

PRESENTANDO EL PDCS

(Programa de Desarrollo
Comunitario Sostenible)



FONDO PARA
La Paz

25/01/2016

LA HISTORIA DE FONDO PARA LA PAZ

Inicio:

Nace en 1994 para atender a los desplazados del conflicto en Chiapas

Objetivo:

trabajar con población **rural** predominantemente **indígena** que vive en situación de **pobreza y pobreza extrema**

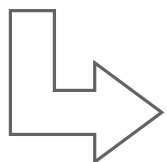
1994 – 2003

- 📍 Proyectos puntuales, de metodología asistencial.
- 📍 Trabajo en 11 estados de la República.
- 📍 Análisis de la metodología y estrategia de trabajo: Generación de incidencia real en las comunidades

¿Cómo?

2004 – 2005

Proyecto piloto “Salud y Educación para el Desarrollo” (SED): mejorar el estado de salud de las comunidades en situación de pobreza extrema



Redefinición de estrategias institucionales y esquema de intervención de FPP, el modelo **reconoce** que para lograr el bienestar social era necesaria la corresponsabilidad de los diferentes actores involucrados

2006

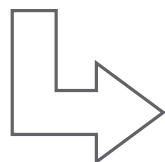
- Extensión del esquema operativo y se **apertura centros de operación** en:
 - *Región de la Mixteca (Oaxaca).*
 - *Región Costa (Oaxaca),*
 - *Huasteca Potosina (San Luis Potosí)*
 - *Sierra Zongolica (Veracruz).*

2007: Conocimientos y experiencias aprendidas



Aprendizaje institucional

Plan de Intervención Comunitaria (PIC)

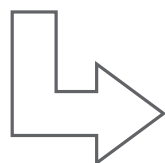


Involucra

- Metodología inclusiva.
- Planeaciones participativas.
- Herramientas de trabajo.



2007 – 2014



Genera

- Sostenibilidad a largo plazo e integral.
- Enfoque sistémico.
- Profesionalización de la institución.
- Apertura de 3 CO's (Calakmul, Chinantla y Pantelhó).

¿POR QUÉ SE REALIZA UNA TRANSICIÓN DEL PIC AL PDCS?

- *Inicialmente el PIC funge como herramienta de trabajo para la intervención en las comunidades donde se trabaja, procurando el desarrollo comunitario endógeno, sin embargo para lograr el alcance esperado se encontró que no contenía los elementos suficientes para tal fin.*
- *El crecimiento institucional permite registrar actividades que ya se desarrollaban más no se encontraban sistematizadas o compartidas.*
- *La necesidad de identificar ejes estratégicos concretos que permitan aterrizar en acciones a nivel programa.*
- *Necesidad de basarse en una **Teoría de cambio***

Principales mejoras contenidas en el PDCS

- El proceso que seguimos fue participativo y los resultados provienen del esfuerzo de un equipo profesional, con experiencia y comprometido con la población.
- Definimos de manera más concisa los supuestos la fundamentación de nuestro trabajo y lo hicimos considerando cuatro enfoques: teórico, metodológico, político social y institucional.
- Clasificamos el tipo de actividades que debemos llevar a cabo como institución para poder lograr el objetivo de las actividades que desarrollamos en campo día a día.
- Definimos una forma de fortalecimiento y mejora del Programa.
- Iniciaremos una campaña interna para lograr la alineación institucional y sobre todo la sinergia que permitirá que FPP llegue a su máximo potencial.

Principales mejoras contenidas en el PDCS

- Enfoque en Desarrollo Sostenible.



Aquél desarrollo que es capaz de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer los recursos y posibilidades de las futuras generaciones.

