

PROYECTO

“Empoderamiento de las Capacidades Locales para el Voluntariado Humanitario en América Latina y el Caribe, EUAV CB4AID”

Desarrollo de capacidades en gestión del voluntariado

Evelin Troche

Experta Local en desarrollo de capacidades

Antecedentes del proyecto

El proyecto “Empoderamiento de las capacidades locales para el voluntariado humanitario en América Latina y el Caribe CB4AID” tiene una duración de 24 meses, y está liderado por Alianza por la Solidaridad e implementado por 3 socios europeos y 17 socios de América Latina y el Caribe (ALC).

Fecha de inicio: 01/02/2018 Fecha de fin: 31/01/2020

Objetivo 1:

Promover y reforzar el voluntariado local en países de ALC a través de actividades de construcción de capacidades relacionadas con la gestión del voluntariado.

Agenda

Contenido Temático	Día	Actividades	Tiempo estimado en minutos *	Responsables
Tema: Voluntariado (Marco de referencia y alcances) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición ▪ Acción voluntaria ▪ Características del voluntariado ▪ Relevancia y beneficios del voluntariado ▪ Motivaciones, aptitudes y actitudes ▪ Campos de actuación del voluntariado y alcances 	Miércoles 14 de agosto (Mañana)	▪ Bienvenida e inauguración del evento	09:00 – 09:20 (20)	Gianfranco Pintus, Director GVC; José Blanes, Director CEBEM
		▪ Dinámica inicial: Presentación de los participantes	09:20 – 09:50 (30)	Evelin Troche, Consultora Especialista – Participantes
		▪ Desarrollo de contenidos consultora	09:50 – 10:35 (45)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		▪ Dinámica: Testimonios de Voluntarios e Intercambio de experiencias	10:35 – 11:20 (45)	Participantes
		▪ Desarrollo de contenidos Consultora	11:20 – 12:00 (40)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		▪ Dinámica: identificación de campos de actuación del voluntariado	12:00 – 12:30 (30)	Participantes
Tema: Etapas para la integración (itinerario) del Voluntario <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación ▪ Incorporación ▪ Formación /información al voluntario ▪ Implementación- Desarrollo de la acción voluntaria: 	Miércoles 14 (tarde)	▪ Dinámica grupal: Reconocimiento de las etapas de integración del voluntario	14:00 – 15:00 (60)	Participantes
		▪ Desarrollo de contenidos Consultora	15:00 – 15:50 (50)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		▪ Dinámica grupal: Estándares o características más relevantes por cada etapa.	15:45 – 16:45 (60)	Participantes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento y reconocimiento del Voluntariado 		▪ Generalizaciones y conclusiones (Consultora)	16:45 – 17:15 (30)	Evelin Troche, Consultora Especialista - Participantes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tema: Acción social voluntaria: 	Jueves 15 (Mañana)	▪ Presentación síntesis jornada día anterior	09:00 – 09:15 (15)	Evelin Troche, Consultora Especialista

Agenda

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tema: Acción social voluntaria: <ul style="list-style-type: none"> - Descripción y elementos de la Acción Voluntaria en área específica de su voluntariado - Panorama actual de la Acción Voluntaria en las áreas específicas de su accionar - Problemas y desafíos en la Acción Voluntaria ▪ Planes de trabajo de voluntariado – formatos y ejemplos 	Jueves 15 (Mañana)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación síntesis jornada día anterior 	09:00 – 09:15 (15)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de contenidos 	09:15 – 10:15 (60)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinámica Grupal: Valoración de un Plan de trabajo de Voluntariado – Herramienta 	10:15 – 11:15 (60)	Participantes
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conclusiones por grupo 	11:15 – 12:00 (45)	Participantes
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualizaciones Consultora 	12:00 – 12:30 (30)	Evelin Troche, Consultora Especialista
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades o mecanismos de gestión en el trabajo voluntario ▪ Gestión social de proyectos / Características y factores de éxito 	Jueves 15 (Tarde)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de contenidos Consultora 	14:00 – 15:00 (60)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinámica Grupal: Integración de mecanismos de gestión en el trabajo voluntario. 	15:00 – 16:00 (60)	Participantes
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de contenidos Consultora 	16:00 – 17:30 (90)	Evelin Troche, Consultora Especialista

Agenda

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de comunicación: de - Tipos de comunicación. - Barreras en la comunicación - Trabajo en equipo ▪ Seguimiento a planes de trabajo de voluntariado - herramientas 	Viernes 16 (Mañana)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de contenidos Consultora 	09:00 – 09:45 (45)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinámica Grupal: Las habilidades de comunicación en el trabajo voluntario 	09:45 – 10:45 (60)	Participantes
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de contenidos Consultora 	10:45 – 11:35 (50)	Participantes
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de un instrumento de seguimiento – interacción con el grupo 	11:35 – 12:30	Participantes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conclusiones Jornadas ▪ Conformación Grupos Piloto 	Viernes 17 (Tarde)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de contenidos Consultora 	14:00 – 15:00 (60)	Evelin Troche, Consultora Especialista
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinámicas Conformación de Grupos de trabajo piloto 	15:00 – 16:15 (75)	Evelin Troche, Consultora Especialista / Participantes
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoramiento para los grupos piloto 	16:15 – 16:45 (30)	Evelin Troche / Maya Koshi
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrega de certificados y clausura 	16:45 – 17:30 (30)	GVC – CEBEM

Voluntariado

Marco de referencia y alcances

Voluntario

La palabra **voluntario** viene del latín *Voluntarius*, puede ser usada tanto como adjetivo y como sinónimo, y significa: “Que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber”, “Persona que se presta a ejecutar algún trabajo o servicio por propia voluntad”. (Referencia Diccionario Real Academia Española).

Voluntario

- Ser voluntario **no sólo hace referencia a quienes se vinculan** con la acción social o solidaria.
- **Es sobre todo, una manera de ser, ver y entender la realidad.**
- Son aquellas personas que no se conforman con el mundo en que viven y piensan en cambiarlo.
- Trabajan y se comprometen desde diversos espacios, impulsando iniciativas en barrios, comunidades, y diferentes contextos sociales u organizacionales..

El punto de partida **es el ser**, antes de hacer voluntariado, somos voluntarios

Voluntariado



El voluntariado se constituye en el trabajo o acción de una persona o grupo de personas que persiguiendo un objetivo social deciden trabajar (sin fines de lucro ni retribución económica) en el contexto comunitario, contexto local o contexto internacional sea a nivel de las organizaciones de la sociedad civil u otro tipo de organizaciones.

De esta manera, los voluntarios contribuyen a **promover mejoras en la sociedad y facilitan recursos de todo tipo** para solucionar problemas sociales y mejorar la calidad de vida de las personas.

