

La oficina de “Desarrollo” en la sustentabilidad de la organización.

Culiacán, Sinaloa., a Junio de 2006

OBJETIVOS DEL TALLER

- Visualizar los procesos de fortalecimiento de las organizaciones como vía indispensable para la sustentabilidad.
- Analizar el rol y la estructura de la oficina de desarrollo en la procuración de fondos y en la sustentabilidad de la organización
- Comprender la importancia de la interacción de la oficina de desarrollo con el patronato o el consejo y la estructura operativa de la organización.

Premisas para la sustentabilidad

Confianza pública

Credibilidad en los logros

Eficiencia en el quehacer diario

Premisas para la sustentabilidad

Las necesidades que atienden las instituciones del sector social siguen en aumento.

Las instituciones sociales están obligadas a hacer cada día más con menos.

A nivel mundial hay una demanda de mayor eficiencia del sector social.

Las instituciones no cuentan con suficientes recursos ni apoyos reales para aumentar su eficiencia y la profesionalización de su personal.

Retos para la sustentabilidad

Mecanismos para la captación de recursos
Diversificación de ingresos
Generación de recursos propios
Generación de patrimonio



Sustentabilidad...

La clave para seguir en nuestro camino

Fortalecimiento Institucional

SUSTENTABILIDAD

TRANSPARENCIA

IMPACTO SOCIAL

COMUNICACIÓN

FINANZAS Y ADMÓN. SÓLIDAS

PROCURACION DE FONDOS

MODELO DE ATENCIÓN

RECURSOS HUMANOS

CONSEJO FUERTE

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA



Sustentable...

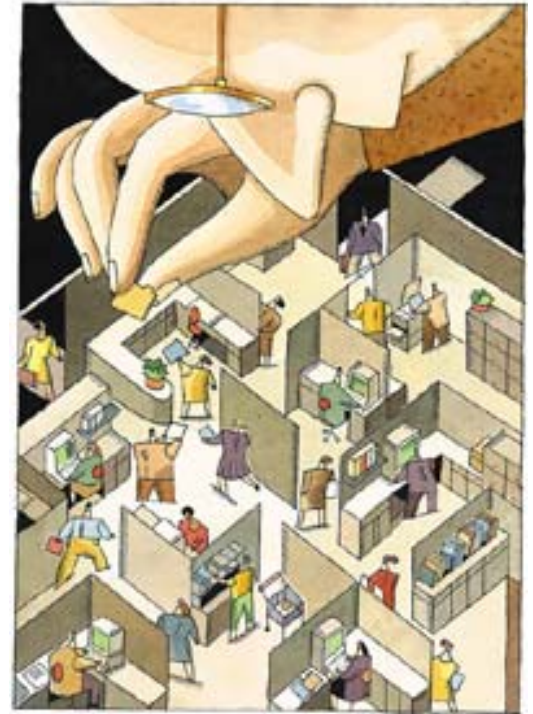
Adjetivo:-que se puede sustentar o defender con razones.

Seguir para que algo no decaiga, se extinga o continúe en la forma que se expresa.

Satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad para las futuras generaciones.

Exponer la visión

- Una organización se sustenta por que la comunidad lo desea
- La organización puede hacer lo que la sociedad necesita
 - Cómo se logra:
 - **Comunicación**
 - **Transparencia**
 - **Movilización de Recursos**
 - **Creatividad e Innovación**



Captación de Recursos

¿¿¿¿ R E C U R S O S ????

- ¿Para qué necesitamos recursos?
- ¿Cuántos recursos necesitamos?
- ¿De dónde podemos obtenerlos?
- ¿Cómo podemos obtenerlos?
- ¿Qué hay que hacer después de obtenerlos?

Cómo caminar hacia la sustentabilidad

- Mostrando cómo su **causa** es importante
- Mostrando cómo el **trabajo de la organización es importante**
- Convocando a la **comunidad a participar** y ayudar a cumplir con la misión que la organización ha planteado orientada a la causa
- Teniendo una **estructura sólida** para la procuración de fondos

