

# La gestión de las personas

El éxito de una organización no lucrativa en el cumplimiento de sus fines y en su desarrollo como organización no reside tanto en factores económicos, metodológicos o tecnológicos, como en la valía de su equipo humano.



Atraer buenos profesionales, sean estos voluntarios o remunerados, motivarlos, formarlos y retenerlos, es lo que hoy día proporciona a una ONL su mayor ventaja competitiva.

Entendemos que la gestión de las personas es un proceso integral, que comienza en la planificación de los recursos humanos necesarios, continúa mediante el proceso de selección y reclutamiento, orientándose hacia la formación y el desarrollo personal y profesional de las personas que aportan mayor valor a la organización.

Nuestra metodología se basa en la gestión de las competencias, pues facilita el uso de criterios objetivos que permiten la gestión integral del equipo humano, desde la definición de las funciones y responsabilidades de los puestos y las características de perfiles hasta la valoración de las capacidades de los profesionales de la organización.

Ágora Social puede ayudarte en la gestión integral de las personas de tu organización mediante nuestros servicios, entre otros:

- Selección y reclutamiento de personal.
- Diseño de procesos de acogida para empleados nuevos.
- Diseño de políticas retributivas.
- Diseño e implementación de planes de formación y desarrollo.

# La gestión de las personas



- Diseño e implementación de sistemas de evaluación del desempeño.
- Coaching - Entrenamiento personal.

## Selección y reclutamiento de personal

Nuestro objetivo es que tu organización incorpore a la persona más adecuada para un puesto de trabajo determinado, considerando tanto las necesidades y características de la organización como las del candidato.

Nuestra colaboración puede abarcar desde la definición de las condiciones y contenido del puesto de trabajo a cubrir, identificando las competencias que debe tener el ocupante del puesto, hasta la publicación de la oferta en los medios más adecuados, la recepción y selección previa de currículos, la elaboración de pruebas de conocimientos, la valoración de competencias de los candidatos, etc.

Llevamos a cabo un proceso riguroso y sistemático que favorece la toma de decisiones más correctas con respecto a los candidatos evaluados, teniendo en cuenta la cultura y la estrategia de la organización.

## Diseño de procesos de acogida para nuevos miembros

Una vez incorporada la persona a su nuevo puesto, comienza un proceso de gran importancia, del que depende su adecuada integración en la organización.

El nuevo miembro tiene ante sí una gran cantidad de interrogantes que la organización debe responder de manera inmediata y satisfactoria.

Podemos ayudarte a diseñar un proceso sencillo, mediante una metodología probada, sistemática y rigurosa que acelere la incorporación efectiva de los nuevos empleados a tu organización.

## Diseño de políticas retributivas

Para que una política de remuneración sea verdaderamente eficaz, debe cumplir una serie de requisitos que no siempre son evidentes.

Podemos ayudarte a elaborar una política de remuneración que sea coherente con los valores y principios de tu organización y que contemple las diferentes funciones y responsabilidades existentes en la misma. Todo ello mediante una correcta creación de categorías laborales que reconozcan tanto las aportaciones colectivas como individuales.

# La gestión de las personas

## Diseño e implementación de planes de formación y desarrollo profesional

Nuestro objetivo es proporcionar al personal remunerado y voluntario de las organizaciones del tercer sector los conocimientos teóricos y prácticos específicos de sus áreas de trabajo, que les permitan desarrollar su carrera profesional de forma excelente.

Para llevarlo a cabo disponemos de una amplia gama de servicios, que van desde la consultoría y el asesoramiento para la elaboración y gestión de planes de formación, hasta una amplia oferta de cursos, seminarios, talleres y otras actividades formativas de diversas materias.

Pretendemos que la formación se transforme, en el más breve espacio de tiempo, en valor para la organización y para las personas que se benefician de ella.

Entendemos la formación desde una perspectiva global en la que ésta es una parte estratégica y transversal de la organización. Pero también entendemos que, al no ser un área específica de su misión, ésta pueda quedar desatendida.

Por eso abogamos por que las organizaciones se centren en su misión y nos confíen este área de importancia estratégica fundamental.

Elaboramos y desarrollamos planes de formación integral mediante una minuciosa labor de asesoría y consultoría. También ofrecemos programas formativos eminentemente prácticos, orientados a sus necesidades y objetivos. Trabajamos cada tema mediante ejercicios y actividades teórico-prácticas orientadas a la acción.

Ágora Social puede ayudarte en los siguientes aspectos:

- Diagnóstico de necesidades.
- Elaboración del Plan de Formación.
- Implementación del Plan de Formación.
- Evaluación de sus resultados.
- Entrenamiento personalizado.

## Elaboración de planes y programas de formación a la carta

De la mano del cliente, definimos, desarrollamos y gestionamos su plan integral de formación. Incluyendo:

- Análisis y detección de las necesidades formativas del personal.
- Diseño y elaboración de planes y programas de formación personalizada.
- Gestión y ejecución de planes de formación y/o programas formativos (búsqueda de proveedores, logística, calendarios, material didáctico, comunica-

# La gestión de las personas

ción con la plantilla, etc.).

- Planificación y elaboración de presupuestos.
- Control de calidad: seguimiento y evaluación de las acciones formativas.

## Desarrollo de cursos a medida en el centro de trabajo

Modalidad formativa diseñada para ser impartida a grupos de personas de una misma ONL. Implica la identificación de las necesidades del cliente y la adaptación de los contenidos a los requerimientos y peculiaridades de la organización, así como al lugar, los horarios y las fechas designadas por ésta.

