



Coordinadora
Mentoría
Social

Plan Estratégico 2021-2022

COORDINADORA DE MENTORÍA SOCIAL

+34 691 963 099

coordinadora@mentoriasocial.org

www.mentoriasocial.org

Misión:

Nuestra misión es hacer que la mentoría esté al servicio de la inclusión, de la cohesión social y de la igualdad de oportunidades de los colectivos más vulnerables. Para ello, trabajamos en red de manera eficaz para incidir en el ámbito público y generar conocimiento pedagógico riguroso, con el fin de extender la Mentoría de calidad en el ámbito de la acción social.

Visión:

Queremos ser una red amplia, diversa y representativa de los proyectos de mentoría social del país, garantizando la calidad de estos y generando conocimiento e innovación.

Introducción

Después de tres años de trabajo y con una etapa final coincidente con el contexto de pandemia, en 2020 cerrábamos un plan estratégico con una implementación de entre el 70 y el 80 por ciento de los objetivos planteados.

Para entonces, habíamos centrado la estrategia en clarificar nuestra misión y asentar las bases y los proyectos clave que queríamos desarrollar. Era entonces una prioridad hacer entender a la sociedad el papel relevante de la mentoría como herramienta para la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad.

Ahora entramos en una nueva etapa distinta, en la que dar a conocer la mentoría como metodología para contribuir en la lucha contra la desigualdad se da por sentado. Son ya muchas las organizaciones en España que han hecho una apuesta por la mentoría y parece que la cosa va a más. Sin embargo, todavía son pocas las que forman parte de nuestra plataforma.

Es por ello por lo que el foco para el 2021 y el 2022 debe ser buscar su adhesión a nuestra propuesta. Hemos identificado las necesidades a las que podemos dar respuesta (que son principalmente la de facilitar un espacio de coordinación entre proyectos y la de acompañar y apoyar a los mismos en su implementación con criterios de calidad) y hemos definido la propuesta de valor de la CMS (la propia red como fuente de recursos y el Sello MC como herramienta de apoyo y evaluación), por lo que ahora nos toca ponernos en marcha para hacer grande nuestro propósito.

En este sentido, a pesar de haber estructurado el plan en objetivos generales y específicos, que van a marcar las acciones para los siguientes dos años, existen algunos elementos clave que impregnaran el conjunto del redactado y que aparecen explicados de diferentes maneras a lo largo del documento. Estos elementos clave que de algún modo marcan un cambio de ciclo son:

El convencimiento de que, sin crecimiento, no hay proyecto. Para seguir avanzando en la consecución de nuestra voluntad de ser una red amplia, diversa y representativa de los proyectos de Mentoría social del país, es indispensable que nuevas organizaciones se sumen a la Coordinadora. A través de nuestro acompañamiento para el desarrollo de proyectos calidad, debemos facilitar la aproximación de territorios y entidades.

La necesidad de construir una identidad propia que vaya más allá de la suma de las identidades de sus miembros. Para facilitar la ampliación de la red es muy necesario que tengamos claro lo que podemos ofrecer, de modo que las organizaciones sociales encuentren en la CMS, además de la relación con otros socios, la posibilidad de acceder a servicios de su interés.

La urgencia de dotarnos de los recursos adecuados para el logro de los objetivos propuestos. Hasta el momento hemos tenido una estructura muy frágil, basada en la multifuncionalidad de un equipo pequeño. Si hacemos una apuesta firme en crecer es necesario que la estructura se adapte a ello, reorganizando las funciones y roles de cada actor (técnico y político) y mejorando la dotación de recursos humanos. Sólo así podremos garantizar una estructura estable mínima que nos permita afrontar los nuevos retos. Es momento de tomar una actitud emprendedora y asumir ciertos riesgos que nos permitan aumentar el ritmo de crecimiento, que ya hemos empezado.