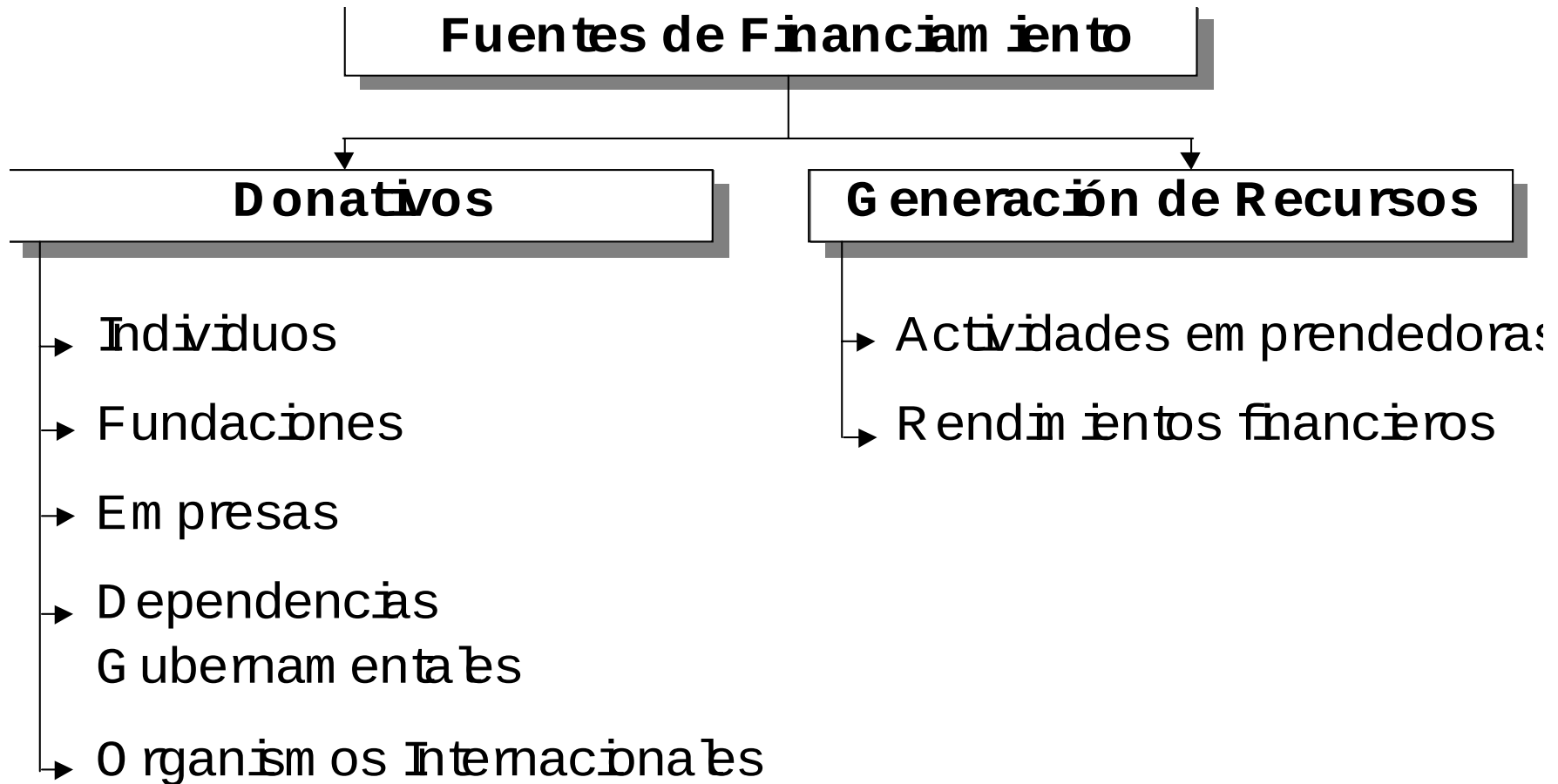
Procuración de fondos

estructura sólida para la procuración de fondos

- Base de datos de donantes
- Estructura básica de las actividades de la procuración de fondos
- Personal dedicado a la procuración de fondos
- Oficina especializada
- Plan de acción de largo plazo
- Evaluación de la procuración de fondos
- Seguimiento de la procuración de fondos

Ejercicio ¿Cuánto requiere mi organización? (si no puedo precisar las cantidades, es importante plantearlo en %)

- ✓ Gastos operativos
- ✓ Programas de trabajo
- ✓ Inversiones en activos
- ✓ Inversiones en inmuebles
- ✓ Patrimonio
- ✓ Requero apoyos en especie? Cuales?



EL CONCEPTO DE DESARROLLO

Estimulando el Desarrollo “Proceso total por el cual una organización incrementa la comprensión pública de su misión y adquiere soporte financiero para sus programas.”

