



ORGANIZACIÓN DE CIEGOS DE NICARAGUA
MARISELA TOLEDO

Plan Estratégico 2016-2020 de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”

Presentación completa

Nicaragua, diciembre 2015

Dirección Política-Organizativa:

Junta Directiva Nacional:

David López Ordóñez	Presidente
Sandra Verónica López	Vicepresidenta
Jael Carolina Monge	Secretaria
Francisco González Mendoza	Tesorero
Jadder Guillén Sánchez	Secretario de Relaciones Públicas y Deportes

Facilitación técnica:

Margarita Sandino Lacayo	Consultora
--------------------------	------------

Agradecimiento:

La Junta Directiva Nacional de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” (OCNMT) agradece a las Juntas Directivas de Filiales, concejales, integrantes de comisiones y miembros, así como al personal, por los valiosos aportes brindados, de forma directa o indirecta, para la evaluación del Plan estratégico 2011-2014.

Este proceso de formulación del Plan estratégico 2016-2020, junto con el de evaluación del Plan estratégico 2011-2014, es posible por el apoyo de la Federación Sueca de Asociaciones de Ciegos (SRF) a través de la instancia de cooperación: MyRight, mediante el proyecto 118411 denominado Fortaleciendo la capacidad institucional de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” e incidiendo en temas como educación inclusiva e inclusión laboral para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad visual.

Contenido

Introducción.....	3
I. Análisis FODA.....	4
A. Análisis del ámbito interno: fortalezas y debilidades.....	4
B. Análisis del ámbito externo: oportunidades y amenazas	7
II. Planteamiento estratégico 2016-2020	8
A. Elementos rectores de la OCNMT	8
B. Resultados, indicadores y líneas de acción estratégicos 2016-2020.....	11
III. Implementación, seguimiento y evaluación del plan estratégico	15
A. Implementación del plan estratégico.....	16
B. Seguimiento a la implementación del plan estratégico	16
C. Evaluación del plan estratégico	17
IV. Anexos.....	18
A. Formato para el POA.....	18
B. Formato para el Informe Semestral	20

Introducción

En la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” - OCNMT, la planificación institucional ha ido avanzando a partir del año 2008, ya que han logrado formular, implementar y evaluar planes estratégicos y sus respectivos planes operativos anuales por dos periodos consecutivos: 2008-2010 y 2011-2014.

En ese sentido, para continuar el fortalecimiento institucional con un tercer período, en el mes de diciembre del 2015, formularon el Plan Estratégico 2016-2020 mediante un proceso reflexivo y participativo, el cual se presenta en este documento.

Este proceso de planificación estratégica se enlazó coherentemente con la implementación y las evaluaciones periódicas y final del plan estratégico 2011-2014, de tal manera que la experiencia adquirida por los directivos y miembros de la organización, fuese una oportunidad para continuar el desarrollo que ha venido teniendo la OCNMT en materia del sistema de planificación, monitoreo y evaluación, así como en el nivel técnico del trabajo que realizan: incidencia, rehabilitación, capacitación, etc.

De ahí que, la formulación se realizó utilizando la metodología de taller, mediante un encuentro de tres días con la amplia participación de los integrantes de las estructuras de la OCNMT (consejo nacional, juntas directivas, nacional y de filiales, comisiones temáticas y miembros base).

El primer momento del encuentro consistió en una reflexión acerca de los resultados de la evaluación final del plan estratégico anterior; el segundo, en un análisis acerca de los elementos rectores de la organización como son: misión, visión y valores, así como del análisis del ámbito interno y externo utilizando la técnica del FODA.

El tercer momento fue la identificación de los elementos estratégicos del plan: resultados, indicadores y líneas de acción estratégicos. El cuarto momento, y último, fue la visualización del proceso de planificación operativa a nivel de filiales, mediante un ejercicio de elaboración del POA 2016 y de organización de ese proceso, pensando en pasos a realizar, tiempo a destinar, personas a involucra, etc.

Frente a este nuevo plan estratégico, la OCNMT ha asumido el compromiso de superar las dificultades que aún persisten en la implementación de los planes, el monitoreo, las evaluaciones periódicas y los informes semestrales de trabajo, a fin de que este tercer periodo sea superior al anterior en calidad técnica.

