

Boletín No. 30



Septiembre

-

Octubre

2019

Índice

#UnDíaParaDar 02



**Testimonio de una OSC
analizada03**



**Organización analizada:
Brenda Asociación de Esclerosis
Múltiple Chihuahua, A.C.05**



**El mecanismo de la mediación
en las sociedades civiles07**



**Consultoría Consciente, una aproximación
psicológica al Trabajo y Derecho Laboral.....09**



**Memoria de actividades
201811**



**OSC analizadas en el
periodo septiembre - octubre 2019.....12**



Directorio

Javier García G.
jgarcia@confio.org.mx
Director Ejecutivo

Verónica Limas T.
analisis@confio.org.mx
Ejecutiva de vinculación
y análisis

Sarahí Corrales C.
analisis1@confio.org.mx
Analista

Andrea González G.
analisis2@confio.org.mx
Analista

Paulina García H.
analisis3@confio.org.mx
Analista

Guadalupe García H.
analisis4@confio.org.mx
Analista

Janeth López O.
analisis6@confio.org.mx
Analista

Sandra Salas V.
cdjuarez@confio.org.mx
Analista

Nallely Jáquez M.
administracion@confio.org.mx
Administración

Lizeth Ronquillo G.
proyectos@confio.org.mx
Gestor de proyectos de desarrollo

Pamela Fierro F.
comunicacion@confio.org.mx
Comunicación

#UnDíaParaDar

03 de diciembre

#GivingTuesday

#UnDíaParaDar o **#GivingTuesday** es un movimiento global que quiere incentivar y multiplicar las buenas acciones de las personas. El objetivo es dedicar un día en todo el mundo, este año el **03 de diciembre**, a celebrar la acción de **dar**, ya sean alimentos, dinero, tiempo (voluntariado), objetos de segunda mano, etc. Unirse es muy sencillo: solo necesitas **ganar ganas de hacer un mundo mejor**, echar un vistazo a las causas de **#UnDíaParaDar** y **decidir qué harás o a quién darás**.

#UnDíaParaDar es el día 03 de diciembre, un día mundial dedicado a dar y colaborar con causas sociales.

Usando el hashtag **#UnDíaParaDar** como instrumento para difundir esta idea en las redes sociales, se busca movilizar a todos los ciudadanos, familias, organizaciones y empresas para que contribuyan en este día mundial de la donación, con el objetivo final de expandir la solidaridad los 365 días del año.

Más información: <https://undiaparadar.mx/>



#undiaparadar
MEXICO

Testimonio de una organización analizada: Museo de la Revolución en la Frontera (MUREF) Patronato Amigos del Museo Hacia una Nueva Imagen, A.C

Por: Alejandra Delgado Santizo

Directora del MUREF



Hace casi tres años me integré al Patronato Amigos del MUREF, recuerdo que me recibieron con la noticia de que se comenzaría en breve con el segundo análisis de Confío, ¡sí lo adivinaron, yo me haría cargo!, si bien a groso modo tenía conocimiento del modelo, el irme apenas integrando a la organización y no tener a alguien cerca de referencia para que me apoyara a ir resolviendo las requisiciones del análisis, me inquietó muchísimo, sin embargo para mi sorpresa este procedimiento lejos de representarme un problema, fue una herramienta muy útil para incluso conocer más rápidamente a la organización.

Sandra, analista de Ciudad Juárez, me fue llevando de la mano para identificar cada principio, así mismo al estar revisando la información conforme se iba requiriendo, me terminó de dar la certeza de estar en una organización con buenas prácticas y confiable.

El modelo de análisis de Confío no solo se convirtió en mi aliada para integrarme lo más rápido posible a entender el funcionamiento de la organización, sino que también es un poderoso medidor para que aquellas organizaciones que quieren realizar prácticas confiables tengan como guía este modelo y puedan ubicar certeramente las áreas de oportunidad para su mejora. De hecho, organizaciones que van iniciando me han preguntado por donde comenzar y les recomiendo que revisen los principios para que tengan una idea de donde es el ideal a llegar.

Este es un trabajo que en un inicio se puede percibir como abrumador, sin embargo, con la guía del equipo de Confío permite que sea un proceso fluido que permite mantener una visión en las áreas a atender.