Voluntariado

Constituye la expresión de la participación activa de la sociedad en la lucha contra las desigualdades; se trata de una acción basada en un **ejercicio de corresponsabilidad ciudadana ante situaciones de pobreza, exclusión, marginación y sufrimiento humano.**

En el voluntariado se ponen en práctica los valores de solidaridad y compromiso que constituyen pilares de convivencia y desarrollo de nuestra sociedad. (Referencia Manual de Gestión del Voluntariado, Fundación “la Caixa”, 2009)

El voluntariado es un elemento clave en la participación e implicación de la ciudadanía para mejorar la sociedad. Aporta valores, ideas, reflexiones, recursos, y, en definitiva, **es un generador de capital social.**

“El voluntariado es una grandiosa oportunidad para contribuir en los cambios y desafíos que tenemos en nuestra sociedad. Mostrar solidaridad es algo en común que los voluntarios tienen”. EU Aid Volunteers: get involved. Video of EU Aid Volunteers,
<https://youtu.be/02EUGZTQRWI>

Características del voluntariado

Altruismo

**Sentido de
transformación
de la sociedad**

Responsabilidad

Solidaridad

Compromiso

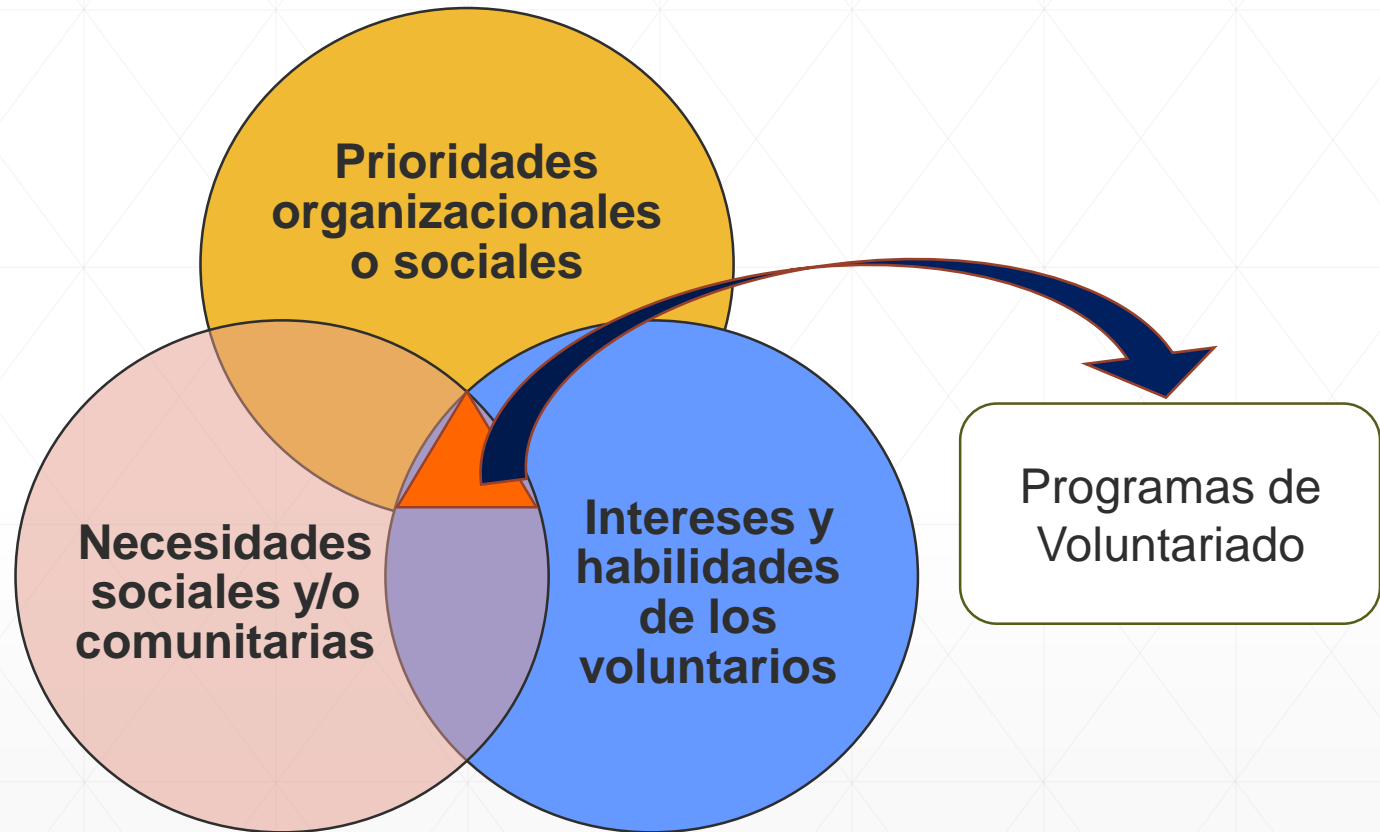
Respeto

Gratuidad

Sensibilidad

Estas características se interrelacionan con las actitudes, aptitudes y motivaciones de los voluntarios. La actitud tiene que ver con la disposición de la persona para el servicio, las aptitudes con las capacidades o facultades de una persona o una cosa para realizar adecuadamente cierta actividad, función o servicio (Condiciones físicas, psicológicas y morales, capacidades).

Integración del voluntariado



Gráfica adaptada de Manual de Voluntariado Corporativo, Fundación compromiso, Noviembre 2008

Campos de acción del voluntariado

Existen formas de clasificar las actuaciones de los voluntarios, tanto sociales como corporativos, en torno a cinco grandes campos que resultan útiles para ubicar las acciones del voluntariado al momento de reflexionar sobre el alcance y sentido de las mismas.



**Asistencia
Humanitaria
y social**



**Prevención
de grandes
problemáticas
sociales**



**Inclusión de
grupos
vulnerables**



**Desarrollo
social**



**Sensibilización y
promoción
de derechos**

Campos de acción del voluntariado

- **Asistencia Humanitaria y social:** A grupos o personas que están viviendo una situación difícil o de vulnerabilidad. Ejemplo acciones concretas para resolver situaciones de emergencia tales como catástrofes, inundaciones, sequías.
 - **Prevención de grandes problemáticas sociales:** evitables a través de la educación y la promoción de buenos hábitos. Ejemplo campañas de educación vial, campañas de prevención del VIH o cualquier enfermedad, apoyo en campañas de vacunación, campañas de prevención de alcoholismo en adolescentes, prevención de embarazo adolescente, y otras.
 - **Inclusión de grupos vulnerables:** Integración de personas o grupos discriminados o marginados, o la inclusión de grupos vulnerables en una sociedad.
-

Campos de acción del voluntariado

- Acciones concretas en esta campo son por ejemplo crear o apoyar grupos de ayuda mutua, programas de apoyo a madres adolescentes, niñez en situación de calle, grupos marginados, etc.
- **Desarrollo social:** Las acciones de desarrollo social de los voluntarios son las que promueven la participación y el dinamismo de la comunidad o de las organizaciones sociales. Acciones concretas son sensibilizar a la comunidad sobre sus propias necesidades, fomentar redes y asociaciones entre las personas e instituciones, apoyo a grupos e instituciones en procesos de planificación participativa, u otros.

Campos de acción del voluntariado

- **Sensibilización y promoción de derechos:** cuando acompañan la toma de conciencia de la sociedad sobre los problemas; por ejemplo, cuando colaboran en campañas de promoción de derechos y construcción de ciudadanía, desarrollan acciones que promuevan la educación en la solidaridad; o la toma de conciencia en temas de cuidado del ambiente.