El concepto sostenibilidad hace referencia a la interrelación de tres elementos: (1) La sostenibilidad ambiental, que se refiere a la necesidad de que el impacto del proceso de desarrollo no destruya de manera irreversible la capacidad de carga del ecosistema. (2) La sostenibilidad social, cuyos aspectos esenciales son (a) el fortalecimiento de un estilo de desarrollo que no perpetúe ni profundice la pobreza ni, por tanto, la exclusión social, sino que tenga como uno de sus objetivos centrales la erradicación de aquélla y la justicia social; y (b) la participación social en la toma de decisiones -es decir, que las comunidades y la ciudadanía se apropien y sean parte fundamental del proceso de desarrollo. (3) La sostenibilidad económica, entendida como un crecimiento económico interrelacionado con los dos elementos anteriores.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Producido en colaboración con **TROLLBÄCK+COMPANY** | TheGlobalGoals@trollback.com | +1.212.529.1010
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: dpicampaigns@un.org

¿Qué es la teoría de cambio?

Mapa vial

- Ilustra todo el modelo causal de la institución. Ayuda a responder a la pregunta **¿Cuál es el cambio que queremos alcanzar y qué tiene que pasar?**, ¿cuál es el proceso por el que pasan los beneficios, para que ese beneficio se alcance?

Herramienta

- Es una **herramienta prospectiva** que integra todas la hipótesis causales de los programas de una institución, da **coherencia a la gestión** estratégica y programática, y **focaliza el cambio** que se quiere producir

Cálculo de riesgo

- **Implica un cálculo de riesgo o apuesta:** no institucional (PE o Mapa Estratégico), sino **en la intervención social**, la gestión programática (el quehacer en terreno)

Según Gesoc (2013):

Ejes transversales (variables) de intervención



Generación de conocimiento

Generar un intercambio de saberes así como **transferencia de tecnología apropiada** a las características del entorno y las necesidades de la comunidad permitirá que ésta **potencialice sus capacidades** y habilidades a fin de concretar proyectos de desarrollo local y regional.



Mejora en las condiciones de vida

La satisfacción de las necesidades básicas prioritarias contribuye a **ampliar las opciones de vida** de las familias y la comunidad lo cual permite generar un **ambiente propicio para su autosuficiencia** así como para el diseño de proyectos locales que contribuyan a su **empoderamiento**.



Organización comunitaria

La promoción de la **organización comunitaria** así como la identificación de **líderes comunitarios** impulsa la consolidación de un **esquema participativo** para la resolución de problemas comunes que devendrá en la conformación de una organización comunitaria sólida que, a través de su participación en redes regionales, logre **incidir en el ámbito público** local y regional.



Generación de conocimientos

Reconocimiento de capacidades, habilidades, medios de vida y potenciales recursos locales, sociales y culturales de la comunidad y su entorno.; identificando fortalezas y debilidades y priorizando los problemas comunes

Intercambio de saberes y la transferencia de tecnologías apropiadas, mejora los sistemas productivos y facilita la elaboración de proyectos y su respectiva ejecución

Gestión del conocimiento y tecnificación en la construcción de los paquetes ecológicos

Comunidad con acceso a la información y momentos de análisis y evaluación; replanteando sus propios planes de desarrollo

Dialogo y participación de la población en diagnósticos socio políticos ambientales de la región

Del inicio a los dos primeros años

Del 3 al 8 años

De 9 al 12 años

De 13 a 15 años

Mejora de condiciones de vida

Líderes reconocidos promueven la participación resolviendo algunos problemas comunes

Autosuficiencia: generación de ingresos con recursos locales

Comunidad gestionando proyectos de alto impacto con gobiernos y otras instancias

Satisfacción a sus necesidades básicas prioritarias

Infraestructura familiar con recursos propios

Seguimiento a la generación y ejecución de planes de desarrollo local y regional y de satisfacción de servicios básicos y proyectos que empoderen a la comunidad

Del inicio a los dos primeros años

Del 3 al 8 años

De 9 al 12 años

De 13 a 15 años

Organización comunitaria

Integración de redes y grupos de trabajo vinculados a líderes que promueven la participación

Comunidad dinamizada y aprendiendo a tomar decisiones conjuntas

Organización Comunitaria: activa, consciente, incluyente, participativa, con enfoque de género, comprometida para resolver sus problemáticas

Actores comunitarios son autogestores, promoviendo los intereses colectivos y sensibilizando sobre la importancia de una integración social

Apropiación de espacios comunitarios físicos y sociales operando en forma legítima

Organización comunitaria con líderes promotores del cambio y una estructura sólida y con roles bien definidos y plena participación de las mujeres; con altos niveles de confianza y solidaridad.

