



# INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

---

UNIDAD PROFESIONAL INTERDISCIPLINARIA  
DE INGENIERÍA Y CIENCIAS SOCIALES  
Y ADMINISTRATIVAS

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE DETECCIÓN DE  
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y  
EVALUACIÓN COMO FACILITADORA DE PEACE CORPS,  
ENTRENAMIENTO PST

INFORME DE MEMORIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL

P R E S E N T A  
E N I D M A L D O N A D O R U I Z

DIRECTORA

M. EN A. LAURA ANDROMEDA FONSECA MONTEERRUBIO



Instituto Politécnico Nacional  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

Unidad Profesional Interdisciplinaria de  
Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas  
Subdirección Académica  
Jefatura del Programa Académico de Administración Industrial

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"  
60 años de la Unidad Profesional Adolfo López Mateos  
70 Aniversario del CECyT No. 3 "Estanislao Ramírez Ruiz"  
60 años de XEIPN Canal Orice, orgullosamente politécnico  
60 Aniversario del CECyT No. 4 "Lézero Cárdenas"

Folio  
S.A.JPAAI.111.19

**Asunto:** Autorización de Tema Titulación.

**Opción:** Memoria de Experiencia Profesional

CDMX, 18 de junio de 2019.

**C. PASANTE:**  
**ENID MALDONADO RUIZ**  
**P R E S E N T E**

Tengo el agrado de comunicarle que le ha sido autorizado el trabajo de titulación denominado "**Descripción del sistema de detección de necesidades de capacitación, entrenamiento y evaluación como facilitadora de Peace Corps, entrenamiento PST**", con el contenido siguiente:

ÍNDICE	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I	GENERALIDADES
CAPÍTULO II	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
CAPÍTULO III	PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES
CAPÍTULO IV	DESARROLLO DEL PROYECTO
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFÍA	

La Memoria de Experiencia Profesional es dirigida por la M. en A. Laura Andrómeda Fonseca Monterrubio.

**ATENTAMENTE**  
"La Técnica al Servicio de la Patria"



**UPIICSA**  
SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA  
JEFATURA DEL PROGRAMA  
ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN  
INDUSTRIAL

**M. EN A. LAURA ANDRÓMEDA FONSECA MONTERRUBIO**  
**JEFA DEL PROGRAMA ACADÉMICO**  
**DE ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL**

Cp. Lic. María Elizabeth Peralta Calderón.-Jefa de la Oficina de Titulación  
Expediente  
LAFM/gvg\*\*

CARTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE TRABAJOS ESCRITOS

Ciudad de México a los 18 días del mes de junio de 2019.

**LAI. María Elizabeth Peralta Calderón**

Jefa de la Oficina de Titulación

Presente

En cumplimiento al Artículo 27° del Reglamento de Titulación del IPN, hacemos de su conocimiento que hemos revisado el trabajo de titulación por la opción de Memoria de Experiencia Profesional denominado:

**“Descripción del sistema de detección de necesidades de capacitación, entrenamiento y evaluación como facilitadora de Peace Corps, entrenamiento PST”**

Desarrollado por el (los) Pasante(s):

Programa Académico

Enid Maldonado Ruiz	Administración Industrial

Firma

Y dirigido por M. en A. Laura Andrómeda Fonseca Monterrubio.

Considerando que éste reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador, no tenemos inconveniente en aprobarlo.

Atentamente

**“La técnica al Servicio de la Patria”**

Asesor/Expositor

Firma

M. en A. Laura Andrómeda Fonseca Monterrubio	

Vo. Bo. Jef@ de  
Programa Académico  
de Administración  
Industrial

M.A.R.F. Laura  
Andrómeda Fonseca  
Monterrubio



**UPIICSA**  
SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA  
JEFATURA DEL PROGRAMA  
ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN  
INDUSTRIAL

## Autorización de uso de obra

**Instituto Politécnico Nacional**  
**Lic. Karina Elizabeth Domínguez Yebra**  
**Jefa del Departamento de Servicios Estudiantiles**  
**Presente**

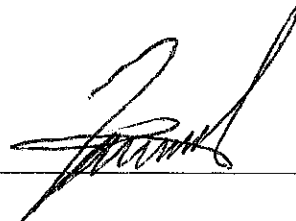
Bajo protesta de decir verdad el que suscribe **Enid Maldonado Ruiz** (se anexa copia simple de identificación oficial), manifiesto ser autora y titular de los derechos morales y patrimoniales de la obra titulada "**Descripción del sistema de detección de necesidades de capacitación, entrenamiento y evaluación como facilitadora de Peace Corps, entrenamiento PST**", en adelante "El informe de Memoria de Experiencia Profesional" y de la cual se adjunta copia, por lo que por medio del presente y con fundamento en el artículo 27 fracción II, inciso b) de la Ley Federal del Derecho de Autor, otorgo al Instituto Politécnico Nacional, en adelante "El IPN", autorización no exclusiva para comunicar y exhibir públicamente total o parcialmente en medios "El informe de Memoria de Experiencia Profesional" por un periodo de 10 años contado a partir de la fecha de la presente autorización, dicho periodo se renovará automáticamente en caso de no dar aviso expreso a "El IPN" de su terminación.

En virtud de lo anterior "El IPN" deberá reconocer en todo momento mi calidad de autora de "El informe de Memoria de Experiencia Profesional".

Adicionalmente, y mi calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales de "El informe de Memoria de Experiencia Profesional", manifiesto que la misma es original y que la presente autorización no contraviene ninguna otorgada por el suscrito respecto de "El informe de Memoria de Experiencia Profesional" por lo que deslindo de toda responsabilidad a El IPN en caso de que el contenido de "El informe de Memoria de Experiencia Profesional" o la autorización concedida afecte o viole derechos autorales, industriales, secretos industriales, convenios o contratos de confidencialidad o en general cualquier derecho de propiedad intelectual de terceros y asumo las consecuencias legales y económicas de cualquier demanda o reclamación que puedan derivarse del caso.

Ciudad de México, 18 de junio de 2019

Atentamente



---

# ÍNDICE

Resumen.....	i
Introducción.....	ii
<b>Capítulo I Generalidades</b> .....	<b>1</b>
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Presencia Global.....	2
1.3 Nombre.....	3
1.4 Ubicación de la Empresa.....	3
1.5 Productos y Clientes.....	3
1.6 Misión.....	4
1.7 Visión.....	4
1.8 Valores.....	4
1.9 Organigrama general de la organización.....	5
1.10 Organigrama de Cuerpo de Paz Panamá.....	6
1.11 Descripción de funciones.....	7
1.11.1 Administración.....	7
1.11.2 Unidad de Programa y Capacitación.....	7
1.11.3 Medico.....	7
<b>Capitulo II Descripción de Proyecto</b> .....	<b>8</b>
2.1 Capacitación de Voluntarios del Cuerpo de Paz Panamá.....	8
2.2 Objetivo.....	8
2.3 Técnicas e instrumentos de medición.....	8
2.3.1 Técnicas de medición.....	8
2.3.2 Instrumentos de medición.....	9
2.4. Pasos para desarrollar un programa de capacitación.....	9
2.5 Proceso de Reclutamiento.....	10
2.6 Universo muestra.....	11
<b>Capitulo III Proceso de detección de necesidades</b> .....	<b>12</b>
3.1 Cuestionario Inicial.....	12
3.2 Diagnóstico inicial.....	17
3.3 Experiencia Profesional.....	17
3.3.1 Resumen del puesto.....	18
3.3.2 Principales responsabilidades.....	18
3.3.3 Requisitos.....	19
3.3.4 Conocimientos y habilidades deseadas.....	19
3.3.5 Infográfico muestra del puesto de trabajo.....	19
3.3.5.1 Capacitación de voluntarios.....	19
3.3.5.2. Preparación de las comunidades anfitrionas.....	20
3.3.5.3. Visitas periódicas a voluntarios.....	21
3.3.5.4. Promoción y difusión del programa.....	22
Capitulo IV Desarrollo del proyecto.....	24
4.1 Calendario de eventos de capacitación.....	24
4.2 Descripción del entrenamiento inicial anterior al servicio PST.....	24
4.2.1 Mi papel y contribuciones durante el entrenamiento inicial anterior al servicio PST.....	36
4.3 Sesiones de entrenamiento CORE.....	38
4.4 Muestra de los manuales de entrenamiento CORE.....	39
4.4.1 Sesión 1 de CORE Encontrando tu Porqué.....	39
4.4.2 Sesión 5 de CORE El Papel del Voluntario en el Desarrollo.....	47
4.4.3. Sesión 18 de CORE Igualdad de género.....	53
4.4.4. Sesión 19 de CORE Reportando Datos y Progreso.....	63
Conclusiones.....	70
Bibliografía.....	71

## Resumen

En el presente trabajo se explica como he aplicado los conocimientos que adquirí en la Licenciatura de Administración Industrial en mi carrera profesional, específicamente durante mi último puesto. Fui parte del equipo de *Peace Corps* (o Cuerpo de Paz en español) como *Trainer grade B* (facilitadora nivel B).

El Cuerpo de Paz (en inglés: Peace Corps) es una agencia federal independiente de los Estados Unidos. Fue establecida por el Decreto Ley 10924 el 1 de marzo de 1961 y fue autorizado por el Congreso el 22 de septiembre del mismo año al aprobar el Acta del Cuerpo de Paz (ley pública 87-293). El Acta del Cuerpo de Paz declara que su propósito es:

"promover la paz y la amistad mundial a través del Cuerpo de Paz, el cual hará disponible para los países y áreas interesados a los hombres y las mujeres estadounidenses que estén dispuestos a servir y estén capacitados para trabajar en el extranjero, bajo condiciones difíciles si es necesario, y ayudar a las personas de tales países y áreas a satisfacer sus necesidades de mano de obra calificada."

Peace Corps cuenta con un total de 7,376 voluntarios alrededor del mundo sirviendo a la gente de 141 países. El continente africano con un total de 46 % es el lugar que cuenta con más voluntarios.

El presente informe tiene como finalidad describir el proceso de capacitación y evaluación de resultados; así como resaltar mis funciones y logros dentro de la organización. Durante mi estancia en la organización, fui asignada al país de Panamá. Mis funciones consistían en facilitar el aprendizaje y capacitación de diferentes grupos. Entre estos grupos se encuentran miembros de la comunidad, personal perteneciente a las entidades federales del país anfitrión y a los grupos de voluntarios que servirán en el país anfitrión. Para fines de estas memorias me enfocaré en el proceso de capacitación de grupos de voluntarios durante la primera fase de entrenamiento previa al servicio.

La propuesta estará integrada por los siguientes capítulos:

Capítulo 1. Dentro de este capítulo conoceremos la historia de la empresa, su filosofía y visión. Esta parte es importante ya que nos familiarizaremos con la organización y la forma en que se encuentra estructurada.

Capítulo 2. Este capítulo se refiere a la aplicación del marco metodológico el cual está comprendido por el planteamiento del problema, los objetivos, la aplicación de técnicas e instrumentos de medición tales como el cuestionario y la observación, estas técnicas nos permitirán conocer las necesidades del área y la situación actual.

Capítulo 3. En este capítulo se llevará a cabo el análisis de la información, para poder entender las necesidades de capacitación de los participantes, las técnicas de medición que se utilizaron y mi experiencia profesional.

Capítulo 4. Dentro de este capítulo se explicará más a fondo el proceso y se presentarán diferentes ejemplos del manual de capacitación diseñado por el Cuerpo de Paz en Panamá.

## Introducción

El sistema de capacitación y entrenamiento de voluntarios del Cuerpo de Paz ha sido calificado como uno de los mejores en el mundo. El sistema de capacitación del Cuerpo de Paz brinda a los Voluntarios oportunidades continuas para desarrollar sus habilidades técnicas e interculturales. Durante el servicio, existen múltiples oportunidades de capacitación, incluida la capacitación previa al servicio, capacitación en el servicio, capacitación en servicio medio y la conferencia de cierre del servicio.

El Cuerpo de Paz utiliza un enfoque de capacitación basado en la competencia a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, apoyándolo desde su llegada al país hasta su partida. La capacitación previa al servicio la lleva a cabo el personal del Cuerpo de Paz. El personal mide los logros de aprendizaje y determina si los voluntarios han logrado con éxito las competencias, incluidos las pautas de idioma, para juramentarse como voluntarios. El entrenamiento exitoso resulta en competencia en varias áreas técnicas, lingüísticas, interculturales, de salud y de seguridad.

Los voluntarios del Cuerpo de Paz en Panamá trabajan en sociedad con sus comunidades para promover soluciones sostenibles en las áreas de enseñanza de inglés, medioambiente, agricultura y agua y saneamiento, promoviendo la dignidad de las personas y su capacidad para mejorar sus propias vidas.

En el presente documento me propongo describir el proceso de capacitación de un grupo de voluntarios del área de enseñanza del inglés. Con este fin se incluye una muestra del manual de capacitación usado durante mi estadía en la organización.

El equipo de trabajo del cual formaba parte era liderado por el director de programación y entrenamiento. Él era responsable de supervisar todos los programas y fases del entrenamiento del Cuerpo de Paz Panamá. En el nivel 2 se encontraban los gerentes de programa y los especialistas de programas y entrenamiento. Los gerentes de programa eran responsables de supervisar que los programas funcionaran exitosamente. Los especialistas de entrenamiento se encargan principalmente de diseñar un programa de capacitación, facilitar la capacitación participativa y brindar apoyo logístico para la capacitación previa al servicio y los eventos de capacitación en el servicio. En mi caso yo me especializaba en la capacitación previa al servicio (PST). Como parte de mis funciones también apoyaba al gerente del programa en la preparación de informes sectoriales para la sede del Cuerpo de Paz, MEDUCA y otras agencias del país anfitrión. Finalmente, los integrantes del nivel 3 son los asistentes del programa y facilitadores. Yo laboraba como facilitadora Nivel B. Los facilitadores adquieren nivel A cuando son contratados y pueden subir a nivel B de acuerdo con su experiencia y desempeño. Aunque el equipo de trabajo tenía funciones definidas, utilizábamos el método de gestión colaborativa, en el cual todos nos apoyábamos y aportábamos ideas. Por lo cual no era inusual que los facilitadores ayudaran en el diseño o que los especialistas facilitaran las sesiones.

En la conclusión explicaré también algunas de las áreas de oportunidad con las que se encontró mi equipo y cuáles fueron las estrategias usadas para mejorar el sistema de entrenamiento de voluntarios.

## Capítulo I Generalidades

### 1.1 Antecedentes

El 1 de marzo de 1961, el presidente John F. Kennedy expide la Orden Ejecutiva # 10924, estableciendo el Cuerpo de Paz como una nueva agencia dentro del Departamento de Estado. El mismo día, envió un mensaje al Congreso solicitando fondos permanentes para la agencia, que enviaría hombres y mujeres estadounidenses capacitados a países extranjeros para ayudar en los esfuerzos de desarrollo.

El precursor inmediato del Cuerpo de Paz, el Cuerpo Juvenil del Punto Cuatro, fue propuesto por el representante Henry Reuss de Wisconsin a fines de la década de 1950. El senador Kennedy se enteró de la propuesta de Reuss durante su campaña presidencial de 1960 y sintiendo el creciente entusiasmo del público por la idea, decidió agregarla a su plataforma. A principios de octubre de 1960, envió un mensaje a los Jóvenes Demócratas que pedía el establecimiento de un "Cuerpo de Paz Juvenil" y el 14 de octubre habló públicamente por primera vez de la idea del Cuerpo de Paz en un discurso matutino en la Universidad de Michigan.

El 20 de enero de 1961, en su famoso discurso inaugural, prometió ayuda a los pobres del mundo. "A aquellos pueblos en las chozas y pueblos de medio mundo que luchan por romper los lazos de la miseria masiva", dijo, "prometemos nuestros mejores esfuerzos para ayudarlos a ayudarse a sí mismos, por el período que sea necesario, no porque busquemos sus votos, sino porque es correcto". También hizo un llamamiento a los estadounidenses para que "no pregunten qué puede hacer su país por ustedes, pregunten qué pueden hacer por su país".

A fines de 1963, había 7.000 voluntarios en el campo, que prestaban servicios en 44 países del Tercer Mundo. En 1966, la inscripción en el Cuerpo de Paz alcanzó su punto máximo, con más de 15,000 voluntarios en 52 países. Los recortes presupuestarios redujeron más tarde el número de voluntarios del Cuerpo de Paz. Desde 1961, más de 180,000 estadounidenses se han unido al Cuerpo de Paz, sirviendo en 141 naciones.

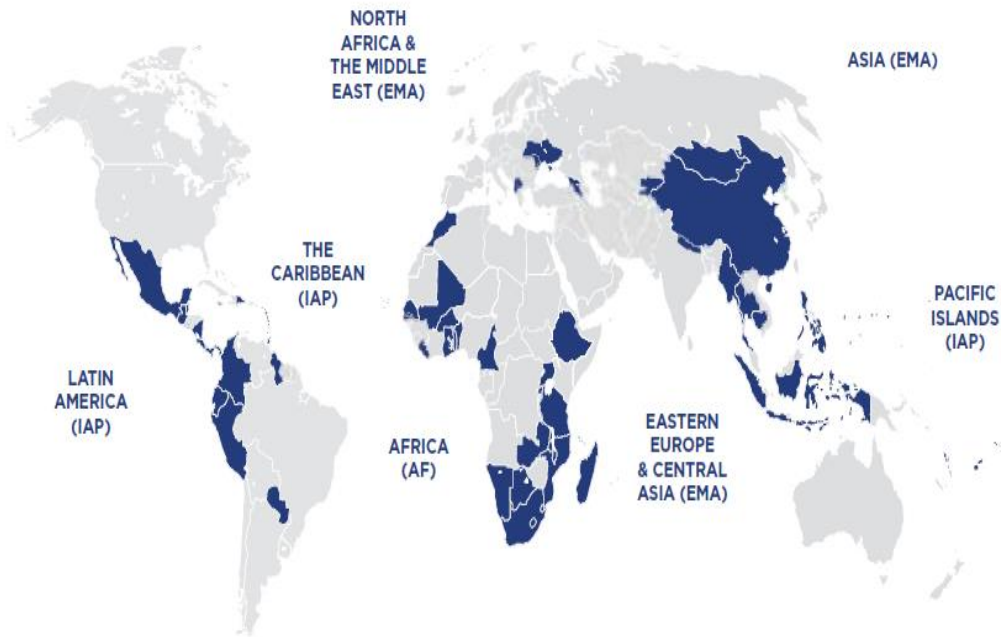
El Cuerpo de Paz en Panamá tiene aproximadamente 220 voluntarios trabajando en todo el país promoviendo la agricultura sostenible, la conservación del medioambiente, la salud ambiental y la enseñanza del inglés.

Panamá es un país increíblemente hermoso con una historia fascinante y una cultura diversa. Los voluntarios rápidamente se enamoran de la gente y la belleza natural, pero también se dan cuenta de que hay mucho trabajo por hacer en todo el país, ya que más del 65 por ciento de la población rural de Panamá y el 95 por ciento de la población indígena viven en la pobreza. La organización trabaja estrechamente con agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y socios comunitarios para mejorar las vidas de los panameños, especialmente los que viven en áreas rurales e indígenas. Al menos el 30 por ciento de los voluntarios se colocan con grupos indígenas tradicionalmente desatendidos, incluidos los Ngäbe, Buglé, Emberá y Wounaan. Estos voluntarios aprenden el idioma del grupo indígena además del español. Otros trabajan con comunidades latinas tradicionales en todo el país.