El contenido de este documento se ha organizado en tres capítulos: el primero se refiere al análisis del ámbito interno y externo, el segundo presenta el planteamiento estratégico, y el tercero los lineamientos para la implementación del plan estratégico.

Como se podrá observar se ha procurado contar con un documento amigable en cuanto al volumen y al contenido: breve, claro y preciso, que facilite su derivación en planes operativos, sobre todo en las filiales con menor desarrollo.

I. Análisis FODA

Siendo el análisis de los ámbitos interno y externo uno de los pasos iniciales del proceso de planificación estratégica, se procuró que fuese lo más ágil posible partiendo de los resultados que se obtuvieron durante el análisis para la formulación de los dos planes anteriores, actualizándolo en función de suprimir lo que ya cambió o agregando lo nuevo según el contexto.

A. Análisis del ámbito interno: fortalezas y debilidades

Fortalezas

- La Junta Directiva Nacional funciona de acuerdo con el estatuto.
- La mayoría de las filiales cuentan con Junta Directiva completa y funcionando regularmente.
- Mayoría de asambleas de miembros en las filiales funcionan de acuerdo con estatuto.
- Las capacitaciones a miembros de juntas directivas nacional y de filiales han sido constantes y variadas.
- Todas las filiales cuentan con un plan de trabajo que se deriva del plan estratégico.
- Se cuenta con un sistema de monitoreo institucional.
- Cuentan con los manuales básicos para gestión administrativa financiera.
- Se elaboran informes semestrales de trabajo.
- Se cuenta con un sistema contable automatizado en la sede central que emite mensualmente los estados financieros de la organización, verificables en sus respectivos soportes.
- Todas las filiales cuentan con un registro de afiliados.

- Se entregan informes financieros a agencias, donantes u otra instancia según los plazos establecidos; se contratan auditorías anuales. En los últimos tres años las auditorías solamente han presentado recomendaciones menores.
- Se realizan visitas trimestrales a las filiales para monitorear aspectos administrativos y financieros, principalmente para la gestión y orientación en la ejecución de proyectos locales. Se valoran positivamente por parte de las filiales.
- Todas las filiales llevan un control de los ingresos y egresos de fondos y elaboran informes financieros para la oficina central.
- Año con año la sede central presenta informes al Ministerio de Gobernación, entidad rectora del funcionamiento de las ONG.
- Existe acercamiento y relaciones de colaboración entre la mayoría de las filiales y las alcaldías aunque la sostenibilidad de los resultados es variable.
- Buenas relaciones con contrapartes, por ejemplo las iglesias de diferentes denominaciones, las ONG miembros de FECONORI a nivel nacional y local, los medios de comunicación a nivel local y nacional.
- Al menos 6 filiales han logrado firmar convenios de cooperación a nivel local con más de un socio.
- A nivel de 5 filiales se han desarrollado capacitaciones completas en temas como movilidad, braille y autoestima.
- Tanto a nivel nacional como local, las organizaciones con quienes se relaciona la OCNMT valoran positivamente su trabajo y están dispuestas a continuar colaborando.
- La Divulgación de acciones se realiza por medios radiales o televisivos locales. Bluefields, Ocotal, Rivas, Puerto Cabezas, Wiwilí y oficina nacional cuentan con acceso a medios radiales y/o televisivos.
- Se tienen buenas relaciones con donantes; las fuentes de financiamiento son constantes. Se cuenta con al menos 5 fuentes de financiamiento activas. Se están gestionando recursos para nuevos proyectos.
- Entre las personas afiliadas se reconoce que trabajar la autoestima, es un pilar fundamental del trabajo por parte de la organización.
- Las personas afiliadas visitan con frecuencia las oficinas locales de las filiales, los mecanismos de convocatoria más utilizados son las visitas de la junta directiva, llamadas telefónicas e invitaciones por medios de comunicación local.
- La mayoría de las filiales cuentan con equipos de Golball.

