

PEYDI

CONSULTA VIRTUAL

***¿En qué aspectos ha afectado el COVID-19 a su organización?
Identificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades
de las OSC (Organizaciones de la Sociedad Civil)
para enfrentar y superar la incertidumbre de la situación actual resultado del COVID-19***
30 abril a mayo 15 de 2020

RESULTADOS Y PROPUESTAS

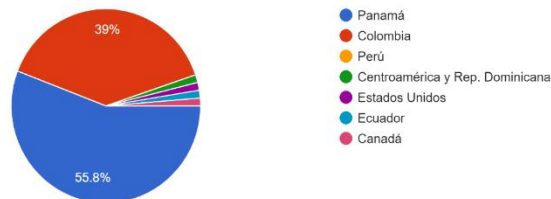
PEYDI, Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional, fundación colombiana, con 20 años de experiencia, enfocada en repensar, replantear y fortalecer capacidades de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), para responder a los cambios del entorno y alcanzar la sostenibilidad social, económica y ambiental, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS-17 de alianzas para los objetivos, ante el COVID-19, nos solidarizamos con las organizaciones sociales y queremos ofrecer nuestro apoyo para enfrentar y superar este momento, el que consideramos una oportunidad de aprendizaje y vivencias para ajustar y fortalecer aspectos organizacionales y estratégicos y garantizar la sostenibilidad de la oferta de valor.

▪ **Alianza y consultados**

Resultado de la alianza colaborativa entre la Fundación Natura de Panamá y PEYDI, 77 OSC organizaciones de la sociedad civil respondieron la consulta; de éstas el 39% (30 organizaciones) son colombianas, el 55,8% (43 organizaciones) son panameñas y el 5,2% (4 organizaciones) de otros países,

El análisis de los resultados tiene en cuenta las 77 OSC y las cinco áreas consideradas básicas para cualquier organización, resultados que se presentan en orden descendente para visualizar los aspectos que más están afectando a las organizaciones. Mientras que los porcentajes más bajos reflejan aquellos aspectos con menos afectación.

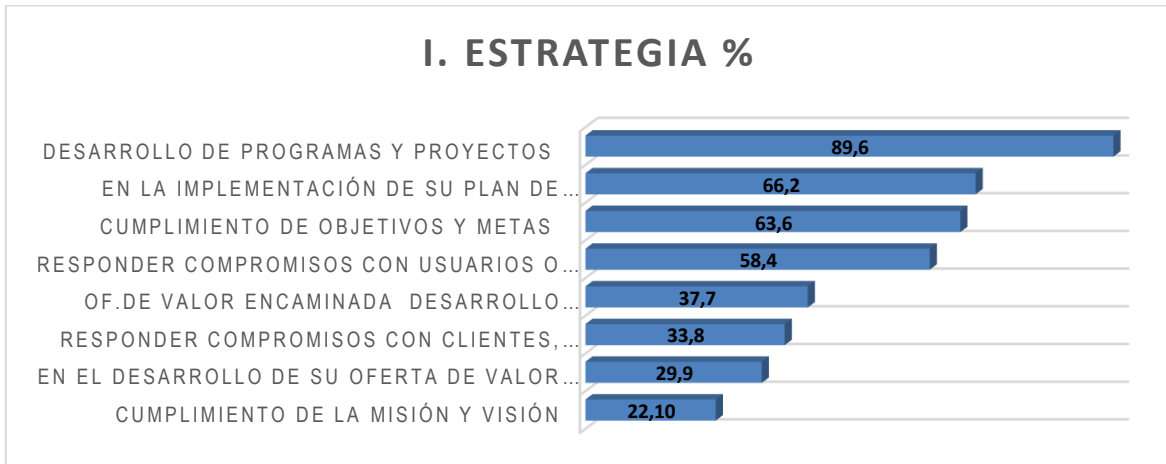
País
77 respuestas



Con relación al sector en el cual se inscribe la actividad principal de la organización, salta a la vista la falta de claridad sobre este aspecto. Se buscó concretarlo a través de analizar la relación entre sector y grupo objetivo, en muchos casos no se logró.