## 1.2 Presencia global

### WHERE PEACE CORPS VOLUNTEERS SERVED IN FY 2017



#### Caribbean

Dominican Republic  
 Eastern Caribbean:  
 • Dominica  
 • Grenada  
 • St. Lucia  
 • St. Vincent and the Grenadines  
 Jamaica

#### Latin America

Belize  
 Colombia  
 Costa Rica  
 Ecuador  
 Guatemala  
 Guyana  
 Mexico  
 Nicaragua  
 Panama  
 Paraguay  
 Peru

#### North Africa & the Middle East

Morocco

#### Africa

Benin  
 Botswana  
 Burkina Faso  
 Cameroon  
 Comoros  
 Ethiopia  
 Ghana  
 Guinea  
 Lesotho  
 Liberia  
 Madagascar  
 Malawi  
 Mozambique  
 Namibia  
 Rwanda  
 Senegal

Sierra Leone  
 South Africa  
 Swaziland  
 Tanzania  
 The Gambia  
 Togo  
 Uganda  
 Zambia

#### Eastern Europe & Central Asia

Albania  
 Armenia  
 Georgia  
 Kosovo  
 Kyrgyz Republic  
 Macedonia  
 Moldova  
 Ukraine

#### Asia

Cambodia  
 China  
 Indonesia  
 Mongolia  
 Myanmar  
 Nepal  
 Philippines  
 Thailand  
 Timor-Leste

#### Pacific Islands

Federated States of  
 Micronesia:  
 • Micronesia  
 • Palau  
 Fiji  
 Samoa  
 Tonga  
 Vanuatu

AF: Africa Region

EMA: Europe, Mediterranean, and Asia Region

IAP: Inter-America and Pacific Region

### 1.3 Nombre

Cuerpo de Paz Panamá

### 1.4 Ubicación de la empresa

Edif. 240, 3.er Piso  
Calle Víctor Iglesias. Ciudad del Saber, Clayton  
Corregimiento de Ancón  
Ciudad de Panamá

Horas de operación: lunes a viernes 8: 00 AM - 5:00 PM (Cerrado en días festivos estadounidenses y panameños)



### 1.5 Productos y clientes

El Cuerpo de Paz Panamá es un programa voluntario administrado por el gobierno de los Estados Unidos. La misión declarada del Cuerpo de Paz incluye proporcionar asistencia técnica, ayudar a las personas fuera de los Estados Unidos a comprender la cultura estadounidense y ayudar a los estadounidenses a comprender las culturas de otros países.

El trabajo generalmente está relacionado con el desarrollo social y económico. Cada participante del programa, un voluntario del Cuerpo de Paz es un ciudadano estadounidense, generalmente con un título universitario, que trabaja en el extranjero por un período de dos años después de completar tres meses de capacitación.

Los voluntarios trabajan con gobiernos, escuelas, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones no gubernamentales y empresarios en educación, negocios, tecnología de la información, agricultura y medioambiente. Después de 24 meses de servicio, los voluntarios pueden solicitar una extensión del servicio.

### **1.6 Misión**

Trabajamos en asociación con otros para promover soluciones sostenibles en las áreas de salud, saneamiento, agricultura, medioambiente y enseñanza del inglés a medida que promovemos la dignidad de las personas y su capacidad para mejorar sus propias vidas

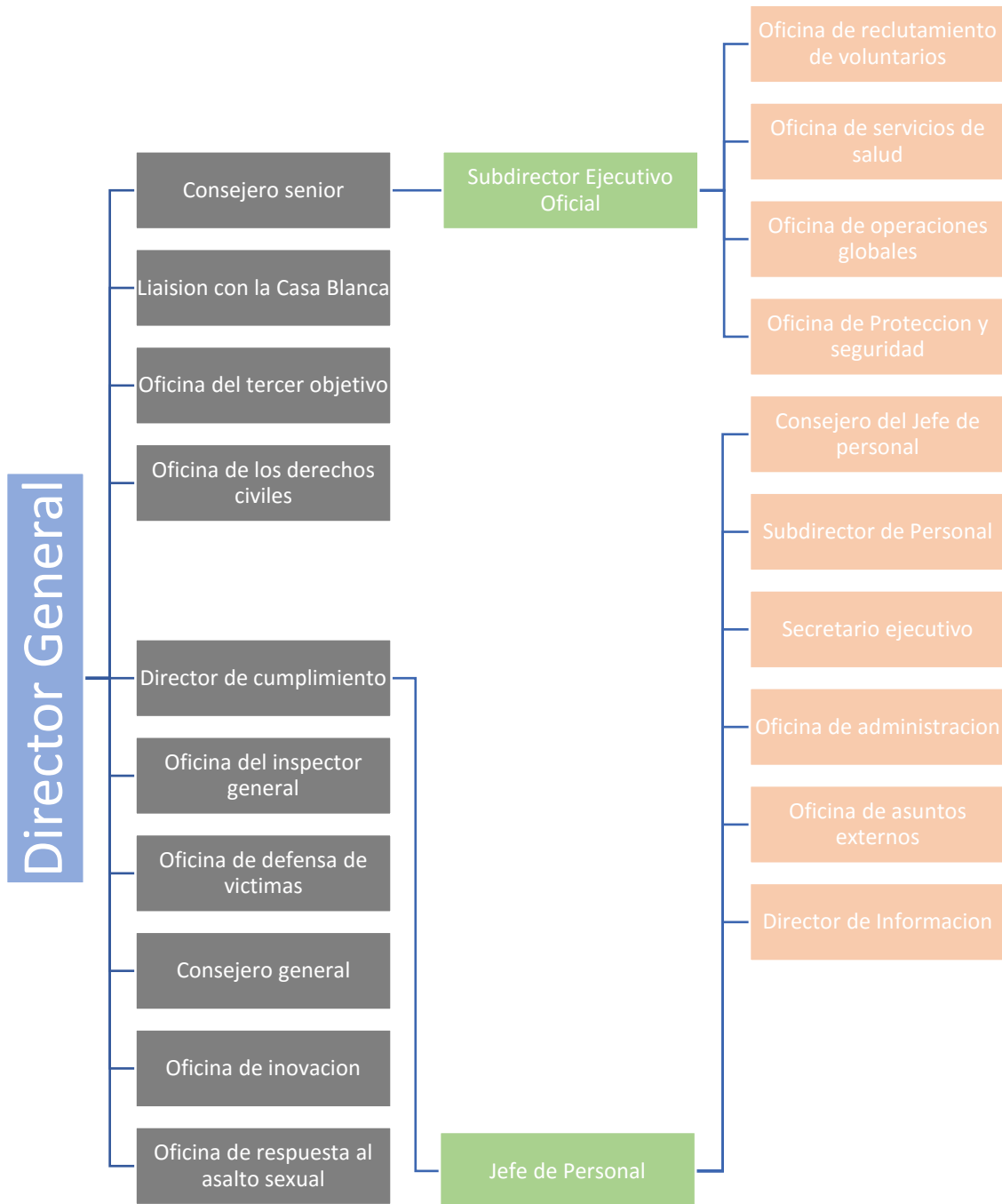
### **1.7 Visión**

Seremos reconocidos como un líder de desarrollo y socio de elección comprometido con la erradicación de la pobreza, promoviendo la justicia social y fomentando la comprensión intercultural.

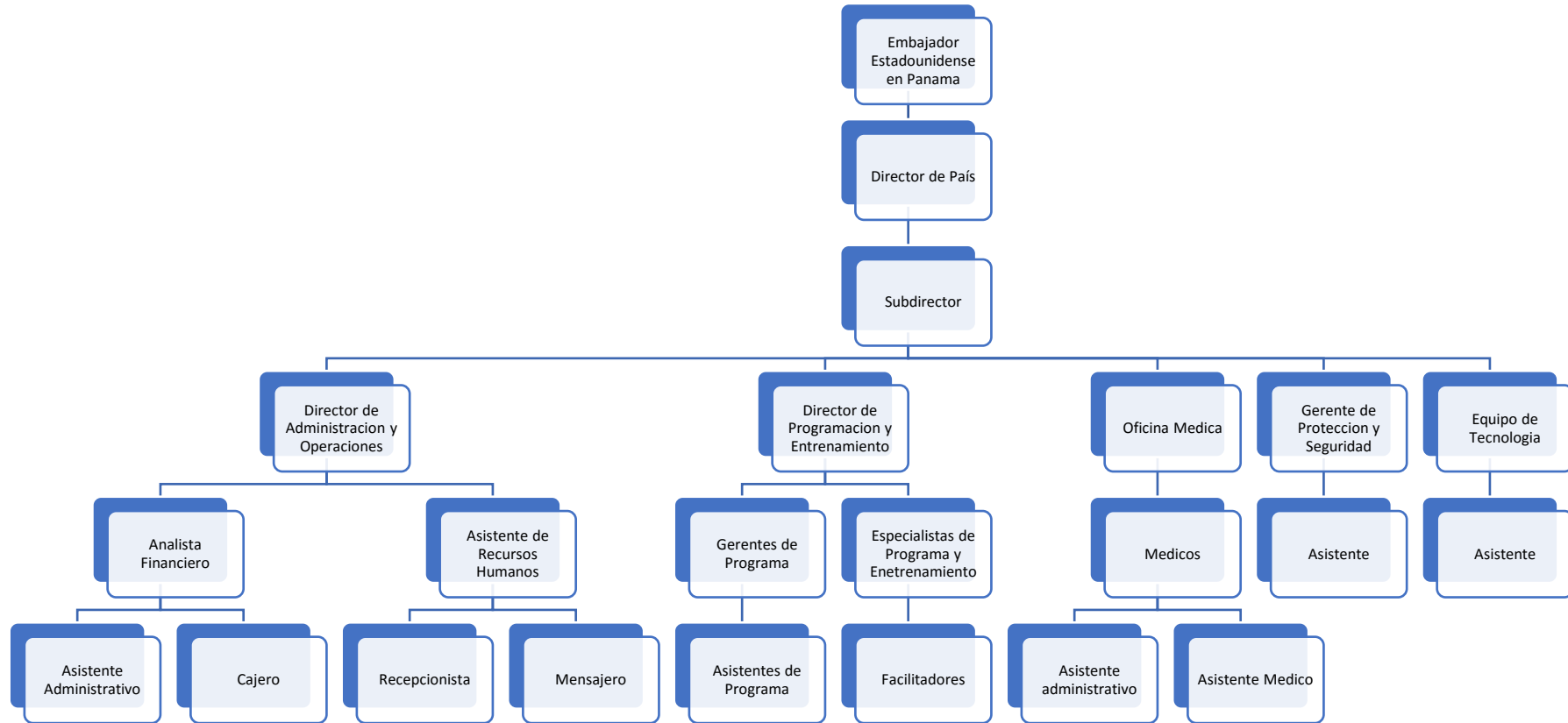
### **1.8 Valores**

Profesionalismo  
Trabajo en equipo  
Responsabilidad  
Confianza  
Transparencia  
Diversidad  
Comunicación efectiva  
Respeto por las diferencias culturales

## 1.9 Organigrama general de la organización



### 1.10 Organigrama del cuerpo de paz Panamá



## **1.11 Descripción de funciones**

El director de país (CD) es el director ejecutivo y el oficial de operaciones del cuerpo de paz Panamá. El CD informa al director regional interamericano y del pacífico (IAP) en Cuerpo de Paz / Washington (PC / W). De acuerdo con la política del gobierno de EE. UU. Todas las operaciones en el extranjero están bajo la dirección del embajador de EE. UU. Como tal, el CD también informa al embajador de EE. UU. y es miembro del equipo de país del embajador. El director de Programación y Capacitación (DPT) es el director adjunto y puede ser designado director interino del país en la ausencia del CD.

Cuerpo de Paz Panamá tiene tres oficinas principales y los supervisores de oficina informan al CD: Administración, Programación y Entrenamiento y Médico.

### **1.11.1. Administración**

El equipo de administración está dirigido por el director de Administración y Operaciones (DMO) que supervisa todas las operaciones de apoyo fiscal y administrativo. El DMO y su equipo trabajan en colaboración con otro personal superior para desarrollar y monitorear el presupuesto. El equipo emite pagos a PCV y proveedores de manera oportuna. El DMO maneja el mantenimiento de la oficina, mantenimiento de vehículos y adquisición de suministros. El equipo de administración también emite tarjetas de identificación oficiales y proporciona a los aprendices / voluntarios con el equipo necesario. El DMO supervisa al Analista Financiero, asistentes administrativos, cajero, recepcionista, asistente de recursos humanos, OSG y mensajero.

### **1.11.2. Unidad de programa y capacitación**

El programa y el equipo de capacitación están dirigidos por el director de Programación y Capacitación (DPT), quien también actúa como director adjunto y como director interino en el país cuando sea necesario. El equipo incluye gerentes de proyectos (PM), especialistas en programas y capacitación (PTS), asistentes de programas (PA) y los facilitadores de capacitación. El equipo de P&T es responsable de todos los asuntos relacionados con los proyectos y el PM de proyecto es su supervisor. Dentro del equipo de P&T se encuentra el equipo de capacitación dirigido por Training Manager (TM). La TM es responsable del diseño y la implementación de toda la capacitación, incluida la capacitación previa al servicio (PST), Capacitación de servicio (IST) y conferencia de cierre de servicio (COS). Además del gerente de Capacitación, el personal de capacitación incluye un entrenador principal, un coordinador de idioma y cultura, entrenadores de idiomas y cultura, un asistente de capacitación administrativa y un asistente de capacitación basado en la comunidad.

### **1.11.3 Médico**

Esta unidad tiene y tres PCMO de médicos generales (oficial médico del Cuerpo de Paz). En colaboración con la Oficina de Servicios Médicos de PC / W, el equipo médico es responsable del bienestar físico y mental de todos los PCV / PCT. PC / Panamá es también el Centro Médico Regional y supervisa el tratamiento de los voluntarios que son evacuados médicamente de otros puestos dentro de la subregión Interamericana. Además, de los PCMO, la oficina médica también tiene un empleado médico, un asistente administrativo y un chofer.

## **Capítulo II Descripción del proyecto**

### **2.1 Capacitación de voluntarios del cuerpo de paz Panamá**

El Cuerpo de Paz utiliza un enfoque de capacitación basado en la competencia a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, apoyándolo desde su llegada al país hasta su partida. La capacitación previa al servicio la lleva a cabo el personal del Cuerpo de Paz, la mayoría de los cuales son capacitadores contratados localmente, y los Voluntarios actuales. El personal del Cuerpo de Paz medirá los logros de aprendizaje y determinará si el voluntario ha logrado con éxito las competencias, incluidos las pautas de idioma, para juramentarse como voluntario del Cuerpo de Paz. El entrenamiento exitoso resulta en competencia en varias áreas técnicas, lingüísticas, interculturales, de salud y de seguridad.

La integración en la comunidad es una de las competencias centrales que se esforzará por lograr tanto en la capacitación previa al servicio como durante los primeros meses de servicio. El Cuerpo de Paz utiliza experiencias de alojamiento en familia para ayudar en el proceso de integración, para fomentar el aprendizaje lingüístico e intercultural y garantizar su salud y seguridad. El éxito del trabajo de desarrollo sostenible se basa en las relaciones que construyen al integrarse respetuosamente en la comunidad y cultura del país de acogida.

### **2.2 Objetivos**

- Guiar a los voluntarios al principio de su servicio.
- Brindar los conocimientos necesarios para que el voluntario se familiarice con su proyecto y la comunidad.
- Impartir el entrenamiento y medir su eficacia.
- Evaluar los resultados y modificar el entrenamiento en función de estos.

### **2.3 Técnicas e instrumentos de medición**

La detección de los requerimientos de capacitación es el elemento más importante en la elaboración de un programa de capacitación. Hacer un buen diagnóstico evita "capacitar por capacitar".

#### **2.3.1. Técnicas de medición**

Entre las técnicas más usuales para detectar las necesidades de capacitación están las siguientes:

- Encuesta, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito.
- Entrevista, que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.

- Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar.

### **2.3.2. Instrumentos de medición**

Los instrumentos más usuales son:

- Cuestionario, que es una forma impresa que contiene una lista de preguntas específicas dirigidas a reunir información sobre conocimientos, habilidades, opiniones acerca de aspectos del trabajo que desempeña la persona, o la empresa
- Descripción y perfil del puesto, que consiste en analizar la descripción y perfil de puesto para conocer las funciones y los requisitos que debe satisfacer la persona que lo desempeña. De esta forma, se compara lo que requiere el puesto con lo que la persona hace.
- Evaluación de desempeño, que consiste en comparar el desempeño de una persona con las pautas establecidas para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

### **2.4. Pasos para desarrollar un programa de capacitación**

Este proceso va desde la detección de necesidades hasta la evaluación de resultados. El siguiente diagrama da un panorama general del proceso y posteriormente una explicación de cada etapa.

Pasos para elaborar un programa de capacitación:

- Primer paso: detección de necesidades
- Segundo paso: clasificación y jerarquización de las necesidades de capacitación
- Tercer paso: definición de objetivos
- Cuarto paso: elaboración del programa
- Quinto paso: ejecución
- Sexto paso: evaluación de resultados

Para elaborar un programa de capacitación el primer paso es detectar las necesidades de la empresa. Aplicar técnicas adecuadas para este fin elimina las pérdidas de tiempo.

El segundo paso es clasificar y jerarquizar esas necesidades. Es decir, se tienen que clasificar y ordenar para decidir cuáles son las más urgentes, o más importantes, o cuáles requieren atención inmediata y cuáles se tienen que programar a largo plazo.

El tercer paso es definir los objetivos de capacitación, es decir, motivos para llevar adelante el programa. Estos objetivos tienen que formularse de manera clara, precisa y medible para más adelante, después de aplicar el programa, poder evaluar los resultados.



El cuarto paso es elaborar el programa de capacitación. En este momento se determina qué (contenido), cómo (técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), a quién (el grupo), quién (instructores), cuánto (presupuesto).

El quinto paso es ejecutar el programa, es decir, llevarlo a la práctica.

El sexto paso es evaluar los resultados del programa. Esto debe hacerse antes, durante y después de ejecutarlo.

## 2.5 Proceso de reclutamiento



### Selección

Búsqueda de vacantes actuales y solicitud a la que mejor se adapte a las habilidades del aspirante e intereses, o solicite el lugar donde más se le necesita. Cuerpo de Paz selecciona la posición que mejor se adapte a sus habilidades.

### Aperturas de búsqueda

### Solicitud

El aspirante completa la solicitud, esto toma alrededor de una hora.

### Historia de salud

El aspirante proporcione su historial de salud para que el Cuerpo de Paz pueda entender sus necesidades médicas individuales.

Hay algunas condiciones médicas que generalmente no son compatibles con el servicio.

### **Entrevista**

Si el aspirante es seleccionado, se realiza una entrevista por videoconferencia que es programada vía correo electrónico.

### **Invitación**

Si el aspirante así lo elige, acepta su invitación para servir.

### **Pasos previos a la partida:**

Lista de verificación: tareas previas a la partida en o antes de su fecha de conocimiento.

Despacho médico y legal

Información médica y legal adicional.

proceso de autorización médica

Incorporación

Dos meses antes del servicio, completará la documentación en línea requerida para la partida.

Salida

¡Los aspirantes se embarcan en su misión de servicio del Cuerpo de Paz!

## **2.6 Universo y/o muestra**

El universo está conformado por los voluntarios que recién llegan al Cuerpo de Paz Panamá desde diferentes áreas de los Estados Unidos. Nuestro universo total es de 52 personas.

