



PLAN ESTRATÉGICO

2013-2017

INDICE:

- 1. INTRODUCCIÓN.**
 - a. Quienes Somos
 - b. Por qué un Plan Estratégico 2013 -2017
- 2. EL PROCESO.**
- 3. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.**
 - a. Grupos de interés de la Organización
 - b. Análisis DAFO – CAME
- 4. VALORES y PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN**
- 5. AMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**
- 6. MISIÓN.**
- 7. VISIÓN**
- 8. EJES PRINCIPALES DE ACTUACIÓN: LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y RESULTADOS COMUNES PARA PERIODO 2013- 2017**
- 9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2013- 2017**

1. INTRODUCCIÓN. Quienes Somos

Agua de Coco es una Fundación que lleva desde 1994 dedicándose a la cooperación internacional y 10 años a la sensibilización y educación al desarrollo. Estamos registrados como Fundación nacional con el nº 18/079 y en el registro de la AECID con el nº 2101.

En **Madagascar**: La Fundación Agua de Coco lleva desplegando desde 1997 proyectos de desarrollo integral; llevando a cabo un programa innovador basado en la educación como motor de desarrollo.

En **Camboya**: Este es el origen de nuestro trabajo. El primer proyecto desarrollado en el país se remonta al año 1994. Hoy en día, la Fundación Agua de Coco cuenta con una oficina técnica en Battambang, atendida por personal expatriado, que desarrolla varios proyectos educativos en coordinación con el gobierno local y provincial.

En **Brasil**: la Fundación ha trabajado desde el año 2001 reforzando y apoyando a contrapartes locales, para mejorar la calidad de vida de mujeres y menores de las favelas y barrios más desfavorecidos; a través de proyectos educativos y de formación profesional.

En **Europa**: Creemos que para la erradicación del trabajo infantil y la mejora del acceso a la educación necesitamos contar con una sociedad concienciada y comprometida. De esa forma, tratamos dar pasos en la creación de una cultura solidaria. Para ello realizamos jornadas, talleres y encuentros, campañas, exposiciones fotográficas, actividades lúdicas, etc. Siendo en todo este proceso, el voluntariado, el motor del que partimos y con quien contamos.

En el 2010, la Fundación Agua de Coco creó una red de trabajo que comparte los mismos valores y ejes de actuación. Con esta estructura, presente en España, Andorra, Francia, Suiza, Camboya y Madagascar se pretende fomentar el trabajo en red, la cooperación sur-sur y proporcionar mayor sostenibilidad a las contrapartes locales.

¿Por qué un Plan Estratégico 2013 – 2017?

Agua de Coco, como la mayoría de las ONGs españolas ha nacido de la buena voluntad de un grupo de personas afines a una misma causa. Tras 15 años de intenso trabajo y de apertura de nuevos proyectos la ONG la Casa del Agua de Coco decide transformarse en Fundación y apostar también por la calidad en la gestión del ente.

Por ello en el año 2008 el Patronato de la Fundación creo el primer plan estratégico 2008-2012.

Pero este lapso de tiempo ha resultado un periodo muy complicado. La crisis económica mundial, la crisis política en Madagascar, un fuerte crecimiento por parte de la Fundación y nuestra falta de experiencia en el diseño y gestión de planes estratégicos, nos han llevado a un cumplimiento irregular de dicho plan.

Por ello, y en estos momentos en que es necesario adaptarse al periodo de cambio de la sociedad actual, creemos que el plan Estratégico 2013-2017 es la columna vertebral del trabajo a realizar en los próximos 5 años.

Es verdad que son momentos difíciles para poner sobre un papel los objetivos a 5 años; pero estamos convencidos que con este plan el trabajo de la Fundación Agua de Coco y de su Red irán encaminados al éxito, y a una intervención estable y duradera en el mundo de la cooperación al desarrollo.

2. EL PROCESO

Con el objetivo de promover un proceso participativo que implique al mayor número de personas dentro de la entidad, así como conocer las inquietudes de otras instituciones con las que se relaciona con la FUNDACIÓN AGUA DE COCO, se establecieron una serie de fases para la elaboración del presente Plan.



El proceso de elaboración del Plan Estratégico se dividió en las siguientes fases:

- Fase 0. Reuniones previas. Análisis de documentación

Las primeras reuniones tuvieron lugar en Asturias con el Comité de Planificación¹ de la Fundación Agua de Coco, donde se sentaron las bases de trabajo para las fases posteriores así como la metodología a utilizar para conseguir la mayor participación posible, dado que la presencia de Agua de Coco es muy amplia y extensa, con presencia en diferentes países.

