

**I PLAN ESTRATÉGICO**  
**ASOCIACIÓN DINÁMIKA**  
**2014-2018**

**δΙΝΆΜΙΚΑ** 

## 1. Introducción:

ASOCIACIÓN DINÁMIKA, es una entidad de carácter social de Salamanca, constituida en el año 2000, para dar respuesta a situaciones problemáticas existentes en la sociedad, fomentando la participación social, la dinamización, igualdad y solidaridad. Entre las actividades más representativas, cabe destacar, la promoción de un ocio alternativo saludable entre los jóvenes como instrumento de prevención de las drogodependencias, la orientación sobre hábitos saludables que mejoren el nivel de vida de los ciudadanos, el fomento de los valores de cooperación y solidaridad entre personas y la formación, entre otras.

Desde el año 2012, con el ánimo de prestar unos servicios óptimos a nuestros usuarios, Dinámika, decide comenzar a evaluar qué modelo de calidad es el más adecuado a seguir, teniendo en cuenta las características de la entidad. En enero de 2013, se decide comenzar a trabajar con modelo de calidad EFQM de Excelencia Europea, y se empieza a colaborar con la Fundación Grupo Develop con las funciones de formación del equipo, acompañamiento y supervisión en el proceso de implantación del modelo EFQM de Excelencia Europea.

La entidad, en febrero de 2013, realiza un proceso de autoevaluación, y como consecuencia, se plantean unas áreas de mejora básicas e importantes, comenzándose a desplegarlas y avanzando en la implantación del sistema. A raíz de aquí, se detecta que es imprescindible comenzar paralelamente a trabajar en el estudio y diseño del I Plan Estratégico 2014-2018 de Dinámika.

Mientras tanto, la entidad, en diciembre de 2013 recibe su certificación 200+ EFQM.

La entidad cree necesario elaborar el I Plan Estratégico por las siguientes reflexiones:

- Reconocer la planificación como herramienta de gestión.
- Adaptarse a los problemas que se puedan plantear y prever las dinámicas futuras, garantizando la sostenibilidad de la entidad.
- Mejorar la atención a los usuarios de todos nuestros programas.
- Cumplir con los fines de la Entidad.

El objetivo general de la elaboración de un Plan Estratégico es el fortalecimiento la Dinámika asegurando su sostenibilidad, consolidando y expandiendo sus proyectos y actividades desde la coherencia del sistema de actuación.

## 2. Asociación Dinámika

Dinámika, se constituyó el 16 de febrero del año 2000, inscrita en el registro de Castilla y León nº 2501. El ámbito de actuación es autonómico y domiciliada en la Calle Plateros 19 Bajo de Salamanca.

Los fines de la entidad según sus estatutos son los siguientes:

- a. La difusión y defensa de los derechos humanos fundamentales
- b. La protección de los niños y niñas en situación de riesgo social:
  1. Difundiendo y defendiendo los derechos de los niños y niñas
  2. Contribuyendo al soporte físico, psíquico y social de los menores con graves problemas de socialización
  3. Aportando a los menores la formación de actitudes y aptitudes personales, profesionales y sociales que posibiliten su integración social.
  4. Ayudando a superar las deficiencias que provocan y mantienen al menor en un desequilibrio funcional de la personalidad.
  5. Aportando a los familiares o responsables de los menores información sobre las estrategias y recursos existentes en la comunidad encaminadas a lograr un grado óptimo de corresponsabilidad educativa.
  6. Facilitando apoyo psicopedagógico a través de grupos de profesionales a la familia y al menor.
  7. Impulsando las investigaciones en el campo del menor inadaptado.
- c. Promover la participación, la información, la formación y las actividades juveniles.
- d. La puesta en marcha, ejecución y evaluación de programas de ocio dirigidos a jóvenes.

