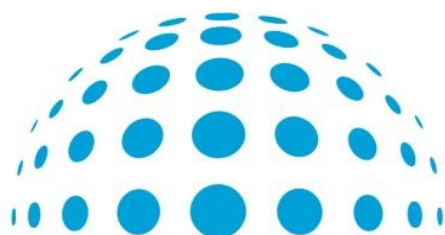


2008

# Plan Estratégico 2009 - 2012 CIVES MUNDI ONGD

Desarrollado para:



análisis y desarrollo social  
**consultores**

**INDICE:**

	<b>PAGINA</b>
• <b>INTRODUCCIÓN</b>	
• <b>MISIÓN.</b>	
• <b>VISIÓN Y VALORES.</b>	
• <b>EL PROCESO.</b>	
• <b>ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b>	
• <b>EJES PRINCIPALES DE ACTUACIÓN: LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y RESULTADOS COMUNES PARA PERIODO 2009- 2012</b>	
• <b>SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012.</b>	

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de estos años de crecimiento de Cives Mundi, hemos ido generando y sumando nuevas personas, nuevas inquietudes y nuevas energías.

De este modo Cives Mundi como Organización No Gubernamental para el Desarrollo sin ánimo de lucro de ámbito nacional, de carácter civil, aconfesional y apolítica, fundada en el año 1.987 emprende con intensidad y compromiso compartido avanzar en el objeto de promover y realizar acciones, proyectos y programas de cooperación y ayuda solidaria con países en vías de desarrollo

Así y como consecuencia de los procesos de reflexión en el ámbito de la organización se ha identificado un plan de carácter estratégico que nos permitiera asentarnos en bases aún más sólidas y compartidas.

Definir quiénes somos y qué hacemos; hacia dónde queremos llegar y sobre qué pilares vamos a seguir trabajando, marca pues el inicio de un proceso de especial transformación que nos permita situarnos con mejores capacidades para enfrentarnos al reto del cambio, soporte y acompañamiento de las comunidades y personas con las que Cives Mundi comparte inquietudes, transfiere metodología y apoya para su desarrollo social.

El producto del diagnóstico organizativo y la definición de ejes y acciones componen pues, el núcleo de este plan estratégico

La selección de la estrategia más adecuada ha supuesto un proceso de toma de decisiones, que nos ha permitido definir y seleccionar de entre el conjunto de posibilidades y alternativas las más adecuada y adaptada a nuestras capacidades en función del eje propuesto

## MISIÓN

Cives Mundi contribuirá al desarrollo de los pueblos y países mejorando la calidad de vida de las personas y grupos más desfavorecidos, a través del aumento de las capacidades y mejora de las oportunidades de sus comunidades y la promoción y fomento de la cultura como vehículo de intercambio y reconocimiento mutuo entre los países y sus culturas

## VISIÓN

Durante los próximos años, Cives Mundi, será referente en el ámbito de la cooperación al desarrollo en Castilla y León y su contorno en el modelo de gestión y de calidad de sus intervenciones con personas y grupos vulnerables, en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, preferentemente con población indígena y de la promoción de la cultura como elemento generador de desarrollo humano.

Concebimos la entidad como un equipo humano que de forma participativa y, a su vez, respetuosa con los procesos, trabaja en favor de la consecución de su misión de forma independiente y transparente.

La reducción de la vulnerabilidad de los ecosistemas garantizando un desarrollo humano sostenible, la promoción de una gestión sostenible de los recursos naturales por las propias comunidades, el autodesarrollo de las comunidades indígenas y el fortalecimiento de las capacidades humanas para que sean gestoras de su propio desarrollo a través del fomento de la cultura son elementos compartidos y asumidos por el conjunto de la organización.

## NUESTROS VALORES

- *Solidaridad, compromiso y justicia social.*

Cives Mundi ongd practica la **cooperación con los pueblos**, entendiendo que ésta es un intercambio entre iguales, mutuo y enriquecedor para todos, que pretende fomentar el desarrollo y lograr la erradicación de la pobreza.

- *Igualdad.*

Cives Mundi ongd, en sus intervenciones, plantea como objetivos transversales y prioritarios, el crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones y se incorporen activamente en todos los programas de desarrollo, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos. Por otra parte y como complemento, se promoverá el respeto a los **derechos humanos** entendidos como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo.

- *Respeto a la diversidad humana y cultural.*

Con el fin de desplegar todas sus potencialidades, y preservar para las generaciones futuras el acceso y buen uso de los recursos, el medio ambiente natural y el acervo cultural.

- *Calidad y rigor.*

La gestión de Cives Mundi ongd se realizará bajo los principios de responsabilidad y lealtad, buscando en todo momento la eficacia y eficiencia para el logro de los objetivos de la institución.

Cives Mundi ongd, como organización al servicio de la sociedad, facilitará información, a través de su página web, publicando anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos, y órganos de gobierno.

- *Sostenibilidad*

Cives Mundi ongd, promueve un tipo de desarrollo respetuoso con el medio ambiente. Nuestras acciones no deben afectar negativamente el medio ambiente y promueven la conservación del entorno natural y el uso sostenible de los recursos.

## EL PROCESO

Con el objetivo de promover un proceso lo más participativo posible, se estableció un grupo de trabajo en el seno de la organización que lideró el proceso, dicho grupo estuvo constituido por personal de las diferentes áreas de gestión e intervención de la organización:

- Presidencia.
- Gerencia/Coordinación.
- Trabajadoras/es de las diferentes áreas de intervención.
- Socios/as.
- Voluntarios/as.

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

### FASES:

- *Fase 0. Reuniones previas . Análisis de documentación*

Ajuste y coordinación de los procesos y pasos metodológicos. Revisión de información institucional y consulta de fuentes secundarias de interés.

- *Fase 1. Análisis y diagnóstico de la situación actual*

El diagnóstico de la organización se ha centrado en determinados ejes temáticos básicos, consensuados en el grupo de trabajo y que han permitido aplicar tanto diferentes técnicas y herramientas metodológicas:

1. Revisión documental.
2. Análisis FODA.
3. Entrevistas abiertas / Cuestionario a informantes clave.

El análisis FODA es una de las herramientas esenciales que provee de los insumos necesarios al proceso de planificación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora.

En el proceso de análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, Análisis FODA, se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias en el ámbito de Cives Mundi y que inciden sobre su quehacer interno, ya que potencialmente pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la Misión.

La previsión de esas oportunidades y amenazas posibilita la construcción de escenarios anticipados que permitan reorientar el rumbo del Cives Mundi.

Las fortalezas y debilidades corresponden al ámbito interno de la institución, y dentro del proceso de planificación estratégica, se debe realizar el análisis de cuáles son esas fortalezas con las que cuenta y cuáles las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

De esta forma, el proceso de planificación estratégica se considera funcional cuando las debilidades se ven disminuidas, las fortalezas son incrementadas, el impacto de las amenazas es considerado y atendido puntualmente, y el aprovechamiento de las oportunidades es capitalizado en el alcance de los objetivos, la Misión y Visión

- [Fase 2. Establecer la misión y visión](#)

Sesiones de trabajo con el grupo, utilizando como base el documento de diagnóstico.

- [Fase 3 Determinación de objetivos y estrategias](#)

Sobre los resultados de la fase anterior se decidieron las estrategias a seguir por la organización. Se trabajó sobre las alternativas identificadas y se seleccionaron las más pertinentes.

- [Fase 4 Redacción del Plan de Acción o Plan estratégico y recomendaciones para su puesta en marcha.](#)
- [Fase 5 Diseño y de Seguimiento y evaluación](#)

TIEMPO	PRODUCTOS ESPERADOS	PRODUCTOS LOGRADOS
<b>I.- Julio- Agosto –Septiembre 2008</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 0. Reuniones previas. Análisis de documentación.</li> <li>• Fase 1. Análisis y diagnóstico de la situación actual.</li> <li>• Fase 2. Establecer la misión y visión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 0. Reuniones previas. Análisis de documentación. 1º quincena de julio 08.</li> <li>• Fase 1. Análisis y diagnóstico de la situación actual. 26 de septiembre 08</li> </ul>
<b>II.- Octubre – Noviembre 2008</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 3 Determinación de objetivos y estrategias.</li> <li>• Fase 4 Redacción del Plan de Acción o Plan estratégico y recomendaciones para su puesta en marcha.</li> <li>• Fase 5 Diseño de Seguimiento y Evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 2. Establecer la misión y visión. 3 de octubre 08.</li> <li>• Fase 3 Determinación de objetivos y estrategias. 24 de octubre 08.</li> <li>• Fase 4 Redacción del Plan de Acción o Plan estratégico y recomendaciones para su puesta en marcha. 31 de octubre 08.</li> <li>• Fase 5 Diseño de Seguimiento y Evaluación. 5 de noviembre 08.</li> </ul>

## ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

### FORTALEZAS

- Experiencia
- Personal cualificado
- Tecnología y herramientas apropiadas
- Alianzas estratégicas con otras instituciones
- Alto protagonismo de las contrapartes en la ejecución de los proyectos.
- Conocimiento por parte de las administraciones
- Calidad de los proyectos
- Transparencia
- Adecuada selección de contrapartes
- Reconocimiento regional
- Buena acogida de nuevos proyectos
- Buena gestión contable / administrativa
- Diversificación territorial de los proyectos
- Personal con conocimiento de idiomas

- Personal comprometido
- Alta valoración por lo financiadores
- Personal con alta productividad
- Alto nivel de generación de ideas
- Financieramente bien saneada
- Producción tecnología propia
- Independencia
- Capacidad de reacción en la toma de decisiones
- Aceptamos bien el cambio
- Proceso de descentralización
- Buen espacio de trabajo
- Acciones transnacionales de alto valor añadido
- Aconfesionalidad

### DEBILIDADES

- Baja transferencia de conocimientos entre equipos
- No existen documentos escritos de lineamientos, procedimientos, políticas
- Débil fortalecimiento institucional de las contrapartes
- Definición de las competencias y responsabilidades del personal
- Desconocimiento de criterios para la toma de decisión
- Ausencia de integración del nuevo personal que facilite la apropiación de valores de la organización.
- Falta de seguimiento y registro de reuniones.
- Alta rotación del personal, pérdida de conocimiento, falta de adaptación
- Falta de diversidad de fuentes de financiación

- Deficiente calidad en la comunicación interna
- Duplicidad de trabajo
- No toda la información vuelve a la contraparte.
- Falta de retroalimentación (cargos-personal técnico)
- Equipo de gobierno y de dirección coincidente.
- Falta plan estratégico
- Falta de aplicación de gestión integrada (única herramienta)
- No proceso de auto evaluación continua (eficacia/eficiencia)
- Falta estrategia de comunicación
- No existe política de recursos humanos (convenio, perfiles, competencias, conciliación...)
- Plan de formación continua

## AMENAZAS

- Dependencia financiadores y proyectos
- Dificultades para el progreso de la ONGD por su localización geográfica
- Politización de financiadores.
- Falta de continuidad de los financiadores
- Políticas de desarrollo de los donantes
- Alto cuestionamiento de proyectos para la generación de recursos
- Poca representatividad de la Coordinadora de ONGDD
- Crisis económica mundial
- Problemas de seguridad en algunos países donde trabajamos.
- Regionalización de las ayudas \_ presencia territorial
- Burocratización del Sector

## OPORTUNIDADES

- Trabajo con contrapartes sólidas
- Reconocimiento de los financiadores
- Planes de cooperación (protocolos, etc.)
- Oportunidad para profundizar en el trabajo por áreas geográficas
- Posibilidad de firma de convenios a corto plazo
- Nuevos sectores (cooperación cultural, nuevos países-Asia-, acción social, codesarrollo)
- Ideas para implementar proyectos autogeneraciones de recursos, turismo , comercio justo)
- Fidelidad de los donantes
- Convenios con otras ONGD internacionales
- Avance de la RSC
- Educación especializada (educación para desarrollo, cooperación, etc. )

De cara a la Elaboración del Plan Estratégico y teniendo en cuenta los resultados principales del diagnóstico se establecen las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar un **Plan estratégico** acorde con las necesidades y prioridades de Cives Mundi ongd de cara a su fortalecimiento institucional y al suyo propio.
2. Diseñar **líneas estratégicas internas** orientadas a paliar las principales debilidades de la Cives Mundi ongd: la estructura y organización interna, su organización territorial y funcionamiento más operativo de órganos de gobierno mediante una gestión eficaz y eficiente; y la estabilidad y autonomía financiera.
3. Establecer **líneas de trabajo externas** orientadas a promover las Campañas de Sensibilización y apostar a los debates y retos promovidos por los movimientos sociales. En el ámbito político mejorar la incidencia en las políticas públicas desde criterios compartidos.
4. Diseñar un **organigrama** más adaptado a la realidad con diseño de funciones de cara a una mayor optimización del recurso humano y eficiencia de los recursos humanos y materiales.
5. Diseñar y socializar con todos los miembros un **Plan de comunicación interno y externo** de cara a unificar criterios hacia el exterior y promover una mejora de la comunicación interna (entre los órganos de gobierno y su equipo de trabajadoras/es).
6. Promover **espacios para la reflexión y la formación** del personal y voluntariado en temas vinculados a su área de intervención con el objetivo de mejorar la calidad de nuestras intervenciones y mantener la motivación del personal vinculado a la organización.

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- L1.E1. DESARROLLO DE VALORES DE CM

---

### Objetivos

O1.L1 Fomentar la interiorización de la identidad de la organización por parte de todas las personas que forman parte de la misma. (sentido de pertenencia).

O2.L1. Impulsar cambios estructurales y sociales a través de la implementación de acciones de sensibilización, cultura y desarrollo.

### Resultados

R1.E1 Cives Mundi contará con un equipo humano comprometido con nuestra identidad, por sentirse parte de la misma.

R2.E1. El equipo político y de dirección realizan una campaña de difusión de los valores de CM con el fin de impulsar acciones de cambio

R3.E1. Las acciones desarrolladas en los distintos ámbitos de trabajo de CM tendrán impactos positivos en las comunidades y organizaciones afectadas por ellas

### Acciones

A1\_ Elaboración de código y compromiso ético del personal vinculado a Cives Mundi.

A2\_ Puesta en marcha de acciones informativas, dirigidas al personal profesional y voluntario vinculado a Cives Mundi , sobre los valores y código ético institucional.

A3\_ Establecido protocolo de firma de compromiso ético entre el personal profesional y voluntario vinculado a Cives Mundi

### Indicadores

I1 Cives Mundi ha implementado en su proceso de contratación y vinculación del voluntariado a la institución, la firma del compromiso ético en el primer año de vigencia de este plan.

I2 Anualmente se habrán desarrollado al menos 2 acciones informativas sobre los valores y código ético institucional, dirigidas al personal vinculado a Cives Mundi.

- **L2.E1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

---

Cives Mundi revisará y redefinirá su estructura organizativa y sus estatutos y reglamento con el fin de que pueda dar respuesta a los retos establecidos en el marco del plan estratégico teniendo en cuenta las delegaciones en España así como aquellas creadas al efecto en las distintas áreas geográficas de intervención.

### **Objetivos**

O1.L2. Definir y adaptar la estructura organizativa y los estatutos y reglamentos a la nueva realidad.

O2.L2. Fortalecer las estructuras de decisión, gestión y gobierno de Cives Mundi acorde a la Misión-Visión de la organización

### **Resultados**

R1.E1. CM introduce las modificaciones estatutarias y reglamentarias necesarias para dar cumplimiento a Misión-Visión- Plan estratégico.

R2.E1. CM cuenta con una estructura organizativa, política y de dirección, sólida que da respuesta tanto a la Misión-Visión como a las necesidades de los colectivos con los que trabaja.

R2.E1 CM cuenta con una Comisión de Seguimiento que analiza y evalúa la adaptación de la entidad a la Misión y Visión del periodo.

### **Acciones**

A1\_Definición de organigramas y estructuras organizativas en sede, delegaciones y sobre el terreno

A2\_Elaboración de documento sobre funciones, tareas , procesos, estructuras y procedimientos

A3\_Implementación del manual de procedimientos administrativos

A4\_Diseño de los módulos formativos en desarrollo organizativo dirigido

A5\_Desarrollo de líneas formativa sobre desarrollo organizativo.

A6\_Formación en manejo de herramientas tecnológicas

A7\_Definición de I+D+I de las herramientas de gestión solicitando la colaboración del "Plan Avanza".

### Indicadores

I1 Cives Mundi ha implementado en su conjunto manual de procedimientos administrativos en el primer año de vigencia de este plan.

I2 Anualmente se habrán desarrollado al menos 3 cursos de desarrollo organizativo y manejo de aplicaciones informáticas dirigido a todos los miembros de Cives Mundi

I3 Puesto en marcha el sistema de gestión informática integrada.

- **L3.E1. GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA**

---

CM implementará un modelo de gestión financiera que garantice la transparencia y el uso de los recursos eficaz y coherente con la Misión-Visión- Valores

### **Objetivos**

O.1.L3 Revisar y Sistematizar la documentación económico financiera de la entidad a fin de facilitar la gestión.

O.2.L3 Configurar una estrategia de optimización de los recursos, y uso responsable y transparente, de los mismos diversificando las fuentes de financiación.

O.3.L3. Definir una estrategia de captación de fondos, tanto públicos como privados, y una cartera de fidelización.

### **Resultados**

R1.E1 Ha promovido la firma de Convenios con distintas entidades financiadoras.

R2.E1 Diversificadas las fuentes de financiación.

R3.E1 Incrementado el volumen de fondos a través de nuevas líneas de financiación pública (Unión Europea, convenios AECID, adjudicaciones directas)

R4.E1 Aumentado el número de financiadores privados entre los diversos niveles territoriales.