Debilidades

- En Bluefields y Wiwilí es difícil la realización de asambleas anuales quince días después del concejo nacional, debido a sus características geográficas y la dispersión poblacional.
- La conformación y funcionamiento de comisiones de trabajo es variada.
- La mayoría de las filiales no cuentan con un plan de incidencia.
- Los planes operativos y presupuestos por proyectos no se integran en un solo plan y presupuesto de la organización.
- No se cuenta con un registro de las capacitaciones que los afiliados han recibido.
- La base de datos de la membresía está desactualizada a nivel nacional y local.
- En las capacitaciones nacionales el número de participantes es limitado por los costos que implica el traslado desde las ciudades de origen.
- Aunque se han desarrollado capacitaciones nacionales a líderes y miembros sobre leyes que protegen a las personas con discapacidad, no se han replicado a nivel de las filiales por falta de recursos.
- Las capacitaciones de habilitación/rehabilitación de afiliados-as se han desarrollado de manera intermitente en dependencia de los recursos disponibles, tanto a nivel nacional como los que se gestionan localmente.
- No todas las filiales han recibido capacitaciones sobre computación.
- No existe un plan de capacitación básico estructurado que se considere que toda persona afiliada debe recibir.
- Sistema contable automatizado no emite reportes financieros por proyectos.
- No existe área de adquisiciones ni bodega.
- Aunque todas las filiales cuentan con un local para funcionar, no en todos los casos es el apropiado.
- Relaciones débiles o inexistentes de las filiales con otras organizaciones de desarrollo comunitario que no pertenecen al ámbito de la discapacidad; con delegaciones de gobierno a nivel locales; con empresarios locales y entidades académicas nacionales y locales.
- Acciones de movilización social son limitadas y se circunscriben a eventos específicos, como el día de la discapacidad, día del bastón blanco y otras fechas conmemorativas.
- Los ingresos de las filiales son variados, dependen de sus capacidades instaladas para la venta de servicios, los recursos captados son utilizados para el funcionamiento básico de la filial pero no cubre sus necesidades totales.

- 5 de 13 filiales cuentan con algún proyecto de auto sostenimiento, 6 filiales aun no cuentan con este apoyo (Bluefields, Carazo, Somoto y León), en general no se han hecho valoraciones para asegurar la sostenibilidad de los mismos.
- La mayoría de las filiales tienen muchos acuerdos verbales con sus socios locales pero no se han concretado en acuerdos formales.
- No se ha logrado consolidar bloques de sostenedores por filial, sin embargo existe potencial a nivel local para conseguirlo.
- Existe un bajo nivel de recaudación de pago de membresía por parte de los afiliados.

B. Análisis del ámbito externo: oportunidades y amenazas

Oportunidades

- Voluntad política del gobierno para desarrollar acciones dirigidas a grupos en vulnerabilidad se evidencia en el Plan Nacional de Desarrollo Humano y demás instrumentos de política.
- Proceso de transformación legislativa en materia de derechos de personas con discapacidad en curso en el poder legislativo.
- Evidencia de esfuerzos en mejorar la capacidad del Estado para hacer cumplir la ley.
- Existencia de un marco político y legal que favorece la inclusión de las personas ciegas y deficientes visuales en la oferta educativa actual.
- Políticas educativas para la inclusividad en proceso de actualización.
- Cobertura de internet casi total en el país y mayor acceso a computadoras a nivel de los municipios y comunidades periurbanas a precios accesibles.
- Existencia y disponibilidad de diferentes tecnologías para ciegos, tales como relojes, teléfonos, grabadoras, material para escritura y lectura braille, acceso a programas de computación especializados, audio libros, entre otros.
- Alta cobertura de telefonía celular a nivel nacional incluyendo áreas rurales, lo que facilita la comunicación entre membresía y filiales y entre filiales y oficina nacional.
- Aumento en la apertura de canales locales de TV y estaciones radiales, las cuales son más accesibles a las filiales que las que operan desde Managua.
- Mayoría de personas afiliadas a la organización cuentan con redes de apoyo familiar, viven con padres, madres, pareja, hijos, otros parientes.
- Las personas afiliadas más jóvenes, reportan estar insertos a la educación formal, técnica y vocacional,

