



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN, CALIDAD Y PLANIFICACIÓN



**UNIVERSITY
NETWORK**
HELSINKI ESPAÑA

2025-2029

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	4
1.1. Colectivos Destinatarios de Nuestras Actividades.....	4
1.2. Estructura Organizativa.....	5
1.3. Responsable de la Elaboración e Implementación del Plan.....	6
1.4. Recursos Económicos.....	7
2. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	8
2.1. Misión.....	8
2.2. Visión.....	8
2.3. Valores.....	8
3. ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	10
4. ORGANIZACIÓN.....	12
4.1. Presidencia.....	12
4.2. Vicepresidencia.....	12
4.3. Consejo Ejecutivo.....	13
4.4. Consejo Asesor.....	13
4.5. Gestión Administrativa.....	13
4.6. Comunicación.....	14
4.7. Asesoría Informática.....	14
4.8. Dirección de Relaciones Institucionales y Formación.....	15
4.9. Área de Educación en DD.HH y Voluntariado.....	15
4.10. Personal Voluntario.....	16
5. GESTIÓN DE PROGRAMAS.....	17

6. CRONOGRAMA POR ÁREA DE TRABAJO.....	18
7. COMUNICACIÓN.....	19
7.1. Comunicación interna.....	19
7.2. Comunicación externa.....	19
8. MAPAS DE PROCESOS.....	20
9. PLANES ESTRATÉGICOS Y CÓDIGOS.....	21
10. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	22
10.1. Fase de Lanzamiento.....	22
10.2. Fase de Identificación, Análisis y Diagnóstico.....	22
10.2.1. Misión, Visión y Valores.....	22
10.2.2. Actividades Prioritarias.....	23
10.2.3. Estructura Organizativa.....	23
10.2.4. Gestión de Programas y Procesos.....	24
10.2.5. Sistema de Información.....	24
10.3. Fase de Planificación.....	24
10.4. Fase de Evaluación del Plan de Calidad.....	27

1. Presentación de la Entidad

El comité Helsinki España es una ONG declarada de utilidad pública que nace en 1992 con el objetivo de difundir y promover los principios relativos a la Dimensión Humana del Acta Final de Helsinki. Dicha Acta se considera el punto de partida de la Organización para la Seguridad y Cooperación de Europa (OSCE).

Los principios del Acta de Helsinki dedicados al respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales propiciaron la creación, en Moscú, de la organización no gubernamental Grupo de Helsinki cuyo fin era el de monitorear la aplicación de los Acuerdos de Helsinki. El Grupo de Helsinki se extendió con la creación de varios comités regionales y nacionales, entre lo que figura Helsinki España – Dimensión Humana.

Desde su creación, se ha dedicado a difundir y promover los principios del Acta Final de Helsinki, trabajando en el respeto y la defensa de los derechos humanos a través de la educación.

Helsinki España es una organización profundamente comprometida con el desarrollo de los jóvenes de hoy en día. Por ello, realiza una labor esencialmente divulgativa y formativa a través de la organización de encuentros internacionales y cursos de formación sobre temas relacionados con la paz, la resolución de conflictos, el terrorismo internacional, la pobreza, la educación en derechos humanos y el empleo juvenil como instrumento de paz social. Así mismo, promueve el voluntario juvenil como mecanismo de participación ciudadana y compromiso social.

Para el desarrollo de sus actividades formativas, Helsinki España cuenta con una red internacional de expertos compuesta por especialistas de las principales organizaciones internacionales, entre las que se incluyen Naciones Unidas, OSCE y OTAN, universidades, así como miembros de cuerpos diplomáticos, fuerzas y cuerpos de seguridad, y sociedad civil. Cuenta también con una Red Internacional de Universidades compuesta por más de 140 universidades de todo el mundo, la denominada University Network.

1.1. Colectivos destinatarios de nuestras actividades.

Helsinki España centra sus actividades en los siguientes colectivos:

1. Niños y niñas en edad escolar (entre los 5 y los 18 años).

Se les sensibiliza en materia de derechos humanos, cultura de paz, resolución pacífica de conflictos y les educamos en valores como la tolerancia, la igualdad, la no-discriminación y el

respeto a la diversidad. Trabajamos a través de centros escolares públicos, concertados y privados en horario escolar con el apoyo de expertos y personas voluntarias jóvenes.

2. Jóvenes universitarios y universitarias (entre los 18 y los 35 años).

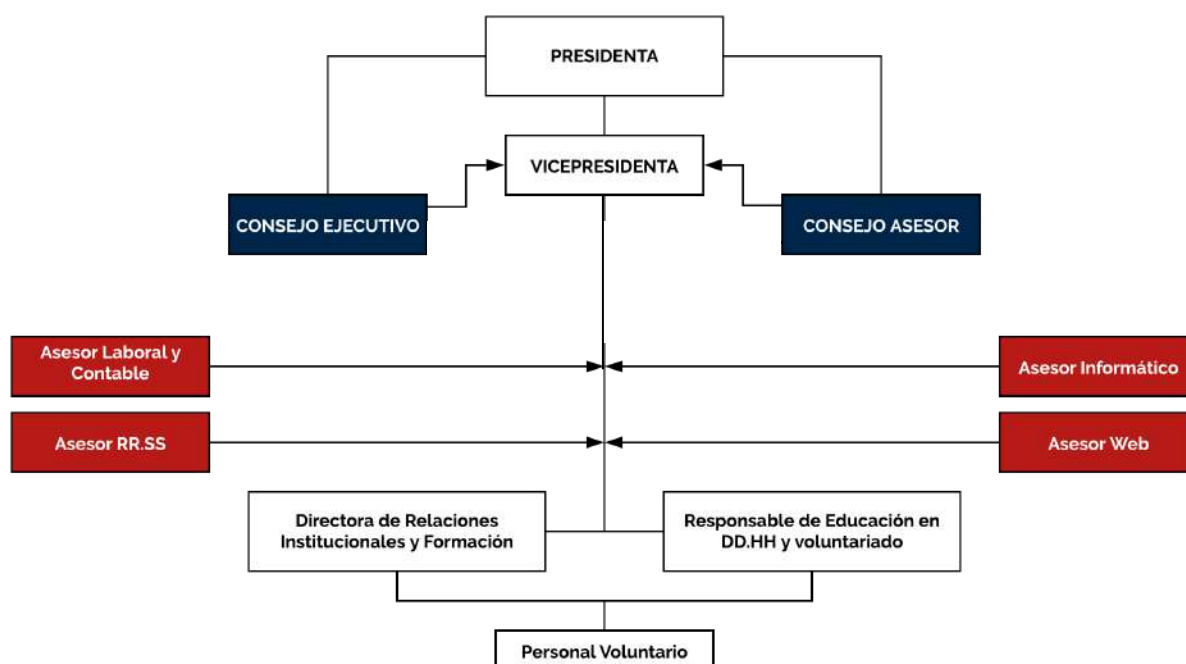
Les formamos en materia de derechos humanos y cultura de paz y les capacitamos para que puedan asumir su responsabilidad para con sus comunidades.

