



## PROCESOS CONSULTIVOS PARA LA TOMA DE DECISIONES

### LA CONSULTA

#### Definición

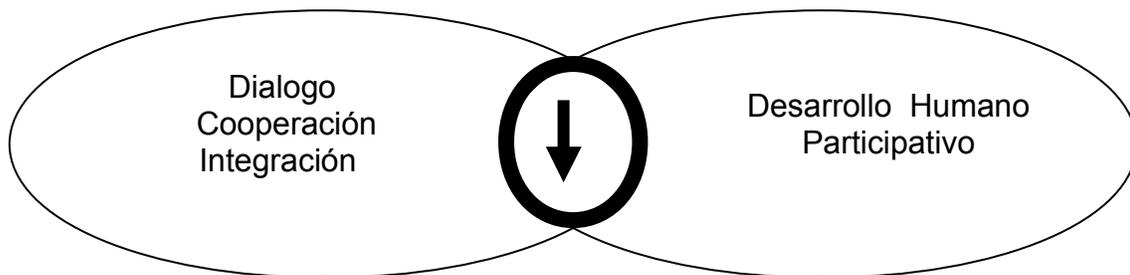
LA CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DE LA PERSPECTIVA DE REALIDAD, FUNDADA EN EL PRINCIPIO DE UNIDAD EN DIVERSIDAD Y A TRAVÉS DE UN MÉTODO QUE DIRIJA EL DIALOGO HACIA LA TOMA DE DECISIONES EN FORMA COOPERATIVA.

#### Características:

- Intercambio de perspectiva sobre un tema o problema.
- Tiene el fin de llegar a una conclusión que integra la riqueza de una diversidad de enfoques, a través de un **Método**
- La integración de enfoques bajo el principio de **Unidad en Diversidad** constituye su Base.
- Contribuye al **Desarrollo Social**. A través de un doble proceso.
- Es la **Capacidad Fundamental** del liderazgo orientado al servicio.

# Procesos Consultivos, ONGs y Desarrollo, Aportes de la Consulta al Desarrollo Social

## El doble proceso



- CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DE LA VERDAD.
- CONSOLIDACIÓN COMO GRUPO DE TRABAJO.



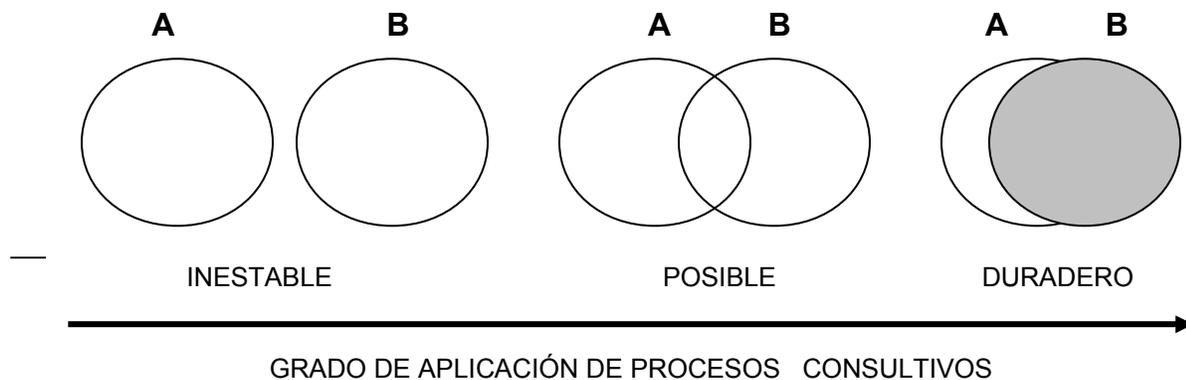
## 1. PROCESOS CONSULTIVOS Y MISIÓN INSTITUCIONAL

***Cuando la ONGs incluyen a sus colaboradores en los procesos de planeamiento monitores y evaluación, mediante la utilización de procesos consultivos, la permanencia de sus colaboradores es mas alta.***

La participación es fundamental a la hora de llevar adelante los intereses de la organización. La puesta en marcha de mecanismos propicios para el desarrollo de la misión institucional constituye un gran desafío para este tipo de organización.

- **Firtnberg** la identificación de un estilo de conducción capaz de promover mayores niveles de retención de recursos humanos aportara un valor importante a la tarea de sus directivos.
- **Simpson-Herber** en un ambiente apropiado para el aprendizaje, el grupo puede hacer una revisión colectiva de la información y experiencia que posee y de esa manera profundizar su comprensión y puede dislumbar una línea de acción clara.

