

CONTENIDO

- ∅ PRESENTACIÓN
- ∅ INTRODUCCIÓN
- ∅ VISIÓN Y MISIÓN
- ∅ PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL MOVIMIENTO DE CR
- ∅ BASE LEGAL
- ∅ CONTEXTO NACIONAL
- ∅ CONTEXTO INTERNO ACTUAL:
 - COBERTURA NACIONAL
 - CAPACIDAD
 - RECURSOS:
 - Recursos Humanos
 - Recursos Financieros
 - Recursos Materiales
 - Programas Nacionales Vigentes
- ∅ POLÍTICAS BASICAS DE DESARROLLO
- ∅ METAS ESTRATEGICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
 - Órganos de gobierno, Administración Estratégica, Alianza y Planes Estratégicos
 - Gerencia y Órgano de Gestión
 - Administración y Finanzas
 - Recaudación de Fondos
 - Gestión de Programas y Proyectos
 - Prestación de Servicios y Productos
 - Desarrollo de Recursos Humanos
 - Administración del Voluntariado
 - Comunicaciones y Relaciones Públicas
- ∅ OBJETIVOS, RESULTADOS E INDICADORES DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
- ∅ ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN, PROGRAMAS Y SUB PROGRAMAS NACIONALES
 - ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN
 - PROGRAMAS Y SUB PROGRAMAS NACIONALES (Pendiente de análisis)
 - Socorros y Administración para Desastres
 - Salud
 - Banco de Sangre
 - Difusión (Centro Henry Dunnant)
 - Capacitación
 - Voluntariado
- ∅ ESTRUCTURA ORGANIZATIVA (Pendiente de análisis)
- ∅ SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

POLÍTICAS BÁSICAS DE DESARROLLO (2003-2007) (pendiente de elaboración)

Entre las políticas básicas del PND (1997-2001) se encontraban:

1. Orientación prioritaria y coparticipativa hacia los sectores de mayor vulnerabilidad social
2. Fortalecimiento de las bases normativas
3. Racionalización administrativa y modernización organizativa
4. Fortalecimiento financiero
5. Desarrollo de recursos humanos
6. Descentralización y desarrollo de las filiales
7. Equilibrio programático
8. Ampliación y robustecimiento de los vínculos interinstitucionales
9. Enfoque de desarrollo sostenible

METAS ESTRATÉGICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- ∅ **Órganos de Gobierno, Administración Estratégica, Alianzas y Planes Estratégicos**
Instancias de gobierno eficientes, competentes y modernas.
- ∅ **Gerencia y Órganos de Gestión**
Alcanzada la sostenibilidad financiera, una eficiente y efectiva administración por medio de una estructura organizativa funcional de la Cruz Roja Nicaragüense con la participación y contribución de todos los miembros de los órganos de gestión.
- ∅ **Administración y Finanzas**
Adecuada utilización de los recursos administrativos y financieros.
- ∅ **Recaudación de Fondos**
Contribuir a la sostenibilidad económica financiera de la CRN a nivel nacional
- ∅ **Gestión de Programas y Proyectos**
Logrado el buen funcionamiento de los diferentes programas y proyectos
- ∅ **Prestación de Servicios y Productos.**
Mejorada los servicios que brinda Cruz Roja Nicaragüense.
- ∅ **Desarrollo de Recursos Humanos**
Capacidad gerencial y administrativa fortalecida a través de la capacitación continua de sus recursos humanos (permanentes y voluntarios), de CRN en todos los niveles.
- ∅ **Administración del Voluntariado**
Elevada la eficiencia del voluntariado a través de la captación, promoción, capacitación y retención del mismo.

Ø Comunicaciones y Relaciones Públicas

Fortalecida la comunicación interna y externa de Cruz Roja Nicaragüense.

OBJETIVOS, RESULTADOS E INDICADORES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

Ø Órganos de Gobierno, Administración Estratégica, Alianzas y Planes Estratégicos

Objetivo: Fortalecer la capacidad de Dirección de los Órganos de Gobierno.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|--|---|--|
| 1. Definidas las funciones y roles del órgano de gobierno. | | |
| Actividades | | |
| 1.1 Sensibilizar al Consejo Nacional en las funciones bajo su cargo | Cumplimientos de las atribuciones y funciones | Presidente Apoyo: Fiscal |
| 1.2 Elaborar estatutos, reglamentos y manual de funciones de los órganos de gobierno. | Nuevos estatutos Reglamentos Manual de funciones | Comisión Apoyo: Consejo Nacional |
| 1.3 Crear mecanismos de control y monitoreo | Proceso ordenado eficiente | Comisión Fiscal |
| 1.4 Instruir los procesos de desarrollo gerencial en las instancias de gobierno. | Número de miembros del órgano de gobierno. | Consejos |
| 1.4.1 Capacitación en funciones y responsabilidades | Al menos una capacitación anual en funciones y responsabilidades | Director General Dirección Nacional de Capacitación Directores Departamentales y locales Directores de programas, Responsable de Oficina, Sede Central |
| 1.4.2 Capacitación en Normas Parlamentarias | Al menos una capacitación anual en Normas Parlamentarias | Director General Dirección Nacional de Capacitación Directores Departamentales y locales Directores de programas, Responsable de Oficina, Sede Central |
| 1.4.3 Capacitación en Manejo de la Base Jurídica (Movimiento de CR, Derecho, Doctrina, Estatutos, Reglamentos, Código Ético) | Al menos una capacitación en Manejo de la Base Jurídica (Movimiento de CR, Derecho, Doctrina, Estatutos, Reglamentos, Código Ético) | Director General Dirección Nacional de Capacitación Directores Departamentales y locales Directores de programas, Responsable de Oficina, Sede Central |
| 1.4.4 Capacitación en Información básica de administración y finanzas | Al menos una capacitación de información básica de administración y finanzas | Director General Dirección Nacional de Capacitación Directores Departamentales y locales Directores de programas, Responsable de Oficina, Sede Central |
| 1.5 Asignar y dar seguimiento a las facultades y atribuciones del máximo directivo del órgano de gestión, aprobar las facultades y atribuciones de los miembros que integran el órgano de gestión. | Capacidad de gerencial de los Organos de gestión. | Consejos |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Descentralizada la toma de decisiones de los órganos de gobierno. | | |
| Actividades | | |