Amenazas

- El aumento de la pobreza en el país, evidenciada por la disminución del índice de desarrollo humano, sumada al incremento del costo de la canasta básica y de servicios básicos
- Incremento de la inseguridad ciudadana.
- Violencia intrafamiliar.
- La mayoría de personas afiliadas no cuentan con apoyo económico por parte de su familia.
- Aumento del VIH SIDA a nivel nacional.
- Resistencia de algunas alcaldías a apoyar el trabajo de la organización en las filiales y responder a sus demandas de atención.
- Condiciones de vida de la mayoría de las personas afiliadas a la organización, son precarias, con ingresos familiares totales por debajo de 6,000 córdobas.
- La mayoría de afiliados/as realiza alguna actividad económica de tipo informal con bajos niveles de ingresos. Dado que el acceso al empleo formal es mínimo (aunque se tenga un nivel técnico o profesional) existe una baja cobertura de seguridad social.
- El nivel de escolarización de mayoría de afiliados/as sigue siendo bajo.
- El acceso a servicios especializados es insuficiente, sobre todo a nivel de las filiales donde hay muy pocos oftalmólogos.
- A nivel Estatal no existe oferta de capacitación en Sistema Braille, movilidad.

II. Planteamiento estratégico 2016-2020

A. Elementos rectores de la OCNMT

La OCNMT ha declarado sus elementos rectores en: la Misión, que indica la razón de ser la organización; la Visión, que permite visualizar cuál es el desarrollo esperado de la organización; y los Valores, que orientan el comportamiento esperado de sus dirigentes y sus miembros.

Misión de la OCNMT

La Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, es una organización sin fines de lucro, de carácter nacional; que aglutina a las personas ciegas y débiles visuales, sin distinción de ninguna índole; a fin de promover y defender sus derechos, ante la familia, el Estado y la sociedad en general, para su inserción social y productiva, que permita el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Visión de la OCNMT al 2020

La Organización de Ciegos de Nicaragua “Marisela Toledo” se mantiene como una entidad reconocida a nivel nacional e internacional como legítima interlocutora en la defensa de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales en el país, mediante la participación efectiva en espacios de toma de decisión en materia de políticas públicas locales y nacionales, asegurando la inclusividad, rehabilitación, inserción laboral y social de su membresía.

En su seno se promueve la participación, el desarrollo, crecimiento personal y empoderamiento de hombres, mujeres, juventud, adolescencia y niñez en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Cuenta con una estructura organizativa transparente, eficiente, democrática, participativa y representativa, que se esfuerza por ampliar su base de afiliados activamente, funcionando en estricto apego a sus estatutos y las leyes nacionales.

Su funcionamiento administrativo es transparente, eficiente y efectivo ante sus afiliados y hacia su ámbito externo.

Valores de la OCNMT

– Disposición al trabajo

Toda actividad de la organización se debe hacer con entusiasmo, eficiencia y en aras de solucionar los problemas que se presenten.

Disponibilidad para ser convocados-as a las actividades de la organización.

Tanto miembros como personal deben realizar los trabajos de la organización con amor y fraternidad.

– Unidad

Para tener la fuerza de enfrentar situaciones y problemas comunes que no podrían resolverse o superarse de manera individual.

Los miembros de la organización deben mantener un espíritu de comunión, comunicación y ayuda mutua.

Las juntas directivas deberán estar accesibles a la membresía, promoviendo la apropiación de la misión, visión y valores de la organización, así como la práctica de los deberes y derechos de las personas que la integran.

– **Transparencia**

En el manejo político y económico de todos los actos y bienes de la organización para que seamos dignos de confianza tanto dentro de la organización como fuera de ella.

En el manejo de los recursos de la organización, informando con periodicidad a la membresía y socios acerca de su utilización.

Equidad en la asignación de beneficios a personas afiliadas, evitando favoritismos o discriminación de ningún tipo.

– **Democracia basada en igualdad de oportunidades**

Para que todas las personas que pertenecen a la organización participen de manera protagónica en todo su quehacer y tengan los mismos derechos independientemente de su edad, género, etnia, condición social, identidad sexual, política y/o religiosa.

– **Respeto**

Por la diversidad cultural, étnica, ideológica, religiosa, sexual y otras, entre las personas afiliadas.

Por la dignidad de mujeres y jóvenes.

Del derecho de toda persona a expresar sus opiniones, ideas y pensamientos de forma libre y sin restricción, siempre que con ello no lesionen los derechos de otros-as.

Por la integridad física, moral y patrimonial de las personas, evitando la agresión física o verbal y la descalificación de las mismas.

Por la naturaleza y el medioambiente.

– **Honestidad**

Utilización racional de los recursos de la organización, evitando utilizarlos para el beneficio personal de cualquiera de sus miembros independientemente de la posición que ocupen en la organización.