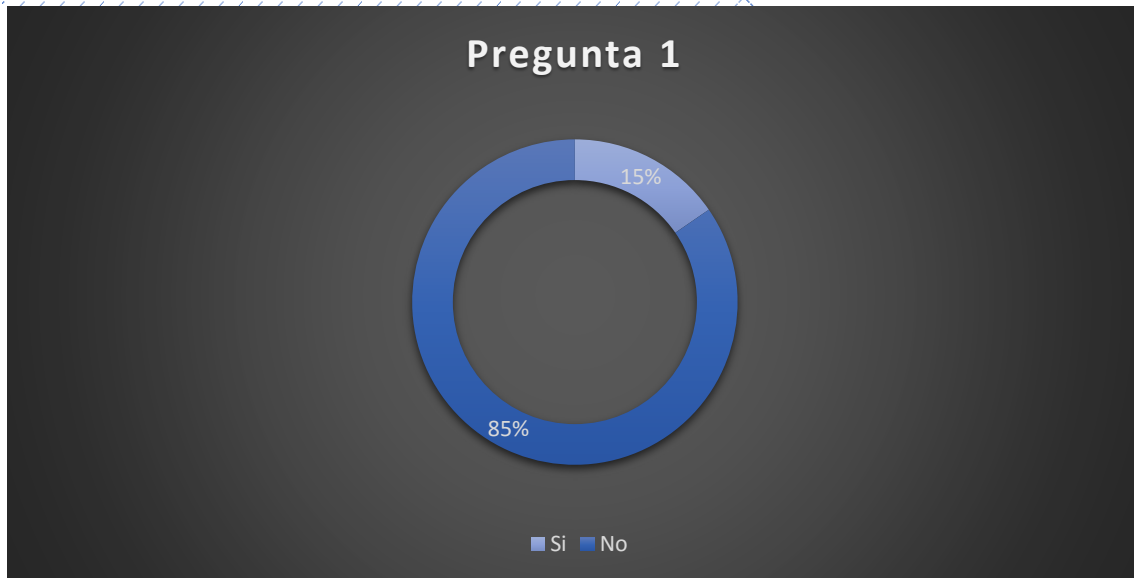
## Capítulo III Proceso de detección de necesidades

### 3.1 Cuestionario inicial

Este cuestionario es aplicado a los 52 aspirantes a voluntarios del Cuerpo de Paz Panamá durante la primera semana de su entrenamiento.

#### Pregunta # 1

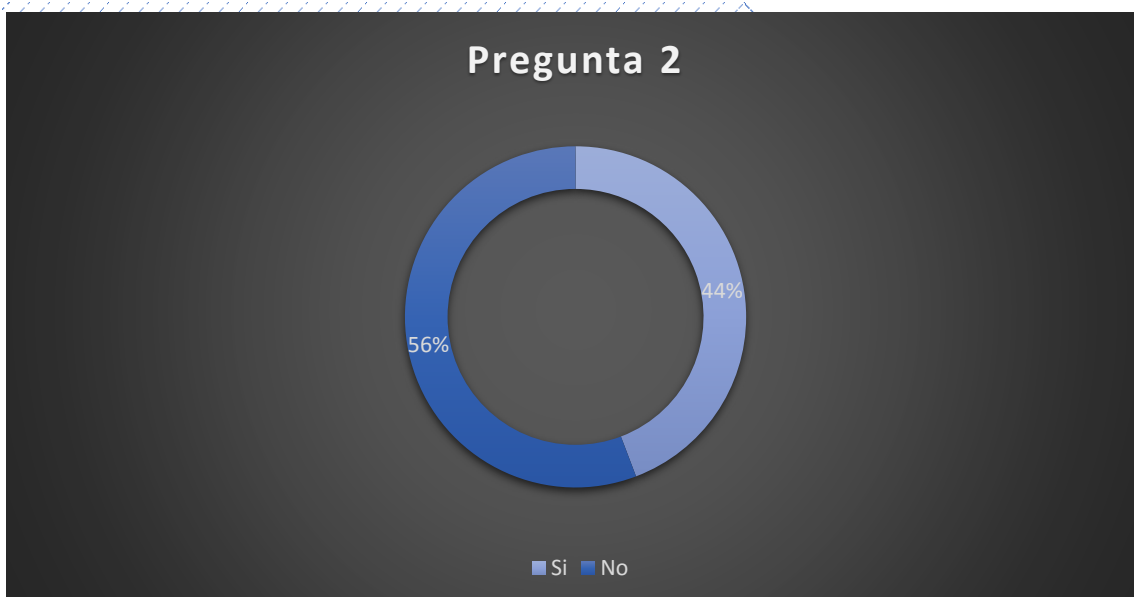
¿Sabe la diferencia entre Hispano y Latino?



Solo el 15 % sabe la diferencia entre Hispano y Latino

#### Pregunta # 2

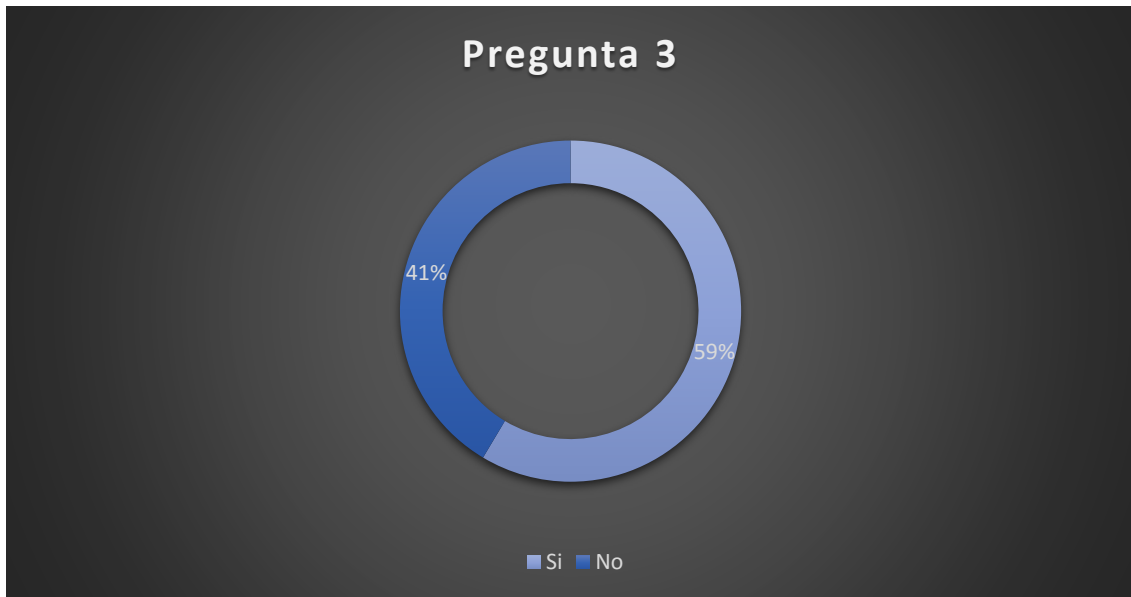
¿Ha visitado algún país de habla hispana?



Casi la mitad del grupo ha visitado algún país de habla hispana

Pregunta # 3

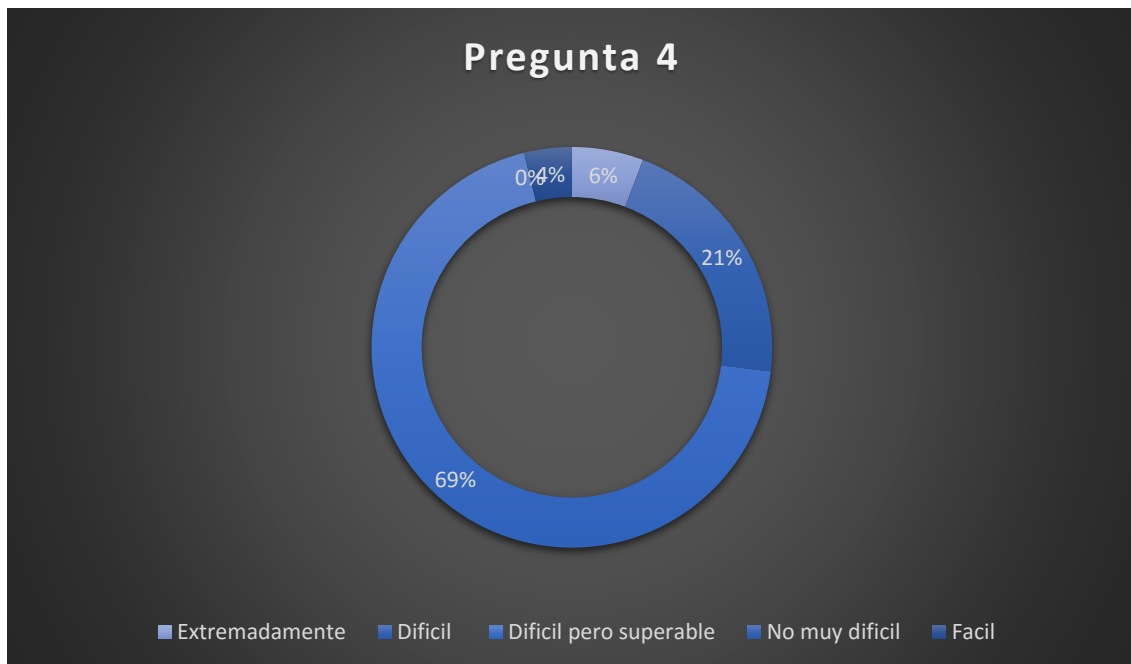
¿Ha estudiado español anteriormente?



El 60 % ha estudiado español anteriormente.

Pregunta # 4

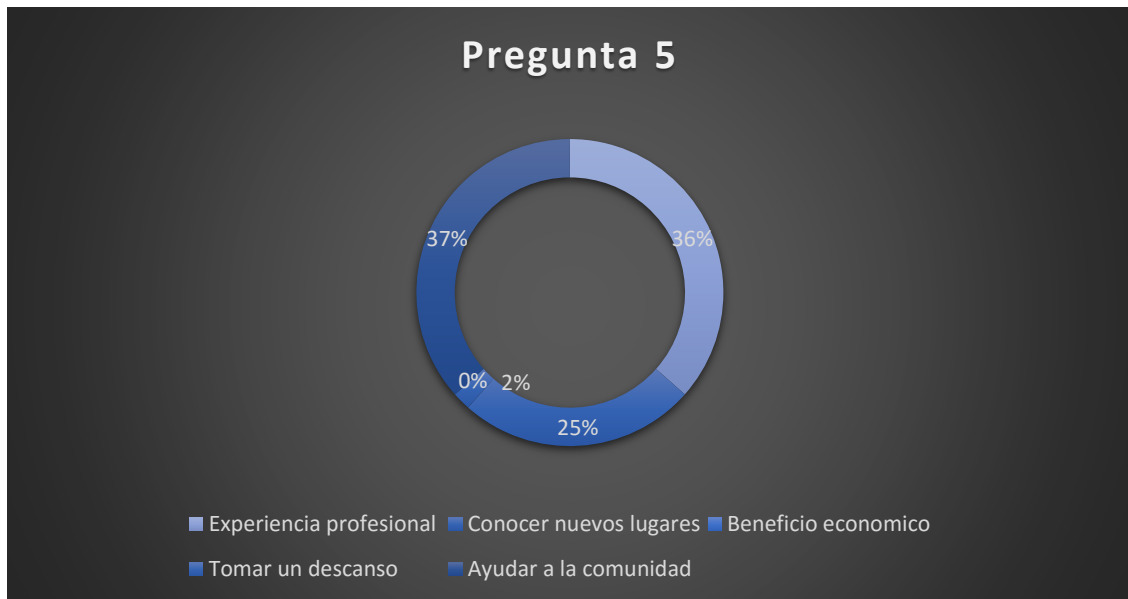
¿Qué tan difícil fue dejar a tu familia y amigos?



El 69 % considera que la separación es difícil pero superable.

Pregunta # 5

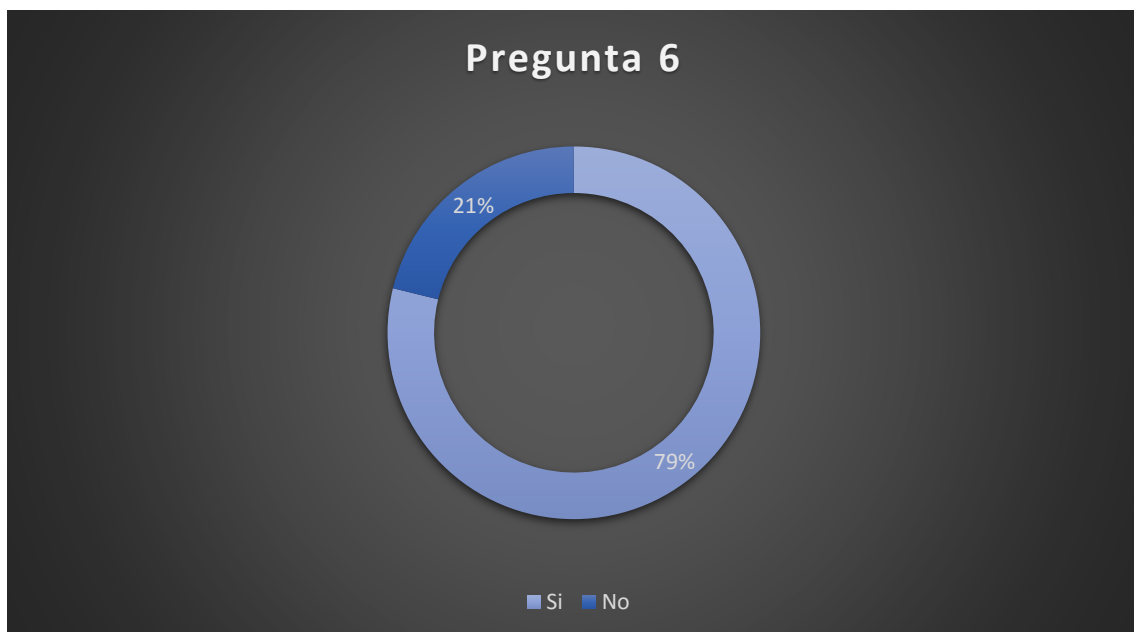
¿Qué esperas obtener de esta experiencia?



El grupo espera obtener experiencia profesional y ayudar a la comunidad, pero sin mayoría.

Pregunta # 6

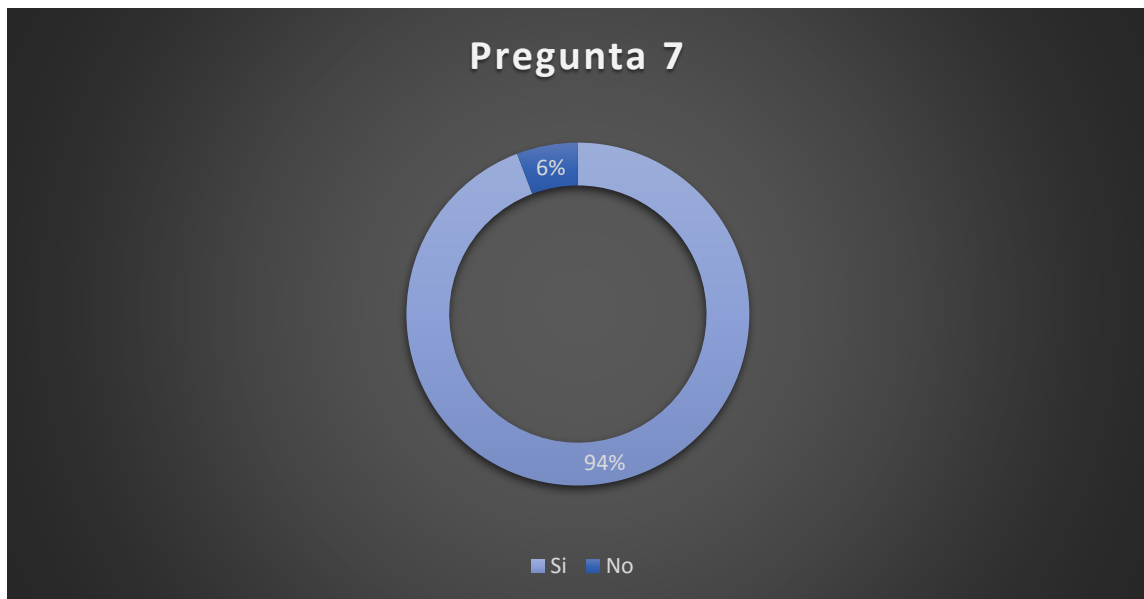
¿Estás dispuesto(a) a fallar?



79 % del grupo indica que están dispuestos a fallar.

Pregunta # 7

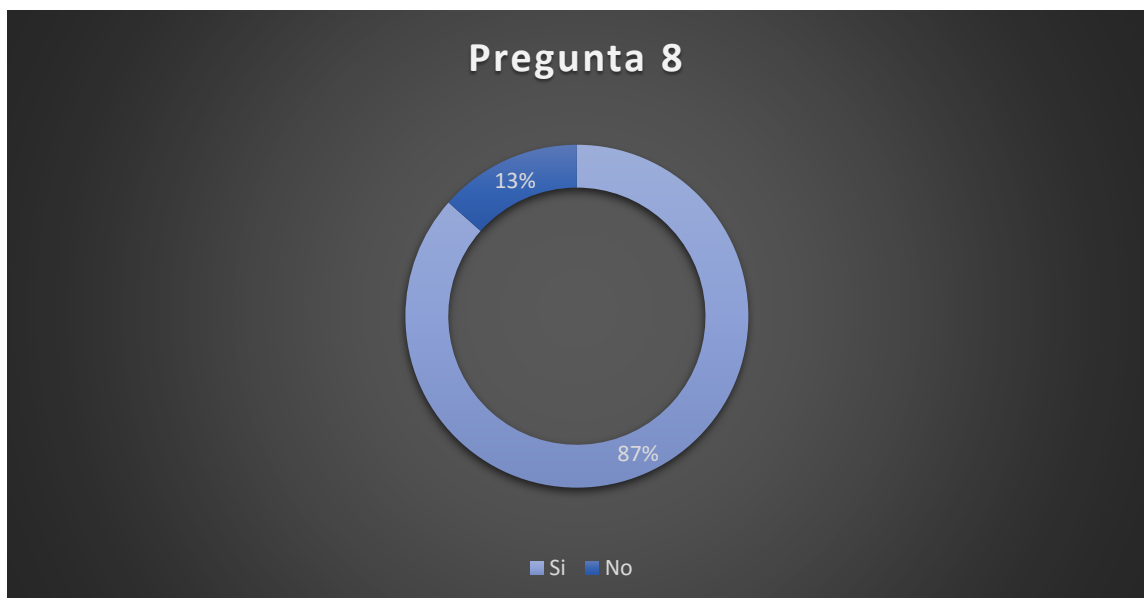
¿Estás dispuesto(a) a adaptarte a una nueva cultura?



94 % del grupo indica que están dispuestos a adaptarse a una nueva cultura.

Pregunta # 8

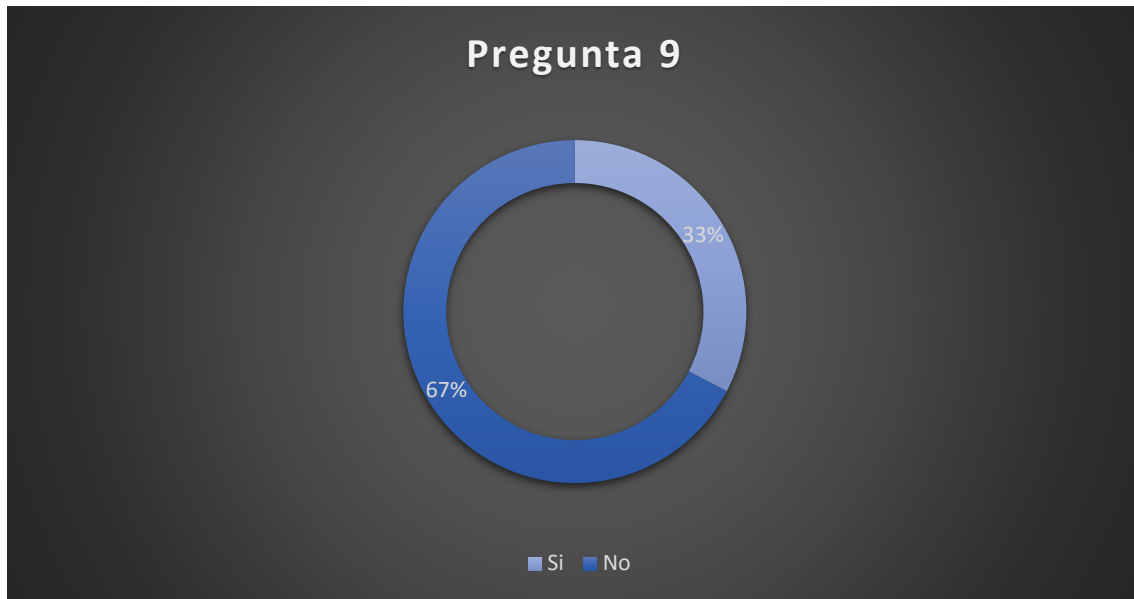
¿Estás dispuesto(a) a aceptar cualquier comunidad en Panamá?