En clave de recursos, no sólo se trata de aumentar el equipo sino de diseñar un modelo de negocio que vaya más allá de las subvenciones públicas y que nos posibilite obtener ingresos de forma coherente con nuestra misión. Hablamos de generar servicios que, además de ser una fuente de ingresos, nos permitan asegurar que la implementación de nuevos proyectos se hace en base a nuestros estándares de calidad. Más adelante, en la concreción de objetivos y acciones, lo veremos con detalle.

En esta introducción queremos añadir también que, a diferencia del anterior, este plan estratégico es de dos años en vez de tres. Este nuevo formato es el resultado de nuestra lectura del contexto actual, tan cambiante. Tanto la realidad social como el propio momento de crecimiento en el que se encuentra la Coordinadora, nos exigen un mayor grado de adaptación constante y, por lo tanto, entendemos que a dos años vista deberemos revisar de nuevo nuestra propuesta, puesto que el contexto puede haber cambiado de forma radical.

El documento que tenéis es la parte redactada del plan estratégico que debe leerse de forma acompañada al documento de excel, en el que indicamos las acciones con más detalle y concretamos los resultados para el 2021, quedando pendientes la estimación de resultados para el 2022, que plantearemos una vez finalizado el presente año.

Ejes, Objetivos Generales y Objetivos Específicos

El plan 2021-2022 se estructura en 3 ejes clave, coherentes con nuestra misión de abogar por la extensión de la mentoría de calidad en el ámbito de la acción social: el Apoyo y refuerzo de los proyectos de mentoría social, el Crecimiento y el Reconocimiento e incidencia pública.

Además, al final hemos querido añadir un cuarto eje, en clave operativa que, si bien se intuye en una lectura transversal, es importante citar de forma específica, para resaltar su relevancia interna. Se trata del eje Gestión y Participación interna, en el que situamos todos aquellos aspectos relacionados tanto con el equipo humano como con las propias entidades miembros de nuestra red.

Para cada uno de los ejes hemos establecido entre uno y tres objetivos generales que, a su vez, se desglosan en diversos objetivos específicos. Todos ellos (generales y específicos) son una propuesta de trabajo hasta finales de 2022.

Sin embargo, las acciones y resultados previstos están pensados en clave anual y, por lo tanto, en el presente documento aparecen concretadas únicamente las propuestas para 2021, con la idea que a finales de año se revisen de nuevo y sea entonces cuando especifiquemos las propias de 2022 (ver Anexo).



EJE 1.

Apoyo y refuerzo de los proyectos de mentoría social

Este eje hace referencia a la esencia de nuestra actividad como plataforma de segundo grado: ayudar a los proyectos a desarrollar mejor su intervención. Para hacerlo, nos centramos en tres objetivos: el acompañamiento, la formación y la evaluación.

OG1. Reforzar el servicio de acompañamiento de calidad a nuestros clientes y socios que responda a las necesidades del mercado actuales (ACOMPañAR)

Después de unos años de funcionamiento de la CMS, de la aportación de todas sus entidades en la construcción de contenidos, de la experiencia de haber desarrollado nuevos proyectos de mentoría para terceros y del trabajo de sistematización resultante de la creación de nuestro Sello de Calidad, en la actualidad disponemos del conocimiento y la capacidad para ofrecer un servicio de acompañamiento en el diseño e implementación de proyectos de mentoría social.

Como decíamos en la introducción, este servicio no es exclusivo para las organizaciones miembro, sino que lo entendemos también como un servicio para entidades/instituciones externas que, a futuro, podrían acabar incorporándose a la red.