– **Responsabilidad**

Cumplimiento de compromisos por parte de los líderes de la organización.

Realización del trabajo asignado con puntualidad y cumplimiento de las convocatorias y actividades planificadas.

Compromiso colectivo por cumplir y hacer cumplir los reglamentos y normas internas.

B. Resultados, indicadores y líneas de acción estratégicos 2016-2020

Los otros elementos complementarios del planteamiento estratégico que orientará la dirección del trabajo en la OCNMT, durante los próximos cinco años (2016 – 2020), son: resultados estratégicos con sus respectivos indicadores y líneas de acción.

Resultado estratégico No. 1

Al finalizar el periodo 2016-2020, la OCNMT amplía el reconocimiento de la opinión pública como defensora de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales en el país, mediante acciones de información, educación y comunicación a la ciudadanía, incorporando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, que divulguen su quehacer y promuevan una imagen digna de las personas ciegas, favoreciendo la movilización de voluntades a favor del cumplimiento de la misión institucional.

Indicadores estratégicos

- I.1 Al finalizar el año 2020, la sede central y 15 filiales de la OCNMT han presentado los resultados de implementación del plan de medios actualizado, en los informes semestrales. (El de la filial Managua está asumido por la sede nacional).
- I.2 Durante el periodo 2016-2020 en las 16 filiales han realizado al menos dos acciones de sensibilización al año. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).
- I.3 Al finalizar el año 2020, al menos 12 de las 16 filiales han realizado al menos un foro sobre la discapacidad visual al año, con invitados externos y la organización como protagonista. (El de la filial Managua lo asume la sede nacional).
- I.4 Al finalizar el 2016 las 15 filiales cuentan con al menos dos personas capacitadas por la sede central, en elaboración e implementación de un plan de medios.
- I.5 Al finalizar el periodo 2016-2020, al menos 10 de las 16 filiales tienen un espacio de divulgación en un medio tradicional local.
- I.6 Durante el periodo 2016-2020 la OCNMT ha distribuido 20.000 ejemplares de materiales impresos a la población en general, incluyendo funcionarios y tomadores de decisiones en instituciones públicas, privadas y no gubernamentales.

Líneas de acción estratégicas

- I.1 Gestión, preparación, utilización y evaluación en un espacio en los medios locales por parte de las filiales.

- I.2 Elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de sus planes de medios a nivel de la sede central y de las 15 filiales de la OCNMT.
- I.3 Diseño y elaboración de materiales impresos a cargo de la sede central de la OCNMT y distribución de los mismos en conjunto con las filiales.
- I.4 Planificación, organización, ejecución y evaluación de los foros a realizar a nivel de la sede central y de las filiales.

Resultado estratégico No. 2

Al finalizar el año 2020, la OCN-MT se ha articulado con instituciones públicas nacionales, regionales y locales, sector privado, organizaciones afines y otros, para promover la aplicación del marco jurídico nacional e internacional en materia de discapacidad, enfatizando en: 1) educación inclusiva de calidad a todos los niveles y modalidades, 2) inclusión laboral, 3) inclusión integral en programas sociales, 4) accesibilidad acorde con la discapacidad visual, 5) rehabilitación básica y funcional, 6) gestión de riesgo y 7) de medio ambiente. Todo ello desde un enfoque de derecho y desde una perspectiva equitativa y protagónica.

Indicadores estratégicos

- 2.1 Al finalizar el año 2020, cada una de las 16 filiales de la OCNMT presenta al menos 1 resultado del trabajo de articulación correspondiente a 5 de los 7 temas del Resultado Estratégico 2, incluyendo convenios, indicando las cantidades logradas en relación con el universo de demandantes por temática. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).
- 2.2 Al finalizar el año 2020, 13 de las 16 filiales de la OCNMT trabajan en los 7 temas del Resultado Estratégico 2. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).
- 2.3 Al finalizar el año 2020, al menos 10 de las 16 filiales de la OCNMT tienen representación en todas las mesas de trabajo que funcionen en relación con las 7 temáticas del Resultado Estratégico 2. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).

Líneas de acción estratégicas

- 2.1 Preparación, localización y acercamiento a los actores existentes en la localidad por cada una de las 7 temáticas del Resultado 2.
- 2.2 Caracterización de las necesidades de los afiliados a nivel de las 16 filiales de la OCNMT por cada una de las 7 temáticas del Resultado 2.

