

2 Fomentar la Cultura de Datos

Índice de Contenidos del Módulo

2	Fomentar la Cultura de Datos	1
2 - 1	¿Cómo fomentar la cultura de datos- - socialización de datos?	8
2 - 2	Definición de Competencias en materia de Datos	12
2 - 3	Plan de actividades para talleres y sesiones de aprendizaje	16
2 - 4	Análisis del Alcance de Competencias en materia de Datos	20
2 - 5	Planificación del Grupo Informal de Trabajo en materia de Datos	21
2 - 6	Crear una Cultura de Datos (guía para el debate)	24
2 - 7	Destinatarios de Datos en la FICR	27
2 - 8	Mostrar y Contar: Historias con Datos	30
2 - 9	Estrategia de Transformación Digital de la FICR	32
2 - 10	Estrategia de Transformación Digital de la FICR (resumen)	37
2 - 11	Marco de Madurez Digital	41
2 - 12	Plataforma GO	43
2 - 13	FDRS Banco de Datos y Sistema de Información de la Federación	52

Fomentar la Cultura de Datos

La estrategia 2030 de la FICR cita la Transformación Digital como una de las principales prioridades de la red de la FICR. Es una de las transformaciones clave necesarias para abordar nuestros principales retos para esta década. La integración de datos y competencias digitales en todos nuestros programas nos permitirá prestar mejores servicios humanitarios, más rápido y a mayor escala. Este módulo apoya a los equipos en su viaje hacia la transformación digital. Apoya los esfuerzos para socializar, desarrollar y fortalecer las capacidades en materia de datos dentro de los grupos con el objetivo de crear una cultura de datos.

Cuestiones que explora este módulo

- ▶ ¿Por qué es importante la cultura de datos?
- ▶ ¿Cuáles son algunos de los debates y las mejores prácticas para apoyar una cultura de datos?
- ▶ ¿Cómo pueden las organizaciones y los equipos hacer una planificación rápida y entretenida para apoyar la cultura de datos como deporte de equipo?

Tenga en cuenta que la comprensión y el apoyo de una Cultura de Datos varían según el equipo, el individuo, la región y el país. El objetivo es construir un lenguaje y camino común compartiendo habilidades y experiencias en materia de datos. Utilice ejemplos concretos y locales siempre que sea posible.

Objetivos de Aprendizaje

Al finalizar este módulo, los participantes:

- ▶ podrán planificar actividades para crear una cultura de datos
- ▶ podrán evaluar las necesidades en materia de alfabetización de datos
- ▶ comprenderán el contexto más amplio de la Estrategia 2030 y la estrategia de transformación digital de la FICR.

Temas del Módulo

- ▶ ¿Qué es la Cultura de Datos?
 - Una cultura de datos es una cultura de aprendizaje
 - Es un trabajo en curso
 - Por qué los datos son un deporte de equipo
 - La socialización de una Cultura de Datos
- ▶ Conservar sus actividades de Cultura de Datos
 - Cuál es el "estado de los datos" en la organización/grupo.
 - ¿Cómo puede diseñar su propio currículum para apoyar una cultura de datos?
 - Cuáles son las competencias que se tienen y las que se desean
- ▶ Conectar la Cultura de Datos con nuestro impacto colectivo
 - ¿Cómo apoya la alfabetización de datos la Estrategia 2030?
 - ¿Cuáles son algunas historias de impacto?
 - Ejemplos de alfabetización de datos con Go y FDRS

Recetas

Proceso paso a paso sugerido para alcanzar los objetivos de aprendizaje

Explore su cultura de datos: Considere cómo sus compañeros pueden apoyar una cultura de datos con la **Planificación del Grupo Informal de Trabajo en materia de Datos (2 - 5)**. Los siguientes documentos son útiles para los debates en equipo: Use **Destinatarios de Datos en la FICR (2 - 7)**, **Crear una Cultura de Datos (guía para el debate) (2 - 6)**, **¿Cómo fomentar la cultura de datos- - socialización de datos? (2 - 1)** o **Plataforma GO (2 - 12)**. Puede debatir con su equipo qué nivel de madurez digital se aplica a su Sociedad Nacional, utilizando este **Marco de madurez digital (2 - 11)** como guía. Considere la posibilidad de compartir **Por qué importan los datos (1 - 4)**.

Lenguaje común e impacto: Invite a los participantes a compartir **Mostrar y Contar: Historias con Datos (2 - 8)** sobre cómo se utilizan los datos en su organización y/o en la red de la FICR. Los facilitadores pueden iniciar la conversación con presentaciones: **Estrategia de Transformación Digital de la FICR (2 - 9)**, **FDRS Sistema de Banco de Datos e Informes para toda la Federación (2 - 13)** o **Plataforma GO (2 - 12)**. Cree su propia historia de organización y departamento sobre Productos/Servicios/Procesos de Datos. Invite a sus responsables de la toma de decisiones a compartir su experiencia con **Cómo apoyar la toma de decisiones basada en datos (9 - 2)**.

Elabore su propio Recorrido por los Datos: Comience con una **Definición de Competencias en materia de Datos (2 - 2)** seguido de **Análisis del Alcance de Competencias en materia de Datos (2 - 4)**

Haga un plan: Utilice el **Plan de actividades para talleres y sesiones de aprendizaje (2 - 3)** Diseñe su taller o currículum a lo largo de unos meses para apoyar una cultura de datos.

Si está interesado en medir las capacidades digitales y de datos que tienen actualmente sus Sociedades Nacionales en relación con las personas, los procesos y la tecnología, inscríbese en el Digital Maturity QuickScan a través de digital.ifrc.org. Si desea dar un paso más y planificar una hoja de ruta para la transformación digital, inscríbese en la Evaluación de la Transformación Digital (DTA) (12 semanas aprox.). Datos de contacto en digital.ifrc.org. Para más detalles, consulte: **Estrategia de Transformación Digital de la FICR (resumen) (2 - 10)**.

Ingredientes

Elija los ingredientes para crear su propia receta. ¿Tiene algún ingrediente que nos falte? Envíe un correo electrónico a data.literacy@ifrc.org

Ejercicios

Experiencias de aprendizaje social breves y concretas

Los equipos pueden reunirse para revisar lo siguiente y debatir qué relación tiene con su trabajo y su organización:

- ▶ Historias con Datos
- ▶ Estrategia de Transformación Digital de la FICR (Resumen)
- ▶ Visión general del Marco de Madurez Digital

Planes de Sesión

Experiencias de aprendizaje social más prolongadas

- ▶ Cómo fomentar la Cultura de Datos: Socialización de Datos
- ▶ Ejercicio de Definición de Competencias en materia de Datos
- ▶ Plantilla para Planificación del Grupo Informal de Trabajo en materia de Datos
- ▶ Plan de Actividades para Talleres y Sesiones de Aprendizaje

Presentaciones con Diapositivas

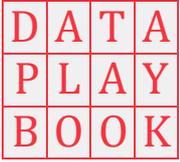
Presentaciones para usar y/o adaptar

- ▶ Estrategia de Transformación Digital de la FICR
- ▶ Ejemplo: Platform Go
- ▶ Ejemplo: Banco de Datos y Sistema de Información de la Federación

Listas de Verificación/Folletos/Materiales

Para documentar los elementos esenciales de la experiencia de aprendizaje

- ▶ Destinatarios de nuestros datos (Folleto)
- ▶ Crear una Cultura de Datos (Folleto)
- ▶ Ejemplo: Análisis del Alcance de las Competencias en materia de Datos (hoja de cálculo)



Próximos Pasos

Módulos relacionados en el Data Playbook

Comprender la importancia de los datos (1) y **Toma de decisiones con Datos (9 - 5)**

Créditos

Heather Leson, Liselot Kattemölle, IFRC V1 Sprint, y Data Playbook Beta colaboradores

2 - 1 ¿Cómo fomentar la cultura de datos- socialización de datos?

Instrucciones: Los siguientes son algunos consejos sobre cómo Fomentar una Cultura de Datos y socializar las habilidades y el uso de los datos. Pueden utilizarse como parte de la estrategia general de transformación digital de su organización.

Concepto clave: ¿Qué es Socialización de Datos?

¿Cuál es la cultura de datos que necesitamos para ser una organización humanitaria preparada para los datos? Cuáles son las estrategias, programas, actividades y marcos basados en datos necesarios para apoyar esta transformación? Creamos la Estrategia de Transformación Digital de la FICR para ayudar a implementar la madurez digital y de datos en toda la red. Las siguientes son algunas tácticas organizativas que podrían ayudarle a fomentar la alfabetización de datos en su organización. El Data Playbook es una de las herramientas de la FICR para ayudar en este viaje. (Para más detalles, véase [Estrategia de Transformación Digital de la FICR](#)).

La socialización de datos es la combinación de compartir y ampliar las competencias en materia de datos desde los niveles básicos hasta los intermedios, fomentando al mismo tiempo una cultura de los datos. A menudo, cuando se habla de datos (por ejemplo, Big Data, IA) y tecnología (por ejemplo, herramientas e infraestructura) se hace hincapié en las herramientas, las metodologías de datos y las funciones laborales para ofrecer productos y servicios de "datos" o "información". Si bien es cierto que los individuos y las organizaciones tienen distintos grados de "preparación para los datos", ¿cuál es el contenido para ayudar a fomentar una cultura de datos? ¿Cómo podemos conectar a compañeros que suelen estar preparados para los datos con otros que simplemente sienten curiosidad por los datos?

