

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL

NEX FUNDRAISING

SUSTENTADO POR:

DHANYKA JANANIA BADOS

11641229

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

MAYO, 2020

Tabla de contenido

RESUMEN EJECUTIVO	6
ABSTRACT	7
GLOSARIO	8
CAPITULO I: GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	9
1.1	9
1.2	11
1.2.1	11
1.2.2	11
1.2.3	11
1.2.4	12
1.2.5	13
CAPITULO II: LA NATURALEZA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	15
2.1 Objetivos	15
2.1.1 Objetivo General.	15
2.1.2 Objetivos Específicos	15
2.2 Descripción de cargos	15
2.2.1 Funciones	16
2.3 Actividades realizadas en la institución	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA “ADAPTACIÓN ITERATIVA GUIADA POR LOS PROBLEMAS” (PDIA, POR SUS SIGLAS EN INL GÉS).	18
3.1 Metodología PDIA	18
3.2 Proceso de identificación del problema	19
3.3 Pasa 1: Construcción del problema	19
3.3.1 Situación Actual de Nex Fundraising	19
3.3.2 Evaluación de la situación actual del problema	20
3.3.3 Alcance del problema	20
3.3.4 Motivaciones para seleccionar ese problema	20
3.4 Paso 2: Selección de la solución	21
3.4.1 Espacio de cambio y selección de la solución	23
3.5 Selección de solución	25
3.5.1 ¿Qué es específicamente lo que se propone hacer?	25
3.5.2 ¿Qué pasos debe seguir la propuesta para ser implementada?	26

3.5.3 ¿Quiénes deben ser los implementadores?	27
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
4.1	29
4.2	29
BIBLIOGRAFIA	30
ANEXOS	31

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe contiene los elementos después de realizar la practica profesional en la empresa Nex Fundraising con el objetivo de desarrollar competencias y habilidades profesionales, por medio de experiencias practicas en una institución, durante un periodo de diez semanas. Se desarrolla una propuesta de mejora que busca solucionar un problema dentro de la institución mediante la metodología PDIA, de la universidad de Harvard. Esta metodología se enfoca en los problemas y no en las soluciones, buscando así una investigación aplicada de la realidad de la institución. La creación de un manual para la empresa, como propuesta de mejora, contribuirá en mejorar la selección de voluntarios.

Palabras claves: Voluntariado, Fundriasing.

ABSTRACT

This report contains the elements after the internship at Nex Fundraising with the objective of developing professional competencies and skills, through practical experiences in an institution, during a period of ten weeks. An improvement proposal is developed that seeks to solve a problem within the institution through the PDIA methodology, from Harvard University. This methodology focuses on the problems and not on the solutions, thus seeking an applied research of the institution's reality. The creation of a manual for the company, as a proposal for improvement, will contribute to improve the selection of volunteers.

Keywords: Volunteering, Fundraising.

GLOSARIO

Fundraising: Es la actividad de captación de recursos que realizan las entidades sin ánimo de lucro, como las ONG, fundaciones, asociaciones o agrupaciones, para poder realizar sus proyectos (Gazte, 2013).

Voluntario: Es una manera de demostrar la solidaridad organizada, una intervención de la comunidad en la resolución de sus problemas (RAE, 2020).

Benchmarking: Es un proceso continuo por el cual se toma como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas líderes, para compararlos con los de tu propia empresa y posteriormente realizar mejoras e implementarlas (ACNUR, 2019).

Fundación: Persona jurídica dedicada a la beneficencia, ciencia, enseñanza o piedad, que continúa y cumple la voluntad de quien la erige (RAE, 2020).

Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines (RAE, 2020).

CAPITULO I: GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nex Fundraising es la firma de consultoría especializada en procuración de fondos, comunicación y responsabilidad social empresarial para la sostenibilidad estratégica de organismos de la sociedad civil y empresas en las Américas. Nuestra identidad institucional está cimentada en los siguientes estatutos:

Nex Fundraising cree fielmente que el empoderamiento de la niñez, la juventud y las personas adultas es la vía más eficaz para romper con los círculos de pobreza

Nex Fundraising, a través de su trabajo con instituciones culturales, aboga por el respeto, conocimiento y protección del patrimonio cultural de los países latinoamericanos

Desde el ámbito científico y académico, Nex Fundraising colabora con universidades y centros de investigación para la sostenibilidad y crecimiento de su misión educativa y formadora

Nex Fundraising trabaja con organizaciones medioambientales en el fortalecimiento de sus estrategias de procuración de fondos y comunicación para que más personas e instituciones apoyen y practiquen medidas sustentables en el cuidado, manejo y protección de los recursos naturales

Nex Fundraising tiene como componente transversal la perspectiva de sostenibilidad para el mantenimiento y desarrollo de programas y proyectos sociales, culturales, académicos, científicos, tecnológicos y medioambientales

Trabajando de la mano con los organismos no gubernamentales y donantes generamos alianzas que promueven la sostenibilidad para la generación de un impacto positivo a corto, mediano y largo plazo en los beneficiarios y sus comunidades

1.2 Marco Institucional

1.2.1 Misión

Nex Fundraising crea nexos sólidos de solidaridad entre los organismos no gubernamentales y los donantes para el desarrollo sostenible de las Américas.

1.2.2 Visión

Nex Fundraising es la decisión más estratégica que nuestros clientes tomarán para el diseño e implementación de planes de procuración de fondos, comunicación y responsabilidad social empresarial. Nex Fundraising permitirá que cientos de organizaciones de la sociedad civil y donantes en las Américas encuentren metas claras y soluciones viables para la sostenibilidad de proyectos sociales, culturales, medioambientales, científicos y académicos.

1.2.3 ¿Qué hace Nex Fundraising?

Nex Fundraising es la firma de consultoría especializada en procuración de fondos, comunicación y responsabilidad social empresarial para la sostenibilidad estratégica de organismos de la sociedad civil y empresas en las Américas.

Nex Fundraising conecta las necesidades de procuración de fondos de los organismos de la sociedad civil con los intereses filantrópicos de los donantes. Gracias a nuestra red de expertos, cientos de organismos de la sociedad civil descubren sus fortalezas y generan alianzas estratégicas con donantes claves del sector privado, público, de cooperación internacional y donantes individuales.

Además, Nex Fundraising asesora a las empresas, fundaciones y donantes individuales en la creación e implementación de sus Planes de Responsabilidad Social Empresarial o de Filantropía Familiar, conectando a los donantes con los organismos de la sociedad civil más efectivos en el manejo de sus fondos y en la ejecución de sus programas.

1.2.4 Valores Institucionales

Visión Estratégica

Nex Fundraising asesora a nuestros clientes estratégicamente en el diseño e implementación de sus acciones de procuración de fondos, comunicación y filantropía, dándoles una visión amplia y a largo plazo de las oportunidades claves para generar alianzas sólidas, que generen valor entre el donante y los organismos no gubernamentales.

Perspectiva en Desarrollo Internacional

Nex Fundraising alinea su trabajo a las políticas de desarrollo internacional lideradas por las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, especialmente de grupos vulnerables. Nex Fundraising cree fielmente que el empoderamiento de la niñez, la juventud y las personas adultas es la vía más eficaz para romper con los círculos de pobreza.

Respeto al Patrimonio Cultural y Creatividad Artística

Nex Fundraising, a través de su trabajo con instituciones culturales, aboga por el respeto, conocimiento y protección del patrimonio cultural de los países latinoamericanos. Asimismo, facilita la creación exitosa de nuevas propuestas culturales y artísticas en la región.

Acceso al Conocimiento de Calidad

Nex Fundraising reconoce que el acceso a una educación de calidad permite la formación de profesionales competitivos y con una visión humanista en su quehacer profesional. Desde el ámbito científico como académico, Nex Fundraising colabora con universidades y centros de investigación para la sostenibilidad y crecimiento de su misión educativa y formadora.

Sustentabilidad Medioambiental

Nex Fundraising trabaja con organismos medioambientales en el fortalecimiento de sus estrategias de procuración de fondos y comunicación para lograr que sus programas sean más efectivos y permitan a más personas e instituciones apoyar y llevar a cabo prácticas sustentables en el cuidado, manejo y protección de los recursos naturales.

Sostenibilidad

Nex Fundraising tiene como componente transversal la perspectiva de sostenibilidad a largo plazo de programas y proyectos sociales, culturales, académicos, científicos y medioambientales. Trabajando de la mano con los organismos no gubernamentales y donantes generamos alianzas que promueven la sostenibilidad para la generación de un impacto positivo a corto, mediano y largo plazo en los beneficiarios y sus comunidades.

