

MANUAL 3
TRANSFORMACIÓN

TRANSFORMACIÓN

La Transformación es la cuarta etapa del ciclo del voluntariado, y es la etapa más larga, ya que abarca de 4 a 5 meses de trabajo, durante los cuales el voluntario ejecuta su plan de trabajo en el proyecto al que pertenece e inicia su plan de carrera que establecemos durante la etapa de inserción, es el momento donde el voluntario recibe un acompañamiento efectivo mientras fortalecemos sus capacidades y aseguramos la Mística TECHO en los espacios formativos en los que participa.

¿Que TRANSFORMAMOS en esta Etapa del ciclo?

- La Juventud

A través de esta etapa, buscamos que los jóvenes experimenten experiencias transformadoras que los hagan reflexionar y generar conciencia sobre la realidad a través de los espacios formativos en los que participan. Además, adquieren nuevas habilidades y conocimientos, al mismo tiempo que establecen conexiones con otros voluntarios y las personas de la comunidad.

- Las comunidades

Mediante el trabajo conjunto, se crean vínculos y lazos sólidos entre el voluntariado y los pobladores de las comunidades. Potenciamos el trabajo con las comunidades a través de un voluntariado comprometido, que busca alcanzar objetivos e impactar con acciones concretas a través de diferentes proyectos de vivienda, hábitat o desarrollo de capacidades comunitarias. Nos aseguramos de abordar las necesidades específicas de cada comunidad.

- TECHO

Fortalecemos la capacidad de la organización al contar con un equipo completo que trabaja en conjunto para alcanzar los objetivos, compartiendo una visión y valores comunes. Esto contribuye al crecimiento de nuestra comunidad de voluntarios y garantiza su participación en diversas actividades masivas para llevar a cabo nuestros proyectos y alcanzar nuestras metas. Formamos parte de una red de agentes de cambio a nivel regional.

Enfoques principales de la TRANSFORMACIÓN

TECHO busca a través de los siguientes tres enfoques cumplir con las tareas mínimas de la etapa de Transformación, pero también alcanzar la trascendencia de todo este proceso.

A. Acompañamiento

Tiene como objetivo claro acompañar al voluntariado en su gestión del proyecto, y llevar un registro de las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo. Se evalúa su progreso al celebrar sus logros, identificar puntos de mejora y acciones a seguir. Cada miembro del equipo forma parte de un proyecto/área con un plan definido y metas establecidas, y se realiza un seguimiento de las mismas, reconociendo cada logro y aprendiendo de cada desafío.

B. Fortalecimiento

Se llevan a cabo acciones que buscan brindar a los voluntarios todas las herramientas necesarias para desempeñar su rol de la mejor manera posible. Esto implica potenciar capacidades de liderazgo, gestión de tiempo, trabajo en equipo y proyectos, fortaleciendo habilidades que les brinden seguridad y empoderamiento para ejercer su rol. Buscamos fortalecer las capacidades del voluntariado en todo momento, de manera que puedan desempeñar correctamente sus funciones y prepararse para asumir nuevas responsabilidades en cualquier área de interés dentro de la organización.

C. Mística TECHO

Espacios que promueven la formación y llevan a una reflexión, que nos permiten crear y tomar conciencia de la realidad en la que trabaja TECHO. Son acciones que nos permiten transmitir la esencia de la organización y abordar los temas relacionados con nuestra causa, al mismo tiempo que generamos un sentido de comunidad entre los voluntarios y las comunidades.

DESARROLLO DE ENFOQUES

Espacios de acompañamiento

Una vez conformado el equipo, después de la inserción, se debe realizar una primera reunión de planificación del equipo.

En la planificación del equipo, es importante que quede claro lo que se busca alcanzar, tener una visión compartida, definir las metas y las responsabilidades de cada uno de los voluntarios. En cada reunión se deben abordar los hitos del proyecto que el equipo esté desplegando, definir las rutinas de reuniones y seguimiento del equipo durante el ciclo.

Es importante contar con un lugar para registrar las metas, los objetivos, los responsables y las minutas de las reuniones.