¹ Gerardo Gomez, Gerente, y Eva Rodriguez, Responsable de proyectos.

- Fase 1. Análisis y diagnóstico de la situación actual

La primera fase consistió en el desarrollo de tres procesos paralelos que pudieran permitir tener información sobre la situación de Agua de Coco, perspectivas y con el desarrollo de estrategias concretas de desarrollo.

1. Revisión documental.
2. Análisis DAFO.
3. Entrevistas abiertas.

- Fase 2. Establecer la misión y visión

Para establecer la misión, visión y valores se trabajó a través de una plataforma on line a la que tenían acceso un grupo de 20 personas entre personal asalariado, voluntariado y miembros del patronato. El trabajo on line permitió que pudieran participar miembros de Agua de Coco de toda la geografía española, Francia, Madagascar o Camboya.

<http://formacion.aidsocial.com/moodle/course/view.php?id=17>

- Fase 3 Determinación de objetivos y estrategias

Siguiendo el mismo sistema que en la fase anterior, y sobre sus resultados, se decidieron las estrategias a seguir por la asociación. Se trabajó sobre las alternativas identificadas y se seleccionaron las más pertinentes.

Para el desarrollo de este Plan Estratégico se trabajó sobre 4 líneas de acción:

- Cooperación al Desarrollo.
- Sensibilización y Participación.
- Sostenibilidad Económica.
- Gestión Interna.

- Fase 4 Redacción del Plan de Acción o Plan estratégico y recomendaciones para su puesta en marcha.

En la cuarta fase se trabaja en la redacción del Plan en versión borrador. Se trabajaron tantos borradores como fueron necesarios. El primero se desarrolló a partir del trabajo con el Comité de Planificación, el segundo con las incorporaciones del resto de miembros de la Fundación

Agua de Coco, y el definitivo fue el aprobado por el Patronato tras la incorporación de sus recomendaciones.

- Fase 5 Diseño del seguimiento y evaluación

Como parte de la entrega del Plan se realizó una reunión con el Comité de Planificación en la que se analizaron los procesos de implementación del Plan Estratégico y su seguimiento.

Cronograma:



TIEMPO	PRODUCTOS ESPERADOS	PRODUCTOS LOGRADOS
I.- Septiembre 2012	• Análisis de Valores • Análisis Interno y Externo • DAFO	• Análisis de Valores. • Análisis Interno y Externo. • DAFO.
II.- Octubre – Noviembre 2012	• Definición de Misión – Visión • Objetivos Estratégico	• Definición de Misión y Visión. • Desarrollo de objetivos estratégicos.
III.- Diciembre 2012	• Redacción del Plan	• Plan Estratégico Fundación Agua de Coco versión borrador.

3. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

a. Grupos de Interés de la Fundación

INTERNOS

- **Usuarios:** Son la razón de ser de la Fundación. Demandan servicios, expresan necesidades, sentimientos, situaciones en base a lo cual la asociación pone en marcha recursos, actividades y servicios, en los cuales ellos participan de forma activa
- **Donantes:** Nos permiten dar continuidad a nuestra labor y en el buen desarrollo de la misma.
- **Voluntariado:** Apoya parte de las actividades que organiza la Fundación principalmente en sensibilización y eventos. Realizan actividades de difusión y captación de fondos.
- **Personal asalariado:** Nos permiten desarrollar las actividades y servicios de la Fundación.

EXTERNOS

- **Administraciones Públicas:** Contribuyen al desarrollo de la Fundación, a su mantenimiento y a que la entidad pueda llevar acabo su labor mediante la financiación de proyectos. La Fundación les rendirá cuentas de forma transparente acerca de sus actuaciones y de la gestión eficiente de los recursos aportados
- **Entidades Privadas:** Contribuyen al desarrollo de la Fundación, a su mantenimiento y a que la entidad pueda llevar a cabo su labor mediante la financiación de proyectos. La Fundación les rendirá cuentas de forma transparente acerca de sus actuaciones y de la gestión eficiente de los recursos aportados.
- **Otras Entidades no lucrativas:** Posibilidad de trabajar en red e intercambiar información y servicios.
- **Población en general:** aportan sensibilización, colaboración y respaldo a través de la información, y en algunas ocasiones poder colaborar en actos puntuales.
- **Medios de comunicación:** Para dar a conocer nuestra Fundación y difundir el mensaje a la población.