1.2.5 Autoridades de Nex Fundraising

Nex Fundraising es liderado por un equipo de expertos en procuración de fondos, comunicación, marketing, emprendimientos sociales y responsabilidad social empresarial para el diseño, implementación y evaluación de grandes proyectos de sostenibilidad institucional. Desde nuestras oficinas en Estados Unidos, Latinoamérica y Europa ayudamos a organismos de la sociedad civil, instituciones, empresas, museos, universidades, hospitales,

fundaciones, gobiernos, así como donantes en la generación de alianzas estratégicas con los actores sociales claves de cada nación latinoamericana.

A continuación, se mostrarán los nombres de los integrantes de Nex Fundraising;

- **Alejandro Bonilla** - presidente y fundador Nex Fundraising
- **Leonardo Velásquez** - Director de Alianzas Internacionales y director Nex Fundraising Honduras
- **Mayra Flores** - Directora Nex Fundraising México
- **Wendy Brizuela** - Directora Nex Fundraising El Salvador
- **Nathalie Cáceres** - Representante Nex Fundraising Guatemala
- **Ramiro Alvear** - Director Nex Fundraising Ecuador
- **Larissa Curado** - Directora Nex Fundraising Estados Unidos - Brasil
- **Elektra Lagos Koetsenruijter** - Directora Nex Fundraising Europa
- **Adriana Torres Vergara** - Oficial de Relaciones Públicas y Project Manager Nex Fundraising Europa
- **Ester Soto** - Representante Nex Fundraising México

CAPITULO II: LA NATURALEZA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General.

- Fortalecer competencias y habilidades para el desempeño profesional, por medio de conocimientos, métodos y prácticas en una institución durante un periodo de diez semanas.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Elaborar una propuesta de mejora para la institución, que ayude a solucionar un problema y mejorar su funcionamiento.
- Aplicar en el ámbito profesional, los conocimientos prácticos y teóricos adquiridos durante la carrera universitaria.
- Determinar el principal problema dentro del área de formación profesional, con el objetivo para poder encontrar una solución.

2.2 Descripción de cargos

A lo largo del informe se ha mencionado que dentro de Nex Fundraising se realizan diversas actividades, en las cuales el practicante tiene la oportunidad de participar en cada una de ellas y adquirir diferentes y nuevos conocimientos.

2.2.1 Funciones

- a) Realizar diversos mapeos sobre ong's, fundaciones, universidades en América Latina.
- b) Elaborar Benchmarking sobre universidades, ong's y consultoras.
- c) Colaborar en elaboraciones de Webinars para dos diferentes empresas.
- d) Búsqueda de ong's y fundaciones europeas con presencia en América Latina.
- e) Mapeo de Organismos de Cooperación Internacional en países como; Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, México, Guatemala, El Salvador y España.
- f) Elaboración de Directorio de Fundaciones con líneas de apoyo alineadas a los programas de Olimpiadas.
- g) Elaborar un Calendario de Convocatorias Internacionales.
- h) Elaborar un Directorio de Cooperantes Internacionales.
- i) Traducción de Documentos de español a inglés.
- j) Elaboración de CV de integrantes de Nex Fundraising y traducirlos.

2.3 Actividades realizadas en la institución

Ilustración 1: Actividades Realizadas en la institución

Actividad	Descripción
Realizar diversos mapeos.	Buscar ong's, fundaciones y consultoras para generar posibles clientes para la empresa consultora, para que la empresa puede extenderse.
Elaborar Benchmarking.	En este caso realice una serie de investigación para poder encontrar posibles aliados.

Colaborar en elaboraciones de Webinars.	Elaborar una serie de presentaciones para clientes de la empresa, estas presentaciones fueron elaboradas con una plantilla específica de la empresa contratante.
Búsqueda de ong's y fundaciones europeas con presencia en América Latina.	En este espacio se realizó una investigación sobre las ong's y fundaciones europeas con presencia en América latina, en la cual tiene como objetivo acercarse a la empresa LATAM, en este caso se buscó la casa matriz y la casa regional, dirección, teléfono, correo electrónico y encargados de esta misma.
Mapeo de Organismos de Cooperación Internacional.	Elaborar un directorio sobre organismos de cooperación en países como Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, México, Guatemala, El Salvador y España. En este caso es para adquirir nuevos clientes en un aspecto de consultoría.
Directorio de Fundaciones con líneas de apoyo alineadas a los programas de Olimpiadas.	Encontrar organizaciones o programas que ayuden a programas de Olimpiadas, la ayuda requerida era totalmente financiera.
Base de datos de fundaciones y convocatorias internacionales para Olimpiadas Especiales.	Encontrar fundaciones y convocatoria internacionales para ayudas financieras a ong's o programas en específico y de la misma manera aplicar a estas para recibir donaciones.
Elaborar un Calendario de Convocatorias Internacionales.	Investigar sobre convocatorias internacionales en las cuales la empresa pueda participar como ponente y otras para ayudas financieras.
Elaborar un Directorio de Cooperantes Internacionales.	El directorio de cooperantes internacionales se realizó con la idea de tener a la mano todos aquellos entes que están dispuestas a cooperar con diferentes tipos de ong's. Cabe destacar que cada uno de los organismos de cooperación tiene orientaciones diferentes.
Traducción de Documentos de español a inglés.	En este caso se elaboró un documento entregado en español por parte de la empresa de una integrante del equipo de Nex Fundraising en la cual lo que se realizó fue la traducción al idioma inglés, para que este pueda ser publicado en la página web de la empresa.

Elaboración de CV de integrantes de Nex Fundraising y traducirlos.	La elaboración de CV para la institución tiene como fin subirlos a la pagina web en idioma ingles.
---	--

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA “ADAPTACIÓN ITERATIVA GUIADA POR LOS PROBLEMAS” (PDIA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS).

3.1 Metodología PDIA

El método de PDIA es un proceso de emergencia facilitada. Se enfoca en problemas, no en soluciones. Este, sigue un proceso paso a paso que permite un aprendizaje y una adaptación flexible. Esta metodología facilita los métodos y técnicas, a través de una investigación aplicada, integración a la realidad y experimentación de proyectos. No es un proceso lineal, es cíclico y basado en diferentes etapas, acompañadas con herramientas de trabajo específico.

En el contexto de PDIA esta basado en cuatro principios:

- 1. Soluciones Locales para problemas locales:** se constituye la búsqueda de la solución ideal o la mejor práctica, y pasa a la participación local en el proceso de toma de propuestas, articulación y priorización de las soluciones locales.
- 2. Impulsar la desviación positiva basada en problemas:** crear ambientes dentro y entre organizaciones que animan la experimentación y desviación positiva de prácticas.
- 3. Probar, aprender, iterar, adaptar:** Promover el aprendizaje activo por medio de la experimentación y el uso de evidencia en la retroalimentación como una actividad regular de la gerencia permitiendo la adaptación en tiempo real.

- 4. Escalar por medio de la difusión:** Atraer a múltiples agentes en diferentes sectores y organizaciones para asegurarse que las reformas buscadas sean viables, legítimas y relevantes. (Prichet, 2019)

3.2 Proceso de identificación del problema

En el presente trabajo se aplicó la metodología PDIA a la estructura de Nex Fundraising, para la propuesta de mejor para la institución, comenzando desde la identificación de la mejora, la descripción hasta la solución manifestada en forma de propuesta de mejora.

3.3 Pasa 1: Construcción del problema

Nuestro primer paso es la construcción del problema, el cual se llevo acabo por medio del método PDIA, en las cuales se determinaron las siguientes situaciones que requieren mejora:

- La empresa Nex Fundraising no cuenta con una estrategia de Reclutamiento y formación de voluntarios- Recruiting and training Volunteers.
- Falta de continuidad de procesos de reclutamiento de voluntarios.

Estos problemas fueron elegidos para poder presentar una propuesta de mejora basada en la viabilidad y sostenibilidad:

- Falta de estrategias de reclutamiento y formación de voluntarios: El personal de la empresa Nex Fundraising no cuenta con las estrategias necesarias para conocer como es la administración, capacitación y reclutamiento de la manera correcta.

3.3.1 Situación Actual de Nex Fundraising

Actualmente Nex Fundraising es una firma consultora que brinda diferentes tipos de conferencias con ong's, fundaciones, etc... al momento en que ellos trabajan con cualquiera de las entidades mencionadas anteriormente, no brindan un conocimiento básica y necesario para que dichas empresas y hasta ellos mismos conozcan acerca de la administración, reclutamiento y capacitación de voluntarios, lo cual se convierte en un problema muy importante ya que no conocen la mejor manera para obtener al voluntario estrella.

