

PROGRAMA DE DESARROLLO PARA ORGANIZACIONES SOCIALES (PRODOS)

Tercera Edición

Grupos de Fortalecimiento

Bs. As, 26 Octubre 2011



El Programa tiene especial interés en que los participantes puedan:

- Aumentar las capacidades institucionales existentes
- Integrar las entidades participantes y contactarlas entre sí como actores sociales



PROGRAMA DE DESARROLLO DE ORG. DE SALUD (PRODOS-Salud)

PROCESOS

GRUPOS DE FORTALECIMIENTO

- Exploración de experiencias de aprendizaje para la práctica
- Intercambio organizado de experiencias
- Análisis de buenas prácticas y propuestas de mejora



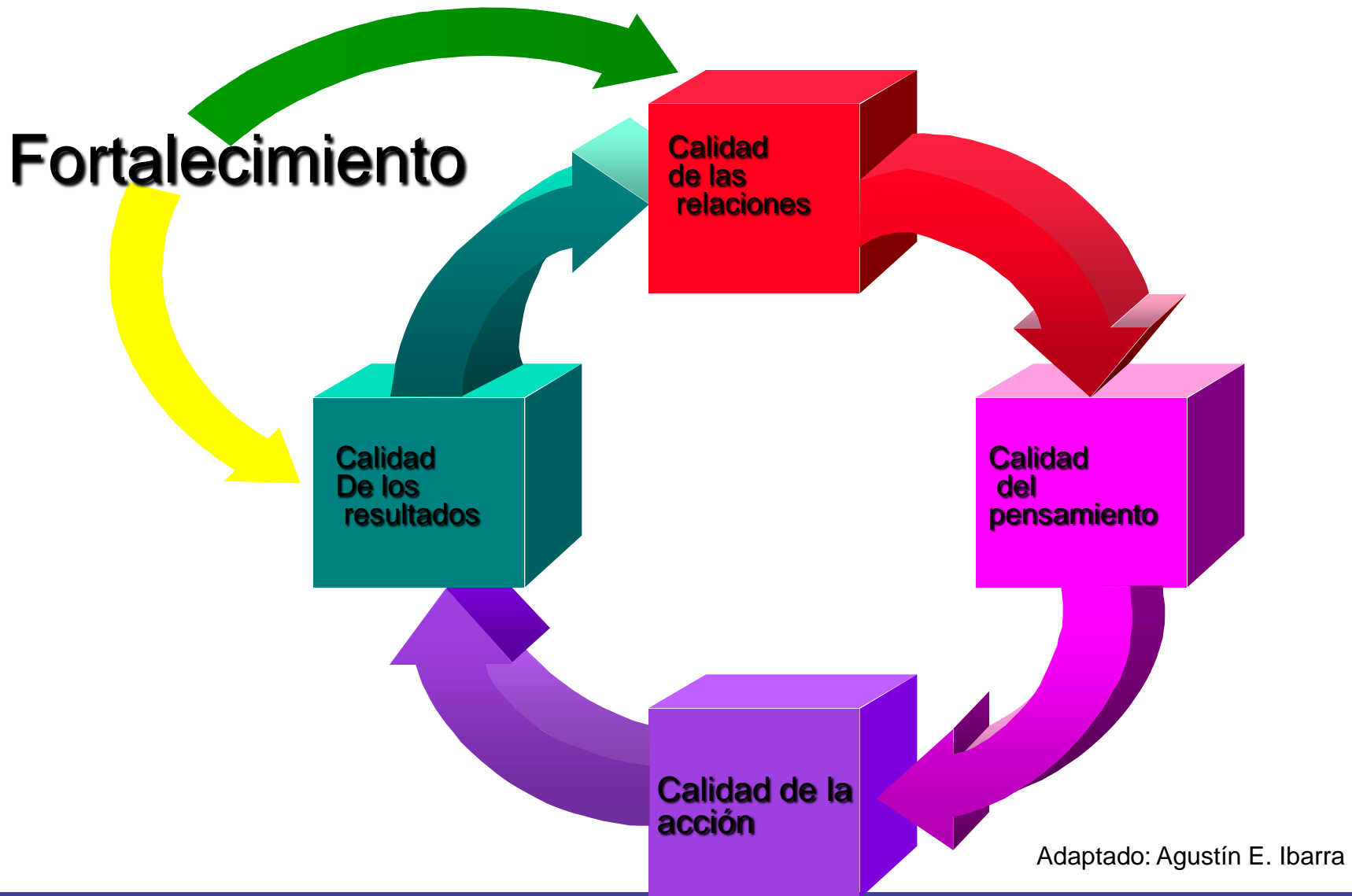
Grupo de Fortalecimiento

Por ahora, somos un conjunto de personas.