3. Jóvenes profesionales interesados en el ámbito de la resolución de conflictos.

Se les capacita para un potencial despliegue en misiones de paz y formar así parte de los esfuerzos de la comunidad internacional para desarrollar y mantener una cultura de los derechos humanos y la paz en el mundo.

1.2. Estructura organizativa

El organigrama de Helsinki España es el siguiente:



El **Consejo Ejecutivo** de Helsinki España está formado por:

- María Jaén Barandiarán, **Presidenta**
- Silvia Escobar Moreno, **Vicepresidenta**
- Ana María Nieto Centeno, **Vicepresidenta**
- Román López-Cortijo y García, **Vocal**
- Ana Urgoiti Aristegui, **Vocal**
- Adam Dubin, **Vocal**
- Carmen Quesada, **Vocal**

El **Consejo Asesor** de Helsinki España está formado por:

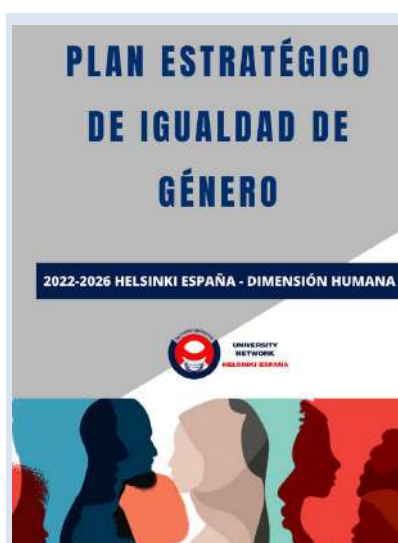
- Celia Garrido Benito.
- Antonio Carlos Herrera Carrera.
- Carmen Jordá Sanz.
- Amador Guallar Perez.
- Raquel González Martínez.
- Daniela Marelli:
- Edgardo Buscaglia
- Raul Martinez Fazzalari
- Andrew Whitley
- Frank Babinger

1.3. Responsable de la elaboración e implementación de planes

La persona encargada de la elaboración de los Planes es la Responsable de Relaciones Institucionales y Formación con el apoyo de los diferentes equipos de análisis de necesidades.

Actualmente, la entidad cuenta con los siguientes Planes Estratégicos:

1. Código de Conducta Helsinki España.
2. Plan Estratégico de Igualdad de Género Helsinki España.
3. Plan de Voluntariado Helsinki España.
4. Plan de Educación para la Paz, Derechos Humanos y Desarrollo Helsinki España.
5. Plan Estratégico de Educación en ODS.



1.4. Recursos Económicos

Los recursos económicos de la entidad se dividen en **dos fuentes principales de financiación**. Por un lado, las que provienen de **subvenciones públicas y privadas** y por otro, la **gestión de fondos propios**. La gestión de las subvenciones públicas se hace a nivel nacional, autonómico y local.

En cuanto a las subvenciones de financiadores privados, cabe destacar las aportaciones obtenidas en competencia competitiva de las siguientes entidades: : Fundación Carolina y las aportaciones en la cesión de espacios de la Escuela de Organización Industrial.

Finalmente, y en cuanto a los fondos propios, se componen de las aportaciones de los socios de la entidad y la gestión del curso REACT de la organización.

2. Definición de la Misión, Visión y Valores

2.1. Misión

Trabajar por el respeto y la protección de los derechos humanos a través de la educación en el ámbito universitario. Concentrar nuestros esfuerzos en el desarrollo de iniciativas de sensibilización y de formación de calidad en materias relacionadas con la paz y la resolución de conflictos, los derechos humanos, la pobreza y el desarrollo.

2.2. Visión

Un mundo compuesto por sociedades pacíficas, respetuosas con los derechos humanos y las libertades fundamentales en el que Helsinki España es una organización líder en el ámbito de la educación para la paz, los derechos humanos y el desarrollo, tanto a nivel nacional como internacional, gracias a la calidad y diversificación de sus programas educativos y formativos capaces de adaptarse a una sociedad dinámica en continuo cambio.

2.3. Valores

1. Tolerancia y no-discriminación:

Trabajamos con jóvenes para promover la tolerancia, la aceptación de la diversidad y la no-discriminación por motivos raciales, étnicos, de género, nacionales, sociales, políticos, culturales, de discapacidad, lingüísticos y religiosos de las personas.

2. Igualdad:

Trabajamos para alcanzar la igualdad plena en el acceso a recursos, oportunidades, derechos y responsabilidades entre todas las personas que componen nuestras sociedades, independientemente de su género, raza, discapacidad y creencias. Además, sumamos esfuerzos en la lucha para la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres, ya que entendemos que no es posible construir una sociedad más pacífica, inclusiva y segura si la violencia de género persiste.

