

Estudio de Necesidades de Capacitación en las Organizaciones de la Sociedad Civil de República Dominicana



ALIANZA ONG

Febrero 2017

Esta publicación contó con el apoyo de:





Calle Caonabo No. 22
Gazcue, Santo Domingo,
República Dominicana.
Tel. 809-221-9192
www.alianzaong.org.do
info@alianzaong.org.do
TW: @AlianzaONG
FB: Alianza ONG, Red de OSC
Issuu: Alianza ONG

Febrero 2017
Santo Domingo, R. D.
59 páginas

© Alianza ONG, 2017.

Presidenta Alianza ONG
Regla Brito de Vargas

Directora Ejecutiva Alianza ONG
Addys Then Marte

Investigación y Elaboración:
Colocaciones, srl.

Coordinación de Edición:
Severin Carminati

Revisión:
Rosanna Morillo Moreta
Rafael Fonseca

Índice

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
I. MARCO REFERENCIAL	10
A. Marco contextual	10
B. Marco Teórico	11
C. Planteamiento del problema.....	11
D. Elementos de Estudio	12
II. INSTRUMENTOS	16
A. Hallazgos de Necesidades.....	17
B. Hallazgos para puestos claves	17
1. Dirección o Coordinación Ejecutiva.....	17
2. Coordinación de Proyecto y Planificación.....	18
3. Gerencia o Coordinación de Contabilidad.....	19
4. Responsable de Comunicación, Relaciones Públicas e Incidencias	20
5. Responsable de Recursos Humanos.....	20
6. Gerencia o Coordinación Administrativa	20
C. Análisis del Fortalecimiento Institucional.....	21
III. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	23
A. Representación Porcentual por Sector	24
B. Representatividad de la Muestra	25
C. Análisis de Brecha.....	27
IV. CONCLUSIONES	28
A. Recomendaciones	29
B. Plan de Desarrollo de Carrera	31
BIBLIOGRAFÍA	33
PORTAFOLIO DE CAPACITACIONES	34
A. Dirección o Coordinación Ejecutiva	34
B. Coordinación de Proyectos y Planificación	42
C. Responsable de Comunicación, Relaciones Públicas e Incidencias.....	45
D. Gerencia de Recursos Humanos	49
E. Gerencia o Coordinación Administrativa.....	52
F. Gerencia o Coordinación de Contabilidad	54

RESUMEN EJECUTIVO

Las Organizaciones de la Sociedad Civil están sometidas a constantes cambios que se presentan a una velocidad creciente, inmersa en este dinamismo está la Administración de la Gestión Humana, que implica el manejo del recurso máspreciado de toda organización.

El Estudio de Necesidades de Capacitación en las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) Dominicanas tiene por objetivo identificar las necesidades de capacitación del personal, para desarrollar las actitudes, habilidades, valores, destrezas que les permitan a las OSC un mejor crecimiento, desarrollo, desempeño y rendimiento laboral.

Con este estudio, Alianza ONG buscar **generar interés de instituciones que pueden desarrollar ofertas educativas acorde a las necesidades de las organizaciones sociales**, a fines de lograr sinergias.

La diversidad de tamaños, sectores, áreas temáticas y geográficas de la muestra de 32 organizaciones que participaron en el estudio, las cuales emplean a 2,109 personas, es **representativa del panorama de la sociedad civil a nivel nacional**, el cual representó en 2016 aproximadamente unos 60.000 empleados fijos.

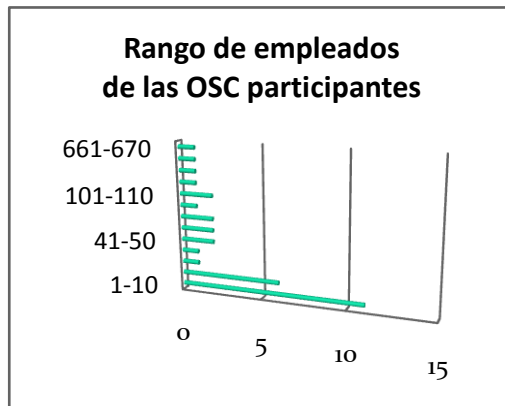
El informe del Estudio resalta cuatro productos principales: (1) el análisis estadístico de los datos; (2) la matriz de detección de necesidades de capacitación por sector; (3) los sílabos de cada uno de los programas recomendados; y (4) el programa de Desarrollo Gerencial o Plan de Carrera.

Metodología y perfiles

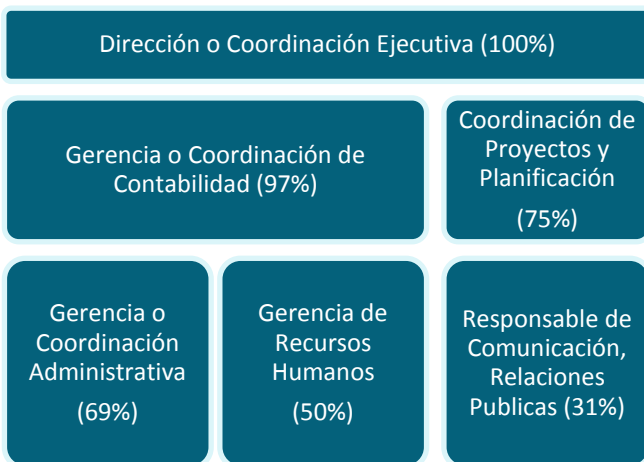
El presente estudio desarrolló instrumentos específicos para el levantamiento de la información, utilizando las técnicas de Entrevista Focalizada y de Encuesta Diagnóstica, las cuales reflejan la realidad y necesidad de capacitación de cada una de las instituciones seleccionadas en la muestra.

La muestra seleccionada permitió realizar 13 entrevistas focalizadas presenciales y contar con 19 encuestas diagnósticas, para un total de 32 organizaciones de la sociedad civil abarcando una diversidad de sectores: desarrollo social y comunitario, salud, educación, micro-finanzas, medioambiente, cultura.

En cuanto al número de empleados que poseen estas instituciones para llevar a cabo su labor social y gestión, pudimos evidenciar que el 35% de la muestra seleccionada, cuentan con un promedio de 10 empleados dentro de su estructura organizacional, en cambio el segundo porcentaje en orden de tamaño lo ocupan con un 19%, las entidades que poseen un total de 11-20 colaboradores.



Alcance del Estudio



La investigación se enfocó en el análisis de seis puestos claves del organigrama de las OSC con funciones gerenciales y programáticas: Dirección ejecutiva, Gerencia de Contabilidad, Coordinación de Proyectos, Gerencia Administrativo, Responsable de Comunicación y Gerencia de Recursos Humanos.

La prevalencia de cada puesto en las 32 organizaciones participantes puso a la luz una brecha importante en la presencia de las funciones examinadas. Así, solo un 31% de la muestra cuenta con una posición fija relacionada con comunicación y solo la mitad tiene una figura específica para la misma gestión humana.

Priorización de Brechas:

Una mirada a los temas prioritarios para las organizaciones participantes permite evidenciar la necesidad de desarrollar ofertas educativas que abarcan un abanico de capacitaciones para cada uno de los seis puestos analizados:

Mayor Prioridad	— Planificación, Elaboración, Ejecución y Evaluación de Proyectos — Medición y Visibilización de Impacto o Resultados — Planificación Estratégica y Gestión de Proyectos — Gestión Eficaz de Instituciones Sin Fines de Lucro — Emprendimiento Social y Movilización de Recursos — Manejo de Procesos y Formalización Institucional — Elaboración de Reportes de Transparencias y Rendición de Cuentas — Leyes Impositivas, Fiscales y Financieras para OSC — Monitoreo y Evaluación de Programas y Proyectos — Liderazgo y Coaching Social — Presentaciones de Alto Impacto y Manejo de Redes Sociales
Prioritarios	— Estrategia de Recaudación de Fondos — Implementación e Intervención de Programas — Criterios de Medición y Control de Calidad de Proyectos. — Elaboración de Propuestas y Proyectos Sociales — Redacción de Informes y Propuestas Técnicas — Control y Eficacia de Resultados Financieros — Manejo y Solución de Conflictos Interpersonales Comunitarios — Presupuesto, Control y Gestión de Fondos
Menor Prioridad	— Trabajo en Equipo — Supervisión y Desarrollo de Personas — Administración Efectiva del Tiempo — Microsoft Office — Sensibilización Social Comunitaria — Servicio al Cliente — Identificación, Evaluación y Desarrollo de Voluntarios

Necesidades específicas

El informe general del Estudio de Necesidades de Capacitación incluye un listado detallado de las necesidades por cada uno de las posiciones, con unos 62 temas identificados. Se destacaron para cada puesto, de acuerdo a sus características propias, las competencias y cualidades necesarias para un buen desempeño de la función:

Para el Puesto de **Dirección Ejecutiva**, se requiere un desarrollo en técnicas de habilidades blandas para transferir con su liderazgo, el conocimiento y las estrategias de: Concreción de acuerdos, **diseño de modelos de gestión para movilización-captación de recursos, de sostenibilidad institucional** a través de fuentes, actividades, tareas, proyectos de comercialización de nuevos productos para la sostenibilidad financiera a las organizaciones, **buscando la diversidad de la recaudación de fondos con nuevas ideas de emprendimiento social**. Otras necesidades se encuentran en el proceso de medición de impacto, criterios de transparencias, rendición de cuentas y publicaciones que con **presentaciones de alto impacto** puedan cautivar a la sociedad emergente, haciendo uso de la comunicación digital.

Para el **Coordinación de Proyectos y Planificación** las cualidades esenciales residen en como identificar eficazmente las empresas, donantes, ideas de vanguardia para que puedan diseñar estrategias de localización de inversionistas ángeles que puedan sumarse a la agenda de desarrollo sostenible de las ASFL. Su mayor oportunidad está en la **elaboración, presentación de propuestas que sean atractivas** para gestionar ante posibles donantes y socios. Se resalta también la importancia del **sistema de indicadores de gestión, ejecución, seguimiento, medición de los proyectos realizados y su proyección social**.