R5.E1 Consolidada la actual financiación de Cives Mundi

R6.E1 Cives Mundi ha consolidado un sistema de gestión económica sostenible, transparente, equilibrada y responsable, acorde con su misión, visión y valores.

R7.E1 Cives Mundi ha contado en el periodo con una situación económica acorde con a su Misión, Visión y Valores

R8.E1 Definidos los modelos de gestión económico-financiera tanto en terreno como en sede

R.9 E1 Actualizados anualmente los instrumentos y herramientas de gestión en relación a la Misión, Visión y Valores de la organización.

R10.E1 Mejorada nuestra gestión interna, optimizando el uso de los recursos de manera que seamos capaces de trasladar ese ahorro de costes a nuevos proyectos.

### **Acciones**

A1\_Implementación del manual de gestión y seguimiento de proyectos.

A2\_Implementación del manual de procedimientos administrativos.

A3\_Analizar la participación de delegaciones y personal expatriado en las acciones de Captación de Fondos.

A4\_Incluir en los itinerarios formativos las acciones de captación de fondos: Formar personal en captación de fondos.

A5\_Registrar sistemáticamente y evaluar los resultados de las acciones de captación de fondos en todos los ámbitos de actuación de Cives Mundi.

A6\_Someter la Junta Directiva una propuesta para la implicación general en la captación de fondos.

A7\_Incorporar a los argumentarios y discursos los llamamientos para que la población colabore en las acciones de captación de fondos.

A8\_Establecer objetivos en materia de captación.

A9\_Realización de jornadas formativas en materia de captación de fondos dirigidas a financiadores, directivos, aliados y personal expatriado.

A10\_Developar acciones de comunicación continua.

A11\_Definición de un plan de RSE, desarrollando posibles acciones entre el sector empresarial (Identificar los grupos de interés, identificar las expectativas y acciones a desarrollar, medir y evaluar).

A12\_Establecer una estrategia para la búsqueda activa de empresas colaboradoras (captar empresas-socio.)

### Indicadores

I1\_Cives Mundi ha definido su plan de captación de fondos; identificando objetivos por canales, responsabilidades y acciones a realizar en el primer año del periodo.

I2\_Incremento del número de socios un 25 % el primer año de forma progresiva hasta la finalización del periodo.

I3\_Numero de acciones de comunicación registradas. Factor tiempo?

I4\_Numero de cursos de formación y participación en los mismos.

I5\_Incrementar el número de convenios de colaboración.

I6\_Incrementar el importe de las colaboraciones suscritas.

I7\_Se dispone de un Plan de RSE vigente.

I8\_Se han identificado los grupos de interés. Se han definido las expectativas y acciones

- **L1.E2. GESTIÓN RECURSOS HUMANOS**

---

Cives Mundi implementará un sistema de gestión de los recursos humanos, tanto en sede como en el exterior, que permita la profesionalización de la organización con el objetivo de conseguir calidad en los programas que desarrolle dando cumplimiento tanto a la Visión-Misión como a las necesidades de los colectivos con los que trabaja

### **Objetivos**

O1.L1. Definir e implementar una política de recursos humanos (Establecer un plan de formación continuo, general y específico, del personal, regular medidas de promoción, conciliación familiar y laboral, y beneficios, conforme al estatuto del cooperante para el supuesto de expatriados).

O2.L1. Revisar y redefinir la estructura organizativa, definiendo y delimitando funciones y responsabilidades en relación al conjunto de personal remunerado y voluntario de la organización

### **Resultados**

R1.E2 CM dispone de una política de Recursos Humanos conocida por todo el personal, tanto de sede como expatriado.

R2.E2 Todos los departamentos, y las personas que en ellos trabajan, han identificado su rol en CM, funciones, responsabilidades y cuadro de mando.

R3.E2. El personal de CM se profesionaliza tanto en temas generalistas como específicos (integralidad/polivalencia).

R4.E2. El personal de CM se encuentra motivado consiguiéndose un mayor rendimiento y un trabajo de calidad.

R5.E2. CM dispone de herramientas e instrumentos para la analizar y evaluar los niveles de competencias del personal con relación laboral en la organización.

R6.E2 CM cuenta con una código de buen gobierno / código ético que regula la normativa ética de la organización.

R7.E2 CM, prioriza la contratación de personal local en sus intervenciones en terreno.

R8.E2 CM Promover la seguridad y comportamiento ético del personal, acorde a los valores y principios de CM

## Acciones

A1\_ Implementación del manual de gestión de recursos humanos.

A2\_ Diseño e implantación de línea formativa dirigida al conjunto de recursos humanos de Cives Mundi.

A3\_ Realización de intercambios entre personal de CM y otras entidades vinculadas a la Cooperación al Desarrollo

A4\_ Implementación de evaluaciones de satisfacción entre el personal de CM ( en sede, terreno y voluntarios)

## Indicadores

I1\_ Cives Mundi ha implementado en su conjunto manual de gestión de recursos humanos en el primer año del periodo.

I2\_ Anualmente se habrán desarrollado al menos 3 cursos de desarrollo organizativo dirigido a todos los miembros de Cives Mundi.

I3\_ Anualmente se realizará al menos un intercambio de personal de CM y otras entidades del sector

I4\_ Anualmente se llevará al cabo una evaluación de satisfacción entre el personal de CM

- **L2.E2 GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO.**

---

### **Objetivos**

O.1.L2 Elaborar de forma participada el modelo ideológico de Voluntariado de Cives Mundi.

O.2.L2. Integrar, definir y delimitar funciones y responsabilidades en el marco de una gestión por procesos de gestión de voluntariado

### **Resultados**

R.1.E2 Cives Mundi cuenta con un voluntariado satisfecho con el papel que juega en la entidad, que se siente participe de la misma, y en consecuencia defiende y promueve sus valores. .

R.2.E2. Se ha elaborado y definido el proceso de gestión del Voluntariado de Cives Mundi a lo largo de todo su ciclo (promoción, selección, acogida, seguimiento, evaluación, salida).

### **Acciones**

A1\_Implementación del manual de gestión voluntariado.

A2\_Diseño de una herramienta propia para la gestión de voluntariado en la organización.

A3\_Desarrollo y difusión de una guía sobre la gestión del voluntariado en Cives Mundi.

A4\_Desarrollo de acciones formativas sobre gestión de voluntariado.

A5\_Diseño y promoción de campañas de sensibilización y captación de voluntarios desde las delegaciones territoriales y a través de los programas y proyectos sobre el terreno.

A6\_Desarrollo y distribución de guías metodológicas para la incorporación de voluntarios con distintos perfiles.

A7\_Organización y realización de actividades de sensibilización en centros escolares, universidades, asociaciones, etc.

A8\_Desarrollo de exposiciones sobre la actividad voluntaria en Cives Mundi.

A9\_Elaboración y difusión de artículos para publicación en medios de comunicación.

## Indicadores

I1\_Cives Mundi han definido su plan de gestión de voluntariado en el primer año del periodo.

I2\_Número de acciones de comunicación registradas.

I3\_Número de cursos de formación y participación en los mismos.

I4\_Incremento del número de voluntarios según perfiles en la organización.

I5\_Incrementar el importe de las colaboraciones suscritas.

- **L1.E3. COOPERACIÓN INTERNACIONAL**

---

CM definirá en los próximos 4 años un modelo especializado de cooperación ambiental (Cives Mundi tendría que definir que entiende por cooperación ambiental y matizarlo en la Misión o Visión) con poblaciones vulnerables e indígenas donde la cultura sea elemento dinamizador de desarrollo.

### **Objetivos**

O1.L1. Identificar y desarrollar programas y proyectos de desarrollo sostenible (vulnerabilidad de los ecosistemas, indigenismo, género, cultura propia) en parternariado con socios locales y bajo los principios de compromiso y responsabilidad mutua e igualdad.

O2.L1. Implementar un sistema de gestión de proyectos de desarrollo eficaz y eficiente, y replicable en la gestión en el terreno.

O3.L1. Diseñar una línea transversal de cooperación donde la cultura sea elemento dinamizador de los proyectos de desarrollo identificados.

O4.L1. Definir el género como línea transversal de cooperación.

### **Resultados**

R1.E3. Se ha promovido la gestión sostenible de los recursos naturales por las propias comunidades.

R2.E3. Se ha promovido el autodesarrollo de las comunidades indígenas.

R3.E3. Se han fortalecido las capacidades humanas e institucionales para que sean gestoras de su propio desarrollo.

R4.E3. Se ha fomentado la cultura como elemento generador de desarrollo.

R5.E3 Se han definido y consolidado a través de planes específicos, nuevas áreas geográficas y sectores de intervención.

R6.E3 Se han propuesto y ejecutado programas de planes anuales para el conjunto de la acción internacional, con el fin de establecer prioridades de trabajo precisas a ejecutar en el año en curso y definir en el nivel operacional los objetivos y líneas de trabajo.

