

GUIA TALLER Gerencia social

Nota importante:

La fase 4 Gerencia Social, contiene 5 acciones de formación que el facilitador deberá conocer previamente, allí encontrará las presentaciones, guías, lecciones y ejercicios. Este taller sólo plantea el esquema general del proceso de formación.

OBJETIVO:

- Diseñar el desarrollo de los 5 talleres de formación, el plan de tutoría y los productos de cada taller

Materiales: Módulos y presentaciones en ppt, marcadores, cinta de enmascarar.

Fuente de verificación: Lista de asistencia, registro fotográfico, formatos de programación participativa.

Tiempo: 3 sesiones de 24 horas

ORDEN DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Revisar los siguientes cinco módulos y las presentaciones en power point, allí encontrarán el programa de cada sesión:

ACCIÓN FORMATIVA 1: PROYECTO DE CAMBIO: DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL Y PROYECTOS DE TRABAJO

ACCIÓN FORMATIVA 1: PROYECTO DE CAMBIO : <u>DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL Y PROYECTOS DE TRABAJO</u>	
Concepto	Descripción
Ubicación curricular	Esta es una acción formativa transversal, es decir, se ejecuta a lo largo de todo el periodo del curso y paralela a otras acciones formativas (específicamente a las acciones formativas 3, 4, y 5). Desde cierto punto de vista, es la acción formativa más importante, puesto que es el escenario en donde los estudiantes desarrollarán de manera práctica los conceptos aprendidos en las demás acciones formativas y construirán una propuesta de Cambio Organizacional para su institución. Es el principal eje pragmático del curso.
Modalidad	Virtual
Duración	40 horas totales - 24 horas de trabajo en línea e individual/grupal - 16 horas de trabajo de campo
Dirigido a	25 estudiantes
Prerrequisitos	- Buen conocimiento de la organización a la que pertenece (historia, organigrama). - En lo posible, experiencia directiva.
Introducción	Desde el punto de vista de la teoría de la organización, las organizaciones sociales suelen padecer diferentes tipos de problemas (administrativos, financieros, operativos, estratégicos, etc.). Lo más grave es que sus miembros, incluidos sus dirigentes y líderes, los desconocen o no están en condiciones de identificarlos claramente. Actúan empujados por la necesidad y se aferran a prácticas tradicionales, a hábitos adquiridos y a conceptos preestablecidos. Un diagnóstico de la situación organizativa es esencial para comenzar a buscar soluciones de fortalecimiento o Cambio Organizacional. Existen varios métodos para realizar este diagnóstico y la presente acción formativa se ocupa de ello, así como de acompañar a los estudiantes en la formulación de una solución concreta a problemas organizativos reales.
Objetivos de aprendizaje	- Los estudiantes realizan, con el apoyo de directivos y miembros de su organización, un Diagnóstico Organizacional Participativo, e identifican uno o varios problemas prioritarios. - Los estudiantes formulan un plan de Cambio Organizacional orientado a solucionar alguno de los

	problemas identificados.
Fundamentación	La gerencia social es fundamentalmente un problema práctico. Tiene poco sentido entregar conceptos y teorías desconectadas de ejercicios prácticos en contextos reales. Está probado que una de las estrategias pedagógicas más exitosas es la educación basada en proyectos, en donde los estudiantes elaboran un proyecto de solución para un problema real y los docentes orientan la exploración de teorías y conceptos que ayuden a construir la solución. Este enfoque se diferencia completamente del enfoque pedagógico tradicional, en donde el estudiante encuentra en el aula teorías y conceptos que posteriormente, finalizado el evento educativo, intentará aplicar en su vida diaria, cuando ya no tendrá acompañamiento docente.
Temario	- El Diagnóstico Organizacional Participativo. - Guía para la formulación del Proyecto de Cambio.
Dinámica (ejercicios y tareas)	- Aplicación del Diagnóstico Organizacional Participativo (DOP) en su propia organización. - Ejercicio: Priorización de problemas. - Formulación de un Proyecto de Cambio Organizacional. - Implementación (inicio) del Proyecto de Cambio Organizacional.
Sistema de evaluación	- Presentación de resultados de aplicación del DOP. (Compartida y discutida con el grupo) - Presentación de un Proyecto de Cambio Organizacional. (Compartida y discutida con el grupo).
Plan del curso	- Instrucciones vía correo electrónico. - Primer chat. - Ejercicio: Aplicación del DOP, con tutoría.(Trabajo en grupos) - Segundo Chat. - Formulación del Plan de Cambio Organizacional, con tutoría.(Trabajo en grupos) - Validación de los planes, con tutoría. (Trabajo en grupos) - Puesta en común (virtual)
Bibliografía	- Manual DOP. (KEK – CDC Consultans, Zurich). - Guía de formulación de Proyecto de Cambio (preparada por Álvaro Montes y Diana Díaz).
Glosario	Diagnóstico – Problemas – Solución de problemas – trabajo en equipo – Participación – Organización – Moderación – Planificación – Cambio Organizacional – Dirección - Estrategia