Dentro de este servicio de acompañamiento, nos planteamos dos objetivos específicos para los próximos dos años: a-OE1.1. Diseñar e implementar un servicio de consultoría de proyectos de mentoría social y b-OE1.2. Generar materiales y herramientas para los proyectos de mentoría social (banco de recursos)

Si bien la idea de ofrecer consultorías para el diseño e implementación de proyectos la tenemos clara, para estos dos años próximos el objetivo es ponerla en marcha. Lo primero será definir un modelo ordenado, sostenible y autónomo que nos permita dar respuesta a las crecientes demandas de apoyo que tenemos, que vaya más allá de la formación en Gestión de proyectos de Mentoría Social, que hasta el momento les ofrecíamos. Y lo segundo, empezar a ofrecer este servicio de manera proactiva (y no únicamente a la espera de demandas).

Además del objetivo específico sobre el servicio de consultoría, entendemos que el acompañamiento debe tener también una vertiente relacionada con recursos concretos, más allá del asesoramiento. En este sentido proponemos la construcción de un banco de recursos, con materiales, documentos modelo, fichas u otro tipo de herramientas, que facilite mucho la ejecución de los proyectos de mentoría social.

La construcción del banco de recursos, además, debe estar alineada con nuestro sistema de calidad (Sello MC), de modo que cualquier proyecto que desee pasar por el proceso de auditoría externa, tenga a su disposición las herramientas y materiales que exigimos para cumplimentar nuestros estándares.

OG2. Revisar y mejorar el plan de formación de la CMS en base a las necesidades de nuestros clientes y socios (FORMAR)

En el anterior plan estratégico, la definición del plan de formación era un elemento central. Fue un acierto dibujar una estructura formativa con niveles, que permitiera a las organizaciones pasar por cada uno de ellos en función de su necesidad e interés.

NIVEL BÁSICO - NIVEL INICIAL - NIVEL PROFUNDIZACIÓN - NIVEL PARA PROFESIONALES DE LAS ENTIDADES MIEMBRO

Sin embargo, la lógica de entender el plan de formación como un itinerario no ha funcionado. Por un lado, por la incapacidad de generar el contenido de los cursos de profundización de forma ágil (como consecuencia de la falta de recursos) y, por el otro, porque las demandas que recibimos de apoyo sobre aspectos concretos de los proyectos son muy diversas y suelen necesitar una reacción rápida, que dificulta la posibilidad de poderlas agrupar en una única formación en la que sé de respuesta a varias de ellas a la vez.

Así pues, para los próximos años nos planteamos un mantenimiento de aquellas formaciones que ya funcionan y una revisión de aquellas que hasta el momento no han acabado de arrancar. Así, para cada uno de los niveles, nos planteamos objetivos distintos:

OE2.1. Tener una propuesta de formación básica útil y de calidad (nivel básico)

Nos proponemos poder crear su versión online con todos sus materiales y ofrecerla de forma empaquetada a las demandas que nos llegan. Es decir, hará falta pensar en la posibilidad de crear una especie de webinar corto para aquellos actores que quieren saber qué es la mentoría social pero que no necesariamente quieren implementar un proyecto.

OE2.2. Tener una propuesta de formación inicial útil y de calidad (nivel inicial)

Este curso está dirigido a actores que quieren poner en marcha un proyecto de mentoría social y, además de incluir los contenidos del curso básico, incorpora la explicación de las fases y ciclo de un proyecto de mentoría. Este curso está ya bastante consolidado, tanto

OG2. Revisar y mejorar el plan de formación de la CMS en base a las necesidades de nuestros clientes y socios (FORMAR)

en su formato presencial como en su formato online, por lo que mantendremos la propuesta de ofrecer tres ediciones al año, incorporando una revisión para introducir las mejoras recogidas en las valoraciones del alumnado.

OE2.3. Revisar la propuesta de formaciones de profundización sobre mentoría en base a las necesidades y demandas detectadas (nivel profundización)

Como indicábamos en la parte introductoria del objetivo general, las formaciones de profundización son las que más debemos repensar, puesto que nuestra capacidad para generarlas debe venir acompañada de una demanda real. Estos dos años tienen que servirnos para encajar esta propuesta para que responda a la necesidad existente y, por lo tanto, sea una herramienta útil para los proyectos.