Etapas para la integración (itinerario) del Voluntario

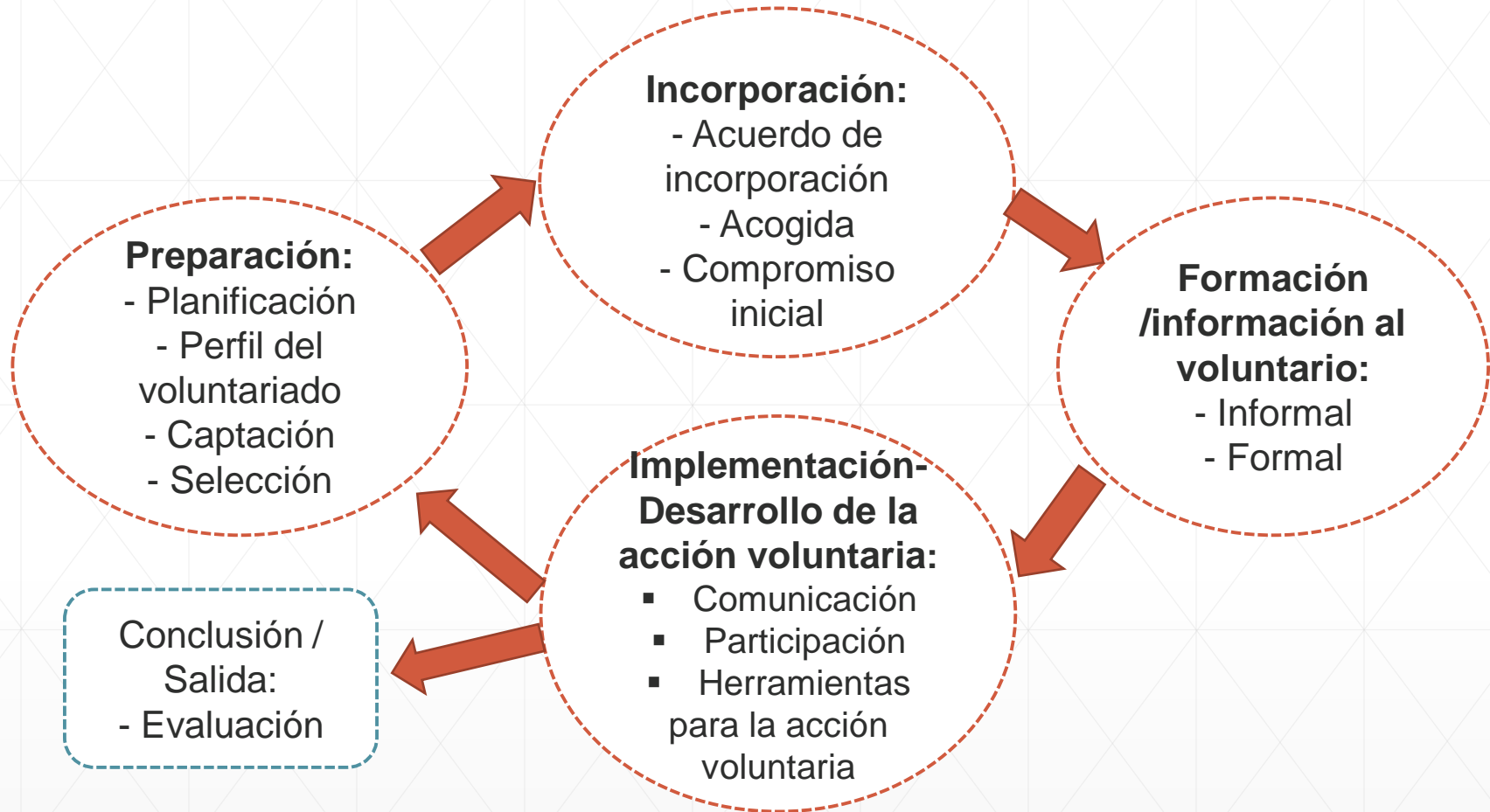


Etapas para la integración (itinerario) del Voluntario



Seguimiento y reconocimiento del voluntariado

Etapas para la integración (itinerario) del Voluntario



Seguimiento y reconocimiento del voluntariado

**Mejor desempeño de sus tareas
Mejor integración tanto en el equipo como en la organización**

Diseño de un Plan /Programa/ Proyecto de voluntariado*

Para el diseño de un plan, programa o proyecto de voluntariado se deben seguir las siguientes etapas:



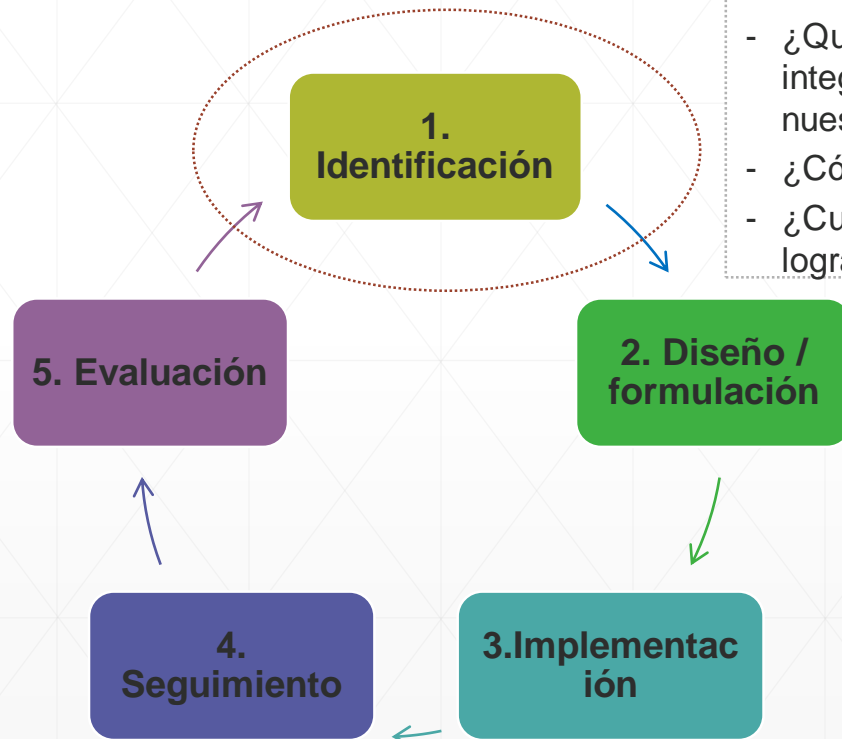
Diseño de un Plan /Programa/ Proyecto de voluntariado

Para el diseño de un plan, programa o proyecto de voluntariado se deben seguir las siguientes etapas:



Diseño de un Plan /Programa/ Proyecto de voluntariado

Para el diseño de un plan, programa o proyecto de voluntariado se deben seguir las siguientes etapas:



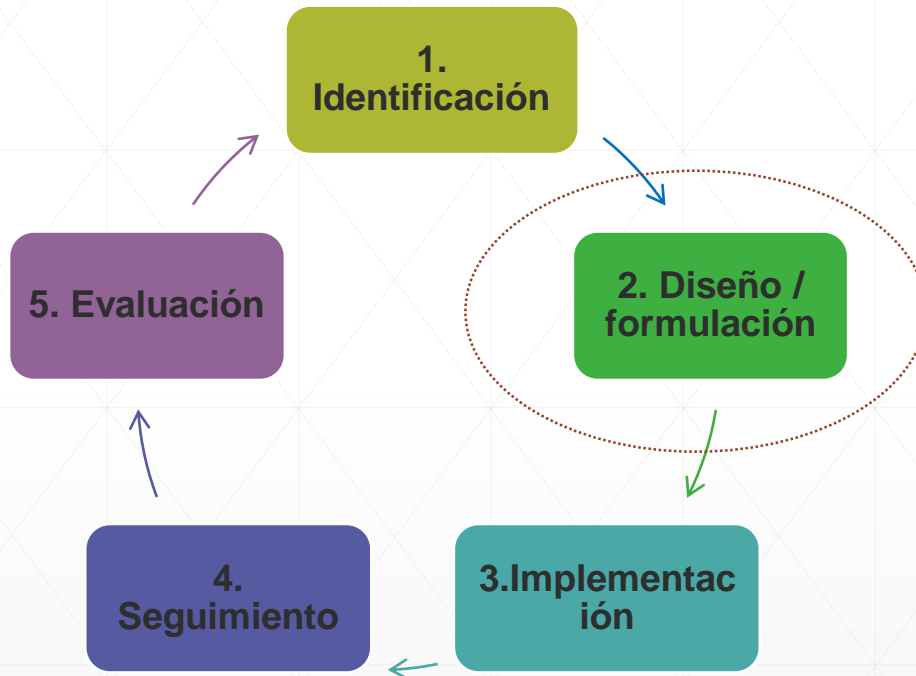
El papel del voluntariado en nuestra organización /red / plataforma / Asociación, etc.