El Perfil de los **Responsables o Coordinación de Contabilidad** implica un manejo adecuado de las políticas y normativas de cómo se registran contablemente las operaciones en organizaciones sin fines de lucro, acorde a las exigencias de los financiadores, teniendo en cuenta el factor legal, además de conocer los formularios que permiten reportar la **transparencia en el manejo de los fondos captados, leyes impositivas relativas a OSC**, rendición de cuentas, con programas computarizados que efficienten la labor de crédito, cobros, elaboración de estados de resultados, reportes fiscales, presupuestos, entre otros.

Las demás posiciones **Administrativas, Recursos Humanos y de Relaciones Públicas** coinciden en su necesidad de ser adiestrados y capacitados en : Desarrollo de equipos de trabajo, **administración por objetivos, efectiva del tiempo, diplomado gerencial, indicadores de gestión de desempeño**, diseño y elaboración de procesos de trabajo que contribuyan con la solución y manejo de conflictos, trabajo en equipo, servicio y sensibilización social ante las necesidades de la comunidad o sector para la que laboran.

El **manejo de las redes sociales e información pública** de los eventos y acciones que se generan a lo interno de cada organización, es de suma trascendencia e impacto para el crecimiento, la visibilización de los éxitos alcanzados, utilizando recursos audiovisuales, material promocional, publicitario y de multimedia, que acaparen la atención del público y divulgue la labor de cada institución.

Otros hallazgos y resultados

Los resultados de la investigación permiten evidenciar que cuando los recursos captados para las organizaciones pertenecen a la gestión operativa de los proyectos, **no se asignan partidas adicionales que sean utilizadas para capacitar al personal que manejará los programas sociales**, por lo que las habilidades gerenciales y administrativas que se requieren de: Cómo medir impacto, incidencia de los procesos, visibilización de los resultados y las acciones, presentaciones de alto impacto sobre lo logrado, el manejo, transparencia y reporte de las finanzas o cuentas afectadas en los proyectos, no han podido ser desarrolladas por **la falta de recursos económicos para dar soporte administrativo de adiestramiento y capacitación** a quienes realizan y desempeñan la labor de ejecución.

Por otra parte, solo el 63% de las organizaciones reportaron la existencia de un proceso **de inducción con una guía básica que les permite integrar e informar a los empleados de nuevo ingreso** sobre los antecedentes de la institución. Esta herramienta clave de una buena gestión humana, además de darle a conocer la descripción de su puesto, los objetivos a lograr y la modalidad de evaluación, seguimiento de las actividades, tareas y proyectos a ejecutar, permite facilitar la integración en el equipo de trabajo y su adopción de la cultura organizacional. Esto garantiza una mejor identificación, involucramiento, gestión y desempeño en las operaciones de la entidad.

Portafolio de Capacitación

Se desglosan en el informe del Estudio los sílabos desarrollados para cada uno de los 54 temas de capacitación identificados. Los sílabos incluyen cada uno el objetivo del programa de capacitación requerido y la línea base de contenido temático que podría incluir.

Informe en línea

El Estudio de Necesidades de Capacitación de las OSC dominicanas se encuentra disponible en el portal Issuu de Alianza ONG con el enlace bit.ly/EstudioDNC.

I. MARCO REFERENCIAL

A. Marco contextual

Antecedentes

Alianza ONG es una red multisectorial formada por 27 organizaciones sin fines de lucro, cuya misión es contribuir con el desarrollo sostenible en la República Dominicana promoviendo, coordinando y orientando el rol y los aportes de las Asociaciones sin Fines de Lucro (ASFL).

Uno de los objetivos del Plan Estratégico (2016-2020), de Alianza ONG es el Fortalecimiento de la sostenibilidad del sector de las ASFL. Dentro de este objetivo una de las principales estrategias es la de facilitar el uso de métodos prácticos para aumentar la capacidad operativa del sector. Se trata de dotar de las herramientas necesarias al talento humano de las ASFL del país para que puedan ofrecer servicios más eficaces y con un mayor impacto en el país. Por ello, dentro de las acciones contempladas para esta estrategia, tiene especial relevancia la realización de un estudio para la detección de necesidades de capacitación para las organizaciones dominicana.

En este marco se plantea la Consultoría para el Levantamiento y Sistematización de Necesidades de Capacitación para las Organizaciones de la Sociedad Civil Dominicana, la cual se desarrollará como parte del proyecto Prácticas para la Sostenibilidad y que cuenta con apoyo de la Fundación Popular.

B. Marco Teórico

ADiestramiento

Desarrollar una destreza o una habilidad física a un colaborador a través de un proceso psicomotriz para que logre la adecuación a otro puesto.

CAPACITACIÓN

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los colaboradores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del colaborador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

A través de la capacitación hacemos que el perfil del colaborador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

DESARROLLO

El Desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la organización quiere desarrollar.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

La DNC es un excelente apoyo para estructurar planes de trabajo para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización

C. Planteamiento del problema

Objetivo

Identificar las necesidades de capacitación del personal, para desarrollar las actitudes, habilidades, valores, destrezas que les permitan a las OSC un mejor crecimiento, desarrollo, desempeño y rendimiento laboral.

General

Lograr sinergia y optimización de recursos, para que las organizaciones puedan aprovechar y beneficiarse de la agenda formativa al menor costo posible, con una economía de escala.

Específicos

- Solucionar los problemas que se presentan en la organización debido al desconocimiento de procesos, herramientas, técnicas y modelos de trabajo.
- Minimizar las desviaciones en la sostenibilidad económica y logros de resultados, por carecer de medidas de indicadores de gestión.
- Provocar cambios culturales en Políticas, Métodos y Técnicas. • Disminuir la fuga de talentos o rotación de personal.
- Desarrollar las capacidades de los Recursos Humanos a fin de elaborar un plan o ruta de carrera dentro de la organización.
- Potencializar las competencias, destrezas y habilidades de los Recursos Humanos a través de un programa de entrenamiento cruzado.
- Diseñar un portafolio de sílabos, que orienten los programas de formación a impartir con una guía base de contenidos temáticos.

D. Elementos de Estudio

- Planificación de los programas de adiestramiento y capacitación
- Identificación de capacitaciones relevantes vinculadas con OSC
- Reconocer la problemática, limitantes, recursos, programas y procesos que necesitan las instituciones para perfeccionar su desarrollo.

Alcance

Población y Muestra: La muestra autorizada para el levantamiento de información fue de **32*** organizaciones de la sociedad civil dominicana, incluyendo una diversidad de tamaño, sectores, áreas temáticas y geográficas las cuales fueron trabajadas con la entrevista focalizada presencial y con la aplicación de encuesta o cuestionario diagnóstico.

Los seis (6) puestos de análisis fueron:

1. Dirección, Gerencia y/o Coordinación Ejecutiva
2. Gerente, Oficial o Técnico de Proyecto, y/o Planificación
3. Técnico de incidencias, Comunicación, Publicaciones y Relaciones Públicas
4. Gerente, Encargado o Coordinador de Administración
5. Gerente, Encargado o Coordinador de Recursos Humanos
6. Gerente, Encargado o Coordinador de Contabilidad

Organizaciones Visitadas y Entrevistadas:

Acción Empresarial por la Educación (EDUCA)

Alianza ONG *

Centro de Salud Cristiano Doña Martha

Fundación APEC de Crédito Educativo (FUNDAPEC)

Fundación Dominicana de Desarrollo

Fundación La Merced

Hogar Crea Inc. Dominicano

Instituto de Ayuda al Sordo Santa Rosa

Instituto Dermatológico Dominicano y Cirugía de Piel Dr. Huberto Bogaert Díaz

Mujeres en Desarrollo Dominicana (MUDE)

Patronato Nacional de Ciegos

Fundación Sur Futuro

TECHO República Dominicana

Organizaciones Encuestadas (cuestionario vía correo electrónico):

Acción Callejera – Fundación Educativa

Asociación de Instituciones Rurales de Ahorros y Préstamos (AIRAC)

Asociación para el Desarrollo San José de Ocoa, Inc. (ADESJO)

BRA Dominicana Inc.

Centro de Formación y Crecimiento ASBAI, Inc. (Cenforca)

Centro Mujer y Participación, Inc.

Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS)

Clínica de Familia La Romana

Fondo Cooperativo para el Desarrollo Agro Empresarial

Fundación Educativa y Cultural Pascual Leocadio (FUNDECPAL)

Fundación Étnica Integral (La FEI)

Fundación Heart Care Dominicana

Grupo Jaragua

Habitat for Humanity International – República Dominicana

Fundación Loma Quita Espuela (FLQE)

Núcleo de Apoyo a la Mujer (NAM)

Patronato Contra la Diabetes

Fondo Pro-Naturaleza (PRONATURA)

Sociedad San Vicente de Paul

Sujetos de Estudio

Las Organizaciones estudiadas cuentan con 2,109 colaboradores que laboran en las diferentes áreas.

II. INSTRUMENTOS

En este estudio consideramos trabajar con dos herramientas de recopilación de datos de las más sistemáticas y dirigidas hasta el momento como instrumentos sólidos, económicos de gran flexibilidad y eficiencia, fácil aplicación como lo son:

La Entrevista Focalizada y la Encuesta Diagnostica las cuales reflejan la realidad y necesidad de capacitación de cada una de las instituciones seleccionadas en la muestra.

La Guía de Entrevista Focalizada posee las siguientes cualidades:

1. Las preguntas son directas, objetivas, y fáciles de responder.
2. Pudo ser aplicable a diferentes niveles jerárquicos
3. Las informaciones recabadas fueron sencillas, y se adaptaron al estilo y narrativa de cada organización.
4. Ahorramos tiempo por sus ágiles respuestas y explicación.

El otro instrumento utilizado y que por razones de localidad y distanciamiento nos sirvió de recolección de datos fue la Encuesta Diagnóstica.