El día de hoy el Patronato Amigos del MUREF se congratula en recibir por tercera ocasión consecutiva el reconocimiento que otorga Confío, ya que para la organización es un paso más que nos permite ofrecer a la comunidad y a nuestros aliados una organización sólida, con credibilidad y confiable, analizada en base a principios éticos, que permiten a su vez una permanencia en el largo plazo.

Felicito a las organizaciones que también han sido analizadas, ya que demuestra un compromiso para con nuestra labor, nuestros aliados y nuestra comunidad.

El modelo de análisis de Confío no solo se convirtió en mi aliada para integrarme lo más rápido posible a entender el funcionamiento de la organización, sino que también es un poderoso medidor para que aquellas organizaciones que quieren realizar prácticas confiables tengan como guía este modelo y puedan ubicar certeramente las áreas de oportunidad para su mejora.

Organización analizada:

Brenda Asociación de Esclerosis Múltiple Chihuahua, A.C.



Brenda Asociación de Esclerosis Múltiple Chihuahua, A.C. (Brenda Asociación), se constituyó legalmente en el año de 1989, ante la creciente preocupación de los padres de la niña Brenda, por la falta de atención médica para personas con Esclerosis Múltiple (EM), fue así que acompañados por un neurólogo y otros padres de familia, comenzaron a investigar sobre la EM, con el propósito de ofrecer las atenciones médicas que conllevaba el padecimiento.

Años más tarde también se incorporaron como beneficiarios de la organización, personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA).

Actualmente, Brenda Asociación ofrece servicios de terapia física, psicológica, social y familiar, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con EM y ELA.

Misión

Somos una institución humanitaria y de servicio que brinda terapia física, psicológica y social a pacientes con Esclerosis Múltiple y su entorno familiar para mejorar su calidad de vida, buscando siempre estar a la vanguardia en el campo de investigación.



Principales actividades desarrolladas por la organización:

- **Rehabilitación Física.** Con el fin de evitar la discapacidad acelerada, este programa busca mejorar la capacidad de movimiento en los brazos, piernas y todos los músculos del cuerpo, a través de diversos ejercicios, tales como: estimulación con rayos infrarrojos y electrodos, terapia asistida individual y trabajo en bicicletas, caminadoras, escaleras y rampas, así como pesas para trabajar la fuerza, el equilibrio y la respiración.
- **Rehabilitación Acuática.** Consiste en utilizar la disminución de la gravedad del medio acuático para proporcionar mayor amplitud de movimiento en articulaciones disminuidas o en malestares neuro-musculares. Las terapias y ejercicios en la alberca se adaptan a las necesidades del beneficiario, ya sea en la utilización de diferentes materiales o en el control de la temperatura del agua. También se cuenta con un tanque terapéutico para dar estimulación por hidromasaje.
- **Terapia Psicológica.** Se ofrece a los pacientes y familiares de los mismos, atención psicológica y acompañamiento, para que juntos puedan trabajar los diferentes retos de la enfermedad y así poder mejorar la calidad de vida de ambos.
- **Terapia Ocupacional.** Estas actividades tienen el fin de estimular las funciones cognitivas del beneficiario.
- **Taller de Oración y Vida.** Con una dimensión evangélica y humanitaria, se busca que los beneficiarios se fortalezcan y se unan, para que así formen una mejor sociedad.

Conoce a una de las organizaciones que ha sido analizada por Confío

Dirección: Calle Mombacho, número 821, colonia Panorámico, código postal 31107, Chihuahua, Chihuahua, México.