Recopilar historias de usuarios y construir con los ecosistemas/redes existentes en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja son dos tácticas. Los conocimientos sobre datos forman parte del trabajo de todos. A menudo, si los participantes no están familiarizados con las herramientas/procesos técnicos o las particularidades de, por ejemplo, el aprendizaje automático, el personal no se compromete o incluso puede sentirse intimidado. Para que las organizaciones logren una cultura de datos sostenible, ésta debe ser integradora. La socialización de los datos y el fomento de una cultura de datos se centran en generar confianza en la organización.

Consejo	Descripción	Ejemplo
Personas antes que datos (enfoque)	<p>Con un programa diseñado de forma colaborativa, empleamos entonces el modelo de "servicio de ayuda en materia de datos". Cada uno de los líderes de datos tiene verdadero interés en apoyar una cultura de datos. Después de todas las sesiones, nos pusimos a disposición de la gente para ayudarles a aprender, dirigirles a recursos adicionales y responder a sus preguntas. Es asombroso hasta qué punto se ha deteriorado la confianza de la gente en los datos y la tecnología. Reconstruir esta confianza de forma abierta y colaborativa ayuda a fomentar una cultura de los datos. Los datos y la tecnología pueden ser eficaces e, incluso, divertidos si los abordamos con una apreciación honesta del miedo al cambio y los estilos de aprendizaje de las personas. Al crear espacios de conversación y dar a todos el mismo acceso para explorar sus habilidades con los datos, ponemos a las personas por delante de los datos.</p>	
Grupo Informal de Trabajo sobre Datos (actividad en equipo)	<p>Convocamos a los responsables de datos de varias unidades de trabajo para planificar las ideas iniciales de las actividades. El contenido de las sesiones se elaboró a partir de la información obtenida en el ejercicio de "Evaluación de Competencias". El círculo se amplió a medida que más personas/unidades expresaron su interés por dirigir conversaciones y sesiones concretas. El Grupo Informal de Trabajo sobre Datos está diseñado para estar abierto a todo el mundo. También planificamos temas/sesiones temáticas basadas en hitos clave como el Día de Datos Abiertos el lanzamiento del Manual de Protección de Datos y la Semana OpenGeo. Encontrando a tus aliados y co-creando con ellos, podrás construir un plan para tu organización y equipo.</p>	
Evaluación de competencias (actividad en equipo)	<p>¿Cómo obtener un conocimiento básico de las competencias y oportunidades de una organización? ¿Y si se dispone de un presupuesto y un tiempo limitados para hacerse una idea de los obstáculos, las oportunidades, las competencias que la gente puede compartir y las que desea aprender? Dadas las restricciones de recursos, no ha sido posible (todavía) elaborar un mapa completo del ecosistema de una organización mundial. Hay competencias en las descripciones de los puestos de trabajo, pero ¿cómo se pueden averiguar las necesidades cotidianas? Organizamos una sesión en la que se pidió a los asistentes que hablaran sobre datos, tipos de datos, sus flujos de trabajo y lo que consideran obstáculos y oportunidades para utilizarlos. Luego, en la segunda parte de la sesión preguntamos qué habilidades querían aprender y cuáles podían compartir. Cada organización y departamento puede tener prioridades diferentes. Esta sesión informal de Data Playbook puede ayudar a iniciar una conversación para socializar las competencias en materia de datos como una prioridad. En sesiones anteriores, los conocimientos más demandados fueron: análisis de datos, manejo de hojas de cálculo, narración de datos, técnicas de gestión de datos y tecnologías específicas. Si su departamento u organización dispone de más tiempo para realizar una evaluación, le recomendamos que realice una Evaluación Rápida de la Madurez Digital como parte de la Estrategia de Transformación Digital de la FICR..</p>	

Consejos	Descripción	Ejemplo
Diseño de Sesión	La mayoría de las actividades y contenidos de alfabetización informática se crearon en formato modular. Creamos contenidos con una duración máxima de 1 hora, diseñados en función de los resultados e interactivos y participativos. También optamos por eliminar los ordenadores portátiles y la tecnología de las sesiones. La socialización de los datos trata del pensamiento crítico y los enfoques contextuales de cómo y por qué utilizamos los datos. Algunos ejemplos son: ¿Cómo diseñamos incorporando orientaciones sobre protección de datos? ¿Cuáles son las preguntas clave antes de crear un producto informativo?	
Centrado en la red (enfoque)	Todos los diseños de las nuevas sesiones y los materiales de formación se están compartiendo a través de varios equipos de la FICR, nuestras oficinas regionales y las Sociedades Nacionales, especialmente a través del Sistema de Apoyo a la Gestión de la Información (SIMS por sus siglas en inglés). También hemos recopilado datos sobre contenidos de capacitación de la Cruz Roja de Burundi, la Cruz Roja Holandesa, la Cruz Roja Americana, la Cruz Roja Española y la Media Luna Roja de Qatar, entre otras. Hemos obtenido aportaciones de la Cruz Roja Noruega, la Cruz Roja Senegalesa y la Cruz Roja Nepalesa (por nombrar algunas). Los responsables de datos han impartido sesiones en todo el mundo. Por ejemplo, el módulo de visualización de datos se ha compartido en Budapest, Honduras, Kenia, Madagascar, Suiza, Senegal, Filipinas y Qatar.	
Socios/ Aliados	Llegar al mayor número posible de personas - personal y voluntarios- en toda la FICR significa crear asociaciones. Esperamos que estas actividades evolucionen y fomenten una mayor conectividad para contribuir a la causa común. Colaboramos con socios extraordinarios, ya sea formal o informalmente.	Las empresas locales, las universidades y/o los socios humanitarios pueden aportar ideas sobre su trayectoria organizativa. Por ejemplo, puede organizar una charla con un <u>invitado</u> o un <u>acto conjunto</u> . Centro de Datos Humanitarios

Créditos: La imagen de Data Pipeline es de la Escuela de Datos cc de.

2 - 2 Definición de Competencias en materia de Datos

Las competencias en materia de datos existen en toda la organización. El objetivo de esta sesión es establecer una base de referencia de competencias en materia de datos y crear un lenguaje común en torno a los datos. común en torno a los datos. Invite a todo el personal de la oficina. Sea inclusivo. Con antelación, reclute y socialice con los principales interesados de los distintos grupos. Este ejercicio podría utilizarse junto con una "Evaluación de la transformación Digital" o un "QuickScan de madurez digital" más detallados".

- ▶ **Personas:** 8 a 40 personas
- ▶ **Tiempo:** 90 Minutos
- ▶ **Dificultad:** Fácil
- ▶ **Materiales virtual:** plataforma de reunión virtual, documento/ espacio de escritura compartido.
- ▶ **Materiales presencial:** Rotafolios/pizarras, notas adhesivas, rotuladores

Objetivos de la Sesión

- 1 Establecer una base de competencias en materia de datos
- 2 Proporcionar un espacio de aprendizaje compartido y construir un lenguaje común en torno al uso de datos.
- 3 Introducir el tema de la alfabetización de datos, incluyendo qué tipo de datos existen.
- 4 Localice el entusiasmo por los datos dentro de su equipo: ¿quién comienza a utilizar los datos en cuanto están disponibles (“early adopter”) y quién siente curiosidad por los datos?

Preparación:

- ▶ Pida a 3 ó 4 personas que le ayuden a guiar la sesión.
Explique los objetivos, metodología y resultados.
- ▶ Utilice grupos de trabajo para pequeños debates.
- ▶ Anuncie el evento y sea acogedor para todo el personal.
Tenga en cuenta los diferentes niveles de conocimiento de datos de su equipo, especialmente de aquellos que tienen diferentes conocimientos de datos.
- ▶ Cree un documento en línea para recoger en tiempo real las aportaciones de su grupo de destinatarios. El documento debería constar de las siguientes secciones:

Estado de los Datos:

- ▶ Tipos de datos
- ▶ Obstáculos para la utilización de Datos

Oportunidades con el Uso de Datos

- ▶ Evaluación de competencias
- ▶ Competencias de aprendizaje
- ▶ Competencias para compartir

Parte 1: Introducción (5 minutos)

Estamos co-creando una red global e interactiva de estudiantes de datos. Todos tienen voz e intentamos que sea una experiencia dinámica e integradora. Explique que una cultura de datos forma parte de la transformación digital de su organización. Presente por qué la FICR (su Sociedad Nacional) se centra en las competencias en materia de datos, y sea breve. Pida al grupo que se presente en 3 frases o menos (nombre, grupo y por qué les entusiasman los datos).

Comparta el enlace al documento de colaboración y explique cómo funciona. Asigne a una persona la tarea de tomar notas en el documento de colaboración. Anime a los participantes a colaborar.

Parte 2: Descubrir el estado de los Datos (20 minutos)

- ▶ Divídelos en grupos de 6 y pídeles que escriban los obstáculos y las oportunidades para el uso de datos.
- ▶ Reúnanse de nuevo con todos juntos y pida a cada grupo (no a su ayudante) que comparta sus dos puntos principales (un obstáculo clave y una oportunidad clave).
- ▶ Pida al grupo que añada eso al documento colaborativo.