El mismo consiste en un cuestionario con la siguiente estructura:

1. Identificación general del documento
2. Datos de la naturaleza de la organización
3. Verificación de la estructura organizacional
4. Catorce (14) preguntas relacionadas a la situación presente o actual vs la deseada o futura

A. Hallazgos de Necesidades

Las capacitaciones del personal se enfocan en la temática que laboran, mas no en los aspectos que contribuyen al fortalecimiento de la institución como tal, como por ejemplo factores que contribuyen a la captación de fondos (como la imagen, la sistematización con sus evidencias, visibilizar los proyectos y la institución, buen manejo de las finanzas, las alianzas, etc.)

Muchas veces los recursos pertenecen a los proyectos y no se asignan partidas adicionales que sean utilizados para capacitar al personal que maneja este programa. Se ha de cuidar no solapar la institución y los proyectos, sobre todo cuando la organización solo puede llevar uno.

En las ONG las jornadas de trabajo sobrepasan el tiempo y planifican muchas actividades más allá de las jornadas, lo que hace que los empleados inviertan más horas de las acordadas y a veces se toman las decisiones sin consultarles, como si fuera parte del contrato aceptar estos tiempos.

Un tema que ocurre muchas veces en las Organizaciones es que hacen un levantamiento en la comunidad en función del tema que quiere trabajar, no abiertamente para ver cuál es la necesidad real de la comunidad y es como si ajustara la comunidad a su visión, en vez de ser al revés.

Las ONG por lo general son fuerte en conocimiento de los proyectos, más a veces les falta habilidades gerenciales acordes a las políticas de las Organizaciones: Como medir impacto, incidencia de los procesos, visibilizar los resultados y las acciones, tener una visión institucional independientemente de lo pequeña que sea la organización.

B. Hallazgos para puestos claves

1. Dirección o Coordinación Ejecutiva

Se requieren destrezas diversas, ha de tener un conocimiento amplio de los temas que son los nichos de acción de la institución, además de cultura de derechos humanos, que es un eje transversal del accionar de las ONG, además de captación de fondos, de la operación de las instituciones sin fines de lucro, de monitoreo de proyectos, de políticas contables y administrativas, teniendo presente el que se sistematicen las experiencias y visibilizar los resultados de los proyectos y de la

institución a lo largo de los programas. Tener clara las políticas de comunicación e impacto social de la institución. Una de las posiciones que a menudo le falta competencias son a las Gerencias, debido a que quienes conforman la institución tiene vocación de ayudar y muchas veces conocen la problemática que es su nicho, mas no saben de todos los detalles que han de llevarse a cabo para una buena gestión de una institución sin fines de lucro, pasando aspectos claves que ayudan al fortalecimiento y visibilidad de la entidad.

Programas requeridos:

- Alta Gestión Empresarial
- Captación y Movilización de Recursos
- Desarrollo de Organizaciones Sociedad Civil
- Elaboración de Planes de Negocios para Instituciones SFL
- Emprendedurismo y Creación de Proyectos
- Fortalecimiento Institucional y Visibilidad de Resultados
- Gestión del Cambio y Cultura de Servicio Social
- Indicadores de Gestión Comunitaria
- Liderazgo, Coaching Social e Inteligencia Emocional
- Manejo de Conflictos
- Monitoreo y Evaluación de Fondos
- Operaciones y Desarrollo de ONG
- Planificación Estratégica para ONG
- Planificación y Evaluación de Desarrollo de Programas Sociales • Responsabilidad Social y Empresarial
- Sociedad Emergente y Desarrollo para los Milenios
- Sostenibilidad Económica de las ONG
- Transparencia y Manejo de Fondos Financieros

2. Coordinación de Proyecto y Planificación

Uno de los elementos que se queda por fuera en los proyectos es la evaluación de las acciones, por lo general se cumple el plan, más el monitoreo muchas veces no tiene elementos para medir la calidad o la incidencia de estos, es importante si están cumpliendo el cometido. Muchas veces se quedan en mediciones cuantitativas, universo al que abarca, cantidad de actividades, entre otras. Más falta la de los efectos de las acciones.

Programas requeridos:

- Análisis de Medición de Programas Sociales
- Desarrollo y Aplicación de Programas
- Estandarización de Procesos de Calidad
- Gerencia y Formulación de Proyectos
- Herramientas de Predicciones y Probabilidades de Estudios de Investigación Social
- Propuesta de Proyectos de Auditoria Social
- Planificación, Ejecución y Evaluación de Proyectos
- Recaudación de Fondos y Levantamientos de Recursos
- Redacción y Elaboración Informes Técnicos
- Sistema de Medición de Impacto Social
- Formación Trabajo Social y Sistematización de Experiencias

3. Gerencia o Coordinación de Contabilidad

Este personal debe conocer las políticas y normativas de cómo se registra contablemente las operaciones en organizaciones sin fines de lucro, acorde a las exigencias de los financiadores, teniendo en cuenta el factor legal, además de conocer los formularios que permiten reportar la transparencia en el manejo de los fondos captados.

Programas requeridos:

- Contabilidad Computarizada
- Control de Inventario
- DacEasy (Sistema Contable)
- Elaboración y Presentación de Estados Financieros para ONG
- Evaluación Riesgo de Cartera
- Flujo de Caja y Proyección de Fondos
- Gestión de Crédito para la Micro empresa
- Gestión y Optimización de Cobros
- Manejo de Impuestos, normativas Ley 122-05
- Manejo Financiero de Proyectos
- Normativa y Regulaciones de Cámara de Cuentas
- • Nuevas Normas de Impuestos Fiscales en ONG
- Planificación, Preparación y Gestión de Presupuesto

- Regulación Impositiva para ONG

4. Responsable de Comunicación, Relaciones Públicas Incidencias

- Comunicación Efectiva
- Diseño Gráfico
- Manejo de Redes Sociales y Medios de Comunicación
- Manejo Páginas Web y Multimedia
- Oratoria y Manejo de Relaciones Públicas
- Persuasión y Manejo Escénico
- Posicionamiento de la Marca de ONG
- Presentaciones de Impacto
- Presentaciones de Incidencias Públicas
- Redacción, Ortografía y Presentación de Memorias
- Servicio a la Comunidad

5. Responsable de Recursos Humanos

- Gestión de Recursos Humanos
- Evaluación del Desempeño
- Formador de Formadores
- Formación de Voluntariados
- Ley de Seguridad Social
- Manejo de Conflictos
- Resiliencia

6. Gerencia o Coordinación Administrativa

- Administración Efectiva del Tiempo
- Documentación de Procesos
- Gestión por Objetivos

C. Análisis del Fortalecimiento Institucional

Durante las entrevistas y encuestas realizamos preguntas que nos permitieran al final del estudio elaborar un **FODA** como herramienta de análisis que pudiera ser aplicada para identificar, mejorar y mantener situaciones de la organización que permita visualizar a grosso modo la situación general y actualizada de la muestra de estudio.

Fortalezas

- Tienen una presencia a largo plazo en el terreno y gozan de confianza.
- Poseen conocimientos políticos y culturales del lugar, y están al tanto de las condiciones económicas locales.
- Pueden ser innovadoras y flexibles con menos costos operativos.
- Están comprometidas con los pobres y los grupos marginados
- Manejo de Fondos, Transparencia, Voluntariado.
- Reciben algunas donaciones del Estado.
- Movilizar Recursos.
- Son Confiables.
- Motorizan el desarrollo social comunitario
- Su investigación y defensa de causas están sujetas a pocas restricciones políticas.
- La mayoría se nutre con fondos internacionales.

Oportunidades

- Desarrollar programas de empoderamiento, supervisión, planificación, seguimiento, fortalecimiento de valores.
- Capacitar a los mandos medios operativos, ya que en ese nivel es que se da la mayor rotación de personal.
- Pueden ser buenas asociadas en programas de desarrollo de las comunidades locales, impartir alguna formación y propiciar el desarrollo participativo.
- Redacción presentación de informes.
- Creación de alianzas y sinergias para la concreción de acuerdos y pactos. Las organizaciones sin fines de lucro a menudo disfrutan de alianzas con otras organizaciones

Debilidades

- Falta de asistencia económica.
- Poca experiencia en la cuestión y escasos recursos.
- Pueden carecer de sostenibilidad económica.
- Necesitan Fortalecimiento Institucional ya que no poseen presupuesto, planes operativos y estratégicos.
- Falta de gestionarse por procesos.
- Manejo de Recursos Tecnológicos.
- Manejo de Rendición de cuentas con presentación de estados financieros auditados.
- Son reactivos en la formulación propuesta
- Las organizaciones sin fines de lucro más pequeñas apenas cubren sus gastos con los ingresos. Estas no pueden igualar los salarios de sus competidores con fines de lucro.

Amenazas

- Pueden establecer iniciativas insostenibles sin vinculación alguna con soluciones más amplias de desarrollo a comunidades.
- Hay pocas probabilidades de que logren conectar a personas pobres con oportunidades de crecimiento.
- Las organizaciones sin fines de lucro son muy vulnerables a las crisis económicas.
- Por desgracia, las donaciones caritativas son una de las primeras salidas de efectivo que los consumidores reducen cuando el dinero es escaso
- Las instituciones de beneficencia pública se llevan a cabo a un nivel más alto que para los fines de lucro, ya que dependen de las contribuciones, estas organizaciones necesitan evitar la percepción de incorrección. Incluso un pequeño escándalo puede ser perjudicial.

III. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a la información recopilada a través de los diferentes instrumentos que se aplicaron a las 32 Organizaciones, se presentan los siguientes resultados.

El personal de las diferentes Organizaciones señalan que desconocen la misión, visión de la institución, bajo este contexto podemos deducir que los colaboradores no han recibido una correcta inducción, en donde conozcan la función y hacia dónde quiere llegar la institución dando como resultado que el empleado no se sienta integrado e identificado con la organización.