OE2.4. Tener una propuesta formativa específica para socias y adheridas útil y de calidad (formación para profesinoales)

El interés y uso de las formaciones específicas para profesionales en activo de las organizaciones de la CMS ha ido en aumento y ahora disponemos de un formato ya bastante sólido de espacios trimestrales virtuales (webinars), en los que una persona especialista aborda una temática específica, relacionada con el día a día de los proyectos. La idea es mantener estos espacios, así como unas jornadas formativas anuales.

Así mismo y, aunque no se trate de una formación específica para equipos, también realizaremos una o dos veces al año, sesiones para mentores y mentoras sobre temas que puedan ser de interés para el rol que desarrollan. Así, en este primer año, desarrollaremos acciones formativas para persona mentoras sobre "Antiracismo e interculturalidad" y sobre "Como trabajar el cierre de la relaciones", temas que desde la comisión de formación se han valorado como prioritarios

OG3. Promover la evaluación de los proyectos de mentoría social a través del Sello MC (EVALUAR)

El último de los objetivos de este eje destinado al apoyo y refuerzo de los proyectos tiene que ver con nuestro “producto estrella” y para el que hemos estado trabajando desde 2017. Después de un proceso largo de idas y venidas y de la parada por la pandemia (que nos llevó a centrarnos más en los servicios de formación interna que en el despliegue del Sello), iniciamos el 2021 con el objetivo de conseguir que esta sea la línea estratégica central para los próximos años. Si bien esta voluntad la vamos arrastrando desde hace tiempo, el hecho de poder hacer un salto cualitativo tanto en recursos humanos como en la propia plataforma digital, creemos que va a ser muy determinante para lograr nuestros propósitos.



OE3.1. Aumento número de clientes del Sello MC

Queremos contactar con cada uno de los proyectos de mentoría que tenemos detectados en el Estado para explicarles de qué modo el Sello MC puede ayudarles en su intervención, por lo que una de las acciones prioritarias es la de ampliar y sistematizar nuestra base de datos, para así poder dirigir la propuesta del Sello a los potencialmente interesados.

También queremos dedicar esfuerzos a la comunicación sobre el Sello más generalista, que nos permita situar el Sello en determinados foros. Para ello, pensamos en poder explicar la herramienta en congresos/jornadas, así como crear algún material audiovisual en 2022 que nos permita recoger testimonios de proyectos que han pasado por el proceso en 2021.

OG3. Promover la evaluación de los proyectos de mentoría social a través del Sello MC (EVALUAR)

OE3.2. Incorporar mejoras

Además de buscar nuevos proyectos que quieran auditarse, el Sello, como herramienta, también necesita incorporar alguna mejora. Quizás las más relevantes serán la creación de una nueva web que nos permita explicar el Sello como algo que va más allá de la propia CMS (www.qualitymentoring.org) y la creación de una nueva plataforma digital (<https://qualitymentoring.ymatech.es>), para gestionar todos los proyectos que están en proceso de auditarse. La nueva herramienta además nos permitirá tener datos cuantificables sobre el Sello, que nos facilitaran poder generar un informe anual sobre el mismo (número de proyectos que inician el proceso, estándares más y menos cumplidos, número de auditorías completadas, etc.). Estos datos, además de ser útiles para generar el informe, también nos permitirán orientar las acciones de apoyo a las entidades, puesto que podremos saber cuales son los estándares de calidad que más cuesta que se cumplan y a partir de ahí diseñar el apoyo y los recursos necesarios adecuados a los mismos.

OE3.3. Aumentar la red de socios estratégicos del Sello, que reconocen su valor como herramienta para evaluar la calidad

Para que el Sello MC sea útil, además de permitir mejorar la intervención de los proyectos, debe estar reconocido por actores clave (sobre todo financiadores) como una herramienta que permite validar la calidad metodológica de los proyectos. Es por ello que el trabajo de prospección con aquellos financiadores que en la actualidad ya dan apoyo a proyectos de mentoría social debe ser una prioridad y, por lo tanto, construir una base de datos con todos los agentes que hoy por hoy ya apoyan económicamente a los proyectos, es clave.