Con un nombre que nos identifica.

Compartir el nombre, el sobrenombre y porqué nos llaman así es un primer paso.

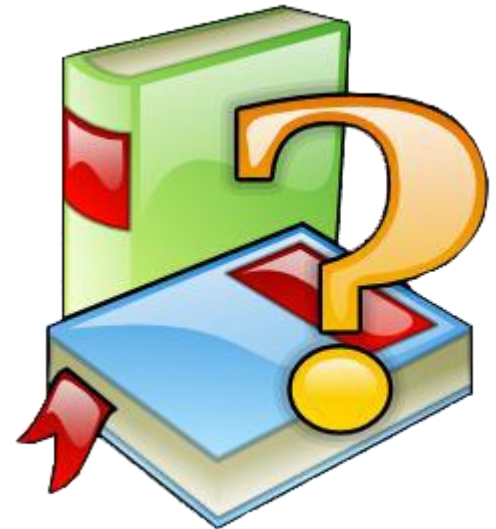
Junto con intercambiar alguna idea de por qué hoy estamos aquí nos ayudará a construir confianza.



El reconocimiento de la utilidad de los contenidos y su aplicación fortalece el aprendizaje

Los expertos afirman que el aprendizaje es más efectivo cuando tiene sentido de aplicabilidad. Se aprende para hacer algo. Por ello todo aprendizaje debe vincularse, en parte, a la resolución de las dificultades y los problemas que impiden a una organización alcanzar sus objetivos. Las personas y organizaciones se transforman en actores significativos más responsables de sus propios itinerarios de aprendizaje.

.





El aprendizaje moderno debe concentrarse en la acción y en la experiencia de la persona, no en la información.

La mayoría de lo que aprendemos proviene de nuestras 'experiencias' y requiere una exposición constante a nuevas situaciones y prácticas, oportunidades de interactuar con otras personas, y lo que es más importante, tiempo para reflexionar.



*Una **comunidad de aprendizaje** puede ser definida de forma sencilla como un grupo de personas que -en un mismo entorno- aprende en conjunto, utilizando herramientas compartidas*

*También es posible entender esta iniciativa como una **comunidad de práctica**. Concepto descrito por Etienne Wenger, para el que “desde el principio de la historia, los seres humanos han formado comunidades que acumulan su aprendizaje colectivo en prácticas sociales”*

*Las comunidades de práctica definen el conocimiento como un **acto de participación***

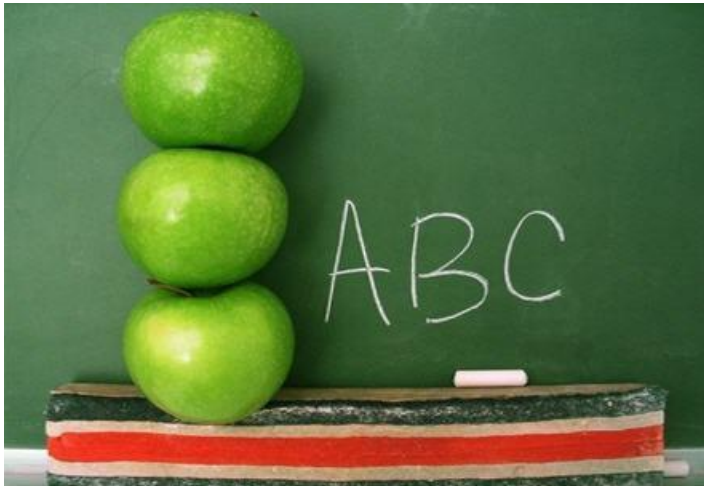


CoP, son personas que se reúnen con el fin de compartir ideas, encontrar soluciones e innovar.