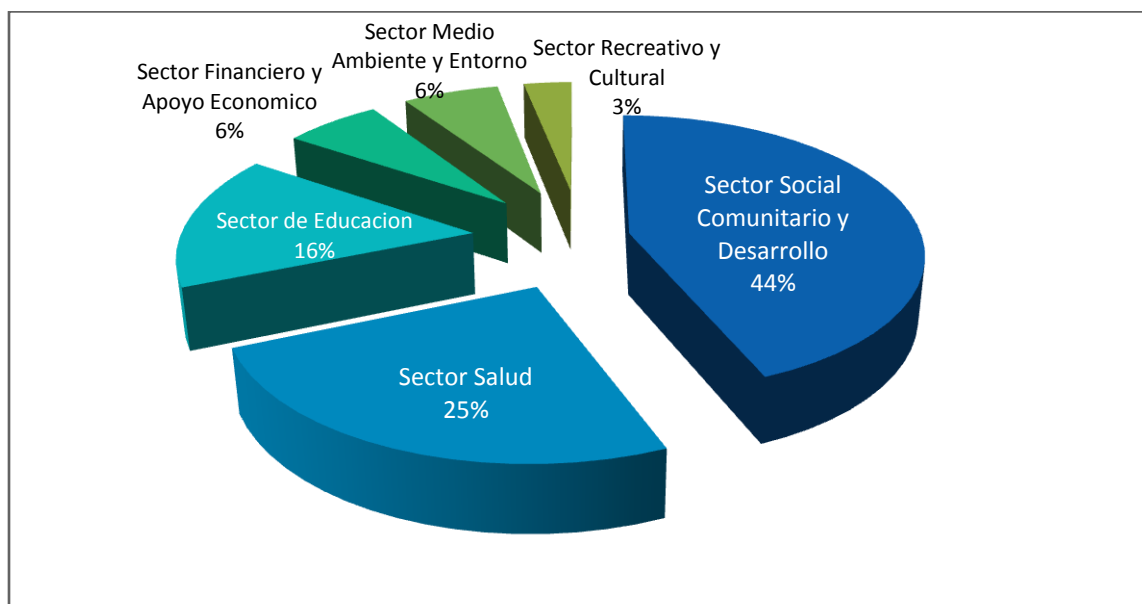
Los colaboradores desconocen los objetivos de la institución, aseguran que no han recibido una correcta inducción, por lo que no están familiarizados con la entidad. Indican que carecen de documentos donde se establezcan los objetivos del puesto que desempeñan, además hacen falta mecanismos de acción que verifiquen el cumplimiento de los mismos.

En la institución, le han facilitado programas de adiestramiento para la ejecución de actividades laborales en sus puestos, sin embargo los colaboradores no tenían conocimientos ni experiencia a cerca del puesto desempeñado, siendo importante brindarles un manual de funciones y capacitarlos constantemente para que puedan realizar sus tareas con eficiencia.

Los entrevistados están de acuerdo en que las habilidades técnicas como manejo de programas de computación, conocimientos contables y financieros así como propias del puesto, son las más precisas para desempeñar con eficiencia el puesto que actualmente ocupan.

Según la investigación, el lapso de tiempo desde la última capacitación hasta la actualidad es demasiado extenso, por lo que es importante señalar que la institución debe brindar entrenamientos constantes, ya que es de suma importancia un aprendizaje sistemático para el buen funcionamiento de la empresa.

A. Representación Porcentual por Sector



POSICIONES ESTUDIADAS	OCURENCIA	PORCENTAJE
Dirección, Gerencia o Coordinación Ejecutiva	32	100%
Encargado o Coordinador de Contabilidad	31	97%
Gerente/Oficial o Coord. Proyectos y Planificación	24	75%
Gerente o Coordinador Administrativo	22	69%
Gerente o Encargado de Recursos Humanos	16	50%
Técnico en Comunicación, Relaciones Publicas e Incidencias	10	31%

B. Representatividad de la Muestra

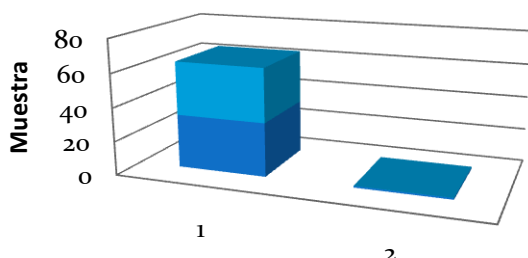
Este gráfico evidencia la cantidad de Organizaciones que poseen las posiciones que fueron objeto de investigación.

Tamaño o rango de empleados de las entidades estudiadas

Rango	Cantidad Empleados	Porcentaje %
1-10	11	34.3
11-20	6	18.86
21-30	1	3.12
31-40	1	3.12
41-50	2	6.25
51-60	2	6.25
71-80*	2	6.25
91-100*	1	3.12
101-110	2	6.25
111-120	1	3.12
141-150*	1	3.12
281-290*	1	3.12
661-670*	1	3.12
		100%

*Los rangos se presentan en orden de aparición.

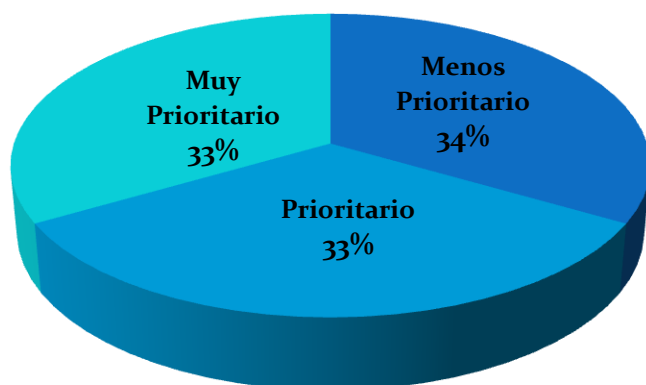
Planificación de Capacitaciones



	1	2
■ Con Fondos	32	9.40%
■ Sin Fondos	32	90.60%

La mayoría de las Organizaciones planifican sus capacitaciones, pero la carencia de fondos no les permite cubrir las mismas, ya que los fondos destinados a los proyectos no contemplan esta partida.

Capacitaciones



Menos Prioritarios

Necesidades muy diversas

Prioritarios

Están relacionados con temáticas referentes a la imagen y gestión de las organizaciones

Muy Prioritarios

Están enfocados en las necesidades de generación de recursos, información y transparencia financiera, formulación de propuestas técnicas para los proyectos que desarrollan las organizaciones.

C. Análisis de Brecha

1. La mayoría de las organizaciones planifican sus programas de adiestramiento y capacitación de sus colaboradores, pero se diluyen en el tiempo y no se pueden materializar por apoyo de fondos económicos.
2. De los recursos y fondos asignados por donaciones no puede asignarse fondos para la capacitación del personal.
3. La contratación del talento con experiencia en desarrollo social comunitario es muy escasa y está altamente remunerada por lo que hace que el reclutamiento sea cada día más difícil y cuando logras tener un personal calificado son reclutados por las empresas gubernamentales e instituciones privadas que poseen una Compensación muy competitiva frente a lo que puede pagar la organización.
4. Pueden externalizar posiciones como la de Tecnología, Especialistas en Formulación de Proyectos, Manejo de Redes y Publicidad de manera grupal para minorar los costos.
5. Para el proceso de reclutamiento y disminución de la fuga de talento se recomienda contratar Embajadores (jóvenes universitarios de termino de carrera) para que adquieran su primera experiencia laboral en la institución y luego que estén comprometidos con la causa de la organización.
6. Falta de disponibilidad de recursos económicos para presupuestar, planificar y desarrollar un plan de capacitación de desarrollo.
7. Ausencia de manuales de descripción de puestos que definan el perfil y las Competencias requeridas para cada posición.
8. Carencia de sistema de evaluación de desempeño que mida los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y potencial de crecimiento de los individuos que conforman las instituciones.
9. Inexistencia de programa formal de inducción al puesto y a la institución.

IV. CONCLUSIONES

Los sílabos o programas sugeridos para desarrollar el portafolio de la **Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación** orientadas a las Asociaciones Sin Fines de Lucro, es vital para que patrocinadores puedan apoyar dentro de sus programas de Responsabilidad Social este sector productivo de las OSC para ayuda de los más vulnerables y desposeídos.

Las entidades sin fines de lucro se orientan a captar fondos o participar en licitaciones que una vez son beneficiados tienen que destinar todo lo aportado o en un 85% de los casos a la obra social o proyecto, destinándose solo un 15% al pago de la compensación del personal administrativo o de apoyo que ejecuta y dirige el trabajo de campo, razón por la que la capacitación para lograr incrementar habilidades, destrezas y conocimientos se ven ausentes o limitadas.

Los programas de algunas formaciones deben ser orientados a instituciones ASFL y se diseñan para empresas comerciales, privadas que no se adecuan al sector social comunitario, lo que impide que se inscriban los colaboradores por entender que no cubriría sus expectativas.

Las mayores oportunidades de desarrollo se encuentran en la parte de Elaboración de Propuestas para Captación y Movilización de Recursos, ya que en el formato de presentación o solicitud se pueden diluir con el análisis técnico y la forma en que se evidenciara los resultados de lo donado o adjudicado.

Las estructuras de las organizaciones están bien representadas por sus líderes o coordinadores, pueden ser beneficiadas con programas para sus colaboradores si se aúnan esfuerzos que le permitan a las menos pudientes recibir de manera gratuita estos cursos o talleres.

La capacitación sobre medición, visibilización de resultados, evaluación de impacto social y desarrollo comunitario, son las herramientas estadísticas de mayor requerimiento entre todas las entidades encuestadas y entrevistadas, ya que la gestión comunitaria tiene muchos vértices para ser analizadas y reflejadas.

