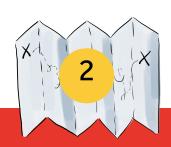




# ÍNDICE

1. Carta de la Presidenta		3
2. Relato del proceso estratégico de la Fundación Menudos Corazo	nes	4
3. ¿Qué es y para qué sirve un Plan Estratégico?		5
4. ¿Cómo se abordó el proceso estratégico en la Fundación Menud	OS	
Corazones?	6-	12
5. Líneas estratégicas 2018/2022	13-	18



#### 1. CARTA DE LA PRESIDENTA



Hace quince años, perdidos, desorientados y con miedo, un grupo de 12 madres y padres de niños y adolescentes con cardiopatías congénitas embarcamos en una aventura sin saber muy bien a dónde nos iba a llevar. Solo teníamos clara una cosa: merecía la pena intentarlo, embarcarse y emprender el viaje. Tal vez no llegaríamos a alcanzar los objetivos propuestos, pero estábamos seguros de que en el trayecto aprenderíamos y lograríamos lo suficiente como para que compensara el enorme esfuerzo. Este fue el origen de la Fundación Menudos Corazones, que surgió como resultado de un sueño compartido: el deseo de mejorar la vida de los niños, los jóvenes y las familias afectados por una cardiopatía congénita.

Surgió como respuesta a las necesidades inmediatas planteadas por la realidad personal de las madres y los padres fundadores, pero poco a poco la complejidad y la evolución del entorno social, hospitalario, económico y familiar que iban variando año tras año, incrementaron el nivel del reto. Además, cada vez eran más y más los aventureros que se sumaban al proyecto.

Las nuevas necesidades obligaron a buscar nuevas soluciones y eso llevó, hace 5 años, a consensuar el primer Plan Estratégico. A lo largo de estos 5 últimos años hemos aprendido mucho, y Menudos Corazones ha seguido creciendo. Cada vez son más los programas desarrollados, cada vez se atiende a más familias y cada vez es mayor la implicación de los afectados en la búsqueda de soluciones y de nuevas fórmulas de ayuda mutua.

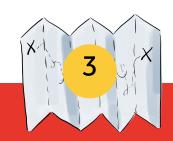
Han pasado muchas cosas en este viaje. Hemos obtenido notables logros. Hemos aprendido, hemos disfrutado. Hemos pasado miedo y hemos tenido pérdidas importantes, pero aquí seguimos, porque la aventura todavía no ha terminado. Son muchos los logros y los retos que todavía tenemos por delante. Seguimos todavía fuertemente asidos al timón. Tenemos claro el rumbo y no queremos desviarnos ni zozobrar.

El aprendizaje que supone la convivencia diaria con una enfermedad crónica nos da la fuerza para enfrentarnos cada día a mayores retos, la valentía que hemos aprendido de nuestros hijos es nuestro motor.

Y con este ánimo y una ilusión ampliada por el valor de los logros emprendemos la nueva etapa que va a regir el Plan Estratégico que te presentamos a continuación. Un Plan ambicioso con el que pretendemos, a lo largo de los próximos 5 años, adentrarnos en áreas todavía no exploradas pero de gran trascendencia, como la atención temprana, y la investigación; al tiempo que ampliamos otras áreas de acción, como la de los jóvenes para poder dar una respuesta cada vez más apropiada a sus crecientes necesidades.

No quiero extenderme en relación a las interesantes propuestas de este nuevo Plan, pero te invito a leerlas y a hacerlas tuyas. Todos hemos contribuido a hacer de la Fundación Menudos Corazones lo que es ahora con nuestra aportación de tiempo y esfuerzo, que, por pequeña que parezca, es el grano de arena que ha construido nuestra montaña. 15 años después de la salida de puerto de aquellos pioneros, podemos decir con orgullo que la aventura de Menudos Corazones sigue siendo el resultado del esfuerzo y la ilusión de todos. Gracias por sumarte a ella.

María A. Escudero Espinosa de los Monteros Presidenta



# 2. RELATO DEL PROCESO ESTRATÉGICO DE LA FUNDACIÓN MENUDOS CORAZONES



La Fundación Menudos Corazones tomó en 2017 una importante decisión, la de construir su nuevo Plan Estratégico de forma participativa, escuchando y contando con todas las personas que componen la organización para elaborar una hoja de ruta, un proyecto común que orientase su misión en los próximos años.