R7.E3 Se han elaborado estrategias regionales para lograr una mayor concentración geográfica y sectorial que aseguren un mayor impacto de la intervención y promuevan el desarrollo de programas regionales que atiendan a problemáticas comunes.

R8.E3 Se ha mejorado el impacto y la calidad de nuestras intervenciones, dedicando esfuerzos en planificación y coordinación, consolidando herramientas de coordinación, información y gestión.

R9.E3 Se ha fomentado la participación de Cives Mundi en redes de cooperación con otras entidades internacionales.

R10.E3 Se ha fomentado una mayor formación del personal expatriado en disciplinas de interés para la organización.

R11.E3 Se ha promovido la participación de la mujer en la toma de decisiones.

### Acciones

A1\_Diseño, elaboración y ejecución de planes operativos anuales.

A2\_Manual de buenas prácticas en la ejecución de proyectos de desarrollo con enfoque medioambiental y sostenibilidad

A3\_Intercambio de trabajadores.

A4\_Alianzas estratégicas de impacto en proyectos/programas desarrollando líneas formativas específicas en cooperación internacional.

A5\_Recopilación de experiencias.

A6\_Definición y revisión anual del Plan de Cooperación incluyendo la identificación de debilidades y la propuesta de herramientas para su mejora.

A7\_Definir y consolidar a través de planes específicos, nuevas áreas geográficas y sectores de intervención.

A8\_Creación de un método de trabajo homogéneo de la intervención, mediante la elaboración de documentos técnicos y operativos que sirvan de guía a las intervenciones.

A9\_Implantación de las evaluaciones intermedias y finales (sin renunciar a las evaluaciones externas impuestas por los financiadores) que permitan, además de rendir cuentas, compartir el aprendizaje en Cives Mundi.

A10\_Homogeneización a través de las lecciones aprendidas.

A11\_Participación de Cives Mundi en redes de cooperación con otras entidades (coordinadora territorial y estatal).

A12\_Impulsar un programa de comercio y turismo solidario.

A13\_Apoyar la creación de espacios organizativos de las mujeres a todos los niveles.

### Indicadores

I1\_Se ha logrado la presencia en Foros y en Plataformas sobre Cooperación.

I2\_Al menos se pertenece a un grupo de trabajo/red con otros agentes en las diferentes plataformas de cooperación.

I3\_Realizadas al menos dos formaciones específicas anuales en temas prioritarios para técnicos y voluntarios de Cives Mundi.

I4\_Realizada al menos una evaluación anual por área geográfica y sector de intervención.

I5\_Celebrada al menos una reunión anual de carácter internacional con el conjunto del personal expatriado (presencial o virtual).

I6\_Elaborada una matriz bianual con prioridades geográficas y sectoriales.

I7\_Realizado, al menos, un encuentro anual formativo y de intercambio.

I8\_Realizadas dos sesiones anuales con los resultados de las evaluaciones.

I9\_Se mantiene actualizada la cartera de proyectos.

I10\_Número de cursos de formación y participación en los mismos.

I11\_Aumentada presencia y participación activa en Foros.

I12\_Un trabajador al menos en intercambio.

I13\_Sistematización y publicación de manuales de buenas prácticas.

I14\_Al menos se ha establecido una alianza estratégica con el sector empresarial (comercio y/o turismo).

I15\_Identificadas en todos los proyectos una acción positiva de género

- **L2.E3. COMUNICACIÓN**

---

Potenciar una política de comunicación que integre a los diferentes ejes estratégicos y que permita la proyección pública de Cives Mundi como entidad comprometida con la acción con colectivos y comunidades indígenas vinculados a la sostenibilidad ambiental y a la cultura.

### Objetivos

O1.L2 Diseñar un Plan de Comunicación para el periodo que permita planificar acciones estratégicas, seleccionar mensajes y unificar criterios.

O2.L2 Favorecer el posicionamiento a través de sistemas y herramientas de comunicación que permitan un mayor conocimiento por parte de la opinión pública de las acciones de Cives Mundi.

O3.L2 Consolidar la 'imagen de marca' de Cives Mundi, como una organización comprometida en su Misión y Visión y transparente en el uso y gestión de los recursos recibidos.

Cumplir y mantener el compromiso establecido con el código de conducta de la Coordinadora de ONGD,s de C y L.

### Resultados

R1.E3. CM ha reforzado su presencia en el tejido social de ámbito provincial y regional, y entre las organizaciones de cooperación al desarrollo en el ámbito español.

R2.E3. CM ha transmitido la consecución de objetivos acorde con la Misión-Visión-Valores y la transparencia en el uso de los recursos.

R3.E3. CM ha difundido a nivel local y nacional sus acciones culturales y de cooperación posicionándose como agente de cambio en el marco de sus valores.

R4.E3. Los diferentes departamentos que conforman CM han gestionado el conocimiento en el marco de la Misión-Visión-Valores, permitiendo una integración y unificación en los criterios de actuación.

### Acciones

A1\_Asesoramiento en temas de comunicación al conjunto de delegaciones territoriales y personal expatriado de Cives Mundi (recursos, estrategias, herramientas e instrumentos).

A2\_Elaboración del Plan de Comunicación de carácter anual que tenga en cuenta el código de conducta de la entidad y aquellos otros códigos relacionados con la Congdde y el Comité de Enlace de las Organizaciones No Gubernamentales Europeas (código de imágenes y mensajes, etc.).

A3\_Difusión y sensibilización de la población en general sobre las acciones de CM bien sea desde las delegaciones territoriales como desde acciones sobre el terreno.

- A4\_Desarrollo de una jornada técnica anual sobre Comunicación y Acción desde Cives Mundi.
- A5\_Identificación de referentes de comunicación en todas las áreas de trabajo de la organización.
- A6\_Elaboración de una guía imagen corporativa.
- A7\_Formar a los referentes de comunicación en el uso y aplicación de la Guía.
- A8\_Identificar las acciones relevantes de Cives Mundi y emisión de comunicados y notas internas.
- A9\_Reuniones informativas con la alta dirección.
- A10\_Realizar cada año una edición reducida (resumen) de la memoria (formato folleto en papel y otra en formato pdf), con el fin de ampliar el espectro de receptores.
- A11\_Mantener reuniones con los departamentos para identificar publicaciones u estudios.
- A12\_Realizar un curso de formación anual.
- A13\_Actualizar una vez a la semana la Web de la entidad con temas nuevos para consolidarla como vehículo de comunicación.
- A14\_Potenciar los medios de difusión propios de la ONGD (Web, Newsletter, material audiovisual, Mail).
- A15\_Incrementar la producción audiovisual propia y su difusión a través de Cives Mundi TV y/o otros medios.

### Indicadores

- I1\_El conjunto de los programas / proyectos y delegaciones tienen un referente en comunicación.
- I2\_Numero de jornadas técnicas anuales.
- I3\_Partidas presupuestaria para acciones de comunicación..
- I4\_Número de actualizaciones.
- I5\_Nivel de uso de la guía de imagen corporativa.
- I6\_Numero de cursos de formación y participación en los mismos.
- I7\_Producido un video cada dos semanas para su difusión en Cives Mundi TV.

- **L3.E3. CULTURA**

---

CM realizará acciones culturales en España en general y en Soria en particular revalorizando los lazos interculturales y visibilizando el patrimonio cultural tangible e intangible de los pueblos.

### **Objetivos**

O1.L3 Recopilar y Sistematizar la historia de CM como elemento fundamentador de su Visión.

O2.L3 Contribuir al desarrollo de los pueblos a través de la cultura.

O3.L3 Contribuir a la cohesión social a través de acciones de sensibilización en los ámbitos de la diversidad cultural y el respeto a las personas y sus culturas.

### **Resultados**

R1.E3 Se han desarrollado programas para la recuperación y fortalecimiento de los valores culturales.

R2.E3 Gestión e Implementación de alternativas para la mejora de las comunidades vinculando elementos ambientales culturales y de desarrollo.

R3.E3 Mayor incidencia para promoción de los derechos de los pueblos.

R4.E3 Promoción de procesos existentes en conservación, restauración, preservación y revalorización de los bienes patrimoniales, tanto materiales como inmateriales, buscando la contribución que todos estos esfuerzos puedan aportar al desarrollo sostenible.

### **Acciones**

A1\_Gestionar programas de rescate y valorización del patrimonio cultural y arqueológico.

A2\_Formular e implementar el rescate de la historia de las comunidades y los pueblos.

A3\_Establecer programa de formación en cooperación cultural para comunicadores.

A4\_Promover espacios de reflexión sobre desarrollo.

A5\_Fomentar e impulsar acciones integrales de cultura sobre temáticas relacionadas con Soria.

A6\_Editar libros y/o otros materiales sobre cultura local y/o aspectos relacionados con los proyectos de cooperación de Cives Mundi.