A. Recomendaciones

- Realizar un pool de entidades con necesidades similares de capacitación e identificar instituciones académicas o de formación que contengan dentro de su programa de responsabilidad social apoyar con el financiamiento o donaciones los programas que generaran mayores y mejores competencias entre los líderes y colaboradores que están al frente de la labor de desarrollo social comunitario.
- Definir un sistema de monitoreo y evaluación que apadrinado por Alianza ONG puedan inspeccionar o auditar los procesos y la institucionalidad de cada una de las asociaciones o programas intervenidos.
- Fortalecer capacidades del personal en la gestión de proyectos, elaboración de informes técnicos que reflejen la eficacia en la ejecutoria de las actividades y acciones planificadas.
- Elaborar una Matriz de contactos claves para ser los responsables de impartir a los beneficiarios/as los programas que con mayor porcentaje fueron identificados en el estudio.
- Fortalecer el vínculo con la comunidad académica, técnica vocacional, universitaria y de formación especializada para que diseñen programas o sílabos que incrementen las competencias de los miembros de las OSC.
- Generar informes estadísticos de la data recolectada para el cierre de brecha de las necesidades actuales versus las estimadas o proyectadas, a fin de planificar el Plan Operativo Anual.
- Sistematizar las experiencias de recaudación de fondos que han tenido a través del tiempo, para que esto sirva de acercamiento a otras organizaciones y redes de las iglesias como parte de un sistema de garantía de seriedad y futuros referimientos.

- Hacer comparación de buenas prácticas con otras OSC sólidas y exitosas, para replicar las acciones positivas y eficaces en el desarrollo de su trayectoria.
- Las Organizaciones deben emprender acciones, orientadas a generar recursos económicos para hacerse auto sostenible, para que garanticen su permanencia a través de los tiempos y fortalecimiento institucional.

B. Plan de Desarrollo de Carrera

Cada persona individualmente tiene competencias que mejorar. Debido a que las competencias deben ser fomentadas mediante cursos/talleres, actividades personales y laborales, hemos planteado los siguientes ejemplos que pueden tomar de modelo para realizar un plan con cada empleado.

Actividades Propuestas para Fomentar el Desarrollo de las Competencias y Capacitación

- Conviértete en un mentor para alguien fuera de tu área de trabajo. Conoce al individuo y observa claramente sus fortalezas y áreas de oportunidad.
- Aprende a delegar a tu equipo. Incluye tareas que sean del día a día para observar cualquier situación.
- Identifica personal clave y proporciónale herramientas útiles que permitan desarrollar las áreas de oportunidad que poseen
- Comunica regularmente si vamos bien o mal en los procesos. No te limites únicamente a corregir
- Escucha en vez de hablar. Muestra interés en el individuo con el cual estas comunicándote
- Busca Retroalimentación Constructiva de tus colegas. De manera que siempre puedas mejorar como lideras o ejecutas las tareas.
- Ten Valor de manejar una reunión importante. Especialmente esas donde la información es crítica.
- Adopta actitudes y comportamientos que lleven al éxito. Mantente positivo y proyecta esas actitudes a los que te rodean.
- Anticípate a las cosas que no han ocurrido. Desarrolla planes preventivos para momentos que no se han dado.
- Revisa tus actividades trimestralmente y determina como están ligados los objetivos trazados para el mismo periodo de trabajo

- Identifica problemas con los sistemas actuales y busca medios para arreglarlos y promueve las soluciones
- Quita las barreras que te impiden brindar un servicio excepcional
- Establece con claridad cuáles son las reglas del juego de manera que todos sepan lo que deben hacer y la supervisión sea efectiva.
- Aprende a elaborar los reportes establecidos por la organización a tiempo.
- Logra comprender la misión, visión, metas, estrategias y valores de la organización y profundiza en ellos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2007). Selección por Competencias. (1ª. ed.) Buenos Aires. Editorial Granica: DNC
- Alvarado Maldonado M. (2004). Metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación.
- Gómez Rosa L. Colocaciones, SRL (Fuente Propia)
- Jimenez Sosa M. (2016). Propuesta consultoría levantamiento y sistematización de necesidades de capacitación para las organizaciones de la sociedad civil dominicana.
- Marzo A. Mar3.0 Consulting. Provocando el Cambio.
- Mérida Bolaños M. (2013). Diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de la dirección de área de salud de la cabecera departamental de Huehuetenango.
- Robbins y Stephen (2004). Comportamiento Organizacional (10ma. Ed). Prentice Hall: México.
- Webgrafia. Universidad de Kansas. Cajas de Herramientas Comunitarias tabla de contenidos.

PORTAFOLIO DE CAPACITACIONES

A. Dirección o Coordinación Ejecutiva

Alta Gestión Empresarial

Objetivo

Desarrollar competencias para planificar, diseñar e implementar sistemas de gerencias altamente eficientes, mediante planes estratégicos, que faciliten la toma de decisiones, contribuyan con el aumento de las capacidades y sostenibilidad de la organización, dirigiendo equipos de personas identificadas con los servicios ofrecidos y apegada a la ética de comportamiento social.

Línea Base de Contenido Temático:

- Gestión Efectiva del Cambio
- Planeación Estratégica
- Sistemas Gerenciales y Administrativos
- Contratación y Desarrollo de Personas Claves en Organizaciones Comunitarias
- Análisis, Facilitación, Intervenciones y Solución de Problemas
- Herramientas de Evaluación del Desempeño y Medición de Resultados
- Liderazgo, Trabajo en Equipo y Manejo de las Relaciones Interpersonales
- Recompensa de Logros, Iniciativas y Resultados Positivos

Captación y Movilización de Recursos:

Objetivo:

Enfocar el desarrollo económico hacia la sostenibilidad de las instituciones, gestionando las subvenciones, donaciones y promoviendo nuevas fuentes de recursos financieros.

Línea Base de Contenido Temático:

- Redacción de Solicitud de Propuestas de Subvención para la Financiación
- Emprendimiento y Sostenibilidad Financiera
- Nuevas Alternativas de Generación de Recursos Económicos
- Desarrollo de Fuentes de Ingresos y Auto sostenibilidad
- Promoción e Intereses en la Inversión de Programas Sociales y Comunitarios.
- Identificación y Desarrollo de Inversionistas Ángeles
- De la Captación de Fondos a la Movilización de Recursos

- Nuevos Paradigmas de Financiación. Laboratorio de Ideas y Equipos de Cogeneración.
- Del Plan Estratégico al Diseño del Plan de Movilización de Recursos.
- Mapa de Fuentes de Recursos y Estrategias de Acceso

Plan Estratégico de Organizaciones Comunitarias

Objetivo:

Elaborar un Plan Estratégico Anual que permita desarrollar las acciones de implementación de actividades claves para la promoción, mantenimiento y crecimiento de las instituciones sociales y comunitarias.

Línea Base de Contenido Temático:

- Planificación Estratégica y Cuadro de Mando Integral para la Gestión del Compromiso y Calidad de los Programas.
- Elaboración de Misión, Visión, Valores (Marco Institucional)
- Definición de Objetivos y Gestión de Recursos
- Etapas y Procesos del Plan Estratégico
- Evaluación y Medición de Cumplimiento del Plan
- Dirección de las Estrategias en las Organizaciones
- Visibilidad del Impacto Social de las Ejecutorias y Planes de Trabajo

Emprendedurismo y Creación de Proyectos

Objetivo:

Promover el espíritu emprendedor en el proceso de formación profesional que induzca a la creación de Proyectos, fomentando la actitud entre los colaboradores, directivos, personal administrativo y de servicios.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición de Emprendedor.
- Que es una Cultura Emprendedora?
- Asesoría Técnica y Capacitación para Emprendedores
- Desarrollo de Proyectos de Innovación
- Promoción de Nuevas Ideas
- Cómo Formar su Propio Negocio?
- Finanzas para Mipymes
- Formulación, Ejecución y Evaluación de Proyectos

Fortalecimiento Institucional y Visibilidad de Resultados

Objetivo:

Aportar un marco de referencia sobre instituciones y fortalecimiento institucional para el desarrollo de estrategias que aborden y visibilicen los proyectos que generaran un cambio y buenas prácticas de servicios sociales.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición y Funcionabilidad de las Instituciones Sin Fines de Lucro
- Tipos de Instituciones según sus Funciones
- Concepto de Fortalecimiento Institucional
- Como Diseñar e Implementar Estrategias y Proyectos de Fortalecimiento Institucional.
- Herramientas para el Diseño e Implementación de Proyectos
- Seguimiento y Evaluación del Cambio Institucional.
- Criterios para la Identificación de Buenas Prácticas de Fortalecimiento Institucional para el desarrollo.

Gestión del Cambio y Cultura de Servicio Social

Objetivo:

Aplicar herramientas para provocar el cambio dentro de las instituciones de un esquema tradicional a una Cultura de Servicio Social, a través de la metodología de modificación de hábitos, rituales, mensajes, sistemas, prácticas de comportamiento que permitan lograr el direccionamiento y enfoque correcto.

Línea Base de Contenido Temático:

- Estrategia de Gestión del Cambio
- Preparar al Equipo para la Gestión del Cambio
- Desarrollar un Modelo de Patrocinio (Sponsorship Model)
- Componentes de un Plan de Gestión de Cambio Eficaz
- Herramientas de Implementación de una Cultura de Servicio
- Técnicas Prácticas combinadas con la Gestión de Proyectos
- Intervenciones para el Desarrollo Social Comunitario
- Sostenibilidad de los Cambios y Evaluación del Impacto Social

Indicadores de Gestión Comunitaria

Objetivo:

Lograr el desarrollo sostenible de la institución u organización, a través de un sistema de medición y evaluación del impacto social logrado en la comunidad o sector, utilizando la herramienta de Cuadro de Mando Integral balanceado de éxito de la gestión: eficiencia, eficacia, efectividad y productividad.