- e. Defender la familia, en sus diferentes formas, entendida como una realidad plural.
- f. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g. Potenciar la lucha contra la violencia y la atención a los colectivos de mujeres con problemática específica.
- h. Mejorar la calidad de vida, la promoción de la igualdad de oportunidades y la integración socio-laboral de los discapacitados.
- i. Favorecer la integración de inmigrantes dentro de la sociedad.
- j. Promover la calidad de vida, la participación social y la atención a la tercera edad.
- k. Respetar, defender y promocionar la igualdad de las minorías étnicas y otras minorías sociales y culturales facilitando su integración.
- l. Favorecer la integración social y laboral de toxicómanos y ex toxicómanos así como mejorar su calidad de vida.
- m. Prevenir situaciones de exclusión social y favorecer la integración de determinadas personas o colectivos por razones de orientación e identidad sexual.
- n. Facilitar la integración y reinserción de reclusos y ex -reclusos.
- o. Favorecer la atención e integración de enfermos crónicos.
- p. Facilita la atención y la integración de aquellas personas o colectivos en situación de marginación, vulnerabilidad o exclusión social.
- q. Promover el respeto al medio ambiente.
- r. Promover el voluntariado y otras iniciativas del tejido social.
- s. Facilitar la formación de agentes sociales que trabajan en los distintos sectores de la población.
- t. Orientar la gestión de asociaciones, iniciativas, entidades, y servicios de desarrollo comunitario dentro del marco de los órganos competentes.
- u. Promocionar las diferentes iniciativas culturales, deportivas, educativas, artísticas, sociales y otras de la población.
- v. Cubrir áreas específicas de trabajo sociocomunitario carentes de atención por parte de otros servicios en función de las necesidades especiales de cada zona y sector de la población.

- w. Crear procesos de dinamización tendentes al fortalecimiento del tejido social y a la participación consciente y real de la población.
- x. Generar informes sociales de los distintos sectores de la población.
- y. Asesorar en temas de interés específico a la población.
- z. Prestar un servicio de información permanente a grupos y asociaciones, entidades, colectivos e individuos.
- aa. Promocionar las actividades, iniciativas y grupos a través de los medios de comunicación.
- bb. Llevar a cabo estudios de investigación y evaluación.
- cc. Elaborar publicaciones y materiales divulgativos.
- dd. Organizar congresos, jornadas y seminarios.
- ee. Formación continua.
- ff. Colaborar con todas aquellas personas o entidades, públicas o privadas, que favorezcan la consecución de los fines anteriormente señalados.

### 3. Ideario

Definición de la misión, visión y principios de la entidad:

#### **Misión:**

DINÁMIKA pretende responder a las situaciones de desigualdad social, desde la prevención y la orientación, fomentando procesos de formación e innovación, siempre promoviendo el desarrollo comunitario.

#### **Visión:**

Atender a personas, siempre dentro de un proceso de calidad y buenas prácticas.

#### **Principios:**

##### **-Igualdad**

Es la consideración de todas las personas dignas de todos los derechos fundamentales, permitiendo que cada persona pueda conservar su singularidad y sin que por ello sea discriminada o marginada.

##### **-Participación como justicia social**

Entendida como un mecanismo de intervención en la realidad social para transformarla, que se enmarca dentro de una comunidad y que supone la implicación de las personas en lo que sucede.

##### **-Solidaridad como compromiso**

Es la capacidad para identificarse, interesarse y comprender las realidades de los demás para ayudarse mutuamente acercando posiciones.

##### **-Transparencia**

Entendida como accesibilidad a la información sobre la consecución de los fines, la gestión, el comportamiento de sus responsables, y los resultados que obtiene.

## 4. Análisis DAFO

El DAFO es una herramienta simple y generalizada que facilita la toma de decisiones estratégicas.

Su objetivo es ayudar a la Entidad a encontrar sus factores estratégicos críticos, para usarlos, una vez identificados, apoyando en ellos los cambios organizacionales: consolidando "fortalezas", minimizando "debilidades", aprovechando las "oportunidades", y reduciendo las "amenazas".

En este contexto se define:

Factor	Notación	Descripción
<b>Debilidad</b>	D	Posición desfavorable de la Entidad de carácter interno.
<b>Amenaza</b>	A	Situación desfavorable existente en el entorno.
<b>Fortaleza</b>	F	Posición favorable de la Entidad de carácter interno.
<b>Oportunidad</b>	O	Situación favorable propiciada por el entorno.