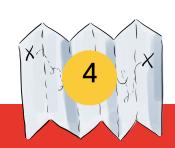
Los planes estratégicos son marcos generales de acción, el mapa que nos permite una visión global desde el punto en el que nos encontramos, hasta la meta que nos proponemos en un período de tiempo. Así, la estrategia define, de entre todos los caminos posibles, aquellos que elegimos como los más eficaces y eficientes, así como los focos prioritarios en los que deberemos centrar nuestra atención y nuestros recursos, consensuados tras una profunda reflexión e interlocución con los distintos grupos de interés de la organización.

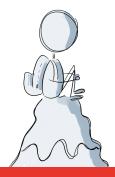
Después, han de articularse en planes anuales, que son la parte operativa que aterriza el plan en procesos estables y tareas cotidianas que van haciendo camino día a día, mes a mes y año tras año.

Pero si hay algo realmente valioso en el desarrollo de los planes estratégicos, no es tanto el producto final que obtenemos, sino la vivencia compartida durante el proceso de construcción; los espacios de reflexión, el análisis y el entendimiento común de la realidad compleja que compartimos, el descubrimiento del talento y el trabajo colectivo en algo que trasciende la individualidad de cada una de las personas que participan.

Detenernos para levantar la mirada de las tareas cotidianas y permitirnos espacios para el debate, para la conversación y la proyección de nuestra misión es una de las experiencias más saludables que podemos darnos a nivel interno y un ejercicio de responsabilidad con nuestra propia misión organizacional, pues la reflexión es fundamental para asegurar la mejora continua y la coherencia con nuestra razón de ser.

A continuación compartimos el relato del proceso vivido por la Fundación Menudos Corazones para el diseño de su Plan Estratégico 2018-2022.









# 3. QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE UN PLAN ESTRATÉGICO

Un Plan Estratégico es el mapa que permite visualizar de forma global el punto de inicio y el de destino y trazar las rutas que llevarán de un punto al otro.

En todo proceso de planificación estratégica se contemplan tres fases fundamentales:

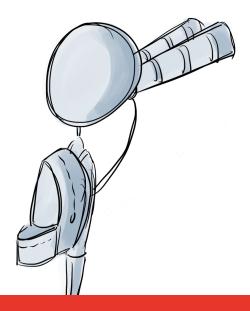
Una Fase Diagnóstica donde se analizan los factores internos y externos más relevantes para el entendimiento de toda la complejidad actual de la entidad y su entorno, tanto desde la perspectiva presente como en proyección a futuro.

Una Fase de Identidad donde se revisan la misión, la visión y los valores y se hace una reflexión sobre los elementos culturales, contrastándose la vigencia de la identidad actual. En esta fase se hace un ejercicio de autoafirmación, validación y ajustes si procede, materializando la visión de futuro.

Y finalmente, en la Fase de Estrategia se elaboran las rutas que trazarán el camino para pasar de la misión a la visión atendiendo a la información del diagnóstico, a través del diseño y desarrollo de las líneas estratégicas.

Para poder llevar a cabo estas fases, es imprescindible generar un grupo de trabajo que vaya sumando avances y se responsabilice de movilizar internamente el proyecto de diseño estratégico.

Este grupo de personas se suele llamar Equipo Motor, porque es la tracción del proceso, el impulso de todo el engranaje. Además, se pueden y se suelen configurar grupos de trabajo ad-hoc con personas especializadas y expertas para profundizar en algunos aspectos puntuales de los distintos focos del diagnóstico.







Tras la constitución del Equipo Motor, formado por la directora, la subdirectora y una técnico, se abordó en primer lugar la parte interna de la Fase Diagnóstica, consistente en una recogida y posterior análisis de información clave que permitiese elaborar una imagen de la situación actual de la entidad y su estado de salud a distintos niveles.

