XXII SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE DROGAS Y COOPERACIÓN

“Políticas de Drogas y Cohesión Social”

Financian:

MINISTERIO DE SANIDAD
SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Colaboran:

La justicia es de todos | Minjusticia

OEA | CICAD

UNODC
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

COPOLAD

#XXIIRIOD

ANÁLISIS REGIONAL DESDE LA SOCIEDAD CIVIL DE LA ACTUAL REALIDAD Y RESPUESTAS OFRECIDAS

Colombia: Corporación Caminos, Corporación Surgir, Corporación Viviendo, Hogares Claret, Niños de Papel.
Perú: CEPESJU.
Venezuela: Venezuela Libre de Drogas,

REFLEXIONES INICIALES

Creatividad

DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR.

DESDE EL ENTORNO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.

DESDE LA SOSTENIBILIDAD Y LA RESPONSABILIDAD DE SUS LÍDERES.

DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Prácticas Exitosas

- **Redistribución de funciones y responsabilidades.**
- **Implementación de la metodología de teletrabajo.**
- **Flexibilizaciòn en normas y horarios.**
- **En el ámbito comunitario, creación de bases de datos de los usuarios e identificación de formas posibles para mantener la conexión.**
- **Actividades virtuales de carácter recreativo y cultural.**
- **Comunicaciones motivacionales de parte de la Dirección General.**

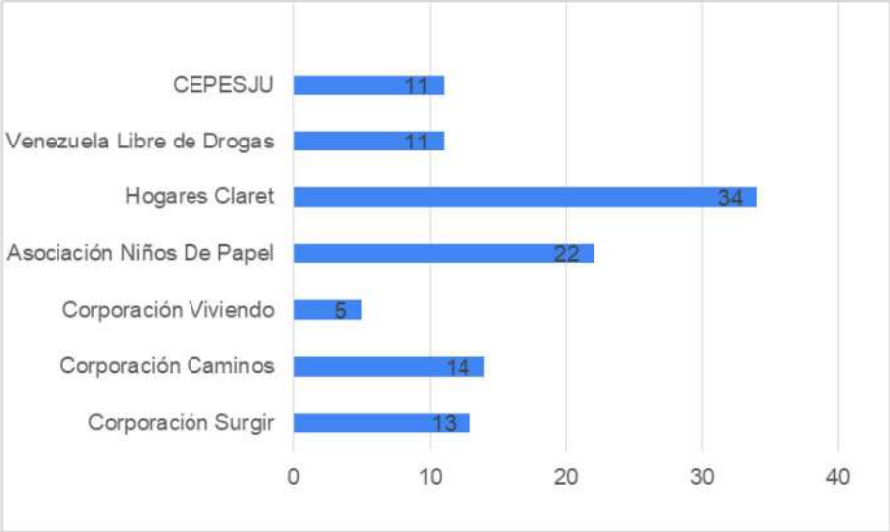
DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Desafíos

- **Evitar caer en el asistencialismo y la monotonía.**
- **Fortalecer las capacidades en el uso de plataformas para asegurar la conectividad.**
- **Vincular al equipo en actividades virtuales por las dificultades de acceso al internet.**
- **Identificar la realidad de cada localidad que permitan seguir el abordaje comunitario.**
- **Adaptar las funciones del operador comunitario al contexto del teletrabajo.**
- **Mantener la motivación de los colaboradores hacia las nuevas formas de trabajo.**
- **Los ajustes para el retorno exitoso de los trabajadores.**

Desafíos Organizacionales en Tiempo de Pandemia

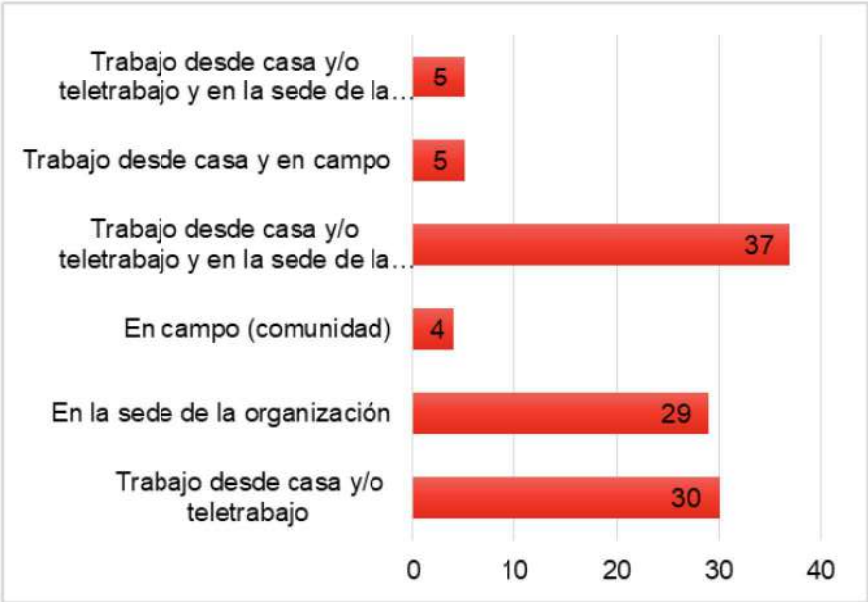
Población Encuestada. 110 Personas.



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Resultados de la Encuesta

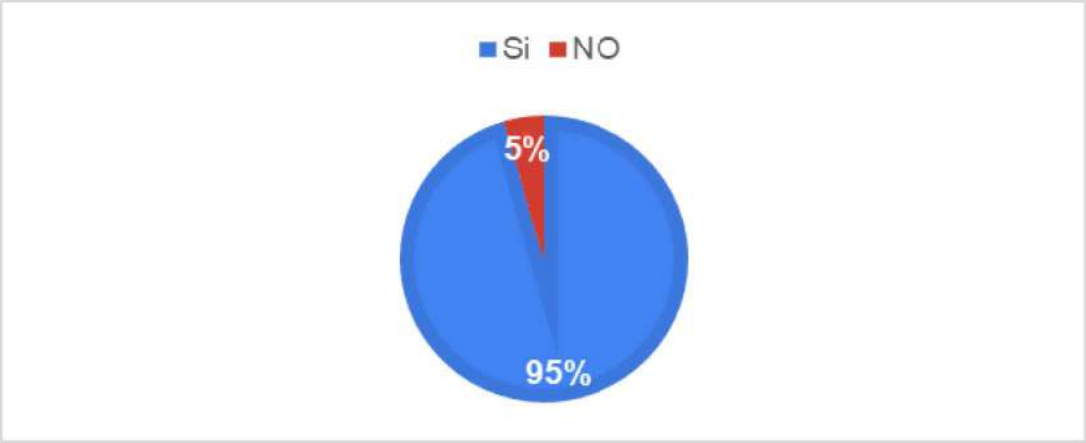
Su organización le ha brindado las siguientes opciones para realizar su trabajo durante la pandemia. Puede señalar las opciones que ha usado.