El análisis DAFO consiste en concretar, en un gráfico o una tabla resumen, la evaluación de los puntos fuertes y débiles de la Entidad (competencia o capacidad para generar y sostener sus ventajas competitivas) con las amenazas y oportunidades externas, en coherencia con la lógica de que la estrategia debe lograr un adecuado ajuste entre sus capacidad interna y su posición competitiva externa.

Lo importante es pensar qué es necesario buscar para identificar y medir los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas de la empresa, cuestiones clave que son reunidas en una tabla.

Las **fortalezas y debilidades** internas resultan importantes puesto que pueden ayudarnos a entender la posición competitiva de nuestra entidad en un entorno de actividad concreto. Un primer paso, por tanto, consiste en analizar el ambiente competitivo que rodea a nuestra Entidad.



En primer lugar debemos decidir cuáles son las variables (**factores críticos de éxito -FCE-**) apropiadas a utilizar según las actividades y posicionamiento de la Entidad en la sociedad y en el mercado competitivo.

Una vez definidos los **FCE** se debe realizar un proceso de *benchmarking* o análisis comparativo con las mejores Entidades y empresas competidoras. Este proceso nos puede llevar incluso a identificar nuevas oportunidades.

Por último se establece un gráfico que recoja las posibles estrategias a adoptar. Este gráfico se lleva a cabo a partir de la elaboración de una matriz de 2 x 2 que recoge la formulación de estas estrategias más convenientes.

En esta matriz DAFO por columnas estableceremos el análisis del entorno (1ª columna: Amenazas, 2ª columna: Oportunidades) y por filas el diagnóstico de la empresa (1ª fila: Puntos fuertes, 2ª fila: Puntos débiles). Así establecemos 4 cuadrantes que reflejan las posibles estrategias a adoptar por la Entidad:

<i>Matriz DAFO</i>	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
PUNTOS FUERTES	<i>Estrategias defensivas</i>	<i>Estrategias ofensivas</i>
PUNTOS DÉBILES	<i>Estrategias de supervivencia</i>	<i>Estrategias de reorientación</i>

**1-1 Estrategias defensivas:** la Entidad está preparada para enfrentarse a las amenazas.

**1-2 Estrategias ofensivas:** es la posición en la que toda Entidad quisiera estar. Debe adoptar estrategias de crecimiento...

**2-1 Estrategias de supervivencia:** la Entidad se enfrenta a amenazas externas sin las fortalezas internas necesarias para luchar contra la competencia.

**2-2 Estrategias de reorientación:** a la Entidad se le plantean oportunidades que puede aprovechar pero sin embargo carece de la preparación adecuada. La Entidad debe establecer un programa de acciones específicas y reorientar sus estrategias anteriores.

### Análisis DAFO DINÁMIKA

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contacto directo usuarios: primera línea y responsabilidad directiva.</li> <li>2. Infraestructura versátil</li> <li>3. Flexibilidad en los proyectos</li> <li>4. Profesionalidad, calidad y calidad humana.</li> <li>5. Transparencia e información.</li> <li>6. No alineamiento político.</li> <li>7. Compromiso, responsabilidad y flexibilidad en los proyectos.</li> <li>8. Calidad humana y posibilidad de presentar iniciativas.</li> <li>9. Los programas son sólidos y estables pero permiten su personalización.</li> <li>10. Cultura interna de compartir recursos y conocimientos adaptación a las necesidades generalizada y a la realización de funciones diversificada por parte de los trabajadores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dependencia por la financiación externa pública.</li> <li>2. Ocasionales pérdidas de información de posibilidades de subvención a nuevos proyectos.</li> <li>3. Pocos trabajadores con contratos estables.</li> <li>4. Dificultad de conseguir voz en los medios de comunicación y en los sectores de atención.</li> <li>5. Escasa generación de propuestas por parte de otras personas.</li> </ol>

