

Boletín - Red

En la Red Campo Todos Jalamos Parejo

Sistematización de la experiencia de las organizaciones asociadas

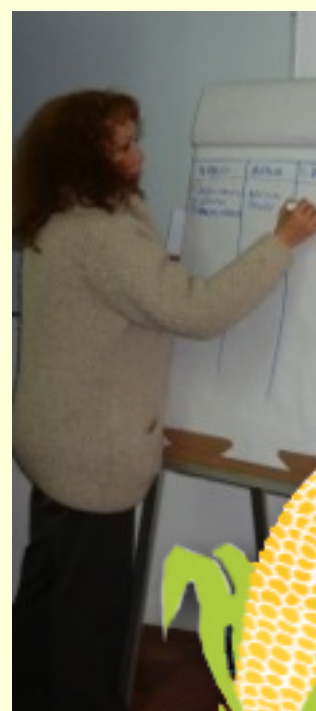


TALLER MODELO DE RELACIONES INTERNAS DE LA RED

Una de las riquezas de la Red Campo es la manera en que se han logrado establecer las relaciones internas entre las instancias de la misma, es decir, entre Asociadas, entre el Grupo Operativo y las Asociadas y entre el Consejo Directivo y las asociadas.

Hasta el momento no se ha realizado una reflexión colectiva sobre este tema que es uno de los pilares del modelo Red Campo, por esto nos proponemos la realización de este taller de manera virtual en su desarrollo y presencial para las conclusiones.

Editorial



-Fotoeditorial-

SOBRE EL TALLER

Facilitadora: Lic. Verónica Rodríguez López
Taller: Modelo de relaciones internas
Matrícula: RC002
Fecha: Del 26 de enero al 8 de febrero

TALLER MODELO DE RELACIONES INTERNAS



Arriba: Verónica Rodríguez en el taller de comunicación.

Abajo: Captura de la pantalla de inicio del taller en el Campus Virtual

Una de las riquezas de la Red Campo es la manera en que se ha logrado establecer las relaciones internas entre las instancias de las mismas. Hasta el momento no se ha realizado una reflexión colectiva sobre el tema que es uno de los pilares de la red Campo. La divulgación del resultado de este trabajo contribuirá a la operación de otras organizaciones de la sociedad civil. Este taller se realizará de manera virtual.

Objetivo.

El objetivo es analizar y sistematizar la experiencia sobre las formas de relación existentes entre las organizaciones participantes en la Red, entre sus órganos internos y entre ambas instancias.

Temario.

1. Las organizaciones y órganos internos de la Red Campo.
2. Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
3. Las relaciones internas, aciertos y retos.

Verónica elaboró para su taller un documento y menciona en su bibliografía:

- *Guía para el fortalecimiento y articulación de redes de organizaciones sociales. Versión 1.0, Corporación Somos Más, Fundación Saldarriaga Concha 2007*
- *Blog de José Gonzales Corrales en Wordpress: <http://josegonzalezcorrales.wordpress.com/2008/11/25/ventajas-del-trabajo-en-red/>*

ORGANIZACIÓN DE LA FACILITADORA

Iniciativa Global para la Equidad, la Justicia y la Ecología, A.C.

INGLOBAL

CORREO ELECTRÓNICO. iniciativaglobal@yahoo.com.mx

MISIÓN:

Formar parte de los movimientos y personas que buscan construir una nueva ciudadanía, que garantice el respeto y ejercicio de los derechos y las libertades de todas las personas que habitamos este planeta.

Iniciativa Global para la Equidad, la Justicia y la Ecología, INGLOBAL, es una asociación civil fundada en el año 2004, ha trabajado con diversas personas -la mayoría mujeres- pertenecientes a grupos indígenas, en temas relacionados con Derechos de los Pueblos Indígenas, Derechos Humanos, Desarrollo Sustentable y Género, Desarrollo Comunitario, Desarrollo Regional, Género y desarrollo, así como, Violencia de Género y Derechos Humanos de la Mujeres.



El análisis de redes sociales estudia esta estructura social aplicando la [Teoría de Grafos](#) e identificando las entidades como "nodos" o "vértices" y las relaciones como "enlaces" o "aristas". La estructura del [grafo](#) resultante es a menudo muy [compleja](#). Como se ha dicho, puede haber muchos tipos de lazos entre los nodos. La investigación multidisciplinar ha mostrado que las redes sociales operan en muchos niveles, desde las relaciones de parentesco hasta las relaciones de organizaciones a nivel estatal (se habla en este caso de [Redes políticas](#)), desempeñando un papel crítico en la determinación de la agenda política y el grado en el cual los individuos o las organizaciones alcanzan sus objetivos o reciben influencias.

Fuente: Wikipedia

OBJETIVO:

Generar modelos de desarrollo sustentable en zonas rurales que estén en armonía y equilibrio con la naturaleza a través de la promoción de prácticas que no destruyan el medio ambiente ni comprometan su capacidad de renovabilidad y restauración. Con respecto de la cultura, tradiciones y costumbres que no atenten contra la dignidad y los derechos humanos y fortaleciendo una cultura democrática.