A7\_Alianzas estratégicas con organizaciones que trabajan en el ámbito de cultura y desarrollo.

## Indicadores

I1\_ Se realizará al menos una exposición anual sobre acciones de cooperación y cultura.

I2\_ Anualmente se desarrollarán tres ciclos de cine sobre medioambiente, indigenismo y cine árabe.

I3\_ Convenios firmados con organizaciones que trabajan en el ámbito de cultura y desarrollo.

I4\_ Se realizará una muestra sobre materiales audiovisuales producidos por asociaciones no lucrativas.

I5\_ Identificados proyectos culturales temáticos.

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
<u>L1.E1. Desarrollo de valores de CM</u>	<p>O1.L1 Fomentar la interiorización de la identidad de la organización por parte de todas las personas que forman parte de la misma. (sentido de pertenencia).</p> <p>O2.L1. Impulsar cambios estructurales y sociales a través de la implementación de acciones de sensibilización, cultura y desarrollo.</p>	<p>R1.E1 Cives Mundi contará con un equipo humano comprometido con nuestra identidad, por sentirse parte de la misma.</p> <p>R2.E1. El equipo político y de dirección realizan una campaña de difusión de los valores de CM con el fin de impulsar acciones de cambio</p> <p>R3.E1. Las acciones desarrolladas en los distintos ámbitos de trabajo de CM tendrán impactos positivos en las comunidades y organizaciones afectadas por ellas</p>	<p>A1_ Elaboración de código y compromiso ético del personal vinculado a Cives Mundi.</p> <p>A2_Puesta en marcha de acciones informativas, dirigidas al personal vinculado a Cives Mundi, sobre los valores y código ético institucional.</p> <p>A3_Establecido protocolo de firma de compromiso ético entre el personal vinculado a Cives Mundi</p>
<u>L2.E1. Estructura Organizativa</u>	<p>O1.L2. Definir y adaptar la estructura organizativa y los estatutos y reglamentos a la nueva realidad.</p> <p>O2.L2. Fortalecer las estructuras de decisión, gestión y gobierno de Cives Mundi acorde a la Misión-Visión de la organización</p>	<p>R1.E1. CM introduce las modificaciones estatutarias y reglamentarias necesarias para dar cumplimiento a Misión-Visión- Plan estratégico.</p> <p>R2.E1. CM cuenta con una estructura organizativa, política y de dirección, sólida que da respuesta tanto a la Misión-Visión como a las necesidades de los colectivos con los que trabaja.</p> <p>R2.E1 CM cuenta con una Comisión de Seguimiento que analiza y evalúa la adaptación de la entidad a la Misión y Visión del periodo.</p>	<p>A1_Definición de organigramas y estructuras organizativas en sede, delegaciones y sobre el terreno</p> <p>A2_Elaboración de documento sobre funciones , tareas , procesos, estructuras y procedimientos</p> <p>A3_Implementación del manual de procedimientos administrativos</p> <p>A4_Diseño de los módulos formativos en desarrollo organizativo dirigido</p> <p>A5_Desarrollo de líneas formativa sobre desarrollo organizativo.</p> <p>A6_Formación en manejo de herramientas tecnológicas</p> <p>A7_Definición de I+D+I de las herramientas de gestión solicitando la colaboración del plan avanza.</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
<p><b>L3.E1. Gestión económica financiera</b></p>	<p>O.1.L3 Revisar y Sistematizar la documentación económico financiera de la entidad a fin de facilitar la gestión.</p> <p>O.2.L3 Configurar una estrategia de optimización de los recursos, y uso responsable y transparente, de los mismos diversificando las fuentes de financiación.</p> <p>O.3.L3. Definir una estrategia de captación de fondos, tanto públicos como privados, y una cartera de fidelización.</p>	<p>R1.E1 Ha promovido la firma de Convenios con distintas entidades financiadoras.</p> <p>R2.E1 Diversificadas las fuentes de financiación.</p> <p>R3.E1 Incrementado el volumen de fondos a través de nuevas líneas de financiación pública (Unión Europea, convenios AECID, adjudicaciones directas)</p> <p>R4.E1 Aumentado el número de financiadores privados entre los diversos niveles territoriales.</p> <p>R5.E1 Consolidada la actual financiación de Cives Mundi</p> <p>R6.E1 Cives Mundi ha consolidado un sistema de gestión económica sostenible, transparente, equilibrada y responsable, acorde con su misión, visión y valores.</p> <p>R7.E1 Cives Mundi ha contado en el periodo con una situación económica acorde con a su Misión, Visión y Valores</p> <p>R8.E1 Definidos los modelos de gestión económico-financiera tanto en terreno como en sede</p> <p>R.9 E1 Actualizados anualmente los instrumentos y herramientas de gestión en relación a la Misión, Visión y Valores de la organización.</p> <p>R10.E1 Mejorada nuestra gestión interna,</p>	<p>A1_Implementación del manual de gestión y seguimiento de proyectos.</p> <p>A2_Implementación del manual de procedimientos administrativos.</p> <p>A3_Analizar la participación de delegaciones y personal expatriado en las acciones de Captación de Fondos.</p> <p>A4_Incluir en los itinerarios formativos las acciones de captación de fondos: Formar personal en captación de fondos.</p> <p>A5_Registrar sistemáticamente y evaluar los resultados de las acciones de captación de fondo en todos los ámbitos de actuación de Cives Mundi.</p> <p>A6_Someter la Junta Directiva una propuesta para la implicación general en la captación de fondos.</p> <p>A7_Incorporar a los argumentarios y discursos los llamamientos para que la población colabore en las acciones de captación de fondos.</p> <p>A8_Establecer objetivos en materia de captación.</p> <p>A9_Realización de jornadas formativas en materia de captación de fondos dirigidas a financiadores, directivos, aliados y personal expatriado.</p> <p>A10_Desarrollar acciones de comunicación continua.</p> <p>A11_Definición de un plan de RSE, desarrollando posibles acciones entre el sector empresarial (Identificar los grupos de interés, identificar las</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
		<p>optimizando el uso de los recursos de manera que seamos capaces de trasladar ese ahorro de costes a nuevos proyectos.</p>	<p>expectativas y acciones a desarrollar, medir y evaluar).</p> <p>A12_Establecer una estrategia para la búsqueda activa de empresas colaboradoras (captar empresas socio..)</p>
<p><b>L1.E2. Gestión recursos humanos</b></p>	<p>O1.L1. Definir e implementar una política de recursos humanos (Establecer un plan de formación continuo, general y específico, del personal, regular medidas de promoción, conciliación familiar y laboral, y beneficios, conforme al estatuto del cooperante para el supuesto de expatriados).</p> <p>O2.L1. Revisar y redefinir la estructura organizativa, definiendo y delimitando funciones y responsabilidades en relación al conjunto de personal remunerado y voluntario de la organización</p>	<p>R1.E2 CM dispone de una política de Recursos Humanos conocida por todo el personal, tanto de sede como expatriado.</p> <p>R2.E2 Todos los departamentos, y las personas que en ellos trabajan, han identificado su rol en CM, funciones, responsabilidades y cuadro de mando.</p> <p>R3.E2. El personal de CM se profesionaliza tanto en temas generalistas como específicos (integralidad/polivalencia).</p> <p>R4.E2. El personal de CM se encuentra motivado consiguiéndose un mayor rendimiento y un trabajo de calidad.</p> <p>R5.E2. CM dispone de herramientas e instrumentos para la analizar y evaluar los niveles de competencias del personal con relación laboral en la organización.</p> <p>R6.E2 CM cuenta con una código de buen gobierno / código ético que regula la normativa ética de la organización.</p> <p>R7.E2 CM, prioriza la contratación de personal local en sus intervenciones en terreno.</p> <p>R8.E2 CM Promovera la seguridad y</p>	<p>A1_Implementación del manual de gestión de recursos humanos.</p> <p>A2_Diseño e implantación de línea formativa dirigida al conjunto de recursos humanos de Cives Mundi</p> <p>A3_ Realización de intercambios entre personal de CM y otras entidades vinculadas a la Cooperación al Desarrollo</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
		comportamiento ético del personal, acorde a los valores y principios de CM	
<u>L2.E2 Gestión del voluntariado.</u>	<p>O.1.L2 Elaborar de forma participada el modelo ideológico de Voluntariado de Cives Mundi.</p> <p>O.2.L2. Integrar, definir y delimitar funciones y responsabilidades en el marco de una gestión por procesos de gestión de voluntariado</p>	<p>R.1.E2 Cives Mundi cuenta con un voluntariado satisfecho con el papel que juega en la entidad, que se siente participe de la misma, y en consecuencia defiende y promueve sus valores. .</p> <p>R.2.E2. Se ha elaborado y definido el proceso de gestión del Voluntariado de Cives Mundi a lo largo de todo su ciclo (promoción, selección, acogida, seguimiento, evaluación, salida).</p>	<p>A1_Implementación del manual de gestión voluntariado.</p> <p>A2_Diseño de una herramienta propia para la gestión de voluntariado en la organización.</p> <p>A3_Desarrollo y difusión de una guía sobre la gestión del voluntariado en Cives Mundi.</p> <p>A4_Desarrollo de acciones formativas sobre gestión de voluntariado.</p> <p>A5_Diseño y promoción de campañas de sensibilización y captación de voluntarios desde las delegaciones territoriales y a través de los programas y proyectos sobre el terreno.</p> <p>A6_Desarrollo y distribución de guías metodológicas para la incorporación de voluntarios con distintos perfiles.</p> <p>A7_Organización y realización de actividades de sensibilización en centros escolares, universidades, asociaciones, etc.</p> <p>A8_Desarrollo de exposiciones sobre la actividad voluntaria en Cives Mundi.</p> <p>A9_Elaboración y difusión de artículos para publicación en medios de comunicación.</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
<p><u>L1.E3. Cooperación Internacional</u></p>	<p>O1.L1. Identificar y desarrollar programas y proyectos de desarrollo sostenible (vulnerabilidad de los ecosistemas, indigenismo, género, cultura propia) en parternariado con socios locales y bajo los principios de compromiso y responsabilidad mutua e igualdad.</p> <p>O2.L1. Implementar un sistema de gestión de proyectos de desarrollo eficaz y eficiente, y replicable en la gestión en el terreno.</p> <p>O3.L1. Diseñar una línea transversal de cooperación donde la cultura sea elemento dinamizador de los proyectos de desarrollo identificados.</p> <p>O4.L1. Definir el género como línea transversal de cooperación.</p>	<p>R1.E3. Se ha reducido la vulnerabilidad de los ecosistemas garantizando un desarrollo humano sostenible.</p> <p>R2.E3. Se ha promovido la gestión sostenible de los recursos naturales por las propias comunidades.</p> <p>R3.E3. Se ha promovido el autodesarrollo de las comunidades indigenas.</p> <p>R4.E3. Se han fortalecido las capacidades humanas e institucionales para que sean gestoras de su propio desarrollo.</p> <p>R5.E3. Se ha fomentado la cultura como elemento generador de desarrollo.</p> <p>R6.E3 Se han definido y consolidado a través de planes específicos, nuevas áreas geográficas y sectores de intervención.</p> <p>R7.E3 Se han propuesto y ejecutado programas de planes anuales para el conjunto de la acción internacional, con el fin de establecer prioridades de trabajo precisas a ejecutar en el año en curso y definir en el nivel operacional los objetivos y líneas de trabajo.</p> <p>R8.E3 Se han elaborado estrategias regionales para lograr una mayor concentración geográfica y sectorial que aseguren un mayor impacto de la intervención y promuevan el desarrollo de programas regionales que atiendan a problemáticas comunes.</p>	<p>A1_Diseño, elaboración y ejecución de planes operativos anuales.</p> <p>A2_Manual de buenas prácticas en la ejecución de proyectos de desarrollo.</p> <p>A3_Intercambio de trabajadores.</p> <p>A4_Alianzas estratégicas de impacto en proyectos/programas desarrollando líneas formativas específicas en cooperación internacional.</p> <p>A5_Recopilación de experiencias.</p> <p>A6_Definición y revisión anual del Plan de Cooperación incluyendo la identificación de debilidades y la propuesta de herramientas para su mejora.</p> <p>A7_Definir y consolidar a través de planes específicos, nuevas áreas geográficas y sectores de intervención.</p> <p>A8_Creación de un método de trabajo homogéneo de la intervención, mediante la elaboración de documentos técnicos y operativos que sirvan de guía a las intervenciones.</p> <p>A9_Implantación de las evaluaciones intermedias y finales (sin renunciar a las evaluaciones externas impuestas por los financiadores) que permitan, además de rendir cuentas, compartir el aprendizaje en Cives Mundi.</p> <p>A10_Homogeneización a través de las lecciones aprendidas.</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
		<p>R9.E3 Se ha mejorado el impacto y la calidad de nuestras intervenciones, dedicando esfuerzos en planificación y coordinación, consolidando herramientas de coordinación, información y gestión.</p> <p>R10.E3 Se ha fomentado la participación de Cives Mundi en redes de cooperación con otras entidades internacionales.</p> <p>R11.E3 Se ha fomentado una mayor formación del personal expatriado en disciplinas de interés para la organización.</p> <p>R12.E3 Se ha promovido la participación de la mujer en la toma de decisiones.</p>	<p>A11_Participación de Cives Mundi en redes de cooperación con otras entidades (coordinadora territorial y estatal).</p> <p>A12_Impulsar un programa de comercio y turismo solidario.</p> <p>A13_Apoyar la creación de espacios organizativos de las mujeres a todos lo niveles.</p>
<p><u>L2.E3. Comunicación</u></p>	<p>O1.L2 Diseñar un Plan de Comunicación para el periodo que permita planificar acciones estratégicas, seleccionar mensajes y unificar criterios.</p> <p>O2.L2 Favorecer el posicionamiento a través de sistemas y herramientas de comunicación que permitan un mayor conocimiento por parte de la opinión pública de las acciones de Cives Mundi.</p> <p>O3.L2 Consolidar la 'imagen de marca' de Cives Mundi, como una organización comprometida en su Misión y Visión y transparente en el uso y gestión de los recursos recibidos.</p> <p>Cumplir y mantener el compromiso establecido con el código de conducta de la Coordinadora de ONGD,s de C y L</p>	<p>R1.E3. CM ha reforzado su presencia en el tejido social de ámbito provincial y regional, y entre las organizaciones de cooperación al desarrollo en el ámbito español.</p> <p>R2.E3. CM ha transmitido la consecución de objetivos acorde con la Misión-Visión-Valores y la transparencia en el uso de los recursos.</p> <p>R3.E3. CM ha difundido a nivel local y nacional sus acciones culturales y de cooperación posicionándose como agente de cambio en el marco de sus valores.</p> <p>R4.E3. Los diferentes departamentos que conforman CM han gestionado el conocimiento en el marco de la Misión-</p>	<p>A1_Asesoramiento en temas de comunicación al conjunto de delegaciones territoriales y personal expatriado de Cives Mundi (recursos, estrategias, herramientas e instrumentos).</p> <p>A2_Elaboración del Plan de Comunicación de carácter anual que tenga en cuenta el código de conducta de la entidad y aquellos otros códigos relacionados con la Congdde y el Comité de Enlace de las Organizaciones No Gubernamentales Europeas (código de imágenes y mensajes, etc.).</p> <p>A3_Difusión y sensibilización de la población en general sobre las acciones de CM bien sea desde las delegaciones territoriales como desde acciones sobre el terreno.</p> <p>A4_Desarrollo de una jornada técnica anual sobre</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
		<p>Visión-Valores, permitiendo una integración y unificación en los criterios de actuación.</p>	<p>Comunicación y Acción desde Cives Mundi.</p> <p>A5_Identificación de referentes de comunicación en todas las áreas de trabajo de la organización.</p> <p>A6_Elaboración de una guía imagen corporativa.</p> <p>A7_Formar a los referentes de comunicación en el uso y aplicación de la Guía.</p> <p>A8_Identificar las acciones relevantes de Cives Mundi y emisión de comunicados y notas internas.</p> <p>A9_Reuniones informativas con la alta dirección.</p> <p>A10_Realizar cada año una edición reducida (resumen) de la memoria (formato folleto en papel y otra en formato pdf), con el fin de ampliar el espectro de receptores.</p> <p>A11_Mantener reuniones con los departamentos para identificar publicaciones u estudios.</p> <p>A12_Realizar un curso de formación anual.</p> <p>A13_Actualizar una vez a la semana la Web de la entidad con temas nuevos para consolidarla como vehículo de comunicación.</p> <p>A14_Potenciar los medios de difusión propios de la ONGD (Web, Newsletter, material audiovisual, Mail).</p> <p>A15_Incrementar la producción audiovisual propia y su difusión a través de Cives Mundi TV y/o otros medios.</p>

