

Política de Desarrollo Organizacional y de las Capacidades Humanas

La política de desarrollo organizacional y de las capacidades humanas se enfoca en mejorar los procesos, procedimientos, conocimientos, habilidades y desempeño de su personal, con el objetivo de lograr un crecimiento sostenible y una mayor eficiencia en sus operaciones. Esta política es esencial para asegurar que la fundación alcance sus metas y objetivos de manera efectiva y logre un impacto positivo en la sociedad.

A continuación, se presentan algunos elementos clave para dicha política:

Identificación de necesidades de capacitación: Realizar una evaluación periódica de las necesidades de capacitación del personal de la fundación. Esto puede hacerse mediante encuestas, entrevistas individuales o análisis de desempeño.

Plan de capacitación: Elaborar un plan de capacitación basado en las necesidades identificadas. Este plan debe incluir objetivos claros, temas de formación relevantes y métodos de entrega apropiados (como talleres, cursos en línea o sesiones de coaching).

Promoción del aprendizaje continuo: Fomentar una cultura de aprendizaje dentro de la fundación, donde se valore la formación continua y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

Desarrollo de liderazgo: Proporcionar oportunidades para que los líderes y directivos de la fundación mejoren sus habilidades de liderazgo y gestión, lo que beneficiará el crecimiento y la eficiencia en la organización.

Evaluación del desempeño: Establecer un sistema de evaluación del desempeño que permita a los empleados recibir retroalimentación constructiva y establecer planes de mejora individualizados.

Reconocimiento y recompensas: Reconocer y premiar los logros y esfuerzos del personal en el desarrollo de nuevas habilidades y mejoras en los procesos de la fundación.

Apoyo para el desarrollo personal: Ofrecer asesoramiento y apoyo para el desarrollo profesional y personal de los empleados, lo que puede incluir el acceso a recursos educativos externos o programas de tutoría.

Incorporación de nuevas capacidades: Facilitar la incorporación de nuevos talentos a la fundación y asegurarse de que se integren adecuadamente en la cultura y los objetivos de la organización.

Mejora continua: Fomentar una mentalidad de mejora continua en todos los aspectos del trabajo de la fundación, desde los procesos internos hasta el impacto de sus programas y proyectos en la comunidad.

Monitoreo y evaluación: Realizar un seguimiento regular de los resultados del desarrollo organizacional y las capacitaciones implementadas para medir su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.

Al implementar una política sólida de desarrollo organizacional y de las capacidades humanas, la fundación podrá mantenerse actualizada, adaptarse a los cambios del entorno y fortalecer su capacidad para lograr su misión y alcanzar sus objetivos con mayor éxito.

Objetivo general del programa:

Facilitar la capacitación y la integración efectiva del talento humano en la Fundación, asegurando su desarrollo profesional y su contribución al logro de los objetivos organizacionales.

Etapas del programa:

- Inducción y bienvenida:
- Presentación de la fundación: Misión, visión, valores, historia y proyectos.
- Introducción a los equipos y departamentos de la fundación.
- Políticas y procedimientos organizativos.
- Presentación del equipo directivo y de supervisión.
- Capacitación técnica y conocimientos específicos:
- Identificar las habilidades técnicas necesarias para cada puesto de trabajo.
- Ofrecer talleres, cursos y sesiones de capacitación para desarrollar esas habilidades específicas.
- Capacitación en temas relevantes para la fundación, como gestión de proyectos, recaudación de fondos, reportes financieros, entre otros.
- Desarrollo de habilidades blandas:
- Capacitación en habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, entre otros.
- Sesiones de desarrollo personal y profesional, como gestión del tiempo, manejo del estrés, inteligencia emocional, entre otros.

Programa de mentoría:

- Asignar a cada empleado nuevo un mentor experimentado dentro de la fundación.

- El mentor brindará orientación, apoyo y compartirá su conocimiento y experiencia.
- Sesiones regulares de mentoría para establecer metas y realizar seguimiento del desarrollo profesional del empleado.

Evaluación y seguimiento:

- Realizar evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados.
- Obtener retroalimentación de los empleados sobre el programa de capacitación.
- Realizar ajustes y mejoras en el programa según los resultados obtenidos.
- Oportunidades de crecimiento y promoción:
- Identificar oportunidades de crecimiento dentro de la fundación.
- Establecer planes de desarrollo individual para los empleados con potencial.
- Brindar apoyo para que los empleados participen en conferencias, cursos externos y eventos relacionados con su área de trabajo.

Plan de capacitación Interna

Capacitación: Organizar talleres, seminarios o cursos internos para desarrollar habilidades específicas relacionadas con el trabajo y áreas de interés de los empleados.

Mentoría: Establecer jornadas de mentoría donde los empleados más experimentados puedan guiar y apoyar a los empleados más nuevos en su desarrollo profesional.

Reembolso de matrícula: Proporcionar reembolsos parciales o completos de los gastos de matrícula para que los empleados puedan continuar su educación formal, como estudios de posgrado o cursos relacionados con su campo de trabajo.

Rotación de puestos: Permitir a los empleados rotar entre diferentes puestos y departamentos dentro de la fundación para adquirir una comprensión más amplia de las operaciones y desarrollar nuevas habilidades.

Desarrollo de liderazgo: Ofrecer talleres de desarrollo específicos para fomentar las habilidades de liderazgo y gestión de los empleados que ocupan o aspiran a puestos de liderazgo dentro de la fundación.

Aprendizaje en línea: Proporcionar acceso a plataformas de aprendizaje en línea que ofrezcan una amplia gama de cursos y recursos para que los empleados puedan mejorar sus habilidades en diversas áreas, como gestión, tecnología, comunicación, entre otros.

Asesoramiento profesional y personal: Ofrecer sesiones de asesoramiento individualizadas para ayudar a los colaboradores a establecer objetivos de

desarrollo personal y laboral, identificar áreas de mejora y crear planes de acción para alcanzar sus metas.

Plan de bienestar: Que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, como actividades de salud, ejercicios, programas de alimentación saludable o servicios de asesoramiento emocional.

Participación en conferencias y eventos: Apoyar la asistencia de los colaboradores a conferencias, simposios y eventos relevantes en su campo de trabajo, brindando oportunidades para aprender de expertos y establecer contactos con profesionales de la industria.

Programas de reconocimiento y recompensas: Implementar programas de reconocimiento y recompensas para destacar y premiar los logros y contribuciones de los empleados en su desarrollo personal y laboral.