- 2.3 Preparación para una participación proactiva de los delegados de la OCNMT en las mesas de trabajo a nivel nacional y local según las 7 temáticas del Resultado 2.
- 2.4 Preparación, ejecución y evaluación del acompañamiento de la sede central para el fortalecimiento del trabajo de las filiales en cada uno de los 7 temas del Resultado 2.
- 2.5 Diseño de material informativo sobre los 7 temas del Resultado 2 a cargo de la sede central.

Resultado estratégico No. 3

Al finalizar el año 2020 la OCNMT ha consolidado sus políticas y programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía con enfoque de género y relevo generacional, en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Indicadores estratégicos

- 3.1 Al finalizar el 2017, la OCNMT cuenta con sus programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía con enfoque de género y relevo generacional, en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.
- 3.2 Al finalizar el 2020, la OCNMT ha implementado, evaluado y ajustado los programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía en función del enfoque de género y relevo generacional.
- 3.3 Al finalizar el 2020, la OCNMT, cuenta con información completa y actualizada sobre las necesidades de capacitación de su membresía para el plan estratégico del siguiente período.
- 3.4 Al finalizar cada semestre del período, las 16 filiales que están funcionando, presentan los resultados del registro básico de las capacitaciones recibidas por su membresía. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).

Líneas de acción estratégicas

- 3.1 Coordinación permanente con organismos formadores y capacitadores, tanto a nivel nacional como local, para la implementación y evaluación de los programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía en función del enfoque de género y relevo generacional.
- 3.2 Elaboración desde la sede central de la OCNMT, de los programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de la membresía.

- 3.3 Implementación y evaluación de los programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membrecía en función del enfoque de género y relevo generacional, con participación de las filiales.
- 3.4 Elaboración de plan de capacitación de su membrecía para el periodo.
- 3.5 Elaboración de los registros básicos de las capacitaciones recibidas por su membrecía en las 16 filiales.

Resultado estratégico No. 4

Al finalizar el año 2020, la OCNMT fortalece su capacidad institucional y organizativa en el cumplimiento del estatuto y demás normativas internas e incorporando en su quehacer temas relevantes como gestión de riesgos, relevo generacional, equidad de género y medio ambiente.

Indicadores estratégicos

- 4.1 Durante el periodo 2016-2020, las 16 filiales de la OCNMT registran de inmediato los datos de cada afiliación en el libro respectivo. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).
- 4.2 Durante el periodo 2016-2020, las 16 filiales de la OCNMT reportan semestralmente a la sede central los datos de las afiliaciones realizadas. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).
- 4.3 Durante el periodo 2016-2020, la sede central de la OCNMT actualiza de inmediato el registro en la base de datos conforme las afiliaciones reportadas en el semestre por las 16 filiales. (Los de la filial Managua los asume la sede nacional).
- 4.4 Al finalizar el año 2020, al menos 13 de 15 de las juntas directivas de las filiales cumplen con lo establecido en la política de equidad de género.
- 4.5 Al finalizar el año 2020, al menos 13 de 15 de las juntas directivas de las filiales cumplen con lo establecido en la política de relevo generacional.
- 4.6 Durante el período, la sede central y las 16 filiales de la OCNMT leen y analizan los artículos del estatuto en las asambleas ordinarias de cada año.

Líneas de acción estratégicas

- 4.1 Realización de proceso completo de afiliación y registro en las filiales (llenado de ficha, registro en libro y archivo de fichas).

- 4.2 Ordenamiento y remisión semestral de la información de afiliación a la sede central.
- 4.3 Actualización semestral de registros de afiliación en la sede central de la OCNMT.
- 4.4 Preparación de mujeres y jóvenes para cumplir la política de equidad de género y de relevo generacional en los procesos de elección de juntas directivas.
- 4.5 Preparación de dos personas de la sede central y dos de cada filial para asegurar la lectura y análisis del estatuto en las asambleas ordinarias.
- 4.6 Organizar, ejecutar y evaluar la realización de las asambleas que corresponden según el estatuto.
- 4.7 Gestionar fondos, organizar, preparar, ejecutar y evaluar un taller para el estudio del estatuto, cada año por filial.

