

Actividad: DEFINIR LOS RECURSOS HUMANOS	Objetivos
<p>El reajuste y la Definición de los Recursos Humanos de la entidad se aborda en dos niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aspectos concretos para la caracterización de los recursos humanos necesarios en relación a los proyectos de la entidad. Aspectos globales de la política de gestión de recursos humanos de la entidad. <p>Para el análisis y reajuste de los recursos humanos en relación con los proyectos, la clave es partir del análisis de las necesidades de la entidad para llevar a cabo los objetivos que se ha marcado, es decir:</p> <ul style="list-style-type: none"> no tomar como punto de partida “de quién disponemos en la entidad, qué podemos hacer”, sino partir de “qué hemos decidido hacer como entidad – misión, líneas estratégicas, objetivos, proyectos definidos-, qué perfiles necesitamos, cómo los conseguimos –ya los tenemos, formamos a los que tenemos para desempeñar lo que queremos, buscamos lo que nos falta-”. <p>Para contar con una política de gestión de recursos humanos de acuerdo a la misión, los objetivos y valores de la entidad, la clave es desarrollar las siguientes líneas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sistema de análisis periódico del clima y la cultura organizacional. Modelo de política de comunicación interna. Desarrollo de programas de formación continuada. Promoción y reconocimiento de los profesionales en relación con los resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los RRHH necesarios para llevar a cabo los proyectos de la entidad: tipos o grupos de profesionales; competencias de cada grupo profesional Definir la política de gestión de RRHH de la entidad: sistema de análisis del clima laboral; modelo de política de comunicación; programas de formación continua; promoción de los profesionales – voluntarios y contratados <div> Material Fotocopias, pizarra Misión de la entidad Listado de servicios Listado de proyectos </div> <div> Duración 2h </div>

Fases					
0 Sensibilización	1 Organización proceso	2 Diagnóstico estratégico			3 Planificación
		Externo	Interno	Conclusiones	Elementos nucleares
					Elementos operativos

Los Proyectos y los Recursos Humanos

El objetivo es identificar qué personas son necesarias, qué perfiles o competencias son las adecuadas para desarrollar las actividades de la entidad partiendo de los servicios, proyectos y las actividades que la entidad ha decidido realiza, es decir ¿qué va a hacer la entidad?, ¿qué recursos humanos necesita para ello?

Paso 1: Partir de las necesidades de la entidad	
Misión	
Líneas estratégicas	
Objetivos	
Servicios	
Proyectos	
Actividades	

Paso 2: Caracterizar los perfiles necesarios	
Criterios de calidad	de cada uno de los servicios y las actividades de la entidad relativos a las características de las personas que los desempeñan
Perfil profesional	establecido en las normas profesionales para cada actividad de cada uno de los proyectos.
Procedimientos	definidos para cada actividad, especificando los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para desarrollarlos
Valores estratégicos	De la entidad

Paso 3: Definición de los tipos o grupos de profesionales

Tipo-Grupo de Profesionales	Definición	Servicios Relacionados	Proyectos Relacionados	Actividades Relacionadas

Paso 4: Definición de las competencias de cada tipo o grupo

Sistematizar cada competencia, categorizando cada una de ellas de acuerdo a dos criterios: imprescindible (I) y deseable (D).

Grupo Profesional:

Competencias de Conocimientos

Definición de la Competencia	I	D

Grupo Profesional:

Competencias de Habilidades

Definición de la Competencia	I	D

Grupo Profesional:

Competencias de Actitudes

Definición de la Competencia	I	D

Paso 5: Necesidades de profesionales de cada tipo o grupo

Analizar en las normas profesionales de cada actividad incluidas en los proyectos, el número de veces que se va a realizar la actividad y la duración de la misma. Relacionar la actividad con el grupo o grupos profesionales.

Norma profesional de la Actividad:

Actividad	Número de veces	Duración

Grupo Profesional:

Actividades que va a desarrollar

Listado de actividades	Número de veces que se va a realizar	Horas de dedicación a cada actividad	Total Horas por tipo de actividad

TOTAL HORAS DEL GRUPO PROFESIONAL

Paso 6: Estructura de los Recursos Humanos	
Horas que pueden ser atendidas por cada grupo profesional	
voluntarios	número, necesidades de capacitación, dedicación horaria de cada uno de ellos
contratados	número, necesidades de capacitación, dedicación horaria de cada uno de ellos, adaptación de su tipo de contrato
nuevos contratados o voluntarios	dedicación horaria, tipo de contrato, de acuerdo de colaboración, proceso de selección...

Adecuación de los Recursos Humanos

El objetivo es que los recursos humanos se ajusten a las necesidades de la entidad: disponer de las personas más capacitadas para las actividades que se realizan, así como potenciar su motivación e identificación con la entidad.

Paso 1: Análisis periódico del clima y la cultura organizacional

Análisis del absentismo	
Encuestas de satisfacción a contratados, voluntarios y socios	
Encuestas sobre el nivel de conocimiento de los distintos grupos sobre las actividades que ellos no realizan	

Análisis de las iniciativas de mejora o innovaciones de los distintos colectivos	
Análisis y evaluación de los perfiles de liderazgo de la entidad	
Análisis de la consecución de objetivos según grupo profesional	
Porcentaje de abandonos de la entidad por grupos y colectivos profesionales	

Existencia de una política de comunicación interna

i cumplen las siguientes condiciones

Análisis periódico del clima laboral y cultura organizacional