Las juntas o reuniones de seguimiento son muy valiosas para mantener el compromiso y enfoque del trabajo en el proyecto realizado por el voluntariado. Para esta etapa, se deben cumplir los siguientes requisitos mínimos indispensables:

- **En la primera reunión, se realiza un plan de proyecto** con objetivos y responsabilidades individuales claros, junto con fechas específicas.
- **Las reuniones periódicas grupales** (de todo el área o equipo de trabajo) deben realizarse al menos cada 15 días para revisar los avances de los proyectos y las responsabilidades de cada uno y del equipo.
- **Mensualmente, se debe dedicar una parte de la reunión a revisar el plan del mes**, verificar los avances, repasar las metas individuales y realizar una actividad para proponer mejoras y reconocer los logros.
- **El espacio puede ser virtual o presencial**, pero debemos fomentar la presencialidad. Estos espacios deben facilitar a todos el logro de los puntos mencionados anteriormente.
- **La duración de la reunión no debe exceder una hora y media** ni ser inferior a 30 minutos. (Se sugiere utilizar una agenda)
- **Todo el equipo debe participar en una sesión de seguimiento** del plan al menos cada 30 días.

Recomendamos que las reuniones de seguimiento se apoyen en las siguientes herramientas y prácticas para mantener una asistencia positiva con la juventud:

- **Comunicación instantánea:** Es necesario utilizar aplicaciones de mensajería instantánea como Slack o WhatsApp para mantener una comunicación rápida y efectiva con el equipo. Aprovechar los chats grupales para compartir actualizaciones que podrían pasar desapercibidas en otros canales, resolver dudas, coordinar próximas reuniones y mantener a todos en sintonía.
- **Plataformas de gestión de proyectos:** Utilizar herramientas en línea como Basecamp, Trello o Asana puede ser muy útil para los coordinadores de grupo, ya que les permite tener una visión clara de los temas y asegurar un seguimiento de las responsabilidades y los proyectos. En caso de que no se cuente con estas plataformas, se puede utilizar un documento de Google para registrar los avances y las minutas con los próximos pasos.
- **Uso de plataformas de colaboración en línea:** Es importante utilizar plataformas como Google Drive o Microsoft OneDrive para dejar constancia de las reuniones o crear espacios de colaboración en línea para proyectos importantes.
- **Apoyo de agendas de actividades:** Si es complicado tener un contacto presencial con el voluntario debido a dificultades de movilización, debemos aprovechar espacios donde sea indispensable que el voluntario asista a terreno o actividad para combinar las reuniones y aprovechar mejor su tiempo.

Es esencial prepararse antes de realizar una reunión de seguimiento y tener claridad sobre las responsabilidades y objetivos que se pretenden lograr con cada uno de los voluntarios. Aquí tienes algunos consejos para llevar a cabo reuniones efectivas e interesantes con el voluntariado:

1. Es importante crear **espacios de apertura** que impliquen hablar y conocernos, compartir experiencias y permitir que cada miembro del equipo tenga su espacio de participación. Al comenzar una reunión, tómate unos segundos para preguntar cómo están, qué ha sucedido relevante en su día o cómo vienen para la reunión.
2. **La retroalimentación continua** es valiosa. Las juventudes valoran mucho una retroalimentación precisa y específica. Al compartir experiencias y prácticas en espacios grupales, se mejora la retroalimentación y se facilita la labor mutua inspirándonos unos a otros con el trabajo que estamos realizando.
3. **El uso de contenido visual** no es indispensable, pero puede ser útil al abordar temas nuevos dentro del equipo o en alguna intervención específica sobre temas que no se manejan de forma cotidiana. La juventud es altamente visual, por lo que este tipo de contenido resultará más atractivo y fácil de comprender.
4. **Introducir elementos de gamificación** en el seguimiento del plan de trabajo puede impulsar la consecución de objetivos. Crear metas que desafíen a los equipos a lograr y generar una sana competencia entre ellos, otorgar puntos por los logros alcanzados o establecer desafíos y recompensas para mantener el interés y la motivación.
5. **Cuando los grupos son muy grandes**, es importante trabajar en espacios de diálogo más pequeños, con aproximadamente 6 personas, donde cada grupo tenga que exponer sus avances de la misma forma.