III. Implementación, seguimiento y evaluación del plan estratégico

El sistema de planificación institucional que tiene la OCNMT está integrado por los siguientes procesos:

1. Formulación del plan estratégico
2. Implementación del plan estratégico mediante planes operativos anuales de la sede central y de las filiales
3. Seguimiento a la implementación del plan estratégico mediante informes semestrales del trabajo al ejecutar los POA y del monitoreo institucional actualizado
4. Evaluación del plan estratégico partiendo de los informes semestrales

A continuación se describe brevemente cada uno de los procesos antes mencionados, a excepción del de formulación porque ya fue explicado en la introducción de este documento.

A. Implementación del plan estratégico

Para la implementación del plan estratégico se requiere que, tanto la sede central como las filiales elaboren 5 planes operativos anuales iniciando con el POA del 2016 y finalizando con el del 2020.

Para ello deben formar un equipo de planificación anual integrado por los miembros de las juntas directivas y de las comisiones, así como de los concejales.

Estas personas deben leer y analizar este plan estratégico detenidamente, cada vez que elaboren un POA, para así escribir con mayor seguridad las actividades que correspondan a los resultados, indicadores y líneas de acción estratégicos. Es importante tener presente que en el POA deben escribirse las actividades generales sin el detalle de las tareas que cada una contiene.

La OCNMT desde años anteriores, ha diseñado un formato para elaborar el POA que es muy sencillo y continúa vigente, el cual se adjunta en anexos.

Según el estatuto cada año para el mes de enero la sede central y filiales deben presentar en la reunión ordinaria del Consejo, el informe del segundo semestre del año que finalizó y sus POA del año que inicia.

B. Seguimiento a la implementación del plan estratégico

El seguimiento a la implementación del plan estratégico se realiza mediante informes semestrales del trabajo al ejecutar los POA y del monitoreo institucional actualizado.

Informes semestrales

Igual que para elaborar el POA, deben formar un equipo de evaluación del trabajo semestral integrado por los miembros de las juntas directivas y de las comisiones, así como los concejales.

Estas personas deben tener en su mano el POA correspondiente a ese año, las anotaciones o apuntes que hayan tomado durante el trabajo, las actas de las reuniones y asambleas, es decir toda aquella información documental que les sirva para escribir el informe semestral.

En este sentido se debe asegurar que el informe semestral presente resultados de las actividades y que incluya datos cuantitativos completos.

La OCNMT ha diseñado un formato para elaborar el Informe semestral que es muy sencillo, el cual se adjunta en anexos.

Según el estatuto, la sede central y las filiales, deben presentar informe semestral en las reuniones ordinarias del Consejo.

A continuación se presentan las siguientes recomendaciones que deben tomar en cuenta al momento de elaborar los informes semestrales de trabajo.

- Indicar siempre el total de personas participantes y el desglose de hombres, mujeres, incluso jóvenes, adolescentes y niñez cuando corresponda.
- Diferenciar siempre el nivel en que se involucró la sede central o la filial en los diferentes eventos que mencionan en el informe. Por ejemplo, indicar si la filial estuvo como: participante, coordinadora, miembro de una alianza, organizadora o ejecutora de una actividad o evento que se menciona en el informe.
- Indicar solamente una vez los resultados cuando en el mismo semestre se realizaron las tareas de gestión, hubo respuesta y se cumplió.
- Cuando se utilizan las mismas siglas varias veces en el informe, se debe escribir el nombre completo en la primera vez que se mencione.

Monitoreo institucional

La OCNMT cuenta con un sistema de monitoreo institucional que se actualizará tomando en cuenta los indicadores de este plan estratégico, a fin de aprovechar al máximo el mecanismo de recolección de información que aplican y de esa manera fortalecer el seguimiento a la implementación del plan estratégico y por ende la evaluación del mismo, para contar con información confiable cada año.

C. Evaluación del plan estratégico

La evaluación es el proceso que permite comparar los resultados e indicadores propuestos en el plan estratégico con los resultados obtenidos producto de la implementación de los planes operativos, de tal manera que se establezca el nivel de cumplimiento; la información que se obtenga, servirá de insumo para la formulación del plan estratégico del período siguiente.