Línea Base de Contenido Temático:

- La Organización como Sistema Abierto
- Definición de Indicadores: Financieros, Procesos Internos, Recursos Humanos y de Desarrollo.
- Clasificación de los Indicadores y Como Construir un Indicador a Nivel Comunitario
- Factores Claves de Éxito de la Gestión: Eficiencia, Eficacia, Efectividad y Productividad
- Mapa de Sistemas de Gestión: Balance Score Card (Cuadro Balanceado de Evaluación)
- Diseño Indicadores adecuados para la Gestión Comunitaria
- Impacto Social Comunitario: Desempeño, Misiones, Valoración de los Problemas Humanos
- Desarrollo Sostenible de las ONG

Liderazgo, Coaching Social e Inteligencia Emocional

Objetivo:

Formar a los Líderes en habilidades gerenciales que les permita promover el Liderazgo, desarrollando actitudes, capacidades efectivas para potenciar el trabajo en equipo y el manejo de las relaciones interpersonales, a través de un control de su emocionalidad para lograr la sinergia y empatía de este tipo de proyectos sociales.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición de Inteligencia Emocional, Coaching y Liderazgo
- Estilos de Liderazgos
- Liderazgo y Motivación
- Como Influye el Estilo de Liderazgo en el Desarrollo Comunitario
- El Proceso Conversacional del Coaching
- Técnicas de Comunicación Efectiva y Asertiva
- Manejo de la Inteligencia Emocional
- Programación Neurolingüística para el Manejo de Situaciones Conflictivas

Manejo de Conflictos

Objetivo:

Lograr que los Líderes puedan acompañar al equipo y solucionar los conflictos que en las distintas interrelaciones se presentan en la dinámica social e institucional, utilizando los procedimientos y técnicas necesarias para identificar sus manifestaciones, diagnosticar, intervenir y solucionar para el bien de todos los afectados.

Línea Base de Contenido Temático:

- Concepto de Conflicto
- Naturaleza y Tipología de los Conflictos
- Clasificación de los Conflictos: Funcional y Disfuncional
- Dificultades que pueden tener las Organizaciones ante el Conflicto
- Emociones y Conflictos
- Respuestas ante el Conflicto
- Procedimiento para Manejar los Conflictos
- Estrategia para el Manejo de Conflicto: Ganar-Ganar, Ganar-Perder, Perder-Perder
- Negociación y Solución de Conflicto Según Estilo de Liderazgo

Monitoreo y Evaluación de Fondos**Objetivo:**

Dominar los instrumentos utilizados para monitorear y evaluar cuáles son las instituciones o entidades que ofrecen donaciones para su tipo de organización, además de aplicar herramientas estadísticas en el programa de monitoreo y evaluación de proyectos que le permita dar a conocer el logro de los objetivos planteados y fondos invertidos.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición de Monitoreo y Evaluación de Fondos
- Importancia del Monitoreo y Evaluación
- Definición de Plan de Monitoreo y Evaluación
- Componentes, Funciones, Planificación de Monitoreo y Evaluación
- Identificación de Criterios y Selección de Donantes: Individuales, Subvenciones, Gobierno, Clubes, Asociaciones, Sector Privado.
- Fuentes de Recaudación de Fondos
- Elaboración de Propuesta Financiera
- Movilización de Fondos para Proyectos de Desarrollo Social

Operaciones y Desarrollo de Fondos de ONG

Objetivo:

Generar conciencia sobre la importancia de crear nuevas estrategias, ideas para el desarrollo de las instituciones sin fines de lucro que no sea necesariamente a través de donaciones, sino de generación de recursos o fondos de autoproducción y gestión de proyectos generadores de fondos.

Línea Base de Contenido Temático:

- Introducción a la Recaudación de Fondos
- Fuentes de Financiamiento o de Sostenibilidad
- Análisis de Riesgos, Objetivos y Tipos de Donantes
- Auto sostenibilidad con Proyectos de Emprendedurismo Comunitario-Social
- Herramientas y Oficios Técnicos Vocacionales y de Manualidades
- Proyectos de Pymes, Micro Empresas, Empresas Simples Familiares.

Planificación Estratégica para ONG

Objetivo:

Conocer la importancia de diseñar un plan de acción que permita direccionar las instituciones, asociaciones o fundaciones hacia un nivel de ejecución, desarrollo y mantenimiento en el tiempo, controlando las áreas claves de: Financiamiento y Captación de Fondos, Comunicación, Recursos Humanos, Proyectos y Gestión de la Calidad de las ONG.

Línea Base de Contenido Temático:

- Planificación Estratégica de las ASFL
- Qué es la Planificación Estratégica
- La Transparencia y el Código de Conducta
- Las Asociaciones y Características Fundamentales
- Modelos y Tipos de la Planificación estratégica
- La Planificación Estratégica: Marco Institucional, Financiero, de Comunicación, Recursos Humanos, Proyectos y Evaluación de Impacto o Cumplimiento.

Planificación y Evaluación de Desarrollo de Programas Sociales

Objetivo:

Identificar las funciones de la planificación y el ciclo de evaluación de los proyectos y programas, para poder visibilizar el logro de los objetivos, el cumplimiento y buen manejo de los recursos materiales, financieros y humanos utilizados.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición de Planificación para entidades del Sector
- Promoción de Estudios de Investigaciones Sociales
- Desarrollo Conceptual y Metodológico de la Evaluación
- Diseños de Programas Sociales y Criterios de Evaluación
- Técnicas y Herramientas para la Evaluación

Sostenibilidad Económica de las ONG

Objetivo

Entender el marco conceptual en el que se enmarca el desarrollo sostenible de estas instituciones sin fines de lucro, procurando que las mismas tengan independencia económica como primer soporte de su sector.

Línea Base de Contenido Temático:

- Entender la diferencia entre la Sostenibilidad y la Sustentabilidad.
- Sostenibilidad Institucional
- Clasificación de la Sostenibilidad: Física, Climática, Ambiental, Urbana, Fiscal, Social, Comunitaria, Educativa, Laboral, etc.
- Buenas Practicas de Sostenibilidad
- Programas de Responsabilidad Social y Sustentabilidad

Finanzas para Instituciones del Tercer Sector (Organizaciones sin Fines de Lucro)

Objetivo:

Lograr que la transparencia en la elaboración de presupuesto, captación de fondos, distribución de recursos económicos se haga de forma transparente y adecuada, según los lineamientos de la Cámara de Cuentas y de las entidades donantes.

Línea Base de Contenido Temático:

- Principios de Contabilidad de Fondos para ASFL
- Presupuesto y Elaboración de Estados de Resultados
- Transparencia y Manejo de Fondos Financieros
- Aspectos Legales de las Organizaciones Sin Fines de Lucro
- Ética y Responsabilidad Social de las ASFL

- Avalúo Institucional y Evaluación de Programas

Presentaciones de Alto Impacto:

Objetivo:

Lograr que a través de presentaciones dinámicas, prácticas y sencillas se pueda dar a conocer un proyecto o situación problemática, a fin de sensibilizar a la audiencia con técnicas de presentación, discurso y oratoria convincente y clara.

Línea base de Contenido Temático:

- Contexto y Enfoque del Tema
- Postulados a Impactar o Destacar
- Etapas del Estudio de Investigación
- Presentación de Problemática Abordada
- Hallazgos Relevantes
- Conclusiones y Recomendaciones
- Consultas y Aclaraciones

B. Coordinación de Proyectos y Planificación

Análisis de Medición de Programas Sociales

Objetivo:

Medir el impacto de los programas de inclusión social en los beneficiarios concretos, es decir, comparar la situación en la que llegaron a la entidad con la que disfrutaban tras participar en un programa de inclusión. Conocer en qué aspectos y en qué medida cambia la vida de las personas tras beneficiarse de un programa de inclusión.

Línea Base de Contenido Temático:

- Modelo Metodológico
- Definición de las Dimensiones
- Registro y Proceso de datos
- Indicadores de satisfacción
- Dimensión, Impacto y Resultados

Desarrollo y Aplicación de Programas

Objetivo

Contribuir al desarrollo de las comunidades y de los habitantes a través de la recuperación y fortalecimiento de las formas de organización comunitaria, así como la relación con su territorio inmediato, relaciones y prácticas ambientales, sociales y económicas.

Línea Base de Contenido Temático:

- Prácticas sostenibles ambientales
- Autoproducción de espacios habitacionales y ecotecnias
- Desarrollo productivo y Económico (Autosuficiencia, Transferencia de Conocimiento)
- Reactivación de las artes y oficios
- Investigación, documentación y registro

Planificación, Ejecución y Evaluación de Proyectos

Objetivo

Proporcionar a los participantes conocimientos y herramientas básicas sobre planificación, preparación, gestión y ejecución de proyectos.

Desarrollar con profesionalidad la planificación y gestión de proyectos dando la indicada formación al personal técnico y de voluntariado de las OSC en planificación, formulación y diseño de proyectos sociales, dotando de herramientas efectiva para su interlocución con las entidades financiadoras, públicas y privadas.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición de proyectos
- Proyectos Sociales
- Formulación, Planificación, Seguimiento, Evaluación, Redacción y presentación de proyectos

Recaudación de Fondos y Levantamientos de Recurso

Objetivo

Captar posibles fuentes de ingresos, aprendiendo técnicas de recaudación de fondos y diseño de eventos.

Línea Base de Contenido Temático:

- Preparación de presupuesto
- Elaboración, estrategias y actividades para recaudación de fondos

Redacción y Elaboración Informes Técnicos

Objetivo

Proporcionar las herramientas y técnicas adecuadas para definir la estructura, tipo de informe y redacción a presentar, dotando de conocimientos a los participantes en la elaboración de un informe con claridad y precisión.

Desarrollar destrezas para la comunicación escrita, logrando informes coherentes y precisos.

Línea Base de Contenido Temático:

- Definición de Informe
- Tipos de informes
- Características de un informe
- Técnicas efectivas de redacción
- Normas generales para una buena redacción

Sistema de Medición de Impacto Social

Objetivo

Presentar una selección de metodologías de medición de impacto.

Dar a conocer las experiencias desarrolladas por diversos tipos de entidades en República Dominicana.

Fomentar el conocimiento entre los profesionales interesados en el campo del impacto social, que puedan aprender los unos de los otros de cara a desarrollar una base metodológica sólida para el análisis del impacto social en República Dominicana.