Comunidad resiliente: capacidad de respuesta y en búsqueda de mejoras continuas

Comunidad sana y tolerante, con fortaleza para negociar y decir "NO" a apoyos asistenciales y condicionados

Organizaciones sociales pertenecientes a redes, reconocidas por las autoridades como actores que influyen en la región e inciden en las políticas públicas

Del inicio a los dos primeros años

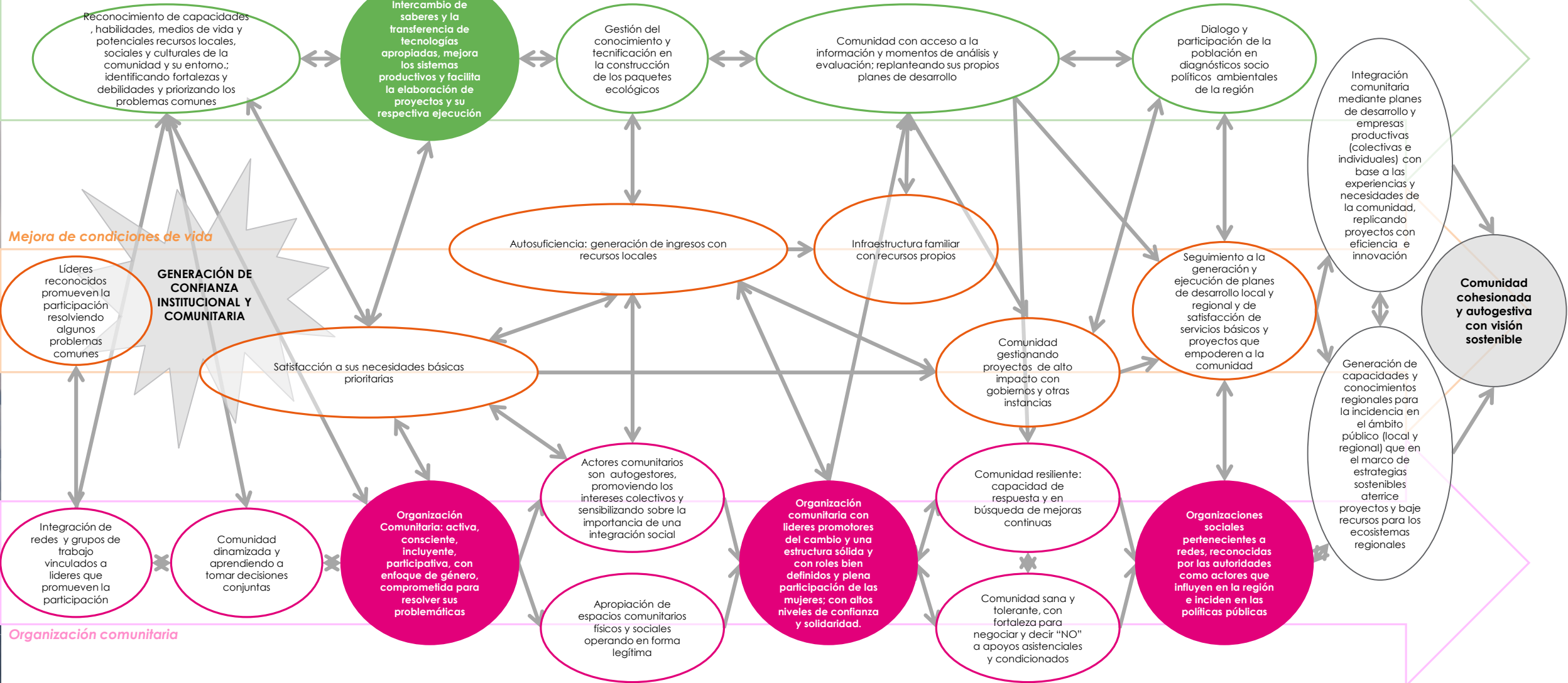
Del 3 al 8 años

De 9 al 12 años

De 13 a 15 años

El Mapa de cambio

Generación de conocimientos



Del inicio a los dos primeros años

Del 3 al 8 años

De 9 al 12 años

De 13 a 15 años

La teoría de cambio

0-2 años

Reconocimiento de las oportunidades de desarrollo comunitario y promoción de la **participación** en la **resolución de problemas priorizados**.

3-8 años

Apropiación del proceso de desarrollo sostenible y **materialización de iniciativas** comunitarias

9-12 años

Articulación de estrategias que inciden en **iniciativas de desarrollo local**.

13 -15 años

Integración regional que **incide de forma sistemática y oportuna en el ámbito público**

Comunidad **cohesionada**, con capacidad de **autogestión** y visión de **desarrollo sostenible** que, a **partir de sus experiencias y conocimientos**, genere estrategias y **concrete acciones eficaces, eficientes e innovadoras para su bienestar**

Supuestos detrás del mapa – Dinámica 1

Teóricos

- Perspectiva del desarrollo humano, endógeno y sostenible
- Potencializar el capital social de las comunidades a través de procesos de organización

Metodológicos

- Generar y promover confianza para la comunidad