Participar
Participar del ser
Compromiso
Responsabilidad
Promueve la gestión

Cambio Social

**The NSFRE Fund Raising
Dictionary**

LA OFICINA DE DESARROLLO

- La mayoría de las organizaciones, aún si sus programas están financiados o subvencionados, tienen necesidades no satisfechas que requieren obtener recursos de manera eficiente.

LA OFICINA DE DESARROLLO

- La oficina de desarrollo asegura y prevee el futuro/crecimiento de la organización antes de que ésta se enfrente a problemas financieros que le impidan cumplir su misión.
- Es importante que el Director de Desarrollo le reporte directamente al Director General de la institución.
- El Director de Desarrollo debe formar parte del equipo ejecutivo encargado de tomar las decisiones.

LA OFICINA DE DESARROLLO

- El Director de Desarrollo debe tener acceso al Patronato o Consejo.
- Todos los esfuerzos de procuración deberán coordinarse a través de la Oficina de Desarrollo.
- El Director de Desarrollo deberá mantener o construir relaciones sólidas con el encargado de la administración o finanzas de la organización.
- Es vital para el Director de Desarrollo conocer y apreciar el trabajo de su equipo y convocar a reuniones periódicas.

LA OFICINA DE DESARROLLO

- Es trabajo del Director de Desarrollo asegurar que el Director General entienda la importancia de su papel en la procuración de fondos.
- El esfuerzo de procuración de fondos es un trabajo de equipo, todos deben de conocer las acciones que se emprenden.
- La oficina de administración o finanzas debe de comprender la importancia de su papel en asegurar el buen uso, destino y transparencia de los fondos.

- **Misión – razón de ser de la organización.**
- **Visión – Nuestros sueños. ¿A dónde queremos llegar? ¿cómo nos queremos ver?**
- **Valores – creencias que guían a la organización**
- **Metas – objetivos hacia los que están dirigidos los planes y las acciones diarios.**

Misioneros y Visionarios

ABC DE LA OFICINA DE DESARROLLO

- I. Plan de acción a largo plazo
- II. Plan de desarrollo anual
- III. El “caso”
- IV. Políticas de aceptación de donativos
- V. Manual de procedimientos

Compromiso

Visión

Misión

Intención

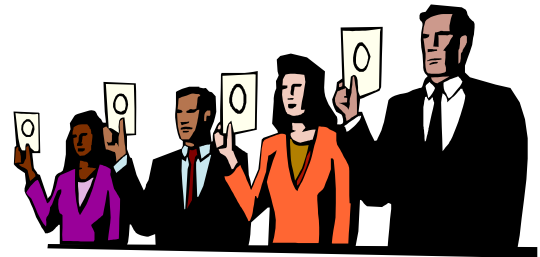
Decisión



Procuración

APROVECHAMIENTO DE RECURSOS

HUMANOS



MATERIALES



FINANCIEROS



OTROS RECURSOS



LAS 10 FUNCIONES DEL RESPONSABLE DE DESARROLLO

- Coordinar todas las actividades de procuración de fondos de la organización.
- Colaborar con el Patronato para la elaboración de Plan de Desarrollo.
- Implementar el Plan de Desarrollo.
- Identificar áreas de necesidad para procurarles fondos y elaborar su “caso” de justificación y soporte.
- Desarrollar materiales apropiados para ser utilizados en las campañas o solicitudes.

- Sensibilizar a la organización en la filantropía.
- Desarrollar estrategias de identificación y cultivo de donantes.
- Llevar a cabo el seguimiento de donativos.
- Desarrollar estrategias apropiadas de reconocimiento y agradecimiento.
- Educar a la organización conforme a los estándares éticos y legales de la procuración de fondos.

CUALIDADES DEL RESPONSABLE

- **Integridad**
- **Compromiso**
- **Entusiasmo y dedicación para la misión de su institución**
- **Habilidad para hablar y escuchar**
- **Pasión por la causa**
- **Comprensión de los derechos de los donantes**
- **Saber redactar y hablar en público**

Atributos del personal de apoyo

- Inteligentes y honestos
- Creer sinceramente que los donantes y benefactores tienen una gran y única oportunidad de realizar una sabia INVERSION en la institución con la cual están totalmente comprometidos.
- Comprender la misión de su institución y ser capaces de transmitirla.
- Confiar en la institución y sus propias habilidades (y demostrarlo). No criticar o hablar mal de la institución.
- Tener excelente presentación para inspirar respeto y confianza a los prospectos.