**Teléfono: (614) 421 0934 y 440 0885
Email: brendaemultiple_chih@hotmail.com
Web: www.baemch.org**



Puedes acceder a la información completa entrando a: www.confio.org.mx, en la sección de "OSC analizadas"

El mecanismo de la mediación en las sociedades civiles

Por: M.D. José Carlos Chin Novelo
Abogado inmobiliario & Mediador
Miembro de la Asociación Nacional de
Abogados de Empresa



El 18 de junio de 2008 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma que sentó las bases para establecer un nuevo modelo para impartir justicia en el país. **Entre los artículos reformados se encuentra el 17 de nuestra Carta Magna que quedó de la siguiente manera: “Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.”**

Esta reforma busca tutelar los derechos de los ciudadanos de una forma más efectiva y menos costosa, rápida en relación con el tiempo empleado en su solución, convenientes en cuanto pueden impedir la recurrencia del conflicto y socialmente más valiosos, ya que posibilitan la relación

futura de las partes. Existen diversas formas para poner fin a un conflicto, por ejemplo, a través de la fuerza, una de las partes impone su voluntad a las demás, pero el conflicto subsiste. La mediación es el mecanismo donde se presentan mayores posibilidades de brindar una solución que satisfaga a los implicados.

¿Qué es la mediación y qué beneficios puede traer para solucionar conflictos en las sociedades civiles?

La mediación es una forma de mecanismo alternativo de solución de conflictos que resuelve disputas entre dos o más partes con efectos concretos. Un tercero, el mediador, ayuda a las partes a negociar un acuerdo. Las

disputas pueden mediar una variedad de asuntos de diversas materias: comerciales, legales, laborales, comunitarias y familiares.

Costo

Si bien un mediador puede cobrar una tarifa menor a la de un abogado, el proceso de mediación generalmente toma mucho menos tiempo que promover un caso a través de procesos tradicionales. Un caso en manos de un abogado o un tribunal puede tardar años en resolverse, la mediación generalmente logra una resolución en cuestión de horas. Tomar menos tiempo significa gastar menos dinero en tarifas y costos por hora.

Confidencialidad

Si bien las audiencias judiciales son públicas, la mediación sigue siendo estrictamente confidencial. Nadie más que las partes en disputa y el mediador o mediadores saben lo que sucedió. La confidencialidad en la mediación tiene tal importancia que, en la mayoría de los casos, el sistema legal no puede obligar a un mediador a testificar en la corte sobre el contenido o el progreso de la mediación. Muchos mediadores destruyen sus notas tomadas durante una mediación una vez que esa mediación ha finalizado. Las únicas excepciones a dicha estricta confidencialidad generalmente involucran

abuso infantil o actos criminales reales o amenazados.