ACCIÓN FORMATIVA 2: ARQUITECTURA DE PROYECTOS SOCIALES

ACCIÓN FORMATIVA 2: ARQUITECTURA DE PROYECTOS SOCIALES	
concepto	Descripción
Ubicación curricular	Esta acción formativa permite a los estudiantes explorar los conceptos fundamentales de la Gerencia Social, incluidos los paradigmas principales en intervención social; el Manejo del Ciclo del Proyecto (PCM); y las teorías organizacionales más actuales utilizadas en el ámbito social (Enfoque "sistémico" y otros).
Modalidad	Combinado (Blended Learning)
Duración	60 horas totales - 12 horas en línea - 48 horas presenciales
Dirigido a	25 estudiantes
Prerrequisitos	- Acción formativa 1. - Experiencia mínima en formulación de proyectos.-
Introducción	Desde hace mucho tiempo existe la preocupación por parte de quienes trabajan en la promoción de proyectos, por encontrar metodologías adecuadas para su formulación y gestión, de lo cual ha surgido un variado mapa de propuestas y aproximaciones al problema, que se expresa en los diversos enfoques metodológicos utilizados en nuestros días. Los enfoques orientados a resultados constituyen el paradigma más utilizado históricamente en intervención social y existe varios reconocidos métodos, como el Marco Lógico o la Planificación Estratégica. Un segundo paradigma,

	<p>más reciente (veinte años atrás) es el de enfoques orientados a procesos, en donde el elemento participación juega un papel esencial y los objetivos pasan a un lugar secundario. El Método PIM (Monitoreo Participativo de Impacto), es un buen ejemplo de este tipo de aproximaciones. La práctica reciente ha demostrado que una adecuada combinación de los dos paradigmas resulta más confiable.</p>
Objetivos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes conocen conceptos básicos de arquitectura de proyectos sociales y nociones fundamentales de intervención social. - Los estudiantes se familiarizan con los conceptos básicos de Gerencia aplicada a organizaciones sociales. - Los estudiantes conocen los más importantes métodos de planificación utilizados en el ámbito social. - Los estudiantes practican métodos simples de modelamiento y simulación basados en Teoría de Sistemas, adaptados al nivel de líderes de organizaciones de base.
Fundamentación	<p>La aproximación más novedosa y en boga en materia organizacional es, probablemente, la simulación y el modelamiento basado en Teoría de Sistemas. En principio, se trata de un enfoque altamente complejo y de exigencias técnicas (software especializado y conceptos matemáticos); pero el curso utilizará adaptaciones simples (pero de probada validez e integridad conceptual y metodológica) para que este enfoque pueda ser apropiado por líderes de organizaciones sociales con niveles medios de escolaridad.</p> <p>Asimismo se procede con los conceptos de Manejo del Ciclo del Proyecto (PCM) y las ideas centrales de la Gerencia Social, utilizando adaptaciones para el campo de la educación de adultos.</p>
Temario	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a la gerencia social. - Estrategias de solución de problemas. - Estructura lógica de un proyecto. - El ciclo del proyecto (PCM). - Dimensión política y dimensión técnica de los proyectos sociales. - Transferencia y apropiación. - El concepto de sistema y la Dinámica de Sistemas. - Modelamiento y simulación. Ejercicio: La computadora de papel. - La organización social como sistema dinámico y abierto. - La organización inteligente y las Cinco Disciplinas. - Aprendizaje organizacional y aprendizaje individual. - La gestión del conocimiento. - Modelos organizacionales.
Dinámica (ejercicios y tareas)	<ul style="list-style-type: none"> - Juego didáctico: El mercado Loco. - Ejercicio didáctico: La computadora de papel. - Ejercicio didáctico: Las cinco disciplinas de la Organización Inteligente.
Sistema de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Test de conocimientos previos. - Test de conocimientos finales. - Ensayo. Cada estudiante prepara un breve reporte de cómo los conceptos explorados le ayudarán a mejorar el desempeño de su organización.
Plan del curso	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucciones vía Correo electrónico. - Lecturas (Trabajo individual) - Primer Chat. - Problematización a partir de ejercicios didácticos. - Reflexión en parejas: Ensayo - Segundo Chat.
Bibliografía	<ul style="list-style-type: none"> - Paradigmas principales en Intervención social. Álvaro Montes. - La Quinta Disciplina. Peter Senge. - La organización de autoayuda como sistema dinámico. Álvaro Montes. - Gestión de proyectos educativos. Luis Facundo Maldonado.
Glosario	<p>Ciclo del proyecto – Planificación – Monitoreo – Evaluación – Gerencia Social – Teoría de Sistemas – Cibernética – Transferencia – Apropiación – Organización Inteligente – Modelamiento - Simulación</p>