b. Análisis DAFO – CAME

DAFO:

DEBILIDADES (estrategia de mejora ante aspectos negativos internos)	FORTALEZAS (estrategia de relanzar ante aspectos positivos internos)
• Personalización de la entidad • Definir claramente liderazgos • Falta de seguimiento al plan estratégico por parte del Patronato. • Patronato poco comprometido en el día a día. • Prisas, impulsos y falta de formación conforme a necesidades. • Falta de formación inicial sobre la entidad al personal. • Falta de trabajo en red con otras ENL. • Expectativas poco realistas. • Distancia entre los lugares de trabajo. • Desconfianza interna. • Falta de cultura corporativa interna. • Desconocimiento del trabajo de los demás. • Demasiado técnico y falta de apertura a veces. • A veces la gente se salta la estructura. • Falta de organización del proceso de comunicación interna. • Problemas de comunicación • Visión de la entidad con contradicciones conforme a las personas. • Perfiles y funciones de personal no bien definidas. • Voluntariado y trabajadores se tomo como “personal”. • Falta de equipo. • Falta de respeto al trabajo del resto (delimitaciones). • Delimitación de responsabilidades confusa. • Falta de compromiso de trabajadores en España. • Exceso de trabajo. • Falta de personal. • El voluntariado y el personal van por caminos distintos. • Se nos echa el tiempo encima y se nos	• Proyectos motivadores y positivos. • Credibilidad. • Enriquecimiento de distintas visiones. • Coherencia con los valores y debate interno. • Implicación y trabajo directo en el terreno (Presidente). • Diferentes, originales. • Cercanía que se transmite. • Somos reales. • Abiertos a nuevas herramientas y tecnología. • Flexibilidad para aceptar propuestas. • Compromiso con el proyecto. • Intención de mejora y actitud positiva de trabajo. • Originalidad. • Voluntariado muy diferente y variado. • Sin la colaboración del voluntariado no podríamos hacer tantas cosas. • Confianza en el equipo. • Personal multifunción. • Ambiente de trabajo. • La motivación diaria de sacar el trabajo adelante. • La confianza en el personal de la Fundación. • Se escuchan todas las opiniones. • Capacidad interna y preparación del personal. • Personal muy motivado. • Gestión de personal flexible. • El material humano que compone la Fundación. • Organización joven y dinámica. • Flexibilidad y dinamismo. • Capacidad de cambio y adaptación. • Capacidad creativa. • Energía en creer en el trabajo (implicación). • Motivación de los que conocen los

come el día a día. • Falta de visión empresarial (QUIA). • La finalidad de los ingresos por venta de artesanía motiva menos que la finalidad de un donativo (QUIA). • Dedicación para gestionar compras y pedidos (QUIA)	proyectos.
AMENAZAS (estrategia de mejora ante amenazas externas) • Riesgo de vender nuestros valores a cambio de dinero. • Falta de fondos para cooperación. • Carencia de valores (sociedad). • Crisis • No ser prioritarios para fondos estatales. • Estar en Madagascar. • Falta de credibilidad de las ONGD • Multiplicación de actores. • Mala fama de ONGD. • Mentalidad egoísta. • Privatización de sectores públicos. • Cierre y recorte de empresas potencialmente colaboradoras. • Momento de la economía (QUIA)	OPORTUNIDADES (estrategia de posicionamiento ante oportunidades externas) • Responsabilidad corporativa de organizaciones que necesitan visibilidad. • Incremento de la RSC a las empresas. • Momento de falta de valores de la sociedad. • Necesidad de la sociedad de “realidad”. • A la sociedad le gusta viajar y descubrir. • Mayor exigencia de la población a las ONG. • Incremento de la participación ciudadana. • Conocimiento y buena imagen de la Fundación en España. • Aprovechamiento de las TIC. • Oportunidad de colaboraciones de personal cualificado. • Apertura a apoyos de otros países. • Necesidad de productos sociales (QUIA).

CAME

FORTALEZAS	ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS
→ Transparencia	Reforzar mecanismos de participación. Aprovechar las redes sociales
→ Implicación del personal	Acciones motivadoras. Condiciones laborales buenas
→ Buena coordinación entre equipos	Refuerzo de las capacidades técnicas
→ Equilibrio financiero	Fidelización de financiadores. Refuerzo de Quia
→ Buenas imagen pública	Reforzar sistema de comunicación internos y externos
→ Dinámicos	Posibilidad de adaptarse a la realidad y a nuevas oportunidades.