3. Educación de Excelencia:

Trabajamos con los mejores expertos y expertas para ofrecer una educación basada en la excelencia e innovación que sea capaz de fomentar el pensamiento y análisis crítico.

4. Asociaciones de Colaboración:

Trabajamos reforzando nuestro compromiso con el fortalecimiento de espacios de trabajo conjunto y de coordinación con actores y organizaciones expertas en educación en derechos humanos, cultura de paz y resolución de conflictos.

5. Voluntariado y Comunidad:

Trabajamos para difundir y promover el voluntariado como una herramienta clave para la promoción, protección y realización de los derechos humanos, sobre la base de que el voluntariado no solo crea oportunidades de participación social, sino que también refuerza la confianza, la solidaridad y la reciprocidad entre las personas.



3. Áreas de Actuación

En la actualidad, Helsinki España cuenta con cuatro sedes a nivel nacional situadas en las ciudades de Santiago de Compostela (Galicia), Gordoncillo (Castilla y León) y Alicante (Comunidad Valenciana), además de su sede central en la Comunidad de Madrid. Desde su fundación, y a través de su trabajo, Helsinki España ha adquirido una experiencia contrastada en el desarrollo de las siguientes competencias:

- Sensibilizar y educar en Derechos Humanos, Objetivos de Desarrollo Sostenible y cultura de paz.
- Proporcionar una educación y formación de calidad, pertinentes y accesible en materias relacionadas con la resolución de conflictos y construcción de paz.
- Promover el voluntariado y la movilización social como mecanismo de participación ciudadana.

Estas competencias se llevan a cabo a través de la realización de los principales proyectos de la entidad, los cuales se engloban en las siguientes áreas de trabajo:

1

Educación y formación en materias relacionadas con la resolución de conflictos y la construcción de paz.

REACT: Preparación de Equipos de Expertos para la Asistencia y Cooperación Rápida para la Prevención de Conflictos, Gestión de Crisis y Rehabilitación Post-Conflicto

Centro Internacional Universitario para Misiones de Paz

2

Educación y sensibilización en DD.HH y ODS, y promoción del voluntariado y la movilización social.

Jóvenes para Jóvenes: Educando en Derechos y Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Europa de los Jóvenes

Jóvenes por los Derechos Humanos: Debates Juveniles sobre los Derechos Humanos

Formación y Orientación Profesional para Jóvenes en Riesgo de Exclusión

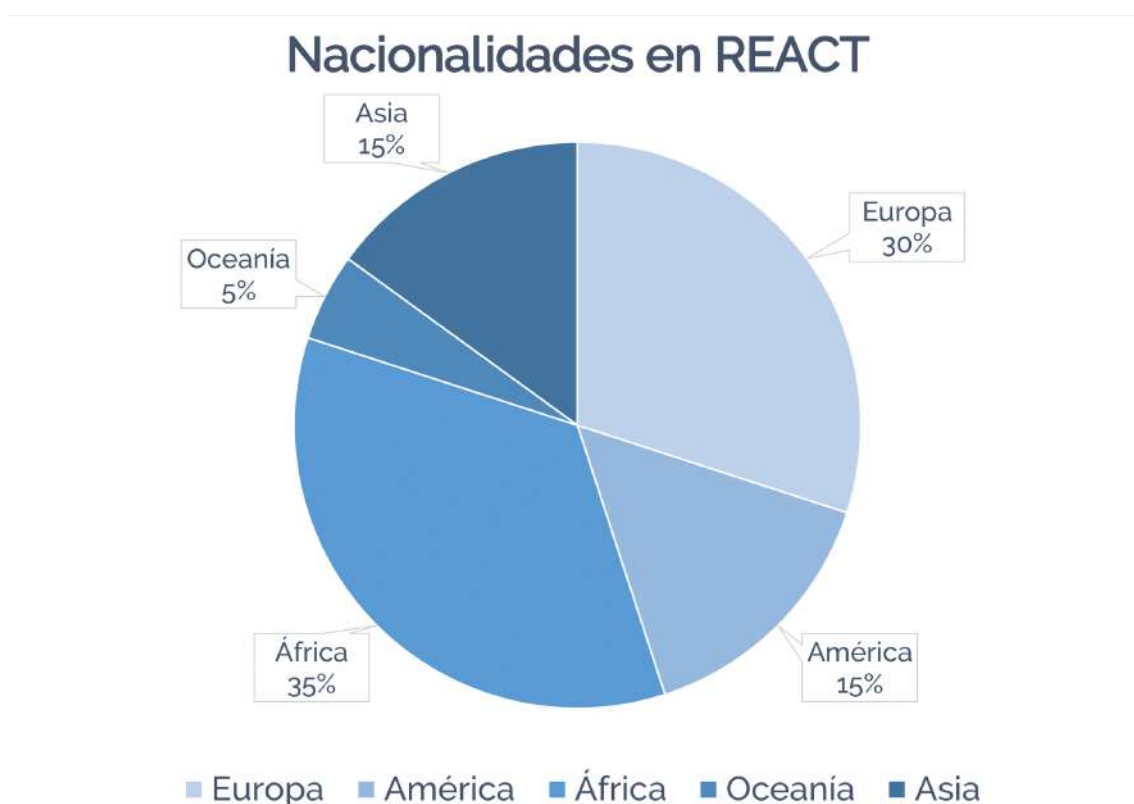
Jornadas de Sensibilización en Temáticas Relacionadas con la Construcción de Paz y Seguridad Internacional y el respeto a los Derechos Humanos.

El personal contratado en Helsinki España se dedica a las labores propias del desarrollo de las áreas de actuación contempladas anteriormente, a la búsqueda de fondos descrita en el apartado de recursos económicos y a la gestión diaria de la entidad.