ACCIÓN FORMATIVA 3: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

ACCIÓN FORMATIVA 3: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	
concepto	Descripción
Ubicación curricular	En esta acción formativa los estudiantes encuentran el punto de contacto entre los conceptos de gerencia social (vistos en la acción formativa anterior) y la solución de problemas específicos de la vida organizacional. Si la acción formativa anterior estaba centrada en proyectos y planeación, ésta se centra en la vida organizacional durante la fase de ejecución.
Modalidad	Combinado (Blended Learning)
Duración	60 horas totales en 8 semanas - 12 horas en línea - 48 horas presenciales
Dirigido a	25 estudiantes
Prerrequisitos	- Acción formativa 2. - Experiencia mínima en formulación de proyectos. - Recomendable, experiencia en cargos directivos. - Experiencia en trabajo en equipo.
Introducción	
Objetivos de aprendizaje	- Los estudiantes comprenden los conceptos básicos de Cambio Organizacional y las teorías modernas de administración del cambio aplicadas a organizaciones sociales. - Los estudiantes problematizan, a partir de estudios de caso, sobre la resistencia al cambio en sus contextos de trabajo. - Los estudiantes preparan las condiciones para que en sus organizaciones pueda introducirse un Plan de Cambio Organizacional.
Fundamentación	
Temario	- El cambio: una propuesta delicada. - El modelo de base. - Proyectos de cambio. - Cultura organizacional. - Resistencia al cambio. - Asesoría en el proceso de cambio. - Los cuatro niveles de objetivos del cambio. - Los planes de desarrollo organizacional. - Formación de facilitadores del Cambio Organizacional. - Análisis de mejores prácticas.
Dinámica (ejercicios y tareas)	- Ejercicio didáctico: ¿Nos engaña nuestro cerebro? - Ejercicio didáctico: Resistencia al cambio.
Sistema de evaluación	- Test de conocimientos previo. - Test de conocimientos finales. - Estudio de caso. Los estudiantes preparan estudios de caso en donde puedan identificarse los problemas de sus contextos de trabajo y formular posibles soluciones.
Plan del curso	- Instrucciones vía Correo electrónico. - Lecturas (Trabajo individual) - Primer Chat. - Problematización a partir de estudios de caso. - Reflexión individual. - Segundo Chat.
Bibliografía	Gestión del cambio. Arthur Zimmermann.
Glosario	Cambio Organizacional – Cultura Organizacional – Estudio de caso – Resistencia al cambio

ACCIÓN FORMATIVA 4: HERRAMIENTAS DE LA GERENCIA SOCIAL

ACCIÓN FORMATIVA 4: ARQUITECTURA DE PROYECTOS SOCIALES	
Concepto	Descripción
Ubicación curricular	Esta acción formativa es completamente instruccional, no tanto exploratoria, como las anteriores. Se propone entregar herramientas y técnicas variadas de utilización en diferentes momentos de la actividad de los gerentes sociales. Incluye herramientas de programación y control, de seguimiento a los planes, de análisis financiero, entre otras. Hace también una aproximación a la Gerencia Social asistida por computador.
Modalidad	Combinado (Blended Learning)
Duración	40 horas totales en 8 semanas - 24 horas en línea - 16 horas presenciales
Dirigido a	25 estudiantes
Prerrequisitos	- Acción formativa 1. - Acción formativa 2. - Acción formativa 3.
Introducción	
Objetivos de aprendizaje	- Los estudiantes dominan herramientas de administración técnica y financiera de proyectos. - Los estudiantes ejercitan el uso de herramientas informáticas en la administración de sus propios proyectos y las aplican en sus contextos de trabajo.
Fundamentación	
Temario	- Conceptos básicos de administración de proyectos. - Herramientas de programación y control (Diagramas de Gantt, Pert, Roy, CPM). - Programas de software y herramientas informáticas básicas. - La gestión financiera y el manejo de recursos.
Dinámica (ejercicios y tareas)	- Introducción al uso de Project. - Excel para proyectos.
Sistema de evaluación	- Test de conocimientos previos. - Test de conocimientos finales. - Programación del proyecto en formato Project. - Cálculo financiero en formato Excel.
Plan del curso	- Instrucciones vía Correo electrónico. - Lecturas (Trabajo individual) - Primer Chat. - Instrucción en aplicaciones informáticas Project y Excel. - Ejercicios - Chat final
Bibliografía	- Gerenciamiento de proyectos con Excel y Project. Julián Salvarredy y otros. - Evaluación de proyectos sociales y construcción de indicadores. Víctor Manuel Quintero.
Glosario	Estudios de factibilidad – TIR – VAN – Gantt – Pert – Ruta Crítica – Gestión – Control – Evaluación – Indicadores