- Cada proyecto debe surgir de la planeación participativa
- Interacción dinámica e innovadora con la comunidad
- PDCS
- Metodologías de evaluación

Político-sociales

- Individuos capaces, responsables y dignos de incidir en todo aquello que les atañe
- Acciones dirigidas a promover la equidad e igualdad de oportunidades
- Metodología de intervención contraria al paternalismo y asistencialismo
- Voluntad política para reconocer iniciativas comunitarias
- Se reconoce la necesidad de llevar a cabo procesos de diálogo, negociación y gestión con instancias gubernamentales

Institucionales

- Operación de recursos (humanos y financieros) eficaz y eficiente, con transparencia y rendición de cuentas
- Equipo de trabajo participativo, proactivo, fortalecido, congruente, capacitado y sensible a los problemas socio ambientales y político sociales de la región y la comunidad
- Institución financieramente fuerte
- Modelo de trabajo de la institución reconocido por todos los actores involucrados
- Contar con los medios y recursos necesarios para la implementación de la intervención

Etapas para lograr el cambio

¿CÓMO LO HAREMOS?

A través de:

Para lograr:

Acciones organizativas

- Formación
- Investigación
- Sistematización
- Planeación
- Monitoreo y Evaluación
- Administración
- Difusión y comunicación
- Procuración de fondos y movilización de recursos
- Incidencia en políticas públicas

Acciones de intervención

- Administración de proyectos
- Vinculación interinstitucional
- Reconocimiento y fortalecimiento de la organización comunitaria
- Generación de conocimientos e intercambio de saberes
- Incidencia en políticas públicas