▪ **Resultados**

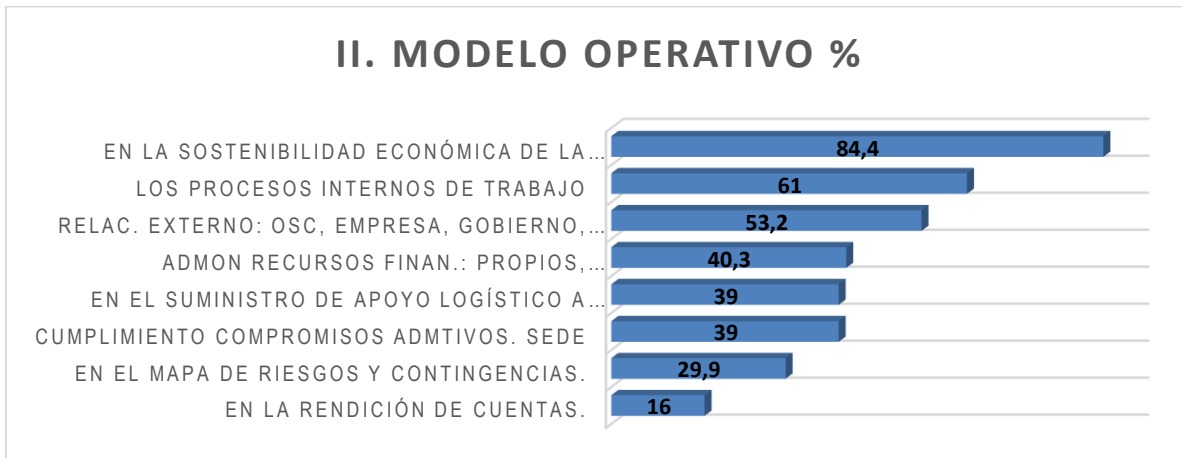


Se refiere al equilibrio que debe tener la misión y visión, los objetivos y metas de la OSC con el propósito que busca en su entorno y comunidad.

El COVID 19 ha afectado en el desarrollo de programas y proyectos al 89,6% de los consultados; en la implementación de su plan de acción al 66,2%; en el cumplimiento de objetivos y metas al 63,6%. Y

al 58,4% en la repuesta a los compromisos con usuarios o población objetivo, foco del trabajo

Se observa búsqueda de equilibrio en el direccionamiento estratégico y esfuerzos por cumplir con la misión, garantizar la oferta de valor y responder a los compromisos, al parecer éstos no están siendo efectivo



Tiene en cuenta la estructura y los procesos de trabajo que dan soporte efectivo a la Estrategia y Objetivos de organización y apoyan el relacionamiento con los usuarios y externos.

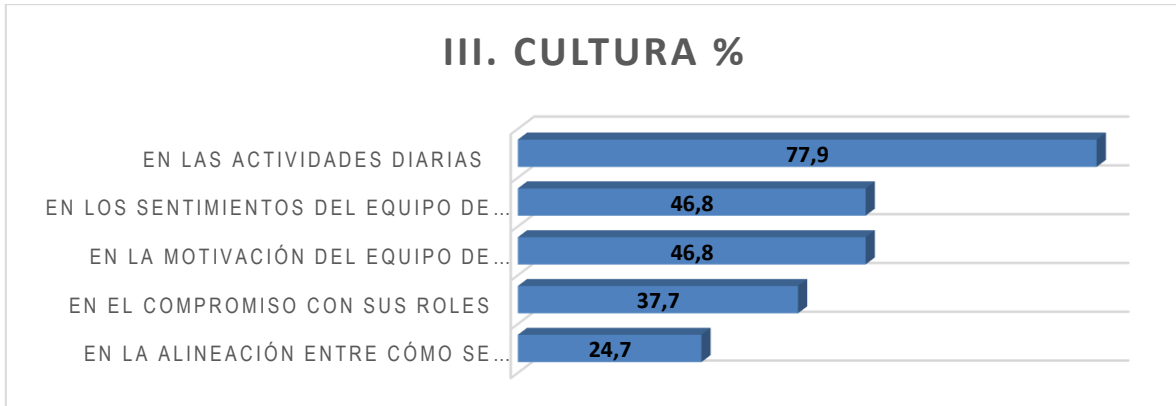
El COVID 19 ha afectado en la sostenibilidad económica al 84,4% de las OSC; al 61,0% en los procesos internos de trabajo; en las relaciones externas al 53,2% y en términos generales el 40% se ha visto afectado en la operación del modelo del



negocio. Al 16% de los consultados los ha afectado en la rendición de cuentas.