Línea Base de Contenido Temático:

- Conoce las mejores prácticas en análisis de impacto social por parte de profesionales de renombre.
- Debatir y compartir con otros participantes sus experiencias en el campo del análisis del impacto social, específicamente: su enfoque, sus retos e ideas concretas para reforzar el campo en el futuro.
- Crear los inicios de una red de profesionales interesados en mejorar el campo del análisis del impacto social.

Formación Trabajo Social y Sistematización de Experiencias

Objetivo

La sistematización de experiencias o de la práctica de intervención profesional en Trabajo Social es un proceso vigente y necesario de construcción social del conocimiento, para encontrar particularidades y atipicidades, avanzar en la comprensión de nuestra intervención profesional y de los procesos sociales que acompañamos.

Línea Base de Contenido Temático:

- Integración Metodológica
- Mirada retrospectiva
- Reconfiguración del trabajo social: Ética, Epistemológica y Metodológica
- Desafíos y Posibilidades

C. Responsable de Comunicación, Relaciones Públicas e Incidencias

Comunicación Efectiva

Objetivo:

Reconocer el impacto del lenguaje y la comunicación en las organizaciones, logrando que la comunicación esté al servicio del logro de los objetivos institucionales mientras se aprende y se incorporan competencias y habilidades comunicacionales para el que hacer laboral.

Línea Base de contenido temático:

- El poder del lenguaje
- Condiciones de producción y reconocimiento contextual
- Habilidades comunicacionales del gestor
- Comunicación efectiva en contextos laborales: reuniones efectivas, escucha activa, comunicación verbal y no verbal
- Actos lingüísticos claves en contextos laborales
- Análisis de comunicados, prensa, tipos de respuestas

Diseño Gráfico

Objetivo:

Abordar el campo del diseño gráfico como parte integrante del diseño y desarrollo de productos y transmitir, a través de este, la calidad y posibilidades del producto.

Línea Base de contenido temático:

- Estrategias para el diseño
- Proceso de diseño de un producto
- Proceso de desarrollo de un producto
- Elementos de la expresión gráfica
- Aplicación del color al diseño gráfico

Manejo de Redes Sociales y Medios de Comunicación

Objetivo:

Conocer las principales herramientas y aplicaciones de gestión y trabajo de comunidades Virtuales y redes sociales online, disponibles en la Web y familiarizarse con su uso.

Línea Base de contenido temático:

- Teoría y análisis de redes sociales
- Diseño de contenidos digitales
- Redes sociales en distintos ámbitos de la comunicación
- Creación de proyectos de contenidos digitales y redes sociales

Manejo Páginas Web y Multimedia

Objetivo:

Aprender a administrar un sitio web con plataforma Wordpress mientras se Conoce y se utiliza lenguaje de programación para la creación de sitios web, manejando herramientas y aplicaciones para sitios digitales.

Línea Base de contenido temático:

- Análisis de contenido multimedia.
- Diseño web
- Estructura y maquetación web

Oratoria y Manejo de Relaciones Públicas

Objetivo:

Incorporar habilidades necesarias para elaborar un plan de relaciones públicas, reconociendo la trascendencia de la identidad corporativa y su proyección como imagen dominando técnicas de comunicación comercial e institucional así mismo llegar a lograr a generar exitosos programas de relaciones con los medios y en comunicación interna.

Línea Base de contenido temático:

- Cómo elaborar un plan de relaciones públicas
- Gestión estratégica de la Imagen Corporativa
- PR Marketing y Comunicación Institucional
- Prensa y comunicación interna en las organizaciones
- Organización de eventos y ceremonial empresario
- Oratoria para empresarios y dirigentes

Persuasión y Manejo Escénico

Objetivo:

Conocer el proceso que contribuye a comunicar eficazmente a través de la palabra hablada Aprendiendo las técnicas fundamentales que nos ayudarán a superar el miedo escénico y a controlar nuestra puesta en escena. Mientras se realizan ejercicios que

contribuyan a un buen dominio de nuestra capacidad para dirigirnos a diferentes públicos.

Línea Base de contenido temático:

- Los factores de la comunicación oral
- Elementos de expresión corporal
- Manejo corporal y escénico
- Técnicas de voz
- Manejo de presentaciones
- Técnica de manejo de diferentes escenarios y grupos de interés (auditorio)
- Técnicas complementarias
- Taller de prácticas

Presentaciones de Impacto

Objetivo:

Conocer el comportamiento de los distintos tipos de audiencia para entender la actitud del público, y para ser eficaz en la forma de cautivarlo, impactarlo, persuadirlo y/o convencerlo, desarrollando habilidades para realizar una planificación efectiva de sus presentaciones, tomando en consideraciones todos los factores que inciden en el éxito de la misma.

Línea Base de contenido temático:

- La primera impresión: como despertar el interés y atención de la audiencia
- Cómo mantener el interés permanente de la audiencia: aprovechando las experiencias de los participantes
- Manejo efectivo de la ansiedad
- Mejorando mi poder personal: la dicción, la elocución y la expresión corporal
- Como terminar de modo que el público quede impresionado y encantado

Presentaciones de Incidencias Públicas

Objetivo:

Capacitar a los alumnos para llevar a cabo presentaciones eficaces, estableciendo pautas y criterios que debe cumplir una presentación para ser adecuada, realizando indicaciones y pautas para realizar una presentación sin caer en el “miedo escénico”.

Línea Base de contenido temático:

- Preparación de una presentación en público

- Estructura de una presentación
- Ideas principales de la exposición
- Aspectos clave de las presentaciones en público
- Técnicas de implicación del auditorio: la pregunta
- Gestión de incidencias
- Tipología de asistentes
- Presentaciones eficaces
- Plan de mejora

Posicionamiento de la Marca de ONG

Objetivo:

Desarrollar la estrategia de la plataforma a corto, mediano y largo plazo e implementación de productos y estrategias de comercialización, planes y programas de Mercadotecnia para marcas de ONG, así mismo Dirección, coordinación y ejecución de iniciativas. Realizar Análisis de canales de venta y desarrollo de estrategias de Trade.

Línea Base de contenido temático:

- Técnicas de mercadeo social
- Mercadeo Social de componentes exitosos de la iniciativa
- Planificar la institucionalidad a largo plazo
- Desarrollo de estrategias de Trade Social

Redacción, Ortografía y Presentación de Memorias

Objetivo:

Aplicar las normas básicas de escritura y los principales problemas que se presentan al redactar un documento, al igual que reconocer la relevancia de la Memoria como proceso de retención de información.

Línea base de contenido temático:

- Ortografía
- Acentuación
- Puntuación
- Abreviaturas y numerales
- Organización del documento
- Numeración de páginas
- Tipo y tamaño de letra
- Títulos y Subtítulos

D. Gerencia de Recursos Humanos

Gestión de Recursos Humanos

Objetivo:

Conocer los diferentes subsistemas de recursos humanos desarrollando todas las gestiones propias de esta área dando a conocer cómo gestionar a las personas como las características de la organización en sí, adquiriendo los conocimientos y capacidades claves para desarrollar una adecuada gestión de una empresa.

Línea Base de contenido temático:

- Definición de organización
- Bases de la Organización, sus características, estructura y cultura
- Importancia de gestión humana en las organizaciones

Evaluación del Desempeño

Objetivo:

Medir racionalmente el desempeño y las aportaciones que hace el personal a la empresa, reconociendo la utilidad de los programas de evaluación del desempeño y así Adquirir conocimientos y habilidades la gestión y control de los mismos.

Línea Base de contenido temático:

- Historia e Importancia de la evaluación del desempeño
- Esquema general de proceso de evaluación de desempeño
- Técnicas existen para evaluar el desempeño
- Creación y aplicación de un sistema de evaluación del desempeño

Ley de Seguridad Social

Objetivo:

Conocer sobre el manejo de la seguridad social, Identificando las instituciones indicadas para cada caso que se les presente con sus empleados, ofreciéndoles así mismo a los participantes herramientas teóricas prácticas que les permitan interpretar y emplear la Ley Laboral y Seguridad Social.

Línea Base de contenido temático:

- Salarios cotizables
- Aspectos generales de la ley 87-01

- Seguro familiar de salud
- Seguro de riesgos laborales
- Seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia
- Procedimientos ante la tesorería de seguridad social
- Finalidad del seguro nacional de Salud
- Responsabilidad de la empresa

Manejo de Conflicto

Objetivo:

Identificar cuáles son las situaciones que pueden producir conflictos en el área laboral, mientras Analizamos los tipos de conflictos y la influencia de nuestro comportamiento así mismo Identificando técnicas de resolución de conflictos.

Línea Base de contenido temático:

- Tipos de conflictos.
- Componentes del conflicto.
- Incidencia en el comportamiento.
- Técnicas de tratamiento en situaciones de conflicto.
- Estrategias para la resolución de conflictos.
- Mediación.
- Habilidades de comunicación
- Conflicto intergrupar.
- Condiciones que predisponen y desencadenan al conflicto

Resiliencia

Objetivo:

Conocer la importancia del cambio en beneficio personal y organizacional, capacitando a los participantes para asumir nuevos cambios y fomentando actitudes positivas ante el cambio

Línea Base de contenido temático:

- Definición de Resiliencia
- Importancia de Los Cambios
- Resistencia al cambio
- Agentes de cambio
- Liderazgo y cambio
- Aprendizaje y cambio

- Manejo de transición
- Cambio cultura y compromiso

Formación de Voluntariados

Objetivo:

El curso pretende capacitar al alumno en el área de la gestión de los voluntarios en el marco de las entidades no lucrativas, ya sean éstas, asociaciones, fundaciones, clubes deportivos o culturales, o cualquier organización no gubernamental de acción social o de cooperación internacional para el desarrollo.