6. **Si los temas son densos y complejos**, es recomendable cambiar de espacio físico para incentivar el interés y motivar emocionalmente al equipo a participar.
7. **Hay que promover la sensación de flexibilidad y autonomía.** Plantear los objetivos de manera conjunta y establecer los plazos para lograrlos, pero con un seguimiento claro de los objetivos asumidos. Se puede dar libertad en la forma de ejecutar las responsabilidades, siempre y cuando se alcance el objetivo deseado. En cuanto a los tiempos, puede ser efectivo que cada rol defina sus tiempos y, como líderes, mostrar que los tienen en cuenta.
8. **Fomentar la colaboración de ideas** mediante recursos virtuales como Menti, Mural o Kahoot! o crear espacios físicos de construcción con pizarras y marcadores para variar las dinámicas y hacer sentir que es algo fresco.
9. **Reconocimiento:** Celebrar las responsabilidades asumidas dentro de la organización en los espacios de reunión. Realizar celebraciones grupales e individuales de rendimiento. Promover espacios externos relevantes donde puedan participar para contar su experiencia y hacerles sentir que son referentes.

Espacios oficiales que deben considerarse en el acompañamiento:

Ampliaciones trimestrales

Son espacios virtuales a nivel nacional para rendir cuentas y reconocer los logros. Esta actividad es coordinada desde la oficina nacional y se lleva a cabo al final de cada trimestre, con el fin de presentar los avances en la planificación de cada área.

Evaluaciones semestrales

Al finalizar cada semestre se realizan eventos de cierre que permiten al equipo celebrar los logros y recibir retroalimentación sobre su experiencia y trabajo en TECHO. Identificar áreas de mejora como equipo promueve una mayor cohesión en su resolución.

Estructura de una reunión efectiva

1. En reuniones o espacios donde haya personas nuevas SIEMPRE hay que **presentarse** antes de comenzar. No importa si 9 de las 10 personas se conocen, debemos presentarnos a esa persona.
2. Si ya nos conocemos es bueno empezar con una pregunta o algo que nos ayude a generar vínculo con la otra persona y una breve conversación, un **check-in** de cómo llegamos a la reunión.
3. Revisamos **que ha estado ocurriendo desde la última vez** que hicimos el espacio
 - ¿Qué pasó desde el último espacio/reunión?
 - **¿Qué necesitas?** Pedido de ayuda/En qué te puedo ayudar?
 - **Reconocimientos** de logros o pequeños hitos que se lograron. Hay personas para las que se les pueden hacer difíciles ciertas cosas y debemos estar pendientes y reconocer cuando vemos un avance, un logro.
 - Y por último, hacerse disponible para **feedbacks** que puedan querer dar las personas de forma personal.
4. **Prioridades para esta semana** del integrante, sirve para saber en qué estará trabajando y la intensidad de ese periodo. Si es posible, hacer seguimiento semanal, no esperar a la reunión para preguntar o hablar algo. Si tenemos reuniones todos los sábados podemos mandar un mensaje tipo martes acerca de cómo van con la tarea y si necesitan ayuda.
5. **Check-out**, marca el término del espacio y sirve para diagnosticar el cómo se van las personas de la reunión. Cómo me voy / las sensaciones. (Para reuniones con menos personas.)

- **Articulaciones** de trabajo, se conecta con las prioridades del punto 3. De forma que sabemos si la persona se podrá articular con mi trabajo o no dependiendo de sus prioridades de esa semana.
- Una **palabra clave** que se llevan de la reunión. Para reuniones de varias personas
- Cómo me voy /las **sensaciones**. Para reuniones con menos personas.

Fomentar las capacidades

Es fundamental, al inicio de cada año y semestre, realizar una revisión del plan nacional/local de fortalecimiento de capacidades.

Con la claridad de los perfiles y las responsabilidades del voluntariado, debemos detectar las necesidades de capacitación y diseñar el plan correspondiente. Para ello, es necesario evaluar fechas, contenidos, objetivos y público objetivo. Con esta información, podemos enviar el plan al comienzo del proyecto para que los voluntarios puedan organizar su agenda y reservar los horarios.

Asimismo, debemos garantizar la existencia de un espacio central con toda la información necesaria y asegurar una buena comunicación para que el voluntariado pueda acceder a ella en todo momento. Por ejemplo, a través de una intranet. A continuación, pueden ver el ejemplo de la intranet de la oficina internacional.

Durante la implementación del plan de carrera, es importante proporcionar a los voluntarios todas las herramientas necesarias para que puedan desempeñar su trabajo. Estas podrían incluir:

- Manuales, documentos y herramientas que deben tener presentes en su rol.
- Espacios estructurados enfocados en el desarrollo de habilidades técnicas y blandas para fortalecer su desempeño.
- Promoción de la creación de un equipo de apoyo que brinde apoyo directo al voluntario.
- Fomento de espacios de trabajo en equipo.