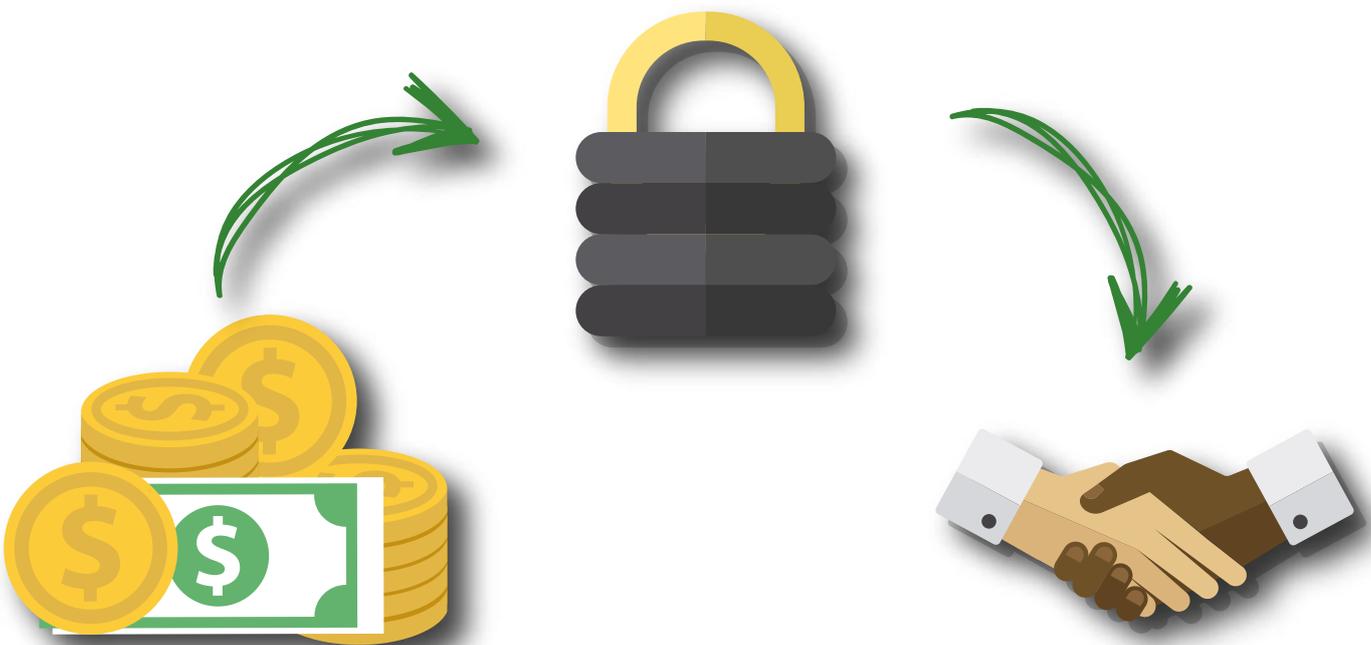
Conformidad

Debido a que el resultado es alcanzado por las partes que trabajan juntas y es de mutuo acuerdo, el cumplimiento del acuerdo mediado suele ser alto. Esto reduce aún más los costos, ya que las partes no tienen que contratar a un abogado para forzar el cumplimiento del acuerdo. Sin embargo, el acuerdo mediado es totalmente aplicable en un tribunal de justicia.

En síntesis la mediación es rápida, sencilla, los involucrados deciden cómo resolver su controversia, los acuerdos son a satisfacción

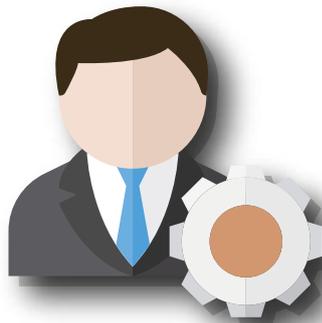
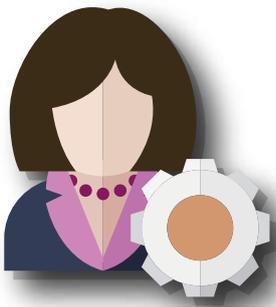
de los involucrados, y evita juicios costosos desgastantes.

Es por ello que cada vez más sociedades mercantiles y civiles utilizan la mediación como una forma imparcial, paciente, transparente, de resolver sus conflictos internos y externos, con la ventaja de obtener acuerdos duraderos, propiciando un clima de respeto y confianza para obtener resultados satisfactorios apegados a la legalidad, permitiendo que las partes se escuchen y entiendan, volviéndose creadoras de sus soluciones, enfocándolas a dialogar.



Consultoría consciente, una aproximación psicológica al trabajo y derecho laboral

Por: Asociación Nacional de Abogados de Empresa, A.C.



En su mayoría las condiciones laborales e interacciones en la fuente de trabajo, delatan un escenario perfecto para llevar a cabo y presenciar diversos experimentos psicológicos y sociales derivado de las diplomacias y adversidades naturales que ocurren justo delante de nuestros ojos. Las condiciones físicas, el estrés, las relaciones y sobre todo el ambiente de cualquier empresa compartida colectivamente por humanos que pasan más tiempo en el trabajo que en casa, crean tendencias y reacciones interesantes que deben ser comprendidas y apreciadas por cada especialista en recursos humanos o cualquiera con una exposición sustancial a cuestiones del trabajo.

La amplitud y profundidad de los comportamientos y patrones psicológicos y psicosociales en el lugar de trabajo es tan diversa y profunda como el mismísimo espíritu y abismal diversidad de cada individuo.

Sin embargo, rara vez hemos percibido y estudiado psicológicamente (y ahí hemos errado) a la fuente de trabajo como una entidad separada e identificable con existencia propia con comportamientos, patrones y a partir de ello, con reacciones previsibles y predecibles.

Como breve nota introductoria, esta separación en el ámbito legal (individuo y empresa) ha tenido una clara dicotomía desde el Derecho Romano. En última instancia, el titular de la personalidad jurídica (necesario para contratar) es identificable como persona moral, y hay dos tipos de personas en el mundo legal que son estudiadas y tratadas por separado:

1) Naturales que son individuos que adquieren la personalidad al nacer y;

2) Las personas morales, como las Sociedades (empresas) que adquieren la personalidad en el momento de la constitución y que también

se mencionan, se estudian, reclaman y consideran diferentes de todas las personas que la conforman.