87% del grupo indica que están dispuestos a aceptar cualquier comunidad en Panamá.

Pregunta # 9

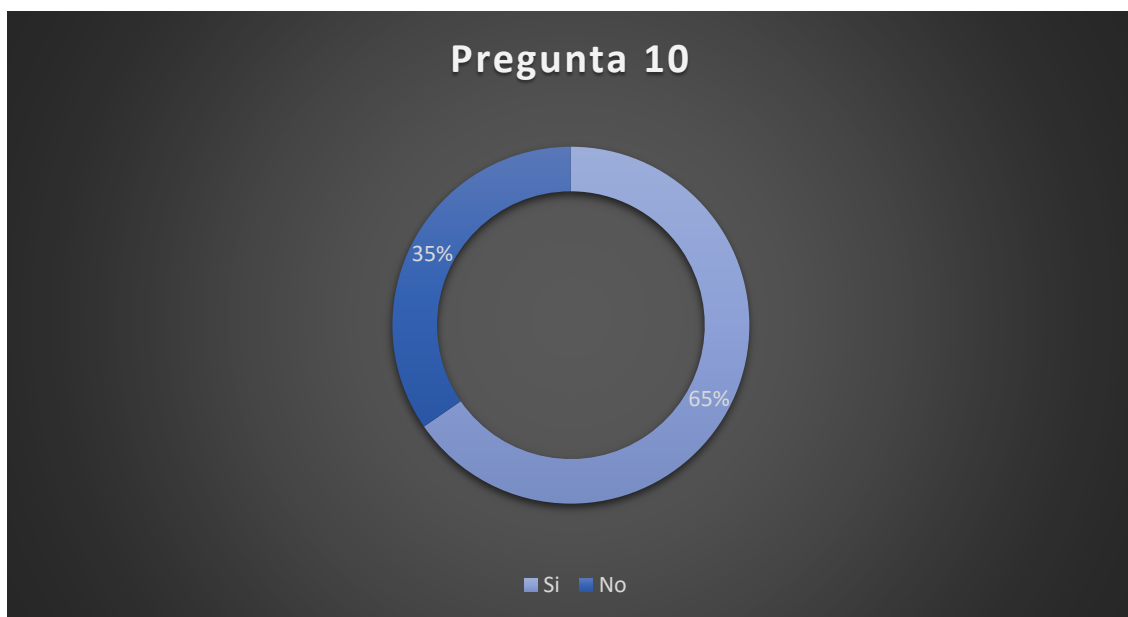
¿Puedes comunicar tus necesidades en español?



67 % del grupo indica que no pueden comunicar sus necesidades en español.

Pregunta # 10

¿Eres flexible?



65 % del grupo indica que son flexibles.

### **3.2 Diagnóstico inicial**

A partir de los resultados se puede observar que el grupo ha visitado lugares de habla hispana y más de la mitad del grupo ha estudiado español, sin embargo, no se encuentran totalmente familiarizados con la cultura hispana.

La mayoría de los miembros del grupo esperan superar encontrarse separados de su familia y amigos. Aproximadamente el 40 % del grupo considera que necesitaran un poco más de ayuda y tiempo para superar la separación.

Más del 85% del grupo aceptaría cualquier comunidad en Panamá, sin embargo, algunos no estarían dispuestos. Por medio de las respuestas del grupo se puede deducir que la mayoría del grupo es flexible y están abiertos a la experiencia. También se puede inferir que una pequeña parte del grupo tiene resistencia al cambio y será más difícil para ellos adaptarse a su nueva comunidad.

Durante el entrenamiento se deberá tomar más tiempo durante las sesiones de flexibilidad, resiliencia y adaptabilidad.

El nivel de español del grupo es muy variado, pero es más bajo que alto. Se deberá hacer énfasis en el aprendizaje del idioma y la familiarización con la cultura panameña.

### **3.3 Experiencia profesional**

Me mudé a Chicago en octubre del 2004, solo 4 meses después de terminar el último semestre de la carrera de Administración. Mi primer empleo en Estados Unidos fue como maestra de español en una academia privada de idiomas. Trabajé allí por dos años (2005-2007) y conocí mucha gente de diferentes países.

Mi segundo empleo fue como asistente de recursos humanos en un supermercado especializado en productos latinos. Entre mis funciones se encontraban el seguimiento de las asistencias y faltas del personal, papeleo administrativo y llevar los documentos de control de la seguridad social. Trabajé en esa empresa por tres años. (2007-2010)

Mi tercer empleo fue como capacitadora social para la consejería distrital. En Estados Unidos las ciudades están divididas en distritos. Los administradores de cada distrito son llamados concejales. Estos concejales actúan como mini gobernadores del distrito y son elegidos por medio del voto. Yo fui contratada por la consejería de mi distrito para capacitar a los residentes acerca de varios temas. Los temas más recurrentes eran los siguientes:

- Regularización de estado migratorio
- El proceso de adquisición de vivienda
- Obtención de un título de bachillerato
- Temas de salud general
- Programas de asistencia social

La oficina del concejal decidía los temas de los seminarios/talleres. Yo era la encargada de contactar diferentes agencias para realizar la promoción de los talleres. La capacitación se otorgaba a personas hispanas y era proporcionada en español. La cartelera de temas era decidida por la oficina de la consejería de acuerdo con las necesidades de la población. Los talleres generalmente atraían un número aproximado de 20 a 30 personas por sesión. Los



resultados se medían por medio de una entrevista inicial y final. Uno de los objetivos secundarios de estos talleres era conectar a la población con los programas sociales distritales.

Mi estancia como capacitadora para la consejería duro 4 años, (2010-2014) durante los cuales capacité a un número aproximado de 30,000 personas en diferentes temas. Muchas veces recibíamos gente de distritos vecinos que no contaban con servicios en español.

Posteriormente conocí a una trabajadora del Cuerpo de Paz. Ella me sugirió postularme para el empleo de facilitadora en su oficina en Chicago. La entrevista fue agradable pero desafortunadamente el proceso ya había cerrado. Meses después recibí una llamada donde me ofrecían el puesto de facilitadora, pero para la oficina en Panamá City, Panamá. Esto me tomo muy de sorpresa porque yo no había considerado la posibilidad de vivir en otro país. Mi esposo expreso que era una muy buena oportunidad y decidimos mudarnos a Panamá.

A continuación, la descripción oficial del puesto que ocupaba:

### **3.3.1 Resumen del puesto**

El facilitador de capacitación para el programa de enseñanza de inglés, liderazgo y habilidades para la vida (TELLS) es un miembro importante del equipo de programación de TELLs y trabaja bajo la supervisión del gerente del programa para respaldar los esfuerzos de capacitación de 50 voluntarios. El facilitador de capacitación del programa TELLs es responsable de diseñar, desarrollar, supervisar y facilitar la capacitación técnica para que los voluntarios de TELLs se preparen exitosamente para su trabajo en las escuelas panameñas. El facilitador proporciona apoyo técnico, orientación y retroalimentación a los voluntarios de TELLs en proyectos basados en la escuela y la comunidad. El 50% del trabajo se realiza en la oficina, en la ciudad de Panamá, y el 50% del trabajo se realiza en el campo, viajando por todo el país para visitar voluntarios en sus comunidades.

### **3.3.2 Principales responsabilidades**

Diseñar un programa de capacitación sectorial, facilitar la capacitación participativa y brindar apoyo logístico para la capacitación previa al servicio y los eventos de capacitación en el servicio. Ayudar al departamento de capacitación con otros eventos de capacitación para voluntarios de TELLs como Leadership in Action (LEA), Mid-Service Training (MST) y Close of Service Conference (COSC). Completar 25 visitas de voluntarios cada año visitando escuelas y comunidades y reuniéndose con el voluntario, la contraparte de los maestros, los miembros de la comunidad para garantizar la integración, la colaboración sólida con la contraparte y la implementación exitosa del proyecto. Proporcionar asistencia técnica y administrativa continua y orientación a los 50 voluntarios del sector a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y durante las citas en la oficina, y proporcionar comentarios por escrito sobre los informes semestrales. Administrar los materiales y recursos del sector en Google drive y facilitar el desarrollo de recursos adicionales para apoyar proyectos voluntarios y promover el intercambio de conocimientos. Apoyar al Gerente del Programa en la preparación de informes sectoriales para la sede de Peace Corps, MEDUCA y otras agencias del país anfitrión, según sea necesario. Proporcionar apoyo administrativo general y programático al proyecto según sea necesario. Con base en la ciudad de Panamá, viaja entre el 50 y el 60 % del tiempo en todo Panamá visitando voluntarios y agencias y socios comunitarios. Se requiere la capacidad de conducir un vehículo de transmisión manual 4x4 en carreteras difíciles y el deseo de viajar a áreas remotas de Panamá.

### 3.3.3. Requisitos

Para ser preseleccionado para una entrevista, el solicitante debe presentar una solicitud que documente claramente cómo cumple los siguientes requisitos: Educación y experiencia mínimas requeridas: Título universitario, Educación en inglés, Educación o título relacionado (Certificación TEFL y / o Maestría a plus. Experiencia mínima de 2 años en la enseñanza de inglés en un entorno escolar formal (primaria o secundaria o universidad).

### 3.3.4 Conocimientos y habilidades deseadas

Conocimiento de los principios de aprendizaje de adultos y experiencia en el diseño y la facilitación de sesiones de capacitación para adultos. Debe poseer excelentes habilidades de facilitación (en español e inglés). Conocimiento de la historia de Panamá y familiaridad con los grupos étnicos y culturas de Panamá. Experiencia en desarrollo basado en la comunidad (experiencia en desarrollo juvenil, desarrollo de liderazgo o desarrollo de habilidades para la vida es una ventaja). Experiencia trabajando o estudiando en un ambiente intercultural. Fluidez profesional en español e inglés. Habilidades sólidas de organización y administración del tiempo, habilidades de comunicación interpersonal, disposición para tomar iniciativas, sobresale trabajando en equipo e individualmente, actitud de servicio fuerte, integridad personal, flexibilidad y un fuerte interés en el desarrollo de Panamá. Capacidad para trabajar en horario de lunes a viernes con horario de tarde y fin de semana cuando sea necesario. Capacidad para viajar, pasando el 50-60 % del tiempo trabajando en todo Panamá. Licencia de conducir y capacidad para conducir vehículos de transmisión manual 4x4 en carreteras difíciles. Los solicitantes deben poseer un permiso de trabajo panameño durante al menos 2 años, a menos que sean ciudadanos panameños o estadounidenses.

### 3.3.5 Infográfico muestra del puesto de trabajo

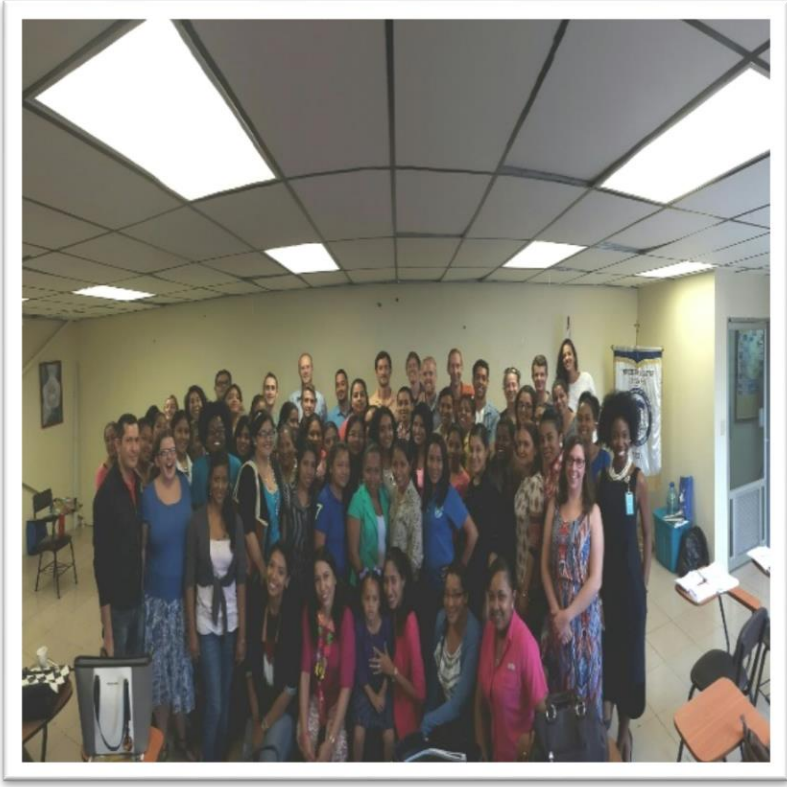
#### 3.3.5.1 Capacitación de voluntarios

Una de mis principales responsabilidades era la de preparar a los voluntarios del programa de enseñanza de inglés por medio del programa de iniciación que se realiza en la comunidad anfitriona. Estas primeras sesiones sirven como base para que los voluntarios se aclimaten al país y se familiaricen con la comunidad y el programa.



En estas imágenes se muestra la comunidad y el espacio que se utiliza para las sesiones de capacitación. Los recursos son limitados intencionalmente ya que se desea preparar a los aspirantes para la vida austera que llevarán por los siguientes dos años.

En las zonas rurales de Panamá por lo general la electricidad y el agua potable son recursos muy valiosos que no se encuentran disponibles regularmente. Durante las sesiones no es fuera de lo común que la comunidad pierda el suministro de electricidad. Aunado a eso se suma el clima tropical por lo cual el entrenamiento se lleva a cabo en espacios abiertos.



### 3.3.5.2 Preparación de las comunidades anfitrionas.

Una más de mis responsabilidades era el de preparar y monitorear las comunidades en las que los voluntarios realizan su servicio. Este es un proceso largo que consta de diversos pasos. Primeramente, la comunidad designa un comité y prepara una solicitud al Cuerpo de Paz enumerando las razones por las cuales tienen potencial de desarrollo y demuestran genuino interés.



Como segundo paso un representante del Cuerpo de Paz (generalmente yo con un compañero) se traslada a la comunidad y se reúne con los dirigentes. Les explica el proceso y se asegura que todos los puntos queden claros. Después de que el voluntario se

encuentra viviendo en la comunidad elegida, yo realizaba 3 visitas para monitorear su progreso, brindarle apoyo y reunirme con los dirigentes comunales.



Panamá es un país pequeño pero que no cuenta con un buen sistema de carreteras nacional. Solo existen dos aeropuertos de los cuales solo uno es internacional. El aeropuerto regional de David tiene únicamente dos vuelos de salida diarios hacia la zona de playa en Bocas del toro. Mi posición demandaba muchas horas de viaje por carretera. Los recorridos llegaban a ser hasta de 16 horas por caminos rurales sin pavimentación. Cuando los voluntarios necesitan transportarse hacia la capital del país, los traslados suelen ser aún más largos ya que a ellos no se les permite conducir.

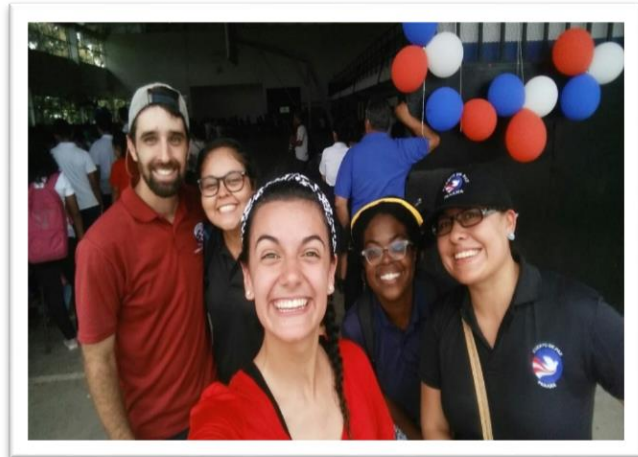


### 3.3.5.3. Visitas periódicas a voluntarios

También como parte de mi posición, se me solicitaba visitar las comunidades anfitrionas para monitorear a los voluntarios tres veces durante su servicio. Los primeros tres meses, a los 9 meses y tres meses antes de su salida. Durante estas visitas yo tenía oportunidad de observar a los voluntarios trabajando en las escuelas, capacitando a los miembros de la comunidad o en sus diferentes proyectos. Así mismo conducía entrevistas que nos permitían evaluar la condición mental de los

voluntarios y su relación con sus contrapartes.

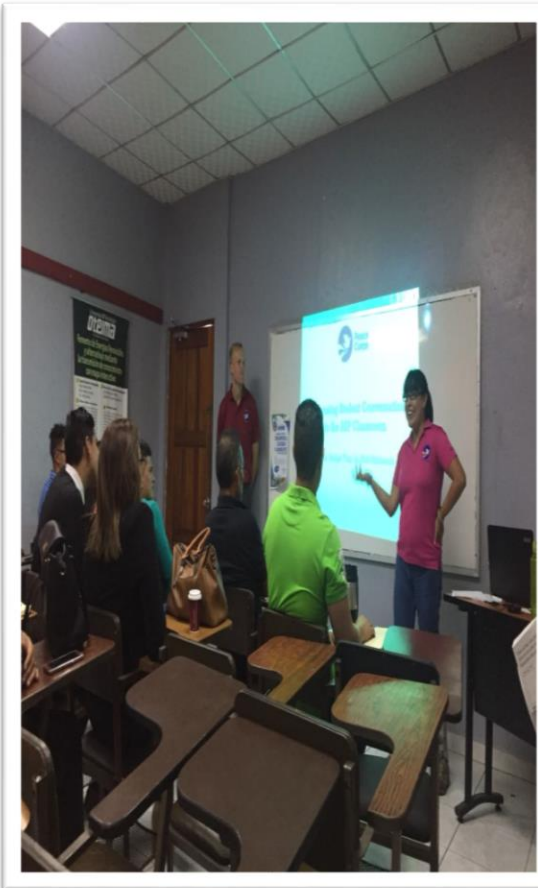
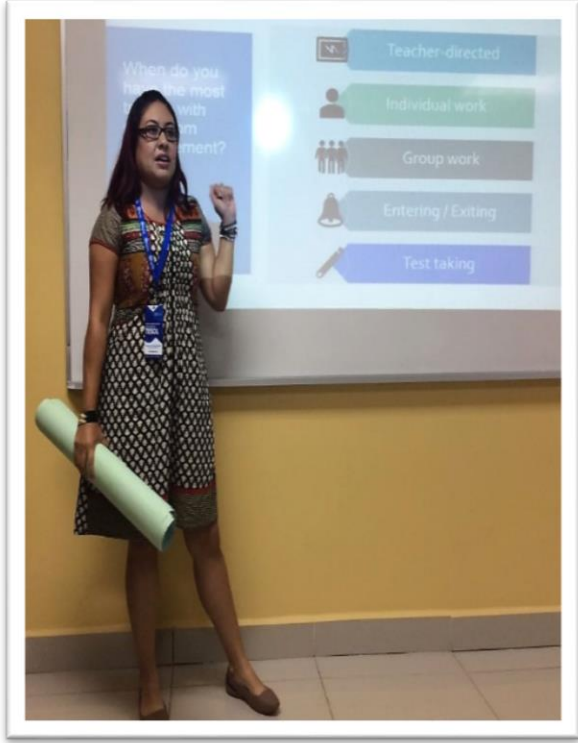
Monitorear sus condiciones de vida y asegurarnos que desempeñaban correctamente sus funciones. Visitar voluntarios era una de mis actividades favoritas ya que me ayudaba a evaluar el proceso de capacitación y me inspiraba a realizar mejoras.



#### 3.3.5.4. Promoción y difusión del programa.



Siendo este un programa que forma parte del gobierno de los estados unidos, dependiente de la embajada y que trabaja juntamente con el ministerio de educación del gobierno panameño, se me invitaba a realizar presentaciones en varios eventos. El objetivo siempre era de dar a conocer los beneficios del convenio y resaltar los logros que los voluntarios tienen dentro de sus comunidades.