| | | |
|--|--|---|
| 2.1 Crear comisiones de trabajo | Creadas y funcionando comisiones de trabajo del órgano de gobierno en I Semestre de 2003. | Consejo Nacional Órgano de gestión |
| 2.2 Proponer espacios de consulta y sugerencias en las filiales. | Al menos una vez cada semestre se realizan procesos de consulta y sugerencias en las filiales. | Coordinador de filiales Director General |
| 2.3 Divulgar decisiones tomadas por el Órgano de Gobierno | Resoluciones y acuerdos divulgados | Secretario General del Consejo Nacional Director General |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 3. Promovida una visión estratégica en las instancias de gobierno. | | |
| Actividades | | |
| 3.1 Crear una comisión de análisis socioeconómica | Creada comisión de análisis socioeconómica | Consejo Nacional Órgano Gestión |
| 3.2 Realizar eventos (talleres, seminarios) de actualización | Al menos un 70% de los eventos programados realizados. | Comisión análisis Apoyo: Director Nac. Difusión / Director Nac. de Capacitación |

Ø Gerencia y Órganos de Gestión

Objetivo: Fortalecer la capacidad gerencial de los órganos de gestión para dar respuesta a los planes institucionales con eficiencia y eficacia.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|---|--|--|
| 1. Definidas las funciones y las responsabilidades del órgano de gestión | | |
| Actividades | | |
| 1.1 Asignar y dar seguimiento a las facultades y atribuciones de los miembros que integran el órgano de gestión. | Capacidad de gerencial de los Órganos de gestión. | Director General |
| 1.2 Implementar procesos de formación de desarrollo gerencial a los miembros que conforman el órgano de gobierno y gestión. | 1.2 Numero de miembros de Gobierno comprometidos con la CRN | Director General Director de Capacitación |
| 1.3 Implementar las decisiones tomadas por el órgano de gobierno y gestión. | 1.3 Todas las resoluciones y acuerdos divulgados e aplicadas | Secretario General del Consejo Nacional Director General |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Desarrollado el instrumento y mecanismos de integración de planes locales | | |
| 2.1 Implementar un sistema de integración en red de información gerencial para la toma de decisiones. | 2.1 Un sistema de integración en red implementado | Director General Dirección de Planificación |
| 2.2 Definir una estrategia de cambio para la sensibilización y puesta en marcha del proceso del cambio a implementar. | 2.2 Una estrategia de cambio ejecutada | Director General Dirección de Planificación Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central. |
| 3. Establecidos procesos de planificación en las actividades a ejecutar por órgano de gestión. | | Director General Dirección de Planificación Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central. |
| Actividades | | |
| 3.1 Elaboración e integración de planes operativos. | 3.1.1 Número de planes operativos anuales implemetados | Director General Dirección de Planificación |

| | | |
|---|--|--|
| | 3.1.2 Número de planes de trabajo trimestrales implementados.. | Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central. |
| 3.2 Reuniones de coordinación y dirección de los órganos de gestión. | 3.2 Reuniones trimestrales o semestrales de coordinación. | Director General/ Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central. |
| 3.3 Seguimiento y monitoreo de planes de operativos. | 3.3 Evaluaciones de planes de trabajo trimestrales y anuales. | Director General Dirección de Planificación Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central. |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 4. Áreas de gestión capacitadas con técnicas gerencial modernas. | | |
| Actividades | | |
| 4.1 Capacitación en Administración general y de recursos humanos actualizados y adecuados | 4.1 Al menos una capacitación anual en Administración general y de RRHH. | Director General Dirección Nacional de Capacitación Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central |
| 4.2 Capacitación de técnicas financieras y proyectos. | 4.2 Al menos una capacitación anual en técnicas financieras | Director General Dirección Nacional .de Capacitación Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central |
| 4.3 Capacitación en técnicas de planificación. | 4.3 Al menos una capacitación anual en técnicas de planificación. | Director General Dirección Nacional .de Capacitación Directores Departamentales y Locales Directores de Programas, Resp. de Oficina, Sede Central |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 5. Implementado el proceso de evaluación a la eficiencia de los órganos de gestión. | | |
| Actividades | | |
| 5.1 Evaluación del desempeño de los órganos de gestión. | 5.1 Al menos una vez al año se realiza evaluación del desempeño de los miembros que integran el órgano de gestión. | Consejo Nacional Director General Directores Departamentales y Locales |

| | | |
|--|---|--|
| 5.2 Crear políticas de estímulo y reconocimiento | 5.2 Creadas y establecidas políticas de estímulo y reconocimiento | Consejo Nacional Director General Directores Departamentales y Locales |
|--|---|--|