### ESQUEMA DE RELACIÓN INDIVIDUO- ONGS



**A:** Individuo

**B:** Que hace la ONG. y como lo hace.( Marco conceptual )

## 2. INICIATIVAS INDIVIDUALES Y NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

***La estabilidad de la relación Personal - ONGs aumenta la participación y el involucramiento en la misión institucional.***

Los modelos de gestión participativa llevan consigo un desafío importante cuando deben equilibrar los requerimientos del individuo y las necesidades de la organización.

**Firtnberg** “la identificación de un estilo de conducción capaz de promover mayores niveles de retención de recursos humanos aportaría un valor importante a la tarea de sus directores ejecutivos”.

El proceso consultivo funciona si:

- respeto por el conocimiento y las ideas de las personas
- un claro reconocimiento de su aporte individuales y colectivos
- un mínimo de estructura, un máximo de participación
- lealtad al grupo
- compromiso de crear oportunidades para que las personas se expresen.
- Es necesario también el reconocimiento y la afirmación de las habilidades innatas de la gente. El sistema busca ayudar a la gente a que reconozca dentro de el misma estos talentos y a que los utilice.

## 3. RELACIÓN INDIVIDUO, ONGS Y COMUNIDAD

***Cuando las iniciativas individuales son incorporadas a la ONGs mediante procesos consultivos, sus integrantes participan en mayor medida en el cumplimiento de la misión institucional.***

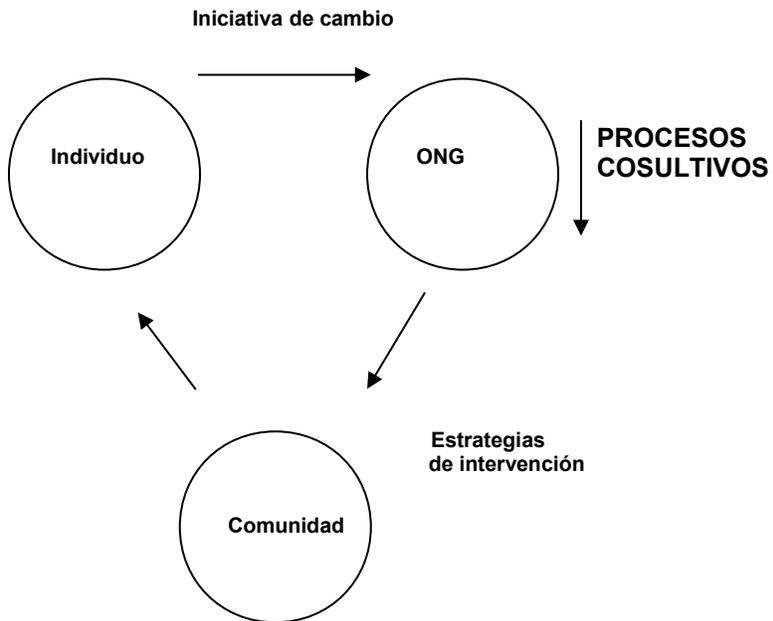
- Las ONGs constituyen un lugar seguro para la participación al momento de resolver los problemas de sector social. Gran parte de su voluntarios y directivos son movilizados por este pensamiento.
- **Simpson-Heber** “La gente que mas cerca esta de un problema, dice, es la que mejor lograr encontrar la solución. Esto se aplica igualmente en contextos del programa y comunitarios”

- La comunidad es la que mejor entiende su propia situación. Con su participación se obtendrá resultados mas efectivos y sostenibles que los que se podría esperar de soluciones impuestas externamente.
- Las comunidades son capaces de describir con exactitud su situación y sus problemas actuales, así como de visualizar mejoras que podrían realizar.
- Mientras mas recursos materiales y financieros propios invierta la gente en el cambio, mayor será su compromiso de dale seguimiento.
- La autoestima constituye un requisito previo a la toma de decisiones y al seguimiento.

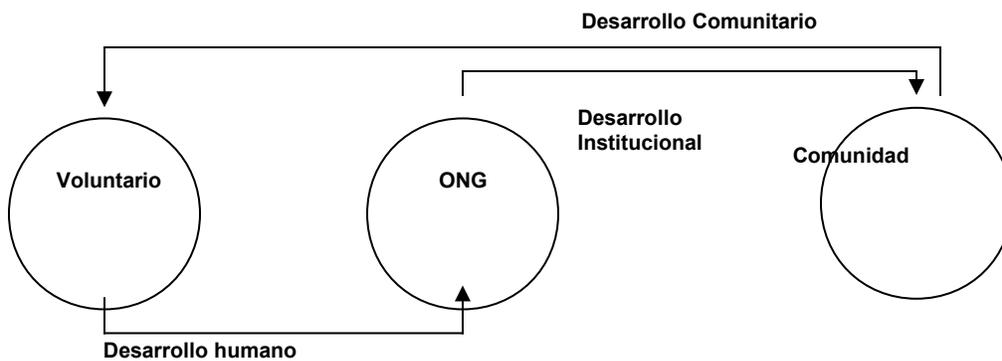
### **INTERRELACIÓN INDIVIDUO – ONGS - COMUNIDAD.**

La interrelación INDIVIDUO - ONGs - COMUNIDAD establece un circulo virtuoso. Convirtiéndose así, en un proceso de retro - alimentación creciente, sinérgico a las tres unidades del sistema.