**Cuadro: LÍNEAS ESTRATÉGICAS CIVES MUNDI ONGD, CON SUS OBJETIVOS CUATRIANUALES PARA EL PERIODO 2009-2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	ACCIONES
<p><b>L3.E3. Cultura</b></p>	<p>O1.L3 Recopilar y Sistematizar la historia de CM como elemento fundamentador de su Visión.</p> <p>O2.L3 Contribuir al desarrollo de los pueblos a través de la cultura..</p> <p>O3.L3 Contribuir a la cohesión social a través de acciones de sensibilización en los ámbitos de la diversidad cultural y el respeto a las personas y sus culturas.</p>	<p>R1.E3 Se han desarrollado programas para la recuperación y fortalecimiento de los valores culturales.</p> <p>R2.E3 Gestión e Implementación de alternativas para la mejora de las comunidades vinculando elementos ambientales culturales y de desarrollo.</p> <p>R3.E3 Mayor incidencia para promoción de los derechos de los pueblos.</p> <p>R4.E3 Promoción de procesos existentes en conservación, restauración, preservación y revalorización de los bienes patrimoniales, tanto materiales como inmateriales, buscando la contribución que todos estos esfuerzos puedan aportar al desarrollo sostenible.</p>	<p>A1_Gestionar programas de rescate y valorización del patrimonio cultural y arqueológico.</p> <p>A2_Formular e implementar el rescate de la historia de las comunidades y los pueblos.</p> <p>A3_Establecer programa de formación en cooperación cultural para comunicadores.</p> <p>A4_Promover espacios de reflexión sobre desarrollo.</p> <p>A5_Fomentar e impulsar acciones integrales de cultura sobre temáticas relacionadas con Soria.</p> <p>A6_Editar libros y/o otros materiales sobre cultura local y/o aspectos relacionados con los proyectos de cooperación de Cives Mundi.</p> <p>A7_Alianzas estratégicas con organizaciones que trabajan en el ámbito de cultura y desarrollo.</p>

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009 - 2012.