Ø Administración y Finanzas

Objetivo: Recursos administrativos y financieros administrados de manera transparente, funcional y eficiente, con disciplina financiera y personal competente.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|---|--|---|
| 1. Establecidas e implementadas las políticas y procedimientos de administración y finanzas. | 1.1 Políticas de Administración y Finanzas aprobadas en Julio del 2003 1.2 Políticas de Administración y Finanzas implementadas en el Octubre del 2003 1.3 Ajustes a las políticas y procedimientos en el 2004. | Comité de Auditoría Interna Consejo CRN Tesorero Auditor Interno Director General Dirección administrativa Dirección Financiera |
| Actividades | | |
| 1.1 Elaboración de normas de administración y finanzas. | 1.1.1 Normas elaboradas en I Semestre del 2003. 1.1.2 Normas implementadas en II Semestre del 2003 1.1.3 Ajustes a a las Normas en el 2004. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Establecidos e implementados manuales de procedimientos administrativos y de control interno (Políticas, Normas y Procedimientos) que garanticen la correcta y eficiente operatividad de las transacciones de CRN. | 2.1 Manuales de procedimientos administrativos y de control interno elaborados en el II Semestre del 2003. 2.2 Manuales de procedimientos implementados en el I Semestre del 2004. 2.3 Elaboradas las Políticas de Administración y control interno. 2.4 Elaboradas las normas de Procedimiento de Administración y | Director General. Dirección Administrativa y financiera. Auditoría Interna. Directores de Áreas Directores de Filiales |

| | | |
|---|---|--|
| | control interno. | |
| Actividades | | |
| 2.1 Elaboración de manuales de procedimientos administrativos y de control Interno. 2.2 Implementación de manuales de procedimientos administrativos y de control Interno. 2.3 Seguimiento y control a nivel nacional. | 2.1 Manuales de Procedimiento admón. y Control Interno elaborados en el I Semestre del 2003. 2.2 Manuales de Procedimiento admón. y Control Interno implementados en el II Semestre del 2003. 2.3 Al menos una revisión anual. | Director General. Dirección Administrativa y financiera. Auditoría Interna. Directores de Área Directores de Filiales. |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 3. Fortalecidas las áreas de administración y finanzas con personal calificado y eficiente. | 3 Al menos una vez al año se capacita al personal administrativo financiero en métodos y técnicas de administración y finanzas. | Recursos Humanos Dirección de capacitación. Dirección Administrativa y financiera. |
| Actividades | | |
| 3.1 Elaboración de programa de capacitación dirigidos a las áreas administrativas financieras. 3.2 Implementación de programa de capacitación dirigidos a las áreas administrativas financieras. 3.3 Elaboración y aplicación de evaluaciones de desempeño. | 3.1 Elaborado Programa de capacitación en Junio del 2003. 3.2 Implementado a partir de II Semestre del 2003. 3.3.1 Evaluación del desempeño implementado en el año 2004. 3.3.2 Ajustes al método de evaluación del desempeño en el 2005. | Recursos Humanos Dirección de Capacitación Dirección Administrativa y financiera. |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 4. Adecuada asignación y utilización de recursos financieros basados en las prioridades de la institución. | 4. Elaborados presupuestos anuales por programas y/o servicios, en base a los planes operativos anuales. | Tesorero Dirección financiera Dirección Planificación |
| Actividades | | |
| 4.1 Planificación de los recursos y su uso 4.2 Implementación de planes estratégicos de austeridad de los recursos financieros disponibles. 4.3 Seguimiento y control a través de informes evaluativos periódicos. Medidas correctivas establecidas e implementadas en el 2007 | 4.1 Presupuestos anuales por programa y/o servicios y por Filiales, en base a POA anuales. 4.2 Filiales Departamentales y Locales estandarizadas y automatizadas en un 100 % en el 2007.. Informes evaluativos periódicos elaborados y evaluados por programa y/o servicio por Filiales. En un 100% en la Sede Central y Filiales Departamentales en el 2007. | Tesorero Dirección financiera Auditoría Interna Dirección de Planificación Directores de áreas Directores de Filiales |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 5. Fortalecido los procedimientos de registro contable financiero mediante la implementación del sistema automatizado de administración financiera TECAPRO. | 5.1 El 100% de las operaciones financieras registradas a través del sistema TECAPRO a partir del 2007 a nivel nacional. 5.2 Catálogo de cuentas adecuado y estandarizado en el 2007, a nivel nacional. 5.3 100% de los Estados Financieros consolidados a nivel nacional al 2007. | Dirección financiera Auditoría Interna Ingeniero en Sistema Comité de Informática Directores de Filiales |
| Actividades | | |
| 5.1 Elaborados y validados los reportes financieros requeridos para el análisis y seguimiento de las operaciones financieras. 5.2 Revisión del catalogo de cuentas para su adecuación, estandarización, e implementación a nivel nacional en el 2007. 5.3 Implementación del sistema contable | 5.1 E l 100% de los reportes financieros estandarizados y automatizados en la sede central a partir del II semestre del 2003. 5.2 El 100% de Filiales Departamentales 50% de las Filiales Locales implement el sistema contable al finalizar el a 2007. 5.3 Estados Financieros Consolidados | Dirección financiera Auditoría Interna Ingeniero en Sistema Comité de Informática |