Por qué elegir esta modalidad:

- Ahorro significativo de costes. Al establecerse por hora de formación y no por participantes, a partir de 6 personas resulta muy ventajoso.
- Adecuación a las necesidades formativas detectadas en la propia organización.
- El profesor hace también labores de consultoría, ayudando a crear el proyecto formativo, lo que supone un aval de calidad y de adaptación a la organización.
- Posibilita la comunicación y el intercambio entre los miembros de la organización.
- Aumenta la implicación de la plantilla.
- Aumenta la cualificación del personal de la organización, su eficiencia y eficacia.
- Mayor grado de satisfacción de socios, donantes, colaboradores y simpatizantes de la organización.
- La asimilación de contenidos se realiza en el momento y lugar elegido por la organización.
- Oportunidad para difundir entre el personal de la entidad su cultura y valores.

## Realización de cursos en abierto

Es una modalidad formativa presencial u online para todos los integrantes del tercer sector que deseen actualizar sus conocimientos en un área determinada y compartir su experiencia con otros profesionales de diferentes organizaciones.

Por qué elegir esta modalidad:

- Permite asimilar contenidos en un breve espacio de tiempo.
- Favorece el intercambio de ideas de diferentes profesionales, organizaciones y áreas de actividad.
- Permite formar a distintas personas de una ONL en sus necesidades individuales.

# La gestión de las personas

- Para organizaciones pequeñas y con poco presupuesto, permite formar a su personal voluntario y asalariado sin tener que hacer grandes desembolsos.

## Coaching - Entrenamiento personal

Para lograr una modificación real y duradera de actitudes y costumbres personales y organizacionales largamente asimiladas, toda formación debería ir acompañada de una fase de seguimiento que ayude a la implantación progresiva del aprendizaje.

Por eso hemos diseñado un servicio de seguimiento pos-formación o coaching. Lo entendemos como un proceso de acompañamiento individual destinado a impulsar el desarrollo profesional y personal de los asistentes y a garantizar la utilidad de los conocimientos adquiridos durante la formación.

En todo caso, el entrenamiento personal no se realiza únicamente para fijar conocimientos adquiridos mediante procesos formativos, también se puede realizar de manera independiente, dado que, en sí mismo, es una herramienta muy poderosa para la formación.

### Objetivo

Asegurar una adecuada transferencia de los conocimientos impartidos en cualquier curso mediante un acompañamiento personalizado de los asistentes tras el mismo. Concretamente, se busca:

- Asentar lo aprendido.
- Apoyar el cambio de hábitos.
- Crear una cultura organizacional basada en los principios expuestos.

### Metodología


Cada persona construye el conocimiento en función de sus expectativas, creencias, valores y experiencias previas de modo que sólo ellas pueden desarrollar su potencial. Sin embargo, en este camino es muy valioso contar con alguien que nos ayude a fijar metas, objetivos, un calendario, un modo, un proceso, etc.

Esta figura es el/la acompañante o entrenador. Él o ella analiza la situación de partida, estudia los puntos fuertes y de mejora de los participantes y establece una relación de confianza con cada uno de ellos. Después acuerda un plan, unos objetivos y unas metas.

Al final, sigue el proceso de cerca. Sus objetivos son que cada participante cumpla los suyos.

Inicialmente, mediante entrevistas personales pretendemos conocer los puntos fuertes y débiles, las áreas de mejora y la idea de desarrollo del participante (qué cree que hace bien, qué necesita mejorar y cuáles son sus metas).

# La gestión de las personas



A continuación, se realiza una planificación consensuada entre el orientador y el/los participante/s. Se establece un calendario de acciones y se lleva a cabo una guía no directiva que sirve de apoyo a las mismas. A veces es soporte, escucha, orientación. Otras, apoyo y asesoramiento específico.

Cada participante tiene el control de sus progresos, el orientador no hace sino observarle y conducirlo.

En todo momento se procura establecer un clima de confianza. Sin conexión es difícil alcanzar acuerdos y el acompañamiento se basa en acuerdos y consensos entre el participante y el tutor.


## A quién se dirige

Está dirigido a personas que tengan una elevada capacidad de decisión en sus organizaciones, que deban comunicarse con un elevado número de personas o que, simplemente, crean que deben mejorar sus capacidades y habilidades profesionales.

Está especialmente recomendado para el desarrollo y la transferencia de habilidades y competencias de carácter personal, no técnico.

La duración depende de cada caso, no obstante, lo habitual es planificar sesiones semanales (no más de dos) de una hora durante un plazo de entre uno y tres meses.

## Diseño e implementación de sistemas de Evaluación del desempeño



Una organización necesita medir la eficacia del trabajo ejecutado y realizar los ajustes que le permitan lograr sus objetivos. Sin embargo, evaluar el desempeño de las personas en su trabajo no es una tarea fácil, a menudo se plantean interrogantes ante los que las personas tienen respuestas y actitudes muy diferentes.

En cualquier organización se emiten juicios y valoraciones sobre el desempeño de las personas en sus puestos de trabajo. Sin embargo, los resultados de estos juicios no suelen aportar una visión objetiva y, por este motivo, no son útiles para mejorar el desempeño de las personas evaluadas.

Podemos ayudarte a evaluar el trabajo de tus profesionales mediante el uso de metodologías que garantizan un resultado objetivo del proceso de evaluación. Así se elimina la arbitrariedad del proceso y se posibilita el consenso a la hora de identificar áreas de mejora. Así será más sencillo determinar qué medidas hay que tomar para mejorar su desempeño.