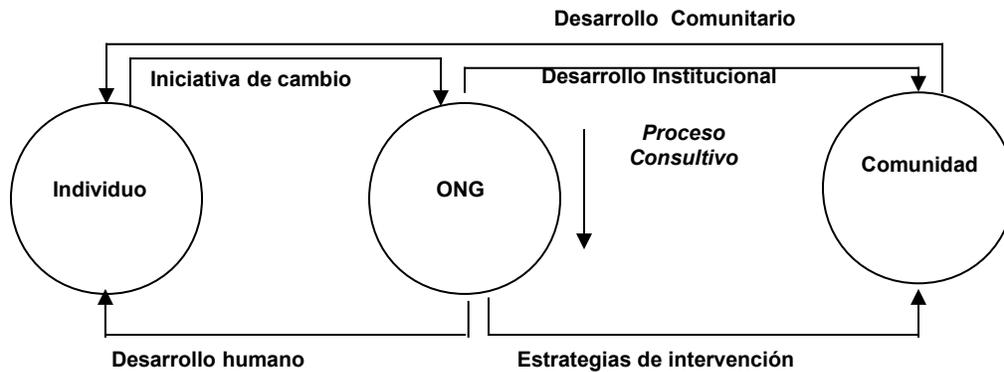
## MAPA DE INTERRELACIÓN



## ESQUEMA DEL PROCESO DE DESARROLLO SOCIAL.



## PROCESO DE RETRO - ALIMENTACIÓN, SINÉRGICO A LAS TRES UNIDADES.



## LOS 8 PASOS EN LA TOMA DE DECISIONES.

1. Definir quien es responsable de realizar el objetivo o solucionar el problema.
2. Conocer y analizar profundamente el objetivo o el problema.
3. Identificar las causas del problema o la fuerzas que pueden facilitar o dificultar la realización del objetivo y ponerlas en orden de prioridad.
4. Identificar los principios que se relacionan con el objetivo o el problema.
5. Sugerir varias líneas de acción o soluciones posibles.

6. Seleccionar una solución o un conjunto de líneas de acción adecuado.

7. Aplicar la solución o las líneas de acción

8. Evaluar el impacto y el aprendizaje logrado

### **PUNTO 1: Definir responsabilidades**

- Asumir responsabilidades
- A veces la responsabilidad no depende de nosotros, pero hay algo que podemos hacer.
- Reconocer la responsabilidad propia de iniciar la búsqueda por el problema que me afecta.
- Importante: no asumir responsabilidades que no nos corresponden (paternalismo)

### **PUNTO 2: Conocer y analizar**

- Averiguar datos ( historia, causa intentos de solución previos otros)
- Comprensión amplia de sistema donde se encuentra el objetivo ( fundamental aplicar metodologías consultivas, pluralidad de visiones )

### **PUNTO 3: Identificar causas**

Ordenar prioridades según:

- Influencia y control
- Facilitación u obstaculización
- Diagrama de líneas.

#### **PUNTO 4: Identificar principios**

- La educación es la base del desarrollo
- El hombre es parte de la naturaleza
- El cooperativismo, la consulta basados en la ética desarrollan grupos de trabajos
- La igualdad de Derechos entre hombres y mujeres de religiones de naciones garantizan la Justicia.
- Los Extremos de riqueza y pobreza

#### **PUNTO 5: Sugerir líneas de acción**

- La mejor solución es el conjunto de varias sugerencias de soluciones
- CONSULTA
- Lluvias de ideas

#### **PUNTO 6: Seleccionar**

- Análisis según los principios identificados
- Análisis según el grado de resolución , cada línea de acción
- Análisis en función de nuestros RR HH y materiales
- Árbol de análisis de problemas