| | | |
|---|---|--|
| en las Filiales Departamentales de CRN . 5.4 Elaboración y consolidación de los Estados Financieros al 2007. | nivel nacional en el 2007. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 6. Administración de los bienes y recursos de CRN de forma óptima. | 6. Informes elaborados de forma periódica en la Sede Central y Filiales de CRN. | Dirección Administrativa Dirección Financiera Auditoría Interna |
| Actividades | | |
| 6.1 Elaboración y ejecución de planes estratégicos para la administración de los bienes y recursos de CRN. 6.2 Presentación de informes internos periódicos. 6.3 Elaboración de auditorías interna anuales. | 6.1 Planes estratégicos para la administración de los bienes y recursos de CRN. 6.2 Informes de auditoría internas periódicos. | Comité de Auditoría Interna Auditoría Interna Auditorías Externa |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 7. Fortalecido el seguimiento de programas y/o servicios a través de auditorías periódicas. | 7. Informes de auditoría interna elaborados de forma periódica en la Sede Central y Filiales de CRN. | Auditoría Interna |
| Actividades | | |
| 7.1 Elaboración y ejecución de programas de auditorías internas periódicas. 7.2 Presentación de informes de auditorías internas periódicas. 7.3 Elaboración de auditorías externas anuales. | 7.1 Planes de Auditorías internas elaborados trimestralmente. 7.2 Informes de auditorías internas periódicas. 7.3 Informes de auditorías externas anuales | Comité de Auditoría Interna Auditoría Interna Auditorías Externa |

∅ Recaudación de Fondos

Objetivos: Lograr el mejoramiento sustancial de los ingresos de CRN a nivel nacional.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|---|--|--|
| 1. Programa de captación y recaudación de fondos implementado nivel nacional a cinco años. | | Consejos Director General Tesorero Oficina de Recaudación de Fondos |
| Actividades | | |
| 1.1 Fortalecer el departamento de captación de fondos para que sea auto sostenible. | | Oficina de Recaudación de Fondos |
| 1.2 Capacitar en el tema de captación y recaudación de fondos a los miembros de los Consejos, funcionarios y voluntariado. | 100% de los miembros de los Consejos de las filiales capacitados en el tema de recaudación de fondos al finalizar el año 2004. 100% de los Responsables de recaudación de Fondos en las Filiales capacitados al finalizar el año 2004 | Oficina de Recaudación de Fondos Dirección Nacional de Capacitación |
| 1.3 Diseñar, desarrollar e implementar base de datos de socios contribuyentes y/o donantes. | Base de datos diseñada e implementada en el II Semestre del 2003. | Oficina de Recaudación de Fondos Ingeniero en Sistema |
| 1.4 Elaborar e implementar una estrategia de Recaudación de Fondos. | Elaborada la estrategia de Recaudación de Fondos al finalizar el 2003. Implementada la estrategia de Recaudación de Fondos a partir del 2004 | Consejo Nacional CRN. Consejos de Filiales Director General Dirección de Planificación Oficina de Recaudación de Fondos. |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Promovida la generación de ingresos a partir de las actividades y servicios tradicionales y no tradicionales que brinda CRN. | | |
| Actividades | | |
| 2.1 Promover la generación de ingresos a partir de los y servicios tradicionales tales como: Servicios de Capacitación, ambulancia, optometría, laboratorio clínico, odontología y otros. | Incrementados los ingresos netos en un mínimo del 20% anualmente en los tres primeros años y 15% en los años subsiguientes. | Oficina de Recaudación de Fondos Dirección Nacional de Capacitación |
| 2.2 Promover la generación de ingresos a partir de las actividades tradicionales tales como: Plan Playa, colecta nacional, miembros contribuyentes, bingo, bazares y otros. | Incrementados los ingresos netos en un mínimo del 20% anualmente en los tres primeros años y 15% en los años subsiguientes. | Dirección General Oficina de Recaudación de Fondos Dirección Nacional de Capacitación |
| 2.3 Promover la generación de ingresos a partir de los y servicios no tradicionales. | | |
| 2.4 Promover la generación de ingresos a partir de actividades no tradicionales tales como: venta de souvenir, comercialización de productos con emblema de Cruz Roja, etc. | Implantado en un 20% anual los ingresos por la prestación de servicios no tradicionales. | Oficina de Recaudación de Fondos |
| En conjunto con la Oficina de Comunicación realizar la divulgación de las actividades que realiza de CRN en materia de recaudación de fondos. | 100% de las actividades de recaudación de fondos de CRN divulgadas | Recaudación de Fondos Oficina de Comunicación y Prensa |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 3. Potencializada las alianzas estratégicas para la obtención de patrocinios corporativos a través de programas permanentes. | No. Alianzas estratégicas establecidas | Dirección General Oficina de Recaudación de Fondos |
| Actividades | | |
| 3.1 Elaboración de contratos y/o convenios de venta y prestación de servicios con el gobierno y sector privado. | No. de contratos y/o convenios suscritos. | Consejos Oficina de Recaudación de Fondos |
| 3.2 Elaboración de Convenios de cooperación para el patrocinio de actividades y/o servicios de CRN. | No. de contratos y/o convenios suscritos | Consejos Oficina de Recaudación de Fondos |