A lo largo de todos estos años de trabajo se ha llegado a un total de:

Áreas de actuación	H	M	Total	Área de trabajo
Formación en Derechos Humanos a Universitarios/as	1115	4005	5120	2
Sensibilización en DDHH a Niños/as	23155	23155	46309	2
Formación de civiles para Trabajar en Misiones de Paz	156	291	447	1
Docentes Formados en Igualdad de Género y Derechos Humanos	40	160	200	1

Las principales nacionalidades de los civiles formados en REACT son las siguientes:



4. Organización

Tal y como se muestra en el apartado "**1.2. Estructura Organizativa**", Helsinki España cuenta con un organigrama estructurado que permite llevar a cabo los proyectos descritos anteriormente y englobados en las dos principales áreas de actuación de la entidad. Esta estructura organizativa se adecua a los recursos económicos disponibles y descritos en el apartado "**1.4. Recursos Económicos**" de este Plan".

El principal objetivo de Helsinki España-Dimensión Humana es fomentar el respeto y la protección de los derechos humanos a través de la educación. Para lograr dicho objetivo, contamos con un equipo formado por personas altamente cualificadas y profundamente comprometidas con nuestra misión, gracias a las cuales es posible coordinar la gestión diaria de la organización.

4.1. Presidencia

El cargo de presidenta es ostentado por **María Jaén Barandiarán**, licenciada en Administración de empresas con 20 años de experiencia en gestión de proyectos sobre derechos humanos, resolución de conflictos y erradicación de la pobreza. María Jaén cuenta con una experiencia demostrada en relaciones institucionales y en la creación de alianzas publico-privadas.

El objetivo principal de su trabajo es el de desarrollar las acciones necesarias que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Además, se encarga de mantener al día en cuanto al desarrollo de las actividades, al Consejo Asesor y Ejecutivo, además de apoyar en la organización y planificación de las personas contratadas y voluntarias. De igual forma, es también la responsable de la elaboración de un plan para la captación de fondos públicos y privados.

4.2. Vicepresidencia

Este cargo es ejercido por **Ana María Nieto Centeno**, quien es abogada y cuenta con una amplia experiencia en gestión de proyectos y entidades y, por **Silvia Escobar Moreno** acumula amplios conocimientos y experiencias en todo lo relacionado con los derechos humanos. De hecho, fue fundadora y primera presidenta de Amnistía Internacional en Madrid y embajadora en misión especial para las cuestiones referentes a los Derechos Humanos, cargo en el que cesó en 2011.

Su principal función dentro de la entidad es es la de llevar a cabo junto a la presidenta las acciones necesarias para dar cumplimiento los objetivos estratégicos de la organización.

4.3. Consejo Ejecutivo

El Consejo Ejecutivo de Helsinki España está compuesto por **siete miembros**. Éstos ejercen su función como voluntarios y voluntarias de la organización, a excepción de su Secretaria General; que además de ejercer sus labores como tal dentro del Consejo de forma voluntaria, trabaja como parte del equipo técnico de la organización.

La labor principal del Consejo Ejecutivo es la de velar por la transparencia y calidad de las acciones que lleva a cabo el equipo técnico de la organización. Tiene una labor de asesoramiento y orienta las acciones, políticas y alineamientos estratégicos de la institución.

4.4. Consejo Asesor

Helsinki España también cuenta con el apoyo de un Consejo Asesor que complementa las labores de asesoramiento del Consejo Ejecutivo. Está compuesto por un grupo multidisciplinar de personas con perfiles profesionales muy específicos, que participan en el diseño y ejecución de las actividades de la organización de manera voluntaria.

4.5. Gestión Administrativa

Para la correcta gestión administrativa de la entidad se cuenta con un asesor laboral y contable cuyas tareas son las siguientes:

- **Gestión administrativa:** presupuesto anual y seguimiento, impuestos, nóminas y gestiones diversas.
- **Gestión financiera y contable:** control bancario, flujos de caja, donaciones y cobros por la prestación de servicios.
- **Gestión de personal:** altas y bajas del personal contratado y algunos aspectos de gestión de los recursos humanos, como bajas temporales, vacaciones y excedencias.

4.6. Comunicación

Las labores comunicativas desarrolladas por Helsinki España se llevan a cabo principalmente por dos personas; una asesora en redes sociales y una asesora web. Principalmente las tareas desarrolladas son las siguientes:

- **Asesor Redes Sociales.** Para el mantenimiento de las RRSS , Helsinki España cuenta con el apoyo de una asesora experta en marketing y posicionamiento en redes. Esta asesora ayuda a mejorar la imagen de la entidad y forma periódicamente a el equipo de trabajo en temáticas relacionadas con la comunicación.
- **Asesor Web.** Para el mantenimiento y la gestión de la página web Helsinki España cuenta con una responsable de esta tarea. Sus principales labores son el mantenimiento de la web y la actualización periódica de la misma. Es una persona que conoce bien la entidad y sus proyectos, y con la que se mantuvieron numerosas reuniones periódicas para la actualización de la nueva página web de la entidad a principios del año 2020.

4.7. Asesoría Informática

La persona responsable del mantenimiento informático tiene una amplia trayectoria de trabajo con Helsinki España. Sus principales funciones son el mantenimiento del servidor, plataforma donde se guarda todo el trabajo de Helsinki España y la cual genera periódicas copias de seguridad. Además, proporciona ayuda con el mantenimiento de los correos corporativos de la entidad.

4.9. Área de Educación en DD.HH y Voluntariado

El área de Educación en DD.HH y Voluntariado es el **segundo área de trabajo** de Helsinki España. Su responsable es graduada en Relaciones Internacionales por la Universidad Rey Juan Carlos. Embajadora juvenil del Círculo Internacional de Directores de Hotel en Madrid.

Ha realizado numerosos voluntariados, colaborando con el Hospital Universitario Rey Juan Carlos o la Asociación Helsinki España – Dimensión Humana. Asimismo, ha ejercido como Directora de Prensa y Directora General en el Modelo de la Organización de Estados Americana (OEA's Model).