- ¿Qué pretendemos con la integración de voluntariado en nuestra organización?
- ¿Cómo lo vamos a hacer?
- ¿Cuáles son las posibilidades de lograrlo? ¡Estrategias / alternativas?

CONSIDERACION:
Marco estratégico

Diseño de un Plan /Programa/ Proyecto de voluntariado

Para el diseño de un plan, programa o proyecto de voluntariado se deben seguir las siguientes etapas:

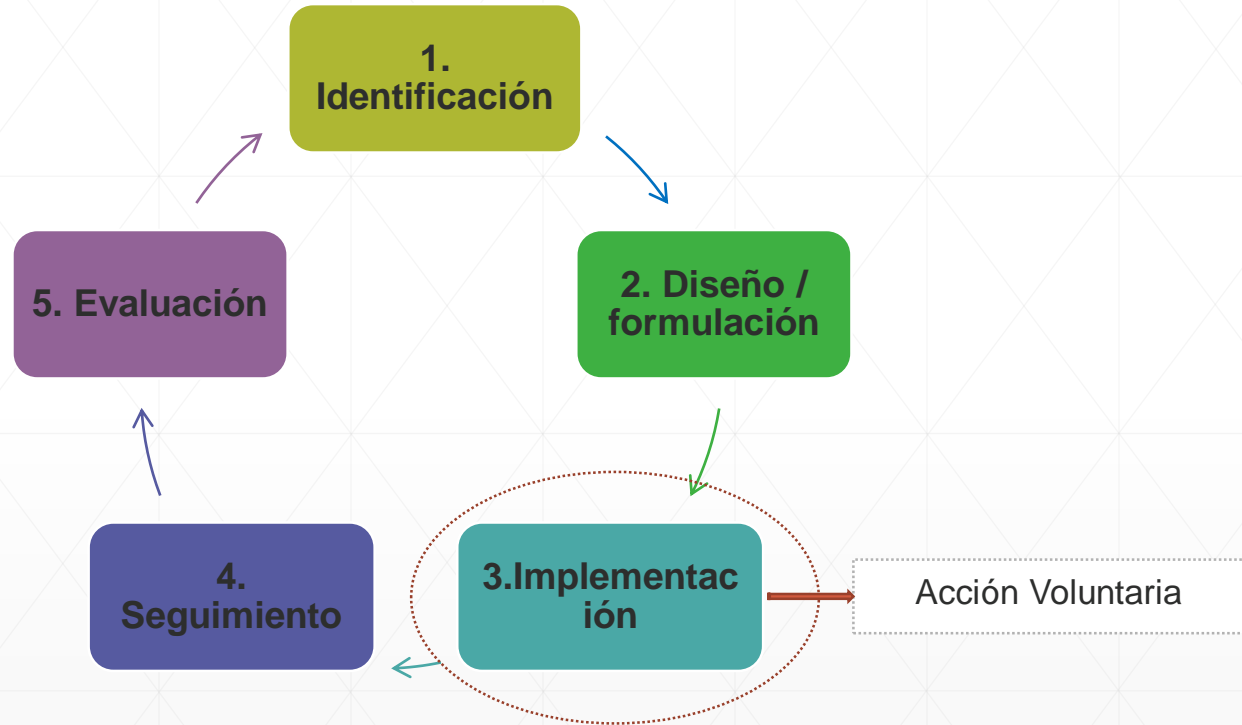


Diseño: Integra la identificación con la implementación

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Programas / campos de acción de voluntariado
- Resultados previstos
- Actividades previstas
- Recursos necesarios

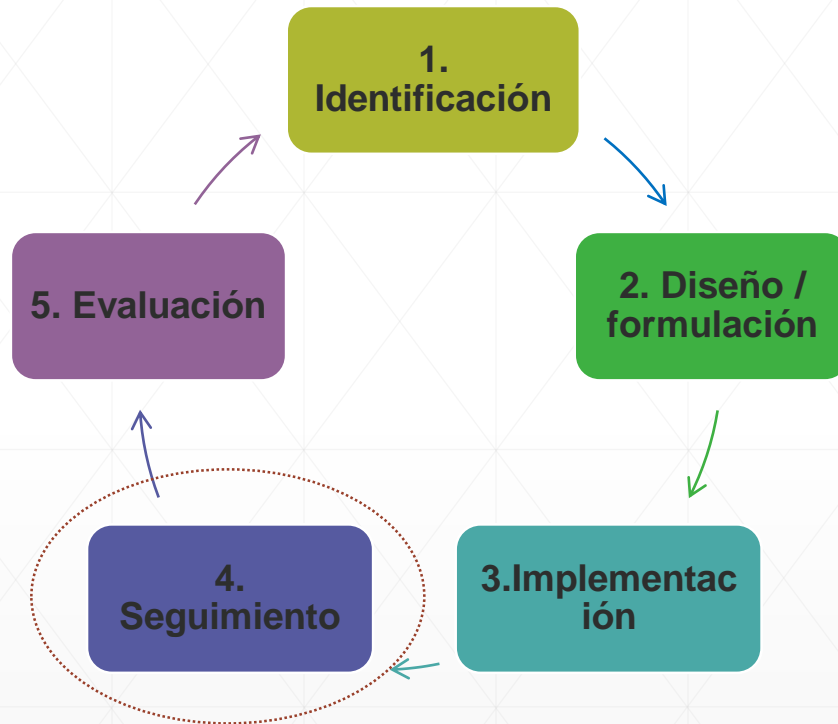
Diseño de un Plan /Programa/ Proyecto de voluntariado

Para el diseño de un plan, programa o proyecto de voluntariado se deben seguir las siguientes etapas:



Diseño de un Plan /Programa/ Proyecto de voluntariado

Para el diseño de un plan, programa o proyecto de voluntariado se deben seguir las siguientes etapas:



El seguimiento tiene como objetivo:

- Conocer la evolución del programa
- Identificar causas de posibles desviaciones o deficiencias
- Tomar decisiones de reconducción o alternativas para una implementación oportuna.

Formato básico

PLAN / PROGRAMA
▪ INTRODUCCIÓN
▪ ANTECEDENTES
▪ Marco estratégico
▪ Objetivo general
▪ Objetivos específicos
▪ Programas / campos de acción de voluntariado
▪ Resultados previstos
▪ Actividades previstas
▪ Recursos necesarios / Presupuesto
▪ Implementación: (Plan de implementación - cronograma)
Anexos

Acción Social Voluntaria

Acción voluntaria

La acción voluntaria es una acción **integral** que implica no solo al voluntario sino también a la organización.



La acción voluntaria toma como punto de partida el **diseño del Plan, Programa, o Proyecto de voluntariado**, el mismo que determina características concretas para el trabajo voluntario.



La acción voluntaria pone en relación a los voluntarios con otros actores de la **organización**, de las comunidades, otros actores institucionales u otros.

Factores y habilidades necesarias para la acción voluntaria



Gestión o gerenciamiento social de programas y proyectos

El gerenciamiento o gestión social de programas y proyectos tiene el propósito de planificar, implementar (organizar, gestionar y administrar recursos), seguir y evaluar el programa y proyecto, para lograr con éxito sus objetivos y resultados específicos.

La gestión o gerenciamiento de proyectos es importante porque **permite optimizar los factores** que hacen a la planificación, la implementación y el seguimiento y evaluación para alcanzar los objetivos deseados.