Ø Gestión de Programas y Proyectos

Objetivo: Fortalecer la capacidad de gestión para brindar con eficiencia y eficacia los diferentes programas y proyectos a la población.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|--|--|--|
| 1. Mejorada la organización para la ejecución de programas y proyectos | | |
| Actividades | | |
| 1.1 Elaborar e implementar política de gestión de programas y proyectos. | 1.1 Política elaborada para el año 2003. | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| 1.2 Elaboración de planes de trabajo específicos. | 1.2 Planes de trabajo anuales, mensuales. | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| 1.3 Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación. | 1.3 Establecido mecanismos de seguimiento y evaluación en el 2003. | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2.- Modernizar y estandarizar los sistemas de ejecución y seguimiento de los programas y proyectos de CRN. | | |
| Actividades | | |
| 2.1 Elaborar e implementar formatos y sistemas para la elaboración, ejecución y seguimiento de programas y proyectos. | 2.1 Diseñados e implementados formatos y sistemas para la elaboración, ejecución y seguimiento de programas y proyectos en el año 2003. | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| 2.2 Capacitar al RRHH en el manejo de formatos y sistemas para la elaboración, ejecución y seguimiento de programas y proyectos. | 2.2 Al menos una vez al año capacitar al RRHH en el manejo de formatos y sistemas para la elaboración, ejecución y seguimiento de programas y proyectos. | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| 2.3 Diseñar y desarrollar base de información de programas y proyectos. | 2.4 Base de datos diseñada e implementada en el año 2004. | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 3. Divulgados los alcances de los programas y proyectos a lo interno y externo de CRN. | | Dirección General Dirección de Planificación Directores de Programas y Proyectos |
| Actividades | | |
| 3.1 Elaboración de informes periódicos | 3.1 Informes anuales y mensuales de programas y proyectos. | Directores de Programas y Proyectos |
| 3.2 Divulgación de las metas de los programas y proyectos. | 3.2 Divulgar las metas de los programas y proyectos al menos dos veces al año. | Directores de Programas y Proyectos |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 4. Integrada la red de gestión de programas y proyectos con la Filiales y Sede Central. | 4.1 Integrada la red de gestión de programas y proyectos con la Filiales y Sede Central en el año 2004. | Consejos Dirección General Dirección de Planificación Directores de Filiales |
| Actividades | | |

| | | |
|---|--|--|
| 4.1 . Elaborar e implementar un metodología en red para la gestión de programas y proyectos con la Filiales y Sede Central. | | Consejos Dirección General Dirección de Planificación Directores de Filiales |
|---|--|--|

Ø Área: Prestación de Servicios y Productos.

Objetivo: Garantizar la calidad y atención de los servicios que brinda Cruz Roja Nicaragüense.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|--|--|---|
| 1. Estrategia de fortalecimiento de la calidad de los servicios implementada. | | |
| Actividades | | |
| 1.1 Elaborar e implementar estrategia de fortalecimiento para elevar la calidad y la atención de los servicios que brinda CRN. | 1.1 Al menos una estrategia implementada | Consejo Nacional |
| 1.2 Seguimiento y evaluación de la estrategia. | 1.2 Al menos dos evaluaciones de la estrategia de calidad de los servicios al año. | Consejo Nacional |
| 1.3 Implementar alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad de los servicios. | 1.3 Alianzas estratégicas realizadas para brindar servicios óptimos y de calidad. | Consejo Nacional Dirección General |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Recursos Humanos con capacitados para brindar servicios con calidad y eficiencia. | | Dirección General Dirección de Capacitación |
| Actividades | | |
| 2.1 Capacitación en el área de atención al público | 2.1 Al menos un taller al año sobre atención al público. | |
| 2.2 Capacitación específica en los servicios que brinda CRN. | 2.2 El 100% del RRHH capacitada para la prestación de los servicios de CRN | |
| 2.3 Seguimiento y evaluación | 2.3 Evaluación de la calidad de la prestación de los servicios anualmente. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 3. Medios y equipos adecuados para la prestación de servicios con calidad. | | Consejos Dirección General Dirección Administrativa |
| Actividades | | |
| 3.1 Diagnóstico de los requerimientos de renovación y/o adquisición de medios y equipos. | 3.1 Elaborado diagnóstico de los requerimientos de renovación y/o adquisición de medios y equipos para el año 2003. | |
| 3.2 Elaboración e implementación del plan de renovación y/o adquisición de medios y equipos. | 3.2.1 Elaborado plan de los requerimientos de renovación y/o adquisición de medios y equipos para el año 2003. 3.2.2 Implementar pla de los requerimientos de renovación y/o adquisición de medios y equipos a partir del año 2004. | |

Ø Desarrollo de Recursos Humanos

Objetivo: Mejorada la capacidad administrativa de los Recursos Humanos a través de la implementación de políticas, instrumentos y procedimientos eficientes y eficaces.