Variables de intervención

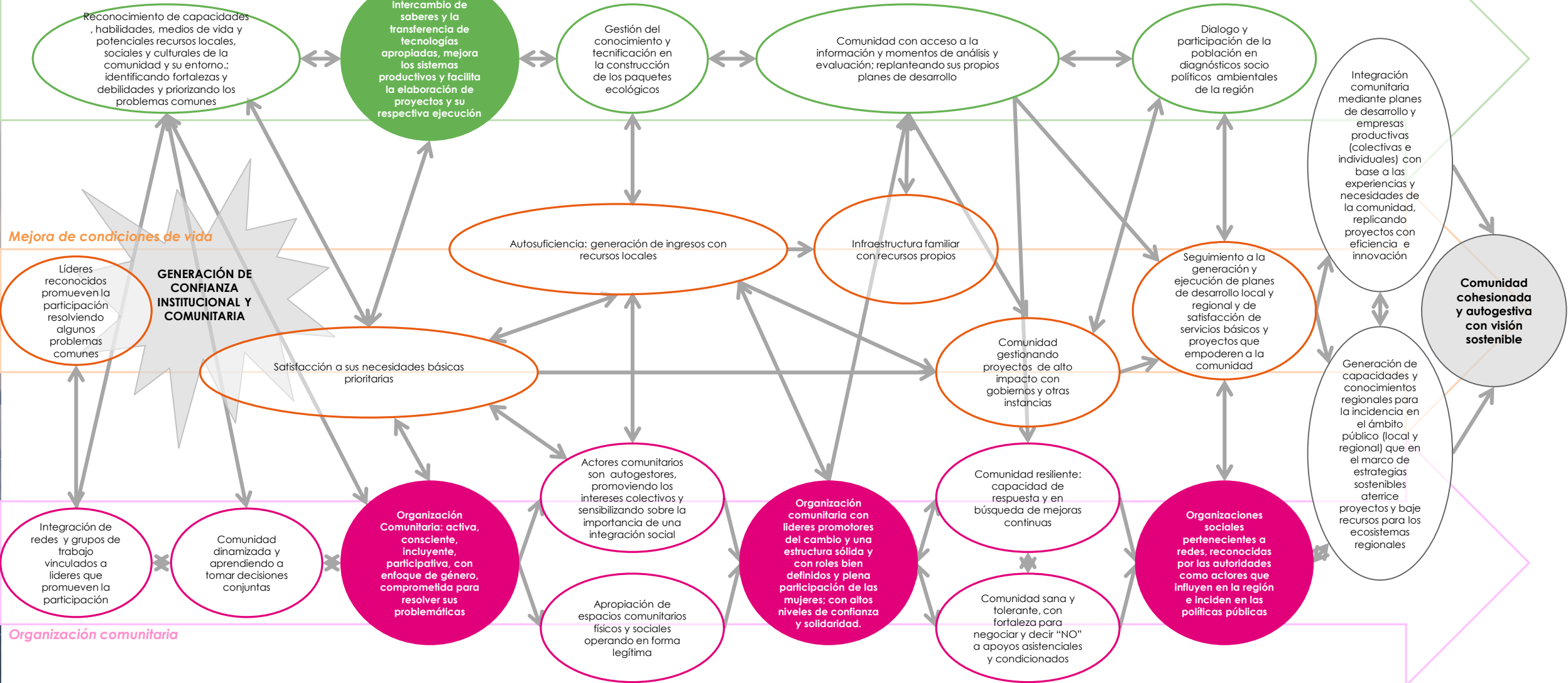
- Generación de conocimiento
- Mejora en las condiciones de vida
- Organización comunitaria

Apuesta de cambio final

- Comunidad cohesionada, con capacidad de autogestión y visión de desarrollo sostenible que, a partir de sus experiencias y conocimientos, genere estrategias y concrete acciones eficaces, eficientes e innovadoras para su bienestar

El Mapa de cambio – Dinámica 2

Generación de conocimientos



Del inicio a los dos primeros años

Del 3 al 8 años

De 9 al 12 años

De 13 a 15 años

- Con el proceso que seguimos para la mejora de nuestra metodología pudimos compartir experiencias y dimensionar de mejor manera los requerimientos con los que el equipo debe contar para que podamos llevar a cabo nuestro trabajo de la manera más eficiente y satisfactoria posible centrandolo, en congruencia con lo que promovemos, al mismo equipo de colaboradores (as) como lo más importante para Fondo para la Paz.

¿Qué sigue?

Lectura de PDCS y documentos complementarios.	Gira de capacitación a todos los CO.	Aplicación de evaluaciones.	Recepción de propuestas de mejora al PDCS.	Implementación de mejoras al PDCS.
Febrero	Abril	Abril/Noviembre	PERMANENTE	Febrero 2017.
Trabajo específico de capacitación y equipamiento por Centro de Operación. Generación de material de capacitación. Generación de material para difusión.				