## Capítulo IV Desarrollo del proyecto

### 4.1 Calendario de eventos de capacitación

El Cuerpo de Paz planea con años de anticipación las actividades y el calendario de eventos relacionados con la capacitación de los nuevos voluntarios. En la figura puede apreciarse con cuanta antelación se preparan las actividades.

PEACE CORPS PANAMÁ														
TRAINING CONTINUUM														
EVENT	G79		G80		G81		G82		G83		G84		G85	
	WASH	SAS	CEC	TELLS	WASH	SAS	CEC	TELLS	WASH	SAS	CEC	TELLS	WASH	SAS
PST	JUL 6-SEP 15 2016		FEB 22-MAY 5 2017		JUL 5 - SEPT 14 2017		FEB 21-APR 26 2018		JUL 4 - SEPT 6 2018		FEB 20-APR 25 2019		JUN 12- AUG 15 2019	
IST	FEB 13-24 2017		SEPT 11-23 2017		JAN 31-FEB 9 2018		AUG 22-31 2018		JAN 30-FEB 8 2019		AUG 28-SEP 8 2019		TBD	
MSR	SEP 18-22 2017	SEP 4- 8 2017	MAY 4 2018	APR 11 2018	JUL 30 2018	SEP 17 2018	APR 10 2019	MAY 17 2019	AUG 30 2019	SEP 6 2019	TBD	TBD	TBD	TBD
COSC	MAY 17-18 2018		JAN 14-15 2019		APR 29-30 2019		TBD		TBD		TBD		TBD	
COS	AUG 17 or SEP 21 2018		APR 5 or MAY 10 2019		TBD		TBD		TBD		TBD		TBD	

En la figura anterior se enumeran los eventos de capacitación de los voluntarios, siendo:

PST – Capacitación anterior al servicio

IST – Capacitación dentro del servicio

MSR – Capacitación a medio servicio

COSC – Conferencia del cierre de servicio

COS – Cierre oficial del servicio

G79, G80, G81, etc. son los nombres de los grupos a los cuales pertenecen los voluntarios. Cada grupo arriba a Panamá cada seis meses y existe un flujo constante de voluntarios.

### 4.2 Descripción del entrenamiento inicial anterior al servicio PST

Para fines de simplificación del contenido y poder describir más a fondo mis funciones, nos especializaremos en el entrenamiento llamado PST el cual consiste en 10 semanas. Comienza cuando los voluntarios se reúnen para dejar el país en una conferencia llamada STAGING (puesta en escena). A continuación, se presentará el calendario de actividades de cada semana:

Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #0	Monday 27-feb	Tuesday 28-feb	Wednesday 01-mar	Thursday 02-mar	Friday 03-mar	Saturday 04-mar	Sunday 05-mar	
7:00-8:00			Desayuno en hotel	Desayuno	Desayuno	Desayuno		
8:00-8:30		Staging G80 (Miami)	En ruta a Panama	Bienvenidos a Peace Corps Panama CD/DPT/TM <b>8:00-9:00</b>	Rotacion de estaciones TM		Estrategias para ingresar a la comunidad pt. 1 CBTC/Greeters At Dorms <b>8:00-9:00</b>	
8:30-9:00				ICD&I - Conociendo al grupo DDPT/TM <b>9:00-10:00</b>	PM Entrevistas - Sector Team	Fotos & IT Formas-IT	Entrevistas Medicas-PCMO	Estrategias para ingresar a la comunidad pt. 2 CBTC/Greeters <b>11:00-12:00</b>
9:00-9:30				Encuentra tu porque TM/Greeters <b>10:00-11:00</b>		Creative Quote/Backback	Formas administrativas DMO	
9:30-10:00				Peace Corps - La organizacion que aprende DPT/TM <b>11:00-12:00</b>		Tour de la Oficina	Firmar: Authorization Personal Material, Core Expectations, Training Regulations	
10:00-10:30				LUNCH wih CD, DPT, TM, DDPT	LUNCH		Departure to Home Stay Adventure- CBTC/Greeters <b>9:00-11:00</b>	
10:30-11:00				Post overview CD <b>1:00-2:00</b>	Introduction to the Medical Office (Appointments & Health Plan) PCMO <b>1:00-2:00</b>		Tiempo con la familia anfitriona	
11:00-11:30				Staff Meet & Greet ALL <b>2:00-3:00</b>	IT Presentation IT Specialist + Assistant <b>2:00-3:00</b>			
11:30-12:00			Verificacion de Clases de lenguaje <b>3:00-4:00</b>	TELLS Presentaciones <b>3:00-4:00</b>	PC Aproximacion al desarrollo CD/TM <b>3:00-5:00</b>			
12:00-1:00			Llegada a dormitorios Ciudad del Saber	CEC Presentaciones <b>4:00-5:00</b>	Verificacion de Clases de lenguaje <b>4:00-5:00</b>	Familia anfitriona SELF-REFLECTION TIME		
1:00-1:30			Cena con TM/MT/CD/DPT <b>5:00-6:00</b>	Cena <b>5:00-6:00</b>				
1:30-2:00		DESCANSO	DESCANSO		ALBROOK MALL + BUS TERMINAL ADVENTURE			
2:00-2:30								
2:30-3:00								
3:00-3:30								
3:30-4:00								
4:00-4:30								
4:30-5:00								
5:00-5:30								
5:30-6:00								
6:00+								

Sesiones en las cuales participe

Sesiones en las cuales colabore en el diseño



Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #1	Monday 06-mar	Tuesday 07-mar	Wednesday 08-mar	Thursday 09-mar	Friday 10-mar	Saturday 11-mar
7:00-8:00	Reflexion	Reflexion	Reflexion	Reflexion	Reflexion	
8:00-8:30	Reflexion	Clase de language 8:00-11:45	Reflexion	Clase de language 8:00-11:45	Viaje a CHOPRERA 8:00-9:00	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME
8:30-9:00	Viajar a la oficina 8:30-10:00		Viajar a la oficina 8:30-10:00		La guia de...	
9:00-9:30	Explicaion del entrenamiento y expectativas TM 10:00-11:00		Salarario Semanal 10:00-11:00		El rol del voluntario TM /PCVs 9:30-11:00	
9:30-10:00			CD Coffee Talks		Valores personales y ganar tolerancia TM /PCVs 11:00-12:00	
10:00-10:30	Aprendizaje del language LCC/LCF 11:00-11:30	Seguridad personal y reduccion de riesgos SSM 11:00-12:00	Clase de language 1:00-2:30	Comportamiento y valores interculturales TM /PCVs 1:00-2:30		
10:30-11:00				LCF <-> PCT Evaluations 2:30-3:00		
11:00-11:30	Problemas de salud comunes y kit de primeros auxilios PCMO 1:00-2:00	Clase de language 1:00-3:00	Mitigacion de crimenes SSM/SSA 1:00-2:30	Actividad cultural 3:00-4:00	Fundamentos de Monitoreo, Reporte y Evaluación como PCV MRES 2:30-4:30	
11:30-12:00			LUNCH			Hacer frente a la atención no deseada 2:30-4:30
12:00-1:00	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME
1:00-1:30	Preparacion de agua potable Vaccine: Typhoid 2:00-3:00	Actividad cultural 3:00-4:00	Hacer frente a la atención no deseada 2:30-4:30	Actividad cultural 3:00-4:00	Fundamentos de Monitoreo, Reporte y Evaluación como PCV MRES 2:30-4:30	
1:30-2:00						Lenguaje 4:00-5:00
2:00-2:30	Diarrea PCMO 3:00-4:00	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30			
2:30-3:00				Malaria/Enfermedades tropicales Vaccines: HepB#1 & MMR 4:00-5:00	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30
3:00-3:30	Introduccion a la visita a voluntarios PM/PTS 5:00-6:00	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30			
3:30-4:00				Regreso a lacomunidad	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30
4:00-4:30	Regreso a lacomunidad	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30			
4:30-5:00				Regreso a lacomunidad	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30
5:00-5:30	Regreso a lacomunidad	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30			
5:30-6:00				Regreso a lacomunidad	Lenguaje 4:00-5:00	el contexto de un voluntario TM /PCVs 4:30-5:30
	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad			
	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad	Regreso a lacomunidad
	PCV Co-Facilitators			WEEKLY DELIVERABLES		

Sesiones en las cuales participe

Sesiones en las cuales colabore en el diseño

HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME

HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME



Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #2	Monday 13-mar	Tuesday 14-mar	Wednesday 15-mar	Thursday 16-mar	Friday 17-mar	Saturday 18-mar	Sunday 19-mar			
7:00-8:00	TIEMPO DE REFLEXION	TIEMPO DE REFLEXION	TIEMPO DE REFLEXION	TIEMPO DE REFLEXION	ESTUDIO INIVIDUAL 7:00-8:30	VIAJE A PANAMA CITY	FAMILIA ANFITRIONA TIEMPO DE REFLEXION			
8:00-8:30	<div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 5px;">Sesiones en las cuales participe</div> <div style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 5px; color: white;">Sesiones en las cuales colabore en el diseño</div> <b>CLASE DE LENGUAJE</b>	<b>CLASE DE LENGUAJE</b> 8:00-11:45	<b>CLASE DE LENGUAJE</b> 8:00-11:45	<b>CLASE DE LENGUAJE</b> 8:00-11:45	VIAJE A LA OFICINA 8:30-10:00	AVENTURA EN LA CIUDAD SSM/SSA 9:00-3:00				
8:30-9:00										
9:00-9:30										
9:30-10:00										
10:00-10:30										
10:30-11:00										
11:00-11:30										
11:30-12:00										
12:00-1:00	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH	TIEMPO DE REFLEXION				
1:00-1:30	CLASE DE LENGUAJE 1:00-3:00	TUTORIA DE LENGUAJE 1:00-2:00	ACTIVIDAD CULTURAL 1:00-2:00	TUTORIA DE LENGUAJE 1:00-2:00	ACTIVIDAD CULTURAL 1:00-2:00			PREVENCION DE ASALTO SEXUAL SSM/SSA/SARL 1:00-3:00		
1:30-2:00		Overview of Technical Training PTS 2:00-3:00	Overview of Technical Training PTS 2:00-3:00	COLECTAR INFORMACION (MRES)	Basline Data Collection					
2:00-2:30	Cultural Activity with LCF 3:00-4:00	Environmental Status of Panama	PACA Tools MT/PTS/LCFs 2:00-4:00	SECNA 2:30-4:00	Community Analysis 2:30-4:00		PROMOCION DEL CAMBIO DE COMPORTAMIENTO MT 3:00-4:00			
2:30-3:00				SECNA 2:30-4:00	Community Analysis 2:30-4:00					
3:00-3:30				SELF DIRECTED LANGUAGE STUDY 4:00-5:00	Educational Status of Panama 3:00-5:00			Pasearing/Community Integration	SECNA PST Assignment 4:00-5:00	Community Analysis Assignment 4:00-5:00
3:30-4:00									HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME
4:00-4:30	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME						
4:30-5:00					HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME		
5:00-5:30	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME						
5:30-6:00					HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME		
									Allying TM/DDPT/PCV Panel 4:00-6:00	
						BACK TO HOST COMMUNITIES				
	PCV Co-Facilitators				WEEKLY DELIVERABLES					

Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #3	Monday 20-mar	Tuesday 21-mar	Wednesday 22-mar	Thursday 23-mar	Friday 24-mar	Saturday 25-mar	Sunday 26-mar
7:00-8:00	SELF DIRECTED LANGUAGE STUDY	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	TRAVEL TO VOLUNTEER'S SITE	TRAVEL TO VOLUNTEER'S SITE	TRAVEL TO VOLUNTEER'S SITE	RETURN TO TRAINING HOST COMMUNITY
8:00-8:30	<b>7:00-8:30</b>						
8:30-9:00							
9:00-9:30	TRAVEL to PC OFFICE						
9:30-10:00	<b>8:30-10:00</b>						
10:00-10:30	CD Coffee Talks	In Host Community Language Class	In Host Community Language Class				
10:30-11:00	Promoting Equality & Inclusion						
11:00-11:30	TM/DDPT						
11:30-12:00	<b>10:00-12:00</b>						
12:00-1:00	LUNCH	LUNCH	LUNCH				
1:00-1:30	Emergency Action Plan (EAP) Disaster Preparedness & Mitigation (SCF & Whereabouts) SSM/SSA	Language Tutoring Novice Low-Int Low	Cultural Activity with LCF	Language Tutoring Novice Low-Int Low	Cultural Activity with LCF	EAP SIMULATION Be prepared to receive phone call from office staff at any time (SSM/SA)	
1:30-2:00		<b>1:00-2:00</b>	<b>1:00-2:00</b>	<b>1:00-2:00</b>	<b>1:00-2:00</b>		
2:00-2:30		<b>1:00-3:00</b>					
2:30-3:00		Panamanian School System	Co-planning and Co-teaching	Environmental Education	School Observation		
3:00-3:30	Admin Bank Card Signature Admin				<b>2:00-4:00</b>		
3:30-4:00		<b>3:00-4:00</b>					
4:00-4:30	Cultural Adaptability (DIVE)	Co-planning/ co-teaching	Observation and Effective Feedback	Environmental Guides	School Observation Processing		
4:30-5:00	TM/DDPT					<b>3:30-5:00</b>	<b>4:00-5:00</b>
5:00-5:30	Walking in the shoes of a PCV	HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME	VOLUNTEER VISIT			
5:30-6:00							TM
	BACK TO COMMUNITIES						
	PCV Co-Facilitators			WEEKLY DELIVERABLES			

Sesiones en las cuales participe

Sesiones en las cuales colabore en el diseño

Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #4	Monday 27-mar		Tuesday 28-mar		Wednesday 29-mar		Thursday 30-mar		Friday 31-mar	Saturday 01-abr	Sunday 02-abr
7:00-8:00	SELF REFLECTION TIME		SELF REFLECTION TIME		SELF REFLECTION TIME		SELF REFLECTION TIME		SELF REFLECTION TIME		
8:00-8:30	Volunteer Visit Reflection PCV Co-facilitator	Volunteer Visit Reflection PCV Co-facilitator	In Host Community Language Class 8:00-11:45		In Host Community Language Class 8:00-11:45		In Host Community Language Class 8:00-11:30		SELF REFLECTION TIME	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	Host Family Time
8:30-9:00	8:00-9:00	8:00-9:00									
9:00-9:30	PCV Visit Processing In Community PM/PTS/TM/MT/D PT/SSM/SSC 9:00-11:00	PCV Visit Processing In Community PM/PTS/TM/MT/D PT/SSM/SSC 9:00-11:00									
9:30-10:00											
10:00-10:30											
10:30-11:00											
11:00-11:30											
11:30-12:00									LCF <-> PCT Evaluations 11:30-12:00		
12:00-1:00	LUNCH		LUNCH		LUNCH		LUNCH		LUNCH		
1:00-1:30	Work Partners, Priority Groups & Influencers (TM) 1:00-2:00	Cultural Activity with LCF 1:00-2:00	Language Tutoring Novice Low-Int Low 1:00-2:00	Work Partners, Priority Groups & Influencers (TM) 1:00-2:00	Language Tutoring Novice Low-Int Low 1:00-2:00	Cultural Activity with LCF 1:00-2:00	Language Tutoring Novice Low-Int Low 1:00-2:00	Cultural Activity with LCF 1:00-2:00	Language Proficiency Interview (LPI) 1:00-3:00	Quick Wins PCV Co-facilitators 1:00-3:00	
1:30-2:00											
2:00-2:30	Facilitating Adult Learning (TM) 2:00-3:30	SMART Objectives and Lesson Planning 2:00-4:00	Youth Assessment	Intro to Communicative Teaching Methods 2:00-4:00	Enhancing Youth Participation	Teaching Reading, Writing, Listening and Speaking (RELO and ELF) 2:00-5:00	Ultimate Without Borders	Micro-teaching Practice 2:00-4:30	Urgent & Emergency Health Issue PCMOs 3:00-4:00	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	PCV Co-Facilitator Meet and Greet 3:00-4:00
2:30-3:00											
3:00-3:30											
3:30-4:00	The Leader in Me	Assessment 4:00-5:00	Youth as Resources	Classroom Management 4:00-5:00	Youth Camps and Clubs	Orientation to Practicum Week	Host Family Integration CBTC / PCV Co-facilitators 4:00-6:00	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	Practicum Week Welcome Reception in Penonome 4:00-6:00	
4:00-4:30											
4:30-5:00											
5:00-5:30	Individual Program Manager Meetings										
5:30-6:00	HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		
									Role of a PCV Presentation Assignment		
									BACK TO HOST COMMUNITIES		

Sesiones en las cuales participe

Sesiones en las cuales colabore en el diseño

Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #5	Monday 03-abr	Tuesday 04-abr	Wednesday 05-abr	Thursday 06-abr	Friday 07-abr	Saturday 08-abr	Sunday	
7:00-8:00	BREAKFAST	BREAKFAST	BREAKFAST	BREAKFAST	BREAKFAST	BREAKFAST		
8:00-8:30	School Tour and Introductions Clarifying role and expectations Teacher Observation	Needs Assessment, Observation and Co-planning	Co-planning and Co-teaching	Co-planning and Co-teaching	Co-planning and Co-teaching Certificate	Host family departure	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	
8:30-9:00								
9:00-9:30								
9:30-10:00								
10:00-10:30								
10:30-11:00								
11:00-11:30								
11:30-12:00								
12:00-1:00	LUNCH	LUNCH	Travel to University of Panama LUNCH @ Uni	LUNCH	LUNCH	FREE DAY/ FREE OVERNIGHT		
1:00-1:30								
1:30-2:00	Reflection/Processing	Reflection/Processing			Reflection/Processing			
2:00-2:30	Designing a Needs Assessment (Jordan) <b>2:00-4:00 pm</b>	Teaching Conversational English (Walker) <b>2:00-3:30 pm</b>	University Conversation Club at University of Panama <b>2:00pm-4:00pm</b>	SELF REFLECTION TIME <b>1:30-4:00</b>	Sharing Back of Teacher Needs Assessment <b>2:00-3:30pm</b>			
2:30-3:00								
3:00-3:30								
3:30-4:00		Assignment Explanation and Planning time for University Conversation Group (Angie) <b>3:30-5:00pm</b>	Conversation Club Reflection; travel back to Penonome	Travel to La Pintada in bus	Practicum Week Eval/Mid-PST Evaluation <b>3:30-5:00pm</b>			
4:00-4:30	Polish and Print Needs Assessment							
4:30-5:00								
5:00-5:30	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	Ultimate Without Borders in La Pintada <b>4:30-6:30 pm</b>	SELF REFLECTION TIME			
5:30-6:00								
				Travel back to Penonome	TELLS Team Dinner <b>6:00-7:30pm</b>			