| Resultados | Indicadores | Responsables |
|---|---|--|
| Elaborados e implementados los instrumentos y procedimientos organizativos destinados a fortalecer la gestión de RR.HH. de CRN. | | Dirección General Dirección Administrativa Ofic. Personal |
| Actividades | | |
| 1.1 Elaboradas las políticas generales de administración de RRHH. | Políticas Generales elaboradas en el II Semestre del 2003. | |
| 1.2 Revisar y actualizar reglamento de captación, selección e inducción de los recursos permanentes. | Reglamento de captación y selección e inducción de recursos permanentes. | |
| 1.3 Revisar y actualizar reglamento de captación, selección e inducción de los RRHH voluntario. | Reglamento de captación y selección e inducción de recursos voluntario. | |
| 1.4 Elaborar Manual de Administración de Recursos Humanos. | Manual de Admón. de RR HH elaborado en el II Semestre del 2003. | |
| 1.5 Fortalecer la estructura administrativa del área de Recursos Humanos de CRN. | Elaborada estructura en el II Semestre del 2003 | |
| 1.6 Elaborar ficha ocupacional de Puestos | 100% de los puestos con sus fichas ocupacionales elaboradas | |
| 1.7 Elaborar e implementar Base de Datos de Registro de RR HH permanente y voluntario | Base de Datos diseñada e implementada en el Primer Semestre del 2004. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Fortalecida la capacidad de formación básica y diferenciada de los RR.HH de CRN.. | | Dirección General Dirección Administrativa Dirección de Capacitación Ofic. Personal |
| Actividades | | |
| 2.1 Elaborar Manuales de Capacitación básica y diferenciada. | Elaborado Manual de Capacitación básica y diferenciada en el 2004. | |
| 2.2 Elaborar e implementar Plan de capacitación básica y diferenciada. | Plan de Capacitación básica elaborado implementado anualmente a partir del 2004. | |
| 2.3 Fortalecer la Dirección Nacional de capacitación en la preparación de los RRHH. | Manuales de capacitación de formación básica y diferencial actualizados y validados en el II Semestre del 2003. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 3. Motivados los Recursos Humanos de CRN mediante políticas institucionales de promoción e incentivos. | Política de Motivación e incentivos de los RRHH aprobada en el 2003. | Dirección Administrativa Ofic. Personal |
| 3.1 Elaborar políticas de Motivación e incentivos de los RR HH de CRN. | Manuales de capacitación de | |

| | | |
|---|--|---|
| | formación básica y diferencial actualizados y validados en el II Semestre del 2003. | |
| 3.2 Elaborar e implementar Plan de Motivación de RR HH de CRN. | Plan de Motivación e incentivos elaborado implementado anualmente a partir del 2004. | |
| 3.3 Evaluación periódica de Plan de Motivación e incentivos. | Evaluación anual de Plan de Motivación e incentivos. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 4 Fortalecidas las relaciones laborales mediante la planificación de actividades sociales y recreativas. | | Consejos Dirección General Dirección Administrativa Ofic. Personal |
| Actividades | | |
| 4.1 Planificar actividades recreativas | Política de Motivación de los RRHH aprobada en el 2003. | |
| 4.2 Promocionar intercambio de experiencias laborales entre las distintas estructuras del Recurso Humano permanente de CRN. | Actividades de intercambio de experiencias realizadas a partir del año 2004. | |
| 4.3 Promocionar intercambio de experiencias entre los RR.HH permanentes y Voluntarios. | Actividades de intercambio de experiencias entre RR.HH y Voluntarios realizadas a partir del año 2004. | |

Ø Administración del Voluntariado

Objetivo: Incrementar la captación, retención y cantidad del voluntariado de CRN.

| | | |
|---|---|--|
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 1. Elaborado el reglamento único del voluntariado. | Reglamento aprobado e implementado | Director General, Jefe de Voluntarios. |
| Actividades | | |
| 1.1 Convocar, aprobar y publicar el reglamento único del voluntariado. | | |
| 1.2 Implementación del reglamento del reglamento único del voluntariado. | | |
| 1.3 Elaboración del perfil del voluntariado. | | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 2. Fortalecido el voluntariado de CRN con el fin de brindar servicios eficientes y de calidad. | Al menos el 60% del voluntariado de nuevo ingreso continua activo. | Jefe de Voluntarios. |
| Actividades | | |
| 2.1 Capacitar a los dirigentes del voluntariado en la administración y manejo del personal y liderazgo. | Al menos dos veces al año se imparten cursos de capacitación a dirigentes. | Dirección de Capacitación |
| 2.2 Formación de instructores en las diferentes especialidades y disciplinas del voluntariado. | Al menos dos veces al año se imparten cursos de capacitación a dirigentes. | Dirección de Capacitación |
| 2.3 Impartir cursos actualizados en las diferentes áreas al voluntariado de CRN. | Al menos un 70% de los voluntarios reciben cursos de capacitación. | Instructores |
| 2.4 Reglamentar el pensum requerido de las diferentes especialidades del voluntariado. | Al menos un 70% de los voluntarios reciben cursos en base a un pensum básico. | |
| Resultados | Indicadores | Responsables |

| | | |
|--|--|---|
| 3. Creada e implementada base de datos de información del voluntariado. | Base de datos diseñada e implementada en el II Semestre del 2003 | Ingeniero en Sistema Jefe de voluntariado |
| Actividades | | |
| 3.1 Diseño de base de datos del voluntariado | | |
| 3.2 Recopilación de información de datos de voluntarios activos. | | |
| 3.3 Generar informes de actividades y desempeño del voluntariado de forma periódica. | | |
| Resultados | | |
| 4. Voluntariado participa activamente en las diferentes actividades de CRN. | Indicadores Planes anuales de trabajo | Responsables Jefe de voluntariado y voluntariado |
| Actividades | | |
| 4.1 Elaboración de planes anuales participativos conjuntamente con el voluntariado. | Planes anuales | Jefe de voluntariado y voluntariado |
| 4.2 Mantener actividades de trabajo en las diferentes especialidades y disciplinas. | Elaborado e implementado plan de trabajo en un 70% | Jefe de Voluntarios |
| 4.3 Reconocimiento del trabajo del voluntariado mediante estímulos. | Al menos una vez al año se estimulará al voluntariado | Jefe de Voluntarios |
| 4.4 Promover encuentros con voluntarios locales e internacionales. | Al menos se realizará un encuentro anual. | Jefe de Voluntarios |

Ø Comunicaciones y Relaciones Públicas

Objetivo: Mejorada la comunicación interna, así como la comunicación externa interinstitucional e internacional .