Esta antigua y clara distinción permite a todo el mundo entender y navegar por el mundo legal mientras trata con personas y entidades por separado (es una distinción a la que estamos tan acostumbrados, que uno podría ni siquiera detenerse a pensar).

Sin embargo, psicológicamente podría pasarse por alto con bastante regularidad, que todas las entidades o empresas (aparte de las personas que las constituyen) también tienen una acumulación psicológica, cargas y bagajes intangibles que determinan mucho en términos de éxito o fracaso empresarial productividad, relaciones gerenciales y humanas, galardones o sobre todo el reconocimiento social y económico. Al igual que los individuos, todas las entidades se componen de rasgos

culturales, conductuales y naturales que crean el producto final que permitirá a una empresa prosperar o fracasar en un modelo económico y en un entorno capitalista que en la mayoría de los casos implica una competitividad y ritmo que acelera sin fin y que podría considerarse una locura en el mejor de los casos. La psicología industrial u ocupacional como un campo de práctica aceptado ha crecido cada vez más para aceptar y entender los problemas del lugar de trabajo no sólo desde el nivel del individuo, sino más importante desde la comprensión de los fenómenos conductuales que se derivan de, y en las organizaciones mismas, aunque sigue habiendo mucho por hacer. Como asesores laborales y consultores de negocios, este enfoque panorámico de la ley y el comportamiento en el lugar de trabajo es la materia prima con la que debiésemos operar. Cada organización funciona, se comporta y muestra diferentes patrones que si se identifican y analizan, en última instancia servirían como estrategias legales preventivas, de gestión de riesgos y para evitar costosos litigios. Lo que marca la diferencia entre verdaderos consultores de recursos humanos y negocios no es sólo

una preocupación por las pautas de comportamiento de cualquier empresa, sino además, contar con la capacidad de discernirlos y descubrirlos, acompañado de un talento para analizar, aprender y utilizar estos patrones a favor de cada cliente.

A diferencia de los Estados Unidos (EE.UU.) o del el Reino Unido, la Ley Federal del Trabajo establece reglas mínimas de compromiso que deben cumplirse en todas las relaciones laborales y que pueden ampliarse de acuerdo con las políticas y posibilidades de cada empleador. Sin embargo, esta ley establece las reglas básicas para todas las relaciones laborales en el país, luego entonces, crea un escenario perfecto y objetivo para que los consultores analicen cada organización desde un punto de partida legal y equitativo, luego entonces:

“Si 5 empresas del mismo sector operan con exactamente los mismos paquetes de beneficios laborales, las mismas horas de trabajo y se encuentran a una distancia geográfica de 20 kilómetros... ¿qué es lo que hace que una empresa se destaque en términos de productividad y éxito? ¿Por qué, bajo las mismas circunstancias, una

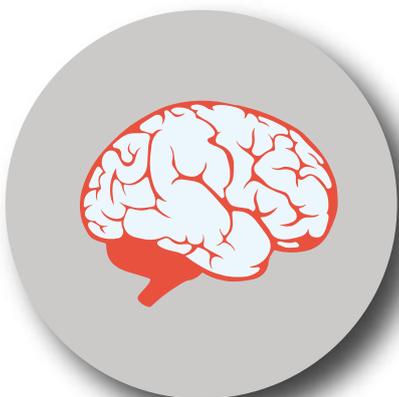
organización puede prosperar mientras la otra desaparece?”

La consultoría laboral y empresarial no se trata sólo de cumplimiento y legalidad, sino más bien, del conocimiento específico conductual y operativo de cada cliente para poder sacar lo mejor de los recursos humanos,

potencializar la producción y evitar complicaciones en una economía de corte netamente impersonal. El conocimiento jurídico es sólo el primer requisito para un consultor laboral, esto debido al hecho de que el éxito en la gestión y productividad de los recursos humanos está la mayor parte del tiempo, supeditado a ciertas reglas psicológicas y culturales que constituyen auténticas normas de comportamiento.