EJE 2. Crecimiento

Dentro del eje de crecimiento hemos incorporado un sólo objetivo general: OG4. Aumentar el número de entidades miembro de la CMS y su diversidad territorial y temática. Sin embargo, en el mismo objetivo hemos tenido en cuenta tres parámetros cuando hablamos de crecimiento: el número de entidades que queremos representar, la diversidad de territorios y los ámbitos de actuación.

OG4. Aumentar el número de entidades miembro de la CMS y su diversidad territorial y temática.

En este eje, cabe apuntar que los resultados esperados no responden únicamente a las acciones que incluimos en el mismo, sino que son fruto de acciones que ubicamos en los otros ejes, puesto que el crecimiento es, como decíamos en la introducción, un elemento transversal. De hecho, este eje tiene una relación muy directa con el siguiente, sobre nuestra incidencia pública, ya que la capacidad de sumar a nuevas entidades estará directamente relacionada con nuestra visibilidad y reconocimiento social.

Así pues, en relación estricta con las acciones que directamente se relacionan con la suma de nuevas entidades, nos proponemos:

OE4.1. Tener datos actualizados sobre proyectos activos

Tener datos sobre el estado de los proyectos de mentoría de todo el estado es uno de los objetivos que más repiten a lo largo del plan estratégico, puesto que para una entidad como la CMS esto es un elemento esencial para crecer. Así pues, del mismo modo que identificamos la base de datos de proyectos como la previa para proponerles el proceso de Sello, es también la previa para proponerles formar parte de la CMS.

Dedicaremos recursos y tiempo a actualizar esta base de datos para tener una información veraz del estado de los proyectos por lo que nos proponemos contactar telefónicamente con todos ellos.

Localización de los programas de mentoría social

Aunque los programas de mentoría social estén repartidos por todo el territorio (ver gráfico 1), Cataluña concentra el mayor porcentaje de programas (un 53%). Le siguen Andalucía y Madrid, que cuentan con un 12% respectivamente, mientras que en el caso del País Vasco y de Navarra, éstos representan el 6%. Finalmente, también encontramos otras comunidades, como Galicia, con un porcentaje menor (4%). Algunos programas, como el programa Emprendimiento de la Fundación Tomillo o EnTàndem de AFEV, se llevan a cabo en diferentes comunidades autónomas a la vez.



Fuente: Applying Mentoring

OG4. Aumentar el número de entidades miembro de la CMS y su diversidad territorial y temática.

También queremos ampliar la base de datos a partir de revisar en qué punto se encuentran los proyectos de todas las entidades que se han formado con nosotros; en la actualidad sabemos que nuestra formación sirve como primer contacto con la CMS por parte de proyectos de nueva creación, pero no sabemos que pasa en cada caso posteriormente, a no ser que se vuelvan a comunicar con nosotros. Queremos hacer seguimiento de cual es el devenir de todos los proyectos que en algún momento se han formado con nosotros.

Finalmente, queremos tanto incorporar contactos que algunas entidades nos notifican (especialmente en los casos de fuera de Catalunya), como hacer búsqueda a través de las plataformas de acción social y voluntariado de las distintas comunidades.

OE4.2. Comunicarnos con las entidades con proyectos susceptibles

Una vez hecha la detección, el siguiente paso es analizar sus necesidades y a partir de ahí ver cuales de nuestras propuestas les pueden encajar. El Sello MC es desde luego la actividad que creemos que puede serles de mayor utilidad a aquellas que todavía no nos conocen, pero también la posibilidad de entrar a formar parte de la red, por los contactos y relaciones que les puede aportar.