DEBILIDADES	ESTRATÉGIAS DE REORDENACIÓN
→ Improvisación	Desarrollo de una Planificación adecuada
→ Personal Ajustado	Planificar tareas
→ No hay formación personal	Formación continua
→ Dificultades en cuanto a definición del perfil y el papel del voluntariado	Desarrollar un Plan de Voluntariado. Difundir lo ya existente
→ Dificultades de comunicación	Desarrollar un Plan de Comunicación
→ Ausencia de organigrama estable y descripción de puestos	Organigrama aprobado por el patronato y a largo plazo
→ Liderazgo personalizado	Reforzar estructuras de Patronato y Gerencia

AMENAZAS	ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS
→ Crisis	Fijar alternativas de ingresos y ajuste de gastos
→ Excesivamente centrada en Madagascar	Estrategias para descentralizar acciones de captación de fondos y focalizar la visión en el ámbito sectorial más que en el geográfico.

OPORTUNIDADES	ESTRATÉGIAS OFENSIVAS
→ Prestigio	Potenciar los sistemas de comunicación con la población y las Administraciones Públicas
→ Empresa QUIA	Potenciar y estructurar el trabajo de QUIA

4. VALORES Y PRINCIPIOS DE LA ASOCIACIÓN

1. Calidad, ética y transparencia.
2. Respeto por la dignidad de las personas y la cultura local.
3. Sostenibilidad.
4. Innovación y creatividad.
5. Inclusión en todas nuestras acciones.

5. AMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

La entidad tiene los siguientes ámbitos de actuación:

Educación y lucha contra el trabajo infantil

- Luchar contra el trabajo infantil.
- Reforzar la escolarización y el sistema educativo, para proporcionar una educación útil, de calidad y sostenible.
- Formar a jóvenes para que puedan desempeñar un oficio digno y sostenible.

Inclusión social

- Asegurar que los y las menores tengan acceso a sus derechos fundamentales.
- Promover la autonomía de las mujeres y familias en extrema pobreza.
- Mejorar la salud de las familias y la comunidad (prevención de la salud, formación y educación para la salud, lucha contra la malnutrición infantil).

Protección del medio ambiente

- Ayudar a preservar los ecosistemas de las regiones donde trabajamos para mejorar la calidad de vida de la población presente y futura.

Así mismo, en todas nuestras acciones nos hemos marcado dos conceptos transversales: la **protección del medioambiente**, y el **enfoque de género**.

6. MISIÓN Y VISIÓN

a. Misión

La Fundación Agua de Coco tiene como misión el promover el desarrollo humano sostenible de los colectivos con mayor riesgo de exclusión en países empobrecidos, generando apoyos, intercambios y oportunidades educativas, culturales, sociales y económicas.

Visión

Fundación Agua de Coco es una institución consolidada y referente en el desarrollo de actuaciones sostenibles cuyo eje principal es la educación, siendo la eficacia y la eficiencia parte de su compromiso ético.

7. EJES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

En función de los retos que nos plantea el entorno, los grupos de interés y nuestras propias capacidades nos planteamos para el próximo periodo 2013-2017 lo siguientes ejes estratégicos, estableciendo así los objetivos y principales líneas de actuación:

EJE 1. Cooperación al Desarrollo.

La Fundación Agua de Coco deberá trabajar en el desarrollo de un programa de cooperación estable en nuestros ámbitos de actuación prioritarios y transversales, y que ofrezca resultados a largo plazo, y un impacto real medible en la población; para eso debemos desarrollar la autonomía de las contrapartes, reforzando las capacidades de los equipos humanos, tanto en Camboya cómo en Madagascar.

EJE 2. Sensibilización y Participación.

La participación del Voluntariado es fundamental para una ONG, de alguna manera estos son una de las primeras caras que se presenta a la sociedad. La Fundación Agua de Coco pretende fortalecer el papel del voluntariado como espacio de intercambio social y medio para incidir en la sociedad.

EJE 3. Sostenibilidad Económica

La sostenibilidad económica es ahora más necesaria que nunca. En la Fundación Agua de Coco creemos que debemos profundizar en nuestra capacidad de captar fondos desde estrategias relacionadas con la fidelización y el buen hacer de nuestra extensa red, siendo ejemplo de transparencia y rendición de cuentas.