- Establecimiento de objetivos y estándares.
- Medida y comparación de resultados con los estándares.
- Análisis de las desviaciones.
- Corrección de las desviaciones o acción correctora.
- La medición de los resultados de la organización, de forma que pueda observarse el comportamiento de la misma en relación con la implantación de la estrategia seguida.
- Definición de sistemas de control interno, que permitan asegurarse de la correcta implantación de la estrategia.
- Diseño de un sistema de información adecuado que permita medir los resultados y establecer un sistema de alerta.

Durante la vigencia del PE, se realizará un seguimiento y una evaluación intermedia y final del mismo, que servirá como punto de partida para la identificación de las futuras estrategias de intervención que se establezcan desde CM.

En una apuesta determinante por la eficiencia de las intervenciones para la reducción de la pobreza, el seguimiento y evaluación del PE se regirá por los criterios básicos de pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad, en consonancia con los principios que integran el mismo, velando por el cumplimiento de lo establecido, entendiendo el PE como herramienta-guía consensuada por los diversos miembros de la organización.

Para el correcto seguimiento del PE, se constituirá una **Comisión de Seguimiento** que se reunirá semestralmente y realizará una valoración interna de acciones y resultados para el que se contará con la colaboración de los distintos actores y actrices implicados e implicadas, que permitirá valorar los impactos originados y redefinir las estrategias adoptadas, en caso de que sea necesario.

Este seguimiento, servirá de base para la evaluación intermedia y final que será empleada como elemento constituyente para la nueva planificación cuadrinial de CM y dará pie al nuevo PE de la organización.

Finalmente y atendiendo a los valores de calidad y rigor, las conclusiones obtenidas serán publicadas y difundidas ante la sociedad a través de la página web.

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
L1.E1. Desarrollo de valores de CM	<p>O1.L1 Fomentar la interiorización de la identidad de la organización por parte de todas las personas que forman parte de la misma. (sentido de pertenencia).</p> <p>O2.L1. Impulsar cambios estructurales y sociales a través de la implementación de acciones de sensibilización, cultura y desarrollo.</p>	<p>R1.E1 Cives Mundi contará con un equipo humano comprometido con nuestra identidad, por sentirse parte de la misma.</p> <p>R2.E1. El equipo político y de dirección realizan una campaña de difusión de los valores de CM con el fin de impulsar acciones de cambio</p> <p>R3.E1. Las acciones desarrolladas en los distintos ámbitos de trabajo de CM tendrán impactos positivos en las comunidades y organizaciones afectadas por ellas</p>	<p>I1 Cives Mundi ha implementado en su proceso de contratación y vinculación del voluntariado a la institución, la firma del compromiso ético en el primer año de vigencia de este plan.</p> <p>I2 Anualmente se habrán desarrollado al menos 2 acciones informativas sobre los valores y código ético institucional, dirigidas al personal vinculado a Cives Mundi.</p>	<p>Documentos de compromisos anuales firmados.</p> <p>Actas de acciones informativas.</p> <p>Listado de personal asistente</p>

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA</b>	<b>OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012</b>	<b>RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>
<b>L2.E1. Estructura Organizativa</b>	<p>O1.L2. Definir y adaptar la estructura organizativa y los estatutos y reglamentos a la nueva realidad.</p> <p>O2.L2. Fortalecer las estructuras de decisión, gestión y gobierno de Cives Mundi acorde a la Misión-Visión de la organización</p>	<p>R1.E1. CM introduce las modificaciones estatutarias y reglamentarias necesarias para dar cumplimiento a Misión-Visión-Plan estratégico.</p> <p>R2.E1. CM cuenta con una estructura organizativa, política y de dirección, sólida que da respuesta tanto a la Misión-Visión como a las necesidades de los colectivos con los que trabaja.</p> <p>R2.E1 CM cuenta con una Comisión de Seguimiento que analiza y evalúa la adaptación de la entidad a la Misión y Visión del periodo.</p>	<p>I1 Cives Mundi ha implementado en su conjunto manual de procedimientos administrativos en el primer año de vigencia de este plan.</p> <p>I2 Anualmente se habrán desarrollado al menos 3 cursos de desarrollo organizativo y manejo de aplicaciones informáticas dirigido a todos los miembros de Cives Mundi</p> <p>I3 Puesto en marcha el sistema de gestión informática integrada.</p>	<p>Informe auditoría interna de procedimientos.</p> <p>Actas de cursos</p> <p>Informe de seguimiento de la gestión del responsable de informática</p>

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<b>L3.E1. Gestión económica financiera</b>	<p>O.1.L3 Revisar y Sistematizar la documentación económico financiera de la entidad a fin de facilitar la gestión.</p> <p>O.2.L3 Configurar una estrategia de optimización de los recursos, y uso responsable y transparente, de los mismos diversificando las fuentes de financiación.</p> <p>O.3.L3. Definir una estrategia de captación de fondos, tanto públicos como privados, y una cartera de fidelización.</p>	<p>R1.E1 Ha promovido la firma de Convenios con distintas entidades financiadoras.</p> <p>R2.E1 Diversificadas las fuentes de financiación.</p> <p>R3.E1 Incrementado el volumen de fondos a través de nuevas líneas de financiación pública (Unión Europea, convenios AECID, adjudicaciones directas)</p> <p>R4.E1 Aumentado el número de financiadores privados entre los diversos niveles territoriales.</p> <p>R5.E1 Consolidada la actual financiación de Cives Mundi</p> <p>R6.E1 Cives Mundi ha consolidado un sistema de gestión económica sostenible, transparente, equilibrada y responsable, acorde con su misión, visión y valores.</p> <p>R7.E1 Cives Mundi ha contado en el periodo con una situación económica acorde con a su Misión, Visión y Valores</p> <p>R8.E1 Definidos los modelos de gestión económico-financiera tanto en terreno como en sede</p> <p>R.9 E1 Actualizados anualmente los instrumentos y herramientas de gestión en relación a la Misión, Visión y Valores de la organización.</p> <p>R10.E1 Mejorada nuestra gestión interna, optimizando el uso de los recursos de manera que seamos capaces de trasladar ese ahorro de costes a nuevos proyectos.</p>	<p>I1_Cives Mundi ha definido su plan de captación de fondos; identificando objetivos por canales, responsabilidades y acciones a realizar en el primer año del periodo.</p> <p>I2_Incremento del número de socios un 25 % el primer año de forma progresiva hasta la finalización del periodo.</p> <p>I3_Numero de acciones de comunicación registradas anualmente</p> <p>I4_Numero de cursos de formación y participación en los mismos.</p> <p>I5_Incrementar el número de convenios de colaboración.</p> <p>I6_Incrementar el importe de las colaboraciones suscritas.</p> <p>I7_Se dispone de un Plan de RSE vigente.</p> <p>I8_Se han identificado los grupos de interés.Se han definido las expectativas y acciones</p>	<p>Actas de nuevos socios.</p> <p>Dossier de prensa de la organización.</p> <p>Actas de acciones formativas.</p> <p>Documentos de convenios firmados.</p> <p>Documento de Plan de RSE</p>

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<u>L2.E2 Gestión del voluntariado.</u>	<p>O.1.L2 Elaborar de forma participada el modelo ideológico de Voluntariado de Cives Mundi.</p> <p>O.2.L2. Integrar, definir y delimitar funciones y responsabilidades en el marco de una gestión por procesos de gestión de voluntariado</p>	<p>R.1.E2 Cives Mundi cuenta con un voluntariado satisfecho con el papel que juega en la entidad, que se siente participe de la misma, y en consecuencia defiende y promueve sus valores. .</p> <p>R.2.E2. Se ha elaborado y definido el proceso de gestión del Voluntariado de Cives Mundi a lo largo de todo su ciclo (promoción, selección, acogida, seguimiento, evaluación, salida).</p>	<p>I1_ Cives Mundi han definido su plan de gestión de voluntariado en el primer año del periodo.</p> <p>I2_ Número de acciones de comunicación registradas.</p> <p>I3_ Número de cursos de formación y participación en los mismos.</p> <p>I4_ Incremento del numero de voluntarios según perfiles en la organización.</p> <p>I5_ Incrementar el importe de las colaboraciones suscritas.</p>	<p>Dossier de prensa de la organización.</p> <p>Actas de acciones formativas.</p> <p>Actas de voluntariado</p>