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La administración promueve competencia externa.</li> <li>2. Más visibilidad de la entidad gracias a las Nuevas Tecnologías.</li> <li>3. Se abren nuevos servicios de programas que salen a concurso público.</li> <li>4. Reordenación y racionalización del sector.</li> <li>5. Padrinazgo de otro tipo de instituciones más pequeñas.</li> <li>6. Utilización nuevos modos de comunicación interpersonal y aprendizaje.</li> <li>8. Nuevas redes con otras entidades</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hay producción económica y se recortan o estancan las dotaciones.</li> <li>2. Competencia de grandes empresas</li> <li>3. Aumento de la desestructuración social procedente de la económica.</li> <li>4. Interés de grandes grupos de entrar en el sector. Competencia atendiendo a la bajada de precios.</li> <li>5. Convenios laborales con exigencias imposibles de seguir.</li> <li>6. Instrumentalización posible por parte de las grandes entidades en la creación de redes.</li> </ol>

<b>EXITO</b>	<b>DESGASTE</b>
<p><b>DINÁMIKA</b> cuenta con una estructura estable y consolidada que le permite afrontar con garantía la reestructuración del sector.</p>	<p>Los recortes de dotaciones implicarán el ajuste de recursos económicos y materiales y promoverán una cultura más proactiva en la anticipación de soluciones.</p>
<b>ILUSIÓN</b>	<b>VULNERABILIDAD</b>

Es preciso aumentar la capacidad de generación y comunicación de los proyectos en una situación de competencia aumentada.

Riesgo de convertirse en un apéndice residual en la provisión de políticas sociales, con deterioro del clima social y pérdida de condiciones laborales.

## 5. Líneas estratégicas

Desde el ambicioso planteamiento de asegurar el sostenimiento de la entidad y al mismo tiempo prestar atención a un amplio abanico de colectivos y dar respuesta a sus necesidades debemos de articular un plan estratégico para el periodo 2014-2018 con el objeto de racionalizar objetivamente los recursos.

Siendo las razones que nos llevan a elaborar el I Plan Estratégico de la entidad los siguientes:

- Implantación de las herramientas de gestión y calidad para asegurar el sostenimiento de la entidad.
- Desarrollar servicios basados en la experiencia y conocimiento DINÁMIKA.
- Cumplir con los fines estatutarios de la Entidad.

### A. Objetivo general de la estrategia

Fortalecer la entidad asegurando su sostenibilidad, consolidando y expandiendo sus proyectos y actividades desde la coherencia del sistema de actuación, es decir, vertebración y unidad entre la detección de necesidades, la formulación, desarrollo e implantación de actuaciones, valoración de resultados y los ajustes correctores para conseguir los objetivos de la forma más eficiente.

### B. Ejes estratégicos

La coherencia se consigue a través de unas líneas estratégicas que se agrupan en 5 ejes:

I. **Organización interna** la cual supone la creación de herramientas y dispositivos de gestión y calidad que posibiliten la participación, la definición y asignación de funciones y acciones a realizar.

II. **Organización y cartera de Servicios** que se ofrecen y que están basados en la experiencia y conocimiento de DINÁMIKA.

III. **Formación y comunicación** lo que implica la creación o potenciación de las herramientas de acceso.

IV. **Relación con el entorno** profundizando en las relaciones con las Administraciones Públicas, entidades del Tercer Sector y empresas.