3.3.2 Evaluación de la situación actual del problema

Nex Fundraising es actualmente una firma consultora que se esta expandido y esta llegando a muchos países. Ellos hace poco tiempo se instalaron en nuestro país Honduras, trabajan muy bien en lo que es consultorías, convocatorias, etc... pero es necesario que cuenten un plan sobre voluntarios, como manejarlos, como se deben de formar de acuerdo a las actividades que van a emprender, como se deben reclutar voluntarios y saber si estos tienen el perfil para ser voluntarios.

3.3.3 Alcance del problema

Nex Fundraising brinda diferentes tipos de consultoría unas con orientación a la captación de fondos a diferentes tipos de organizaciones, fundaciones y programas. Pero no incluyen algo muy importante a la hora de impartir estos talleres y hablar de una manera profunda en lo que representan los voluntarios en este tema tan importante de captación de fondos, ya que ellos son los que ejercen uno de los papeles muy importantes, porque ellos se vuelven la imagen de la institución.

3.3.4 Motivaciones para seleccionar ese problema

Motivación

Es importante contar con un plan de Reclutamiento y Formación de voluntarios, para que de esa forma se seleccione al mejor voluntario y este mismo obtenga de manera adecuada la formación que este necesita para poder hacer bien sus tareas a la hora que empiece el voluntariado, también esto servirá para que cada voluntario conozca su área en que se desenvolverá.

Motivación Material

La empresa que esta solicitando un voluntariado no esta obligado a dar una motivación material, pero nunca esta de mas premiar a sus mejores voluntarios o premiar de manera en general ya se con un reconocimiento entregado por la institución. Sin los voluntarios estas actividades no se pudieran llevar acabo ya que ellos son los que se mueven y motivan o alientan a las personas a contribuir con X causa.

3.4 Paso 2: Selección de la solución

Ilustración 2 Soluciones para el problema

Problema a solucionar:		
Nº	Solución	Breve Descripción
Soluciones Existentes		
1	Mantener contacto con los clientes	En ocasiones la empresa de olvida del cliente, por ende, mantener la comunicación ayudara a que ellos vuelvan pronto o recomienden la misma.
2	Reclutar correctamente voluntarios.	Se reclutan los voluntarios para rellenar espacios y que se sumen más.
3	Formación de los voluntarios	Formar a los voluntarios de la manera correcta y adecuada.
4	Continuidad a los	Dar continuidad a los voluntarios luego de haber culminado la

	voluntarios	actividad.
5	Otorgar reconocimiento a los voluntarios	Otorgamiento de reconocimiento a los voluntarios por el gran trabajo que estos cumplen.
Prácticas Latentes		
6	Optimización de recursos.	Optimizar los recursos latentes de cada actividad que sea desarrollada, ya se en vestimenta de los voluntarios, entre otros.
7	Elaborar un manual de voluntarios	Al momento de reclutar a los voluntarios, tener en cuenta como se hacen y que perfiles se buscan en ellos.
8	Capacitar al personal	Por medio de capacitaciones se enseñará al personal encargado como se debe reclutar y formar a cada uno de los voluntarios.
Desviaciones Positivas		
9	Facilidad de formación personal	El personal encargado de la formación de voluntarios tendrá la facilidad de formarse en corto tiempo y de la manera correcta.
10	Variedad de aptitudes.	Al tener un mayor conocimiento acerca de los voluntarios
11	Ampliación de personal	Contratar personas conocedoras de cómo se recluta y forma de manera correcta.
Mejores Prácticas Externas		
12	Elaboración de un manual de reclutamiento y formación de voluntarios.	Elaborar un manual que contenga paso a paso los lineamientos de como se debe reclutar y formar a los voluntarios para que estos obtengan el conocimiento adecuado que necesitan para realizar sus tareas.
13	Contratación de personal específico en el área de voluntarios	Contratación de personal con el perfil adecuado al área, para de esta forma evitar que personal que desconoce el área interfiera en esta.
14	Creación de un sistema logístico	Al momento de que se empiece a reclutar voluntarios, se puedan postular mediante un sistema e inscribirse en ello. Luego de que

	para voluntarios.	completan este paso, los jefes encargados de esta área serán contactados por ellos.
15	Creación de oficina de voluntarios.	Al momento de contratar personal profesional en el tema, crear una oficina de voluntarios que este a disponibilidad de Nex Fundraising, y así este ser responsable de todos los programas.

3.4.1 Espacio de cambio y selección de la solución

El problema de no contar con la información adecuada de como reclutar y formar a cada uno de los voluntarios que la organización, fundación o programas vayan a necesitar a la hora de la captación de fondos o cualquier otra actividad. En la tabla 2 se han incluido diversas soluciones al problema, basadas en la experiencia durante la practica profesional con un plazo de 10 semanas.

Se seleccionará una solución con el espacio de cambio más amplio. El espacio de cambio está determinado por tres factores (University, 2019):

- **Autorización:** se refiere al apoyo necesario para la reforma política o programa, o para la construcción de capacidades.
- **Aceptación:** representa hasta qué punto aquellos que son afectados por la reforma aceptaran la necesidad y las implicaciones del cambio.
- **Habilidad:** se enfoca en el lado práctico de la reforma o el cambio de política de la forma o el cambio de política y las necesidades de tiempo, dinero y habilidades necesarias para iniciar la intervención.

En la tabla 4, muestra la autorización, aceptación y habilidades para las practicas latentes, desviaciones positivas y mejores prácticas externas, se evaluarán del 1 al 3, donde

1 es poca autorización, aceptación o habilidades y 3 es mucha. Después de que hayamos evaluado a cada área se hará un sumatorio total, la solución que más se acerque a nueve (la puntuación máxima), es la que tiene mayores posibilidades de poder implementarse.

Ilustración 3 Diagrama del espacio de cambio

Nº	Solución	Autorización (del 1 al 3 ¹)	Aceptación (del 1 al 3)	Habilidad (del 1 al 3)	Total (de 3 a 9)
Prácticas Latentes					
1	Mantener contacto con los clientes	1	2	1	4
2	Reclutar correctamente voluntarios.	3	2	2	7
3	Formación de los voluntarios	3	2	2	7
4	Continuidad a los voluntarios	3	2	1	4
5	Otorgar reconocimiento a los voluntarios	3	3	3	9
Desviaciones Positivas					
6	Optimización de recursos.	1	2	2	5
7	Elaborar un manual de voluntarios	3	3	2	8
8	Capacitar al personal	1	2	2	5
Mejores Prácticas Externas					
9	Facilidad de formación al personal	3	3	3	9
10	Variedad de aptitudes.	2	1	2	5
11	Ampliación de personal	2	2	3	8
12	Elaboración de un manual de reclutamiento y	3	3	3	9

	formación de voluntarios.				
13	Contratación de personal específico en el área de voluntarios	1	2	2	5
14	Creación de un sistema logístico para voluntarios.	2	3	2	7
15	Creación de oficina de voluntarios.	1	1	1	3

3.5 Selección de solución

Manual para reclutamiento y formación de voluntarios

La creación de este manual tiene como objetivo dar a conocer a las organizaciones, fundaciones y programas cual es la manera adecuada de formar y reclutar. Informar a los jefes quienes serán los futuros voluntarios, según la actividad que se vaya a realizar. De igual manera, proveer información sobre voluntarios a los jefes o encargados para el reclutamiento de voluntarios.

El manual ha sido considerado como una solución factible por parte de los dos jefes y la asistente de ellos, ya que lo ven como una herramienta para ellos mismos y para los clientes, pudiendo evitar errores en la manera de reclutar y formar voluntarios.

3.5.1 ¿Qué es específicamente lo que se propone hacer?

Un manual donde se establecerá de manera precisa, a modo de que las empresas como organizaciones, fundaciones, programas, entre otros la manera adecuada de como prepara a un voluntario y como se reclutan, esto será utilizado como una herramienta que llevará a que el voluntariado se lleve a nivel de mejora. En el manual se explicará que motiva a los voluntarios, como se beneficia el proyecto con el apoyo de los voluntarios, qué es la

administración de voluntarios, análisis preliminar y preparaciones, como establecer las posiciones para voluntarios, análisis de riesgo y creación de políticas, creación de programa de orientación, captación de los voluntarios, entre otros temas. Con el mismo se pretende evitar malos entendidos, molestias y reclamos de los voluntarios ni de las empresas. El manual servirá para que los voluntarios tengan que prepararse y saber cuáles son las políticas de la actividad en específico. Avanzar con la exploración de voluntarios, como estos llegan a la institución, como se enteraron y porque quieren ser parte del voluntariado.

3.5.2 ¿Qué pasos debe seguir la propuesta para ser implementada?

Primera Fase: Análisis de la situación actual

Alejandro Bonilla y Leonardo Velásquez en conjunto con el personal de Nex Fundraising, deben realizar un análisis crítico y profundo a partir de lo encontrado con la metodología, y así emitir una opinión sobre los temas totales que debe incluir el manual.