Comparten intereses, experiencias o conjuntos de problemas

“Comunidad de práctica son grupos de personas que comparten una inquietud o una pasión por algo que ellas hacen y que interactúan regularmente para aprender cómo hacer eso mejor”

Etienne Wenger



Las Comunidades de Práctica:

Son grandes o pequeñas (en número de integrantes), longevas o efímeras, de cercanía o distribuidas, homogéneas o heterogéneas, corporativas (dentro de una unidad de negocio o de una empresa) o transfronterizas, espontáneas o planificadas, informales o institucionalizadas.

Las CoP siempre cuentan con tres elementos:

A- un dominio de conocimiento,

B- una comunidad de personas y

C- una práctica compartida .



Las Comunidades de Práctica:

Se organizan, distribuyen responsabilidades y roles entre personas y organizaciones

Las CoP siempre cuentan con distintas funciones, entre otras:

Grupo de Coordinación

Grupo de Apoyo a la GC: registro, sistematización, archivo, etc

Grupo de Facilitación Operativa, comunicación

Grupo de Apoyo Técnico



El foco de una comunidad de práctica es mejorar el proceso de compartir el conocimiento

Una comunidad de práctica puede ser realizada de dos maneras:

La primera es a través de **reuniones cara a cara** en las cuales las interacciones entre las personas pueden ser sobre la base del uno a uno o del uno a muchos.

El segundo modo es a través de **ambientes potenciados por tecnologías**.

Sin embargo, [a **combinación de ambos** parece ser más efectiva y puede hacer que las iniciativas de gestión del conocimiento tengan buenos resultados.

1

Mirada corta o amplia de la organización

• *Horizonte 1-Extender y fortalecer lo que ya hace bien la organización.*

→ • Esto es asegurar los resultados en **corto plazo** (un año). El foco de la gestión estará colocado en aprovechar al máximo lo que se está haciendo y ponerlo en valor. (25% de dedicación)



• *Horizonte 2- Crear y desarrollar nuevos servicios, proyecto y programas* en función de las oportunidades y recursos que tiene la organización.

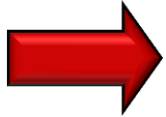
→ • Se generan cambios en el **mediano plazo** (dos a tres años). El foco de la gestión estará puesto en aumentar los recursos, por ej nuevos donantes y benefactores, aumentar los “clientes” y beneficiarios. (50% de dedicación)



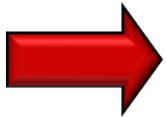
• *Horizonte 3-Proyectarse hacia el futuro.*

- • Explorar las ideas de cómo convendría que se desarrolle y fortalezca la organización para cumplir con su visión, misión y valores. Se trata del **largo plazo** (cinco o más años) (25% de dedicación)

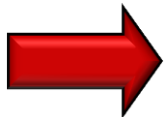




• **Horizonte 1-Extender y fortalecer lo que ya hace bien la organización.**



• **Horizonte 2- Crear y desarrollar nuevos servicios, proyectos y programas** en función de las oportunidades y recursos que tiene la organización.



• **Horizonte 3-Proyectarse hacia el futuro.**



1

¿Cómo evaluar nuestras organizaciones?

- La capacidad de una organización es multifacética y está en continua evolución.
- Seis son los componentes de la capacidad organizacional necesarios para un alto desempeño.
- Todos o algunos de ellos pueden incluirse en un plan de fortalecimiento organizacional:

1. **Misión, visión, y estrategias**
2. **Gobierno y liderazgo**
3. **Desarrollo e impacto de los programas**
4. **Relaciones estratégicas**
5. **Desarrollo de recursos**
6. **Operaciones internas y gestión**

Dimensiones para fortalecer las organizaciones voluntarias:

Visión Misión y Estrategia: La organización tiene una misión vital y clara comprensión de su identidad. Debe estar activamente involucrada en reflexiones frecuentes, así como en una planificación que combine objetivos y acción con la misión establecida y la capacidad organizacional. El proceso de planificación debe llamar a todos los interesados a un diálogo permanente que asegure que la misión y los programas de la organización son valiosos para la comunidad y sus referentes

▪

Dimensiones para fortalecer las organizaciones voluntarias:

Desarrollo e Impacto de los Programas: La organización administra programas y brinda servicios que muestran resultados concretos en relación a los recursos invertidos. Los servicios y proyectos son de gran calidad y son bien considerados. La organización utiliza los resultados de la evaluación de sus actividades para informar sobre sus objetivos y resultados. Posee mecanismos formales para evaluar los factores internos y externos que afectan el logro de los objetivos.