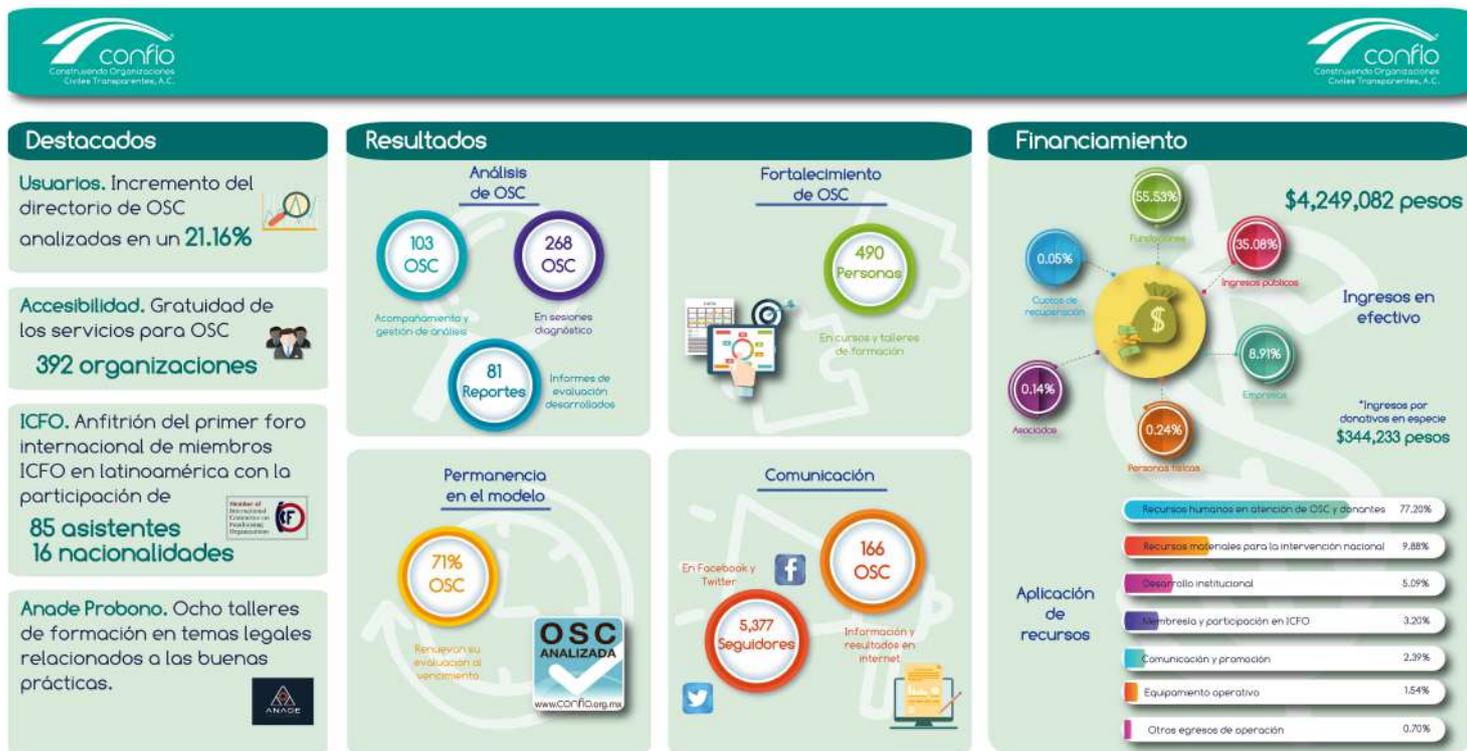
Cada organización siempre debe ser vista e identificada como una entidad con características propias e internas de comportamiento que debiesen ser comprendidas por los accionistas y ejecutivos para poder ser exitosos en un sistema donde el respeto, la equidad y la gestión son igual de importantes para el éxito como la legalidad lo es para el cumplimiento “compliance”.

Los consultores legales, por lo tanto, debiesen dar cuenta de la confianza que cada empresa les impone y ser conscientes y responsables en cuanto a acercarse al conocimiento de las características culturales, sociales y conductuales de cada lugar de trabajo para garantizar el mayor éxito posible... Consultoría consciente.