SERVICIOS:

Capacitación, asesoría y desarrollo de proyectos, sobre: Elaboración, gestión y administración de proyectos con perspectiva de género, establecimiento de ecotecnias y reflexión de género, diagnóstico participativos con enfoque de género, organización comunitaria, prevención y atención de la violencia, políticas públicas, exigibilidad de los derechos de las mujeres, promoción de la ciudadanía, derechos sexuales y reproductivos, acceso a la justicia para las mujeres.

REGIONES DE TRABAJO: Todo el país.



La teoría de los seis grados de separación.

Mediante un experimento realizado en Estados Unidos en 1967, se logró teorizar sobre el comportamiento de redes sociales y llegar a la teoría de los seis grados de separación. El siguiente resumen explica la experiencia de Milgram y nos permite conocer algunas potencialidades de las redes. El experimento consistió en enviar 160 cartas a un conjunto de personas, escogidas aleatoriamente, residentes de una ciudad del Estado de Nebraska. Estas personas recibieron la invitación a participar en el experimento, intentando pasar las cartas a una determinada persona objetivo, un corredor de bolsa de Boston, Massachusetts. La única regla consistía en usar solamente intermediarios que se conocieran por el nombre propio. Cada persona debería entregar la carta a un amigo o conocido que considerara capaz de hacerla llegar directamente, o por medio de otro intermediario, a la persona objetivo en Boston.

Fuente: Guía para el fortalecimiento y articulación de redes de organizaciones sociales. Corporación Somos Más, Fundación Saldarriaga Concha 2007

¿QUIÉN ES
VERÓNICA?



Lic. Verónica Rodríguez López

Formación profesional

- ♦ LICENCIADA EN DERECHO (TITULADA) Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
- ♦ MAESTRIA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS (HISTORIA) Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM

Cursos y conferencias

- ♦ Ponente en materia de Género en el proyecto “Jornadas de Diálogo con Perspectiva de Género y Cultura de Paz”, en las XII Regiones Militares. SEDENA 2010

- ♦ SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Julio 2010. Mexicali, B.C.
- ♦ MUJERES EN LA REVOLUCION MEXICANA. Agosto 2010. Irapuato, Gto.
- ♦ MUJERES EN LA REVOLUCION MEXICANA. Agosto 2010. Oaxaca, Oax.
- ♦ MUJERES Y DEMOCRACIA EN MÈXICO. Septiembre 2010. Mazatlán, Sin.
- ♦ Interrupción del Embarazo y Derecho a decidir: Este tema lo he tratado decenas de veces en todo el país durante los últimos 15 años
- ♦ Liderazgo de las Mujeres: Este tema lo he tratado decenas de veces en todo el país durante los últimos 15 años
- ♦ Desarrollo de un Programa de Capacitación para personal de salud en los estados de Oaxaca, Puebla, Chiapas y Estado de México, para MEXFAM 2009
- ♦ Coordinación del Proyecto Educativo de e-learning sobre Negociación, para la certificación de funcionarios públicos federales, en la Universidad La Salle, en su área de Educación Continua. 2006

Relaciones internas

Las buenas relaciones internas de la empresa con sus empleados y directivos constituyen también un medio eficaz para obtener la confianza y mejorar la eficacia del personal. Estas relaciones tienden a desarrollarse de un modo específico en cada organización, constituyendo normas de actuación que son asumidas por sus colaboradores. Este conjunto de normas, costumbre y peculiaridades constituyen la cultura organizativa o empresarial (Gil Estallo, 1986)

TALLER MODELO DE RELACIONES INTERNAS SISTEMATIZACIÓN

Objetivos

El objetivo es analizar y sistematizar la experiencia sobre las formas de relación existentes entre las organizaciones participantes en la Red, entre sus órganos internos y entre ambas instancias.

¿Qué sabían inicialmente l@s participantes del tema?

En el cuestionario inicial se introdujo a l@s participantes al análisis de sus propias participaciones en la Red, tiempo de pertenencia, actividades desarrolladas y beneficios de pertenecer a la misma.

En este último punto destacan las ventajas señaladas a continuación:

En cuestión de gestión de recursos, la Red representa un 10% de los procesos de gestión de Ukayil Lu'um. Haber aprendido un poco más a conseguir fondos para otros,

Antes de la participación en la Red el trabajo de INGLOBAL se desarrollaba más lentamente y conseguir los apoyos técnicos era más complicado

Hemos encontrado otros temas de atención a beneficiarios

Mayor profesionalismo.

Relación con diferentes especialistas, que apoyan mi trabajo.

¿Cómo influyó la lectura en sus conceptos?

Tanto en el ejercicio FODA como en el cuestionario final manifiestan su total interés en el tema de Gestión del conocimiento, a partir de lo cual muestran interés en trabajar y proponer actividades que promuevan esta propuesta metodológica *la gestión del conocimiento*, lo que les permita potencializar sus beneficios de pertenecer a la RED.



Fotografía: Arturo Pérez
Para Ukayil Lu'um AC

¿Qué reflejan las respuestas del ejercicio final?