V. **Financiación** a través de diferentes fuentes, Administraciones públicas, empresa privada y fuentes propias.

### C. Líneas estratégicas y actuaciones

<b>I. ORGANIZACIÓN INTERNA</b>	
<b>LINEA ESTRATEGICA</b>	<b>ACTUACIONES</b>
<p><i>OBJETIVO:</i> Creación de herramientas y dispositivos de gestión y calidad que posibiliten la participación, la definición y asignación de funciones y acciones a realizar.</p> <p>Desarrollar y mejorar herramientas y espacios que posibiliten una adecuada organización interna</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión del Organigrama de la entidad y asignación de funciones.</li> <li>2. Revisión de las funciones de las áreas.</li> <li>3. Articular vías de participación.</li> <li>4. Actualizar el plan de protección de datos de carácter personal.</li> </ol>
<p>Impulsar la participación de todas las personas que conforman la entidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener los canales de información y participación oportunos.</li> <li>2. Promover la participación en los procesos y en la actividad interna.</li> <li>3. Establecer un plan de comunicación interna que permita integrar a todos en la vida de la entidad.</li> <li>4. Revisar manuales de procedimientos, crear cuadros de mando y otros documentos que faciliten la participación.</li> <li>5. Apoyar la promoción de los trabajadores y la valoración del puesto de trabajo en función de las tareas realizadas y de las funciones asumidas.</li> </ol>
<p>Profundizar en la implantación de las herramientas de gestión y calidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar los procesos operativos, de apoyo y de gestión.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización del mapa de procesos. .</li> <li>- Revisión de instrucciones de trabajo de los procesos.</li> </ul> </li> <li>2. Actualización del plan de evaluación.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de criterios e indicadores.</li> <li>- Diseños de un calendario de recogida de datos.</li> <li>- Recogida y codificación de datos.</li> </ul> </li> <li>3. Análisis y mejora del proceso               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de datos.</li> <li>- Establecer puntos a mejorar.</li> <li>- Diseñar un calendario de mejora.</li> </ul> </li> <li>4. Promover la continuidad de la acreditación de la calidad.</li> <li>5. Difusión</li> </ol>

<b>II. ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS</b>	
<i><b>OBJETIVO:</b> Establecer una organización de los servicios mediante una <b>cartera de servicios</b></i>	
<b>LINEA ESTRATEGICA</b>	<b>ACTUACIONES</b>
Definir, compartir y difundir el sistema de actuación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir el sistema de actuación de la entidad.</li> <li>2. Elaborar un mapa de actuaciones.</li> <li>3. Editar una guía explicativa de las actuaciones.</li> <li>4. Difundir a través de documentos publicitarios.</li> <li>5. Incluir en la página web.</li> </ol>
Potenciar nuevos servicios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación especializada</li> <li>2. Servicios de formación</li> <li>3. Otros tipos de servicios y proyectos de la sociedad de la información</li> </ol>
Organización de la oferta servicios y actuaciones a través de catálogo de servicios y del mapa de recursos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de un guía de servicios</li> <li>2. Elaboración el mapa de recursos</li> <li>3. Establecer las vías de comunicación de los servicios y recursos.</li> </ol>

<b>III. FORMACION Y COMUNICACION</b>	
<i><b>OBJETIVO:</b> Creación o potenciación de las herramientas de acceso a la formación e información.</i>	
<b>LINEA ESTRATÉGICA</b>	<b>ACTUACIONES</b>
Potenciar la formación y el aprendizaje de todas las personas que conforman la entidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar el plan de formación.</li> <li>2. Crear los canales de acceso a la formación.</li> <li>3. Establecer un nº de horas anuales mínimas de formación.</li> <li>4. Determinar los criterios de acceso a la formación.</li> </ol>
Desarrollar formulas eficaces de información y comunicación interna.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un plan continuo de cor</li> <li>2. Crear los canales de acceso a la info</li> <li>3. Establecer los mecanismos de comunicación interna</li> </ol>
Desarrollo de herramientas TIC	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear los canales de acceso a la formación.</li> <li>2. Establecer un nº de horas anuales mínimas de formación.</li> <li>3. Establecer un plan de implantación de TIC e implementarlo de forma transversal</li> <li>4. Dotación de recursos.</li> </ol>

IV. RELACION CON EL ENTORNO	<b>OBJETIVO:</b> Profundizar en las relaciones con las Administraciones Públicas, entidades del Tercer Sector y empresas.
LINEA ESTRATÉGICA	ACTUACIONES
Establecer alianzas con otras entidades y redes del Tercer Sector.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contactar con otras organizaciones para cooperar de manera conjunta.</li> <li>2. Consolidar la pertenencia a redes y la participación.</li> </ol>
Potenciar la presencia en los medios de comunicación social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover complicidades con los medios de comunicación.</li> <li>2. Favorecer la difusión de las actividades.</li> <li>3. Definir un protocolo de comunicación externa.</li> </ol>
Influir activamente en diseño de políticas sociales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proponer a las Administraciones publicas acciones concretas de actuación en relación con los fines de la entidad.</li> <li>2. Ser un referente en el sector.</li> </ol>
Potenciar el reconocimiento social de la entidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incrementar el peso en foros, reuniones, etc.</li> <li>2. Potenciar la visibilidad.</li> </ol>