Actualmente se encarga de la gestión de todos los proyectos de la entidad relacionados con la educación en derechos humanos, Objetivos de Desarrollo Sostenible y voluntariado. Además, es una de las principales responsables en la gestión del equipo de voluntariado.

4.11. Personal Voluntario

El personal voluntario de Helsinki España se divide en las dos áreas de trabajo anteriormente comentadas, en función del perfil de la persona y sus intereses, previamente conocidos en una entrevista personal. Su función es la de dar apoyo en los diferentes proyectos de las áreas de trabajo y son directamente supervisados por la Secretaría General, la Directora de Relaciones Institucionales y Formación, y la Responsable de Educación en Derechos Humanos y Voluntariado.

El personal voluntario que llega a la entidad son en su mayoría estudiantes universitarios de últimos años interesados en el trabajo del tercer sector. Destaca en su mayoría un perfil de mujeres, estudiantes de grados relacionados con las ciencias sociales. Para la gestión de estas personas, Helsinki España mantiene contacto con las universidades de origen y firma convenios de prácticas.

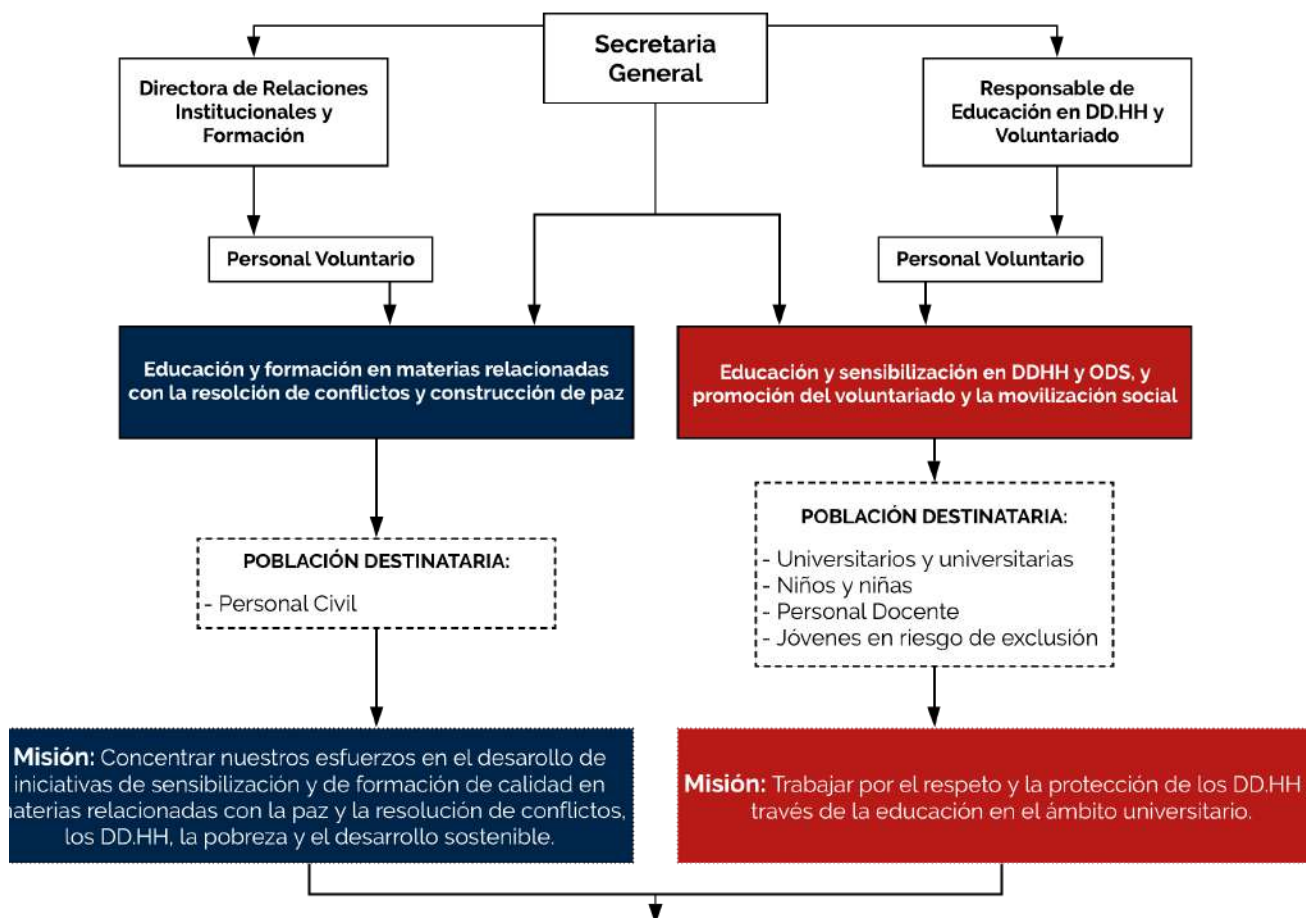
Por otro lado, y con el fin de asegurar el correcto funcionamiento de la entidad y el trabajo en equipo, se mantienen reuniones periódicas en las que todos los miembros de la organización intercambian información sobre el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo desde cada puesto de trabajo y área.



5. Gestión de Programas

Los programas se llevan a cabo en su mayoría gracias al aporte de las subvenciones tanto públicas como privadas descritas en el apartado **"1.4 Recursos económicos"**. Las personas responsables de gestionarlos son: la Secretaría General, la Directora de Relaciones Institucionales y Formación y la Responsable de Educación en Derechos Humanos y Voluntariado.