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Resultados de la Encuesta

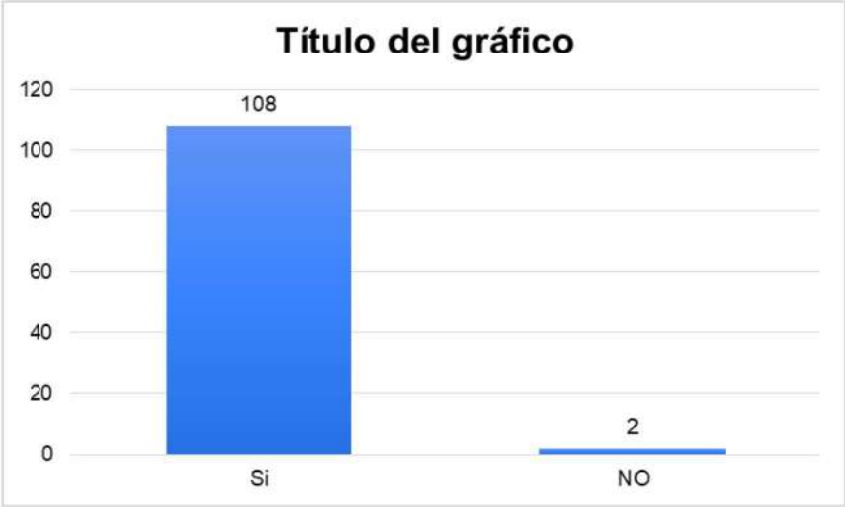
¿La organización ha realizado reuniones presenciales o virtuales o a través de comunicaciones corporativas explicando las decisiones que se van tomando para enfrentar la pandemia?



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Resultados de la Encuesta

¿Cree usted que las decisiones que el equipo directivo está tomando en estos momentos son las más adecuadas para la misión de la institución y el cuidado de las personas?



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Reflexiones

- **Cada organización enfrenta distintos desafíos, algunas están alcanzando nuevos niveles de crecimiento, mientras que muchas otras están luchando por sobrevivir, por eso no hay una respuesta única.**

- **Los consejos directivos deben encontrar el equilibrio, alentando a la dirección a una amplia reevaluación estratégica, lo cual suele implicar una revisión general de las operaciones de la organización.**

- **Es importante tener visión ya que se van a abrir nuevas oportunidades, saber que es posible hallar nuevas áreas de crecimiento y oportunidad, porque ellas constituyen la confianza interna esencial para las organizaciones.**

DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Reflexiones

- **La velocidad es clave: serán necesarias estructuras más ágiles y flexibles, que permitan tomar decisiones expeditas.**

- **La resiliencia, una nueva habilidad que tendrán que desarrollar todas las organizaciones,**

- **La comunicación continua entre los consejos directivos y los equipos de gestión es fundamental.**

- **-Las organizaciones necesitan un modelo operativo de crisis que pueda escalarse y adaptarse a medida que los problemas y oportunidades aparecen, con un equipo que desarrolle respuestas estratégicas que permitan enfrentar escenarios inesperados.**

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Prácticas Exitosas

- **Facilidad de participación en diferentes webinar de profesionalización.**
- **Capacitaciones a los operadores comunitarios para el abordaje virtual o telefónico.**
- **Reuniones de equipo con regularidad y comunicaciones por WhatsApp.**
- **Gestión con empresas privadas para apoyo de material de bioseguridad y otros.**
- **Flexibilización de las normas.**
- **Implementación campañas de comunicación interna.**
- **Miembros del equipo contagiados a quienes se le dio el tie** **su recuperación.**
-

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

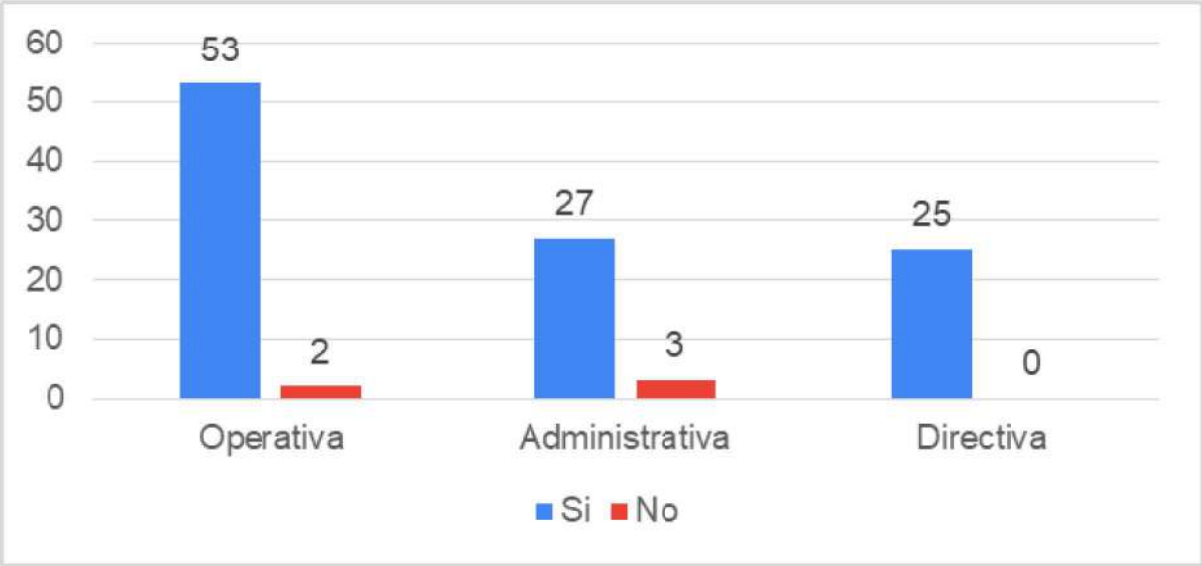
Desafíos

- **Mantener el teletrabajo durante los meses de aislamiento.**
- **Buscar buenas prácticas de otras organizaciones.**
- **Organizar los protocolos de bioseguridad y garantizar su cumplimiento.**
- **Combinar de manera exitosa las normas de confinamiento gubernamentales con las que la organización considera necesarias para el alcance de metas.**
- **Autocontrol de horarios en teletrabajo: doble trabajo vs quienes se relajan más.**
- **Mantener las condiciones para poder continuar con el ritmo laboral.**
- **Fortalecimiento del programa de bienestar laboral.**

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

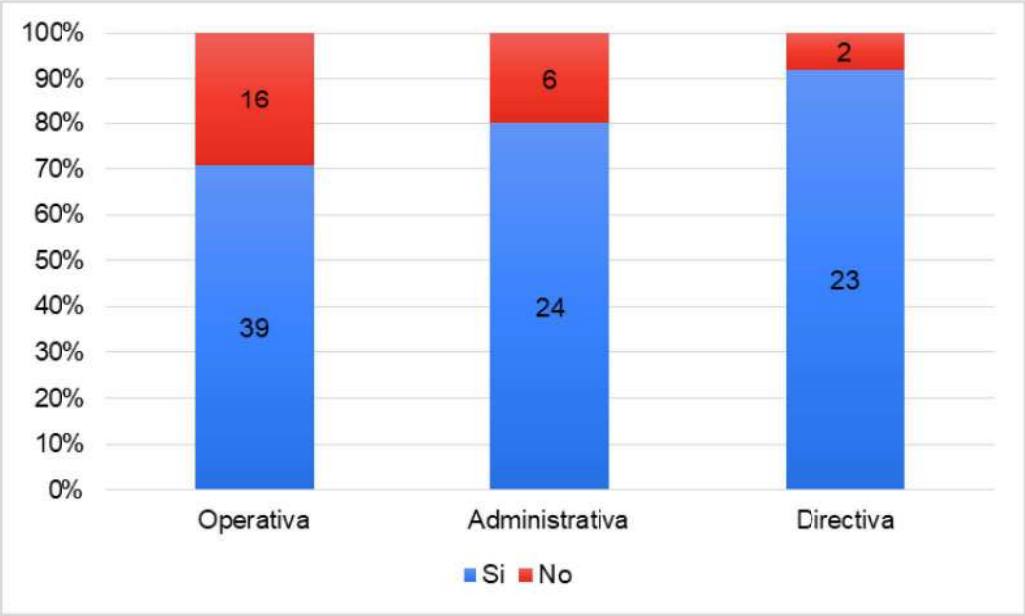
¿Siente que ha logrado organizarse bien para poder cumplir con su trabajo, su familia y su equilibrio?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