Segunda Fase: Elaboración y diseño

El manual debe ser elaborado de manera física para ser presentado a las autoridades competentes. El diseño del manual basado en línea grafica de la institución.

Tercera Fase: Revisión

Alejandro Bonilla y Leonardo Velásquez revisan el manual, emite su opinión. Una vez que ellos revisado y opiniones el manual por ambas partes y terceros.

Cuarta Fase: Correcciones

De existir, se realizan las correcciones y se implementan las observaciones de las autoridades que evaluaron el manual.

Quinta Fase: Aprobación

El presidente de Honduras, remite el manual al presidente de la firma consultora en Estados Unidos para su revisión y aprobación.

Sexta Fase: Implementación

Con la opinión de no objeción del presidente, se procede a la implementación del manual dentro de la empresa y se comienza a socializar con los clientes.

3.5.3 ¿Quiénes deben ser los implementadores?

La empresa Nex Fundraising debe ser el responsable de implementar el manual, así como de su socialización.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

A través de las asignaciones se logro determinar que la falta de información de la empresa acerca de cómo reclutar y formar a los voluntarios era una de los principales problemas dentro de la empresa Nex Fudnraising.

Por medio de la metodología PDIA, se formulo una propuesta de mejora para Nex Fundraising, el cual consiste en la creación de un manual para la empresa sobre el reclutamiento y formación de los voluntarios.

Realizar la practica en Nex Fundraising me permitió aplicar los conocimientos teóricos- prácticos adquiridos en la carrera de Relaciones Internacionales.

En Nex Fundraising se lograron desarrollar competencias y habilidades profesionales, a través de las distintas asignaciones durante el periodo de la practica profesional, contribuyendo a la formación del estudiante.

4.2 Recomendaciones

A Nex Fundraising continuar con el gran trabajo que realizan para que cada ONG, Fundaciones, programas, entre otras entidades conozcan las maneras de como captar fondos, como reclutar y formar voluntarios, aplicar el manual que será de gran ayuda y facilitara la información para el reclutamiento y formación de voluntarios. Por otra parte recomiendo a Nex Fundriaisng mejorar la comunicación con sus practicantes y estar un poco más pendiente de lo que sus practicantes están realizando en la empresa.

A los estudiantes de la carrera Relaciones Internacionales, continúen dando lo mejor de sí cada día y busquen el lugar donde sientan que puedan adquirir nuevos conocimientos que les ayuden más adelante en su vida profesional.

A la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) continúen inculcando valores para contribuir al engrandecimiento de nuestro país Honduras, alentando a cada uno de los jóvenes que somos el futuro y que nuestro país esta en nuestras manos y de esa manera podremos dar un cambio total a nuestra Honduras.

BIBLIOGRAFIA

ACNUR. (2019). Fundraising .

Gazte. (2013). Voluntario.

Prichet. (2019). Construcción de propuestas de mejora .

RAE. (2020). Diccionario.

University, I. (2019). Cajas de Herramientas PDIA.

ANEXOS



NEX FUNDRAISING

MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y FORMACIÓN DE VOLUNTARIOS

DHANYKA JANANIA

Contenido

¿Qué es el voluntariado?.....	3
¿Quiénes son los voluntarios?.....	3
¿Qué los motiva a ser voluntarios?.....	3
¿Cómo puede beneficiarse nuestro proyecto con el apoyo de los voluntarios?.....	4
¿Qué es la administración de los voluntarios?.....	6
1. El análisis preliminar y preparaciones.....	7
Paso número 1: ¿Quiénes somos como organización?.....	7
Paso # 2: Justifique su programa de voluntarios.....	8
Paso # 3: ¿Qué dicen los miembros del personal acerca de recibir los voluntarios?.....	9
2. Cómo establecer las posiciones para voluntarios.....	11
1)Identifique tareas exactas para los voluntarios.....	11
2)Delimite las tareas y las responsabilidades.....	12
3)Nombre la posiciones y sus propósitos.....	12
4)Otras calificaciones y requerimientos.....	13
5)Especifique el tiempo mínimo de compromiso.....	13
6)Capacitación y apoyo.....	13
3. El análisis de riesgo y la creación de las políticas.....	14
Paso 1: Análisis de riesgo-Identificar los riesgos.....	14
Paso 2: Evaluación de riesgos- Dar prioridad a los problemas.....	15
Paso 3: Respuesta a los riesgos-Identificar las estrategias para cada situación.....	15
Paso 4: Aplicación de estas estrategias.....	16

¿Qué es el voluntariado?

El voluntariado es una manera de demostrar la solidaridad organizada, una intervención de la comunidad en la resolución de sus problemas. La acción voluntaria expresa la responsabilidad e implicación de los ciudadanos en el desarrollo comunitario; en definitiva, el voluntariado es una herramienta para ejercer el derecho a participar y transformar la realidad que nos rodea. (Gazte, 2013, pág. 2)

¿Quiénes son los voluntarios?

Las p personas que trabajan como voluntarios vienen de todos los ámbitos de la vida. En Centroamérica, la mayoría de los voluntarios encajan en una o varias de estas categorías:

- ✚ Extranjeros o nacionales
- ✚ Estudiantes universitarios
- ✚ Grupos de universidades y colegios
- ✚ Profesionales en año sabático de su trabajo
- ✚ Familias con niños
- ✚ Jubilados
- ✚ Grupos de misioneros
- ✚ Voluntarios a corto plazo (turistas)
- ✚ Voluntarios a largo plazo (Reyes, 2017, pág. 4)

¿Qué los motiva a ser voluntarios?

Los motivos que tiene la gente para trabajar como voluntarios varían y se relacionan con las dos categorías siguientes:

1. Razones ideológicas, éticas y morales –los voluntarios quieren:

- ✚ Trabajar por un cambio positivo social.

- ✦ Compartir sus conocimientos, habilidades y capacidades para contribuir a una causa social.
- ✦ Dar algo a la sociedad en lugar de sólo recibir.

2. Razones personales–los voluntarios trabajan para:

- ✦ La satisfacción de ayudar a los demás.
- ✦ Aprender y adquirir experiencia de trabajo y nuevas habilidades.
- ✦ Añadir algo nuevo a su hoja de vida.
- ✦ Tener una oportunidad de interactuar con una cultura diferente.
- ✦ Tener una experiencia alternativa a los viajes convencionales.
- ✦ Hacer nuevos amigos, así como las redes personales y profesionales.

¿Cómo puede beneficiarse nuestro proyecto con el apoyo de los voluntarios?

Dependiendo de su gestión y administración, los voluntarios pueden ser un apoyo importante para las organizaciones:

- ✦ Traen nuevos conocimientos, experiencia y habilidades.
- ✦ Traen nuevas ideas y energía.
- ✦ Pueden ampliar la red de contactos de su organización, especialmente en el extranjero.
- ✦ Pueden ser un contacto y apoyo, incluso después de terminar de colaborar en su proyecto.

La relación entre organizaciones y voluntarios se caracteriza por el "Principio del Intercambio".

1. El análisis preliminar y preparaciones

Los voluntarios representan un recurso muy específico que es útil para algunas organizaciones. No todas las organizaciones tienen la capacidad de hacer buen uso de este recurso, y esto no es una crítica de la calidad o la importancia del trabajo de la organización. Un análisis de su organización y su capacidad de tener un programa de voluntarios es fundamental para el éxito de ambos. Como se ha señalado por Idealist.org: "una evaluación de la capacidad de una organización para contratar voluntarios, puede asegurar que el programa de voluntariado esté bien planeado, que los puestos de voluntarios sean a la vez valiosos y significativos (es decir que son beneficiosos tanto para los voluntarios como para la organización) y que hay infraestructura y recursos disponibles para apoyar a los voluntarios de la organización.

El análisis preliminar se puede dividir en 3 pasos igualmente importantes:

Paso número 1: ¿Quiénes somos como organización?

Antes de evaluar su programa de voluntariado, considere la organización en sí misma para crear una base importante para el programa de voluntariado. Algunos

puntos de partida son:

- ¿Cuál es nuestra misión y visión?
- ¿Cuáles son nuestros objetivos como organización, a corto y largo plazo, e independiente de los voluntarios?
- ¿De qué manera trabajamos para lograr estas metas?
- ¿A cuál población servimos?
- ¿Por qué trabajamos en este sector?

2. Cómo establecer las posiciones para voluntarios

Muchas organizaciones reciben voluntarios para puestos no definidos. En estas situaciones, los voluntarios son considerados como un cuerpo extra o un par de manos extra para hacer los mandados, para apoyar a los miembros del equipo, y para ayudar cuando sea necesario.