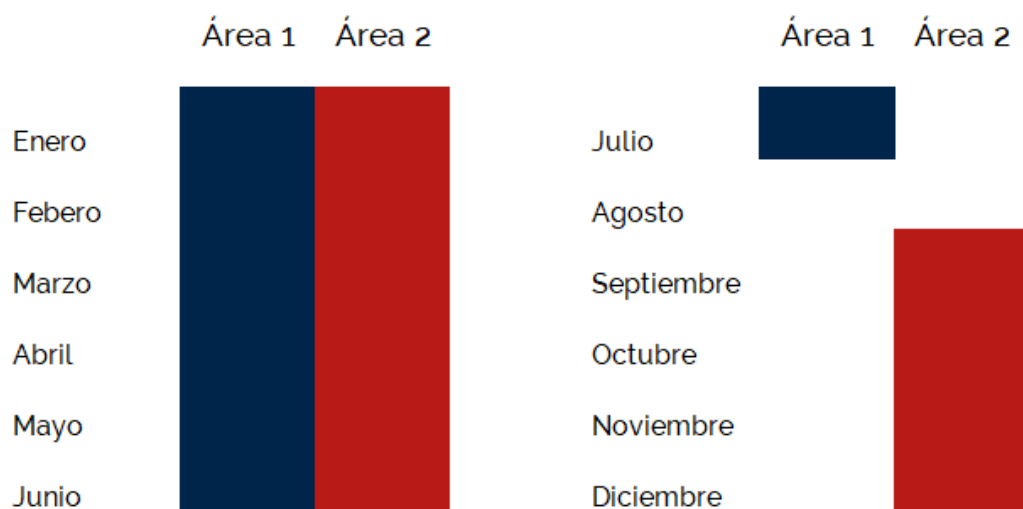
Las tres forman parte del ciclo de proyectos, destacando especialmente la Secretaría General como responsable de la supervisión de la parte económica, así como de su justificación. La Directora de Relaciones Institucionales y la Responsable de Educación se centran más en la formulación técnica y en esta parte de la justificación. Las tres han recorrido todas las fases de los proyectos de la entidad en algún momento, lo que les permite su perfecto conocimiento. Sin embargo, para mejorar la eficacia en la gestión de los programas cada una se responsabiliza del buen desarrollo de los programas comprendidos en su área correspondiente. La Secretaría General apoya y supervisa el trabajo realizado en las dos áreas.



Visión: Un mundo compuesto por sociedades pacíficas, respetuosas de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el que Helsinki España es una organización líder en el ámbito de la educación para la paz, los derechos humanos y el desarrollo, tanto a nivel nacional como internacional, gracias a la calidad y diversificación de sus programas educativos y formativos capaces de adaptarse a una sociedad dinámica en continuo cambio.

6. Cronograma por Áreas de Trabajo

El área de trabajo relacionada con la **"Educación y Sensibilización en DD.HH y ODS, y la promoción del voluntariado y la movilidad social"** será representada mediante el color azul, mientras que el área de trabajo **"Educación y Formación en Materias Relacionadas con la Resolución de Conflictos y Construcción de Paz"** se simbolizará por medio del color rojo. De este modo, el cronograma por áreas de trabajo de Helsinki España es el siguiente:



El área de trabajo relacionada con la **"Educación y Sensibilización en DD.HH y ODS, y la promoción del voluntariado y la movilidad social"** se lleva a cabo en paralelo al curso escolar.



7. Comunicación

7.1. Comunicación Interna

Debido a que la estructura de la entidad es pequeña, facilita la organización y la comunicación entre todos los miembros del equipo. La Secretaria General, la Directora de Relaciones Institucionales y la Responsable de Educación en Derechos Humanos y Voluntariado trabajan en el mismo espacio, lo que posibilita una comunicación fluida en el día a día. Por otro lado, la Directora de Relaciones Institucionales es la responsable de mantener la supervisión y gestión del personal voluntario que trabaja en el área de trabajo 1, junto a la Secretaria General.

Asimismo, la Responsable de Educación en Derechos Humanos y Voluntariado también supervisa y gestiona junto a la Secretaria General al personal voluntario que trabaja en el área de trabajo 2. Además, de forma semanal, todo el equipo de trabajo mantiene una reunión para analizar el estado de los proyectos y organizarlos con perspectiva.

En el caso del personal voluntario que decide realizar sus prácticas curriculares con nuestra entidad, cada uno es asignado a una tutora con la que contar en caso de dudas y para la supervisión de sus actividades. Una vez finalizadas sus prácticas, tanto la tutora como el voluntario o voluntaria rellenan un informe de valoración de la experiencia.

7.2. Comunicación Externa

Red Social	Nombre de Usuario	Nº de Seguidores o Contactos
Facebook 	@HelsinkiEspana	1986
Instagram 	@HelsinkiEspana	1770
Twitter 	@HelsinkiEspana	1180
LinkedIn 	Helsinki España	3737

8. Mapas de Procesos

Área de Trabajo 1

Objetivo Específico	Contribuir a la paz y la seguridad internacional a través de la formación de personal civil en resolución de conflictos.
Indicador	Número de personas formadas en resolución de conflictos, paz y seguridad internacional. Un 60% de las personas que reciben la formación acaban trabajando en misiones de Paz.
Resultado Esperado	El 90% de los y las participantes adquieren habilidades necesarias para entender y analizar las principales amenazas a la seguridad y paz internacional, las situaciones en las que surgen los conflictos armados y sus actores claves, además de su impacto en civiles. El 90% de los y las participantes fortalece la competencia y confianza de los integrantes a la hora de lidiar con situaciones de riesgo y/o crítica de manera efectiva, tal y como sucedería en el trabajo de misiones de Paz.
Responsable Gestión	Directora de Relaciones Institucionales y Formación.