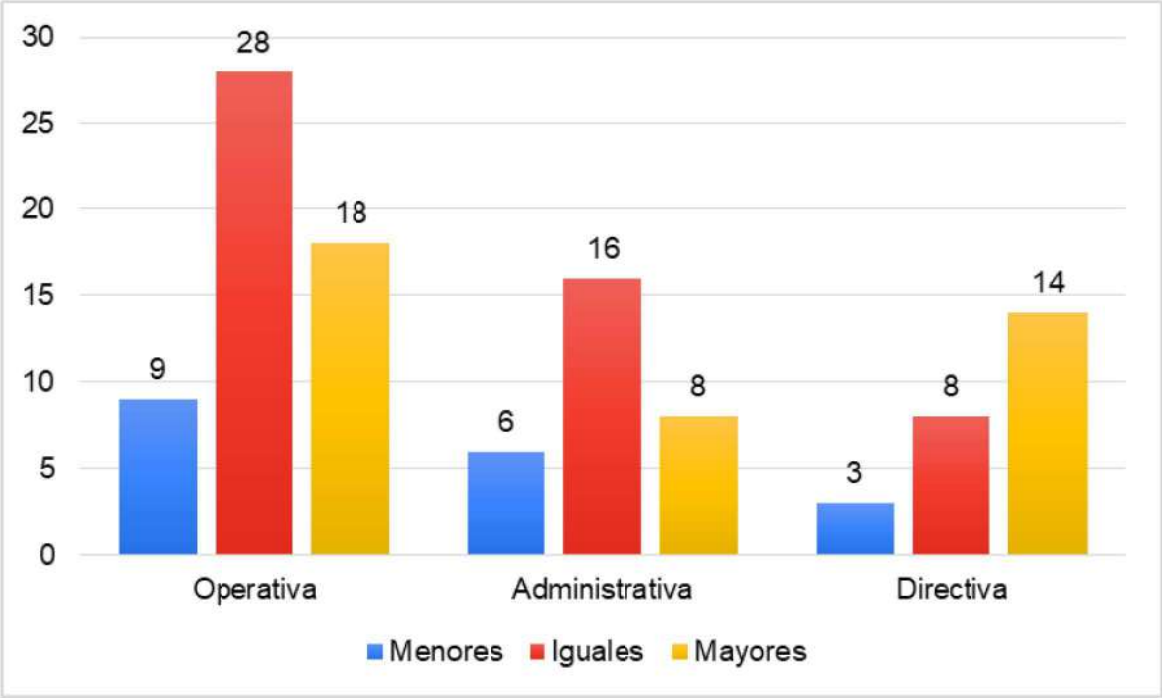
¿La institución ha organizado actividades para fomentar la unión entre los funcionarios durante la pandemia ya sea presencial o virtual?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

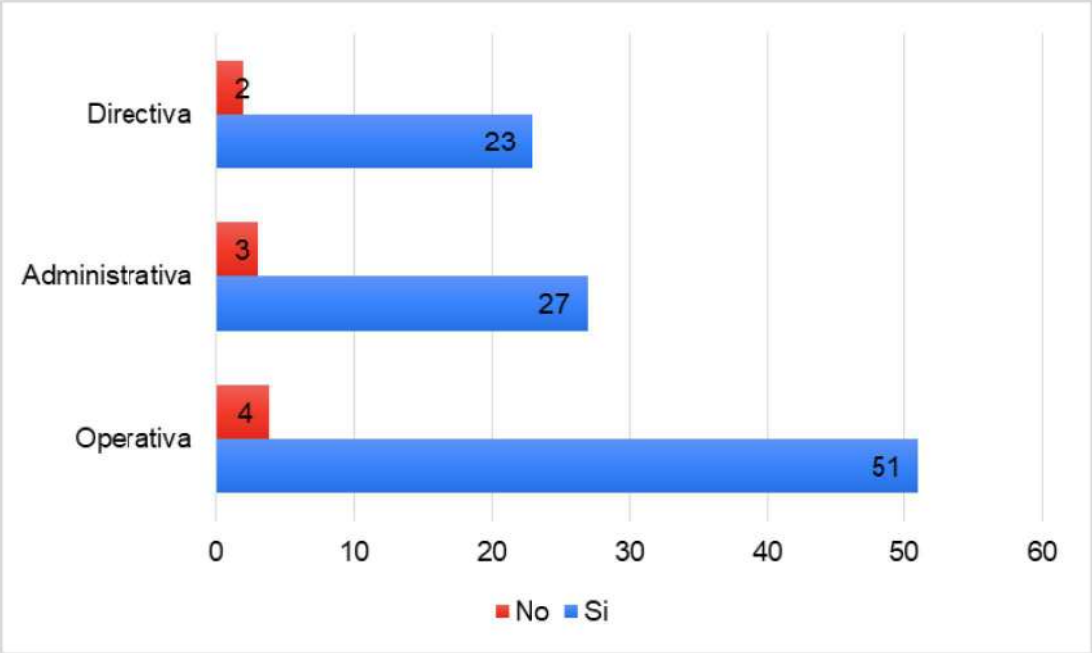
¿Durante la pandemia, sus horas laborales han sido menores, mayores o iguales?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

¿Su organización le ha brindado apoyo durante la pandemia cuando lo ha necesitado en asuntos personales?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Reflexiones

- **Es importante promover el debate entre los miembros del equipo, compartir perspectivas externas sobre los modelos de organizaciones comparables y plantear desafíos constructivos.**

- **Debemos invertir en: Bienestar de los colaboradores. Seguridad en el trabajo. Mejora de las relaciones interpersonales y Reconocimiento para incrementar la motivación.**

- **La velocidad y flexibilidad es clave: serán necesarias estructuras más ágiles y flexibles, que permitan tomar decisiones expeditas.**

- **Requerimos equipos resilientes con capacidad para transmitir a los beneficiarios un mensaje de confianza.**

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Reflexiones

- La gestión de las relaciones institucionales con los Gobiernos y los reguladores puede ser particularmente vital en este momento.

- Algunos cambios adoptados durante la crisis pueden volverse permanentes. El consejo Directivo debe supervisarlos de cerca, puesto que podrían tener implicaciones en el propósito y el posicionamiento general de la organización

- Hay que mantener un diálogo continuo y abierto con todos los beneficiarios y transmitirles un mensaje de confianza.