Parte 3: Determinación de competencias para el currículum (30 minutos)

En los mismos grupos, pida a los equipos que realicen una lluvia de ideas durante 20 minutos

- ▶ ¿Qué competencias les gustaría aprender?
- ▶ ¿Qué habilidades podrían enseñarse mutuamente?

Debate:

- ▶ Regrese al formato de asamblea (un solo grupo).
- ▶ Pida a los participantes que compartan sus principales observaciones.
- ▶ Explique que es una forma de conocer el proceso de aprendizaje de las personas.
- ▶ Pida a los participantes que colorean o comenten los tipos de prioridades.

Parte 4: Elaborar un currículum local (15 minutos)

Explique que el objetivo de este ejercicio es demostrar cómo los participantes pueden elaborar un currículum de competencias en materia de datos en su lugar de trabajo y, al mismo tiempo, fomentar la confianza organizativa e individual. El objetivo es que los participantes que ocupen una posición de liderazgo reflexionen sobre cómo ayudar a sus organizaciones a utilizar y compartir datos.

- ▶ Ponga todos los resultados del debate en notas adhesivas o en su documento colaborativo.
- ▶ Pregunte por sus reflexiones, oriente sobre los próximos pasos.

Parte 5: Fin de la sesión

- ▶ Gracias a todos por su asistencia.
- ▶ Haga saber a todos que habrá un seguimiento y que la planificación de la primera reunión comenzará inmediatamente después de la reunión.

Después de la Sesión: Analizar, elaborar planes e informar

- ▶ Documente las notas de los afiches en una hoja de cálculo.
- ▶ Envíe notas de agradecimiento a los ayudantes y participantes con el contenido recopilado y los próximos pasos.
- ▶ Comience a planificar el próximo encuentro con un mes de antelación. Asegúrese de incluir en la planificación a sus aliados clave del "grupo de trabajo informal" y a los líderes de las áreas temáticas. También puede utilizar el **Análisis del Alcance de Competencias en materia de Datos (2 - 4)** para revisar y analizar la retroalimentación del ejercicio.

Bono extra

Comience la sesión con un líder senior que explique por qué cree que es importante una cultura de datos (breve charla). Utilice el **Plan de Actividades para Talleres y Sesiones de Aprendizaje (2 - 3)** como ayuda para coordinar los siguientes pasos de su organización/equipo.

2 - 3 Plan de Actividades para Talleres y Sesiones de Aprendizaje

¿Para qué sirve un Plan de Actividades, un Taller o un Plan Curricular?

Las Sociedades Nacionales, la Secretaría/Oficinas Regionales y los puntos focales sectoriales planifican talleres y sesiones de aprendizaje e intercambio. El aprendizaje en equipo suele requerir un plan claro para coordinar el contenido, los objetivos de aprendizaje y la programación. Este plan de actividades es un borrador de plantilla para orientar este proceso.

Objetivo(s) de la Actividad	Ej. Se trata de una serie de talleres breves en una oficina regional o de un taller específico para un sector (por ejemplo, Tesorería UREs)?
Tipo de Actividad	
Equipo Organizador	
Fecha(s) de actividades	

Por favor, rellene todas las secciones en blanco a continuación.

Sobre los Destinatarios

Formadores y Jefes de Equipo trabajando con grupos para el descubrimiento y el aprendizaje. Equipos que trabajan juntos para poder crear procesos, workflows e identificar lagunas de conocimiento. Formadores que dirigen sesiones con individuos que aprenden juntos y unos de otros.

Destinatarios

Destinatarios Principales	
Destinatarios Secundarios	

Sobre el Contenido

¿Cuáles son, en su caso, los principales retos a la hora de llegar a el (los) destinatario (s) y el contenido de la formación?

¿Cómo podemos superar estos retos? Escriba los puntos clave sobre la importancia del tema.

¿Tiene alguna recomendación en particular sobre la actividad?

¿Cuál es su plan para las sesiones/series? ¿Serán a distancia o presencial? Enumere los recursos adicionales (PDF, vídeos, etc.)

Objetivos de Aprendizaje de las Actividades

Para obtener orientación sobre la redacción de objetivos de aprendizaje basados en la Taxonomía de Bloom, haga click [aquí](#) o [aquí](#)

Al final de la actividad, los participantes podrán:

1

2

3

Objetivos de Aprendizaje de las Actividades

Para obtener orientación sobre la redacción de objetivos de aprendizaje basados en la Taxonomía de Bloom, haga click [aquí](#) o [aquí](#)

Planificación de la Actividad

Incluya tantos temas como sea necesario junto con sus respectivos mensajes claves. Asegúrese de cotejarlo con los objetivos de su organización y de obtener la opinión de los participantes.

Tema 1

Mensajes claves

Tema 2

Mensajes claves

Tema 3

Mensajes claves

Seleccione el contenido del Data Playbook para que sirva a los objetivos de aprendizaje y a las necesidades/retroalimentación de la organización. Si va a *crear nuevos contenidos*, por favor, comuníquelo al equipo de Data Playbook. data.literacy@ifrc.org

Tema 1

Tema 2

Tema 3

2 - 4 **Análisis del Alcance de Competencias en materia de Datos**

[Recursos para Descargar](#)

2 - 5 Planificación del Grupo Informal de Trabajo en materia de Datos

Se utilizaron grupos de trabajo informales para informar sobre la estrategia de transformación digital de la FICR y coordinar proyectos de alfabetización informática. Esta plantilla establece el esquema básico de un grupo de trabajo informal de este tipo. Recomendamos utilizar esta plantilla después de haber realizado la Evaluación de las Competencias en materia de Datos y la revisión de los destinatarios de nuestros datos..

Buenas Prácticas en las Reuniones de Grupos de Trabajo

- ▶ Programe su primera reunión lo antes posible, elija una fecha y hora que pueda convertir en rutina, por ejemplo, el tercer jueves de cada mes a las 16.00 horas. Elija la hora óptima para la participación del grupo.
- ▶ Coordine sus espacios de colaboración e invite a las personas a unirse.
- ▶ Para su primera reunión, elija un tema que haya suscitado mucha atención en la sesión de Evaluación de Competencias en materia de Datos.
- ▶ Considere nuevos temas para futuras sesiones de grupos de trabajo. Busque oportunidades para resolver los problemas/retos que las personas puedan tener. Haga que la reunión sea lo más valiosa y participativa posible.
- ▶ Utilice diversos formatos interactivos: debates, demostraciones, prácticas, etc.
- ▶ Si lo considera conveniente, rote a los miembros del equipo para que dirijan las reuniones.
- ▶ Recuerde la convocatoria por correo electrónico con una semana y un día de antelación.
- ▶ Documente cada reunión en un espacio de colaboración (de manera presencial o digital).

Coordinación:

- ▶ Contar con un tema u objetivo para la sesión: (por ejemplo, desarrollaremos nuestras habilidades de pensamiento crítico sobre la visualización de datos).
- ▶ Incluya sesiones ocasionales sin orden del día, pero centradas en la creación de equipos. Ser un promotor de los datos es a menudo una cuestión de socialización y entretenimiento.
- ▶ Tenga un horario fijo, ¡recuerde comenzar y terminar a tiempo!
- ▶ Ubicación:
 - ⦿ Lugar presencial: (Un espacio agradable y lo suficientemente grande para que su grupo pueda formar pequeños grupos de trabajo).
 - ⦿ Espacio virtual: sea coherente con el enlace y la herramienta utilizada.
- ▶ Un líder, rote a los miembros del equipo en el desempeño de este rol para ayudar a desarrollar experiencia y confianza. Utilícelo para desarrollar embajadores, promotores de los datos y personas activas en el campo de los datos.
- ▶ Un secretario/documentador: (rotar a los miembros)
- ▶ Un plan de sesión, recuerde que debe utilizar diversos formatos, pero aquí tiene un ejemplo.

A brief introduction to the topic, and a quick go-round asking participants to say one sentence on what they want to know about the topic (why did they come?)

- Haga que los participantes se dividan en parejas para debatir sus retos sobre el tema y pídale que los escriban en notas adhesivas.
- Presente un estudio de caso pertinente sobre el tema. Si alguien del equipo tiene amplia experiencia en el tema, pídale que haga una presentación de cinco a diez minutos
- Incluya siempre tiempo para preguntas y respuestas.
- Pregunte al grupo si tienen algún recurso que hayan visto o les haya parecido valioso sobre el tema y elabore una lista en papel de rotafolio con las respuestas.
- Concluya preguntando al grupo si han sacado algún provecho de la reunión. Pregunte también si hay algún próximo paso o acción que los individuos o el grupo deban emprender.
- Pida ideas para un tema y un voluntario para dirigir la próxima reunión.
- Envíe un correo electrónico de seguimiento con recordatorios de los próximos pasos y acciones, notas que incluyan los recursos pertinentes, y la hora y el tema de la próxima reunión.

Bono extra

Use el **Plan de Actividades para Talleres y Sesiones de Aprendizaje (2 - 3)**

2 - 6 Crear una Cultura de Datos

(guía para el debate)

¿Cómo hacer que se desarrolle una cultura de datos en los equipos y las organizaciones? En sus equipos y organizaciones, ¿qué funciona y qué no funciona a la hora de crear una cultura de datos? Este documento contiene orientaciones para facilitar el debate sobre la cultura de datos en su organización.

¿Qué funciona?

