



Servicios cualitativos a nivel local para personas migrantes y refugiadas

[Erasmus + Número de referencia del proyecto: 2017-1-EL01-KA204-036335]

Entregable IO3

El Modelo Circular de Impacto: Paso 5

Colaboradores Drosostalida, FAMSI, MC2020
Versión 3.0
Fecha 28 del mes de Febrero 2020
Tipo Informe Público



Lista de Autores

Drosostalida	SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA
FAMSI	FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
MC2020	MEDIA CREATIVA 2020, S.L.

Descargo de responsabilidad

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que reflejen solo las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Número de referencia del proyecto: 2017-1-EL01-KA204-036335.

Q-SER Consorcio

El Consorcio de Q-SER está compuesto por:

MUNICIPIO DE EGALEO	Grecia
IOM Organización Internacional de las Migraciones-Praga	República Checa
INTRACOM GMBH	Alemania
MEDIA CREATIVA 2020, S.L.	España
SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA	Grecia
ECUMENICAL PATRIARCHAT – GREEK – ORTHODOX METROPOLIS OF GER- MANY – COMMUNITY THE ASCENSION IN STUTTGART	Alemania
FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	España

Derechos de uso



Este trabajo tiene licencia CC BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Historial de versiones

Rev. N	Descripción	Autor	Fecha
1.0	D.IO3 – Revisión por pares	All partners	1/09/2018
2.0	D.IO3 – Lanzamiento oficial	Drosotalida, FAMSI, MC2020	31/10/2018
3.0	D.IO3 – Modificaciones menores	Drosotalida, FAMSI, MC2020	28/02/2020

ÍNDICE

1. IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN.....	8
2. HERRAMIENTAS ÚTILES SUGERIDAS	9
2.1. Beneficios de la orientación.....	9
2.2. Q-SER - tabla de revisión de impacto.....	11

1. IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN

Como todas las actividades relacionadas con la formación y la educación dentro de una organización son de extrema importancia, se debe medir el impacto que producen. A nivel organizativo, los datos recogidos deben distinguirse en las siguientes categorías (lista no exhaustiva):

- **En la organización**, por ejemplo, cómo ha sido el desempeño de la formación real.
- **En el departamento**: el desempeño del departamento en el trato con los grupos objetivo sobre el tema específico en cuestión. Un indicador puede ser el número de quejas recibidas o el número de personas migrantes atendidas
- **En el personal**: grado de satisfacción de los empleados en la realización de las actividades laborales y motivación en la atención a los miembros del grupo objetivo.

Preparación de la organización:

1. Establecer aspectos de seguimiento del impacto. El monitoreo es una actividad horizontal que debe contemplarse en todos los aspectos del diseño, así como en los hitos específicos del proyecto. Debe buscarse una estrecha cooperación entre los departamentos a fin de recopilar los datos pertinentes. Cada departamento debe declarar específicamente las características de monitoreo que puede aplicar, los datos que se deben recopilar, así como los indicadores a corto y largo plazo. Las partes involucradas deben diseñar plantillas específicas y cotejarlas en plantillas para que los departamentos las utilicen.
2. Diseño de la tabla de revisión del impacto. La organización debe diseñar una tabla de revisión del impacto para analizar específicamente los siguientes aspectos:
 - ✓ Cómo se logró el impacto, es decir, qué actividades se llevaron a cabo y por qué departamento.
 - ✓ Cómo se midió el impacto y qué herramientas se utilizaron.
 - ✓ Cómo se reportó el impacto.
 - ✓ Números específicos / medidas a utilizar en la planificación estratégica.
3. Diseñar plantillas de informe para el impacto en la organización y el departamento. Toda la información anterior debe ser registrada y la organización debe redactar un modelo de informe para este fin.

2. HERRAMIENTAS ÚTILES SUGERIDAS

Al planificar la medición del impacto de la aplicación de un modelo de orientación a su organización, es bueno conocer los beneficios esperados y la medición gira en torno a ellos. A continuación, aparece un resumen de los beneficios de aplicar un proceso de orientación y las áreas en las que se espera una mejora. Estos campos pueden ser indicadores de la medición del impacto tanto a los niveles de recursos humanos como organizacional.