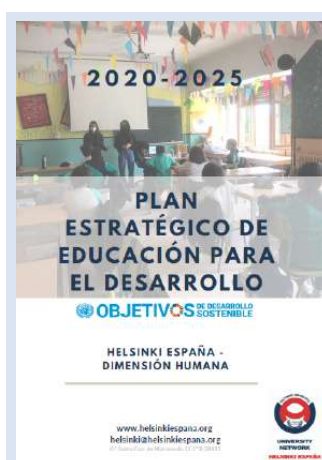
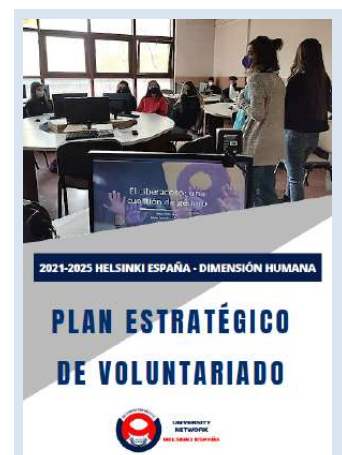
Área de Trabajo 2

Contribuir al desarrollo de una ciudadanía global, respetuosa y defensora de los derechos humanos y de una cultura universal de paz y sostenibilidad, en línea con los esfuerzos globales en el marco de la Agenda de Desarrollo 2030.	Objetivo Específico
Número de personas que reciben formación y son sensibilizadas en DD.HH y ODS. Análisis de los cuestionarios de evaluación entregados al inicio y a la finalización de los proyectos.	Indicador
Al menos el 80% de los y las jóvenes participantes demuestra un mejor conocimiento sobre los mecanismos de protección de DD.HH y sobre la Agenda 2030. Al menos un 70% de los padres, madres y personal docente participante valora de forma positiva las herramientas recibidas sobre igualdad de género y resolución de conflictos en el ámbito familiar.	Resultado Esperado
Responsable de Educación en DD.HH y Voluntariado.	Responsable Gestión

9. Planes Estratégicos y Códigos

Área 1	Contribuir a la Paz y la Seguridad Internacional a través de la formación de personal civil en resolución de conflictos.
Plan de Educación para la Paz, Derechos Humanos y Desarrollo Helsinki España Código de Conducta Helsinki España Plan Estratégico de Igualdad de Género Helsinki España	

Contribuir al Desarrollo de una ciudadanía global, respetuosa y defensora de los Derechos Humanos y de una Cultura de Universal de Paz y Sostenibilidad, en línea con los esfuerzos Globales en el marco de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.	Área 2
Plan de Voluntariado Helsinki España Plan de Educación para la Paz, Derechos Humanos y Desarrollo Helsinki España Plan Estratégico de Educación en ODS Código de Conducta Helsinki España Plan Estratégico de Igualdad de Género Helsinki España	



10. Implementación del Plan

10.1. Fase de Lanzamiento

Helsinki España sabe que concurre en régimen de competencia con un gran número de entidades. Por ello, es una de las prioridades de la organización aumentar los procesos de transparencia, gestión, calidad y planificación. Requisitos contemplados en la mayoría de convocatorias públicas. Se decidió crear un grupo para la creación de un Plan estratégico de gestión, calidad y planificación para Helsinki España, liderado por la Directora de Relaciones Institucionales y formación.

Para llevarlo a cabo, se contó con la presidenta, así como con la supervisión del Consejo ejecutivo y Asesor y del personal voluntario.

El primero paso realizado por el grupo de elaboración del Plan fue la recopilación de la información estratégica para llevarlo a cabo:

- Misión, Visión y valores de la entidad
- Población destinataria de los proyectos
- Recursos económicos
- Recursos humanos
- Planes Estratégicos de la entidad

Una vez recopilada esta información, el grupo de trabajo pasó a analizarla.

10.2. Fase de Identificación, Análisis y Diagnostico

10.2.1. Misión, Visión y Valores:

Una vez en esta fase, se hizo necesario comprobar hasta qué punto eran coherentes la Misión, la Visión y los Valores de la organización con los objetivos estratégicos, recursos y los resultados obtenidos. Es decir, revisar estratégicamente el servicio de la entidad para aumentar su calidad y detectar posibles incoherencias.

El esquema que se siguió fue el siguiente:

Área de Trabajo	Destinatarios y Destinatarias	Recursos Económicos	Recursos Humanos

10.2.2. Actividades Prioritarias:

Tras haber analizado la Misión, Visión y Valores de la Entidad, se pasó a identificar qué actividades de la organización podrían identificarse cómo prioritarias de acuerdo a la misión, visión de la entidad y si podían estar inscritas en un Plan Estratégico.

El esquema que se siguió fue el siguiente:

Área de Trabajo	Proyecto	Parte Interesada	Identificación de Necesidades y Expectativas	Medición y Evaluación	Posibles Mejoras	Plan Estratégico en el que se inscribe

10.2.3. Estructura Organizativa:

El objetivo de este análisis fue el de identificar si la estructura organizativa de la organización era representativa, eficiente y si las funciones estaban claramente definidas respecto a las de gestión.

El esquema que se siguió fue el siguiente:

Cargo	Funciones	Experiencia

En este proceso se reflexionó sobre el papel de cada uno de los miembros de la organización, los objetivos de trabajo de cada uno de ellos y su nivel de independencia e interdependencia con el resto del equipo.

De esta actividad se obtuvo la conclusión de la necesidad de identificar las necesidades de coordinación a través de ejes horizontales y verticales y las posibles relaciones entre las diferentes áreas para mejorar la coordinación y la calidad técnica del trabajo.

El objetivo de este análisis fue el de identificar los problemas y áreas de mejora relacionados con la gestión de los recursos humanos que permitan a la organización desarrollar el potencial y las capacidades de las personas implicadas a través del desarrollo de equipos multidisciplinarios que faciliten la participación y el sentimiento de pertenencia a la organización.

10.2.4. Gestión de Programa y Procesos:

El objetivo de esta actividad fue el de analizar los procesos de la organización identificando los procesos existentes en la organización, diferenciar entre procesos estratégicos y de apoyo así como dibujar un mapa de procesos.

En esta actividad también se identificaron todos los documentos que existen en la actualidad y que formarán parte del sistema de gestión de calidad de la entidad: planes estratégicos políticas de privacidad y códigos de conducta.