Sesiones en las cuales participe

Sesiones en las cuales colabore en el diseño

Group 80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #6	Monday 10-Apr	Tuesday 11-abr	Wednesday 12-abr	Thursday 13-abr	Friday Holiday 14-abr	Saturday 15-abr	EASTER Sunday 16-abr		
7:00-8:00	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	GOOD FRIDAY	<div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; text-align: center;">Sesiones en las cuales participe</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: red; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;">Sesiones en las cuales colabore en el diseño</div>			
8:00-8:30		In Host Community Language Class SPANISH 8:00-10:00	In Host Community Language Class INDIGENOUS #1 8:00-10:00						
8:30-9:00	TRAVEL to PC OFFICE 8:30-10:00		TRAVEL to PC OFFICE 8:30-10:00						
9:00-9:30									
9:30-10:00	CD Coffee Talks		CD Coffee Talks		Youth Activities Planning Time (for TELLS)				
10:00-10:30	Cultural Activity #4- History of Panama & US Relationship Las Esclusas de Miraflores 2:00-4:00	Housing 101 SSM In training communities 10:00-12:00	Housing 101 SSA In training communities 10:00-12:00	SITE PLACEMENT ANNOUNCEMENT-DPT/TM/PMs/PTS/RLS 10:00 -12:00					
10:30-11:00									
11:00-11:30									
11:30-12:00									
12:00-1:00	LUNCH 12:00-1:30	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH			HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME
1:00-1:30		Site Matching Process PM/PTS 1:00-2:00	Site Matching Process PM/PTS 1:00-2:00	Regional Leader Province Meeting 1:00-2:00					
1:30-2:00	USA & Panama Relations 1:30-3:30	Gardening: Garden Interviews and Double Dig Beds (wear work clothes)	Approaches, Assessments, and Tools for Youth Development 2:00-5:00	Mental Health Management: Stress, Frustrations, Adjustment & Alcohol Awareness PCMOs/RLs VACCINE: HepB#2 2:00-4:00	Gardening: Seed bed and seed saving (wear work clothes)	Designing, Organizing, and Facilitating Youth Activities 1:00-4:00	Readiness to Serve Presenation Assignment (Individually)		
2:00-2:30									
2:30-3:00									
3:00-3:30									
3:30-4:00	LPI Results 3:30-4:00								
4:00-4:30	Panama & US Relations History Documentary 4:00-6:00	HOST FAMILY TIME		Self Care - VAC 4:00-6:00		Youth Activities Assignment 4:00-5:00			
4:30-5:00									
5:00-5:30									
5:30-6:00									
	BACK TO COMMUNITIES		BACK TO COMMUNITIES						
WEEKLY DELIVERABLES									

80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #7	Monday 17-abr	Tuesday 18-abr	Wednesday 19-abr	Thursday 20-abr	Friday 21-abr	Saturday 22-abr	Sunday 23-abr			
7:00-8:00	SELF REFLECTION TIME		BREAKFAST in DORMS	PCTs & COMMUNITY GUIDES LEAVE FOR THEIR COMMUNITIES			<div style="background-color: yellow; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Sesiones en las cuales participe</div> <div style="background-color: red; border: 1px solid black; padding: 5px;">Sesiones en las cuales colabore en el diseño</div>			
8:00-8:30	In Host Community Language Class SPANISH 8:00-11:45	In Host Community Language Class INDIGENOUS #3 8:00-11:45	Readiness to Serve Preparation with your sector 					Dinámica 8:00-8:30		
8:30-9:00			TRAVEL to PC OFFICE 8:30-10:00					Housing Guidelines 8:30-9:30		
9:00-9:30								Arrival to Dorms Review Community Entry Conference Agenda 10:00-11:00	Host Family/Community Guide Training 9:30-10:30	
9:30-10:00			PCT Q&A 10:30-11:30							Community Member Q&A 10:30-11:30
10:00-10:30										
10:30-11:00			LUNCH					Lunch Community Members + PCTs	Lunch Community Members + PCTs	
11:00-11:30										Working with Groups
11:30-12:00			Effective Meetings					Youth Activities 2:00-4:00	Readiness to Serve Pres. PCTs 2:00-3:00	
12:00-1:00										Defining Community
1:00-1:30			Creating a Work Plan in the School and Community					Bus/Camp Processing 4:00-5:00	SITE PLACE MENT VISIT	
1:30-2:00	HOST FAMILY TIME	DINNER at DORMS 5:00-6:00								
2:00-2:30										
2:30-3:00										
3:00-3:30										
3:30-4:00										
4:00-4:30										
4:30-5:00										
5:00-5:30										
5:30-6:00										
				WEEKLY DELIVERABLES						
				DUE DATE		RECEIVER				
				DELIVERABLE						

80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #8	Monday 24-abr	Tuesday 25-abr	Wednesday 26-abr	Thursday 27-abr	Friday 28-abr	Saturday 29-abr	Sunday 30-abr				
7:00-8:00	<div style="background-color: yellow; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">Sesiones en las cuales participe</div> <div style="background-color: red; padding: 5px;">Sesiones en las cuales colabore en el diseño</div>	RETURN TO HOST COMMUNITIES	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME		READINESS TO SERVE ESSAY FINALIZATION	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME			
8:00-8:30			Site Visit Reflection PCV Co-facilitator <b>8:00-9:00</b>	PCV SITE VISIT PROCESSING PM/PTS/TM/MT/DPT/SSM/SSC <b>10:00-12:00</b>		In Host Community Language Class SPANISH <b>8:00-11:45</b>			In Host Community Language Class INDIGENOUS #4 <b>8:00-11:45</b>	TRAVEL to PC OFFICE <b>8:30-10:00</b>	
8:30-9:00			LUNCH							CD Coffee Talks	
9:00-9:30			LUNCH		LUNCH				Let's Talk Diversity TM <b>10:00-12:00</b>	LUNCH	
9:30-10:00											Agency Introductions
10:00-10:30			Agency Approach		SECNA Lessons Learned <b>2:00-3:00</b>				Community Analysis Presentation	Setting Your School Schedule (1st 3 mnts in Site) <b>3:00-4:00</b>	Living Allowance / VICA Admin Team <b>2:00-3:00</b>
10:30-11:00											SECNA Presentation: Put it All Together <b>3:00-4:00</b>
11:00-11:30			Team Building Activities		SECNA Prep Time <b>4:00-5:00</b>				Community Analysis Presentation	Overview of TELLS Resources/ Google Drive <b>4:00-5:00</b>	Water Filter explanation Personal <b>4:00-5:00</b>
11:30-12:00											HOST FAMILY TIME
12:00-1:00			HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME				HOST FAMILY TIME		Health Plan Work & Deliverable Self-directed <b>5:00-6:00</b>
1:00-1:30											SITE PLACEMENT VISIT
1:30-2:00			HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME				BACK TO COMMUNITIES		
2:00-2:30	HOST FAMILY TIME										
2:30-3:00	HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		BACK TO COMMUNITIES						
3:00-3:30							HOST FAMILY TIME				
3:30-4:00	HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		BACK TO COMMUNITIES						
4:00-4:30							HOST FAMILY TIME				
4:30-5:00	HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		BACK TO COMMUNITIES						
5:00-5:30							HOST FAMILY TIME				
5:30-6:00	HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		BACK TO COMMUNITIES						
							HOST FAMILY TIME				
	PCV Co-Facilitators		WEEKLY DELIVERABLES								



80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #9	Monday 01-may	Tuesday 02-may	Wednesday 03-may	Thursday 04-may	Friday 05-may	Saturday 06-may	Sunday 07-may
7:00-8:00	PANAMA LABOR DAY	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	SELF REFLECTION TIME	<div style="background-color: yellow; padding: 5px; border: 1px solid black; margin-bottom: 5px;">Sesiones en las cuales participe</div> <div style="background-color: red; padding: 5px; border: 1px solid black;">Sesiones en las cuales colabore en el diseño</div>	
8:00-8:30		Co-Planning Practice	Co-Teaching Practice	TRAVEL to PC OFFICE 8:30-10:00	In Host Community Language Class 8:00-11:00		
8:30-9:00							
9:00-9:30							
9:30-10:00	TELLS: Prepare for SECNA Presentations			Community Analysis Presentations 8:00-11:00			Getting Off on the Right Foot + Work Plan Development 8:00-11:00
10:00-10:30	HOST FAMILY & SELF-REFLECTION TIME	SECNA Reflection 11:00-12:00	PST Evaluation 11:00-12:00	Language Proficiency Interview (LPI) 10:00-12:00	Medical Quiz/Q&A PCMO 10:00-12:00		Prepare for Host Family Party 11:00-12:00
10:30-11:00							
11:00-11:30							
11:30-12:00		LUNCH	LUNCH	LUNCH			
12:00-1:00							
1:00-1:30							
1:30-2:00		In Host Community Language Class SPANISH 1:00-5:00	In Host Community Language Class SPANISH 1:00-5:00	Language Proficiency Interview (LPI) 1:00-3:00	Host Family Despedida Preparation 1:00-3:00		Host Flia CLOSURE-Cultural Activity TM-CBTC-LCC 12:00-3:00
2:00-2:30		In Host Community Language Class INDIGENOUS #5 1:00-5:00	In Host Community Language Class INDIGENOUS #6 1:00-5:00				
2:30-3:00							
3:00-3:30				Living Allowance / VICA Admin Team 3:00-4:00			
3:30-4:00							
4:00-4:30							
4:30-5:00		Orientation to Host Family Despedida 4:30-5:00		Reporting Collected Data MRES/PM 4:00-6:00			
5:00-5:30		HOST FAMILY TIME	HOST FAMILY TIME		HOST FAMILY TIME		
5:30-6:00							
				BACK TO COMMUNITIES			

80 Pre-Service Training (PST) CALENDAR OF TRAINING EVENT (COTE)

WEEK #10	Monday 08-may	Tuesday 09-may	Wednesday 10-may	Thursday 11-may	Friday 12-may	Saturday 13-may	Sunday 14-may		
	7:00-8:00	DEPARTURE to PC OFFICE	BREAKFAST at dorms	BREAKFAST at dorms	BREAKFAST at dorms	Free Day	Depart to Site	In Site	
8:00-8:30	SELF REFLECTION TIME	Medical Policies & Procedures Refresh PCMO <b>8:00-9:00</b>	CEC Wrap-up PM/PTS <b>8:00-9:00</b>	TELLS Wrap-up PM/PTS <b>8:00-9:00</b>	Collect PST Feedback <b>8:00-8:30</b>				Sesiones en las cuales participe
8:30-9:00	TRAVEL to PC OFFICE <b>8:30-10:00</b>	Saftey Policies & Procedures Refresh SSM/SSC <b>9:00-10:30</b>	Volunteer Feria (VAC) Volunteer Advisory Committee (GAD) Gender and Development Seeders <b>10:00-12:00</b>	TED Talk <b>8:30-9:00</b>	PST Wrap-up <b>9:00-10:00</b>				
9:00-9:30				You as Ambassador of PC CD/DPT <b>10:00-11:00</b>	Swear-In/National Anthem Practice/Self Presentations TM <b>10:30-12:00</b>				Prepare for Swear In <b>10:00-11:00</b>
9:30-10:00		Introduction to Coaching CD/TM <b>11:00-12:00</b>							
10:00-10:30	LUNCH		LUNCH	LUNCH	LUNCH				
10:30-11:00	Peace Corps Policies - PCV Handbook- DPT <b>1:00-2:00</b>	Finding your Compass, take your me out... Diane	LPI Results/ On-going Language Support LCC-LCF <b>2:00-3:30</b>	Leave for Swear-In at <b>1:00</b>	Sesiones en las cuales colabore en el diseño				
11:00-11:30	Digital Resources & Staying Connected through Technology ITS <b>2:00-3:00</b>	Brandon Valentine Leadership Award TM <b>3:00-4:00</b>	Café Panamá Activity CD/DPT/TM/MT/PM/PTS <b>2:00-4:00</b>	SWEAR-IN CEREMONY AAHR <b>2:00-4:00</b>					
11:30-12:00	Official Documentation Process, Reimbursement, EFT Bank Info ADMIN TEAM <b>2:30-4:00</b>	Leave and Work Related Leave Process & Security Letters ?? <b>4:00-5:00</b>							
12:00-1:00	Child Protection Training TM/MT <b>4:00-5:00</b>	TED Talk <b>4:30-5:00</b>	Distribute PST Feedback Forms <b>4:30-5:00</b>	DEPARTURE FROM SWEAR-IN TM					
1:00-1:30	DINNER at DORMS	DINNER at DORMS	DINNER at DORMS	DINNER at DORMS					
1:30-2:00									
2:00-2:30									
2:30-3:00									
3:00-3:30									
3:30-4:00									
4:00-4:30									
4:30-5:00									
5:00-5:30									
5:30-6:00									

#### **4.2.1. Mi papel y contribuciones durante el entrenamiento inicial anterior al servicio PST**

Ahora que ya he explicado el proceso de entrenamiento, es momento de enumerar mis logros personales dentro del proyecto. Durante mi estadía como facilitadora me enfoqué en tres aspectos, diversidad, humanidad e inclusión.

Mi mayor logro fue que las sugerencias y charlas que tuve con el director de entrenamiento y la directora de país fueron productivas y ayudaron a que los voluntarios que no necesariamente pertenecen al perfil común son más tomados en cuenta y se sienten incluidos. A mi llegada el programa se encontraba muy enfocado a un perfil de estadounidense anglo que no habla español y desconoce las costumbres del país. En 2016 la población latina en Estados Unidos era de 58 millones y continúa creciendo. El perfil de aspirante debe de cambiar para incluir gente cuyos padres son inmigrantes o que ellos mismos lo son. La idea de que la gente que decide participar en un programa de voluntariado internacional es de buena posición económica y de raza blanca es arcaica. Más y más jóvenes estadounidenses de diferentes razas y esferas sociales son aceptados al programa y el programa de entrenamiento debe reflejar esos cambios.

Colaborando con mi equipo, realizamos encuestas informales entre los voluntarios de diferentes grupos. Llegamos a la conclusión de que los grupos nuevos eran mucho más diversos que los antiguos. Los grupos nuevos no se sentían identificados con algunas partes del programa de capacitación y enfrentaban retos diferentes que los de sus compañeros de raza blanca. Se crearon las siguientes sesiones que fueron puestas en marcha en IST.

1. Valores personales y ganar tolerancia (página 26) Esta sesión se enfoca primordialmente a explorar lo que es importante para los voluntarios y fomentar la comunicación y entendimiento con personas que poseen valores diferentes a los de ellos.
2. Promoción de la equidad y la inclusión (página 28) Esta sesión exhorta a los voluntarios a fomentar la equidad e inclusión en su vida personal y sus comunidades.
3. Hablemos de la diversidad (página 33) Esta sesión es liderada por los voluntarios y se les invita a expresar lo que los hace únicos y compartir con sus compañeros sus retos más importantes.

Durante PTS se hace énfasis en que los voluntarios deben ser resilientes para poder enfrentar todos los retos que se les avecinan. Sin embargo, mi equipo recibía retroalimentación constante por parte de los aspirantes diciendo que se sentían muy presionados y poco apoyados por la dirección general. Se diseñó una sesión especial para hacer notar que también es la obligación de la oficina central el brindar apoyo emocional y psicológico cuando sea necesario.

1. Caminando en los zapatos de un voluntario (página 28) Esta sesión es liderada por los aspirantes, se les invita a compartir con la dirección general sus miedos y como querrían que se les apoyara durante su servicio.

También se creó una comisión lateral formada por voluntarios cuya única función sería brindar consejería a los voluntarios más inexpertos o que se sintieran abrumados.

Otro de los cambios realizados al programa por mi equipo fue el de humanizar las sesiones. La capacitación que recibí al iniciar mi posición me pareció muy completa pero fría y rígida. Cuando se me presentó la oportunidad de realizar cambios a algunas sesiones de PST sugerí el hacerlas más relajadas y flexibles. La información que los aspirantes reciben es muy delicada y ciertas veces abrumadora. Las sesiones son muy largas y el proceso no es fácil de completar, los

aspirantes deben de trabajar muy duro ya que el entrenamiento es demandante. Por esa misma razón nos pareció que se necesitaba aligerar el ambiente lo más posible incluyendo juegos y actividades dinámicas. Aquí se presentan algunas imágenes de los voluntarios divirtiéndose durante las sesiones con los juegos que pusimos en marcha. Se puede apreciar a los aspirantes corriendo, saltando, dibujando, participando en discusiones y moviéndose libremente durante las sesiones.



### 4.3 Sesiones de entrenamiento CORE

Las iniciales del primer entrenamiento que reciben los aspirantes a voluntarios son CORE por las expectativas centrales que se esperan de todos los miembros del Cuerpo de Paz.

Estas expectativas son las siguientes:

1. Prepare su vida personal y profesional para comprometerse a servir en el extranjero por un período completo de 27 meses.
2. Comprométase a mejorar la calidad de vida de las personas con las que vive y trabaja y, al hacerlo, comparta sus habilidades, adáptelas y aprenda nuevas habilidades según sea necesario.
3. Sirva donde el Cuerpo de Paz le pide que vaya, en condiciones de dificultad si es necesario y con la flexibilidad necesaria para un servicio eficaz.
4. Reconozca que su trabajo de desarrollo exitoso y sostenible se basa en la confianza local que usted construye viviendo e integrándose respetuosamente en su comunidad y cultura anfitriona.
5. Reconozca que es responsable las 24 horas del día, los 7 días de la semana por su conducta personal y desempeño profesional.
6. Comprometerse con los socios del país anfitrión en un espíritu de cooperación, aprendizaje mutuo y respeto.
7. Trabaje dentro de las reglas y regulaciones de los Cuerpos de Paz y las leyes locales y nacionales del país donde presta servicios.
8. Ejercer el juicio y la responsabilidad personal para proteger su salud, seguridad y bienestar y el de los demás.
9. Reconozca que se le percibirá, en su país y comunidad anfitriones, como un representante de las personas, culturas, valores y tradiciones de los Estados Unidos de América.
10. Represente responsablemente a las personas, las culturas, los valores y las tradiciones de su país y comunidad anfitriona ante las personas en los Estados Unidos durante y después de su servicio.

En directa relación las sesiones de CORE son las siguientes:

1. Encontrando tu Porqué
2. Como usar tu mapa y guía de campo
3. ¿Quién eres?
4. El enfoque al desarrollo del Cuerpo de Paz
5. El papel del voluntario en el desarrollo
6. Introducción a MRE
7. Análisis participativo de acción comunitaria
8. Análisis comunitario por Sector
9. Promoción de cambio de comportamiento
10. Identificando la prioridad de los compañeros de trabajo, influyendo en los grupos e identificando los compañeros de trabajo
11. Cambio de comportamiento personal
12. Colección de datos de recopilación y análisis
13. Caminando en los zapatos de un voluntario del Cuerpo de Paz
14. Frustraciones
15. Diversidad e Identidad
16. Diseño y facilitación del entrenamiento
17. Comportamientos interculturales
18. Igualdad de género

19. Reportando datos y progreso
20. Un día en la vida de un PCV en Panamá

#### 4.4 Muestra de los manuales de entrenamiento de CORE

A continuación, se incluyen tres de los manuales pertenecientes al programa de entrenamiento CORE. En servicio a la fidelidad y para prevenir infringir en las leyes de derechos de autor y los permisos otorgados sobre estos documentos por el gobierno de los Estados Unidos; los manuales se presentarán en su idioma original.

##### 4.4.1. Sesión 1 de CORE Encontrando tu Porqué



Session: Finding Your “Why”		
<b>Date:</b>	<b>Time:</b> 60 mins	<b>Facilitator(s):</b>
<b>Materials:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trainer Material 1: Speed Dating Questions: PRINT &amp; CUT OUT</li> <li>Trainer Material 2: Personal Knowledge, Skills &amp; Attitudes Inventory</li> </ul>		
<b>Equipment:</b> <b>FIELD GUIDE REFERENCES</b> <i>(Examples are at the end of this session plan):</i> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Pages 4-5</u>: Personal Knowledge, Skills &amp; Attitudes Inventory</li> </ul>		
<b>Session Learning Objectives:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participants will reflect on “why” they joined Peace Corps Panama. (A)</li> <li>Participants will understand their responsibility and role in the learning process as a PC trainee and volunteer. (K)</li> <li>Participants will understand they are accountable for their behaviors and cultural adaptability regarding the PC culture and host culture. (A)</li> </ul>		
<b>Terminal Learning Objective:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participants will assume the responsibility of their own learning and self-reflection throughout their Peace Corps service in Panamá.</li> </ul>		
<b>Session Links:</b>		

- CORE:
- Tech:
- LAC:
- Activities: Fill your backpack activity on first office day.