Línea Base de contenido temático:

- Introducción al voluntariado
- Plan de Gestión
- Captación de voluntarios y Selección de voluntarios
- La Incorporación
- El desarrollo de la Acción de voluntariado

E. Gerencia o Coordinación Administrativa

Administración Efectiva del Tiempo

Objetivo:

Identificar oportunidades de optimizar la administración del tiempo en proyectos y en general, comprendiendo diferentes técnicas para mejorar la efectividad personal y aprovechamiento del tiempo de manera más efectiva

Línea Base de contenido temático:

- Definición de la administración efectiva del tiempo
- Importancia de administrar el tiempo de manera efectiva
- Planificación y organización
- Gestión eficaz del tiempo
- Aplicar tips para mejorar la administración del tiempo en diferentes situaciones de trabajo
- Elaboración de un plan personal de mejora en la utilización efectiva del tiempo
- Estrategias para conocer la manera de administrar el tiempo.

Documentación de Procesos

Objetivo:

Comprender la importancia de la Gestión de procesos como una herramienta de excelencia enfocada a mejorar la calidad y así dotar a los participantes de los conocimientos y las habilidades necesarias para identificar, analizar y documentar procesos a fin de elaborar manuales y políticas y procedimientos para las organizaciones.

Línea Base de contenido temático:

- Conceptos básicos de la Documentación
- Generalidades de la Gestión de Procesos
- Técnicas para la Documentación de Procesos
- Importancia de la documentación de procesos
- Técnicas y herramientas para el levantamiento de procesos
- Documentación de los procesos actuales
- Estrategias para la aplicación y seguimiento de los procesos

Gestión por Objetivos

Objetivo:

Proporcionar de los conocimientos necesarios para la adecuada implantación y el correcto seguimiento de un sistema de Dirección por Objetivos, aplicando así los principios y técnicas de "Administración por objetivos y resultados" en sus respectivas áreas de trabajo

Línea Base de contenido temático:

- Definición de objetivos
- Definición de la gestión por objetivos
- Importancia de la gestión por objetivos
- Orígenes de la gestión por objetivos
- Características de gestión por objetivos
- Ventajas y desventajas de la gestión por objetivos
- Aspectos claves para el desarrollo de la gestión por objetivos
- Integrar sistema un sistema de gestión por objetivos

F. Gerencia o Coordinación de Contabilidad

Contabilidad Computarizada

Objetivo:

Capacitar a los participantes en el uso del computador para el manejo de aplicaciones contables, financieras y las funciones y actividades del área de contabilidad, bajo un ambiente computarizado para discernir los tipos de transacciones y su aplicación al sistema de contabilidad computarizado

Línea Base de contenido temático:

- Concepto de contabilidad
- Importancia de la contabilidad para las organizaciones
- Principio de la partida doble
- Persona natural y Persona jurídica
- Definición de sistema contable
- Estrategias para desarrollar sistema contable en las organizaciones sin fines de lucro
- Planificación y presupuesto anual
- Definición de una cuenta
- Partes de una cuenta
- Principales libros de contabilidad
- Asientos contables
- Cuentas por pagar, Cuantas por cobrar
- Conciliación de cheques
- Registro y contabilización de las transacciones y generación e impresión de estados financieros

Control De Inventarios

Objetivo:

Aplicar técnicas de gestión necesarias para el manejo eficiente y productivo, para poder desarrollar un óptimo control de inventarios con la finalidad de reconocer la importancia de una correcta administración del inventario para la organización

Línea Base de contenido temático:

- Los almacenes y su proyección en las empresas
- Localización del almacén y ubicación de la mercancía
- Elementos para la toma de decisiones

- La valuación de los inventarios
- El método ABC del control de los inventarios
- Manual de organización del almacén.
- Manejo correcto de los inventarios

Elaboración y Presentación de Estados Financieros para ONG

Objetivo:

Analizar diferentes estados financieros de las empresas: balance, cuenta de pérdidas y ganancias, memoria, estados de flujos, estados consolidados, investigar en las diversas técnicas de análisis económico-financiero que permiten realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, así como establecer la base para realizar previsiones acerca de su comportamiento futuro.

Línea Base de contenido temático:

- Definición de contabilidad Financiera
- Análisis de estado financieros
- Pasos para la elaboración de estados financieros
- Ingresos financieros
- Rentabilidad financiera o de capital
- Valor añadido o económico
- Análisis de la rotación

Evaluación Riesgo de Cartera

Objetivo:

Identificar los elementos clave de riesgo crediticio: probabilidad de incumplimiento, severidad y exposición en caso de incumplimiento y así Evaluar la interacción de riesgo de crediticio dentro de una cartera de exposiciones y cómo estos pueden ser medidos y cuantificados

Línea Base de contenido temático:

- Origen de la palabra riesgo
- Clasificación de los riesgos
- Mercados y productos financieros: iniciación
- Mercados y productos financieros: avanzado
- Riesgo de crédito: iniciación
- Riesgo de crédito: avanzado
- Riesgo operacional

- Marco legal
- La gestión global del riesgo

Flujo de Caja y Proyección de Proyectos

Objetivo:

Preparar adecuadamente el flujo de caja, en función a los requerimientos de la organización, en distintos escenarios y alternativas de proyección, para debatir decisiones de inversión o de financiamiento derivadas del presupuesto de caja

Línea Base de contenido temático:

- Principios generales de la valoración de principio de caja
- Presupuesto de Caja
- Objeto, definición y propósitos
- Flujos netos de efectivo
- Ingresos de efectivo
- Egresos de Efectivo
- Ciclo del flujo de efectivo
- Decisiones a partir del presupuesto de caja

Gestión de Crédito para Micro Empresas

Objetivo:

Facilitar el proceso de depuración de personas físicas y empresas, procurando que tengan la solvencia y características necesarias, a fin de aplicar a créditos de menor y mayor cuantía

Línea Base de contenido temático:

- Créditos y la Gestion Financiera
- Gestion estratégica de Análisis y Autorización de Créditos
- Administración del Capital de Trabajo
- Riesgos Crediticios

Análisis de Créditos

Gestión y Optimización de Cobros

Objetivo:

Analizar e implementar estrategias para recuperar la Cartera de Crédito otorgada, a fin de mantener la sostenibilidad de la institución que otorgó un producto o servicio a cambio de un financiamiento o plan de pagos.

Línea Base de contenido temático:

- Introducción a la calidad de gestión de Cobros
- Diseñar Plan de Cobros para las organizaciones
- Cobros a través del medio telefónico
- Las Herramientas de Cobros más utilizadas
- Servicio de Tercerización de los Cobros
- Metodologías de control de gestión y de resultados

Manejo de Impuestos, Normativas Ley 122-05

Objetivo:

Dotar a los participantes de los conocimientos y herramientas necesarias para el entendimiento y manejo adecuado de los Impuestos fiscales para las organizaciones sin fines de lucro y la aplicación de la Ley 122-05

Línea Base de contenido temático:

- Impuesto Sobre la Renta
- Impuesto a las Transferencias de Bienes Industrializados y Servicios (ITBIS)
- Comprobantes Fiscales
- Impuesto Sobre los Activos
- IR3, IR13, 606, otros Impuestos

Manejo Financiero De Proyectos

Objetivo:

Administrar de manera efectiva los recursos financieros o inversión de un proyecto, para gestionar eficazmente el presupuesto asignado y así superar las limitaciones relacionadas con el costo y calidad de los mismos.

Línea Base de contenido temático:

- Etapas de la administración financiera
- Requisitos que debe tener un plan financiero
- Función financiera en la ejecución de los Proyectos
- El entorno de los proyectos
- La planeación y administración de proyectos

- Control, supervisión y evaluación de proyectos
- La administración financiera, Costos, Gestión y Contabilidad de los proyectos
- Ejercicios de simulación de un proyecto

Auditoria, Procesos de Transparencia de Fondos, Controles,

Planificación, Preparación y Gestión de Proyectos

Objetivos:

Conocer y utilizar las herramientas claves de la gestión de proyectos, las distintas fases que comprenden, las necesidades asociadas a cada una de ellas, así como aplicar técnicas para poder controlar las contingencias y desviaciones que puedan surgir.

Línea Base de contenido temático:

- Gestión Corporativa de Proyectos
- Gestión de Proyectos
- Procesos de Inicio, Planificación, Ejecución, Control y Dirección
- Gestión del alcance y calidad de los proyectos

Normativas y Regulaciones de Cámara de Cuentas

Objetivo

Establecer las atribuciones y competencias de la Cámara de Cuentas, instituir el Sistema Nacional de Control y Auditoría, armonizar las normas legales relativas al citado Sistema, identificar las instituciones responsables de aplicarlas y jerarquizar su autoridad, facilitar la coordinación interinstitucional, promover la gestión ética, eficiente, eficaz y económica de los administradores de los recursos públicos y facilitar una transparente rendición de cuentas de quienes desempeñan una función pública o reciben recursos públicos

Línea Base de contenido temático:

- Definición y origen de la Cámara de Cuenta
- Objeto de la Cámara de Cuenta
- Elementos que integran Sistema Nacional de Control de y Auditoría
- Funciones de La Cámara de Cuenta
- Sistema Nacional de Control y Auditoría
- Requisito para ser miembros de La Cámara de Cuentas

Normativa Ley 122-05

Objetivos:

Establecer las disposiciones necesarias para la aplicación de la Ley 122-05 sobre Regulación y Fomento de las Asociaciones sin Fines de Lucro en la República Dominicana, a fin de concretar los principios y normas de carácter jurídico, organizativo y procedimental que faciliten su implementación por los organismos e instituciones públicos y su cumplimiento por las personas físicas y jurídicas interesadas

Línea Base de contenido temático:

- Objetivo del Reglamento
- Asociaciones sin fines de lucro
- Constitución de las Asociaciones sin fines de lucro
- Registro de Incorporación
- Régimen Jurídico y Procedimiento de la Inscripción
- De las Políticas Públicas: Disposiciones Generales
- Aportes a las Asociaciones sin Fines de Lucro
- Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro
- Organización
- Funcionamiento y Procedimiento de adopción de Decisiones