XXII SEMINARIO IBEROAMERICANO SOBRE DROGAS Y COOPERACIÓN

“Políticas de Drogas y Cohesión Social”

Financian:

MINISTERIO DE SANIDAD
SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Colaboran:

La justicia es de todos | Minjusticia

OEA | CICAD

UNODC
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

COPOLAD

#XXIIRIOD

ANÁLISIS REGIONAL DESDE LA SOCIEDAD CIVIL DE LA ACTUAL REALIDAD Y RESPUESTAS OFRECIDAS

NODO ANDINO

Colombia: Corporación Caminos, Corporación Surgir, Corporación Viviendo, Hogares Claret, Niños de Papel.

Perú: CEPESJU.

Venezuela: Venezuela Libre de Drogas

REFLEXIONES INICIALES

Creatividad

DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR.

DESDE EL ENTORNO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.

DESDE LA SOSTENIBILIDAD Y LA RESPONSABILIDAD DE SUS LÍDERES.

DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Prácticas Exitosas

- **Redistribución de funciones y responsabilidades.**
- **Implementación de la metodología de teletrabajo.**
- **Flexibilizaciòn en normas y horarios.**
- **En el ámbito comunitario, creación de bases de datos de los usuarios e identificación de formas posibles para mantener la conexión.**
- **Actividades virtuales de carácter recreativo y cultural.**
- **Comunicaciones motivacionales de parte de la Dirección General.**

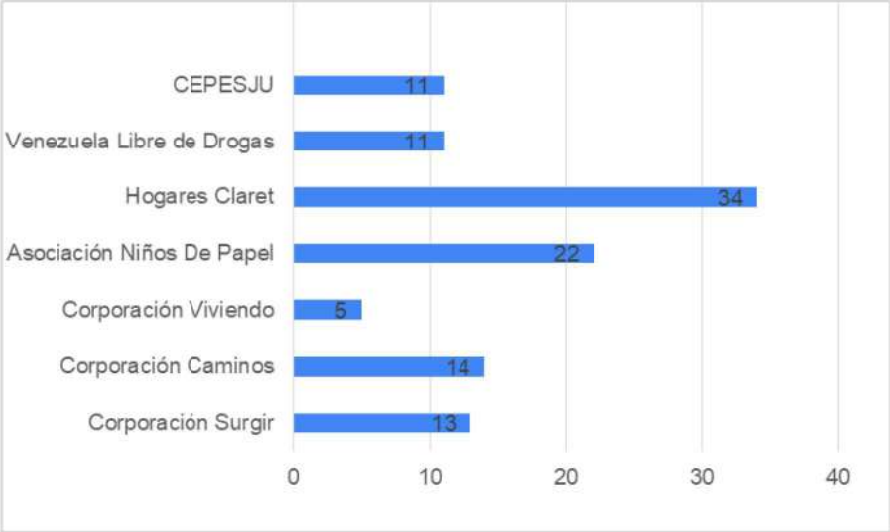
DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Desafíos

- Evitar caer en el asistencialismo y la monotonía.
- Fortalecer las capacidades en el uso de plataformas para asegurar la conectividad.
- Vincular al equipo en actividades virtuales por las dificultades de acceso al internet.
- Identificar la realidad de cada localidad que permitan seguir el abordaje comunitario.
- Adaptar las funciones del operador comunitario al contexto del teletrabajo.
- Mantener la motivación de los colaboradores hacia las nuevas formas de trabajo.
- Los ajustes para el retorno exitoso de los trabajadores

Desafíos Organizacionales en Tiempo de Pandemia

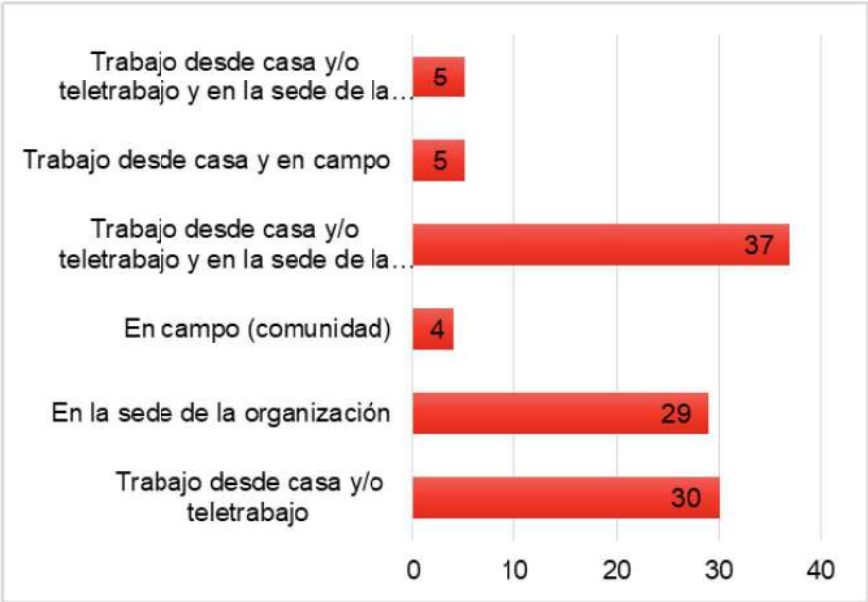
Población Encuestada. 110 Personas.



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Resultados de la Encuesta

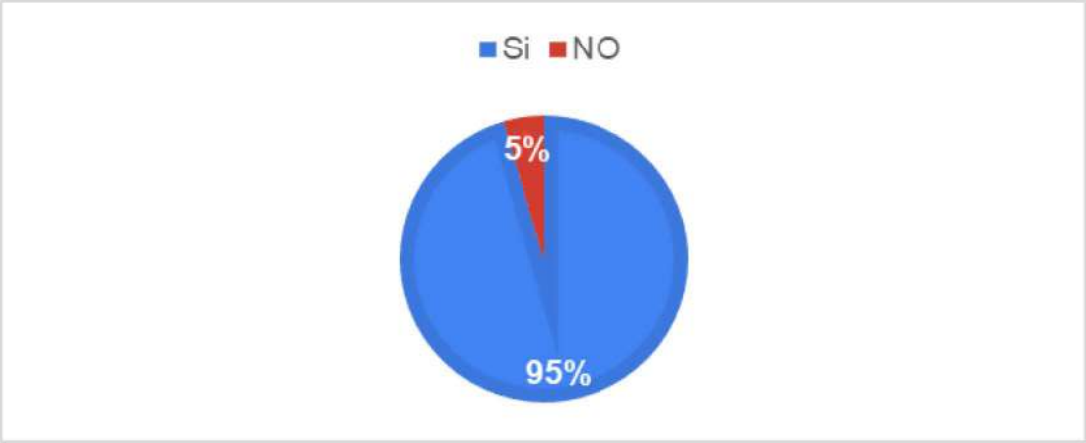
Su organización le ha brindado las siguientes opciones para realizar su trabajo durante la pandemia. Puede señalar las opciones que ha usado.