Phase / Time	Instructional Sequence
<p><b>Motivation</b> 25 mins</p>	<p><u><b>Activity: Speed Dating</b></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hand out printed questions to each participant. They will need to ask and answer the printed questions in pairs. After 2 minutes, each participant will exchange their questions and find another partner. It is best to do this activity in a large space, outside if possible. Allow 20 minutes.</li> <li>• <i>Did you learn something new about each other?</i></li> <li>• <i>Did you find some things in common?</i></li> <li>• <i>Being the very first session we will have together, this is one of the most important in your journey as a Volunteer. We are going to talk about our “WHY”. We will do a bit of self-reflection to find your respective ‘WHY’ in this journey called Peace Corps.</i></li> </ul>

Information  
10 mins

### Why is “The Why” Important?

- Ask participants to close their eyes. Instruct them to answer the following questions in their head.
- *Why did you join the Peace Corps?*
- *Why are you here in Panamá?*
- *How difficult was it to leave your friends and family?*
- *Where would you like to be in two years?*
- *What do you hope to gain from this adventure?*
- *Are you willing to fail?*
- *Are you willing to grow and change?*
- *Are you ready to adapt to a new culture?*
- *Are you ready to overcome challenges?*
- *Are you willing to accept any community in Panama?*
- *Are you willing to take responsibility for your own learning?*
- *Can you communicate your needs?*
- *Are you resilient?*
- *If you answered “no” or you aren’t quite sure how to answer any of those questions that’s perfectly normal. The purpose of your Pre-Service Training is to prepare you so that by the time you’re ready to go to your community and start your service you can answer “yes” to those questions.*
- *We want to give you some insight into our role as facilitators during your PST. As facilitators we know that you all come in with lots of personal and professional experience. All of you have unique knowledge and skills therefore we must find a common ground. As facilitators it is our goal to build your capacity in a sustainable way. We believe that the best way to do this is to encourage participation through discussion and hands-on activities.*
- *Of course, you will learn many new concepts from us, and we will provide the additional means for you to delve in deeper into the topics we discuss in these upcoming 10 weeks and the rest of*



	<p><i>your service. It will be your responsibility as adult learners to internalize that information and take your learning even further.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>We are always open to feedback and we are always here to support you. Use us as resources to further your own learning and comprehension throughout your time here in Panamá.</i></li> </ul>
<p><b>Practice</b> 15 mins</p>	<p><u><a href="#">Personal KSAs Inventory</a></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pass out their sector-specific <b>FIELD GUIDES</b> and have them turn to <u>page 4</u>: <a href="#">Personal Knowledge, Skills &amp; Attitudes Inventory</a>.</li> <li>• Have them write in two entries under each section: Knowledge, Skills, Attitudes</li> <li>• <i>This “inventory” is for you. It’s a good exercise to fill this out as you go not just through PST but through your service. You are all here for your own reasons, but I venture to guess that many of you are here to learn something new. This can be a tool to remind you of why you are in Peace Corps.</i></li> </ul>

# TRAINER MATERIAL 1

## Speed Dating Questions

PRINT & CUT OUT!

1. Where did you just move from?
2. Why did you decide to join Peace Corps?
3. If you had three wishes, what would they be in order of importance?
4. What is your most treasured possession and why?
5. What is your favorite season of the year and why?
6. What is the last book you read?
7. What expectations do you have for your PC service?
8. What is the one thing you would most like me to know about you?
9. If you could be successful at any job in the world, what would that job be?
10. What is your favorite type of music and who is your favorite musician/band?
11. If you could have lunch with any person, living or deceased, who would it be and why?
12. Do you like animals and/or have pets?
13. What do you like to do in your spare time?
14. What kind of work do you like to do?
15. Do you speak another language?
16. What are you most excited to learn during your Peace Corps service?
17. If you could live anywhere in the world where would it be and why?




18. Do you know anyone that has done Peace Corps before?
19. Have you lived abroad before, if so where?
20. How many countries have you visited?
21. What do you foresee as your biggest challenge in Peace Corps?
22. Do you blog or use social media sites?
23. Do you or did you own a smart phone in the US?
24. What was your major in college and why did you choose this major?
25. Do you come from a large or small family?
26. Do you prefer to work with children or adults?
27. What is the most exotic food that you have tried and from where?
28. Tell me about your favorite worldly adventure.
29. Do you prefer to live in a small town or city and why?
30. How old are you and what is your opinion about age?
31. Do you practice any sports?
32. What are you most afraid of?
33. Do you plan on visiting home during your service?
34. Have you used public transportation outside of the US?
35. Have you ever ridden a horse?
36. Are you a deep sleeper or light sleeper?
37. Describe your perfect climate.

38. What type of family structure do you have?
39. What is your favorite movie and why?
40. Would you consider yourself artistic? If so, what makes you artistic?
41. What is one thing you packed in your suitcase that you can't live without?
42. What do you think you will miss the most from home?
43. What was your first job?
44. Do you prefer mornings or nights?
45. Do you believe the cup is half empty, half full or somewhere in between?
46. Do plan on having anyone visit you during your service in Panamá?
47. Where did you grow up as a child?
48. Have you ever met anyone famous? If so, who?
49. What was the first CD you bought?
50. If you had friends coming for a meal, what would you cook?

# TRAINER MATERIAL 2

## Personal Knowledge, Skills & Attitudes Inventory

Refer to page \_\_\_\_ of the FIELD GUIDE

 <p><b>KNOWLEDGE</b> <i>Awareness &amp; familiarity gained by experience</i></p>	
 <p><b>SKILLS</b> <i>Ability &amp; Expertise</i></p>	
 <p><b>ATTITUDES</b> <i>A way of thinking or feeling; behaviors</i></p>	

#### 4.4.2. Sesión 5 de CORE El Papel del Voluntario en el Desarrollo



Session: Role of a Volunteer in Development		
<b>Date:</b>	<b>Time:</b> 105mins	<b>Facilitator(s):</b> MT & PTS
<b>Materials:</b> Printed Aspiration Statements of each participant		
<b>Equipment:</b> Computer, projector, rot folio, markers		
<p><b>FIELD GUIDE REFERENCES</b> (<i>Examples are at the end of this session plan</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Page 14:</u> Six Roles of a Peace Corps Volunteer</li> <li>• <u>Page 15-16:</u> Simplified Description of Service</li> </ul>		
<p><b>Session Learning Objectives:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participants will understand the importance of considering National, Local and the PCV's priorities when working in development</li> <li>• Participants will know who their stakeholders are and the importance of their role with those stakeholders</li> <li>• Participants will know the six roles of a Peace Corps Volunteer</li> <li>• Participants will understand how to adapt themselves into the role of a Volunteer</li> <li>• Participants will gain an understanding of the importance of maintaining a broad perspective in terms of development and their role within.</li> </ul>		
<p><b>Terminal Learning Objective:</b></p> <p><b>Session Links:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>CORE:</u> PC Approach to Development; RVID; PACA; Community Analysis; Accomplishing PC Goal 1; Understanding Your Work Partners and Target Audience; Resiliency: Behavior Change; Gender and Youth in Development</li> <li>• <u>Tech:</u> Example: Cómo pasear; <i>each sector fills in sessions</i></li> <li>• <u>Language &amp; Culture:</u> Actividades Diarias; Estados de ánimo; profesiones y oficios; división política; planes futuros</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>PST Activities</u>: Staying with Host Family in Host Community; PCV Visit; Adventure to Panama City; Visit to Chorrera; Tech Week; Site Visit</li> </ul>	
Phase / Time	Instructional Sequence
<b>Motivation</b> 15 mins	<p><u>Introduction</u></p> <p><b>Slide 1:</b> <a href="#">Title Page</a></p> <p><b>Activity: “The Perfect Peace Corps Volunteer”</b></p> <p><b>Slide 2:</b> <a href="#">Activity: The Perfect Peace Corps Volunteer</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Have participants divide up into 6 groups. Pass out one rot folio to each group and two markers.</li> <li>• Directions: Participants will draw the perfect volunteer. They may add in words or images that symbolize and describe that volunteer. Two of the groups will present their “perfect volunteer” after 10 minutes.</li> <li>• <a href="#">Ask PCV co-facilitator to do one apart to share with the group.</a></li> </ul> <p><b>Slide 3:</b> <a href="#">Session learning objectives</a></p>
<b>Information</b> 45 mins	<p><b>Slide 4:</b> <a href="#">Refresh: Peace Corps’ Approach to Development</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Who can recall Peace Corps’ seven approaches to development?</i> (People to people, process equals product, bottom up, long term vision, participatory &amp; inclusive, capacity building and sustainable)</li> <li>• <i>I want to again emphasize that capacity building and sustainability are very important. Remember, the process is just as important as the product. One aspect of the “process” is planning for effective development activities. This requires the inclusion of many points of view into the development process and the participation of people and organizations on several levels. Our approach here in Panama is both inclusive and participatory.</i></li> </ul> <p><b><u>Where does a PCV fit in?</u></b></p> <p><b>Slide 5:</b> <a href="#">Where does a PCV fit in?</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>As PCVs you are a part of a system of development efforts. This system includes Panamá’s National and Local Priorities as well as Peace Corps’.</i></li> <li>• <i>Referring to the “PCVs” circle: As a representative of the United States through the Peace Corps your personal knowledge, skills and attitudes will play an integral role in that system of development. As a PCV you are in a unique position.</i></li> </ul>

- ***What does “National Priorities” refer to?***  
Peace Corps is invited by Panama as a non-governmental development agency. Peace Corps has agreements with various Panamanian ministries such as Health, Agriculture, Education and Environment. The Panamanian government has its own national development priorities.
- ***What does “Local Priorities” refer to?***  
Local Priorities refers to the development priorities of your community. These local priorities, however, can greatly vary in one community as they can be contingent on certain demographics and their own needs.
- ***What does the middle section, or the “sweet spot”, represent?***  
The common ground that provides the greatest opportunity for designing a strategy with sustainable results. A PCV can create a link between local community members and national agencies. This will require a lot of skills such as data collection, facilitating, networking, motivation and perseverance.
- ***What is a stakeholder?*** Any person with an interest or concern in something
- ***Who are your stakeholders as a PCV?*** Let PCVs answer before going to next slide

## **Stakeholders**

### **Slide 6: A PCV’s Stakeholders**

- Quickly read over the 6 key stakeholders
- *All these stakeholders (Individuals & Families, Groups, Communities, businesses, Non-Governmental Organizations and Governmental Agencies) all have a vested interest in any of the work you do as a PCV. Each of these stakeholders will also be potential work partners, something we will delve into deeper later during your PST.*
- *By looking at these stakeholders, the takeaway I want you to have is to understand that you are a small part in large system of development work. You are one of many who are working to make positive change, in other words, you are a cog in a very large and intricate machine. With, no matter what, you will leave an impact on those you serve during your two-year service here in Panamá.*

## **The Role of a Peace Corps Volunteer**




	<p><u>PCV co-facilitator should contribute to the conversation with real-life examples if possible. Be sure to manage their response time.</u></p> <p><b>Slide 7: The Role of a Peace Corps Volunteer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Thinking back to the activity you did at the beginning of this session, you all identified what you believe to be the “perfect PCV”. Well, there is no “perfect PCV”. You are all unique human beings that bring your own personal Knowledge, Skills and Attitudes with you. Without a doubt, each one of you will have unique experiences during your service. Now is the time to reflect on your own abilities and build off them. A Peace Corps service is not a competition.</li> </ul> <p><b>Slide 8: KSAs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We have talked about KSAs many times thus far. We want to emphasize that your personal KSAs will compliment those of your stakeholders. We never expect you to have all the answers and be able to do everything. Find your niche and work within your own capabilities.</li> </ul> <p><b>Slide 9: Roles of a Volunteer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ask participants to explain, in their own words, what each role means in terms of Peace Corps’ Approach to Development. <ul style="list-style-type: none"> <li>Learner</li> <li>Change Agent</li> <li>Co-Trainer</li> <li>Co-Facilitator</li> <li>Co-Planner</li> <li>Coach</li> </ul> </li> <li>Have participants turn to <u>page 15</u> of their <b>FIELD GUIDE: Six Roles of a Peace Corps Volunteer</b>. Ask them to individually look over the page.</li> <li>This document is a brief summary of knowledge, skills and attitudes you will gain during PST and your service as a PCV. Think of these KSAs as an inventory of your abilities, or your resume. If you notice anything in this matrix that you believe may be a weakness, now is the time to work on improving.</li> </ul>
<p><b>Practice</b> 30 mins</p>	<p><b>Description of Service</b></p> <p><b>Slide 10: Description of Service</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We’re going to combine today’s information with our previous session on the Peace Corps Approach to Development. We will look at an example of a Volunteer from our post here in</li> </ul>

	<p><i>Panama. This is their Description of Service, which is an official government document that you will create at the end of your service. It will describe the most important accomplishments of your 27 months of service. The Country Director certifies it and it becomes a document you can always use to reference your service. It also documents your eligibilities for non-competitive positions, etc. You'll learn more about that towards the end of your service. For now, use this to look at the types of activities and the roles this Volunteer had.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ask participants to turn to <u>page 16</u> of the <b>FIELD GUIDE: Sample Description of Service</b>.</li> <li>• Have them read over the DOS individually. After 5 minutes ask them to quickly find a partner.</li> <li>• Have the participants answer the questions on the slide? Elaborate each question with the following: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Does this PCV's approach to development coincide with Peace Corps' Approach to Development?</i></li> <li>• <i>Which "Roles of a PCV" did this PCV take on?</i></li> <li>• <i>How did this PCV ensure his/her work was sustainable?</i></li> <li>• <i>Which KSAs did he/she use during her service?</i></li> <li>• <i>How was gender equality, if at all, incorporated?</i></li> <li>• <i>How did he/she measure her results?</i></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Review</b> 15 mins</p>	<p><u><b>Discuss &amp; Review</b></u> <b>Slide 11:</b> Your PC Aspiration Statement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pass out printed aspiration statements of each participant</li> <li>• <i>Remember when you wrote and submitted an Aspiration Statement to Peace Corps during your application process? We review these statements before you arrive to get a sense of why you want to join the Peace Corps. I want you all, in your free time, to read over your Aspiration Statement and think about what you have learned so far about Peace Corps' Approach to Development and the Role of a Volunteer. Ask yourself if your perspective has changed and if you need to adjust your expectations. As always, we are here to support you. If at any time you would like to talk something out, please don't hesitate to reach out.</i></li> </ul> <p><b>Slide 12:</b> Discuss &amp; Review</p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b><i>What is the “sweet spot” of sustainable development?</i></b>  Where local, governmental and PCV’s priorities meet.</li><li>• <b><i>What are the Roles of a PCV?</i></b> Learner, Change Agent, Co-Teacher, Co-Facilitator, Co-Planner, Coach</li><li>• <b><i>What are KSAs?</i></b> Knowledge, skills &amp; attitudes</li><li>• <b><i>Why is it important to understand your role as a PCV?</i></b> This will measure their comprehension &amp; help them objectively think of what they just learned; answer is not important</li></ul>
--	--

#### 4.4.3. Sesión 18 de CORE Igualdad de género

<p><b>CORE Manual for PST</b></p>		
<p><b>Session 18 'Gender Equality'</b></p>		
<p><b>Session: Gender Equality</b></p>		
<p><b>Date:</b></p>	<p><b>Time:</b> 90mins</p>	<p><b>Facilitator(s):</b></p>
<p><b>Materials:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vote with Your Feet Activity Signs: “Gender” &amp; “Sex”</li> <li>• “Typical Panamanian” &amp; “Typical American” Rota folios from Diversity &amp; Cultural Adaptability session</li> <li>• Trainer Material 1: Gender and Development</li> <li>• Trainer Material 2: Gender in the Volunteer Work Life Cycle</li> <li>• Trainer Material 3: Gender Analysis Tool for Peace Corps Volunteers</li> <li>• White Board</li> <li>• Dry-erase markers</li> </ul> <p><b>Equipment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computer</li> <li>• Projector</li> </ul> <p><b>FIELD GUIDE REFERENCES</b> <i>(Examples are at the end of this session plan):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Page 51:</u> Gender and Development</li> <li>• <u>Page 52:</u> Gender in the Volunteer Work Life Cycle</li> <li>• <u>Page 53:</u> Gender Analysis Tool for Peace Corps Volunteers</li> </ul>		
<p><b>Session Learning Objectives:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participants will know the difference between Sex and Gender (K)</li> <li>• Participants will understand why we focus on Gender in our development work (K)</li> <li>• Participants will know how to investigate the existence of gender roles and why certain stereotypes exist in Panamá (S)</li> <li>• Participants will be willing to understand gender roles in their community and work within those roles to create positive behavior change (A)</li> <li>• Participants will be culturally sensitive throughout their service (A)</li> </ul> <p><b>Terminal Learning Objective:</b></p>		

Phase / Time	Instructional Sequence
<p><b>Motivation</b> 15 mins</p>	<p><b><u>Activity: Vote with Your Feet</u></b></p> <p><b>Slide 2: Gender versus Sex</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Think for a moment about the difference between “gender” and “sex”. We are going to do a quick activity to make sure you understand that difference as it will be the basis of our discussion today.</i></li> <li>• Have participants stand up and go to the middle of the space. Point their attention to the “Sex” sign and the “Gender” sign. They will “vote with their feet” by moving next to either sign after you call out a statement</li> <li>• Solicit one to two opinions from the participants stating why they made that decision.</li> <li>• <i>Women can breastfeed (sex)</i></li> <li>• <i>Men are soldiers (gender)</i></li> <li>• <i>Looking for firewood is girls’ work (gender)</i></li> <li>• <i>Men rarely lose the ability to produce children (sex)</i></li> <li>• <i>In matriarchal societies, women are leaders (gender)</i></li> <li>• <i>Men earn more money than women (gender)</i></li> <li>• <i>Women can’t inherit property (gender)</i></li> <li>• <i>Most women have less upper body strength than most men (sex)</i></li> <li>• <i>Men are better musicians (gender)</i></li> <li>• <i>When boys reach puberty, their voices deepen (sex)</i></li> <li>• Bring group back together</li> </ul> <p><b>Slide 3: Session Learning Objectives</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Session Learning Objectives divided by KSAs</li> </ul>
<p><b>Information</b> 20 mins</p>	<p><b><u>Defining Gender &amp; Sex</u></b></p> <p><b>Slide 4: Definition of Gender</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gender is defined by Peace Corps as Socially constructed roles, responsibilities, behaviors and opportunities. Gender roles and expectations are</i></li> </ul>

*learned, change over time and vary within and among cultures.*

- ***What is the difference between Gender and Sex?***
- *Gender is socially constructed, something you are not born with and the idea of gender can adapt over time. Sex is biological, something you're born with and something that does not change on its own.*
- *I also want to point out that gender is perceived, meaning, a person may have a biological sex but relates and lives as a different gender. This is referred to as "transgender". A person can also be "gender fluid" meaning their perception of their own gender may change daily.*

**Slide 5: Why Focus on Gender in Development?**

- *Marginalization- some genders can be marginalized from participating in certain activities within a society. An example would be school, leadership positions, child rearing, etc.*
- *Oppression- some genders can be oppressed in varying degrees in society. Examples would be fearful of being harmed and not having access to basic human rights*

**Slide 6: Behavior Change and Gender Roles**

- ***What sort of behaviors related to gender roles have you witnessed so far in Panamá?*** The answer is not important, however, use their answers as real-life examples to explain that PCVs are not expected to change gender roles.
- *Before we delve into gender roles, stereotypes and promoting change I want to make it clear that as development workers it will not be your role to change gender roles, particularly within a two-year period. Rather, you may find yourself promoting certain positive behaviors that may affect gender roles for future generations. As a PCV it will be most productive for your work to be proactive and understand your community's gender roles and work within them rather than fight against them for the duration of your service.*

**Slide 7: Panamanian Gender Roles & Stereotypes**

- Direct the attention of the participants to the 4 rotafolios of a Typical American and Panamanian that