- ▶ Los líderes del consejo de administración, la dirección y los empleados deben compartir su visión de la creación de una cultura de datos.
- ▶ Dé ejemplos de proyectos que muestren los beneficios de una cultura de datos
- ▶ Cree espacios de aprendizaje en la organización sobre la creación de una cultura de datos
- ▶ Reduzca la tensión en la transición entre herramientas digitales para crear una cultura de datos.
- ▶ Encuentre a alguien que tenga una "visión" de lo que podrían ser los datos en su equipo
- ▶ Reconozca que no se trata de un problema a resolver a corto plazo, sino de una cuestión de educación y concienciación a largo plazo, destacando y explicando todas las consecuencias de no invertir en cultura de datos.
- ▶ Trabaje a través de las sociedades nacionales asociadas para establecer vínculos horizontales en un país si cuentan con un equipo de IM, en lugar de hacerlo a nivel regional.
- ▶ Identifique un buen punto focal de datos en el equipo objetivo o la SN - utilizar Data Playbook para iniciar conversaciones para encontrar a aquellos que adquieren o conocen la alfabetización de datos.
- ▶ Tener el producto final listo o entendido por quienes aportan los datos

¿Qué no funciona?

- ▶ Mantener líderes inflexibles en puestos clave de una organización
- ▶ Poner sólo el beneficio como objetivo al crear la cultura de datos, pero eliminar a las personas y al planeta como objetivos en el proceso
- ▶ Rendirse
- ▶ La coordinación a distancia y la recopilación de datos es difícil
- ▶ No tener a alguien como punto focal con conocimientos de datos
- ▶ Buscar solo la consecución de proyectos a corto plazo

Construir una cultura del aprendizaje

Adult learning expert Malcom S. Knowles developed a learning theory called Andragogy, which essentially means adult-led learning. The following elements to this theory can be useful to keep in mind when engaging your team to learn about data and therefore use it more effectively for your organisation:

- ▶ Adults need to understand and accept the reason for learning a specific skill.
- ▶ Experience (including error) provides the basis for learning activities.
- ▶ Adults need to be involved in both the planning and evaluation of their learning.
- ▶ Adult learning is problem-centred rather than content-oriented.
- ▶ Most adults are interested in learning what has immediate relevance to their professional and social lives.

Comprender a los miembros de su equipo, preguntas clave:

- ▶ ¿Qué problemas están tratando de resolver?
- ▶ ¿Cuáles son sus motivaciones para utilizar datos?
- ▶ ¿Cómo aplican los datos en su trabajo?
- ▶ ¿Qué competencias les interesa aprender?
- ▶ ¿Qué pueden enseñar a los demás?

Buenas prácticas para desarrollar una cultura de datos

- ▶ La cultura de los datos debe tener en cuenta a las personas y al planeta en la triple cuenta de resultados, no sólo los beneficios.
- ▶ Establecer una serie de normas que todos debe cumplir.
- ▶ Tutoría y creación de redes para ayudar a las personas a crecer en su viaje de datos.
- ▶ Hable de historias de éxito de productos de datos y de cómo mejoraron los procesos, comparta ideas abiertamente
- ▶ Comunicar sus proyectos y resultados, ampliando su red personal para resolver problemas relacionados con los datos.
- ▶ Redactar más materiales sobre cómo hacerlo y/o mejores prácticas, desarrollar su marco de trabajo para trabajar con datos y compartirlo con la gente, adaptar las ideas más adecuadas.
- ▶ Desarrollar la comprensión de la importancia de la calidad y la oportunidad de los datos.
- ▶ Garantizar que el ciclo de datos sea completo. Todos deben ser tratados como aportadores y usuarios de datos. En resumen, lo que se obtiene de los datos recopilados debe compartirse con quienes contribuyen al proceso.
- ▶ Intentar comprender el punto de vista de la persona o personas encargadas de recopilar los datos deseados.
- ▶ Recordar que los colegas son profesionales con conocimientos y experiencia de los que usted no sabe nada, y que han sobrevivido sin soluciones digitales de lujo durante años. Aprender de los demás mejorará nuestros sistemas de datos.
- ▶ Documentación, documentación, documentación: a menudo, la CRMLR se ve obligada a producir a toda prisa y no deja tiempo para la documentación, lo que significa que no puede reproducirse.
- ▶ "Mostrar" el valor de transformar los datos en información (desde una perspectiva empresarial/operativa) (mediante casos de éxito/ejemplos prácticos).
- ▶ Los proyectos pueden iniciarse e impulsarse desde los puntos focales de varios departamentos. A menudo, IT forma parte de ese equipo.

Bono extra

Lectura sobre el Aprendizaje de adultos: [Reading on Adult Learning](#)

2 - 7 Destinatarios de Datos en la FICR

**Este folleto puede utilizarse para un
breve ejercicio y debate.**

La FICR tiene destinatarios diversos en todos los sectores y regiones. Hemos elaborado una programación basada en estos destinatarios. Los perfiles de usuarios de datos clave informan el desarrollo del playbook y, potencialmente, la futura planificación de la formación.

- ▶ Los Curiosos de los Datos quieren aprender/apoyar y estar al tanto de los fundamentos de los datos. Necesitan un entorno acogedor e integrador para iniciar su viaje por los datos.
- ▶ Los Defensores de los Datos ven la relevancia y quieren mejorar sus habilidades.
- ▶ Los Activos en Datos están motivados para autoaprender y están en camino de ser "líderes en datos".
- ▶ Los Preparados en Datos son "formadores" o "líderes de datos" que dirigen proyectos basados en datos y orientan a sus colegas.

Curiosos de los Datos

Buscan un punto de partida. Necesitan oportunidades para aportar contexto y perspectivas sobre por qué y por qué son importantes las competencias en materia de datos. Necesitan:

- ▶ Soluciones a sus problemas.
- ▶ Información práctica que se adapte a ellos allí donde se encuentren.
- ▶ Explicaciones y ejemplos fáciles, accesibles y claros.
- ▶ Un camino guiado hacia la autoayuda.
- ▶ Acceso a apoyo y Tutoría.
- ▶ Suelen ser partes interesadas que utilizan productos/servicios y quieren entender más.

Defensores de los Datos

Continuarán en su viaje de aprendizaje de competencias en materia de datos. Es probable que sean grandes actores de apoyo en la creación de una cultura de datos. Saben que el punto de partida es hacer una pregunta. Necesitan:

- ▶ Acceso a una amplia gama de materiales de autoaprendizaje.
- ▶ Tutoría por parte de quienes tienen más experiencia en el uso de datos
- ▶ Utilizar los datos para ser más eficaces y desarrollar habilidades de pensamiento crítico

Activos en Datos

A veces, el uso de datos forma parte de su trabajo y de sus competencias. Aprenden continuamente y pueden guiar a otros en su viaje por los datos. A menudo se preguntan: ¿cómo se puede ser más hábil con los datos y mejorar las competencias en la materia? Necesitan:

- ▶ Aprender haciendo cosas con los datos
- ▶ Materiales para enseñar a otros sobre datos.
- ▶ Experiencias de aprendizaje social para acceder a compañeros y ampliar sus redes de contactos

Preparados en Datos

Pueden tener conocimientos muy avanzados en materia de datos. Pueden ser o no informáticos, pero se les considera altamente capacitados en una serie de habilidades en materia de datos. Necesitan:

- ▶ Actualizarse para estar aún más preparados en materia de datos,
- ▶ Para abordar las carencias de competencias en materia de datos en sus organizaciones
- ▶ Para ahorrar tiempo y mejorar los workflows de datos
- ▶ Para ampliar su red de pares.

¿Cuál de ellos es usted?

- ▶ El Curioso de los Datos necesita un entorno de bienvenida y una presentación para aprender y familiarizarse con los fundamentos de los datos.
- ▶ El Defensor de los Datos ve la relevancia y quiere mejorar sus habilidades.
- ▶ Los Activos en Datos están motivados para autoaprender y están en camino de ser "líder de datos".
- ▶ Los Preparados en Datos son "formadores" o "líderes de datos" que dirigen proyectos basados en datos y orientan a sus compañeros.

Un ejemplo de estrategia para llegar al público

Estamos diseñando el Data Playbook para los curiosos de los datos. Todo el mundo está en su propio viaje de aprendizaje. El aprendizaje entre iguales es un esfuerzo continuo para cada destinatario de los datos. Sabemos que las principales personas que utilizarán el Data Playbook serán las activas en datos y las preparadas en datos. A través de ellos llegaremos a los curiosos y a los defensores de los datos. Los datos son un deporte de equipo.

2 - 8 **Mostrar y Contar - Historias con Datos**

Los datos se utilizan en todo nuestro trabajo. Dediquemos algún tiempo a celebrar el impacto de los datos compartiendo historias y ejemplos. Parte de la transformación digital y del desarrollo de la alfabetización en datos consiste en compartir aprendizajes sobre productos y servicios basados en datos para la respuesta humanitaria. Hacer demostraciones y compartir historias de datos ayuda a construir una cultura de datos y apoya un lenguaje común para su transformación. Este ejercicio le ayudará a descubrir su viaje de datos compartido y explorar oportunidades para compartir y aprender unos de otros.

Hay videos en [Solferino Academy website](https://www.solferinoacademy.org) y contenido en digital.ifrc.org para proporcionar algunos ejemplos globales. Lo mejor es contar con ejemplos de proyectos, productos y/o servicios locales y regionales.