Los resultados llevarían a pensar que es la sostenibilidad económica o la falta de recursos

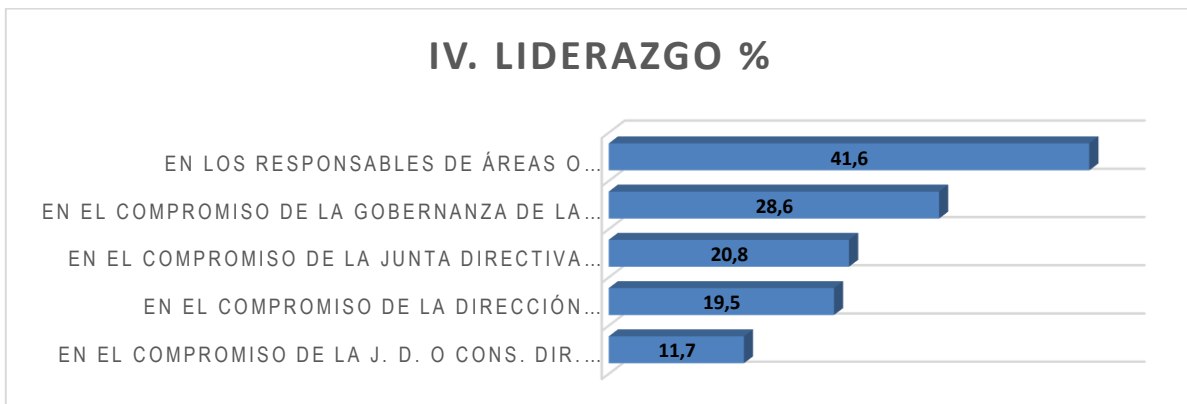
económicos lo que más ha afectado a la organización. Sin embargo, se puede inferir que el modelo operativo o del negocio no está siendo lo suficientemente eficiente y efectivo para apoyar la sostenibilidad de las OSC.



Se refiere a la motivación que dirige y soporta la estrategia y el modelo operativo. Al compromiso emocional de las personas que conforman el equipo.

La consulta indica que al 77,9% de las OSC los está afectando la motivación y compromiso de los colaboradores; al 46,8% la motivación y sentimientos; al 37,7% el compromiso con sus roles y al 24,7% en la alineación de cómo se comporta y siente.

El confinamiento ha obligado a la adaptación de los procesos de trabajo y comunicación sobre la marcha. En muchos casos sin planeación previa, además de escasos recursos y herramientas para el obligado uso de tecnología y adaptación a procesos de trabajo virtual. Se suma la incertidumbre sobre el futuro, situaciones que están afectando las emociones y sentimientos de los equipos de trabajo, el rendimiento y alcance de resultados en las actividades diarias.



Responsable de mantener, cuidar y verificar el equilibrio de la organización y su efectividad en el tiempo con los resultados sostenibles. El liderazgo debe ser capaz de asumir este reto y mantener un enfoque integral

sistémico que cuide la interdependencia entre los tres componentes anteriores y del modelo de gobernanza.

La falta de liderazgo, está afectado al 41,6% de los responsables de áreas o coordinadores. Al 28,6%