Para ello, se llevó a cabo una reunión de preparativos previos en la que el Equipo Motor, con el asesoramiento de la consultora Izada, seleccionó las dimensiones de análisis más relevantes para la organización y se orientó metodológicamente la recogida de información para cada una de ellas. Así, se escogieron por su particular interés para la Fundación Menudos Corazones las siguientes dimensiones para el diagnóstico interno:

- 1. Análisis del Plan Estratégico anterior
- 2. Económico-financiero
- 3. Estructura, organización, procesos y ciclo PDCA (sistema de mejora continua)
- 4. Análisis de proyectos
- 5. Proyección e imagen
- 6. Comunicación y clima
- 7. Personas, equipos, gobernanza y toma de decisiones



La metodología y las herramientas utilizadas para cada una de ellas se diseñaron desde Izada en colaboración con el Equipo Motor para asegurar tanto que nos permitieran obtener la información necesaria para el diagnóstico, como que favorecieran la participación del mayor número posible de personas de la organización durante todo el proceso.

Para el análisis del Plan Estratégico anterior se realizó un Focus Group con personas del equipo técnico de la organización para indagar sobre dos focos. Por un lado, evaluar cómo había sido la experiencia durante el proceso de diseño y despliegue del plan, y por otro, conocer en profundidad cuánto había satisfecho las expectativas de la organización y su impacto en el desempeño de la entidad durante los últimos años, así como cuán útil había resultado para el equipo técnico y en la vinculación entre Patronato y Dirección.





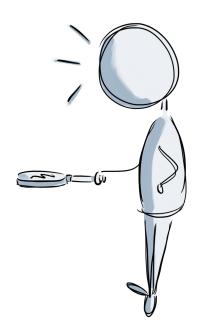
Para completar la información obtenida en el grupo focal, se realizó también una entrevista dirigida con la directora y la subdirectora.

En el análisis de la dimensión económico-financiera se solicitó a las personas vinculadas al área de administración que cumplimentaran una ficha diseñada por Izada en la que se recogieron los datos básicos que nos permitieran dar un entendimiento a la situación actual de la Fundación Menudos Corazones y su evolución en los últimos tres ejercicios.

Para el entendimiento del funcionamiento actual de la estructura, la organización, los procesos, la eficiencia y el ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act, por sus siglas en inglés, el conocido como ciclo de mejora continua) trabajamos en una sesión a la que asistieron personas del equipo técnico y la dirección en la que se usó el Mapa Mental 3D como técnica para favorecer las conversaciones y la construcción colectiva de la realidad actual de Menudos Corazones en esta dimensión. Se empleó parte del tiempo del Focus Group de análisis del Plan Estratégico anterior para recoger información relevante también para esta dimensión.

En la dimensión de análisis de proyectos se solicitó a las personas responsables de proyectos o especialmente vinculadas a ellos que cumplimentaran una ficha de recogida de información previamente elaborada por Izada. Así, se analizó información relativa al estado actual de cada proyecto en términos de vigencia, sostenibilidad, dinámicas internas, coherencia con la misión organizacional, seguimiento y evaluaciones, fortalezas, debilidades y riesgos de cada uno de ellos, a fin de conocer en profundidad su situación en la actualidad.

Para analizar la proyección e imagen nos centramos en la dimensión digital y se elaboró una ficha que permitiese analizar el estado actual de las redes sociales y la página web, con los datos obtenidos en los dos últimos años, así como la dedicación de recursos que actualmente hace la organización en este ámbito.







En el análisis de la comunicación y el clima laboral se remitió al equipo un Cuestionario de Clima Laboral que fue respondido por 16 profesionales y en el que se pudo obtener la información más relevante y pudo ser contrastada con los resultados del cuestionario realizado durante el diseño del Plan Estratégico anterior.

Para la dimensión de personas y equipos, gobernanza y toma de decisiones se recogió información mediante una entrevista dirigida con la directora y la subdirectora de Menudos Corazones y de forma transversal, mediante observación participante, los consultores de Izada fueron recopilando información clave para el diagnóstico en estas dimensiones.

Posteriormente, dentro también de la Fase Diagnóstica, se seleccionaron desde el Equipo Motor con el asesoramiento de Izada, las dimensiones contextuales, los elementos externos que por su potencial impacto en el desarrollo de la misión de la Fundación Menudos Corazones habrán de ser tenidos en cuenta para el diseño de su estrategia.

