



ágorasocial
SERVICIOS INTEGRALES PARA EL TERCER SECTOR

Ayudamos a las ONL a mejorar su capacidad para cumplir con su misión.

▣ [Principal](#)

▣ [Mapa web](#)

▣ [Misión y valores](#)

▣ [Agenda](#)

▣ [Servicios](#)

- ▣ [Comunicación](#)
- ▣ [Captación de recursos](#)
- ▣ [Legal y administrativo](#)
- ▣ [Formación](#)
- ▣ [Gestión de las personas](#)

▣ [Contenidos](#)

- ▣ [Informes](#)
- ▣ [Artículos](#)
- ▣ [Entrevistas](#)
- ▣ [Por temas](#)

▣ [Equipo humano](#)

- ▣ [Organización](#)
- ▣ [Equipo profesional](#)
- ▣ [Trabaja en Ágora](#)

▣ [Clientes](#)

▣ [Proyectos](#)

**¡SUSCRÍBETE AHORA
A NUESTRO BOLETÍN!**

Informes, artículos y
entrevistas exclusivos
para suscriptores

[Modificar datos](#) - [Darse de baja](#)
[Política de privacidad](#)

Cómo podemos ayudarte
Información corporativa
Descarga nuestra presentación



Contacto

C/ Juan Bravo, 3-A
28006 Madrid
info@agorasocial.com
} 914 367 393
☎ 911 412 626

[Principal](#) » [Contenidos](#) » [Entrevistas](#)



Carlos Cortés

Director de Recursos Humanos de Ayuda en Acción

Entrevista de Isabel Pino (Consultora de Ágora Social)

La gestión de personas ha experimentado un cambio importante en las dos últimas décadas. Ayuda en Acción ha incorporado el enfoque de competencias en su gestión, ¿qué ventajas ha supuesto para la organización y sus trabajadores?

Recientemente implantado el sistema, aún es pronto para hablar de resultados en el corto plazo. Tenemos la expectativa de que mejore el resto de módulos de gestión de RRHH orientándolo hacia el desarrollo de personas en base a competencias. Así, está siendo y nos será muy útil para:

- Los procesos de selección en la definición de perfiles de puesto.
- Completar nuestro actual mapa de descripciones de puesto.
- Mejorar y alinear el plan de formación.
- Vincular el desempeño por competencias a nuestra política retributiva a través de un sistema de evaluación del desempeño.
- Favorecer la identificación de potencial en casos de promoción interna.

Para gestionar a las personas es necesario conocer su nivel de desempeño y sus necesidades formativas, ¿de qué forma lleváis a cabo las evaluaciones?

Desde este año contamos con un sistema de evaluación del desempeño basado en objetivos y competencias. Además, la herramienta que hemos diseñado incorpora la detección de necesidades formativas a nivel individual --antes realizada de manera independiente-- precisamente en el momento de la evaluación del trabajo realizado y de la fijación de nuevos objetivos para el siguiente año. Por otro lado, complementamos las detecciones de necesidades formativas con dinámicas de identificación grupales por áreas funcionales, tendiendo por tanto a un modelo colaborativo frente al clásico denominado normativo.

Los frecuentes cambios en el entorno de trabajo hacen necesario un aprendizaje continuo. ¿Qué sistemas utilizáis para fomentar la formación de vuestros empleados?

Tras la identificación de necesidades, individuales y grupales, elaboramos un plan de formación anual alineado además con las competencias. Existe una política de formación.

¿De qué forma se favorece el desarrollo profesional de los empleados? ¿Existen posibilidades de promoción y rotación interna?

Nuestra política de RRHH apuesta explícitamente por la promoción interna y es una realidad frecuente en nuestra organización.

La retención de los empleados permite la transmisión de conocimiento y la mejora de las actuaciones de las organizaciones. ¿Se aplican políticas de fidelización entre los empleados?

Cualquier sistema de gestión de RRHH que apueste por el desarrollo de los equipos, y la gestión por competencias es un claro ejemplo, actúa como herramienta de fidelización.

En cuanto a las condiciones laborales, ¿se utilizan medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar? ¿Se aplican otros tipos de beneficio social?

En cuanto a políticas de conciliación, en mi opinión lo más destacable son la flexibilidad horaria y la jornada intensiva ("de verano") además de otros pequeños ejemplos en cuanto a condiciones laborales. Tenemos la voluntad de impulsar otras medidas de conciliación acordes con la realidad social actual para dar respuesta a las necesidades en este sentido.

Las personas son más eficaces en su trabajo cuando tienen un nivel alto de satisfacción. ¿Qué instrumentos utilizáis para medir e impulsar su nivel de satisfacción y así mejorar el clima laboral?

La propia herramienta de evaluación del desempeño está enfocada también a la medición del clima y la motivación, del individuo y también de la integración de los equipos, el apoyo del responsable, nivel de motivación, ritmos de trabajo, posibles conflictos, etc. Hemos pretendido crear un espacio de diálogo de cada responsable con sus equipos con comunicación bidireccional más allá de una simple medición de resultados, más propia en otros sectores.

¿Cuáles son los retos del Departamento de Recursos Humanos a corto y a largo plazo?

A corto plazo queremos consolidar los distintos módulos de gestión integral de RRHH que hemos desarrollado: diccionario de competencias, sistemas de evaluación, mapa de puestos, etc. A medio plazo lo más importante será la aplicación de nuestra política de RRHH a todos los ámbitos de la organización, en particular en los países de América Latina donde trabajamos.

[Política de privacidad](#)

© 2004-2008 Ágora Social