| | | |
|---|---|---------------------------------|
| Resultados | | |
| 1. Mejorada la comunicación interna de CRN garantizando el adecuado funcionamiento institucional. | Indicadores | Responsables |
| Actividades | | |
| 1.1 Realizar reuniones periódicas y rotativas con la participación de los consejos de las filiales, voluntariado y personal remunerado para conocer y discutir los logros y dificultades de la CRN. | 100% de las reuniones periódicas planificadas y realizadas. | Consejos y Comité Ejecutivo |
| 1.2 Establecer coordinaciones permanentes entre las filiales con el Director General y el Coordinador Nacional de Filiales | 100% de las coordinaciones establecidas.. | Consejos y Comité Ejecutivo |
| 1.3 Organizar actividades conmemorativas entre filiales y la Sede Central. | 100% de las actividades conmemorativas coordinadas. | Consejos y Comité Ejecutivo |
| Resultados | | |
| 2.- Fortalecida la Red de Comunicación interna de CRN | Indicadores 100% de la Red de Comunicación interna utilizada. | Responsables |
| Actividades | | |
| 2.1 Intercambiar información de forma permanente entre Filiales y Sede Central, a través de los diferentes medios técnicos (fax, correo, teléfono). | 100% integrada el intercambio de información entre Filiales y Sede Central. | Sede Central y Filiales |
| 2.2 Reactivar el sistema de radio comunicación en su totalidad | 100% de la red de comunicación de radio reactivada. | Ofic.. de Comunicación y Prensa |
| 2.3 Fortalecer la publicación interna de la revista humanidades de la sociedad nacional con mayor contenido y circulación. | 100% de las Filiales tienen acceso a la revista humanidades y contribuyen con el contenido de la publicación. | Ofic.. de Comunicación y Prensa |
| 2.4 Red de internet instalada en la Sede Central | 100% de la Sede Central con conexión a Internet. | Ingeniero en Sistema |
| Resultados | | |
| 3. Fortalecida la Red de Comunicación externa de CRN | Indicadores | Responsables |
| Actividades | | |

| | | |
|---|--|---|
| 3.1 Publicaciones externas distribuidas por la Federación Internacional y CICR accesibles. | Al menos una vez al mes se solicitarán las publicaciones del movimiento. | Ofic.. de Comunicación y Prensa |
| 3.2 Mantenimiento permanente de la página WEB de CRN. | 100% página WEB en funcionamiento. | Ofic.. de Comunicación y Prensa |
| 3.3 Publicación de actividades de CRN en los medios de comunicación impresos y electrónicos del Movimiento de CR. | Al menos 10 artículos de las actividades de CRN publicadas. | Ofic.. de Comunicación y Prensa |
| 3.4 Publicación de actividades de CRN en los medios de comunicación nacional. | Al menos un 75% de las actividades publicadas. | Ofic.. de Comunicación y Prensa |
| Resultados | Indicadores | Responsables |
| 4. Fortalecida la imagen de la CRN, a través de la divulgación de su accionar a nivel nacional e internacional. | | |
| Actividades | | |
| 4.1 Realización del estudio de imagen. | Al menos un estudio de imagen cada 2 años. | Consejos y Comité Ejecutivo |
| 4.2 Diseñar, desarrollar e implementar una estrategia tendiente a mejorar la imagen pública de CRN | 100% de implementación de la estrategia de imagen. | Oficina de Comunicación Dirección Nacional de Difusión |
| 4.3 Sensibilizar a la población nacional sobre los programas y servicios humanitarios que brinda CRN a través de campañas de divulgación. | 100% de las actividades de sensibilización a la población realizadas. | Oficina de Comunicación Dirección Nacional de Difusión |
| 4.4 Diseñar e implementar una metodología de monitoreo permanente de la imagen de CRN | 100% de implementación de la metodología de monitoreo de imagen | Oficina de Comunicación |

ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN PROGRAMAS Y SUB PROGRAMAS NACIONALES

Ø Estrategias de Intervención

1. Participación Comunitaria

Incluye las iniciativas, intereses y demandas de los sectores menos favorecidos, con el objetivo de mejorar tanto las condiciones materiales de vida como el posicionamiento y la capacidad de estos grupos para hacerle frente a los efectos de los desastres naturales y /o provocados por el hombre.

2. Desarrollo de Capacidades Locales

Apoya en el desarrollo, y en la mejora en la práctica, de capacidades, estrategias y metodologías participativas de intervenciones de apoyo al fortalecimiento de gobiernos locales.

3. Autosuficiencia y Efecto Multiplicador

Está dado por la reflexión y multiplicación de conocimientos a partir de la sistematización de experiencias. El propósito es extraer lecciones aprendidas que permitan no solo mejorar nuestras intervenciones sino lograr su replicabilidad con el fin de mejorar la capacidad de los grupos menos favorecidos.

4. Enfoque Integral entre emergencia, rehabilitación y desarrollo

Las comunidades afectadas por un desastre natural o provocado por el hombre, pueden ocasionar una situación de mayor vulnerabilidad, por lo que nuestra SN, gestiona a través de sociedades hermanas de Cruz Roja, proyectos para apoyar y fortalecer las capacidades locales y no a sustituirlas, evita crear situaciones de dependencia, y adopta un enfoque de mediano plazo, que incluye la planificación y ejecución de actividades de rehabilitación y reconstrucción una vez que se ha superado la emergencia¹.

5. Preparación de nuestro Voluntariado

Los voluntarios (as) que desarrollan sus servicios voluntarios a través de nuestros programas son personas preparadas por nuestra Sociedad Nacional, para garantizar que su labor se desarrolle de una manera cualificada.