Así, las dimensiones analizadas fueron:

- Contexto político-jurídico
- Contexto socioeconómico
- Iniciativas inspiradoras-trabajo en red



Para la indagación en estas dimensiones se formaron grupos de trabajo que elaboraron, en primer lugar, un análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) y después un informe resumen con la información clave recogida para cada una de ellas sobre los elementos externos más relevantes a tener en cuenta en el diseño de la estrategia de Menudos Corazones.

Terminada la fase diagnóstica, se procedió a la revisión de la identidad de la organización: su misión, su visión y sus valores. Se trata de una fase de trabajo en la que la entidad se detiene para analizar la vigencia de su identidad y valorar, si procede, la posibilidad de realizar ajustes.





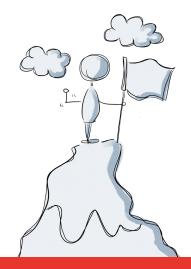
Se elabora, desde Izada y en colaboración con el equipo motor, una herramienta digital consistente en un cuestionario con preguntas abiertas en las que se planteaba a las personas participantes su percepción de la identidad de la Fundación Menudos Corazones en dos planos. Por un lado, la identidad hasta el día de hoy y, por otro, la identidad de ahora en adelante, con el fin de detectar posibles necesidades de cambio y/o de introducción de ajustes. El objetivo fundamental de la herramienta era que permitiese una amplia recogida de información procedente de los diversos grupos de interés de la organización, remitiéndose a un total de 77 personas (equipo técnico, Patronato, socios y personas voluntarias de alta implicación) y obteniéndose 44 respuestas, es decir, el 57,14% de participación.

También los socios de Menudos Corazones, durante el taller que se celebró en la XIV Jornada sobre Cardiopatías Congénitas, pudieron participar y hacer sus aportaciones para el diseño de la estrategia, definieron las 3 claves o necesidades más importantes que, según su análisis y su experiencia, la Fundación ha de tener en cuenta para los próximos 5 años.

Como última etapa del proceso, la Fundación Menudos Corazones comenzó la Fase de Estrategia, es decir, el momento en el que con toda la información obtenida en la Fase Diagnóstica y en la Fase de Identidad, la organización comienza a diseñar la hoja de ruta que orientará el rumbo de la entidad para los próximos años.

Desde el Equipo Motor se elaboró un documento resumen con las claves más importantes a tener en cuenta del informe diagnóstico y del análisis de la identidad para nutrir la Discusión Estratégica.

La Discusión Estratégica se desarrolló durante una jornada de trabajo en la que participó el Patronato de la Fundación, la directora, la subdirectora y una persona del equipo técnico, que además había participado en el Equipo Motor.







En esta sesión de trabajo, se consensuó una visión a 2022 que fuese el marco y la orientación de las conversaciones a mantener durante la toma de decisiones, que se materializaría en las líneas estratégicas del Plan, siendo esta:

"Menudos Corazones en 2022 es una entidad eficaz, sostenible, cercana, abierta y flexible, capaz de dar respuesta a las necesidades de las personas con cardiopatías congénitas y de sus familias en un entorno cambiante, siendo la organización estatal de referencia en cardiopatías congénitas."

Partiendo de esta visión de la entidad y tras la revisión en profundidad de la documentación, se extrajeron de forma grupal las claves prioritarias sobre las que Menudos Corazones deberá mantener el foco y que orientarán su rumbo durante los próximos años para alcanzar esta visión.

De estas claves se extrajo la primera aproximación a las líneas estratégicas del Plan. Se elaboró de forma participativa en grupos de trabajo el desarrollo inicial de cada una de ellas, desglosándolas en proyectos concretos, definiendo un indicador de éxito y una calendarización aproximada para cada clave.

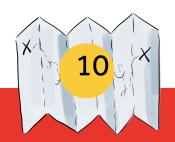
Así, se establecieron cuatro ejes fundamentales, las siguientes líneas estratégicas:

#### 1. ESTRUCTURA

Línea en la que se abordará lo relativo al soporte estructural de la organización para garantizar su sostenibilidad y desarrollo durante los próximos años y, con ello, el desempeño más eficaz y eficiente para el cumplimiento de su misión.