<b>V. FINANCIACION</b>	<b>OBJETIVO:</b> financiar los programas a través de diferentes fuentes: entidades públicas, privadas y fuentes propias.
------------------------	--



LINEA ESTRATÉGICA	ACTUACIONES
Sostenimiento de la entidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ejecución positiva del presupuesto anual.</li> <li>2. Conseguir recursos para las actuaciones a realizar.</li> <li>3. Diversificación de las fuentes de financiación.</li> <li>4. Orientación hacia otros sectores.</li> </ol>
Impacto, rendición de cuentas y aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Favorecer la transparencia y la comunicación de cuentas</li> <li>2. Publicar la memoria anual de actividades</li> <li>3. Definir los sistemas de seguimiento y evaluación que permitan una mejora continua y la incorporación de los aprendizajes para incrementar la eficacia, la calidad y la coherencia.</li> </ol>

## 6. Actuaciones: Indicadores de Evaluación/resultados y de desarrollo

Las actuaciones se enmarcan dentro de las líneas estratégicas que se agrupan en 5 ejes:

### ***Eje estratégico I: Organización interna.***

Líneas estratégicas:

- 01.** Desarrollar y mejorar herramientas y espacios que posibiliten una adecuada organización interna.
- 02.** Impulsar la participación de todas las personas que conforman la entidad.
- 03.** Profundizar en la implantación de las herramientas de gestión y calidad.

### ***Eje estratégico II: Cartera de Servicios***

Líneas estratégicas:

- 04.** Definir, compartir y difundir el sistema de actuación.
- 05.** Potenciar nuevos servicios.
- 06.** Organización de la oferta de servicios y actuaciones a través de catálogo de servicios y del mapa de recursos.

### ***Eje estratégico III: Formación y comunicación***

Líneas estratégicas:

- 07.** Potenciar la formación y el aprendizaje de todas las personas que conforman la entidad.
- 08.** Desarrollar formulas eficaces de información y comunicación interna.
- 09.** Desarrollo de herramientas TIC

### ***Eje estratégico IV: Relación con el entorno.***

Líneas estratégicas:

- 10.** Establecer alianzas con otras entidades y redes del Tercer Sector.

11. Potenciar la presencia en los medios de comunicación social
12. Influir activamente en diseño de políticas sociales.
13. Potenciar el reconocimiento social de la entidad.

#### ***Eje estratégico V: Financiación***

Líneas estratégicas:

14. Sostenimiento de la entidad.
15. Impacto, rendición de cuentas y aprendizaje.

## **7. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan Estratégico**

**2014-2018**

El plan estratégico se ha planteado por un periodo de 5 años. Cuatro años de ejecución y un año adicional para la evaluación y diseño del próximo plan.

En ese sentido, en cada periodo es importante revisar el desarrollo de las actividades y el alcance de los resultados y objetivos planteados en el plan de trabajo anual y establecer el plan del año siguiente. Por ello es importante definir los indicadores de carácter anual con base a los indicadores globales de seguimiento anual e instrumentos de recogida de información que se incluyen en este plan.

En términos del seguimiento anual, el plan estratégico incluye pautas generales de valoración, pero es necesario concretar cómo se trasladará la información al conjunto de involucrados/as en la organización. Para ello es necesario establecer mecanismos para llevar a cabo dichas acciones. Cada área y cada comisión presentará anualmente informes de gestión en consonancia con las competencias atribuidas a la Junta Directiva la cual los revisará y elevará a la Asamblea General.

La revisión del Plan Estratégico global será responsabilidad inicial de la Junta Directiva que canalizará la información recabada por los responsables de área y las comisiones de trabajo. La evaluación final se trasladará a la Asamblea general.