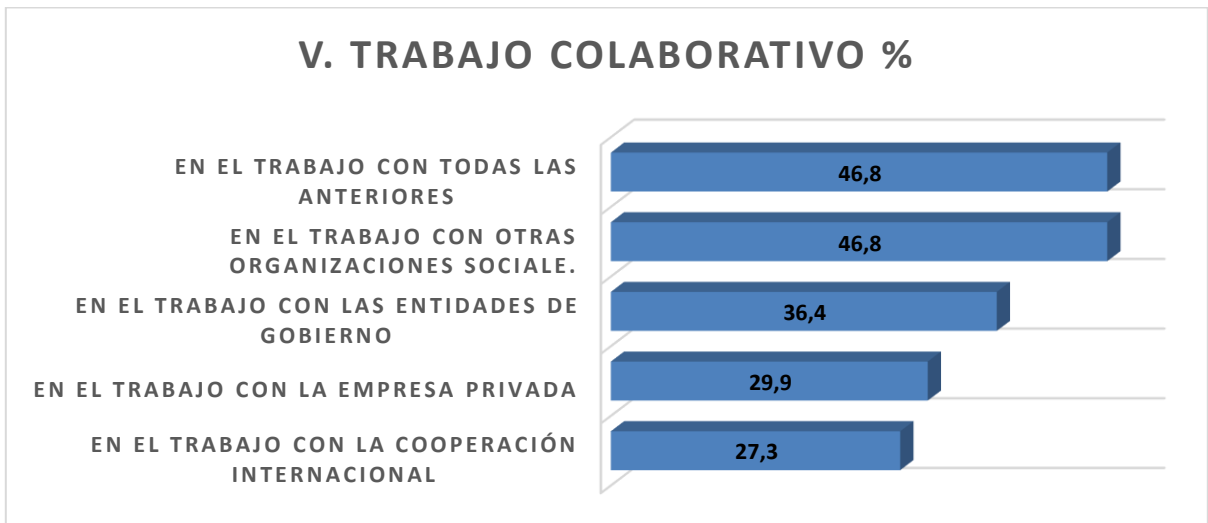


en la Gobernanza o manera de guiar y dirigir la organización; al 20,8% en el compromiso de la Junta Directiva o Directorio; al 19,5% en el compromiso de la Dirección Ejecutiva y en un menor porcentaje 11,7% en el compromiso en general de las directivas.

Frente a los retos en el 88.3% de las OSC el liderazgo de la Junta Directiva o Consejo

Directivo y Dirección Ejecutiva está demostrando su compromiso, es posible que se haya fortalecido.

Se puede inferir que han asumido el reto de la gobernabilidad, de guiar y dirigir la organización y a los diferentes grupos y áreas ante los obligados cambios en la forma de operar y actuar. Sin embargo, el 41,6% de los responsables de área o coordinadores de proyectos están siendo afectados en su liderazgo.



La organización se nutre del entorno donde trabaja y transforma lo que recibe en servicios y productos, los que devuelve e integra a éste. Por lo tanto, el trabajo colaborativo con los diferentes actores es una garantía para cumplir con la misión y alcanzar la sostenibilidad.

Se observa que el COVID 19 está afectando al 46,8% de los consultados en el trabajo colaborativo con otras organizaciones sociales, de gobierno, empresa

▪ **Prioridades**

“Trabajar con menos y lograr más”.

Como resultado de la situación que se refleja en los cinco componentes organizacionales, se solicitó proponer 3 necesidades a fortalecer para enfrentar y superar la situación del COVID-19, cuidando la misión y los objetivos. Se resumen las siguientes:

. *Estrategia*

- Revisar las estrategias dirigidas a la consecución de recursos técnicos, humanos y financieros.

y cooperación internacional.

Al 36,4% los está afectando en el trabajo con el Gobierno; al 29,9% con la empresa privada y en al 27,3 % con la cooperación internacional.

Se deduce que para el 53,2% de los consultados el trabajo colaborativo está siendo un aspecto importante frente a la situación

- Metodologías para identificar nuevas necesidades del cliente/población objetivo

. *Modelo operativo o del negocio*

- Desarrollar modelos de negocio para la organización y comunidades.
- Reinventar el modelo operativo o del negocio para funcionar virtualmente y continuar ejecutando los proyectos.
- Reforzar la gestión administrativa y financiera.



Capacitación:

- Trabajo en entornos virtuales a directivos, voluntarios(as) y usuarios para reuniones y mantener la conexión.
- Manejo de medios digitales para la comunicación (redes sociales, páginas web, etc.).
- Herramientas para el teletrabajo de programas misionales y manejo de documentación segura.

. Cultura

- Como transmitir confianza bajo el concepto de teletrabajo.
- Promover la Inversión Social entre las OSC a través de compartir conocimientos y respaldar a los gestores sociales “pequeños”, para demostrar su capacidad de repuesta y de generar impacto en las comunidades donde trabajan.