Obviamente, con las entidades que hace ya más tiempo que nos conocen, trabajaremos para que entren en las próximas asambleas, previendo en mayo de 2021 poder incorporar 5 nuevas adheridas y en 2022 otras 8 más.

EJE 3.

Reconocimiento e Incidencia Pública

Como decíamos en el punto anterior, no habrá crecimiento si no somos capaces de incidir en la esfera pública para que la mentoría tenga el reconocimiento que se merece y, al mismo tiempo, se implemente con criterios de calidad.

OG5. Aumentar nuestro reconocimiento público

Para lograr el OG5, nos planteamos el trabajo sobre tres objetivos específicos que tienen que ver con nuestra capacidad de hacer llegar el mensaje sobre cuál es el impacto que genera la mentoría en España, nuestra capacidad de incidencia directa en la política pública y nuestra visibilidad como actores referentes tanto en España como en Europa.

OE5.1. Publicar i difundir datos sobre la CMS y el impacto de la mentoría social en España

De nuevo aparecen los datos como una acción central de nuestro proyecto. En este caso hablamos de datos que nos permita explicar cual es el alcance de los proyectos de mentoría en España (personas beneficiarias, territorios, ámbitos de actuación...) y la propuesta es poder empezar con los extraídos de la acción de las entidades miembros (2021) pero poder ampliarlos a todos aquellos proyectos de mentoría del estado, de forma que podamos tener una foto real de la situación del sector.

Aprovechando que en 2020 se finalizó la investigación Applying Mentoring, sobre el impacto de la mentoría social en la población inmigrante y refugiada, en 2021 promoveremos la difusión de sus resultados en medios, sin dejar de tener la mirada puesta en nuevas evaluaciones de impacto que nos permitan explicar los efectos de la metodología que promovemos.

OE5.2. Incidir en el diseño de políticas públicas que incorporen la mentoría

El tipo de acciones para mejorar nuestra incidencia en las políticas públicas dependerá del grado de relación que tengamos con cada administración. Así, con la Generalitat de Catalunya, con quien tenemos una relación histórica, el objetivo será conseguir que el hecho de tener el Sello MC puntúe con mayor peso y en más líneas de las distintas convocatorias de subvenciones.

También con la Generalitat de Catalunya queremos mantener la colaboración tanto con el Departament d'Educació, con los que hemos trabajado para el diseño de un programa de mentoría con alumnado de secundaria durante el curso 2020-21, como con la Secretaria de Migracions, con quienes trabajamos coordinando su proyecto de mentoría con personas refugiadas.

OG5. Aumentar nuestro reconocimiento público

Si bien nuestra voluntad es caminar hacia un modelo en el que la CMS tengamos un rol de supervisores externos (y no tanto de ejecutores de las políticas), somos consciente de que en 2021 todavía estaremos muy condicionados por las posibilidades que nos ofrecen. Es por ello por lo que durante el 2021 seguiremos coordinando el proyecto de mentoría con personas refugiadas de la Generalitat.

Con otras administraciones, como la central o las de otros territorios del estado, el objetivo de este plan estratégico será ahondar en las relaciones que ya iniciamos en 2020 (Gobierno Vasco y Dirección de Diversidad Familiar del Ministerio) y, en algunos casos, empezarlas (Gobierno de Navarra). En aquellos territorios en los que ya hay entidades de la CMS iremos de su mano para establecer la relación, buscando así que el reconocimiento de la CMS sea también el reconocimiento de los proyectos de mentoría. Este es el caso de Navarra, por ejemplo, con quien ya hemos empezado a trabajar para que acojan el Congreso Estatal de Mentoría en 2022, tal y como explicaremos en el siguiente objetivo específico.



Finalmente, en cuanto a nuestra influencia en el diseño de políticas públicas, queremos aprovechar nuestra participación en el proyecto europeo Mentor Your Future, que tiene como objetivo incorporar la mentoría en las políticas universitarias como una herramienta para promover el compromiso cívico y la mejora de las competencias transversales de los y las estudiantes.