En relación a la documentación legal, se identificaron todos los procesos legales necesarios para el desarrollo de las actividades de la entidad, estableciendo así mismo a la persona responsable de hacer que se cumplan y mantenerlos al día, la Seretaria General.

10.2.5. Sistema de Información:

Esta actividad consistió en identificar problemas y acciones de mejora relacionadas con la mejora de la comunicación tanto interna como externa. Identificando los procesos de comunicación de la organización, la periodicidad y la calidad de las vías comunicativas y los mensajes transmitidos.

Para elaborar una estrategia de comunicación se realizó un estudio del estado de nuestras redes sociales y página web. La página web fue renovada a comienzos del año 2020 para lo que se contó con la opinión de la población beneficiaria de los proyectos.

10.3. Fase de Planificación

A través de esta fase se establecieron una serie de actividades concretas destinadas a mejorar los procesos de calidad y en base a las siguientes variables: viabilidad, importancia estratégica y prioridad.

Viabilidad - según los recursos y capacidades de la entidad.

1	No es viable
2	Es difícil de realizar
3	Se puede llegar a realizar
4	Es fácil de implementar

Importancia Estratégica - teniendo en cuenta las prioridades establecidas.

1	Importancia estratégica baja
2	Importancia estratégica media
3	Importancia estratégica alta

Prioridad - asignar la prioridad global de cada acción.

1	Prioridad baja
2	Prioridad media
3	Prioridad alta

Organización – Plan de Calidad				
Problema	Acción	Viabilidad	Importancia Estratégica	Prioridad
La Misión, Visión y Valores de la entidad pueden no estar actualizados con la realidad de la entidad	Repensar la Misión, Visión y Valores para que éstos respondan a la realidad de la entidad	4	3	3
No existen procesos continuos de comunicación entre los Consejos y el resto del personal	Aumentar el número de reuniones informativas entre todos los empleados/as y personas voluntarias de la entidad	3	2	2

Recursos Humanos – Plan de Calidad				
Problema	Acción	Viabilidad	Importancia Estratégica	Prioridad
Las funciones del personal no están redactadas	Establecer un manual con todas las actividades desarrolladas por cada grupo	4	2	1
Las personas voluntarias muchas veces se sienten perdidas	Desarrollar procesos de diálogo con los voluntarios para conocer sus expectativas y necesidades	3	2	2
No existe una planificación clara del número de voluntarios/as	Establecer claramente el número de personas necesarias por proyecto antes de su incorporación	3	3	2

Gestión de Programas – Plan de Calidad				
Problema	Acción	Viabilidad	Importancia Estratégica	Prioridad
La formulación de los programas en muchos casos no se actualiza, se utiliza directamente la del año anterior	Revisar todas las nuevas propuestas adaptándolas a cada convocatoria	4	3	3
Los requisitos técnicos de la justificación no se tienen en cuenta a lo largo de todo el proyecto, aumentando la carga de trabajo durante este período	Tener en cuenta los requisitos técnicos y económicos que se van a tener que presentar en la fase de justificación durante todo el proyecto	3	2	2
Muchas veces no se realizan los procesos de evaluación previstos durante toda la fase del proyecto al 100% por falta de tiempo	Establecer un calendario claro para dar cumplimiento al proceso de evaluación en todas las fases del proyecto	3	3	3

Recursos Económicos – Plan de Calidad				
Problema	Acción	Viabilidad	Importancia Estratégica	Prioridad
No se realiza un informe del número de convocatorias a las que nos presentamos, aunque no seamos beneficiarias	Establecer un informe anual que recoja el número de convocatorias presentadas, tanto concedidas como denegadas	4	2	1
Dependencia excesiva de las subvenciones	Establecer un Plan económico en el que se diversifique más el financiamiento	3	3	3
No existe una política de cuotas clara para los socios	Mejorar la captación de los socios/as y establecer cuotas claras	2	3	2
No existe una política ética clara en relación a las empresas y fondos privados a los que nos presentamos	Establecer un código ético en relación a las empresas privadas de las que podamos recibir fondos	2	3	2

Comunicación – Plan de Calidad				
Problema	Acción	Viabilidad	Importancia Estratégica	Prioridad
No hay un calendario claro de la periodicidad de las reuniones del equipo	Establecer un calendario claro en el que se aumenten el número de reuniones del equipo de trabajo	4	3	3
Muchas veces no hay conocimiento de qué se está haciendo en las diferentes áreas de trabajo	Aumentar el proceso de comunicación entre las diferentes áreas de trabajo	4	2	2
No hay una estrategia de comunicación clara que contemple todas las herramientas y plataformas de la entidad para la comunicación externa	Crear una estrategia comunicativa como entidad	2	3	3

10.4. Fase de Evaluación del Plan de Calidad

La responsable de supervisar la evaluación y consecución del Plan de Calidad será la presidenta de la organización. Para llevarla a cabo se establecerá una sistemática que valore los impactos producidos sobre la calidad junto al resto de miembros de la organización.

Se tendrá en cuenta en primer lugar las acciones de mejora de la entidad calificadas con prioridad 3 en la implementación del Plan.

Teniendo en cuenta el grado de madurez de la organización se dará un margen de 6 meses para establecer todas las variables y tomar las primeras acciones. En los siguientes 6 meses se llevará a cabo el seguimiento de las acciones y tras el plazo de 1 año se realizará el informe de evaluación del Plan en el que se establezcan los grados de consecución de los problemas identificados.

Este informe será liderado por la presidenta y en él deberán participar todos los miembros de la organización.

Acciones	Responsable de llevarlo a cabo	Grado de consecución



**UNIVERSITY
NETWORK**
HELSINKI ESPAÑA

HELSINKI ESPAÑA

DIMENSIÓN HUMANA

WWW.HELSINKIESPANA.ORG
HELSINKIESPANA@HELSINKIESPANA.ORG

Santa Cruz de Marcenado 11, 2ºA
Madrid, Madrid (28015)