▪ **Oportunidades**

Resumen de las planteadas por las OSC:

. Estrategia

- Reinventar y explorar nuevos servicios y proyectos que respondan a las necesidades de la situación para salir de la saturación.
- Diseñar metodologías participativas para lograr impacto.

. Modelo operativo o del negocio

- Percibir el potencial del teletrabajo.
- Mejorar la comunicación, incorporar otras formas de operación, ampliar el público al que se acerca la información
- Sistematización del manejo de la Fundación.
- Puesta en práctica de la mejora continua.

. Liderazgo

- Reingeniería en la metodología para la obtención de fondos.
- Fortalecimiento de capacidades organizacionales y de liderazgo.

. Trabajo colaborativo

- Fortalecer y operar acuerdos de colaboración entre actores que puedan apoyar la nueva etapa pos COVID.
- Articulación con otras organizaciones para hacer más eficiente la gestión y optimizar recursos Promover y propiciar el acceso de los programas de fortalecimiento de capacidades a otras organizaciones sociales.

. Cultura

- Superar la barrera de movilidad de los programas presenciales para la población con dificultades de desplazamiento y movilidad reducida.
- El poder demostrar a los inversores/donantes el trabajo desarrollado y la transparencia del mismo genera mayor confianza.

. Liderazgo

- Trabajar en equipo para determinar la nueva ruta a seguir.
- La importancia de fortalecer el liderazgo de los coordinadores de área.
- Ampliar el trabajo en red a través de diferentes plataformas y redes de las OSC.
- Fortalecimiento de la Junta Directiva y contar con un equipo cohesionado



. *Trabajo colaborativo*

- Nuevas plataformas para integrar a personas y comunidades y facilitar el trabajo en red y contribuyen a cuidar los gastos.
- Redescubrimiento de potencialidades para la autogestión efectiva.
- Reestructuración de alianzas y creación de nuevos vínculos a través de las redes sociales trae beneficiarios a los proyectos.
- Identificación de nuevas líneas de negocios. Desarrollo de proyectos de seguridad

alimentaria y adaptación al cambio climático.

▪ **Sugerencias**

Las temáticas son muy importantes. Compartir los resultados de la consulta y ayudar a entender las acciones post COVID 19 de forma clara, creativa y proactiva. Plantear opciones de respuesta, para ayudar a las OSC a fortalecer las propias.

PROPUESTAS

Al aplicar el enfoque sistémico o de relacionamiento a los resultados y conclusiones de la consulta y considerando las enseñanzas y aprendizajes que está dejando a las OSC el tener que enfrentar los efectos del COVID 19, le permite

a PEYDI identificar los aspectos organizacionales y de direccionamiento estratégico a fortalecer para asumir el momento como una oportunidad para el empoderamiento de los cambios a realizar.

1. COHERENCIA ENTRE LA OFERTA DE VALOR Y LA COMUNICACIÓN: la importancia de la agilidad para adaptar y comunicar la promesa de valor PV manteniendo la coherencia con los propósitos misionales y estratégicos, verificando el aporte a metas específicas de los ODS.

2. LIDERAZGO Y GOBERNANZA: repensar, replantear y fortalecer capacidades de los responsables de área para guiar y orientar a sus equipos y aportar a la sostenibilidad social, económica y ambiental de la organización.

3. CULTURA Y MODELO DEL NEGOCIO: adoptar nuevos estilos, hábitos y formas de trabajo para abordar los retos en el desarrollo de planes y programas con las comunidades.

4. GESTION PARA LA SOSTENIBILIDAD ECONOMICA: fortalecer el liderazgo y habilidades para construir alianzas colaborativas con organizaciones de la sociedad civil para la venta conjunta de servicios y/o productos y proyectos, a clientes antiguos y potenciales del sector público, empresarial y social nacional e internacional.

PEYDI equipo responsable:

Cristina Neira de Fonseca, Directora

Ruth E. Dominguez, Sub Directora

Maria Clara Casas, Miembro Consejo Directivo

Olga Lucia Giraldo, Ps. Organizacional

Medio: virtual: Google Forms-create and analyze surveys, for free

Apoyo: Rosa Montañez, Directora Ejecutiva, Fundación Natura, Panamá.

PEYDI Bogotá, julio 1 de 2020