Las ventajas de posiciones bien definidas

aunque esta estrategia es utilizada por muchas organizaciones, este puede alterar la manera en la cual voluntarios perciben su papel en la organización. De hecho, definir los roles aptos para los voluntarios es fundamental para asegurar el éxito de dicha contribución a su proyecto. Las ventajas de posiciones bien definidas son:

- Una base clara para su programa de voluntariado
- Estructura y formalidad para el programa de voluntariado
- Un sentido de identidad e importancia por parte de los voluntarios
- Un mayor sentido de responsabilidad y compromiso de los voluntarios
- Mayor facilidad con el reclutamiento de voluntarios capacitados y serios

Cómo diseñar posiciones para voluntarios

Existen siete áreas a considerar cuando se designa una posición para voluntarios. Mientras más detalles se provean, más seguro es que se recluten los voluntarios correctos, y de la misma forma será gratificante para los voluntarios.

1) Identifique tareas exactas para los voluntarios

Empiece por considerar las tareas que son apropiadas para voluntarios las que pueden ser hechas por alguien que no es miembro del equipo permanente. Note que todos los

3. El análisis de riesgo y la creación de las políticas

En la mayoría de los casos los voluntarios pueden aportar valiosos conocimientos, experiencias, energía y recursos a su organización, sin embargo, aceptar de dichos voluntarios viene con un conjunto de riesgos para sus clientes, beneficiarios, el personal y para la reputación de su organización.

En este caso solamente contamos con una manera de limitar estos riesgos es identificar y evaluar los problemas, y crear posteriormente las políticas acerca de como controlar, minimizar y eliminar los mismos. Para poder hacer este control debemos darle un enfoque de cuatro pasos:

Paso 1: Análisis de riesgo-Identificar los riesgos

En nuestro primer paso, todos los voluntarios tienen riesgos asociados, de diferentes índoles. Es importante identificar todos los riesgos asociados a cada posición independiente. Los riesgos se pueden dividir en:

- a. **Las personas:** ofensa a los beneficiarios, los allí presentes, los miembros del personal.
- b. **La propiedad:** daños a los edificios del proyecto, herramientas, equipo.
- c. **La reputación:** tergiversaciones o problemas de comportamiento que afectan a su organización a los ojos de sus beneficiarios, patrocinadores, la comunidad, etc.
- d. **El voluntario:** lesiones personales, enfermedades o acoso que el voluntario puede sufrir.

4. Creación de un programa de orientación

Antes de que su organización comience el reclutamiento y selección de voluntarios, es importante que la organización esté dispuesta a aceptar a los voluntarios y que tenga un programa de orientación diseñado y listo.

La organización a primera vista debe de tener en cuenta que las primeras impresiones son importantes para su programa de voluntariado. La primera impresión que se da a los voluntarios y la orientación formal o informal que los acompaña, puede afectar seriamente la idea de un voluntariado acerca de la organización y su decisión de si desea o no dedicar tiempo a dicha causa.

Si la organización tiene un programa de orientación formal o informal, es importante tener en cuenta una estrategia establecida en cuanto a cómo los voluntarios serán introducidos a la organización.

¿Por qué es importante contar con un programa de orientación planificado?

- **Compartir el conocimiento:** El proceso de orientación introduce a los voluntarios a su organización, su historia, misión, objetivos, políticas y normas (Rojas, 2017, pág. 15). Esto lo puede ayudar a la organización a crear una identidad para el voluntariado y un sentido de compromiso con el proyecto.
- **Motivación y entusiasmo:** Una orientación bien desarrollada proporciona una motivación duradera y el entusiasmo para los voluntarios. Una orientación positiva refuerza la decisión de los voluntarios interesados en trabajar para su organización; no solo explica por qué su apoyo es necesario, sino resaltar que mediante su apoyo a la organización, se estará contribuyendo de manera significativa.

a. La captación de los voluntarios

A muchos voluntarios se les asignan tareas sin la comprensión y el conocimiento necesarios para llevarlas a cabo. Es cierto que algunos llegan con las habilidades y experiencia que usted está buscando, pero la gran mayoría de los voluntarios necesitan algún tipo de capacitación para ayudarles a tener éxito en su trabajo.

Cabe destacar que no todos los puestos requieren capacitación. Las tareas como asistir a una tienda, la limpieza o recolección de basura, algunas formas básicas de trabajo físico o la colocación de publicidad pueden requerir muy poco entrenamiento. En estos casos, una orientación completa puede servir como formación básica.

La orientación difiere de la capacitación debido a que la orientación pinta un panorama general de introducción sobre su organización y su propósito, mientras que la formación habla sobre habilidades específicas (Gazte, 2013, pág. 19).

¿Cuáles son los beneficios de un programa de capacitación?

Los siguientes puntos al decidir si su organización necesita un programa de capacitación:

- a. **Establecer el nivel:** Mediante la capacitación de los voluntarios, una organización establece que hay una competencia mínima que todos los voluntarios deben de obtener para seguir trabajando con el proyecto.
- b. **La profesionalidad y la seriedad de su propósito:** Al capacitar a los voluntarios, la organización demuestra que es profesional, que realiza un trabajo importante y que está comprometida a hacerlo bien.
- c. **Evaluación:** A través del proceso de formación, se pueden evaluar las competencias de los voluntarios. ¿Tienen las habilidades, la personalidad y el nivel de lenguaje necesario para desempeñar la posición?
- d. **Beneficios para el voluntario:** Gracias a la formación muchos voluntarios se sienten más seguros en su desempeño (Reyes, 2017, pág. 19).

6) Supervisión de los voluntarios

La supervisión constante de voluntarios tiene varias ventajas:

- a. Ayuda a identificar los problemas de los voluntarios o las personas que les rodean.
- b. Ayuda con la motivación al dar un sentido de importancia para el trabajo voluntario.
- c. Muestra a los voluntarios que son apoyados y apreciados.
- d. Es una oportunidad para dar a los voluntarios retroalimentación positiva y constructiva.
- e. Es una oportunidad para voluntarios de dar retroalimentación a su organización y de expresar sus inquietudes.

Dicho esto, la supervisión de los voluntarios lleva algunos desafíos específicos:

- a. Los voluntarios suelen trabajar a tiempo parcial o en un horario inconsecuente.
- b. El tiempo de la supervisión puede ser difícil de conseguir.
- c. Algunos voluntarios trabajan a una distancia de la organización y de su supervisor.
- d. A diferencia de personal pagado, los voluntarios pueden irse si no les gusta su supervisor.

Es importante explicar el sistema de supervisión a los voluntarios antes de que comiencen su trabajo e de indicar quien será su supervisor. Esto se puede hacer en el Componente Personal o Escrito del programa de orientación.

7. Desarrollar un plan para reclutar voluntarios

¿Por qué trabajar con voluntarios?

Tal vez no se esté convencido del valor de los voluntarios, al menos para la organización en cuestión. Se podría pensar que "los voluntarios son demasiado problema", o que "no son confiables; requiere mucho tiempo formarlos, y una vez que se hace, simplemente se van. Además, uno es responsable de sus acciones, ese es un problema que no necesitamos en estos momentos. Es más simple realizar nuestro trabajo con personal asalariado"

A pesar de todos los desafíos, se deben considerar, de todos modos, algunas de las diferentes ventajas de utilizar voluntarios como parte de un plan cuidadosamente desarrollado (Nagy, 2018).

- **Los voluntarios ahorran dinero.** Esta ventaja evidente puede ser la salvación para algunas organizaciones. El "valor monetario" del tiempo de un voluntario fue en 1997 de \$ 13.74 dólares por hora. Muchas organizaciones, como la Cruz Roja, funcionan casi por completo con labores voluntarias – y haciendo eso, pueden realizar una gran cantidad de trabajo de muy buena calidad sin mucho dinero.
- **Los voluntarios aportan destrezas necesitadas.** Muchos voluntarios poseen conocimiento especializado como programación de sistemas, publicidad o mediación en conflictos, el cual la organización necesita ocasionalmente, aunque no con la suficiente frecuencia como para contratar a alguien de tiempo completo para efectuar el trabajo. Un voluntario que done sus habilidades "cuando se necesite" puede ser el complemento perfecto para el personal de la oficina.
- **Los voluntarios aportan energía y entusiasmo frescos.** Aun las personas más dedicadas pueden consumirse al trabajar en un mismo tema cuando lo hacen 40 (o más) horas a la semana. Los voluntarios pueden aportar al trabajo una

8. Reclutar voluntarios

¿Qué significa reclutar voluntarios para la organización?