#### **PUNTO 7: Aplicar**

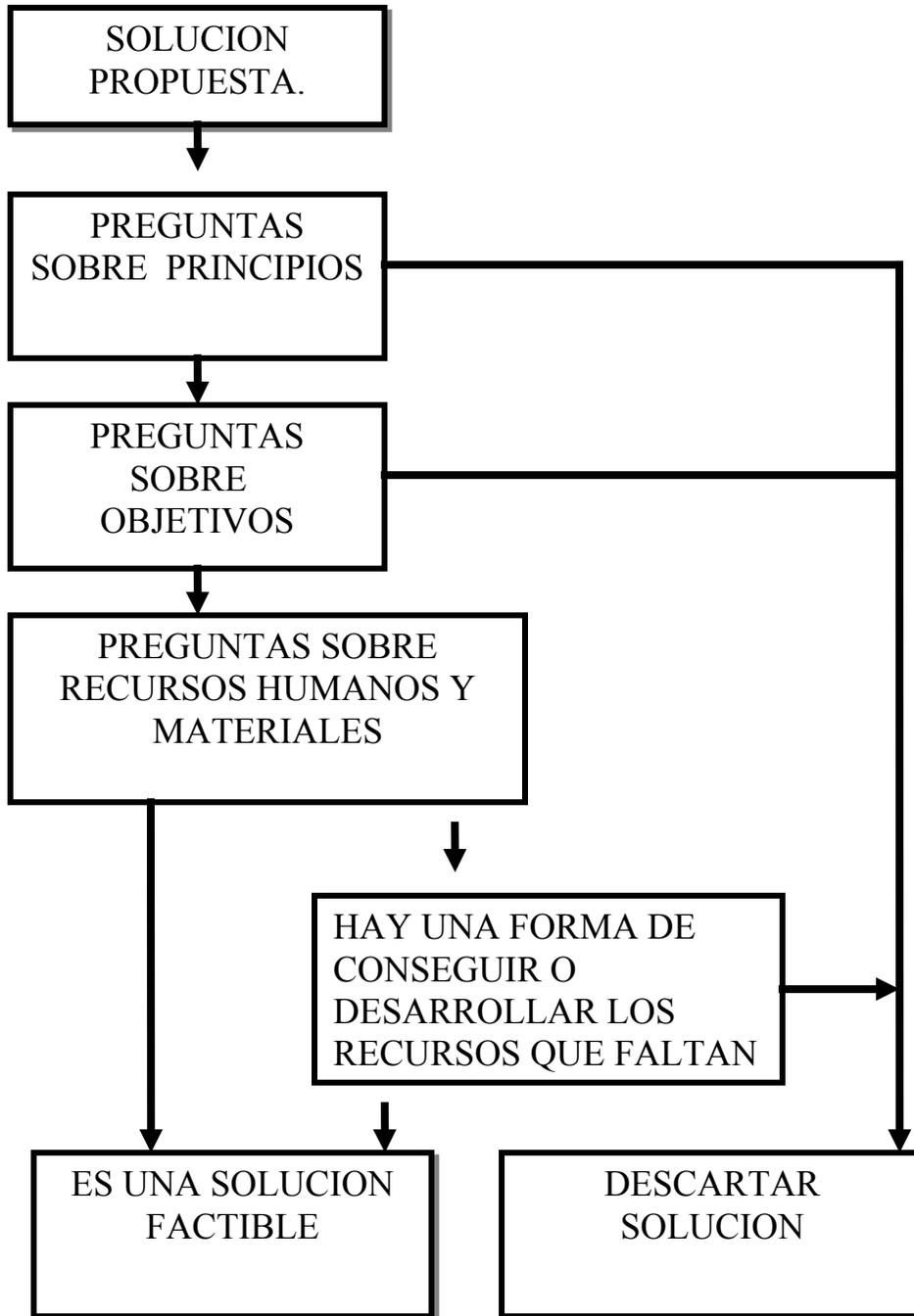
- Ir a campo (lo importante son lo hechos)

#### **PUNTO 8: Evaluar**

- El impacto sobre los objetivos y el sistema del objetivo

- Acción- reflexión : Aprendizaje

## ARBOL DE ANALISIS DE SOLUCIONES PROPUESTAS



**“ LLEVAR A CABO ESTOS 8 PASOS EXIGE  
EL DESARROLLO  
DE VARIAS CAPACIDADES DEL  
LIDERAZGO ORIENTADO AL SERVICIO”**

- *LA CAPACIDAD DE PENSAR SISTEMATICAMENTE - ANALIZAR PROBLEMAS*
- *LA CAPACIDAD DE RECTITUD DE CONDUCTA - IDENTIFICAR PRINCIPIOS*
- *LA CAPACIDAD DE TOMAR INICIATIVA – APLICACIÓN DE SOLUCIONES*
- *LA CAPACIDAD DE EVALUAR FORTALEZAS Y DEBILIDADES - EVALUAR*

**Bibliografía:**

- Eloy Anelo - Juanita de Hernández Modulo de Liderazgo Moral Universidad Nur Instituto Superior de Educación Rural.
- Eloy Anelo - Juanita de Hernández Modulo de Participación Comunitaria Universidad Nur Instituto Superior de Educación Rural.
- La Consulta. Editorial EBILA, Buenos Aires, 1995
- Roby Senderowitsh, La Participación y la retención de los recursos humanos en las Ongs. Ponencia presentada en las III Jornadas del Tercer Sector.