- ▶ **Personas:** 10 a 30 personas
- ▶ **Tiempo:** 60 Minutos
- ▶ **Dificultad:** Fácil
- ▶ **Materiales Virtual:** plataforma de reunión virtual, documento/ espacio de escritura compartido
- ▶ **Materiales presencial:** Rotafolios/pizarras, notas adhesivas, rotuladores

Ejercicio

Parte 1:

En pequeños grupos, pida a los participantes que se presenten. Comparta un ejemplo de cómo se utilizan los datos en su trabajo o en su sociedad nacional. Puede ser un artículo, un proyecto, un programa o parte de un proyecto más amplio. O bien, los participantes pueden compartir un ejemplo de otras organizaciones.

Añada ejemplos con citas, capturas de pantalla y enlaces a un documento de colaboración. Puede encontrar algunos ejemplos en vídeo en [Solferino Academy website](https://www.solferinoacademy.com) y contenido en digital.ifrc.org.

Parte 2:

¿Qué ejemplos han compartido? ¿Algún tema común? (Esta es una forma de inspirar a la gente que ya está impulsando la transformación en su trabajo. También ayuda a construir una cultura de datos compartiendo productos/servicios existentes).

Bono extra

Invite a un ponente para que hable de su producto o servicio basado en datos. Los participantes también podrían hablar de FDRS o de la plataforma GO como parte de este debate. Véase también **Situación sin datos (Ejercicio) (1 - 6)**

Crédito

FICR Data Playbook sprints, Heather Leson

2 - 9 Estrategia de transformación digital de la FICR

(información general)

(i) Fuente: [IFRC](#)

La Estrategia de transformación digital de la FICR

La transformación digital es un viaje ambicioso para cada una de las 192 Sociedades Nacionales de la red de la FICR y para la Federación en su conjunto. Su compromiso y liderazgo serán importantes a medida que tratemos de alinear a nuestro personal, nuestros procesos y nuestra tecnología en una dirección común.

La transformación digital es inevitable dado el ritmo y la adopción continuos de la tecnología y las expectativas cambiantes del personal, las sociedades y las personas necesitadas. La FICR quiere mantener su posición global como proveedor líder de servicios humanitarios. Para lograrlo, es una prioridad absoluta reducir la brecha digital dentro de nuestra red en los próximos 4 años y aumentar la madurez digital tanto de las Sociedades Nacionales como de la Secretaría.

Fase 1

En 2021, aproximadamente la mitad de las 192 Sociedades Nacionales están en la Fase 1.

Fase 2

En 2021, unas 20 SN estarán en la Fase 2. En 2025, debería haber al menos 100 SN en la Fase 2.

Fase 3

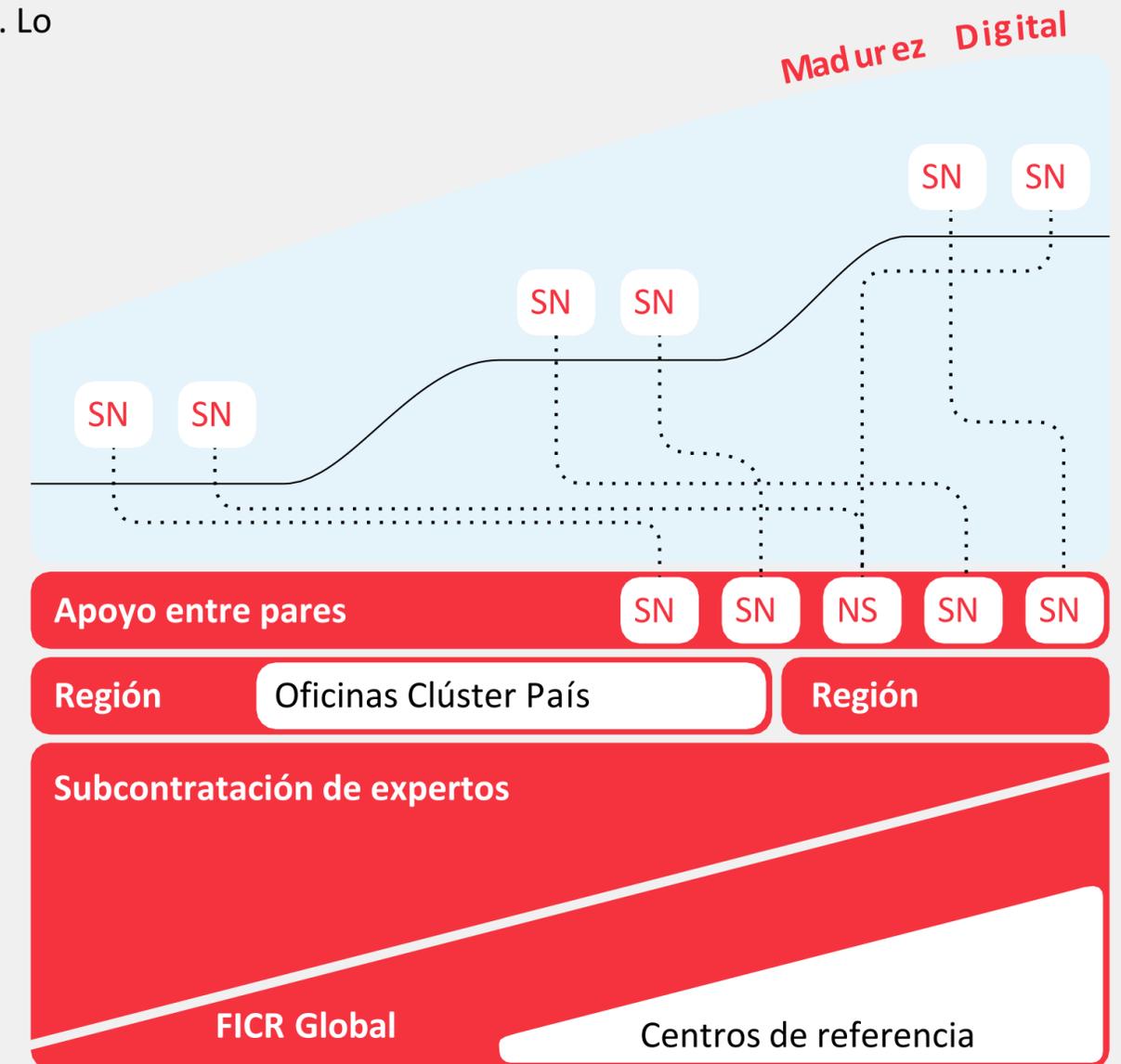
En 2021, unas 10 SN se encuentran en el Paso 3. Aspiramos a que en 2025, 15 SN estén en el Paso 3.

La Estrategia de transformación digital de la FICR

La Estrategia de Transformación Digital de la FICR hace hincapié en las Sociedades Nacionales. La ambición es aprovechar y aumentar las habilidades, conocimientos y experiencias ya existentes en toda la red. Lo hacemos mediante un modelo de organización que incluye:

- ▶ El marco de madurez digital, para hablar el mismo idioma y estructurar el viaje de transformación digital de las Sociedades Nacionales.
- ▶ Redes de competencias para conectar y coordinar a las Sociedades Nacionales y fomentar la colaboración entre pares.
- ▶ Coordinación de problemas y oportunidades en toda la red mediante
 - Entidades ya existentes (Global, Ginebra, Centros de Referencia).
 - Un nuevo Equipo Impulsor(y la correspondiente estructura de gobierno para DT con un director de Transformación Digital (DT por sus siglas en inglés) en la Secretaría en Ginebra.
 - Participación de socios externos para aprovechar el poder de negociación colectiva y apoyar la expansión de las capacidades de las Sociedades Nacionales locales.

Este modelo mejora la conectividad dentro de la red de la FICR para apoyar soluciones locales, el aprendizaje entre pares entre las Sociedades Nacionales, la interoperabilidad entre nuestras herramientas y servicios digitales y una mejor alineación en muchas otras funciones como RRHH, presupuesto y logística.



La Estrategia de transformación digital de la FICR

Los ciudadanos confían y esperan cada vez más una amplia gama de servicios digitales para interactuar con la administración local, las empresas, las organizaciones comunitarias y los servicios, y este cambio ya se está produciendo en el ámbito humanitario.

Al mismo tiempo, la mayoría de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja todavía están poniendo en marcha tecnologías de la información (IT) básicas. La brecha digital sigue siendo un reto importante, pero también presenta oportunidades.

La necesidad de una Transformación Digital exitosa y a gran escala es urgente.

La transformación digital apoya de forma natural las otras 6 transformaciones necesarias para abordar los 5 retos globales de esta década, tal y como se recoge en la Estrategia 2030 de la FICR.

Desafíos Globales	Crisis climática y medioambiental	Evolución de crisis y desastres	Brechas crecientes en salud y bienestar	Migración e Identidad	Valores, poder e inclusión
Metas	Las personas anticipan, responden y se recuperan rápidamente de la crisis	Las personas llevan una vida segura, sana y digna y tienen oportunidades para prosperar		La gente se moviliza por unas comunidades inclusivas y pacíficas	
Transformaciones	Las SN como agentes locales fuertes y eficaces				
	Inspirar y Movilizar el Voluntariado				
	Garantizar la Confianza y la Responsabilidad				
	Trabajar eficazmente como una Red Distribuida				
	Influir en la Acción Humanitaria				
	Financiar el Futuro				
↑ Posibilitado por la transformación digital					

El Marco de Madurez Digital

La transformación digital en la FICR se centra en un marco de madurez digital que define diferentes niveles de madurez en tres ámbitos: personas, procesos y tecnología.