Esta línea estratégica engloba cinco proyectos:

- Gestión de personas
- Gestión de procesos
- Sistematización de la información
- Integración de CRM (sistema de gestión datos)
- Plan de Igualdad



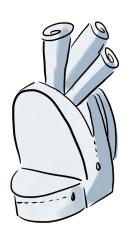


# CÓMO SE ABORDÓ EL PROCESO ESTRATÉGICO EN LA FUNDACIÓN MENUDOS menudos corazones fundación de Ayuna a LOS NIÑOS CON PROBLEMAS DE CORAZÓN CORAZONES

#### 2. PROYECTOS

Línea referida a la parte más misional del trabajo de la organización, vinculada a sus proyectos en marcha y a nuevas líneas de incidencia que se han de ir desarrollando durante el período de vigencia del Plan Estratégico, siendo estos:

- Ampliación de alojamiento
- Guía de voluntariado
- Atención temprana
- Jóvenes y adultos con dos líneas definidas de acción: Camino de Santiago y Apoyo al empleo
- Apoyo a la investigación
- Influencia en las políticas (lobby)



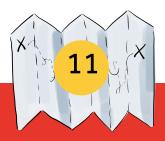
### 3. FINANCIACIÓN

Esta línea aborda la cuestión de la financiación para garantizar la estabilidad de los proyectos misionales y la sostenibilidad de la organización en este sentido para poder desarrollarlos.

Así, se concretan tres proyectos fundamentales:

- Evaluación del modelo actual de financiación
- Plan de captación de fondos
- Gestión de cuotas







#### 4. COMUNICACIÓN

En esta línea estratégica se trabajará la comunicación como elemento transversal e impulsor del resto de líneas, tanto en los aspectos misionales como organizacionales.

Así, los dos proyectos que la componen son:

- Plan de comunicación
- Web



Se establece por tanto en la Discusión Estratégica para cada una de las líneas estratégicas un éxito y una calendarización aproximada. El Equipo Motor queda encargado de trabajar sobre este primer borrador para elaborar el desarrollo de las líneas con mayor finura, definiendo las acciones concretas que compondrán cada proyecto y calibrando de forma precisa las cargas de trabajo y las necesidades de recursos para ajustarlos al calendario.

Así, el Equipo Motor con el apoyo de Izada llevaron a cabo una sesión de trabajo con este objetivo e introdujeron los elementos pendientes, así como los ajustes necesarios.

Este segundo borrador fue compartido con el equipo técnico de Menudos Corazones encargado de ponerlo en marcha para verificar su viabilidad y entendimiento, así como para asignar a las personas responsables de asegurar el cumplimiento de la planificación durante los próximos años.

Tras la validación con el equipo técnico de la Fundación, se eleva una primera versión de documento definitivo al Patronato para su revisión y para la recogida de aportaciones finales al Plan.

A continuación se detallan las líneas estratégicas definitivas aprobadas por el Órgano de Gobierno de la Fundación Menudos Corazones y elaboradas con la participación y la representación de todas las personas que, de un modo u otro, forman parte de la realidad actual de Menudos Corazones y, por tanto, de su futuro.





LÍNEA 1	ESTRUCTURA
PROYECTO 1	Gestión de personas
PROYECTO 2	Sistematización de la práctica en los programas (gestión de procesos)
PROYECTO 3	Sistematización de la información
PROYECTO 4	Integración CRM
PROYECTO 5	Plan de Igualdad
LÍNEA 2	PROYECTOS
PROYECTO 1	Ampliación de alojamiento
PROYECTO 2	Guía de voluntariado
PROYECTO 3	Atención temprana
PROYECTO 4	Línea de acción: Camino de Santiago Jóvenes y adultos:
TROTECTO 4	Línea de acción: Apoyo al empleo
PROYECTO 5	Apoyo a la investigación
PROYECTO 6	Influencia en las políticas (lobby)