Gestión o gerenciamiento social de programas y proyectos

- El gerenciamiento de programas y proyectos tiene relevancia porque **permite gerenciar de manera optima:**
 - Los tiempos
 - Los esfuerzos
 - Los objetivos (resultados de efecto o impacto) a alcanzar
 - Los recursos financieros
 - Los recursos humanos
 - Los riesgos
 - Los costos

Para alcanzar los objetivos deseados.
 - El desafío del gerenciamiento de programas y proyectos **consiste en interconectar los diferentes elementos o factores que hacen a un programa o proyecto y gerenciar su desarrollo, implementación y resultados.**
-

Gestión o gerenciamiento social de programas y proyectos

- Existen 3 elementos con los que tradicionalmente tiene que lidiar un programa o proyecto:
 - ❖ **Alcance/Calidad:** Cuales son los objetivos y resultados a alcanzar versus la calidad en el alcance de los mismos.
 - ❖ **Costos/Recursos:** Los costos en los que incurre el programa o proyecto versus los recursos con los que cuenta realmente incluyendo los recursos humanos.
 - ❖ **Tiempo/Cronograma:** Los plazos para la implementación de un programa o proyecto comprometidos versus el cronograma real de implementación.
-

Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)



- Una de las **características fundamentales** de cualquier programa o proyecto **es que posee un plazo de ejecución (inicio y finalización)**, en base al cual se realiza la planificación inicial.
- **El gerenciamiento optimo del tiempo** (cumplimiento de los plazos) **constituye un factor de éxito** del programa o proyecto.
- La responsabilidad del gerenciamiento **es respetar al máximo los tiempos de implementación, y variarlos solo si resulta Imprescindible**, o por factores plenamente justificados, **pero sin afectar la calidad de implementación.**
- **Los plazos pueden verse afectados por diversas circunstancias**, internas y externas al programa o proyecto. Los factores externos (riesgos) deben ser previstos y gerenciados oportunamente.

Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)



El gerenciamiento del tiempo **está influido por diversos factores* entre ellos**, la consideración de:

- ¿Que se va a hacer (estrategias / acciones definidas)?
- ¿Cuando se van a hacer?
- ¿Como se van a hacer?
- ¿Con que recursos, están estos disponibles, hay que gestionarlos previamente?.
- ¿Quienes lo van a hacer?.

* Por ello un buen gerenciamiento debe considerar más de un factor para el éxito del programa o proyecto.

Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)

Causas
posibles que
podrían afectar
el
gerenciamiento
óptimo del
tiempo



- **Retrasos en la provisión de recursos o no disponibilidad** de los mismos.
- **Desviaciones** entre lo planificado y la ejecución en curso.
- **Peticiones de cambio de grupo meta, socios, o financiadores** diferentes a los planificados inicialmente.
- **Riesgos no previstos o inevitables.**
- **Debilidades o retrasos en las contribuciones o participación** de socios claves.
- **Deficiencias en las acciones realizadas, mala organización** del equipo de trabajo, **o debilidades en las capacidades** del equipo ejecutor.

Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)

Un instrumento clave que todo proceso de gerenciamiento del tiempo debe considerar es el **cronograma de actividades o diagrama de Gantt**



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES O DIAGRAMA DE GANTT *												
Actividad / estrategia	Mes X				Mes X				Mes			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Actividad 1	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Actividad 2	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Actividad 3	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Actividad 4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Actividad 5	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Actividad 6	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
	Ejecutadas								Por ejecutar			
S = Semana												

El cronograma permita registrar en función de las acciones centrales el tiempo que toman las mismas por periodos de ejecución del programa o proyecto. **Este diagrama se puede utilizar para seguir el curso cada acción central (fecha de inicio y conclusión).**

El diagrama o diagrama de Gantt **consiste en una matriz de doble entrada, que registra en el eje vertical las acciones o estrategias centrales a ejecutar; y en el eje horizontal la escala de tiempo en la unidad más adecuada al programa o proyecto (Semestre, cuatrimestre, mes, semana, día, etc.)**

Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)

El cronograma de actividades puede combinarse para usos prácticos en el proceso de gerenciamiento. Por ejemplo se puede añadir responsables así como estado de implementación, se puede añadir colorimetría y otras variaciones útiles.

También se puede establecer cronogramas mas estratégicos y otros más operativos.

Un instrumento clave que todo proceso de gerenciamiento del tiempo debe considerar es el cronograma de actividades o diagrama de Gantt



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES O DIAGRAMA DE GANTT								
Actividad / estrategia	Trimestre 1			Trimestre 2			Responsable	Estado
Estrategia Central	M1	M2	M3	M1	M2	M3	X	PE
Actividad 1	M1	M2	M3	M1	M2	M3	Y	PE
Actividad 2	M1	M2	M3	M1	M2	M3	Z	E
Actividad 3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	PE
Actividad 4	M1	M2	M3	M1	M2	M3	PE
Estrategia 2	M1	M2	M3	M1	M2	M3	SE
	Ejecutadas						Por ejecutar	
PE: Parcialmente Ejecutado						Sin ejecutar		
E: Ejecutado						Parcialmente Ejecutado -		Ejecutado
SE: Sin ejecutar.								

Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)

- ✓ Un buen proceso de gerenciamiento **optimiza el uso del tiempo priorizando acciones en función de lo importante.**
- ✓ **Poniendo el foco en alcanzar el marco de resultados** planteados para el programa o proyecto.
- ✓ **Priorizando acciones tomando en consideración:**

Tareas importantes:

Son indispensables para alcanzar los objetivos.
Tienen un valor relevante para los objetivos que se buscan.

Versus

Tareas urgentes:

Son las que son apremiantes, pero no necesariamente son indispensables para conseguir los objetivos.

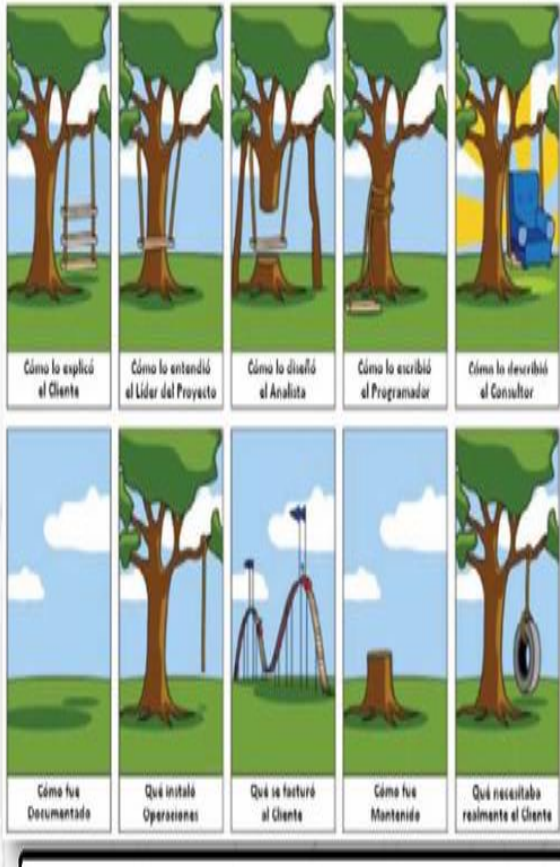
Gerenciamiento del Tiempo (plazos del programa / proyecto)

	Urgente	No urgente
Importante	Priorización alta	Priorización media
No Importante	Tener cuidado	Tener extremo cuidado



Gerenciamiento del Alcance

Gestión del Alcance



Significa tener claridad del marco de resultados del programa o proyecto; es decir que es lo que pretende alcanzar el programa o proyecto en términos de transformación para la sociedad.



Asegurar que las partes interesadas y el equipo ejecutor comparten una visión común de los objetivos (marco de resultados) del programa o proyecto, así como del trabajo necesario, los recursos y tiempos necesarios para lograr este propósito.