El reclutamiento de voluntarios es cualquier método por el cual se le pide a alguien formar parte de una organización, sin goce de sueldo. Se puede reclutar voluntarios formalmente mediante formularios, dando un puesto de trabajo, etc., o tan informalmente como pedirle a una hermana que ayude, o cualquier otra variante de esto.

Se puede reclutar voluntarios para llevar a cabo una tarea específica en un momento específico o simplemente para que ayuden en lo que puedan. El reclutamiento no tiene límites de tiempo preestablecidos: se puede reclutar sólo para cierto evento, para cierto período de tiempo o indefinidamente. Es útil buscar voluntarios que reflejen la diversidad que haya en la comunidad y que tengan relaciones con otros grupos u organizaciones comunitarias.

Aunque los voluntarios trabajan sin salario, ellos reciben algo a cambio- nadie hace algo sin ninguna razón de por medio. Algunas razones por las que la gente puede estar dispuesta a cooperar incluyen:

- a) Alguien se los pidió. La mayoría de la gente responde al llamado cuando alguien les dice que se les necesita.
- b) Les preocupan profundamente los asuntos que toca la organización y/o los temas de cambio social.
- c) Tienen experiencia personal con los efectos de los problemas que trata la organización y quieren hacer algo al respecto. Por ejemplo, ex-pandilleros podrían interesarse en participar en un esfuerzo para reducir y prevenir la violencia juvenil.
- d) Están motivados por su visión del mundo-debido a la religión, ética, política, filosofía, etc. para tratar de mejorar la calidad de vida en sus comunidades.

9. Convencer a voluntarios potenciales de convertirse en voluntarios activos

Se necesita mostrar que el trabajo voluntario en la organización ofrece tanto recompensas tangibles como intangibles (por ejemplo, se puede decir: "Tu trabajo puede cambiar la vida de un niño en situación de riesgo y, al final de tu capacitación, recibirás un certificado corroborando que has completado el curso de salvavidas de la Cruz Roja".)

Se debe dejar que los voluntarios escojan el trabajo que quieran hacer, o dejar que ellos mismos creen la descripción de su trabajo.

Asimismo, se debe invitar a voluntarios potenciales a la sede de la organización para que conozcan a otros voluntarios y vean el ambiente real de la agencia.

Se debe escribir una carta a los voluntarios potenciales (una carta general si se está reclutando a mucha gente, o una nota personalizada y cálida si son sólo unos pocos). Los dos tipos de comunicación deberían explicar lo que hace la organización, por qué se necesita ayuda y para qué se necesita su ayuda en particular.

¿Por qué reclutar a gente de diferentes grupos para ser voluntarios?

Para ampliar el rango de opiniones e ideas a las que la organización tiene acceso. Fomentando la diversidad en tu organización, se establece un atractivo más universal. Es mucho más probable que diferentes poblaciones étnicas respondan si creen que el grupo tiene miembros que comparten un patrimonio cultural similar al suyo.

Posibles barreras a tener en cuenta cuando se recluta voluntarios de sectores de población específicos:

- Algunos voluntarios potenciales pueden hablar el idioma usado en la organización como segunda lengua, pero otros no.

10. Desarrollar programas de orientación para voluntarios

¿Qué es un programa de orientación?

Primero pensemos por un momento en qué significa "orientación". Aunque puede que no pensemos en ello de este modo, la orientación empieza realmente desde nuestro encuentro inicial con el nuevo voluntario.

Cuando se habla por teléfono con un posible voluntario, o en la cita con esa persona para una entrevista, orientación ya ha empezado. Se está dando ya una impresión de lo que es la organización al recluta. De hecho, incluso más que eso, se está comunicando algo crucial acerca de:

- ❖ La manera en que opera la organización
- ❖ Las actitudes hacia el mundo exterior
- ❖ La seriedad de los propósitos
- ❖ El sentido del humor del reclutador
- ❖ Las expectativas generales sobre el contenido del trabajo, y
- ❖ Las expectativas generales sobre el modo en que éste debe realizarse.

Mucha de la información que se comunica en esta orientación inicial no es verbal, y uno puede ni siquiera darse cuenta de ello. No obstante, esta orientación «informal» es importante porque en ella se basará la primera impresión que el recluta tenga del entrevistador y de la organización. Hay investigaciones científicas que indican que las primeras impresiones se forman muy rápidamente, y que una vez establecidas es difícil deshacerse de ellas.

Probablemente se deseará añadir a esta orientación implícita instrucciones más explícitas y formales para comunicar sistemáticamente cierta información general acerca de la organización y sus labores. Cuando hablamos de programa de orientación nos estamos refiriendo a esta instrucción formal, lo cual es en lo que se centra la presente sección.

11. Crear programas de capacitación para voluntario

¿Por qué tener programas de formación para voluntarios en una organización?

A veces, la organización no tiene más opción: la formación para voluntarios es una necesidad absoluta. Por ejemplo, para desempeñarse como socorrista un voluntario deberá estar capacitado en RCP (resucitación cardiopulmonar).

A pesar de ello, para muchos grupos la decisión acerca de tener o no un programa de formación no está del todo clara. Algunas de las cuestiones a tener en cuenta cuando se toma la decisión de tener o no un programa de formación incluyen:

La formación facilita que los voluntarios nuevos conozcan a las personas, el programa y el trabajo de manera rápida y eficiente.

Formar a los voluntarios establece que hay un mínimo de competencia que se espera que todos los voluntarios alcancen.

Muchos voluntarios consideran que la formación es uno de los beneficios de ser parte de una organización. La formación les enseña habilidades que pueden resultar de utilidad en cualquier otro ámbito e incluso puede ayudarles a conseguir un empleo remunerado económicamente.

Formar reconoce públicamente un nivel de competencia necesario. Al formar a los voluntarios se transmite la idea de que la organización es profesional y tiene la capacidad de asumir un trabajo importante y hacerlo bien.

Algunas organizaciones utilizan la formación como una técnica de "eliminación", para asegurarse de que los voluntarios que se han inscrito estarán a la altura de los compromisos adoptados.

Bibliografía

Gazte. (2013). *Voluntariado*. Bilbao.

Nagy, J. (2018). *Caja de herramientas comunitarias* . Obtenido de

<https://ctb.ku.edu/es/nosotros>

Reyes. (3 de Noviembre de 2017). *entre mundos* . Obtenido de

<https://silo.tips/download/manual-de-buenas-practicas-en-la-administracion-de-los-voluntarios-quetzaltenang>

Dhanyka Janania Bados

Matriz de construcción del problema	
¿Cuál es el problema?	Nex Fundraising no cuenta con una estrategia de Reclutamiento y formación de voluntarios para la recaudación de fondos- Recruiting and training Fundraising Volunteers.
¿Por qué es importante?	El Recruiting and training Fundraising Volunteers es importante porque nos permite formar de una manera efectiva a los voluntarios para que la recaudación de fondos sea mucho mejor.
¿A quién le concierne esto?	A un equipo de expertos en el Reclutamiento y formación de voluntarios y procuración de fondos.
¿A quién debería importarle más?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alejandro Bonilla: presidente y fundador de Nex Fundraising. ➤ Leonardo Velásquez: director de alianzas internacionales de Nex Fundraising
¿Cómo hacemos para que le presten más atención?	Creando un manual de Recruiting and training Fundraising Volunteers, donde se institucionaliza el proceso de reclutamiento y formación como parte del proceso que lleva acabo la empresa.
¿Cuándo sabremos que el problema ha sido resuelto?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuando se cuente con el manual de gestión de donantes (Recruiting and training Fundraising Volunteers.). ➤ Que el manual se implemente en la empresa.

Dhanyka Janania Bados

Matriz de construcción del problema	
¿Cuál es el problema?	Nex Fundraising no cuenta con una estrategia de Reclutamiento y formación de voluntarios para la recaudación de fondos- Recruiting and training Fundraising Volunteers.
¿Por qué es importante?	El Recruiting and training Fundraising Volunteers es importante porque nos permite formar de una manera efectiva a los voluntarios para que la recaudación de fondos sea mucho mejor.
¿A quién le concierne esto?	A un equipo de expertos en el Reclutamiento y formación de voluntarios y procuración de fondos.
¿A quién debería importarle más?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alejandro Bonilla: presidente y fundador de Nex Fundraising. ➤ Leonardo Velásquez: director de alianzas internacionales de Nex Fundraising
¿Cómo hacemos para que le presten más atención?	Creando un manual de Recruiting and training Fundraising Volunteers, donde se institucionaliza el proceso de reclutamiento y formación como parte del proceso que lleva acabo la empresa.
¿Cuándo sabremos que el problema ha sido resuelto?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuando se cuente con el manual de gestión de donantes (Recruiting and training Fundraising Volunteers.). ➤ Que el manual se implemente en la empresa.