6. Sostenibilidad Financiera

Se mantendrán los esfuerzos en mejorar los recursos financieros de la Institución y sus capacidades de servicios. En general se priorizará la estabilización de un equilibrio financiero, la modernización de los correspondientes procedimientos administrativos - financieros y el fortalecimiento de su autonomía financiera. Es indispensable que las filiales generen ingreso propios, en el marco de las normas vigentes de nuestra SN preservando los intereses y valores institucionales.

7. La necesidad de fortalecer la Sociedad Nacional

El fortalecimiento simultáneo y coordinado del Gobierno Central y de las Filiales es un proceso de cambio de gran importancia táctica que contribuirán al cumplimiento de los objetivos de desarrollo.

Con la consolidación de sus relaciones interinstitucionales, nacionales e internacionales se proyecta lograr un grado de avance óptimo en la ejecución del presente PND.

∅ Programas y Sub Programas Nacionales (Pendiente de análisis)

- Socorros y Administración para Desastres
- Salud
- Banco de Sangre
- Difusión (Centro Henry Dunnant)

¹ Cooperación Internacional, Delegados (as) de proyectos de Cooperación Internacional, CR Española, Madrid, Julio, 1997.

- Capacitación
- Voluntariado

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA (Pendiente de análisis)

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Cruz Roja Panameña

Plan de Desarrollo 2002 - 2004

Objetivo General

Lograr que Cruz Roja Panameña, sea autosuficiente para mantener una estructura fuerte, que pueda responder al compromiso con la población panameña y generar los suficientes fondos para poder continuar con los programas actuales y futuros.

Objetivos Específicos

1. Fortalecer la capacidad de la estructura para poder responder a las necesidades actuales de Cruz Roja Panameña.
2. Sensibilizar y comprometer a los órganos de gobierno de la Cruz Roja Panameña, al equipo de gestión, a todo el personal, y a los organismos voluntarios, con el cambio.
3. Mejorar la imagen de la Cruz Roja Panameña ante la opinión pública, los medios de comunicación, las misiones diplomática, gobierno, instituciones nacionales e internacionales.
4. Lograr la credibilidad pública.
5. Mejorar los servicios en cuanto a calidad y cantidad, para poder promoverlos.
6. Mejorar la proyección a la comunidad.
7. Promover la imagen de la Cruz Roja para lograr la inversión social de las empresas.
8. Fortalecer los organismos voluntarios
9. Fortalecer los Capítulos y Comités.
10. Fortalecer los programas de la Federación y Comité Internacional de la Cruz Roja.

Nuestras prioridades estratégicas

Con el fin de orientar profesionalmente el proceso de cambio debemos de establecer estrategias de trabajo en base al liderazgo, organización, recursos humanos y recursos financieros.

Áreas Prioritarias

1. Establecimientos de una estructura funcional de acuerdo al desarrollo nacional.
2. Desarrollo de la estructura organizativa.
3. Reformular las funciones de la estructura que conforman el órgano de gestión.
4. Re-estructuración del equipo de gestión.

Metas Organizativas

- a. Modernizar la estructura de gestión de forma que la Cruz Roja Panameña, reafirme su transparencia, dotada de medios de gestión ágiles y eficaces, eficiente, con una gestión equilibrada en cuanto a los recursos disponibles y los objetivos alcanzados y autosuficientes, es decir dotada de sistemas que le permitan disponer de fondos propios, mediante la captación de recursos adecuados.
- b. Lograr conseguir un cambio cultural en la institución a través de la modificación de su estructura organizativa y sistema de gestión, de manera que la Cruz Roja Panameña encuentre su espacio como organización consolidada en todo el territorio nacional, sea capaz de poner en práctica procesos de cambios y modernización.

El P.D. es la columna vertebral de todo el proceso, en la que se determina con precisión y claridad La Misión de la Cruz Roja Panameña y las metas que se esperan alcanzar cada año.

Para poder desarrollar el P.D. nos organizamos en seis (6) niveles:

1. Nivel de Política Nacional
2. Nivel Administrativo y Financiero
3. Nivel de coordinación de operaciones y programas
4. Nivel de voluntariado
5. Nivel Operacional de Programas
6. Nivel de Apoyo

En base a la Estrategia 2010 y a sus (4) ejes estratégicos, nuestro P.D. en ejecución para el período 2002 – 2004 será el siguiente:

1. Promoción de los Principios Fundamentales y los Valores Humanitarios del Movimiento.

- 1.1. Difundir a nivel nacional los principios e ideales de la Cruz Roja y del DIH a la juventud, personal, voluntarios, medios de comunicación social y al los organismos gubernamentales y ONG's

2. Intervención en Casos de Desastres.

- 2.1. Formación de la unidad especializada de acción inmediata (UEAI) en casos de emergencia con especialidades en todo el contexto del socorro.

3. Prevención para desastres.

- 3.1. Preparar a las comunidades en el proyecto integral comunitario basado en:
 - a. Educación en casos de desastres
 - b. Educación sobre albergues temporales
 - c. Educación sobre el ambiente
 - d. Educación comunitaria sobre riesgos

4. Salud y Asistencia en la comunidad.

- 4.1. Preparar a las comunidades en:
 - a. Educación en Hogar Saludable
 - b. Educación comunitaria
 - c. Educación sobre el fortalecimiento de la familia

Cada año se hará la evaluación de lo actuado.

Jaime R. Fernández U.
Presidente Nacional