El proceso de evaluación es reflexivo y participativo. Los principales actores involucrados en las acciones que conllevan a los resultados e indicadores contenidos en el plan, proporcionan la información, recopilada a través de análisis de los informes semestrales, de entrevistas y de los aportes obtenidos en sesiones con la modalidad de taller.

IV. Anexos

A. Formato para el POA

Organización de Ciegos de Nicaragua “Marisela Toledo”

Plan Operativo Anual – Año: _____ Filial: _____

Presupuesto estimado (córdobas):

Participantes en la elaboración:

Resultado estratégico No. 1

Al finalizar el periodo 2016-2020, la OCNMT amplía el reconocimiento de la opinión pública como defensora de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales en el país, mediante acciones de información, educación y comunicación a la ciudadanía, incorporando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, que divulguen su quehacer y promuevan una imagen digna de las personas ciegas, favoreciendo la movilización de voluntades a favor del cumplimiento de la misión institucional.

Actividades	Fecha	Responsable	Recursos	Medios de verificación

Resultado estratégico No. 2

Al finalizar el año 2020, la OCN-MT se ha articulado con instituciones públicas nacionales, regionales y locales, sector privado, organizaciones afines y otros, para promover la aplicación del marco jurídico nacional e internacional en materia de discapacidad, enfatizando en: 1) educación inclusiva de calidad a todos los niveles y modalidades, 2) inclusión laboral, 3) inclusión integral en programas sociales, 4) accesibilidad acorde con la discapacidad visual, 5) rehabilitación básica y funcional, 6) gestión de riesgo y 7) de medio ambiente. Todo ello desde un enfoque de derecho y desde una perspectiva equitativa y protagónica.

Actividades	Fecha	Responsable	Recursos	Medios de verificación

Resultado estratégico No. 3

Al finalizar el año 2020 la OCNMT ha consolidado sus políticas y programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía con enfoque de género y relevo generacional, en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Actividades	Fecha	Responsable	Recursos	Medios de verificación

Resultado estratégico No. 4

Al finalizar el año 2020, la OCNMT fortalece su capacidad institucional y organizativa en el cumplimiento del estatuto y demás normativas internas e incorporando en su quehacer temas relevantes como gestión de riesgos, relevo generacional, equidad de género y medio ambiente.

Actividades	Fecha	Responsable	Recursos	Medios de verificación

B. Formato para el Informe Semestral

Organización de Ciegos de Nicaragua “Marisela Toledo”

Informe _____ Semestre – Año: _____ Filial: _____

Resultado estratégico No. 1

Al finalizar el periodo 2016-2020, la OCNMT amplía el reconocimiento de la opinión pública como defensora de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales en el país, mediante acciones de información, educación y comunicación a la ciudadanía, incorporando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, que divulguen su quehacer y promuevan una imagen digna de las personas ciegas, favoreciendo la movilización de voluntades a favor del cumplimiento de la misión institucional.

No. Indicador	Resultados	Datos cuantitativos	Fecha	Recursos	Medios de verificación

Resultado estratégico No. 2

Al finalizar el año 2020, la OCN-MT se ha articulado con instituciones públicas nacionales, regionales y locales, sector privado, organizaciones afines y otros, para promover la aplicación del marco jurídico nacional e internacional en materia de discapacidad, enfatizando en: 1) educación inclusiva de calidad a todos los niveles y modalidades, 2) inclusión laboral, 3) inclusión integral en programas sociales, 4) accesibilidad acorde con la discapacidad visual, 5) rehabilitación básica y funcional, 6) gestión de riesgo y 7) de medio ambiente. Todo ello desde un enfoque de derecho y desde una perspectiva equitativa y protagónica.

No. Indicador	Resultados	Datos cuantitativos	Fecha	Recursos	Medios de verificación

Resultado estratégico No. 3

Al finalizar el año 2020 la OCNMT ha consolidado sus políticas y programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membrecía con enfoque de género y relevo generacional, en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

No. Indicador	Resultados	Datos cuantitativos	Fecha	Recursos	Medios de verificación

Resultado estratégico No. 4

Al finalizar el año 2020, la OCNMT fortalece su capacidad institucional y organizativa en el cumplimiento del estatuto y demás normativas internas e incorporando en su quehacer temas relevantes como gestión de riesgos, relevo generacional, equidad de género y medio ambiente.

No. Indicador	Resultados	Datos cuantitativos	Fecha	Recursos	Medios de verificación