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Resultados de la Encuesta

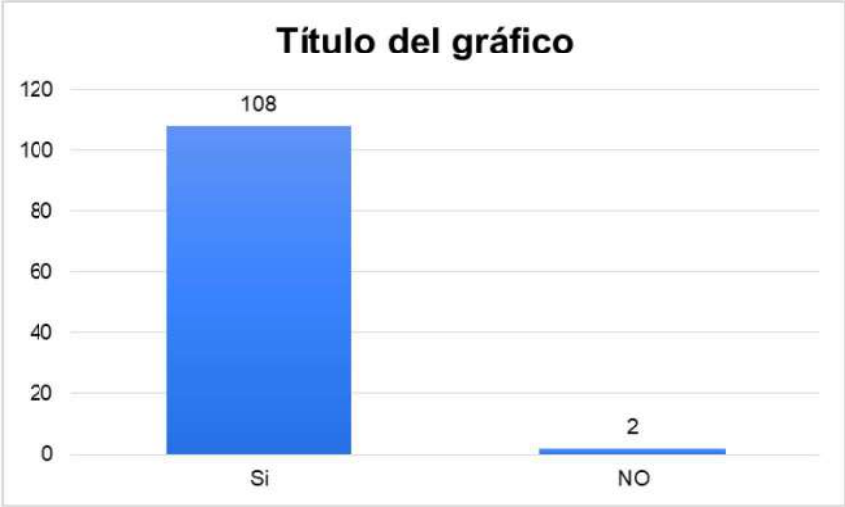
¿La organización ha realizado reuniones presenciales o virtuales o a través de comunicaciones corporativas explicando las decisiones que se van tomando para enfrentar la pandemia?



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Resultados de la Encuesta

¿Cree usted que las decisiones que el equipo directivo está tomando en estos momentos son las más adecuadas para la misión de la institución y el cuidado de las personas?



DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Reflexiones

- **Cada organización enfrenta distintos desafíos, algunas están alcanzando nuevos niveles de crecimiento, mientras que muchas otras están luchando por sobrevivir, por eso no hay una respuesta única.**

- **Los consejos directivos deben encontrar el equilibrio, alentando a la dirección a una amplia reevaluación estratégica, lo cual suele implicar una revisión general de las operaciones de la organización.**

- **Es importante tener visión ya que se van a abrir nuevas oportunidades, saber que es posible hallar nuevas áreas de crecimiento y oportunidad, porque ellas constituyen la confianza interna esencial para las organizaciones.**

DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Reflexiones

- **La velocidad es clave: serán necesarias estructuras más ágiles y flexibles, que permitan tomar decisiones expeditas.**

- **La resiliencia, una nueva habilidad que tendrán que desarrollar todas las organizaciones,**

- **La comunicación continua entre los consejos directivos y los equipos de gestión es fundamental.**

- **-Las organizaciones necesitan un modelo operativo de crisis que pueda escalarse y adaptarse a medida que los problemas y oportunidades aparecen, con un equipo que desarrolle respuestas estratégicas que permitan enfrentar escenarios inesperados.**

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Prácticas Exitosas

- Facilidad de participación en diferentes webinar de profesionalización.
- Capacitaciones a los operadores comunitarios para el abordaje virtual o telefónico.
- Reuniones de equipo con regularidad y comunicaciones por WhatsApp.
- Gestión con empresas privadas para apoyo de material de bioseguridad y otros.
- Flexibilización de las normas.
- Implementación campañas de comunicación interna.
- Miembros del equipo contagiados a quienes se le dio el tiempo necesario para su recuperación.

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

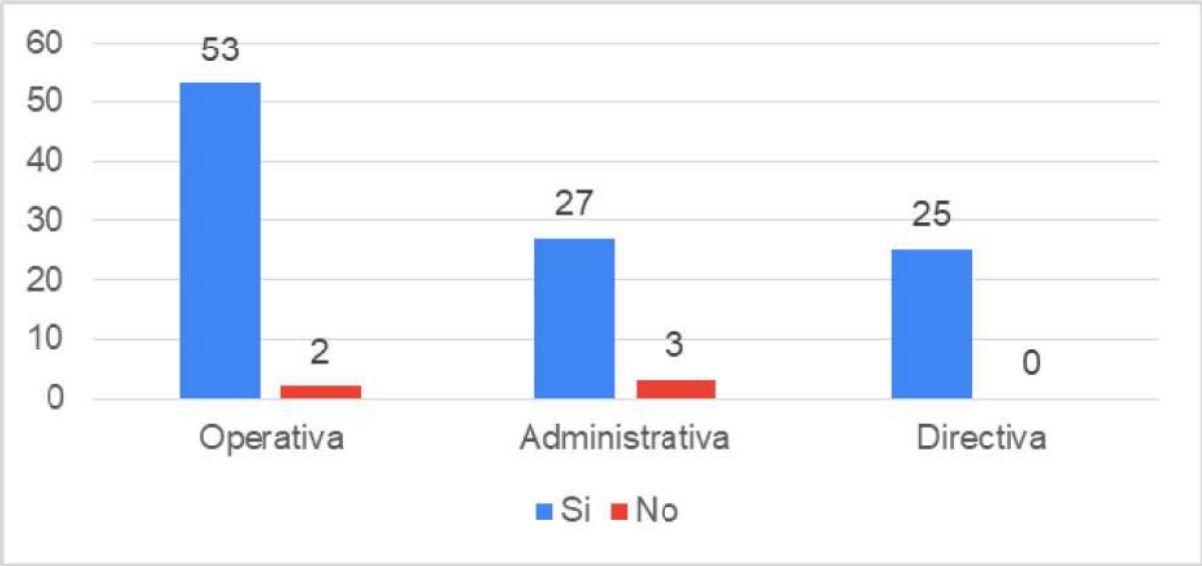
Desafíos

- **Mantener el teletrabajo durante los meses de aislamiento.**
- **Buscar buenas prácticas de otras organizaciones.**
- **Organizar los protocolos de bioseguridad y garantizar su cumplimiento.**
- **Combinar de manera exitosa las normas de confinamiento gubernamentales con las que la organización considera necesarias para el alcance de metas.**
- **Autocontrol de horarios en teletrabajo: doble trabajo vs quienes se relajan más.**
- **Mantener las condiciones para poder continuar con el ritmo laboral.**
- **Fortalecimiento del programa de bienestar laboral.**

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

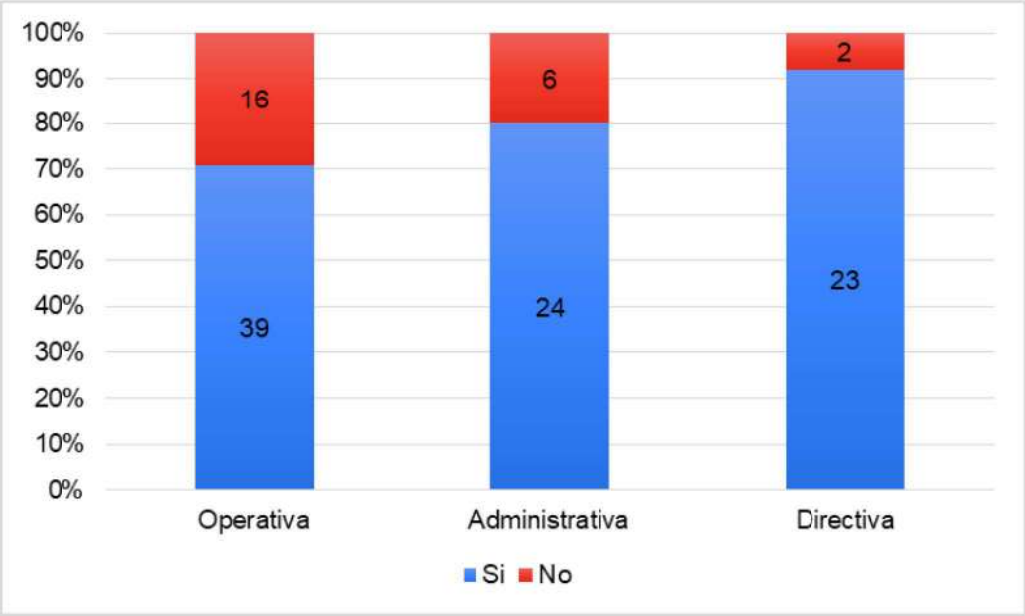
¿Siente que ha logrado organizarse bien para poder cumplir con su trabajo, su familia y su equilibrio?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