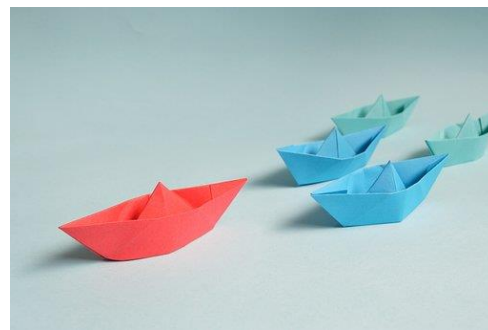
2.1. Beneficios de la orientación

Según la literatura, un programa de orientación tiene muchos beneficios que llegan no solo a los individuos involucrados, sino a la organización que fomenta las relaciones de orientación^{1,2} Los principales beneficios son la transmisión de la cultura corporativa y la provisión de un aparato de "detección profunda" para la alta dirección³.

A continuación encontramos un resumen de algunos de los beneficios que se pueden ofrecer a los mentores, a los beneficiarios y a las organizaciones que implementan los programas de orientación pertinentes.

Beneficios del mentor

- Crecimiento y desarrollo personal como mentor
- Alienta al mentor a compartir conocimientos, lo que ayuda a aumentar su autoestima
- Fortalece las habilidades interpersonales del mentor
- Desarrolla una red personal
- Aumenta la productividad (los mentores que trabajan con los beneficiarios pueden aumentar su propia productividad)
- Promoción (la orientación cuenta para los criterios de promoción en la mayoría de las organizaciones)
- Carrera / satisfacción personal



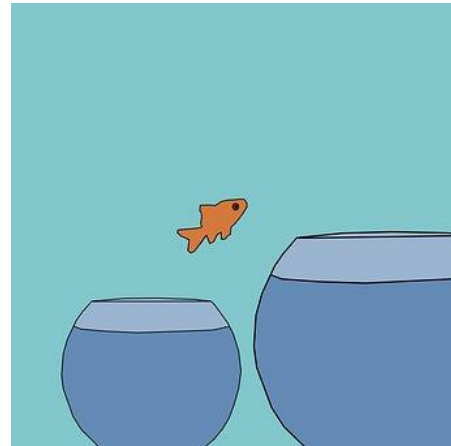
¹ Detsky AS, Baerlocher MO. Orientación académica: cómo darla y cómo obtenerla. JAMA; 297:2134-2136, 2007. Ludwig S, Stein R. Anatomía de la orientación. J Pediatr, 152(2):151-2, 2008.

² <https://www.management-mentors.com/resources/benefits-of-mentoring>

³ Wilson, J. & Elman, N. (1990). Beneficios organizacionales de la orientación. Perspectivas de la Academia de Administración, Vol. 4, N.º 4.

Ventajas para el beneficiario

- ✓ Crecimiento y desarrollo personal
- ✓ Aumenta la autoestima de los beneficiarios
- ✓ Ayuda a los beneficiarios a aprender a tomar mayor control de su carrera
- ✓ Enseña a los beneficiarios a hablar y a ser escuchados
- ✓ Educa a los beneficiarios sobre cómo aceptar retroalimentación en áreas importantes, tales como comunicación, habilidades técnicas, gestión del cambio y capacidades de liderazgo
- ✓ Mejora las habilidades interpersonales de los beneficiarios
- ✓ Networking
- ✓ Mejora la productividad
- ✓ Satisfacción profesional/ Ascenso y promoción
- ✓ Ayuda a los beneficiarios a comprender mejor la cultura de la organización y las reglas tácitas, que pueden ser fundamentales para el éxito



Ventajas de la organización

- ✓ Transmite a las personas de la organización que la administración está dispuesta a invertir en sus miembros/empleados
- ✓ Demuestra de cada al exterior que la organización valora a sus miembros/empleados
- ✓ Fomenta la lealtad de los empleados/miembros, lo que puede conducir a una reducción de las tasas de rotación (lo que ahorra dinero en la contratación y los costes de formación)
- ✓ Crea un ambiente de trabajo más positivo
- ✓ Fomenta las habilidades de liderazgo en los mentores
- ✓ Fomenta el crecimiento de los beneficiarios desde miembros de nivel júnior/empleado a futuros líderes
- ✓ Promueve el sentido de la cooperación y armonía dentro de la organización



2.2. Q-SER - tabla de revisión de impacto

ÁREA DE IMPACTO	IMPACTOS / RESULTADOS	INDICADORES	FUENTES DE DATOS	HORARIO		
				CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
SISTÉMICO						
ORGANIZACIONES						
BENEFICIARIOS						
PERSONAL						