EJE 4. Gestión Interna

A través de la intervención estratégica en Gestión Interna de la Fundación Agua de Coco se pretende estructurar los procesos de comunicación interna y externa, de definición de estructura de recursos humanos (personal voluntario y asalariado), de gestión administrativa y financiera y de innovación, todo ello en el marco de una dirección estratégica que permita estructurar el desarrollo de la Fundación Agua de Coco a medio y largo plazo.

Objetivos Estratégicos

LE1. El fortalecimiento de la Cooperación al Desarrollo

OE1. Mejorar los procesos de Gestión de Proyectos en los diferentes ámbitos geográficos en los que interviene la Fundación Agua de Coco.

OE2. Desarrollar una estrategia de mejora de las capacidades de los equipos de la Red Agua de Coco, principalmente en Madagascar y Camboya.

LE2. Definición de la línea de actuación en voluntariado y participación.

OE3. Definir la estrategia de voluntariado nacional e internacional, tanto en el ámbito de gestión del voluntariado como en el proceso de gestión del voluntariado.

OE4. Desarrollar la estrategia de sensibilización de la Fundación Agua de Coco en relación a los procesos de Información, educación y comunicación y población objeto.

OE5. Articular una estrategia de mejora de las capacidades del voluntariado y recursos humanos.

LE3. Fortalecer el sistema de captación de fondos.

OE6. Definir una estrategia de captación de fondos en base al trabajo con socios y empresas.

OE7. Fortalecer la capacidad de las entidades que forman la RED AGUA DE COCO en el desarrollo de acciones de captación de fondos.

OE8. Fortalecer la estrategia de trabajo de la línea de comercio justo QUIA.

OE9. Desarrollar una estrategia conjunta con voluntariado para el desarrollo de Eventos dirigidos a la captación de fondos.

LE4. Desarrollo de una dirección estratégica como elemento clave para la mejora de la gestión interna

OE10. Fortalecer nuestra comunicación interna

OE11. Fortalecer la estrategia de gestión de recursos humanos (voluntariado y personal asalariado)

OE12. Desarrollar una estrategia de mejora continua como base para la eficacia, eficiencia e innovación.

Acciones

OE1. Mejorar los procesos de Gestión de Proyectos en los diferentes ámbitos geográficos en los que interviene la Fundación Agua de Coco.

A1.OE1. Desarrollar un manual de gestión técnica y administrativa de Proyectos común para la Red Agua de Coco.

A2.OE1. Desarrollar proceso formativo para personal técnico de la Red Agua de Coco sobre el Manual de Gestión técnico-administrativo de Proyectos.

A3.OE1. Definir los responsables en cada entidad de la Red Agua de Coco de supervisar y canalizar los Proyectos al punto focal de Proyectos de Cooperación de acuerdo al Manual elaborado.

A4.OE1: Establecer una estrategia de evaluación ex-post, para valorar el resultado de nuestras acciones; así como sentar las bases de una evaluación de impacto en el largo plazo

OE2. Desarrollar una estrategia de mejora de las capacidades de los equipos de la Red Agua de Coco, principalmente en Madagascar y Camboya.

A1.OE2. Desarrollar un Plan de Formación cuatrianual para el personal de la Red Agua de Coco.

A2.OE2. Implementar el Plan de Formación de acuerdo a un proceso lógico de fortalecimiento de capacidades de lo general a lo específico.

A3.OE2. Definir referentes sectoriales para el apoyo y la supervisión capacitantes a los equipos de la Red Agua de Coco.

OE3. Definir la estrategia de voluntariado, tanto en el ámbito de gestión del voluntariado como en el proceso de gestión del voluntariado.

A1.OE3. Realizar un Plan de Voluntariado participativo para la Red Agua de Coco, desde la definición de la estructura de gestión funcional y operativa hasta el plan de gestión del voluntariado.

A2.OE3. Desarrollar un plan de formación básico de voluntariado en el proceso de incorporación a la Red Agua de Coco.

A3.OE3 Dotar a la entidad de los recursos humanos y materiales para implementar el Plan de Voluntariado

OE4. Desarrollar la estrategia de sensibilización de la Fundación Agua de Coco en relación a los procesos de Información, educación y comunicación y población objeto.

A1.OE4. Desarrollar y distribuir un kit de sensibilización para el ámbito escolar a utilizar en la Red Agua de Coco.

A2.OE4. Desarrollar y distribuir un kit de sensibilización para empresas a utilizar en la Red Agua de Coco.