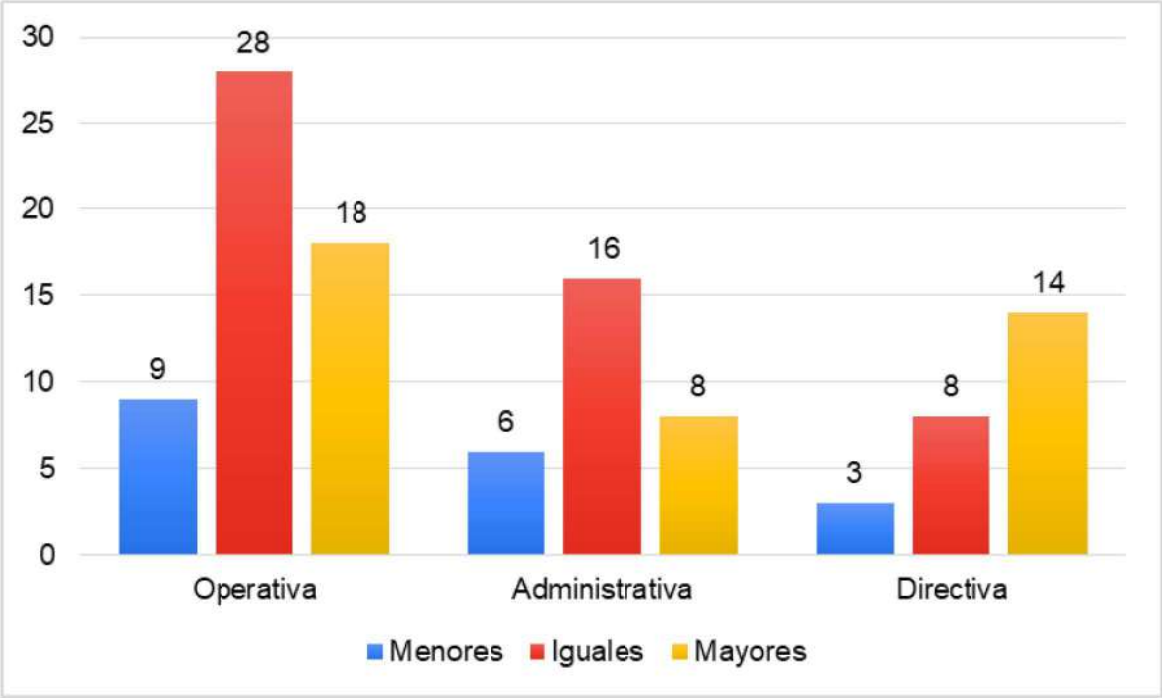
¿La institución ha organizado actividades para fomentar la unión entre los funcionarios durante la pandemia ya sea presencial o virtual?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

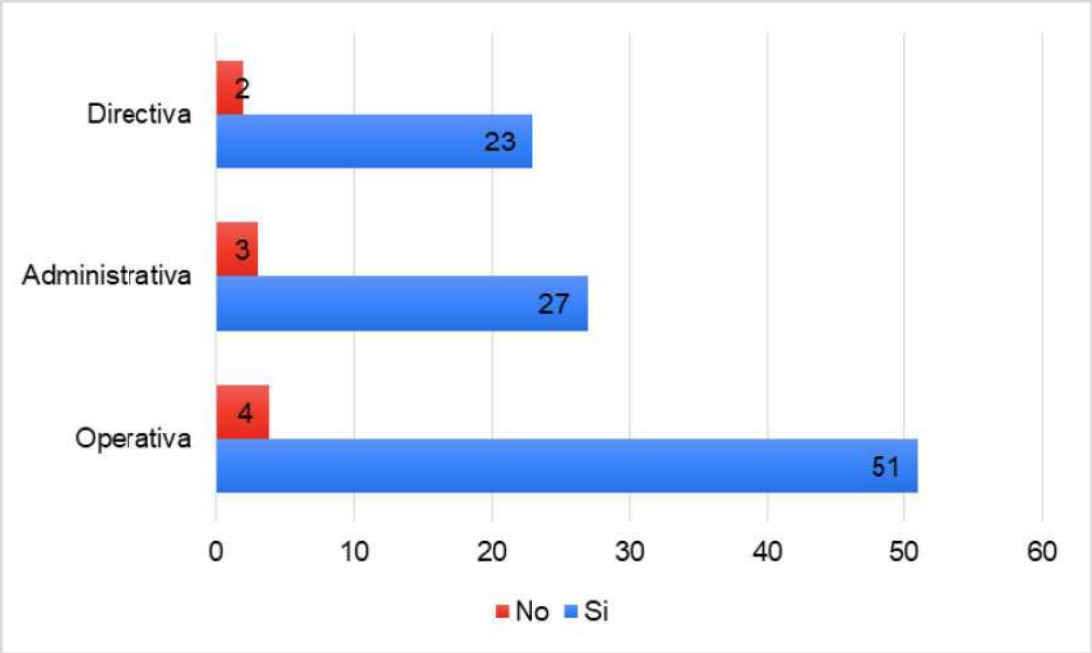
¿Durante la pandemia, sus horas laborales han sido menores, mayores o iguales?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Resultados de la Encuesta

¿Su organización le ha brindado apoyo durante la pandemia cuando lo ha necesitado en asuntos personales?



DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Reflexiones

- **Es importante promover el debate entre los miembros del equipo, compartir perspectivas externas sobre los modelos de organizaciones comparables y plantear desafíos constructivos.**

- **Debemos invertir en: Bienestar de los colaboradores. Seguridad en el trabajo. Mejora de las relaciones interpersonales y Reconocimiento para incrementar la motivación.**

- **La velocidad y flexibilidad es clave: serán necesarias estructuras más ágiles y flexibles, que permitan tomar decisiones expeditas.**

- **Requerimos equipos resilientes con capacidad para transmitir a los beneficiarios un mensaje de confianza.**

DESDE EL PERSONAL Y SU BIENESTAR

Reflexiones

- La gestión de las relaciones institucionales con los Gobiernos y los reguladores puede ser particularmente vital en este momento.

- Algunos cambios adoptados durante la crisis pueden volverse permanentes. El consejo Directivo debe supervisarlos de cerca, puesto que podrían tener implicaciones en el propósito y el posicionamiento general de la organización

- Hay que mantener un diálogo continuo y abierto con todos los beneficiarios y transmitirles un mensaje de confianza.

EL PERSONAL DE NUESTRAS ORGANIZACIONES Y SU BIENESTAR

- El **bienestar** es importante en todos los aspectos de nuestras vidas, incluyendo el **trabajo**. Una persona feliz, siempre será una persona que lucha por sus **aspiraciones y objetivos**.
- El diseño del trabajo, debe incluir al bienestar como un pilar fundamental para asegurar el rendimiento de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos a largo plazo
- Integrar el bienestar en la misma estructura de trabajo fortalece la conexión entre el trabajador y la empresa. Esto se traduce en una mayor productividad y compromiso del colaborador con su puesto de trabajo

QUE HAN REALIZADO NUESTRAS ORGANIZACIONES?

