mismos indicadores en 2010 cuando ya veníamos trabajando con la nueva herramienta. Los resultados de lo que opinan nuestros profesionales, hablan por si solos:

INDICADORES	2006	2010
Ambiente de Trabajo		
Valore el ambiente de trabajo con respecto a sus compañeros.	3.22	4.20
Valore el ambiente de trabajo con respecto a su coordinador de departamento.	3.18	3.83
¿Recibe apoyo de sus compañeros en el trabajo?	4.05	4.30
¿Creo que Usted y sus compañeros están unidos?	3.57	4.23
Valore la evolución del ambiente de trabajo en el último año.	3.73	4
Valoración global del ambiente de trabajo.	3.80	4.23
Flexibilidad y controles razonables		
¿Se siente vigilado en su trabajo por su superior?	2.35	1
¿Los empleados están sobrecargados de trabajo?	3.59	2,5
¿Considera usted que tiene suficiente autonomía en su trabajo?	3.73	4,5
¿Considera usted que tiene suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	3.76	5
Participación y sentimiento de pertenencia		
¿Se encuentra realizado y motivado en su trabajo?	3.78	4,5
¿Cuánto tiempo le gustaría trabajar en esta Asociación?	3.95	5
¿Le gusta el trabajo que realiza?	4.41	5
¿Se cambiaría de trabajo por el mismo sueldo?	2.30	1

¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la empresa?	3.54	4,5
Satisfacción y orgullo por trabajar en la Asociación	3.32	4
¿Se siente integrado en la Asociación Navarra Nuevo Futuro?	3.32	4,5
Liderazgo		
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su coordinador de departamento?	3.68	5
¿Cree que los empleados tienen libertad para tomar decisiones en su ámbito de trabajo?	3.41	3.60
¿Cree que las tareas están bien definidas?	3.22	3.73
¿Sabe por qué es importante su trabajo?	3.70	4.33
Condiciones de Trabajo		
¿Cree que pueden mejorar las condiciones actuales de trabajo?	4.72	2.90

***Escala de valoración de 0 a 5**

La realidad que nos muestran los datos es que hemos conseguido mejorar en todos los aspectos relacionados directamente con las herramientas que presentamos, incluso llegando en muchos aspectos a tener las puntuaciones máximas que nos podrían dar.

Y al margen de los datos objetivos que hablan muy bien de los resultados que hemos obtenido con estas herramientas, nuestros profesionales muestran en las entrevistas personales que realizan con nuestro departamento de RRHH, que estas herramientas les ayudan y les han ayudado a superar conflictos y situaciones personales y profesionales de tensión y estrés, a mejorar su calidad de vida en el trabajo, y a ser capaces de autogestionar su propio tiempo.



CONCLUSIONES

A modo de conclusión, decir que actualmente, el mundo laboral en general está inmerso en una realidad altamente compleja y competitiva, y ello nos exige como profesionales madurez y rigor en nuestra profesión, así como creatividad e iniciativas que refuercen el potencial de cada profesional para poder realizar un trabajo de calidad y saludable.

La línea de promoción de la salud, con las herramientas que nosotros planteamos son una propuesta que nos invita a profundizar en nuestra práctica, pensarla y confrontarla con una realidad social en permanente transformación.

Debemos ser capaces de identificar nuevas necesidades y enfrentarnos a nuevos retos profesionales en una dialéctica que nos permita introducir cambios, reinventándonos en nuestras acciones, pero sin perder nuestros principios, aquellos valores que nos definen e identifican.

Nosotras y nosotros formamos parte de esta sociedad y debemos responsabilizarnos de nuestra parte. Ello requiere crear condiciones para disponer de medios en los que el pensamiento guie nuestra acción, evitando actividad sin rumbo.

25

Las herramientas que aquí presentamos pueden ofrecerlo.

Son en definitiva, medidas que ayudan a generar un espacio más saludable para los profesionales y a optimizar los Recursos Humanos de cualquier Organización que de verdad entienda que son el recurso más importante con el que cuentan.