Algunos elementos que pueden contribuir a fortalecer las capacidades son:

1. Generar espacios abiertos con personas externas para impartir talleres o cursos que fortalezcan temas o habilidades relacionadas con el trabajo del voluntario.
2. Asignar un mentor (TECHERO o profesional) con experiencia que pueda brindar un acompañamiento amigable y cercano al voluntariado.
3. Utilizar plataformas en línea que permitan acceder voluntariamente a cursos o tutoriales sobre temas específicos.

Herramienta: Programa de mentoring

Herramienta: Nivelat, Intranet

Recuerda revisar la coherencia y cohesión del párrafo en el contexto del documento completo para asegurarte de que se ajuste correctamente al estilo y contenido general.

Mística TECHO

1. Espacios Formativos

Todos los espacios o actividades TECHO deben ir acompañados de un espacio que tenga como fin llevar a la reflexión y generar conciencia de la realidad por la que trabajamos, dependiendo del tipo de actividades podemos ir variando la densidad de estos espacios, estos son alguno de los espacios más comunes acompañados de sus mínimos.

- **Actividades Masivas**

Campamentos de construcción, encuentros de voluntarios, descarga, encuestamiento o asignación

Las actividades masivas, en territorio o campamento son unas de las experiencias formativas más importantes dentro de la etapa de Transformación para el voluntariado, no debemos desaprovechar las jornadas largas en la que el voluntario genera un vínculo con la comunidad para promover estos espacios de reflexión al finalizar e iniciar las jornadas, estas actividades nos permite sensibilizarnos con una mística pura de TECHO generando un impacto de forma más certera y real.

Responsables: Líderes de Trabajo, Líderes de escuela.

Insumos de apoyo.

Compilado de carpetas formativas.

- **Actividades de recaudación**

Colectas, eventos, cenas, activaciones.

Durante estas actividades es complejo encontrar el tiempo para añadir un componente formativo, es necesario analizar la planificación para que de forma estratégica podamos aprovecharnos de reuniones generales del voluntariado involucrado o organizar un pequeño espacio previo a la actividad que sea enfocado solamente a la generación de conciencia y reflexión.

- **Reuniones generales**

Reuniones semestrales con el equipo fijo, equipos de comunidad, equipo contratado, staff de actividades, escuelas de voluntariado.

Hay reuniones que nos permiten llegar a grupos grandes de trabajo o espacios ampliados donde se involucran muchos miembros que trabajan día a día para lograr nuestros objetivos, es importante aprovechar espacios de buena asistencia para pausar y reconectarnos con nuestra razón de ser, aunque el equipo de trabajo sean voluntarios de mucha experiencia revitalizar los ritmos de trabajo con espacios de reflexión puede generar muchos resultados positivos.

Recomendamos algunos enfoques principales a los que debemos llevar a la juventud al momento de diseñar o implementar un espacio formativo

Educar: Para esto es necesario prepararnos e investigar de manera minuciosa cada uno de los temas que abordaremos. Explora las causas, brindar información, datos reales y enlazar su relación con nuestra causa principal que es la pobreza, apoyándonos de las desigualdades económicas y sociales que la perpetúan.

Empoderar: Explorar y discutir con la juventud soluciones posibles para combatir la pobreza en los países. Fomenta el empoderamiento de los jóvenes para que se conviertan en agentes de cambio, promoviendo ideas innovadoras y acciones concretas para abordar la pobreza.

Reflexionar de forma crítica: Invita a los jóvenes a cuestionar y analizar las narrativas dominantes sobre la pobreza, desafiando estereotipos y prejuicios. Anima el pensamiento crítico para comprender mejor las dinámicas de la realidad.

Analizar su entorno: Examina los factores estructurales y sistémicos que contribuyen a la realidad actual, como la distribución desigual de recursos, la situación política y social que afectan las comunidades. Fomenta la comprensión de cómo estos factores influyen en la realidad de un país.

Promover el diálogo: La juventud es muy diversa y debemos fomentar el intercambio de perspectivas y experiencias para comprender cómo interiorizan la experiencia que están viviendo.