El objetivo del marco es proporcionar a las Sociedades Nacionales un mapa para evaluar sus capacidades actuales en materia de datos y digitalización, así como sus aspiraciones para el futuro. Su objetivo es medir la capacidad de la SN para la mejora continua de sus operaciones humanitarias mediante la aplicación de análisis de datos y tecnología digital.

El marco de madurez digital se ha desarrollado a través de un amplio proceso de investigación sobre el ecosistema de datos y digital en el contexto de la prestación de servicios humanitarios en la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

El marco adopta un enfoque de Integración de Modelos de Madurez de Capacidades (CCMI), que proporciona una evaluación del status quo, al tiempo que indica lo que se necesita para alcanzar el siguiente nivel. Como tal, proporciona orientación sobre lo que podría ser una hoja de ruta para la transformación digital.

Fase 1

Las Sociedades Nacionales están sentando las bases de la transformación digital. Se centran en implantar tecnologías de la información básicas. Hay interés en los datos y el desarrollo digital, pero la capacidad y los recursos son limitados.

Fase 2

Las Sociedades Nacionales dedican competencias específicas al desarrollo digital y de datos. Se centran en la creación de un equipo digital y de datos multidisciplinar, que comparte datos en toda la organización para obtener información y análisis.

Fase 3

Las Sociedades Nacionales se basan en los datos y desarrollan sus propios servicios digitales. La organización dispone de una tecnología de la información flexible y escalable.

2 - 10 Estrategia de Transformación Digital de la FICR_(resumen)

En prácticamente todos los países, los ciudadanos interactúan cada vez más con las administraciones locales, el sector privado y las organizaciones comunitarias a través de una amplia gama de servicios digitales. La Estrategia 2030 de la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR) señala que esta tendencia también se da en las organizaciones humanitarias. Al mismo tiempo, la investigación muestra que la gran mayoría de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (CR/MLR) no tienen o están trabajando actualmente para establecer una infraestructura básica de IT, aplicaciones digitales, servicios digitales y sistemas de red.

La llamada Brecha Digital sigue siendo un reto importante a escala internacional, nacional y local, pero también presenta oportunidades.

La necesidad de una Transformación Digital exitosa y a gran escala de nuestra red es urgente. La Estrategia 2030 identifica la transformación digital como una de las siete transformaciones que la red de la FICR debe adoptar para abordar los principales retos de la próxima década.

Organizarse para el cambio

La Estrategia de Transformación Digital pretende reforzar la pertinencia, rapidez, calidad, alcance, accesibilidad y sostenibilidad de los servicios humanitarios mejorando la capacidad de la Red para utilizar el análisis de datos y la tecnología digital. No se trata de una estrategia digital en sí misma, sino de una estrategia para un mundo digital.

Para lograr este objetivo, la Estrategia de Transformación Digital de la FICR incluye los siguientes tres elementos:

- ▶ Hacer hincapié en que las personas son el centro del proceso;
- ▶ Dinamizar la red de la FICR para compartir capacidades y conocimientos globales entre las Sociedades Nacionales; Mejorar la capacidad de la FICR para la interoperabilidad y estándares de datos comunes.

Dado que se requieren acciones claras para garantizar la transformación digital, se ha desarrollado un modelo de organización que incluye:

- ▶ Un marco de madurez digital compartido para hablar un lenguaje común y crear una hoja de ruta para la transformación digital de cada Sociedad Nacional
- ▶ Redes de competencias para conectar y coordinar a todas las Sociedades Nacionales
- ▶ Coordinación de temas y oportunidades en toda la red a través de las oficinas regionales, la FICR de Ginebra y el Equipo Impulsor
- ▶ Participación de socios externos para aumentar, generar y ampliar las capacidades de las Sociedades Nacionales.

Ejemplos: Datos y digitalización en la prestación de servicios humanitarios

Gestión de desastres: mejor preparación mediante protocolos de actuación temprana en Filipinas

Filipinas sufre una media de 20 tifones al año, y el cambio climático intensifica el efecto de estas tormentas. Para aumentar su capacidad de respuesta a los tifones, la Cruz Roja de Filipinas (CRP, por sus siglas en inglés) desarrolló, bajo el patrocinio de la Cruz Roja Alemana y en colaboración con 510, la FICR y las autoridades locales, un Protocolo de Acción Temprana contra Tifones (EAP, por sus siglas en inglés), basado en el análisis de datos. El EAP puede ser aplicado por las filiales de la CRP en 19 provincias seleccionadas de cuatro partes diferentes del país. Su objetivo es facilitar las acciones anticipatorias de la RPC cuando ciertas previsiones de ciclones tropicales muestran una alta probabilidad de un impacto severo en el país. Esto incluye, por ejemplo, la evacuación de residentes y ganado, la cosecha por adelantado y el refuerzo de los refugios.

Participación de la comunidad digital: chatbots Georgia, Armenia, Kazajstán y Perú

La mensajería de texto interactiva con herramientas como los chatbots ayuda a ampliar los servicios de la CRMLR a las personas "donde quiera que estén", es decir, a través de canales como WhatsApp, Telegram y Facebook Messenger. Las oportunidades de utilizar chatbots para la participación de la comunidad en todos los sectores son numerosas. El sistema de comunicación bidireccional permite una asistencia más ágil y directa, la identificación de necesidades y el seguimiento de avisos entre las Sociedades Nacionales, los miembros de la comunidad y los voluntarios.

La respuesta a COVID-19 aceleró la adopción de tecnologías digitales para continuar la comunicación con las comunidades cuando la participación física se volvió muy limitada o imposible. Por ejemplo, las Sociedades Nacionales de Georgia, Armenia, Kazajstán y Perú desplegaron chatbots para registrar a los voluntarios, rastrear los servicios de ambulancia, prestar apoyo psicosocial, proporcionar información específica sobre el COVID-19 o asistir a distancia a las personas desplazadas afectadas por la crisis del COVID-19.

Identidades digitales y dinero digital para mejorar la asistencia en efectivo y con vales en Kenia

La importancia de la identificación como requisito previo para acceder a los servicios está aumentando considerablemente. Al mismo tiempo, los rápidos avances de la tecnología moderna brindan nuevas oportunidades de compromiso con los beneficiarios, como llegar a quienes antes no estaban registrados. En los programas de transferencia de efectivo, los beneficiarios obtienen un acceso seguro a los servicios financieros mediante la utilización de un documento de identidad en vigor. Por ejemplo, la Cruz Roja de Kenia puso a prueba un sistema en el que los beneficiarios podían registrarse por sí mismos para un programa de distribución de efectivo.

(i) [Philippines Early Action Protocol Summary](#)

(ii) [Digital Identity as analysis for the Humanitarian Sector](#)

Además del auto-registro a través de una aplicación web de bajo ancho de banda, el piloto probó las identidades soberanas propias, la comunicación unidireccional automatizada a través de SMS (en el idioma de su elección), la gestión del programa de efectivo y la integración de la plataforma con M-Pesa. La gestión de la información sobre el efectivo es un componente clave para que las Sociedades Nacionales se aseguren de que cuentan con las personas, los procesos y la tecnología necesarios y están preparadas para hacer frente a los desastres.

Mapas para la preparación y respuesta ante desastres: Missing Maps y Líbano (explosión de Beirut)

Los mapas con alto grado de precisión desempeñan un papel fundamental en la comprensión de las comunidades humanas, especialmente en el caso de las poblaciones en riesgo. El hecho de no figurar en los mapas hace que las comunidades y las personas sean menos visibles para los responsables de la toma de decisiones y, en consecuencia, sean cada vez más vulnerables a desastres o epidemias. Del mismo modo, estas zonas pueden recibir menos ayuda porque los primeros intervinientes tienen menos información sobre ellas. Missing Maps es un proyecto abierto y colaborativo en el que voluntarios ayudan a cartografiar estas comunidades sin cartografiar, creando así mejor información geográfica para las organizaciones humanitarias. Los mapas también desempeñaron un papel clave en la coordinación de las actividades de respuesta inmediata a la catástrofe tras la explosión de Beirut.

La Cruz Roja Libanesa fue uno de los primeros en intervenir sobre el terreno, pero necesitó apoyo adicional para evaluar rápida y eficazmente los daños a nivel de los escombros, con el fin de acceder y llegar a todas las comunidades que necesitaban ayuda urgente. Se analizaron imágenes de satélite y de multitud de fuentes mediante algoritmos de última generación desarrollados conjuntamente con voluntarios y el sector privado para crear un mapa de daños que aumentó significativamente la capacidad de los primeros intervinientes para hacer frente a la catástrofe.