Matrices Etapa II

Matriz de Autoridad



Autoridad	Nivel (legal, procedimental, informal)	Ofrece apoyo	No ofrece apoyo
Alejandro Bonilla	Procedimental	X	
Leonardo Velásquez	Procedimental	X	
Cinthia Rodríguez	Informal	X	



Matriz de escala de aceptación

Escala de aceptación	
Alejandro Bonilla	10
Leonardo Velásquez	10
Cinthia Rodríguez	8
Apoyo	
Proporción de actores que ofrecen fuerte apoyo	3
Proporción de actores que ofrecen débil apoyo	0

Matriz de escala de habilidad

Habilidad	
Personal (se dispone o no)	SI
Recursos (se cuenta o no)	SI

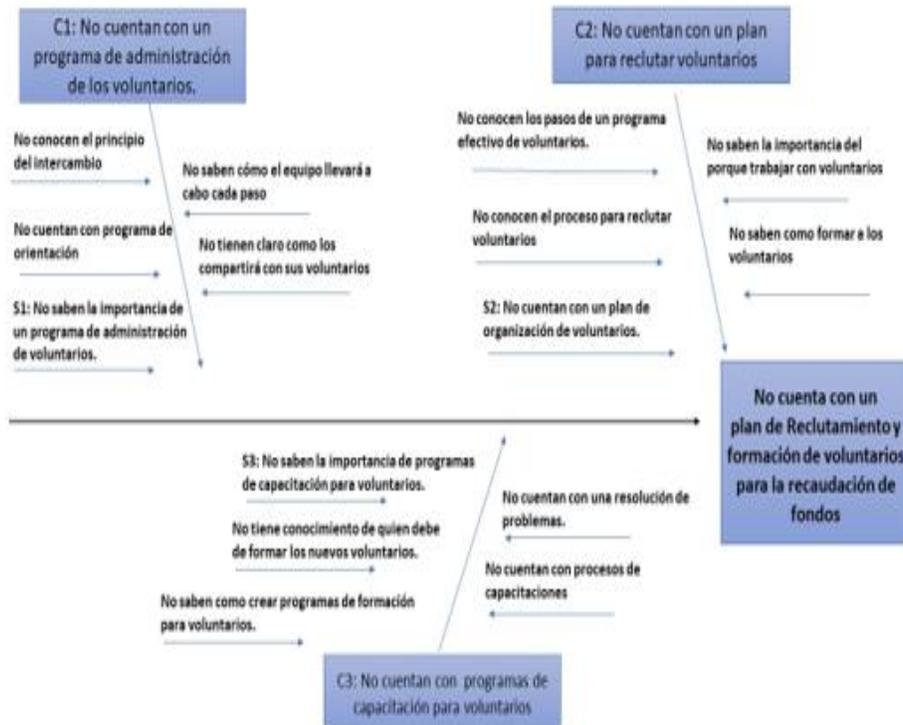
Análisis AAH básico del espacio de cambio

Preguntas para la reflexión	Estimación AAH (baja, media, alta)	Premisas
Causa 1:		
En general, ¿cuánta autoridad tiene para intervenir?	Alta	Se cuenta con todo el apoyo requerido para el cambio
En general, ¿cuánta aceptación tiene para intervenir?	Alta	La estrategia de cambio es bien recibida por los afectados
En general, ¿cuánta habilidad tiene para intervenir?	Alta	Se cuenta con el personal. Recursos y tiempo para implementar la reforma
¿Cuál es el espacio para el cambio? (gran espacio, mediano espacio o ningún espacio para el cambio)		Gran Espacio

Construir la autoridad



Causa / Sub-Causa	Espacio de cambio (bajo, medio o alto)	Estrategia
C1: No cuentan con un programa de administración de los voluntarios.	Alto	Crear un manual de Recruiting and training Fundraising Volunteers.
C2: No cuentan con un plan para reclutar voluntarios	Alto	Crear un manual de Recruiting and training Fundraising Volunteers.
C3: No cuentan con programas de capacitación para voluntarios	Alto	Crear un manual de Recruiting and training Fundraising Volunteers.



Escudriñando el espacio de decisión



<p>¿Qué necesitamos extraer de cada nueva idea?</p> <p>Nueva política para adaptar el espacio existente</p> <p>Ampliar la autoridad</p> <p>Ampliar la aceptación</p> <p>Ampliar la habilidad</p>	<p>¿Cómo podemos trabajar para encontrar ideas en al menos dos de los ámbitos siguientes?</p> <p>Práctica existente</p> <p>Práctica latente</p> <p>Desviación positiva</p> <p>Mejor práctica externa</p>
No cuentan con un programa de administración de los voluntarios.	Practica Latente, Mejor práctica externa
C2: No cuentan con un plan para reclutar voluntarios	Practica Latente, Mejor práctica externa
C3: No cuentan con programas de capacitación para voluntarios	Practica Latente, Mejor práctica externa



Matriz de autoridad necesaria

<p>Tu planteamiento del problema: Nex Fundraising no cuenta con una estrategia de Reclutamiento y formación de voluntarios - Recruiting and training.</p>	<p>Tu autorizador primario: Leonardo Velásquez</p>
	<p>Razones por las que asume brindará apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Requieren un plan de Reclutamiento y formación de voluntarios. ➤ Precisan manejar los conceptos claves del voluntariado. ➤ Necesitan conocer cómo se estructura un voluntariado estrella.



Matriz de lista de necesidades

Haz una lista de necesidades para cada una de las categorías	Certeza que el autorizador primario va a apoyar esta necesidad	Otros actores que deben proveer autorización para satisfacer esta necesidad
Tu propio tiempo y esfuerzo		
Recolección de información acerca de los voluntariados y como se clasifican	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla
Tiempo y esfuerzo de alguien más		
Evaluación de la información obtenida.	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla
Recursos		
Material didáctico especializado en la rama de Voluntariado	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla
Derechos de tomas de decisiones		
Compromiso y ayuda acerca de las decisiones para la elaboración del plan estratégico.	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla

Dhanyka Janania Bados

Matriz de autoridad necesaria

Lista de necesidades para cada una de las siguientes categorías.	Certeza que el autorizador primario va a apoyar esta necesidad	Otros actores que deben proveer autorización para satisfacer esta necesidad
Autorización flexible (voluntad de atender requerimientos emergentes)		
Se precisa información de las relaciones con los voluntariados.	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla
Autorización compartible (permitir el involucramiento de otros autorizadores, a cambio de algo de control y apropiación)		
Apoyo en la selección del método idóneo para la administración de los voluntarios	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla
Autorización con temple (que sostenida y paciente, y está lista para explicar fallas a corto plazo a las voces negativas)		
La delegación de casa paso que el equipo debe de llevar a cabo.	Leonardo Velásquez	Alejandro Bonilla

Matriz de trabajo sobre la estrategia de comunicación y persuasión para logra autorizaciones

	Alejandro Bonilla	Leonardo Vásquez
¿Está de acuerdo el autorizador con que tienes un problema?	SI	SI
¿Qué haría al autorizador interesarse más por el problema?	Que su empresa puede solucionar ese problema por medio de la solución que se les esta brindando.	Que su empresa puede solucionar ese problema por medio de la solución que se les está brindando.
¿Apoya el autorizador la iteración experimental que propones?	SI	SI
¿Qué podría convencer al autorizador de que hace falta un enfoque experimental de iteración?	Mostrándole el plan de Iteración, el cual puede lograr que su problema encuentre una solución viable.	Mostrándole el plan de Iteración, el cual puede lograr que su problema encuentre una solución viable.

Matriz de las primeras iteraciones

C 1: No cuentan con un programa de administración de los voluntarios.		
Idea: Crear un manual de reclutamiento y formación de voluntarios.		
Pasos de la acción (lo que se hará en los próximos 5-7 días)		
<ul style="list-style-type: none"> • Primero tomar en cuenta las siguientes interrogantes. ¿Qué vamos a comunicar? ¿Quién lo va a comunicar? ¿A quiénes va dirigido la propuesta de mejora? • Recolectar la información recolectada. • Llevar a cabo el proceso de creación del manual de reclutamiento y formación de voluntarios. • Revisar el plan con la Jefatura. 		
¿Quién será responsable?	¿Qué se hará?	Premisas
Dhanyka Janania	Recolectar Información	Se Utilizarán las plataformas que tiene la universidad para recolectar la información.
Dhanyka Janania	Crear el plan	Se tiene el apoyo necesario para darle seguimiento al mismo.
Dhanyka Janania	Revisión del plan con los jefes	Disponibilidad para coordinar las reuniones.
¿Cómo sabremos que se logra la meta? Cuando Nex Fundraising utilice el manual de reclutamiento y formulación de voluntarios.	Fecha de chequeo de la iteración y quién estará involucrado. Alejandro Bonilla y Leonardo Velásquez la fecha sería del 27 al 30 de octubre.	