2. Encuentros:

- **Encuentros nacionales de voluntariado**

Espacios anual, que se genera como un hito de forma masiva con todo el voluntariado TECHO permanente y masivo que ha sido recurrente en nuestras actividades. Se puede realizar como campamento o en jornadas en las cuales se generen espacios para talleres que estén enfocados en capacitar en temas vinculados a la pobreza, potenciar habilidades y reflexión y formación.

- **Encuentros de equipo**

Espacios semestrales en los que buscamos qué perfiles que comúnmente no se cruzan en el trabajo de TECHO, se encuentren e identifiquen la colaboración que se logra entre todos. Estos espacios además de integración permiten integrar espacios de Formación y de Plan Claro. En ocasiones pueden ser campamentos.

¿Cómo se piensa?

Como un espacio NACIONAL de todo el equipo permanente, de ENCUESTRO, y eso como bandera: "Queremos encontrarnos". Puede ser presencial o virtual, con una agenda acorde al momento del año y contexto de TECHO. Es un gran momento para ALINIARNOS, compartir METAS, reflexionar y dar ese gran EMPUJON en equipo para lo que se viene.

Además, es un gran espacio de encuentro entre áreas que no comparten cotidianamente.

Pero sobre todo de COMPARTIR, generar cultura y equipo.

Consideraciones al implementar

- Definir público objetivo, es decir, definir un corte según magnitud del espacio.
- Definir infraestructura edilicia o condiciones tecnológicas.
- Presupuesto de inversión
- Agenda con temáticas acordes al momento de desarrollarse.
- Preparar espacios: De alineación, de formación, de generar cultura, de reflexión, de consolidar equipo y de distensión.
- Reconocer logros
- Menos es más
- Recordar el por qué estamos acá

- **Encuentros abiertos**

Espacios esporádicos de forma física, donde la convocatoria es abierta a todo el público interesado, equipo interno y voluntario recurrente donde abordamos temas de relevancia en la actualidad, se pueden generar con expositores externos o equipo interno que tenga experiencia con el tema.

¿Cómo se piensa?

En ocasiones surgen temas o reflexiones que son importantes enmarcarlas en un espacio. Las mismas pueden o no ser planificadas, porque pueden depender del contexto del país/oficina, pero pueden formar parte de una estrategia de formación/desarrollo.

Consideraciones al implementar

- Reflexionar sobre si hay temas, conversaciones que tiene que abrirse al equipo para reflexionar y/o debatir.
- Considerar la agenda actual del equipo y ver si estos temas están vinculados con espacios que ya existen.
- Considerar el contexto tanto del país como de la oficina y ver si hay una oportunidad para generar estos encuentros.

- **Encuentros informales: Salidas recreativa y de convivencia**

De manera informal, debemos fomentar la unión del equipo más allá de TECHO. Si bien no es un aspecto que se medirá, las coordinaciones de equipo deben buscar la forma de integrar al equipo saliéndose del margen de actividades techeras. Ejemplos: salir a cenar después de una reunión, ir al boliche, si las edades lo permiten salir de fiesta ocasionalmente, al terminar el trabajo del EDC ir a comer, etc. Cada coordinación debe ir encontrando puntos en común del equipo para saber qué puede funcionar.

¿Cómo se piensa?

No son espacios que se consideren desde una obligación ni algo institucional. Si no, que los pensamos desde una posición en que aportan a la generación y consolidación de los vínculos, es decir pueden convertirse en espacios más desde la costumbre como "Ir a merendar luego de ir a la comunidad"

Consideraciones al implementar

- Espacios desestructurados.
- Pensarlos como anexos a espacios formales.
- Invitación abierta y conversaciones más personales, de compartida.
- No olvidar que seguimos siendo referentes.

Recomendaciones

- De ejecutarse las acciones mínimas en el acompañamiento, se asegura que el equipo tenga un buen seguimiento de sus proyectos. De cumplirse las acciones de cada dimensión podemos decir que TECHO alcanza su perfil interesado en renovar su carrera.

- Junto con la captación e inserción, esta es la tercera y última etapa en la que un error de implementación puede generar una caída de equipo. Si un voluntario o voluntaria no vive espacios de plan claro (seguimiento), de formación, de generación de identidad o de simplemente encuentro, será muy difícil que esa persona quiera seguir perteneciendo a TECHO.