La mayor participación de propuestas y comentarios se obtuvo en el ejercicio FODA en donde destacan, por haberse mencionado por varios participantes, los siguientes:

FUERZAS

Experiencia, buen equipo directivo y prestigio de la Red

OPORTUNIDADES

La posibilidad de potencializar a la Red mediante estrategias de comunicación hacia el interior y exterior

DEBILIDADES

Serios problemas de comunicación interna y externa. Falta de Reglamento Interno y Manuales de procedimiento

AMENAZAS

Competencia por los recursos, limitación de \$\$ por año electoral

Necesidades detectadas.

Eficientar los procesos de comunicación interna y externa

Elaboración de Manual de Procedimientos

Elaboración de Reglamento Interno

Publicación de Boletín Mensual virtual para asociad@s



Logros y propuestas.

Logros

- Un primer encuentro de intercambio de opiniones e ideas entre los integrantes de la Red
- Un análisis FODA que refleja enormes áreas de desarrollo, trabajos y propuestas

Propuestas:

- Que cada organización comparta sus conocimientos con las demás organizaciones
- Que se impartan cursos regulares, por parte de las organizaciones a las demás integrantes de la Red
- La elaboración periódica de un boletín informativo
- La elaboración de Manuales y Reglamentos

Fotografía: Mconnors
Para morgueFile

BIBLIOGRAFÍA

Giorgio De Marchis, María Gil Casares, Francisco Javier Lanzas ORGANIZACIÓN Y PSICOLOGÍA EN COMUNICACIÓN INTERNA

<http://redes.somosmas.org/images/1/11/GuiaFortalecimientoRedes-vi.o.pdf>

<http://www.ucm.es/info/nomadas/9/jgvargas.htm>

[Ligas en internet o sitios de interés sobre información relacionada con el taller.](#)

<http://www.galeon.com/alianzakennedy/redes.pdf>

LAS MALAS VIBRAS EN LAS EMPRESAS

Publicado el:

Mar 15, 2012

Fuente: [Kaleydoscopio](#)

Las emociones negativas abundan en muchas empresas mexicanas, al grado que en 10.78% la emoción que domina es la ira y todo debido al excesivo burocratismo, demasiada supervisión e incompetencia. Todo esto queda en claro en el estudio de Estados Anímicos y trabajo de la consultoría Crecimiento Sustentable.



La firma especializada en negocios y que dirige Alfonso del Valle Azcué advierte que en las empresas “enojadas” las emociones predominantes son rabia, furia, venganza.

El estilo de los directivos en las compañías de este tipo es crítico, perfeccionista, resentido e impaciente, neurótico, aunque también suele ser realista. En los mandos medios existe alta incompetencia, señala.

“En estas compañías es común que cada día se sigan procesos innecesarios para efectuar cualquier tarea, al grado de emplear hasta 40% del tiempo laboral en trámites y juntas”, comenta Del Valle.

Aunque existen múltiples variables que generan el enojo en la compañía, los jefes ineficientes, las prácticas burocráticas y las expectativas no cumplidas suelen ser las principales razones de un estado anímico de ira en las organizaciones.

En general, los principales problemas que permiten diagnosticar ira en las empresas son los fraudes internos, robo hormiga, transferencia de clientes, pérdidas continuas de informes o activos y accidentes que representen altos costos en la empresa.

Fuente: Campus México

BOLETÍN EN LA RED CAMPO TODOS JALAMOS PAREJO

El boletín virtual juntos jalamos parejo forma parte de la estrategia de Difusión del proyecto “En la Red Campo Todos Jalamos Parejo”, que se lleva al cabo en colaboración con el INCA Rural AC y SAGARPA.



RED PARA EL DESARROLLO RURAL SUSTENTABLE, A.C. (ReDeRS)

Concepción Beistegui 818-8, Colonia Del Valle, C.P. 03100, México, D.F.

Tels: 53 35 05 20 - 55 75 43 10

Correo electrónico: redcampo@prodigy.net.mx

Web: www.redcampo.org

Fue elaborado por Ukayil Lu'um AC, en la Ciudad de México. Así como la plataforma virtual Campus Red Campo.

<http://www.ukayil-luum.org.mx/>

angelicam_cuellar@yahoo.com.mx

ukayil_luum@yahoo.com.mx



Boletines

1

Conceptos básicos

2

Modelo de relaciones internas

3

Avances, obstáculos y resultados tecnológicos

4

Certificación participativa

5

Herramientas de Comunicación

6

Foro de conclusiones

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS PARA LOS POSEEDORES DE SU OBRA.

El Boletín - Red es un documento de difusión sin fines de lucro.

Es ajeno a cualquier interés que no sea el del Desarrollo Rural Sustentable

Mtra. R. Angélica Macías Cuéllar

Coordinadora de Comunicación del Proyecto, Metodóloga del proyecto y Directora General de Ukayil Lu'um AC

Lic. Arturo Pérez Velasco

Facilitador, Administrador del Campus Red Campo y Socio de Ukayil Lu'um AC