Matriz de promoción del aprendizaje experimental

¿Cuáles son las preguntas más apropiadas por hacer?	
¿A quién habría que convocar?	Preguntas directas de esta se consiguen ideas claras. Por ejemplo: ¿Qué tipo de voluntariado han tomado en cuenta de forma especial al contar con el manual?
¿Cómo involucrarías a estos agentes?	Socios, aliadas y la junta directiva.
¿Cómo usarías las lecciones aprendidas?	Viendo las fallas que presenta el manual y cuales son las posibilidades de mejora.

Dhanyka Janania Bados

Matriz de chequeo de la iteración

	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
¿Qué hicimos?	Analizar los posibles temas	Recolectar la información necesaria	Compartirla con mis jefes y discutirla	Creación del manual
¿Qué aprendimos sobre el problema, las ideas que probamos, el ambiente de autorización, trabajar en equipo y otras lecciones?	Aprendizaje de cómo se puede solucionar un problema.	Encontrar una solución viable para la empresa.	De que si se tiene una buena propuesta de mejora se puede llegar rápidamente a una autorización.	Trabajar en equipo.
¿Contra qué estamos luchando? ¿Cuáles son las interrogantes y preocupaciones que tenemos por delante?	Contra el cliente	¿Funcionara? ¿La información será suficiente?	¿Qué debe ir en el manual? ¿Qué temas son los más importantes?	Luchamos contra el tiempo.
¿Qué viene a continuación? Actividades, metas, plazos y responsables				

Salvador de una vez.

Además de esa tarea; tengo otra tarea que asignarte:

1. Mapear en América Latina las oficinas regionales de ONG y fundaciones **europeas** con presencia en Latinoamérica
2. Mapear las casas matrices de las ONG y fundaciones **europeas en Europa** , que tienen presencia en Latinoamérica.

° Es decir, queremos acercarnos por un lado a las oficinas regionales en **LATAM** y por otro lado a las casas matrices en **EUROPA** .

¿Crees que puedas entregarme este mapeo en unas 2 semanas? Tú dime qué fecha te quedaría mejor.

Saludos,

Alejandro Bonilla
Presidente
Nex Fundraising

utm_source=taboola&utm_term=msn-hotmailoutlook-us

Link presentación de los webinars para BAC



Hola Dhanyka,

Te envío el link en Google Drive para que bajes [las presentaciones de los 3 webinars para BAC.](#)

Para el webinar del 28 de agosto hay 2 presentaciones que hay que unir en una sola presentación en power point.

Después, Leo y yo revisaremos el contenido, por ahora solo hay que subir las presentaciones al formato de power point de BAC.

¿Tu ya tienes el formato de BAC?

Saludos,

Alejandro Bonilla

Presidente

Nex Fundraising

WhatsApp USA +1 816 714 9122

WhatsApp MEX +52 1 33 19 97 14 22

Ong's, universidad y consultoras



Alejandro Bonilla <abonilla@nexfundraising.com>



Mar 11/8/2020 08:06

Para: Usted

CC: Cinthia Rodriguez

Muchísimas gracias Dhanyka,

Muy buen trabajo. De hecho voy a usar este nuevo directorio para enviarles información del webinar que tendremos con Leonardo este viernes.

Te lo agradezco mucho.

Feliz día.

Alejandro Bonilla

Presidente

Nex Fundraising

WhatsApp USA +1 816 714 9122

WhatsApp MEX +52 1 33 19 97 14 22



Reunión Revisión Material Olimpiadas Especiales



Alejandro Bonilla <abonilla@nexfundraising.com>



Miércoles 12/8/2020 06:42

Para: Usted; Cinthia Rodriguez

CC: Leonardo Velasquez

Buen día Cinthia y Dhanika,

Vamos a comenzar una consultoría con Olimpiadas Especiales Latinoamérica y vamos a necesitar de su ayuda para mapear instituciones donantes internacionales para dos cosas:

1. Elaborar un Calendario de Convocatorias Internacionales
2. Elaborar un Directorio de Cooperantes Internacionales

Ambos documentos, alineados a los programas de Olimpiadas Especiales. [Envío link con los documentos que revisaremos en la llamada.](#)

¿Les queda bien si tenemos la llamada mañana jueves a las 11:30am o prefieren a las 2:00pm?

Quedo atento a sus respuestas,

Muchas gracias,

Alejandro Bonilla
Presidente

Olimpiadas Especiales



Hola Dhanyka y Bélgica,

Muchísimas gracias por el mapeo.

He revisado la base de datos de fundaciones y convocatorias internacionales que me enviaron y he identificado 3 buenas a tomar en cuenta; ya que necesitamos que los montos de donación sean por lo menos de \$50,000USD o más para que valga la pena presentar propuestas.

Sin embargo, identifiqué en el mapeo que hicieron otras fundaciones que no abren convocatorias y que vale la pena contactarlas. Muy buen trabajo.

Les envió 3 documentos con listados de más fundaciones internacionales para que me ayuden a hacer un mapeo más extenso.

¿Podrían dividirse los tres listados y hacer un filtro de las fundaciones, cuyos criterios de apoyo coinciden con los programas de Olimpiadas Especiales?

¿Nos podrían enviar un listado nuevo que salga del filtro que ustedes harán a más tardar el martes próximo?

Si hay necesidad de reunimos, no duden en contactarme.

Muchísimas gracias,

Alejandro Bonilla

Presidente

Nex Fundraising

WhatsApp USA +1 816 714 9122

WhatsApp MEX +52 1 33 19 97 14 22



Alejandro Bonilla
Presidente y Fundador

Revisión de más fuentes de financiamiento

3

142 KB

19 KB

Mostrar los 3 datos adjuntos (319 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Hola Dhanyka y Bélgica,

He revisado la base de datos de fundaciones y convocatorias internacionales que me enviaron y he identificado 3 buenas a tomar en cuenta; ya que necesitamos que los montos de donación sean por lo menos de \$50,000USD o más para que valga la pena presentar propuestas.

Sin embargo, identifiqué en el mapeo que hicieron otras fundaciones que no abren convocatorias y que vale la pena contactarlas.

Les envió 3 documentos con listados de más fundaciones para que me ayuden a hacer un mapeo más extenso.

¿Podrían dividirse los tres listados y hacer un filtro de las fundaciones, cuyos criterios de apoyo coinciden con los programas de Olimpiadas Especiales?

¿Nos podrían enviar ese listado a más tardar el martes próximo?

Si hay necesidad de reunirnos, no duden en contactarme.

Muchísimas gracias,

Alejandro Bonilla

Presidente

Nex Fundraising

WhatsApp USA +1 816 714 9122

WhatsApp MEX +52 1 33 19 97 14 22

Alejandro Bonilla

Presidente Fundador

ONGs Europeas que apoyan en Ecuador



Organizaciones Europeas que...
25 KB



Cooperación Asturiana, por...
97 KB

Mostrar los 6 datos adjuntos (440 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Buen día Dhanyka y Bélgica,

Quería pedirles si me pueden ayudar a integrar el listado de contactos de Ecuador en el cuadro en Excel que adjunto en la pestaña que dice "Ecuador".

¿Podrían ponerlos con la misma estructura de los contactos de Latinoamérica que me envió Dhanyka?

¿Creen que me puedan enviar ese listado ordenado mañana viernes por la mañana?

Mil gracias,

Alejandro Bonilla

Presidente

Nex Fundraising

WhatsApp USA +1 816 714 9122

WhatsApp MEX +52 1 33 19 97 14 22



Alejandro Bonilla

Presidente y Fundador

Captación de Fondos • Comunicación • Planeación

México +52 33 1997 1422

Estados Unidos +01 816 714 9122

Latinoamérica - Norteamérica - Europa

www.nexfundraising.com

Traducción al inglés perfil Ester Soto



Alejandro Bonilla <abonilla@nexfundraising.com>



Vie 18/9/2020 11:28

Para: Usted

CC: Cinthia Rodriguez

Hola Dhanyka,

¿Podrías ayudarme a traducir al inglés el perfil de Ester Soto que te envió en el siguiente link? <http://nexfundraising.com/quienes-somos/staffnf/ester-soto>

Ester es una nueva integrante de Nex Fundraising y me gustaría añadir su perfil a la presentación institucional.

Saludos,

Alejandro Bonilla

Presidente

Nex Fundraising

WhatsApp USA +1 816 714 9122

WhatsApp MEX +52 1 33 19 97 14 22