Dimensiones para fortalecer las organizaciones voluntarias:

Autoridad y Liderazgo: el cuerpo directivo de la organización es participativo, representativo, y posee prácticas de autoridad bien definidas. El cuerpo de gobierno supervisa efectivamente las políticas, programas y operaciones de la organización, incluida la revisión de sus objetivos estratégicos, estado financiero y desempeño del equipo de gestión. La organización logra el desarrollo de recursos, el perfeccionamiento de medios técnicos y el compromiso y capacitación del mejor personal voluntario y rentado. El liderazgo de la organización está siempre alerta a las cambiantes necesidades y realidad de la comunidad interna y externa.

Dimensiones para fortalecer las organizaciones voluntarias:

Relaciones Estratégicas: La organización es un participante y líder activo y respetado de la comunidad. Mantiene fuertes lazos con los integrantes de la misma. Participa en alianzas y asociaciones estratégicas que aportan significativamente al avance de sus objetivos y amplían su ámbito de influencia.

▪

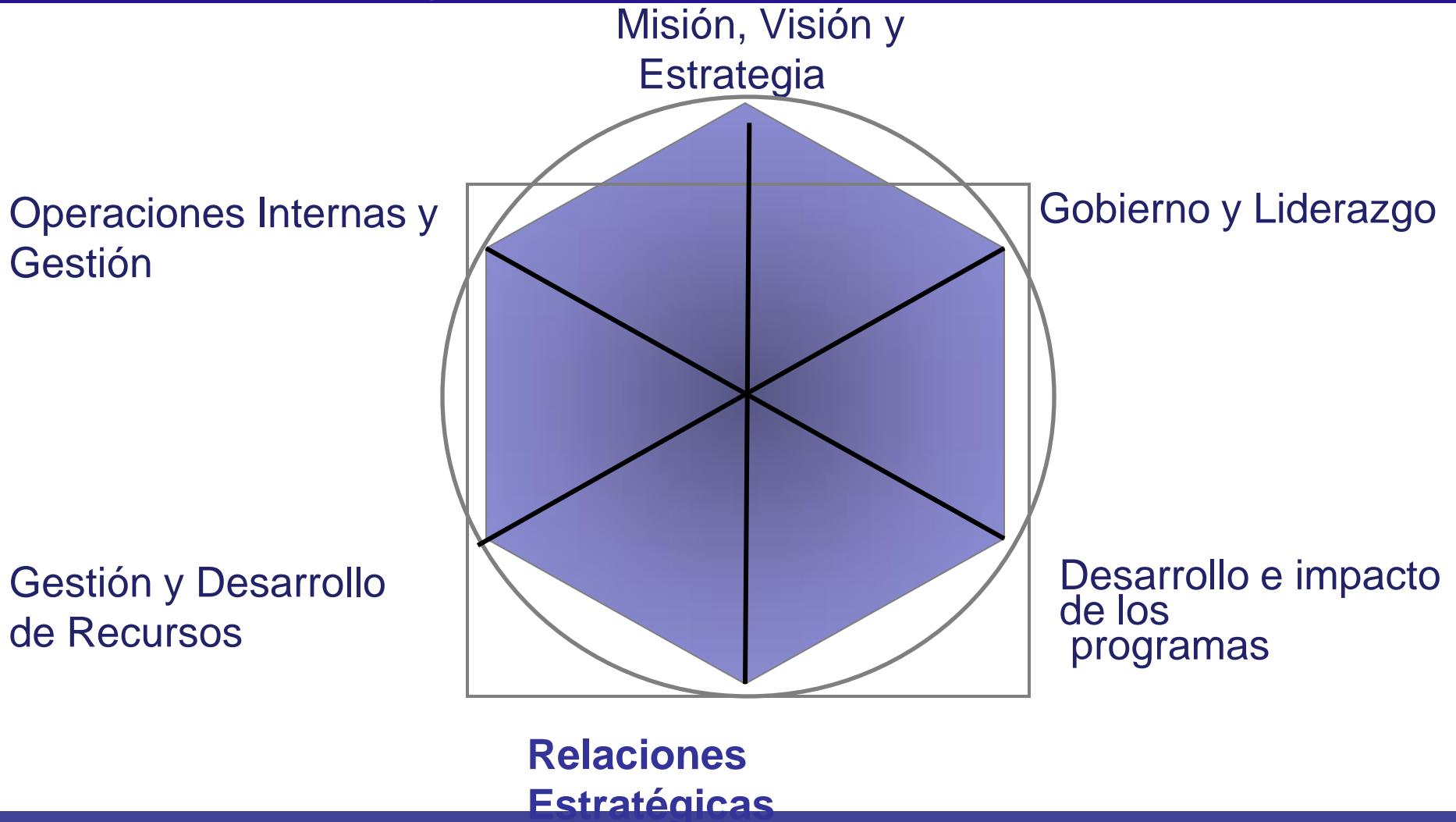
Guía para fortalecer las organizaciones voluntarias:

Desarrollo de Recursos: La organización procura un apoyo exitoso de distintas fuentes, a fin de garantizar que sus ingresos sean diversificados, estables y suficientes para el cumplimiento de su misión y objetivos. El plan de desarrollo de recursos humanos está en concordancia con la misión y la declaración de principios, con los objetivos a largo plazo y la dirección estratégica. La organización mantiene estrecho contacto con sus principales colaboradores voluntarios, y con sus apoyos económicos. Entrega información clara y estratégica, respecto de los esfuerzos y los resultados que tiene al desarrollar e invertir sus recursos.

Guía para fortalecer las organizaciones voluntarias:

Operaciones Internas y Gestión: La organización cuenta con una gestión eficiente y efectiva; además de un sólido sistema de apoyo administrativo. Las operaciones financieras se manejan responsablemente y reflejan sanos principios contables. La organización elabora información confiable sobre sus procesos, gestiona su conocimiento, y usa la información contable de manera efectiva para tomar decisiones y gestionar los proyectos y actividades planificadas. El manejo de los recursos, riesgos y tecnología es sólido y adecuado a los propósitos organizacionales.

La organización como sistema complejo



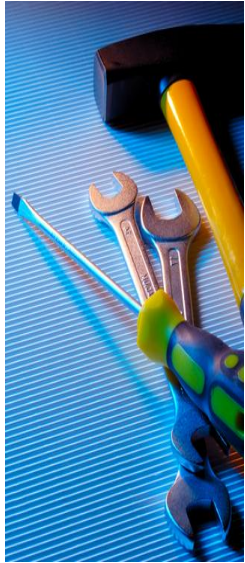
2

¿En qué área se encuentra nuestro tema prioritario?

1. **Misión, visión, y estrategias**
2. **Gobierno y liderazgo**
3. **Desarrollo e impacto de los programas**
4. **Relaciones estratégicas**
5. **Desarrollo de recursos**
6. **Operaciones internas y gestión**

2

Ejercicio de mapeo de experiencias



Algunas herramientas:

Descripción de experiencias

Compartir Buenas Prácticas

Análisis de Casos



“(...) el poder surge entre las personas cuando actúan juntas y desaparece en el momento en que se dispersan (...)”

Hanna Arendt ~ La Condición Humana

Nuestras organizaciones son un espacio natural de aprendizaje.
¿Algun@ de nosotr@s está en condiciones de ofrecer su sede para realizar algunas de las próximas reuniones?

Centro de Innovación Social

Equipo PRODOS- SALUD

Mercedes Jones: merjones@udesa.edu.ar

Violeta Bendersky prodos@udesa.edu.ar

Sede Capital: 25 de Mayo 586,
Ciudad Autónoma de Buenos Aires | 4312-9499 int.37

Sede Campus: Vito Dumas 284,
Victoria, Pcia. Buenos Aires | 4725-7023

