

Madrid, 15 y 16 de febrero de 2007

**I** ENCUENTRO DE LAS ONG  
DE DESARROLLO:

**RETOS DE UN SECTOR  
EN CAMBIO**

# El rol de los recursos humanos en las ONGD

**Grupo de Reflexión: Gestión de RRHH**

# El capital humano: una prioridad

- El principal activo de la ONGD
- Somos personas, trabajamos con personas (sin ánimo de menospreciar al sector lucrativo)
- El reto - una gestión de personas “puntera”
- Las ONGD como “referente”
- Plasmar que las personas son lo más importante
- Tanto en lo “táctico” como en lo “estratégico”

# El capital humano: una prioridad

- Esta prioridad debe concretarse en políticas concretas
- Utilizando ideas y técnicas “punteras”

Pero...

# El capital humano: una prioridad

- Ni se supera la idea de gestión de RRHH como “administración de personal”
- Ni se confía en las técnicas de gestión procedentes de otros sectores

# El capital humano: una propuesta

- Romper con la visión tradicional del rol de RRHH y la gestión de personas en las ONGD
- Situar a las personas en el centro de políticas concretas

# El capital humano: problemas y oportunidades

oportunidades estratégicas,

Formación y desarrollo

Condiciones laborales

## Mientras tanto, se recomienda (1)

Una dirección de RRHH en las ONGD, con mandato claramente identificado

- No dependiendo de Finanzas, o Administración
- Participando en la visión estratégica de la organización
- RRHH no es un “centro de gasto”
- RRHH es “fuente de recursos esenciales” para la realización del trabajo

## Se recomienda (2)

### La “profesionalización” de los equipos de RRHH en las ONGD

- Sin perder el espíritu que nos mueve
- En un sector joven las normas se van haciendo mientras se avanza
- Ofreciendo una gestión RRHH capaz de:
  - Responder a las necesidades actuales y futuras de la organización
  - Estar a la altura de las expectativas de los profesionales que trabajan en ella

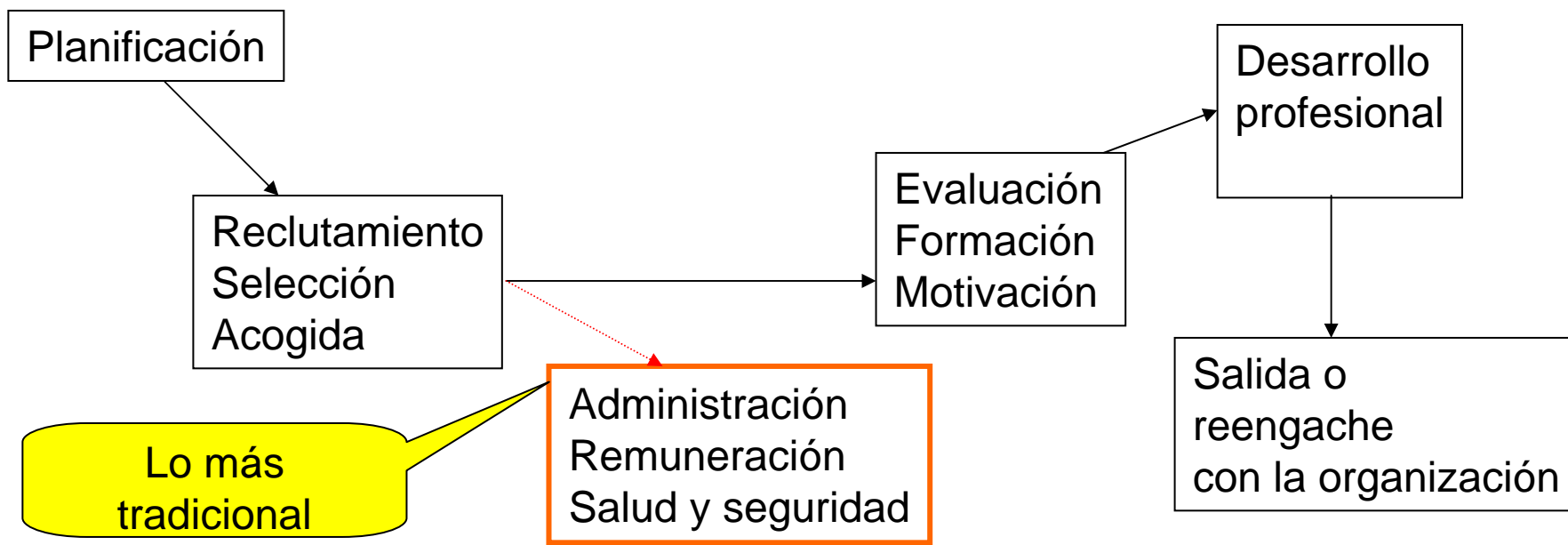
## Se recomienda (3)

### Desarrollar una política de RRHH comprehensiva, escrita y ampliamente difundida dentro de la organización

- Que establezca un código de “transparencia” y de “buen gobierno” en la gestión
- Que sintonice con las personas de la organización
- Que dé respuestas a las personas que entran, y a las que ya están dentro

## Se recomienda (4)

Que la política de RRHH abarque todo el espectro de gestión de personal



## Se recomienda (5)

### Alinear los objetivos de trabajadores con los valores y objetivos estratégicos de la organización

- Un factor fundamental de motivación en el sector, y de buenos resultados - la “pertinencia”
- Capacidad de las direcciones de responder a la su plantilla , expectativas, conciliación, etc.
- La importancia de formación y condiciones laborales

## Se recomienda (6)

Superar los obstáculos para implantar una política de RRHH en las ONGD - no es cuestión de dinero, sino de visión

- Se requiere el compromiso de la Dirección de las organizaciones
- Apoyo dentro del sector, de organizaciones con más recursos
- Apoyo del Estado, donantes y socios

## Reflexión final

si se pretenden alcanzar los ambiciosos  
objetivos de las ONGD,  
se necesita renovar continuamente la  
gestión del activo principal,  
las personas que trabajan en ellas

## Retos y Oportunidades

- **Formación**, y su papel clave en el desarrollo de profesionales en este sector
- **Condiciones laborales**, la situación actual y los retos para el sector