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<p><b>L1.E3. Cooperación Internacional</b></p>	<p>O1.L1. Identificar y desarrollar programas y proyectos de desarrollo sostenible (vulnerabilidad de los ecosistemas, indigenismo, género, cultura propia) en partenariatio con socios locales y bajo los principios de compromiso y responsabilidad mutua e igualdad.</p> <p>O2.L1. Implementar un sistema de gestión de proyectos de desarrollo eficaz y eficiente, y replicable en la gestión en el terreno.</p> <p>O3.L1. Diseñar una línea transversal de cooperación donde la cultura sea elemento dinamizador de los proyectos de desarrollo identificados.</p> <p>O4.L1. Definir el género como línea transversal de cooperación.</p>	<p>R1.E3. Se ha promovido la gestión sostenible de los recursos naturales por las propias comunidades.</p> <p>R2.E3. Se ha promovido el autodesarrollo de las comunidades indígenas.</p> <p>R3.E3. Se han fortalecido las capacidades humanas e institucionales para que sean gestoras de su propio desarrollo.</p> <p>R4.E3. Se ha fomentado la cultura como elemento generador de desarrollo.</p> <p>R5.E3 Se han definido y consolidado a través de planes específicos, nuevas áreas geográficas y sectores de intervención.</p> <p>R6.E3 Se han propuesto y ejecutado programas de planes anuales para el conjunto de la acción internacional, con el fin de establecer prioridades de trabajo precisas a ejecutar en el año en curso y definir en el nivel operacional los objetivos y líneas de trabajo.</p> <p>R7.E3 Se han elaborado estrategias regionales para lograr una mayor concentración geográfica y sectorial que aseguren un mayor impacto de la intervención y promuevan el desarrollo de programas regionales que atiendan a problemáticas comunes.</p> <p>R8.E3 Se ha mejorado el impacto y la calidad de nuestras intervenciones, dedicando esfuerzos en planificación y coordinación, consolidando herramientas de coordinación, información y gestión.</p> <p>R9.E3 Se ha fomentado la participación de Cives Mundi en redes de cooperación con otras entidades internacionales.</p> <p>R10.E3 Se ha fomentado una mayor formación del personal expatriado en disciplinas de interés para la organización.</p> <p>R11.E3 Se ha promovido la participación de la mujer en la toma de decisiones.</p>	<p>I1_ Se ha logrado la presencia en Foros y en Plataformas sobre Cooperación.</p> <p>I2_ Al menos se pertenece a un grupo de trabajo/red con otros agentes en las diferentes plataformas de cooperación.</p> <p>I3_ Realizadas al menos dos formaciones específicas anuales en temas prioritarios para técnicos y voluntarios de Cives Mundi.</p> <p>I4_ Realizada al menos una evaluación anual por área geográfica y sector de intervención.</p> <p>I5_ Celebrada al menos una reunión anual de carácter internacional con el conjunto del personal expatriado (presencial o virtual).</p> <p>I6_ Elaborada una matriz bianual con prioridades geográficas y sectoriales.</p> <p>I7_ Realizado, al menos, un encuentro anual formativo y de intercambio.</p> <p>I8_ Realizadas dos sesiones anuales con los resultados de las evaluaciones.</p> <p>I9_ Se mantiene actualizada la cartera de proyectos.</p> <p>I10_ Número de cursos de formación y participación en los mismos.</p> <p>I11_ Aumentada presencia y participación activa en Foros.</p> <p>I12_ Un trabajador al menos en intercambio.</p> <p>I13_ Sistematización y publicación de manuales de buenas prácticas.</p> <p>I14_ Al menos se ha establecido una alianza estratégica con el sector empresarial (comercio y/o turismo).</p> <p>I15_ Identificadas en todos los proyectos una acción positiva de género</p>	<p>Documentos de incorporación en redes de cooperación (convenios, acuerdos).</p> <p>Actas de acciones formativas.</p> <p>Actas de reuniones.</p> <p>Memoria anual de actividad de CM.</p> <p>Informes de evaluaciones.</p> <p>Documentos de proyectos.</p> <p>Cuadro de mando de prioridades geográficas y sectoriales</p>

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<p align="center"><u>L2.E3. Comunicación</u></p>	<p>O1.L2 Diseñar un Plan de Comunicación para el periodo que permita planificar acciones estratégicas, seleccionar mensajes y unificar criterios.</p> <p>O2.L2 Favorecer el posicionamiento a través de sistemas y herramientas de comunicación que permitan un mayor conocimiento por parte de la opinión pública de las acciones de Cives Mundi.</p> <p>O3.L2 Consolidar la 'imagen de marca' de Cives Mundi, como una organización comprometida en su Misión y Visión y transparente en el uso y gestión de los recursos recibidos. Cumplir y mantener el compromiso establecido con el código de conducta de la Coordinadora de ONGD,s de C y L</p>	<p>R1.E3. CM ha reforzado su presencia en el tejido social de ámbito provincial y regional, y entre las organizaciones de cooperación al desarrollo en el ámbito español.</p> <p>R2.E3. CM ha transmitido la consecución de objetivos acorde con la Misión-Visión-Valores y la transparencia en el uso de los recursos.</p> <p>R3.E3. CM ha difundido a nivel local y nacional sus acciones culturales y de cooperación posicionándose como agente de cambio en el marco de sus valores.</p> <p>R4.E3. Los diferentes departamentos que conforman CM han gestionado el conocimiento en el marco de la Misión-Visión-Valores, permitiendo una integración y unificación en los criterios de actuación.</p>	<p>I1_ El conjunto de los programas / proyectos y delegaciones tienen un referente en comunicación.</p> <p>I2_ Numero de jornadas técnicas anuales.</p> <p>I3_ Partidas presupuestaria para acciones de comunicación..</p> <p>I4_ Número de actualizaciones.</p>	<p>Organigrama y fichas de descripción de puestos de trabajo.</p> <p>Memoria anual de actividad de CM.</p> <p>Presupuestos generales de la organización.</p>

**RELACIÓN DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN INICIALES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2009- 2012**

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA</b>	<b>OBJETIVOS CUATRIANUALES 2009 - 2012</b>	<b>RESULTADOS CUATRIANUALES 2009 - 2012</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>
<b>L3.E3. Cultura</b>	<p>O1.L3 Recopilar y Sistematizar la historia de CM como elemento fundamentador de su Visión.</p> <p>O2.L3 Contribuir al desarrollo de los pueblos a través de la cultura..</p> <p>O3.L3 Contribuir a la cohesión social a través de acciones de sensibilización en los ámbitos de la diversidad cultural y el respeto a las personas y sus culturas.</p>	<p>R1.E3 Se han desarrollado programas para la recuperación y fortalecimiento de los valores culturales.</p> <p>R2.E3 Gestión e Implementación de alternativas para la mejora de las comunidades vinculando elementos ambientales culturales y de desarrollo.</p> <p>R3.E3 Mayor incidencia para promoción de los derechos de los pueblos.</p> <p>R4.E3 Promoción de procesos existentes en conservación, restauración, preservación y revalorización de los bienes patrimoniales, tanto materiales como inmateriales, buscando la contribución que todos estos esfuerzos puedan aportar al desarrollo sostenible.</p>	<p>I1_ Se realizará al menos una exposición anual sobre acciones de cooperación y cultura.</p> <p>I2_ Anualmente se desarrollarán tres ciclos de cine sobre medioambiente, indigenismo y cine árabe.</p> <p>I3_ Convenios firmados con organizaciones que trabajan en el ámbito de cultura y desarrollo.</p> <p>I4_ Se realizará una muestra sobre materiales audiovisuales producidos por asociaciones no lucrativas.</p> <p>I5_ Identificados proyectos culturales temáticos.</p>	<p>Memoria anual de actividad de CM</p> <p>Fotos, carteles.</p> <p>Videos, DVD, elaborados</p> <p>Cartera de proyectos</p> <p>Ficha de perfil de proyecto identificado</p>

**ONGD Cives Mundi**

c/ Nicolás Rabal 23-C 3ª Planta

42003 - Soria (España)

T. +34.902 87 69 78

F. +34.902 87 69 78

[civesmundi@civesmundi.es](mailto:civesmundi@civesmundi.es)

[www.civesmundi.es](http://www.civesmundi.es)

**Este plan estratégico fue aprobado en la Asamblea General  
de la ONGD Cives Mundi celebrada en Soria (España)  
el 22 de Noviembre de 2008.**