- Capacitar en entrevista motivacional al equipo de operadores comunitarios para abordar virtualmente (teléfono) para realizar seguimiento a los beneficiarios en sus procesos.

- Comunicación constante sobre diferentes webinar que se ofertan en redes sociales sobres diferentes temas con el fin de ampliar sus conocimientos.
- Gestionar con la empresa privada donaciones de mercados de alimentos no perecedero a las familias de los equipos de trabajo que lo han necesitado

- Comunicación a los equipos de trabajo sobre algunas normas institucionales adaptadas a las realidades del entorno con flexibilización cuando se presenten casos individuales.
- Comunicación permanente a través de grupo de whataspp para ir informando la situación de la empresa y compartir información de interés general (tema de salud, formación, etc)
- Creación de una línea de ayuda psicológica para atención del personal de la organización
- Implementación de la estrategia "ME CUIDO POR TI" kit de protección campaña de comunicación interna.

DESAFIOS DE LAS ORGANIZACIONES

- Buscar como equipo de trabajo otras practicas en modelo ECOS2 que realizan otras organizaciones para atender a los beneficiarios

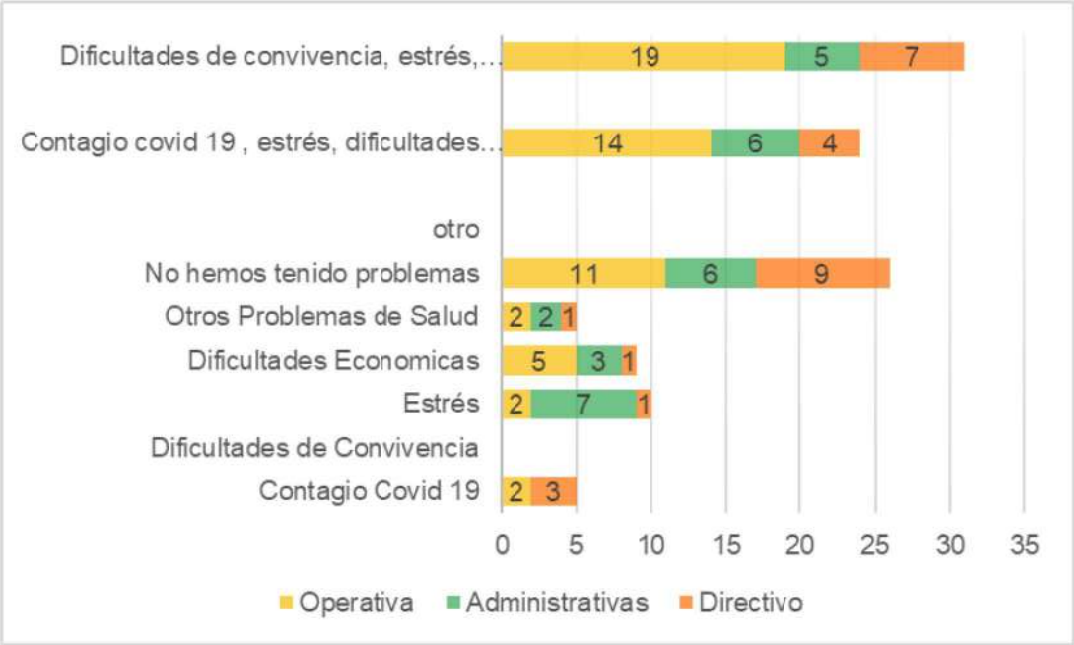
- Mantener el trabajo desde casa y/o teletrabajo durante el tiempo de la pandemia
- Lograr la continuidad de donaciones de alimentos
- Combinar de manera exitosa las normas de confinamiento gubernamentales con las que la organización considera necesarias para el alcance de metas

DESAFIOS DE LAS ORGANIZACIONES

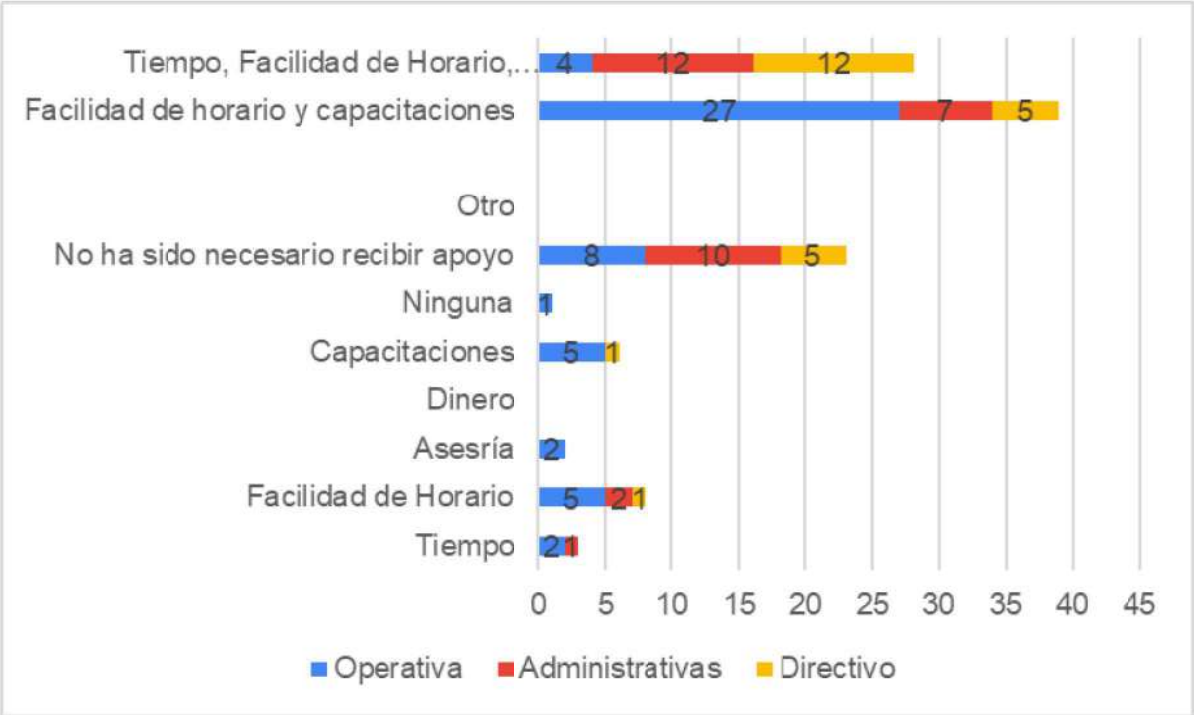
- Autocontrol de horarios en teletrabajo: doble trabajo vs quienes se relajan más (mantener el ritmo)
- Fortalecer el programa de bienestar laboral y mantener el control de las condiciones de salud
- Motivación en la realización de las funciones para que sea trasmitida a los usuarios

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1. Durante la pandemia cuales de las siguientes situaciones se han presentado en su familia derivada de la crisis por Coronavirus



2. Señale los apoyos que la organización le ha dado por las situaciones derivadas del Coronavirus en la familia y personas cercanas de su equipo de trabajo:



DESDE LA SOSTENIBILIDAD Y LA RESPONSABILIDAD DE SUS LÍDERES

- La pandemia no solo ha provocado crisis humanitaria, económica y social, ha cristalizado un problema para las Organizaciones de la Sociedad Civil que vienen manifestando desde hace varios años: la inestabilidad financiera y la falta de un modelo de recaudación sostenible a largo plazo.
- Mucha de la ayuda que las ONGs reciben se ve disminuida: desde la recaudación por donaciones de ciudadanos hasta la colaboración de las áreas de Responsabilidad Social de las empresas o fondos entregados por el Estado u organismos públicos.