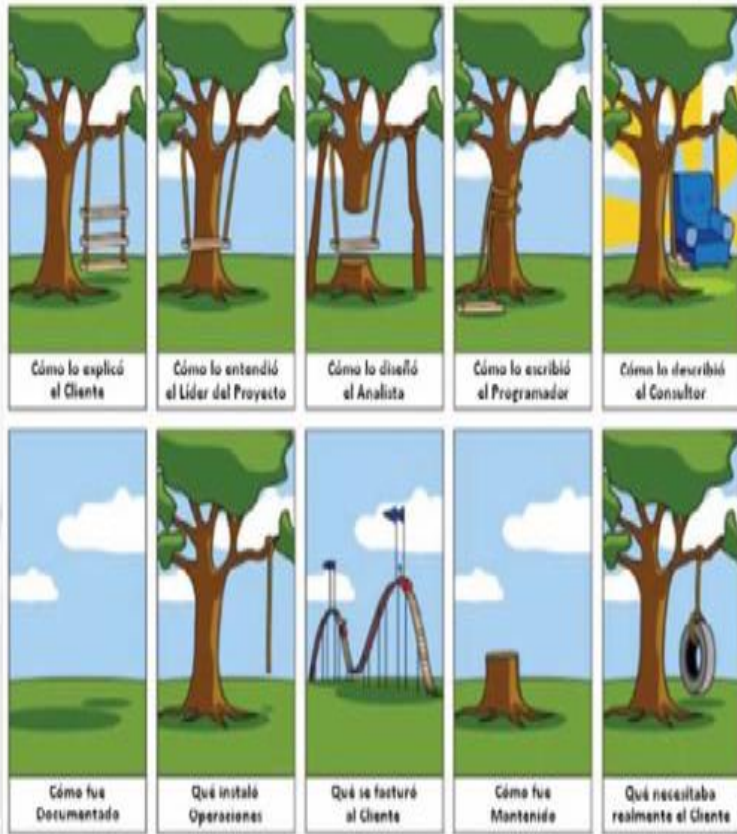
Uno de los errores más comunes en el gerenciamiento, es descuidar este aspecto, se piensa que es suficiente que el Equipo ejecutor revise el Plan e inicie implementación; y allí es donde se va generando las primeras brechas al momento de ejecutar.



Un factor sustancial que permite ver en que medida se están alcanzando los resultados son los indicadores de seguimiento.

Gerenciamiento del Alcance

Gestión del Alcance



¿Comprendemos lo que queremos?

ALGUNAS PREGUNTAS A TOMAR EN CUENTA:

Asegurar que haya un buen nivel de comprensión sobre:

- ✓ ¿Cuales son los impactos y efectos mayores que se buscan alcanzar?
- ✓ ¿Qué es necesario hacer?
- ✓ ¿Cuánto se tardará en completar las acciones centrales?
- ✓ ¿Cuándo debe empezar implementación?
- ✓ • ¿Cuándo debe finalizar?
- ✓ • ¿Quiénes son los responsables de la ejecución?
- ✓ ¿Qué factores de riesgo se debe tomar en cuenta?

Gerenciamiento de recursos humanos

Aspectos claves a tomar en cuenta por el Gerente de Programa o Proyecto.

1. Fijar y mantener el enfoque del equipo en el marco de resultados de mayor impacto del programa o proyecto:

- Promover la visión compartida sobre los objetivos de mayor efecto e impacto.
- Promover el compromiso y responsabilidad con los resultados del programa / proyecto.
- Definir indicadores claves para el seguimiento.

2. Definir responsabilidades y mecanismos de coordinación para el equipo: Se requiere autoridad, sensibilidad, capacidad de convicción, motivación y comunicación.

- **Tener definidos claramente mecanismos de coordinación** favorecerá una mejor implementación.
- **Evitar superposición de responsabilidades** y mas bien complementariedad e interdependencia.

3. Promover relaciones positivas y saludables: No solo en el ámbito interno del programa / proyecto sino en el ámbito externo. Esto es con grupos meta, financiadores, socios, actores interesados, equipo del programa / proyecto, etc.



Gerenciamiento de recursos humanos

Aspectos claves a tomar en cuenta por el Gerente de Programa o Proyecto.

4. Comunicar oportunamente y eficazmente.

- Decisiones relevantes del programa / proyecto.
- Objetivos centrales
- Estrategias o acciones centrales.

5. Manejo y administración óptima del tiempo.

- Promover el manejo y administración óptima del tiempo siempre focalizando en los resultados a lograr.

6. Promover trabajo en equipo.

- Facilitar el trabajo en equipo promoviendo las interrelaciones personales así como los aportes individuales, pero bajo una visión común.
- Promover el alcance y logro de resultados así como las buenas relaciones.



Gerenciamiento de recursos humanos

Aspectos claves a tomar en cuenta por el Gerente de Programa o Proyecto.

7. Liderazgo

Decisiones relevantes del programa / proyecto.

- Capacidad de influir en personas para el logro de los resultados del Programa / Proyecto.
- Como parte del liderazgo esta la capacidad de motivar, negociar, articular ideas y propuestas, capacidad de resolución de conflictos, capacidad de anteponerse a situaciones de riesgo.

8. Toma de decisiones adecuada y oportuna a partir de información resultado de la implementación de mecanismos de control, seguimiento y evaluación efectivos.

- Capacidad de tomar decisiones no solo adecuadas sino oportunas a los tiempos de implementación del programa o proyecto manteniendo flujos de información permanentes.
- Asegurar la implementación correcta de mecanismos de seguimiento y control.



COMUNICACION

Herramientas de gestión referidas a la comunicación, con el objetivo de que con su aplicación **puedan fortalecer y construir relaciones y vínculos que favorezcan el logro de lo que se proponen.**

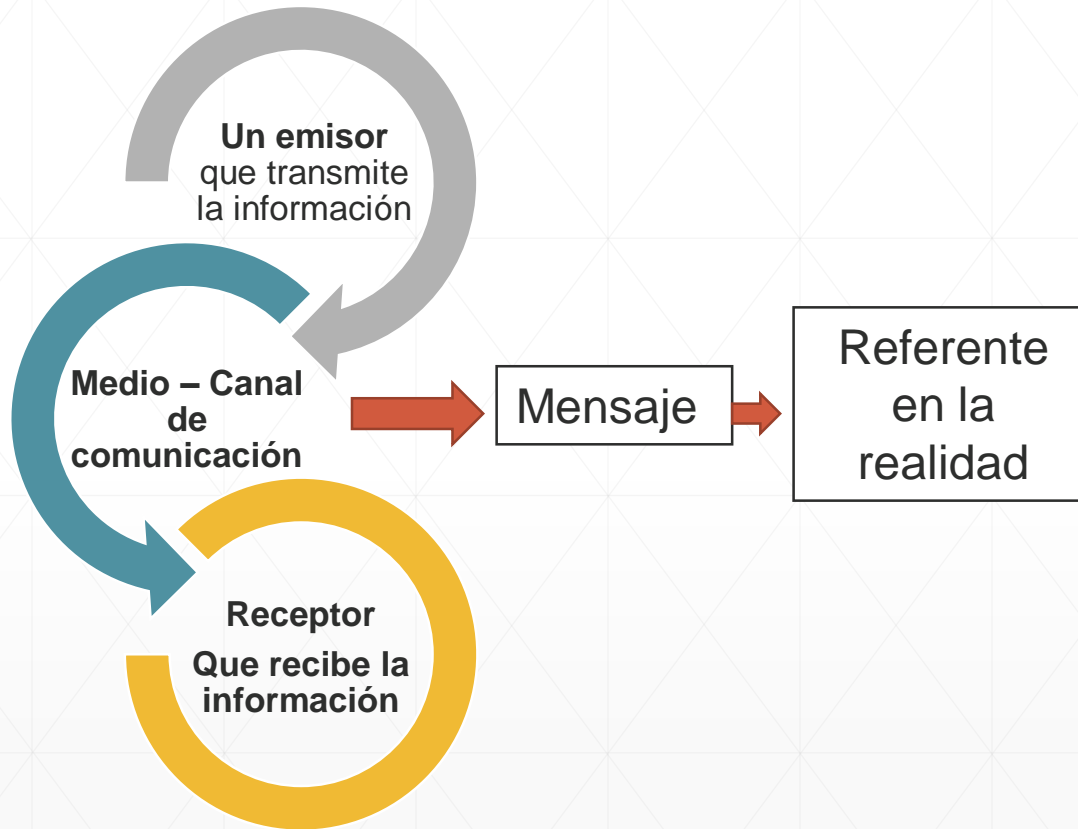
Somos seres sociales en el sentido de que **pasamos la mayor parte de nuestras vidas con otras personas. Por eso, aprender a entendernos nos ayudará a mejorar nuestros vínculos.**

Las conversaciones son los componentes efectivos de las interacciones comunicacionales y una de las principales formas de la acción humana.