2 - 11 Marco de Madurez Digital

(i) Fuente: [IFRC](#)

	Fase 1: Principiante		Fase 2: Competente		Fase 3: Experto	
	Nivel inicial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
 Personas	El liderazgo comprende la necesidad de la transformación digital y le da prioridad. El personal y los voluntarios tienen conocimientos básicos de datos.		El liderazgo aboga por la transformación digital y crea un entorno para la experimentación. La Sociedad Nacional contrata activamente a expertos en datos y tecnología digital.		El liderazgo comprende todo el potencial de la transformación digital y lo utiliza para optimizar la respuesta humanitaria. El personal y los voluntarios desempeñan un papel vital y cada vez más importante en la transformación digital.	
 Proceso	Mayor uso de la tecnología digital para llegar a múltiples destinatarios, recabar opiniones y comprender las necesidades. La información permanece en compartimentos estancos. La Sociedad Nacional busca algún tipo de colaboración externa, dentro de la red de la FICR o con el sector privado y el mundo académico. Los datos se recogen ad hoc y para responder a las necesidades de socios externos. El presupuesto básico para datos y tecnología digital es limitado.		Las opiniones de los usuarios permiten mejorar los servicios y operaciones (digitales). La información se comparte entre departamentos. La Sociedad Nacional colabora estructuralmente con la red de la FICR, los proveedores del sector privado y el mundo académico. La Sociedad Nacional recopila activamente datos para sus necesidades internas. Se dispone de un presupuesto básico para datos y tecnología digital.		Múltiples destinatarios pueden interactuar directamente con la Sociedad Nacional. Las decisiones se basan en datos. La Sociedad Nacional contribuye a los estándares mundiales de datos dentro de la red de la FICR. La Sociedad Nacional proporciona servicios digitales fiables y escalables a la red de la FICR. Los nuevos modelos de negocio digitales generan un flujo de ingresos.	
 Tecnología	Los datos de la Sociedad Nacional no están estructurados y se desconoce su calidad. La conectividad y la Infraestructura Informática (IT) son mínimas.		La Sociedad Nacional dispone de estándares de datos. La conectividad y la Infraestructura Informática (IT) son fiables.		Los socios externos adoptan los estándares de datos de la Sociedad Nacional. Los mecanismos informáticos distribuidos son utilizados para procesar tareas de gran volumen.	

2 - 12 Plataforma GO

Video



Video



go.ifrc.org



go.ifrc.org

“La alfabetización de datos incluye las habilidades, conocimientos, actitudes y estructuras sociales necesarias para que las distintas poblaciones utilicen los datos”.

(i) Fuente: School of Data

GO es la plataforma de datos operativos para todas las emergencias de la red de la FICR.

Los datos incluidos en GO son **por y para** 192 Sociedades Nacionales y 14,8 millones de voluntarios. Así pues, la alfabetización de datos es clave para la calidad y la prestación oportuna de servicios humanitarios y la toma de decisiones.

GO de un vistazo



Datos sobre peligros, necesidades y capacidades

Base empírica

Toma de decisiones operativas mejorada

Conocimiento común de la situación

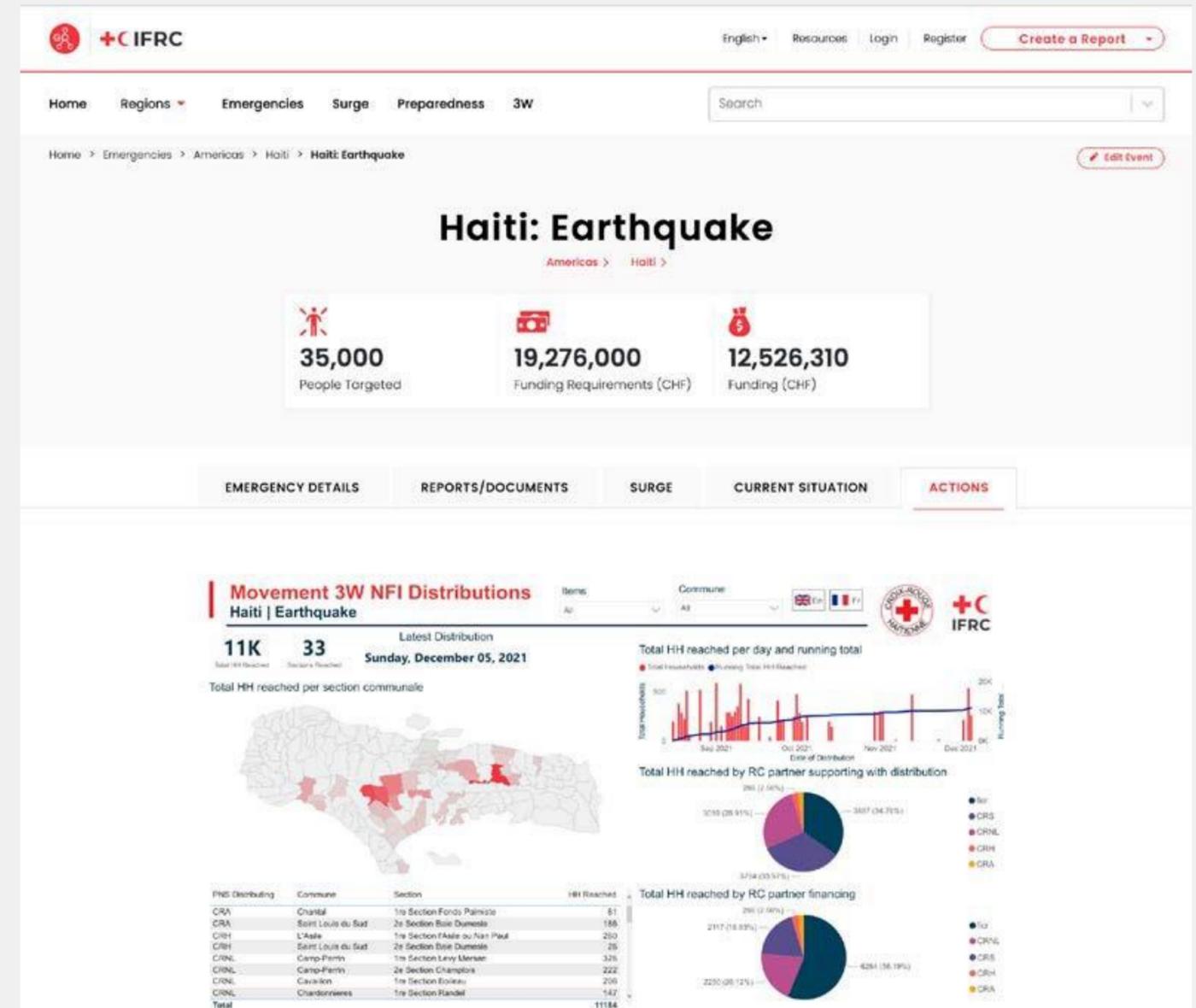
Modularidad

Priorización

Coordinación

Recolección de datos de campo de toda la FICR

- ▶ Proporcionar un conocimiento de la situación en tiempo real
- ▶ Mejorar nuestros análisis antes, durante y después de las crisis



go-user-library.ifrc.org

- ▶ La biblioteca de usuarios GO proporciona plantillas y acceso a los datos GO

ifrcgoproject.medium.com

- ▶ Lea el blog de GO para conocer las novedades del equipo GO

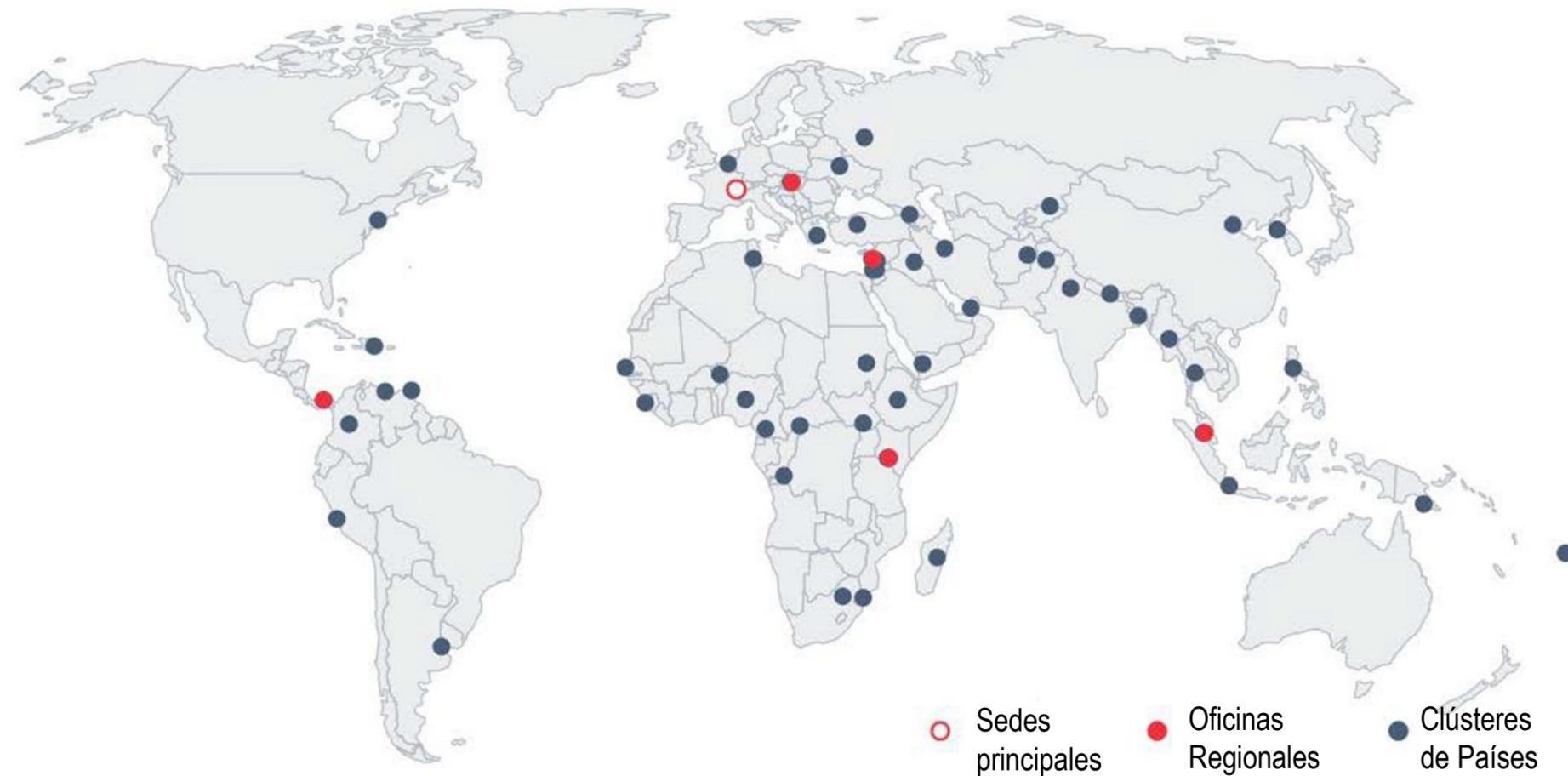
¡Gracias!