10 **Responsabilidades Básicas del Consejo Directivo**

1 *Determinar la misión y los propósitos de la organización.*

2 *Seleccionar al Director Ejecutivo.*

3 *Apoyar al Director Ejecutivo y evaluar su desempeño.*

4 *Garantizar la planeación eficaz de la organización.*

5 *Garantizar que la organización cuente con suficientes recursos.*

6

Administrar eficientemente los recursos.

7

Determinar y supervisar los programas y servicios de la organización.

8

Promover la visibilidad de la organización.

9

Asegurar la integridad legal y ética, y mantener su transparencia.

10

Reclutar y orientar a nuevos miembros del consejo directivo y evaluar su propio desempeño.

PAPEL DEL PATRONATO EN LA PROCURACIÓN DE FONDOS

- **Dar donativos y conseguirlos.**
- **Aprobar las metas y planes de procuración de fondos.**
- **Establecer políticas para guiar la procuración de fondos.**
- **Contratar a un profesional en procuración de fondos.**
- **Involucrar a otros miembros del Patronato que estén dispuestos a procurar fondos.**
- **Evaluar el esfuerzo de procuración de fondos.**

EL PATRONATO

- Funciones:
 - Comprometerse financieramente.
 - Evaluar su desempeño en lo individual y en lo colectivo.
 - Ser los responsables fiduciarios.
 - Participar en comités de trabajo.
 - Fortalecer la imagen pública de la institución.
 - Abogar por la institución.
 - Garantizar la planeación efectiva de la organización.
 - Garantizar el manejo de los recursos en forma efectiva.
 - Apoyar el proceso de identificación, cultivo y solicitud de donantes.
 - Asistir y participar en las reuniones o asambleas.
 - Asistir y promover los eventos de la institución.

Las 10 “ies” de un Buen Consejo

- Integridad
- Inteligencia
- Inversión
- Influencia
- Intestinos (para la toma de decisiones)
- Involucramiento
- Intuición
- Imaginación
- Innovación
- Intachable

VOLUNTARIOS

- Contar con una buena base de voluntarios es esencial para la Oficina de Desarrollo.
- Los voluntarios dan “estatura” a la causa.
- Son, como el Patronato, la mejor fuente para identificar, cultivar y reclutar donantes.
- Invite a sus voluntarios a participar en los comités.
- Invite a sus voluntarios a sumarse económicamente a la causa.

Ejercicio: ¿De dónde obtiene mi organización sus recursos?

¿De dónde debería obtener mi organización sus recursos?

¿Cubro cuotas de recuperación por los servicios que ofrezco?

¿Esta actualizada la cuota de recuperación?

¿Cuánto me cuesta a mí el servicio?

7 Principios de la Organización altamente efectiva

1. Ser Proactivo: **Responsabilidad / Iniciativa**
2. Iniciar con el Fin en mente: **Propósito / Valores**
3. Poner lo primero, primero: **Integridad y Ejecución**
4. Pensar Ganar- Ganar: **Mutuo Respeto y Beneficio**
5. Buscar entender, antes de ser entendido: **Comprensión mutua**
6. Sinergice: **Cooperación mutua**
7. Afilar la Visión: **Renovación**

No hay modelos únicos para el éxito

Los resultados están en función de las personas involucradas y su interacción basada en:

- **VISIÓN,**
- **COMPROMISO,**
- **CAPACIDADES y HABILIDADES**
- **LIDERAZGO.**

Consideraciones Importantes

- **Conoce a tu organización**
- **Cree en ella**
- **Elabora su diagnóstico**
- **Fija metas**
- **Define claramente la población objetivo**
- **No te desvíes de tus proyectos**
- **Haz promoción**
- **Establece negociaciones con actores estratégicos**
- **Busca la satisfacción plena del donante**
- **Realiza evaluación permanente de su trabajo**

¿Porque dona la gente ?

- porque quiere
- le gusta
- solidaridad
- motivos religiosos
- compromiso
- presión
- corresponsabilidad
- ayudar a cambiar vidas
- por querer trascender
- compromiso consigo mismo
- puede dar
- identificarse con una causa
- saben pedir
- conciencia social
- por pertenencia a un grupo
- por cultura familiar

¿Porque no dona la gente?