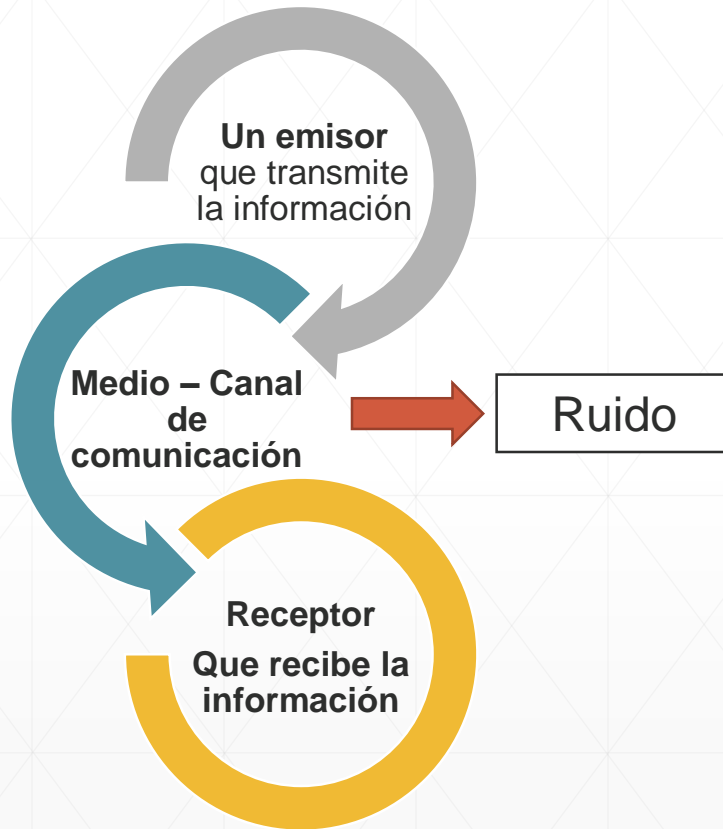
COMUNICACION

COMPONENTES DE LA COMUNICACION



COMUNICACION

COMPONENTES DE LA COMUNICACION



Comunicación efectiva (dos condiciones):

- Que el canal funcione adecuadamente
- Que no exista ruido.

Interferencias en el medio

Distracción del receptor

Errores lingüísticos

Comunicación verbal y no verbal

Experiencias, creencias, valores

COMUNICACION

COMPONENTES DE LA COMUNICACION

Verificar: Chequear si lo que estoy escuchando coincide con lo que el emisor pretende decir.

Ejemplo: te dicen que tal persona no es una persona comprometida utilizas el parafraseo para ver si entendiste bien, entonces preguntas: ¿X persona no es una persona comprometida? ¿Entendí bien?

Indagar: es preguntar. Por ejemplo: ¿lo que Ud. me quiso decir es?

Observar es interpretar a través de los gestos, miradas, posturas. Por ejemplo: una persona que baja la mirada puede tener diferentes significados, para lo cual es importante indagar

COMUNICACION

Comunicación interpersonal



Gestión de Proyectos – Acción Voluntaria

DEFINIR EL MARCO DE RESULTADOS

Se lo puede definir como la secuencia causal necesaria para que las intervenciones (acciones) con una combinación de insumos, logren producir productos, efectos e impactos.

DEFINIR EL MARCO DE RESULTADOS

Un cadena de resultados se formula tomando en cuenta una pregunta central:
¿Que efectos / impactos o transformaciones queremos lograr con nuestras estrategias, acciones o intervenciones?

Para ello tomar en cuenta las siguientes especificidades*:

¿Que debe cambiar?

- Nivel educativo
- Empleabilidad laboral
- Atención en salud
- Ingresos familiares
- Pobreza
- Etc.

¿A quienes debe beneficiar o impactar el cambio?

- Niños
- Jóvenes
- Mujeres
- Comunidades
- Familias
- Agricultores
- Población urbana de una determinada región, etc.

¿Cómo cambiará?

- Aumentar
- Incrementar
- Disminuir
- Mantener
- Eliminar

¿Cuánto cambiara y en que tiempo?

- Indicadores (Cuantitativos y/o cualitativos)
- Tiempos o alcances.

DEFINIR EL MARCO DE RESULTADOS

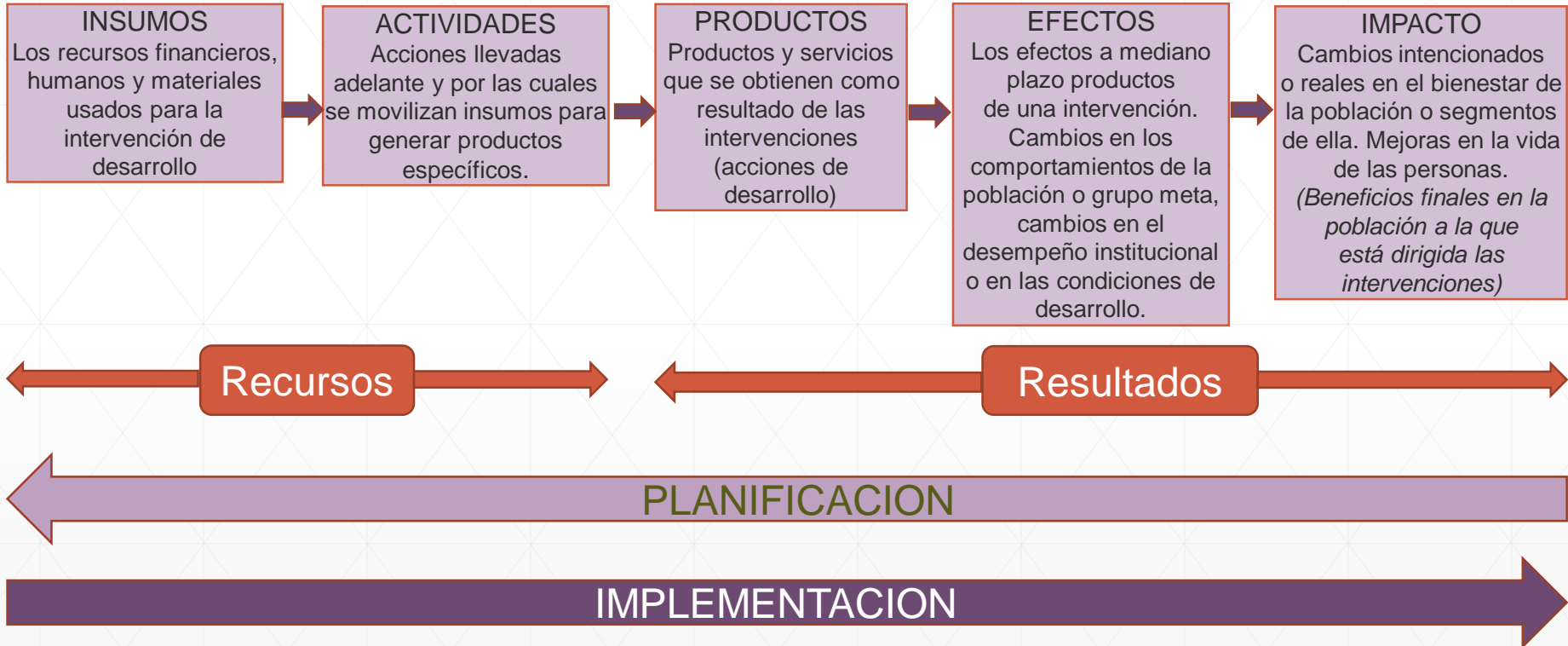


EL MARCO DE RESULTADOS

¿Cómo?