OG5. Aumentar nuestro reconocimiento público

OE5.3. Posicionarnos como actores referentes en el ámbito estatal y europeo

El tercer de los objetivos para mejorar nuestra incidencia y reconocimiento tienen que ver con todas aquellas acciones que tienen por propósito principal buscar dicho reconocimiento. En este sentido destacamos principalmente todo el trabajo que hacemos desde la comisión de advocacy del European Center for Evidence-Based Mentoring en la que participamos de forma regular y el trabajo entorno al Congreso Estatal de Mentoría 2022.

Del mismo modo que el anterior plan estratégico se culminaba con la organización del Summit europeo, en este caso lo que nos planteamos es culminar el plan 2021-22 con un encuentro a nivel estatal que nos permita ubicarnos en el mapa, generar contactos en territorios en los que no estamos y detectar oportunidades para seguir expandiendo la mentoría de calidad en el ámbito de la acción social.

De acuerdo con esta voluntad, en 2021 ya organizaremos unas pre-jornadas virtuales el 14 de julio que serán el pistoletazo de salida hacia el congreso de 2022.

EJE 4. Gestión y participación interna

Como comentábamos en la introducción de este documento, el 4º eje del plan tiene una lógica más en clave operativa que no estratégica. Sin embargo, no hemos querido dejar de nombrarlo, puesto que ante un cambio de etapa como el que se plantea, será muy importante tener presentes los recursos de los que disponemos y los que necesitamos, y por ello presentamos la organización de estos en un apartado propio.

OG6. Mejorar la gestión interna y recursos de la entidad

Mejorar la gestión interna y recursos de la entidad tiene que ser también una prioridad en los próximos dos años, puesto que el crecimiento va a requerir tener una estructura clara y definida tanto de las funciones y roles del equipo como de los procesos de toma de decisiones que implican a las entidades socias y adheridas. Así, hemos agrupado las acciones en dos objetivos específicos.

OE6.1. Dotarnos de una organización y volumen de los recursos humanos adecuados al proyecto

Dentro de este objetivo incluimos tanto la necesaria acción de búsqueda de nuevos fondos, como todo aquello referente a la mejora de la gestión de los recursos humanos que ya tenemos. Si bien la actividad ha ido creciendo y estabilizándose, el equipo técnico no ha sido estable hasta hace poco, por lo que ahora tenemos el reto tanto de mantenerlo, como de dotarnos de herramientas de trabajo y coordinación interna, que garanticen el buen funcionamiento.

Igualmente es momento de revisar los procesos de toma de decisiones, puesto que cada vez son más las personas implicadas en la CMS (hay más entidades y más personas contratadas en el equipo) y ello puede dificultar el flujo de la información. En los próximos años será necesario tener el debate, especialmente en la Junta, sobre cómo lidiar con el crecimiento para que este no condicione ni la participación ni la democracia interna de la CMS.

OE6.2. Mejorar la transparencia, comunicación y participación interna

Siguiendo con la voluntad de fomentar la participación y transparencia interna que ya apuntábamos en el anterior plan, mantendremos el contacto con las entidades telefónicamente, por mail y a través del boletín interno.

También queremos mantener y aumentar, si cabe, los grupos de trabajo y comisiones, a través de los cuales participan de forma periódica las entidades, así como crear un espacio de intranet en la web, para todas las entidades miembros, que les permita tener acceso a las actas de los grupos y la junta.

Finalmente apuntamos a la necesidad de revisar los estatutos de la CMS de cara a la asamblea del 2022, ajustándolos a la nueva realidad, mucho más compleja que la que existía en el momento que se fundó la entidad.

Plan Estratégico 2021-2022

COORDINADORA DE MENTORIA SOCIAL

+34 691 963 099

coordinadora@mentoriasocial.org

www.mentoriasocial.org