- La gente no da porque no le pedimos
- Ideas
 - el no ya lo tenemos
buscar el sí
 - prácticamente no aceptar
un NO



✓ Las 7 motivaciones de un donante individual:

- Los **comunitarios**: hacer el bien tiene sentido
- Los **devotos**: hacer el bien es la voluntad de Dios
- Los **inversionistas**: hacer el bien es buen negocio
- Los **socialité**: hacer el bien es divertido
- Los **altruistas**: hacer el bien para sentirse bien
- Los **comprometidos**: hacer el bien por agradecimiento
- Las **dinastías**: hacer el bien es tradición familiar

¿Estamos listos?

- ¿Su institución está preparada?
- ¿Ya tiene proyectos claros y estructurados?
- ¿La fundación a la que tocaremos apoya a instituciones similares?
- ¿La empresa a la que presentaremos proyecto apoya a instituciones similares?
- ¿Tiene interés en proyectos de su área geográfica?
- ¿Su causa es de interés de la fundación o de la empresa?
- ¿Ya conoce los formatos y las fechas?
- ¿Conoce los montos que otorgan?

Razones Comunes por el Rechazo de Propuestas:

- No cabe dentro de los objetivos de la fundación o de la empresa
- Solicitud incompleta
- Documentación incompleta
- No cumple con los criterios mínimos
- Falta de objetivos claros
- El proyecto no es viable
- Solicitud mal redactada/difícil de entender
- Falta de indicadores
- El costo beneficio es muy alto

Algunos Principios Básicos para la Transparencia

- 1 **Funcionamiento y regulación del Órgano de Gobierno.**
- 2 **Claridad del Objeto Social.**
- 3 **Planeación y seguimiento de las actividades.**
- 4 **Comunicación real de la información.**
- 5 **Transparencia en los fondos recibidos.**
- 6 **Control en el uso de los fondos.**
- 7 **Estados Financieros anuales y cumplimiento de las obligaciones fiscales.**
- 8 **Elaboración y cumplimiento del programa presupuesto anual.**
- 9 **Promoción del voluntariado.**
- 10 **Informar periódicamente a los donantes de los avances**

Fuentes de Consulta

Fuentes

- www.cmsconsultores.com
- www.cemefi.org
- www.fundacion.org.mx
- Fundraising: A Guide to Raising Money from Private Sources
- Cuadernos CEMEFI Consejos Directivos



- Licenciado en Comunicación
- Estudios de Maestría en Sociología
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Nacional Autónoma de México,
- Maestría en Comunicación Institucional
Centro Avanzado de Comunicaciones
"Eulalio Ferrer" A.C.
- Curso de Formación Unión Social de
Empresarios de México A.C.
- Diplomado en Liderazgo Social ITESM UV
- Fue Director de Promoción del Centro Mexicano para la Filantropía A.C.
- Es Vicepresidente de Fundación Merced y de Fundación Porvenir, fue
Vicepresidente de la Red por la infancia y la Adolescencia.
- Fue uno de los promotores del premio nacional al voluntario, distinción que
entrega anualmente el Presidente de la República.
- Participa en diversos Consejos de organizaciones no Lucrativas.
- Es profesor a nivel maestría en diversas Universidades del país.
- Es Director Fundador de CMS Comunicación y Mercadotecnia Social
- Actualmente es subdirector de Fundación CIE.

Mauricio Guerrero y CMS
Consultores autorizan y alientan
la reproducción de este material
orientado a la profesionalización
de las organizaciones sin fines
de lucro, utilizando cualquier
medio solo
les piden citar la fuente.

**Muchas Gracias me dio
gusto estar con ustedes**

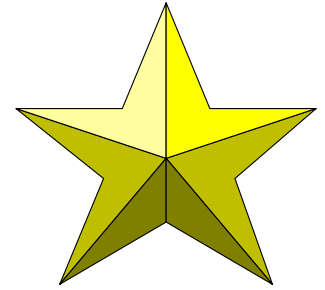
Estoy a sus ordenes

meguerrero@cie.com.mx

mauricioguerrero@cmsconsultores.com

56 82 21 80, 52 01 93 19 y 044 55 33 32 09 62

www.cmsconsultores.com



DESTINO

Vigila tus pensamientos, pues se convierten en palabras.

Vigila tus palabras, pues se convierten en acciones.

Vigila tus acciones, pues se convierten en hábitos.

Vigila tus hábitos, pues se convierten en carácter.



Vigila tu carácter, pues se convierte en tu destino .

Frank Outlaw