¿Qué
queremos?

¿Porque?



¿QUE SON LOS INDICADORES?

- Los indicadores son medidas cuantitativas o cualitativas que se usan para **demostrar el cambio**.
- Muestran el grado en el que **los objetivos jerárquicos (jerarquía de objetivos)** de la organización, plan, programa o proyecto se están logrando o se han logrado.
- Facilitan la verificación de objetivos en base a **aproximación y captura de tendencias**. **(Constituyen la evidencia de los cambios)**

Indicadores

Indicadores



Meta /Impacto	■	■
Resultado /Efecto	■	■
Producto	■	■
Actividades	■	■

CRITERIOS “SMART” PARA UN INDICADOR

1. Específico

2. Medible

3. Alcanzable

4. Relevante

**5. Enmarcado
en el Tiempo**

TIPOS DE INDICADORES

CUANTITATIVOS

Están focalizados en mostrar cambios cuantitativos expresados por medio de:

- Numero de (#)
- Frecuencia de
- Relación (*ratio*)
- % de: (relación entre las partes y un todo)*100
- Variación con relación a
- Proporción de
- Tasas

CUALITATIVOS

Están focalizados en mostrar cambios cualitativos relacionados con comportamientos, practicas, actitudes, estados de algo, calidad de, procesos, etc., expresados por medio de:

- Actitudes
- Comportamientos
- Destrezas
- Satisfacción
- Nivel de (... poder, liderazgo, etc.)
- Presencia de (...)
- Si/No

EJEMPLO DE UN INDICADOR

Indicador:

Tasa de mortalidad infantil en niños menores de un año

- **Tipo de indicador:** Indicador de Impacto
- **Unidad de medida:** Numero de casos por 1.000 nacidos vivos

Formula =

$$\frac{\text{(N.º de defunciones de menores de un año)}}{\text{total nacidos vivos menores de un año}} * 1000$$

La tasa de mortalidad infantil es un indicador útil que mide la condición de la salud de los niños. Pero al mismo tiempo, refleja las condiciones socio económicas de las familias – población en las que viven los niños.

EJEMPLO DE UN INDICADOR

- “Alto nivel de satisfacción de los pacientes con el servicio de salud municipal”, **Indicador Cualitativo.**

Se le puede agregar lo cuantitativo:

- 70% de los pacientes han declarado tener un nivel alto de satisfacción.
- 20% de los pacientes han declarado tener un nivel medio de satisfacción.
- 10% de los pacientes han declarado tener un nivel bajo de satisfacción.

- “Grado de participación (alto, bajo, medio) de comunarios del municipio X en las soluciones a la contaminación de sus ríos centrales”. **Indicador cualitativo**

EJEMPLO DE INDICADORES POR SECTOR

AGUA / SANEAMIENTO BÁSICO

USO

- # Usuarios - Usos, Cantidades Consumidas

PRACTICAS / COMPORTAMIENTOS

- Comportamientos – Prácticas Adoptadas
y Almacenamiento

GESTION /SOSTENIBILIDAD

- Funcionamiento y Protección de Sistemas / Reparación (cantidad, calidad, implementación). *Ej. 1 Sistema de protección de sistemas de saneamiento en funcionamiento de acuerdo a normas de calidad.*
- Gestión y Administración de sistemas (Implementación, calidad, mejoría)
- Fuentes seguras (cantidad/calidad sobre tiempo)

EJERCICIO APLICADO – NIVELES DE INDICADORES

A=Meta; B=Resultado; C=Producto

1. % de extensión de tierras agrícolas menos *erosionada y mas productiva. (Erosión reducida y fertilidad/productividad incrementada).*
2. % de población que vive bajo la línea de extrema pobreza
3. # de campesinos que han asistido a los talleres. (*Capacitación en métodos de conservar suelos.*)
4. # de nuevas solicitudes para construcciones de obras ecológicas que la organización ha recibido cada mes. (*Interés campesino estimulado.*)
5. # de parcelas con muros de contención, terrazas, o acequias de drenaje en laderas funcionando. (*obras de protección contra la erosión en operación.*)

EJERCICIO APLICADO – NIVELES DE INDICADORES

A=Meta; B=Resultado; C=Producto

1. % de extensión de tierras agrícolas menos *erosionada y mas productiva. (Erosión reducida y fertilidad/productividad incrementada)*. **(B)**
2. % de la población del municipio X que vive bajo la línea de extrema pobreza **(A)**
3. # de campesinos que han asistido a los talleres. *(Capacitación en métodos de conservar suelos)* **(C)**
4. # de nuevas solicitudes para *construcciones de obras ecológicas que VM ha recibido cada mes.* **(C)**
5. # de parcelas con muros de contención, terrazas, o acequias de drenaje en laderas funcionando. **(C)** *(Obras de protección contra la erosión en operación)*

EJERCICIO APLICADO – NIVELES DE OBJETIVOS / INDICADORES ADECUADOS

A=Meta; B=Resultado; C=Producto

- Creciente participación pública en las elecciones locales y nacionales, especialmente de mujeres, poblaciones indígenas y otros grupos tradicionalmente marginados ().

Seleccione los indicadores apropiados:

- Proporción general de votantes habilitados que han participado en las elecciones nacionales (o locales)
- Porcentaje de mujeres habilitadas que han votado en las elecciones
- Porcentaje de población indígena habilitada que ha votado en las elecciones
- Porcentaje general de población que no ha votado

EJERCICIO APLICADO – NIVELES DE OBJETIVOS / INDICADORES ADECUADOS

A=Meta; B=Resultado; C=Producto

- Creciente participación pública en las elecciones locales y nacionales, especialmente de mujeres, poblaciones indígenas y otros grupos tradicionalmente marginados (**A**).

Seleccione los indicadores apropiados:

- ✓ Proporción general de votantes habilitados que han participado en las elecciones nacionales (o locales)
- ✓ Porcentaje de mujeres habilitadas que han participado (votado) en las elecciones
- ✓ Porcentaje de población indígena habilitada que ha participado (votado) en las elecciones
- Porcentaje general de población que no ha votado en las elecciones locales y nacionales (Indirecto)

*El voluntariado abre caminos donde no hay carreteras. Organiza donde no hay estructuras. Y aporta recursos y capacidades cuando no se sabe de dónde llegarán. Es un vehículo que permite conectarse con los demás en un entorno solidario. **Es también un acto de ciudadanía** que requiere un entorno favorable en el que cultivar el bien común”.*

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, *Transformar la gobernanza. Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo, 2015*

BIBLIOGRAFIA BASICA

Dirección Técnica de Presupuesto, Ministerio de Finanzas Públicas, 2013.
ABC de Gestión por Resultados

Fundación “La Caixa”, Manual de Gestión del Voluntariado, 2009

Fundación Compromiso, Manual de Voluntariado Corporativo, Noviembre 2008

PNUD, 2009. Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, *Transformar la gobernanza. Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*, 2015

EU Aid Volunteers: get involved. Video of EU Aid Volunteers,
<https://youtu.be/02EUGZTQRWI>

Gracias por su atención