QUE HAN REALIZADO NUESTRAS ORGANIZACIONES?

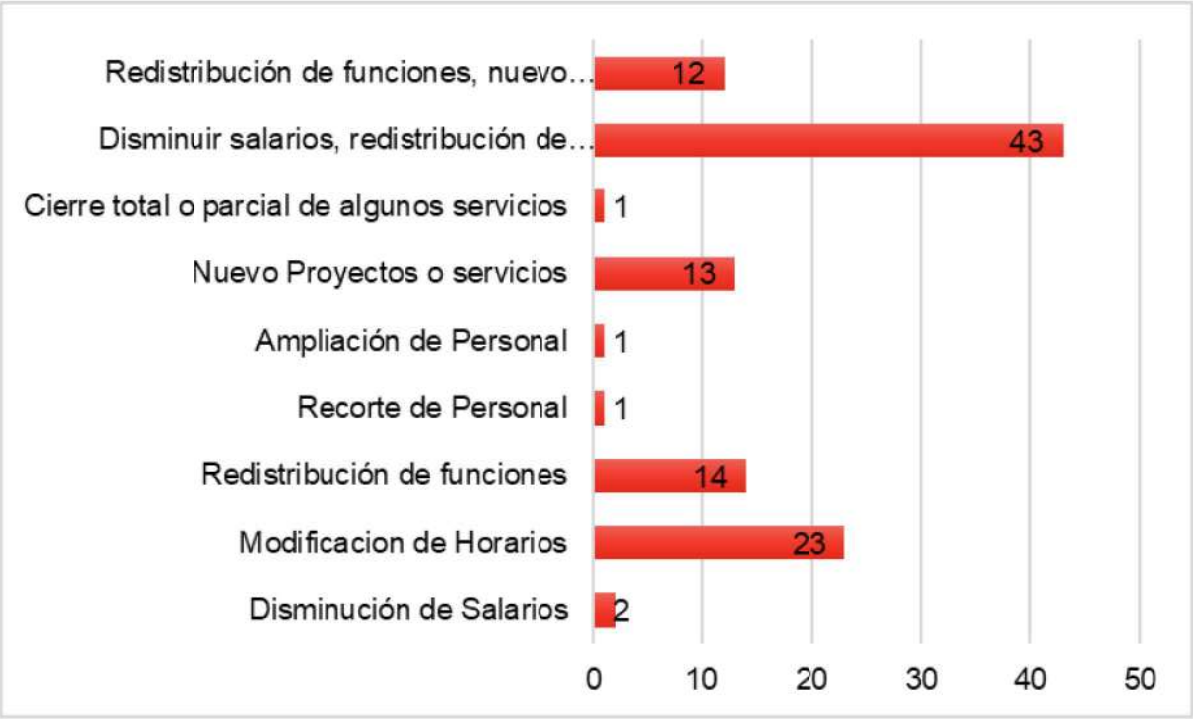
- Fortalecer la red de recursos en la comunidad y los vínculos con las instituciones publicas y privadas que trabajan en la comunidad.
- Trabajar en articulación con las redes de servicios, lideres comunitarios.
- Incrementar la visibilizar el trabajo de la organización en redes sociales
- Desarrollo de nuevas estrategias virtuales para ofrecer apoyo a la comunidad vinculada con las organizaciones
- Desarrollo de nuevas estrategia de contenidos digitales

QUE HAN REALIZADO NUESTRAS ORGANIZACIONES?

- Fortalecer la red de recursos en la comunidad y los vínculos con las instituciones publicas y privadas que trabajan en la comunidad.
- Trabajar en articulación con las redes de servicios, lideres comunitarios.
- Diseño de un plan de cambio que implico reducción de costos e incremento de ingresos con la participación de todos.
- Protocolos de Bioseguridad y adecuación de infraestructura para asegurar el bienestar e integridad de usuarios en modalidades hospitalarias e internado y los trabajadores.
- Gestión de ayudas desde lo estatal pero no son suficientes

LAS RESPUESTAS DEL PERSONAL

1. ¿Cuáles son las acciones que ha realizado su institución para lograr la sostenibilidad durante la pandemia?



Nuevos proyectos:

- Atención virtual a través de telemedicina, tele consulta u tele orientaciones
- Diplomados y cursos virtuales para las familias
- Proyecto con habitante de Calle
- Recibir todo tipo de usuarios
- Campañas informativas en redes sociales donde estaban involucrados los parceros
- Gestión para recibir donaciones
- Talleres de orientación a nivel empresarial, desarrollo de la resiliencia
- Proyecto para el cuidado emocional de docentes.
- Apertura de nuevos servicios a los ya existentes
- Creación equipo de ventas.
- Diseño de procedimientos y protocolos para la atención por tele salud, innovación en las escuelas de familia
- Proyecto de cuidado emocional y convivencia escolar (Virtual), Formación para la implementación de Zonas de Orientación Escolar (Virtual)

2. Señale las estrategias de sostenibilidad (organizacionales o desarrollo de nuevos servicios) que usted considera pueda realizar su organización para superar las dificultades que ha generado la crisis por Coronavirus y que ayuden a mantenerla en funcionamiento.

- Vender insumos de higiene y aseo de bioseguridad ejemplo: Alcohol, tapabocas, gel antibacterial
- Actividades virtuales como telemedicina, consultorías, etc
- Talleres productivos virtuales
- Promoción por pagina web del emprendimiento de los pacientes de la unidad.
- Promocionar actividades o espacios para fortalecer la salud mental de los trabajadores.
- Promocionar la capacitación para psicólogos de la batería wisc 5, para optimizar su uso en instituciones educativas o clínicas.
- Propuestas de prevención virtuales

- Presentación de nuevos proyectos o licitaciones
- Plan padrino
- Mas publicidad de lo que hace la organización
- Hacer explicita el trabajo desde las redes RIOD para buscar mecanismo de financiamiento a las organizaciones.
- Donaciones
- Ampliación de portafolios contratación con eps
- Convenios con nuevos entes para el funcionamiento en áreas escolares, familiares y con la representación de la ley (Policía y policía de primera infancia), grupos focales de consumo de spa en menores, universidades y colegios
- Continuar con estrategias de motivación dirigidas al personal, fomentando así la salud mental y el buen desarrollo de los mismos para la prestación del servicio
- Buscar consultorías remotas

CONCLUSIONES

- En un **ambiente cambiante** como el actual, **la comunicación es clave** para entender el sentir de tu equipo, conócelos, **pregúntales cuales son sus sueños** para entender como puedes ayudarlos a cump
es tu familia!
- El personal es el gran capital organizacional, pues no solo son quienes brindan la productividad, son el alma de las compañías

- Las OSC tienen estructuras no rígidas, que permiten adaptarse de forma sencilla a las circunstancias y a las demandas que reciben, lo que hace que sean ágiles en la toma de decisiones y en la ejecución de las iniciativas para continuar.

MUCHAS GRACIAS

corporacion caminos