<p>Practice 30 mins</p>	<p>they and staff created for the Diversity &amp; Identity session.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Think back to when we discussed Diversity and Identity. Part of one's diversity &amp; identity is greatly based off their gender.</i></li> <li>• <b><i>Looking at these rotafolios, can you identify which descriptive words are stereotypes?</i></b></li> <li>• Write down their responses on a white board and allow the participants to add additional stereotypes they have noticed since that session.</li> <li>• <b><i>Looking at this list we just created, which are related to gender?</i></b></li> <li>• <i>The purpose of this exercise is to show that we generalize and often stereotype others to describe and define others. <b>Do you believe there is some truth to these gender stereotypes?</b></i></li> </ul> <p><b>Slide 8: Investigate &amp; Understand</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stereotypes are born out of generalizing an entire group of people and not understanding them. At times they can be positive, however, they are most frequently negative. Think back to our session about Cross-Cultural Behaviors and the importance of being proactive. We're going to use this list to guide our understanding of some of the common gender roles here in Panamá so that we may avoid stereotypes and begin to decide how we can work within those pre-established gender roles.</i></li> <li>• <i>We are going to divide into smaller groups and talk with a Panamanian to find out why some of these stereotypes exist and understand Panamanian gender roles.</i></li> </ul> <p>Divide the participants into 6 groups with a Panamanian staff member with each. The staff member will be prepared to answer questions regarding Panamanian gender roles and gender stereotypes to help the participants understand those roles and why some stereotypes exist. This will be an open discussion with the goal of allowing the Trainees the time to practice their investigation skills and understanding cultural norms. Allow 30 minutes for the discussion</p>
-----------------------------	---

## Information II

15 mins

### **Slide 9** The GAD Approach

- *I hope everyone had great discussions. I encourage you to share your results with each other on your ride home to the Training Communities to continue the discussion.*
- *This discussion you just had with a Panamanian staff member was the first step to taking the GAD approach as a PCV.*
- *The GAD approach asks the following: Who does what with which resources? Who has access to the resources, benefits, and opportunities? Who controls the resources, benefits, and opportunities?*
- *I want to draw your attention to the fact that we are talking about both genders and that we as development workers should attempt to include all genders when applicable. It will be challenging, and you may not be able to work with all genders due to your own identity. For that, it will be important to understand gender roles so that you may work within them to continue your positive work in your community.*

### **Slide 10:** Integrating the GAD Approach into your work

- *For this session we are going to focus on the first two phases which will be your first year in site. Refer to [Page 52](#) of the **FIELD GUIDE: Gender in the Volunteer Work Life Cycle** for future reference.*
- **PACA & Community Analysis: How do the PACA tools & Community Analysis help you integrate gender into your work?**
- *Both will help you understand daily activities, access to resources, priorities and needs of community members based on gender. The primary reason for conducting a participatory analysis is to be inclusive.*
- **Pasear-ing: How does pasear-ing help you integrate gender into your work?** As you visit people in your community to continue the integration process you will make personal connections with individuals and will continue to learn about their KSAs as well as local cultural norms and values.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activities &amp; Projects: <i>How can you be inclusive during your activities &amp; Projects?</i> Facilitator only asks this to measure if participants have begun to think about future strategies.</li> <li>• Have the participants turn to <a href="#">Page 53</a> of the <b>FIELD GUIDE: Gender Analysis Tool for Peace Corps Volunteers</b>.</li> <li>• <i>I just want to make you aware of this tool. It was specifically designed as a guide for PCVs to use the GAD approach during the implementation of PACA Tools and Community Analysis. Refer to this page of the FIELD GUIDE and your Community Analysis.</i></li> </ul>
--	---

<p><b>Review</b> 10 mins</p>	<p><a href="#">Discuss &amp; Review</a></p> <p><b>Slide 11:</b> <a href="#">Discuss &amp; Review</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>What is Gender?</i></li> <li>• <i>What is the GAD Approach?</i></li> <li>• <i>How can you Integrate gender into your work?</i></li> <li>• <i>Why are we focusing on gender roles and inclusion?</i></li> <li>• Refer the participants to the <b>FIELD GUIDE</b> to find additional information on this topic.</li> </ul>
----------------------------------	---

## Gender and Development

**Gender Stereotypes:** Broad generalizations based on assumptions about how a person should act because of what society considers being masculine or feminine roles and attributes.

**Gender awareness:** refers to a state of knowledge regarding the diversity and variation within the roles and relations of men and women. The diversity and variation between the two result in differences observed in power relations, statuses, privileges, and needs.

**Elements of the gender and development approach are:** Analyzes gender and sex, recognizes that men and women have different life courses, different roles, analyzes gender roles and are focus inclusive, fair and sustainable development

### The Gender and Development (GAD) Approach:

- **Who does what with what resources?**  
Identify the different activities performed by the men and women in the target population.  
**Example:** *A food security project could put more burden on women if men and women's jobs are not analyzed. Why? Because in many societies' women do most of the agricultural labor.*
- **Who has access to the resources, benefits, and opportunities?**  
Understand to what magnitude each population group can use existing resources, benefits, and opportunities or those which will be generated by the intervention. These include land, money, credit, and education.  
**Example:** *An education project may offer tutoring for science and math students, but only few of the boys and girls can take advantage of the extra classes. Why? Some boys and girls have domestic jobs after school and their families depend on them.*
- **Who controls the resources, benefits, and opportunities?**  
Know to what extent different groups of women and men in the population can decide how to use the available resources. Some groups may have access to resources but may not be able to use them.  
**Example:** *Planners may incorrectly assume that in a given setting the men are heads of households and chief decision-makers, even though women play this role.*



**PACA & Community Analysis-** obtain proper baseline data for gender roles in your community. Obtain important information through cultural-sensitive methods that permit all genders to participate during the data collection process.

**Activities & Projects-** Design projects that are inclusive of all genders using pre-established gender roles.

**Reporting-** Analyze data properly and report the demographics of all participants to measure impact and make the appropriate adjustments

**Disseminate Best Practices-** After learning from failures, share your successes and methodologies with your stakeholders.

# TRAINER MATERIAL 3

## Gender Analysis Tool for Peace Corps Volunteers

### Gender Analysis Tool for Peace Corps Volunteers

#### Step 1: What do you need to know?

Identify what you need to know about gender roles and stereotypes in your community and who you can use as a resource to find this information.

#### Step 2: What tools will you use?

##### Tool

**PACA Community Mapping:** This tool will help you identify areas of the community that are most important for community members based on a variety of demographics including gender.

**PACA Daily Activities Schedules:** This tool will demonstrate the gender-based perceptions of the workload of each group and help raise awareness regarding the contribution that different groups make to overall household welfare, and routine work patterns

**PACA Seasonal Calendars:** This tool will trace seasonal variations in household labor supply and demand, income flow, and expenditure patterns over time from the perspectives of both men and women.

**Needs Assessment and Priority Ranking:** These tools help communities identify constraints and opportunities for males and females regarding project interventions based on community preferences.

**Community Analysis:** This tool allows the PCV to collect specific and personal information of a wide range of community members as well as establish a personal connection with those community members.

**Other:**

#### Step 3: Design the assessment process.

With PACA Tools and Community Analysis in mind, establish a plan for collecting data related to gender roles in a participatory manner. Use a work partner to devise a culturally appropriate plan to implement each tool.

Tool	Inclusion Plan
PACA Community Mapping	
PACA Daily Activities Schedules:	
PACA Seasonal Calendars	

Gender Analysis Tool for Peace Corps Volunteers	
Needs Assessment and Priority Ranking	
Community Analysis	
Other	
<p><b>Step 4: Analyze the results.</b> Findings may be analyzed by looking at the final maps, schedules, or tables developed with any of the PACA tools. The questions below are illustrative and should be customized to fit your needs.</p>	
Analysis Questions	Findings
<p><b>Gender roles in this sector</b> Who does what activities?</p>	
<p><b>Access to resources</b> Who has access to the resources, benefits, and opportunities?</p>	
<p><b>Control over decisions</b> Who controls or makes decisions about the resources, benefits, and opportunities?</p>	
<p><b>Gender norms</b> What are the cultural expectations that affect males and females in this sector?</p>	
<p><b>Step 5: Plan your activities.</b></p>	
<p><b>Who will you target?</b> Who are the populations who have not traditionally had access to certain services? These populations could be women and girls or men and boys, or a sub-set (such as rural women or out-of-school boys) who have been identified in your analysis as particularly excluded or vulnerable.</p>	
<p><b>How will you integrate gender considerations?</b> How will you take the findings above into consideration as you implement activities in your framework? Will you need to adjust the time or location of trainings, reach out to different populations to make sure they are included, or adapt materials to consider specific considerations?</p>	
<p><b>What activities can you include that specifically address gender norms and equality?</b> Select activities that promote positive gender norms, gender equality, or community dialogue on gender issues. Consult Annex G for ideas.</p>	

#### 4.4.4. Sesión 19 de CORE Reportando Datos y Progreso

<b>CORE Manual for PST</b>	
Session 19 'Reporting Data and Progress'	

Session: Reporting Data & Progress		
<b>Date:</b>	<b>Time:</b> 120 mins	<b>Facilitator(s):</b> MRES/MT/PTS
<p><b>Materials:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer Material 1: Reporting Data &amp; Progress</li> </ul> <p><b>Equipment:</b> Computer, projector</p> <p><b>FIELD GUIDE REFERENCES</b> <i>(Examples are at the end of this session plan):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Page 56:</u> Activity: Reporting Data &amp; Progress</li> </ul>		
<p><b>Session Learning Objectives:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participants will understand the importance of reporting data and progress of activities (K)</li> <li>• Participants will understand the MRE process (K)</li> <li>• Participants will be familiar with the purpose of the Volunteer Report File (K)</li> <li>• Participants will identify reportable data (S)</li> <li>• Participants will assume the responsibility of monitoring, reporting and evaluating their activities and projects as Peace Corps Volunteers (A)</li> </ul> <p><b>Terminal Learning Objective:</b></p> <p><b>Session Links:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>CORE:</u> Introduction to MRE; Baseline Data Collection and Analysis; PACA; Community Analysis; Role of a PCV; PC Approach to Development; Behavior Change</li> <li>• <u>Tech:</u></li> <li>• <u>LAC:</u></li> <li>• <u>Activities:</u></li> </ul>		

Phase / Time	Instructional Sequence
<p><b>Motivation</b> 5 mins</p>	<p><u><a href="#">Refresh</a></u>  <b>Slide 1:</b> <u><a href="#">Title Page</a></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refresh the participant’s memory of some of the MRE related information they have learned throughout their PST by asking the following:</li> <li>• <i>What is a project framework?</i></li> <li>• <i>What is baseline data?</i></li> <li>• <i>What is an indicator?</i></li> <li>• <i>What is the difference between an output and outcome indicator?</i></li> </ul> <p><b>Slide 2:</b> <u><a href="#">Session Objectives</a></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Session learning objectives organized by KSAs</li> </ul>
<p><b>Information</b> 20 mins</p>	<p><u><a href="#">Reporting Collected Data</a></u>  <b>Slide 3:</b> <u><a href="#">Next Steps for Collected Data</a></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Can you give me some examples of what sort of data you collected during your PST and how?</i> Anything related to sign in sheets, PACA practice, interviews, observations, etc.</li> <li>• <i>What should you do with the data you’ve collected and why?</i> You’re looking for “report it” or “share it”</li> <li>• <i>Aside from analyzing the data you collect and creating activities based on that data, you also are responsible for reporting it.</i></li> <li>• <i>In your opinion, what is the importance of “reporting”?</i> This question is only meant to measure their current understanding; you’re not looking for a specific answer now.</li> </ul> <p><b>Slide 4:</b> <u><a href="#">Why Report?</a></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Track: <i>In your opinion, what would “track” refer to?</i></li> <li>• <i>The only way you can truly measure your progress is to properly report the results of your work, both qualitative and quantitative. You will measure your current impact and be able to strategize to further the impact of your current projects and activities.</i></li> <li>• Organize: <i>In your opinion, what would “organize” refer to?</i></li> </ul>

- *By reporting your current activities, thoughts, goals and so forth, you will have an organized means of accessing information related to your work and your service. When you report your data in an organized manner which you will do using the Volunteer Reporting Tool, you will be able to properly manage your activities and will help us share that information with your stakeholders.*
- **Disseminate: *In your opinion, what would “disseminate” refer to?***
- *We want to ensure that we have a means of communicating our impact to our stakeholders. We share both the quantitative and qualitative information with the Panamanian government and other partners. We also share this information with PC Headquarters, and most importantly, Peace Corps Panama’s PCVs and staff.*

**Slide 5: Reporting Process**

- ***What do you see in this image?*** You are not looking for specific answers
- *When you create a report, you are benefiting a whole system. You will generate a report and send it directly to your Programming Team. Your programming team will provide you feedback to help you stay on track with your activities and projects. Your report from there will be compiled into larger reports that will be available for a variety of stakeholders.*

**Slide 6: MRE Lingo**

- ***Have you heard the term VRF? If so, what do you know about it?***
- *The VRF stands for Volunteer Report File. This is a report you must fill out bi-annually in which you will give information about all your activities as a Peace Corps Volunteer. Your Program Manager will be your point of contact for this report. For the time being, we want you to understand that this report exists and that you will be responsible for filling it out twice a year. We will train you on how to properly fill out the report during your IST.*
- *The VRT stands for Volunteer Reporting Tool which is the actual program you will use to complete your report. Remember, this will provide structure and organization to your reported information which will be both qualitative and quantitative.*



	<p><b>Slide 7: Project Framework</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Remind us, what is the purpose of a Project Framework? Guides the work of a PCV; is what the PCV was “hired” to work under during their service</i></li> <li>• <i>Your project framework should guide your work as a PCV. Your project has goals and specific objectives to achieve those goals. The indicators will act as your means of measuring whether you are accomplishing your sector’s objectives and goals. Your framework will keep you on track and ensure that you focus on the needs that play to your strengths and what you’ve been trained on. It will help you stay focused and not attempt to meet your community’s every need.</i></li> <li>• <i>You will be asked to report both quantitative and qualitative information</i></li> </ul>
<p><b>Practice</b> 55 mins</p>	<p><b>Activity: Linking Data Collection to Reporting</b></p> <p><b>Slide 8: Linking Data Collection to Reporting</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>We are going to create a more concrete link between your project framework and MRE.</i></li> <li>• Have participants turn to <a href="#">Page 56</a> of the <b>FIELD GUIDE: Reporting Data &amp; Progress</b> and <a href="#">Page 18</a> <b>Sector-specific Project Framework</b></li> <li>• Divide the participants into small groups so that you may assign each group or pair one indicator from your sector’s project framework.</li> <li>• Assign each small group or pair an indicator only giving them the indicator’s code. Have them answer the questions on <a href="#">Page 56</a> of the <b>FIELD GUIDE: Reporting Data &amp; Progress</b>.</li> <li>• Allow 30 minutes</li> </ul> <p><b>Slide 9: Share it out</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bring the group back together and have each group present the following information: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicator</li> <li>• Objective &amp; Goal</li> <li>• Baseline data collection methods and tools (this will only refer to PACA &amp; Community Analysis for the time being)</li> <li>• Disaggregated data necessary for the indicator</li> <li>• Methods for monitoring and evaluating activities under the indicator</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allow 3 minutes per group to present their information</li> </ul> <p><b>Slide 10:</b> <u>Between Collection and the Report</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Activity: look around the room and close your eyes</b></li> <li>• <i>Throughout PST we have been focusing on how to collect baseline data, how to interpret it and now you understand that you will have to report it on your VRF twice a year. There are, however, a few steps that we have yet to address in this process.</i></li> <li>• <b>What do you do with the data you collect before you have to report it?</b> Save it, put it on my computer, file it, etc.</li> <li>• <i>It is important that you keep track of all the data you collect. All those sign-in sheets, all your observations and so forth should be written down somewhere so that you can access it later for your report.</i></li> <li>• <i>This information is not collected just so you can make a report. Remember, you need to know where you are and where you are going. Having a notebook or folder with all your collected data will be vital in the MRE process.</i></li> <li>• <i>As development workers, it's your duty to keep track of your impact and inform your stakeholders as you are part of a larger development initiative not just for Panamá but the globe.</i></li> </ul>
<p><b>Review</b> 10 mins</p>	<p><b><u>Discuss &amp; Review</u></b></p> <p><b>Slide 11:</b> <u>MRE Post Test</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pass out the <b>MRE Post Test</b>. Give participants 15-20 minutes to complete the test.</li> </ul> <p><b>Slide 12:</b> <u>Reporting is not just for numbers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>When you report your activities to your Program Manager, you will not just be asked to report numbers. In fact, that is just a small component of your report. The VRT will ask you to provide qualitative data such as lessons learned, success stories, perceived level of integration and other important information about your experience. It's also important that you remember that Peace Corps has three goals meaning you will also can report activities you do under the other two goals.</i></li> </ul>

- *As a PCV in your sector, your primary projects should follow your project framework. You were “hired” under that framework and you will use it as a guide for developing projects.*
- *Most importantly, we want to stress the point again that we are not measuring your success through the number of activities you report or the number of community members you work with. Much of your work will have intangible results which are most certainly not discounted and are incredibly valuable for future development endeavors by anyone who follows your footsteps. Peace Corps Panamá measures your success through quality, not quantity.*

**Slide 13:** [Discuss & Review](#)

- **What is a VRF & VRT?** *Bi-annual volunteer report file managed by program managers and the program you will use to generate your report.*
- **Why report?** *Know progress to be able to evaluate, organize information, keep a track record and notify stakeholders*
- **What is the report process?** *Report it using the VRT, send VRF to PM, receive feedback. PM gives reported info to stakeholders*
- **Why MRE?** *To know where you are and where you are going*
- *We will continue your MRE Training during your IST by further discussing how to interpret data and report it on your VRF. You will also receive additional training on Project Development and promoting Project Leadership with work partners. Understand that during your first three to four months in site will be dedicated to collecting baseline data using PACA Tools and your Community Analysis and integrating into your community. Additional training will be more valuable and relevant once you have experience with data collection and analysis.*

Indicator Code

---

---

Indicator

---

---

Related Objective

---

---

Related Goal

---

---

Indicator's unit of measurement

---

---

Indicator's baseline data collection method(s) and tool(s)

---

---

Disaggregated data necessary for this indicator

---

---

Data necessary for monitoring and evaluating activities under this indicator

---

---

## Conclusiones

El objetivo del presente trabajo fue el de describir el sistema de detección de necesidades de capacitación, entrenamiento y evaluación de la organización Cuerpo de Paz división Panamá en su fase inicial o PST. Así como también explicar mis funciones y actividades como facilitadora nivel B. En orden de brindar información de fondos se explicó detalladamente la historia de la organización, como fue fundada, su estructura y quienes participan en los programas de voluntariado.

La organización de Cuerpo de Paz y el concepto de voluntariado de largo plazo es un concepto único que no se encuentra muy desarrollado en México por lo cual me sentí muy atraída al puesto. Estoy muy agradecida por la oportunidad de trabajar para esta organización que me ayudo a crecer y aprendí muchas técnicas y desarrolle habilidades nuevas.

Hasta ahora los cambios que se realizaron a los manuales de entrenamiento durante mi estadía continúan en pie. Las largas horas que pase con mi equipo de trabajo, encuestando, diseñando, cambiando, poniendo en práctica y monitoreando dieron grandes frutos de los cuales me encuentro muy orgullosa.

Al final de mis años de colaboración en el programa, mi equipo de trabajo capacitó a 4 grupos de voluntarios con un total de más de 180 personas que cumplieron exitosamente su servicio desde principio a fin, lo que trajo incontables beneficios para las naciones panameña y estadounidense. A su vez cada voluntario capacita a un número aproximado entre 60 y 340 panameños dependiendo del área en que se encuentren. Un gran número de los panameños capacitados son docentes o estudiantes de docencia. Realmente es inimaginable el número de vidas que toca este programa.

Realmente trabajar para esta organización fue una experiencia maravillosa que cambio mi vida.

## **Bibliografía**

Flores, Antonio

“How the U.S. population is changing” Pew Research Center

September 18, 2018

Recuperado de <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/09/18/how-the-u-s- population-is-changing/>

<https://www.peacecorps.gov/about/>

A South African Storm

Peace Corps

Recuperado en agosto 21, 2018

<https://www.peacecorps.gov/about/open-government/peace-corps-manual/>

Manual General de Operación del Cuerpo de Paz

Peace Corps

Recuperado en septiembre 23, 2018