Datos de interés 2018

El pasado 04 de octubre presentamos nuestro informe anual de actividades 2018, te mostramos algunas cifras de interés:



OSC analizadas en el periodo septiembre - octubre 2019



Andares ABP

Vida plena para adultos con discapacidad intelectual

Andares, A.B.P.



Asilo de Ancianos Luis Elizondo,
A.C.



Asociación Regiomontana
de Niños Autistas, A.B.P.



Autismo, A.B.P.



Ayuda y Solidaridad con las
Niñas de la Calle, I.A.P.



Brenda Asociación de
Esclerosis Múltiple
Chihuahua, A.C.



Centro de Capacitación de
Desarrollo Humano y
Género, A.C.



Centro de Liderazgo y
Desarrollo Humano, A.C.



Centro para el Desarrollo del
Potencial Humano, A.C.



CREANDO COMUNIDADES
DE PAZ A.C.

Creando Comunidades
de Paz, A.C.



CreeSer, A.B.P.



Desarrollo Juvenil del Norte,
A.C.



Despierta, Cuestiona, Actúa,
A.C.



El Camino Hacia Adelante,
A.C.



El Arca en Querétaro, I.A.P.



Fomento Prevocacional Severiano Martínez, A.B.P.



Fundación Chihuahua, A.C.



Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados, A.C.



Fundación Pro Bienestar al Anciano, A.C.



Fundación San Gabriel, A.C.



Hagámoslo Bien por una Cultura de la Legalidad, A.C.



Institución Providencial de México, A.C.



Juan XXIII al Servicio de los Pobres, A.C.



La Casa de la Armonía, A.C.



Misión del Nayar, A.B.P.



Mujer en Plenitud, A.B.P.



Orquestas, Coros y Bandas Juveniles de Nuevo León, A.B.P.



Patronato del Buen Samaritano, A.B.P.



Promotora para el Desarrollo del Niño, A.C.



Refugio de Amor, A.C.



Sana en Casa, A.B.P.

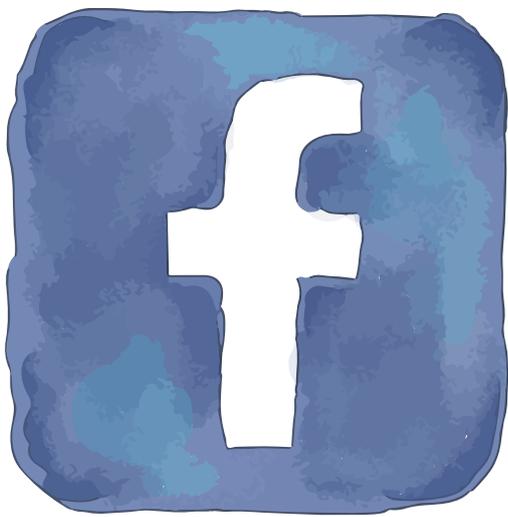


Taller de Expresión y Desarrollo Integral, A.C.



Vida y Familia Monterrey, A.B.P.

¡Síguenos en nuestras redes sociales!



Confío, A.C.

@Confio_OSC





Construyendo Organizaciones Civiles Transparentes, A.C.

Ave. Heroico Colegio Militar No. 4700
Col. Vistas del Sacramento C.P. 31300
Chihuahua, Chih., México
Tel. 52 (614) 439-5000 ext. 4814 Tel. Directo 52 (614) 306-2205
www.confio.org.mx
contacto@confio.org.mx

Av. Del Estado #280 Col. Tecnológico, C.P. 64700
Monterrey, Nuevo León, México
Celular: (81) 3127-4348
nuevoleon@confio.org.mx

Anillo Envolverte No. 780
Zona Pronaf C.P. 32315 Ciudad Juárez, Chih., México
Tel. 52 (656) 617-2241 ext. 426 Tel. Directo 52 (656) 251-0188
e-mail: cdjuarez@confio.org.mx

Una alianza con:



Metodología de:



Miembro de:

Member of
International
Committee on
Fundraising
Organizations