A3.OE4. Desarrollar y distribuir un kit de sensibilización en Eventos y Comercio Justo QUIA a utilizar en la Red Agua de Coco.

OE5. Articular una estrategia de mejora de las capacidades del voluntariado y recursos humanos.

A1.OE5. Realizar una descripción de puestos de Recursos Humanos (personal y voluntariado) en la Red Agua de Coco.

A2.OE5. Implementar los planes de formación de voluntariado y recursos humanos diseñados.

OE6. Definir una estrategia de captación de fondos en base al trabajo con socios y empresas.

A1.OE6. Realizar una estrategia de captación de fondos para donantes y empresas cuyo eje sea la fidelización.

A2.OE6. Desarrollar un plan de Eventos que incorpore EVENTOS CLAVE prioritarios para la Fundación Agua de Coco que implican a toda la entidad y EVENTOS DE BASE a desarrollar por el voluntariado.

OE7. Fortalecer la capacidad de las entidades que forman la RED AGUA DE COCO en el desarrollo de acciones de captación de fondos.

A1.OE7. Desarrollar un sistema de información on line actualizado que permita conocer en cada momento las convocatorias públicas y privadas a las que es susceptible presentarse y los proyectos a presentar o presentados.

A2.OE7. Desarrollar un kit de Imagen Corporativa común para la Red Agua de Coco.

OE8. Fortalecer la estrategia de trabajo de la línea de comercio justo QUIA.

A1.OE8. Realizar un plan de viabilidad empresarial de QUIA en la que se incorporen los costes reales para un funcionamiento eficaz.

A2.OE8. Realizar un procedimiento de uso y manejo de los productos de QUIA de cara al voluntariado y patronato.

OE9. Desarrollar una estrategia conjunta con voluntariado para el desarrollo de Eventos dirigidos a la captación de fondos.

(relacionado con la A2.OE6)

OE10. Fortalecer nuestra comunicación interna.

A1.OE10. Definir el sistema de comunicación y flujo interno de información de la Red Agua de Coco.

A2.OE11. Desarrollar un boletín interno on line mensual sobre el trabajo de los miembros de la Red Agua de Coco.

A3.OE11. Desarrollar reuniones periódicas de equipo a nivel interno (España) y con miembros de la Red Agua de Coco.

OE11. Fortalecer la estrategia de gestión de recursos humanos (voluntariado y personal asalariado).

A1.OE11. Definir y aprobar un organigrama estable para todo el Plan Estratégico, que incluya funciones, responsabilidades, dependencias,...

A2.OE11. Identificar espacios para el flujo de información, dudas, quejas, aportaciones, recomendaciones del personal voluntario y asalariado.

OE12. Desarrollar una estrategia de mejora continua como base para la eficacia, eficiencia e innovación.

A1.OE12. Desarrollar un cuadro de mando integral participativo para la gestión de la dirección estratégica.

A2.OE12. Búsqueda de socios estratégicos para desarrollar procesos innovadores desde el punto de vista social y de captación de fondos.

A3.OE12. Potenciar el trabajo en red y la presencia en plataformas y/o coordinadoras.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2013 - 2017.

Durante la vigencia del Plan se llevará cabo una **evaluación intermedia y final** del mismo, que tendrá como finalidad servir para la identificación de futuras estrategias, o el ajuste y revisión de las que se hayan puesto en marcha.

Para el adecuado seguimiento del Plan se creará una **Comisión de Seguimiento** del mismo, que se reunirá una vez cada semestre para valorar la marcha de la implantación del Plan. La composición de dicha comisión deberá dar cabida a los diferentes miembros de la base social de la asociación: socios, voluntarios, profesionales y directivos.

Dicha Comisión deberá emitir un informe de cada una de las reuniones semestrales que se lleven a cabo, en los cuales se deberá recoger el avance de la implementación del Plan.

El **seguimiento** que lleve a cabo dicha **Comisión** servirá de **base para la evaluación intermedia y final**. Esta última servirá de base para la siguiente Planificación cuatrienal.

El seguimiento nos debe permitir conocer en cada momento la situación de la implementación de nuestro Plan, detectar desviaciones y facilitar la toma de decisiones, para reorientar la acción de la Fundación hacia el logro de los objetivos que se han propuesto para los próximos cuatro años.

Los **resultados obtenidos** en la evaluación del Plan, atendiendo a criterios de transparencia y rigor, **serán difundidos de la forma más amplia posible entre los grupos de interés**.



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE
ENTIDADES NO LUCRATIVAS