Por favor, contacte con im@ifrc.org si tiene alguna pregunta, comentario o sugerencia.

2 - 13 FDRS Banco de Datos y Sistema de Información de la Federación

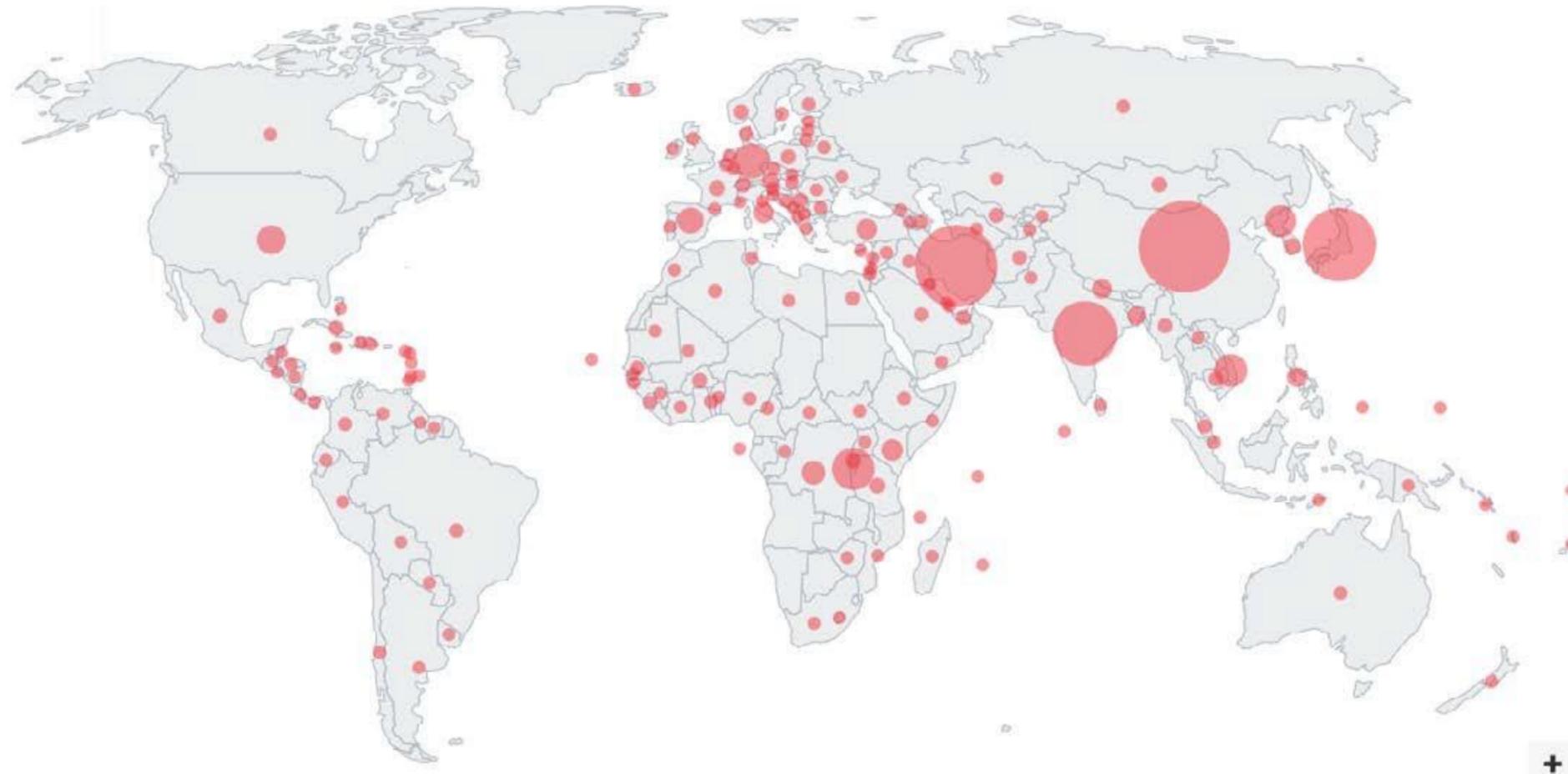
FDRS: ¿Quién, qué, por qué, dónde?

La FDRS está formada por un equipo mundial presente en **Ginebra, Budapest, Panamá y Kuala Lumpur**. También cuenta con el apoyo de todos los equipos de PMER y otros colaboradores claves en todas las oficinas de la FICR.

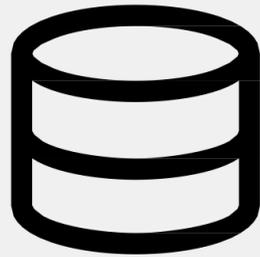


¿Qué?

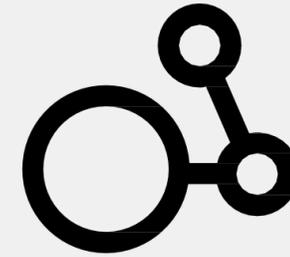
La FDRS es una plataforma que recopila datos semestrales y anuales de las **192 Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja** dos veces al año.



Evolución del FDRS



Desde 2012, el Banco de Datos y Sistema de Información de toda la Federación (FDRS) se estableció firmemente como una base de datos única para mostrar la capacidad, los recursos y los servicios de la red de la FICR en todo el mundo, tanto en la respuesta a desastres como en los programas de desarrollo a largo plazo



La FDRS ha creado una sólida base de datos y cuenta con una amplia experiencia en la recopilación anual de datos de toda la Federación, incluyendo estándares, orientaciones, sistemas y procesos establecidos.



El FDRS recopila los datos semestrales y anuales de las Sociedades Nacionales resumidos en algunos indicadores. Además, las Sociedades Nacionales deben comunicar sus documentos clave.

Por qué?



La FDRS fue creada como plataforma de actuación para las Sociedades Nacionales. También es un requisito constitucional para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas.

¿Por qué el FDRS es una base de datos única y capaz de mostrar la capacidad y los recursos de la red de la Federación?

1 Capacidad

- Experiencia en la recolección de datos en toda la Federación.

2 Estándares y Procesos

- Proceso sólido de recopilación y validación de datos.
- Definiciones estandarizadas de los indicadores.
- Desagregación de datos definidos y otros estándares clave.
- Procesos sistemáticos y una red de apoyo de puntos focales de las Sociedades Nacionales.
- Compromiso establecido con equipos técnicos y socios.

Apoyar la alfabetización de datos

1. Capacitar a las Sociedades Nacionales para que sean propietarias de sus datos

- ▶ Hemos desarrollado una fuerte concienciación en todas las Sociedades Nacionales acerca de los estándares internacionales. También ofrecemos formación y orientación para ayudar a las SNs a recopilar datos y elaborar informes.
Todos los informes se realizan a través del *backoffice* que se muestra a continuación.
- ▶ A través de nuestro compromiso continuo con las Sociedades Nacionales, proporcionamos apoyo técnico continuo
- ▶ Promovemos y posicionamos a las Sociedades Nacionales poniendo a disposición sus datos y fomentando el intercambio de experiencias y enseñanzas.

Apoyar la alfabetización de datos

2. Fomentar las preguntas sobre la interpretación de los datos

- ▶ Los datos recopilados por el FDRS se someten a un proceso de validación integral en el que participan las Sociedades Nacionales, los miembros del equipo técnico y los miembros del equipo del FDRS. Todo ello favorece la transparencia de los datos y fomenta el necesario cuestionamiento por todas las partes, reduciendo los sesgos. Esto culmina en una emblemática publicación anual conocida como el *Informe Todos y cada uno tienen Importancia*, que proporciona un importante análisis para informar a las Sociedades Nacionales.

Apoyar la alfabetización de datos

3. Promover el intercambio de conocimientos

- ▶ A través de webinars (seminarios online), talleres sobre datos y foros, la FDRS aprovecha cualquier oportunidad para compartir conocimientos sobre sus procesos y estándares con las Sociedades Nacionales y el personal. **Esto promueve la colaboración y el crecimiento de todas las partes implicadas.**

¡Gracias!

Créditos: [Equipo FDRS](#)