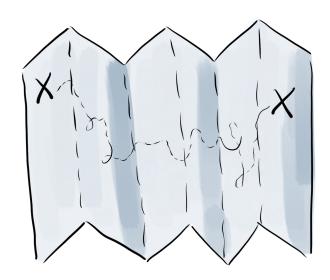


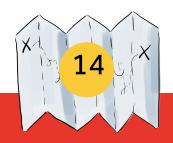




LÍNEA 3	FINANCIACIÓN
PROYECTO 1	Evaluación del modelo de financiación
PROYECTO 2	Plan de captación de fondos
PROYECTO 3	Gestión de cuotas
LÍNEA 4	COMUNICACIÓN
DDOVECTO 1	Plan de Comunicación
PROYECTO 1	
PROYECTO 2	Web

Responsable Coordinación y Seguimiento del PE (2018-2022): Montse.





		Lîn	Línea 1: Estructura	ura				
Provectos	Acciones	2018	2019	2020	2021	2022	Éxito	Responsables
Spinofoli		for semestre 2º semestre for semestre 2º semestre 1or semestre 1or semestre 2º semestre 1or semestre 1or semestre	r. semestre 2° semestre 1	er. semestre 2° semestre	1er. semestre 2° semestre	1er. semestre 2° semestre		colonellodes
	Diseño Plan de Gestión por Competencias     Desnitenue Plan de Gestión por Competencias						Las personas de la organización se	
Gestión de personas	Sistematización Plan de Gestión por Competencias						encuentran motivadas, contentas, satisfechas,	
	• Seguimiento						claro lo que se espera	
	• Evaluación						de ellas y mejora el clima laboral.	
	· Asignación responsable de proyecto (Teresa)							
	· Arranque de sistematización de la práctica en un							
	programa piloto (Área Psicológica)							
	· Finalización diseño piloto Área Psicológica						Trasladar el	
	· Diseño de seguimiento y evaluación para proyecto						conocimiento de las personas a la	
	"Contigo en el hospital"						organización, aumentar la cultura de	
Sistematización de la	· Identificación de procesos clave de la organización						procesos compartidos v definidos, meiora de	
práctica en los programas (gestión de procesos)	Definición de procesos clave de la organización						la eficacia y eficiencia.	
	<ul> <li>Validación de procesos clave de la organización</li> </ul>							
	Socialización de procesos clave de la organización							
	Seguimiento de procesos clave							Morto (titulor)
	• Evaluación de procesos clave							Teresa (apoyo)
	Identificar fuentes de información							
	<ul> <li>Análisis de fuentes de información</li> </ul>						La organización	
Sistematización de la	<ul> <li>Análisis y saneamiento de datos</li> </ul>						dispone de metodología y	
información	Sistematización gestión de información clave						herramientas sistemáticas para la	
	<ul> <li>Socialización de gestión de información clave</li> </ul>						recogida y la gestión de la información/	
	Seguimiento						datos.	
	• Evaluación							
	Integración CRM						Información	
Integración CRM	Seguimiento						centralizada, que	
	• Evaluación						necesidades,	
	• Diagnóstico						con el resto de las herramientas de la	
Plan de loualdad	Constitución Comisión de Igualdad						organización y	
	Aplicación técnicas de Igualdad						Igualdad desplegado,	
	Seguimiento						ciclo de mejora	
	:						Gontinia	

	Responsables	de las las dos d.	_	on engan engan engan or ei prana casos		Amaya (titular) Responsable del Area Social y Responsable del		ción ción s d. se ción.	nncia as
	Éxito	Aumentar la cobertura de alojamiento gratuito a las familias de niños con cardiopatías hospitalizados desplazados a Madrid.	Publicación, distribución y difusión de la Guia de Voluntariado.	Que todos los niños con cardiopatias congenitas tengan garantizada la revisión evaluación pertinente por el servicio de Afención Temprana y el appyo escolar en los casos que lo requieran.		Ambos programas se encuentran desplegados y en	sistematica en la organizacion.	El apoyo a la investigación forma parte de la identidad. se encuentra consolidado y aumenta en la organización.	Ser un agente de incidencia política en cardiopatias congénitas.
	2022						J		
	2021								
yectos	2018 2019 2020 2021 2022 2022 2022 2022 2022								
Línea 2: Proyectos	2019		ľ						
	2018								argada
	Acciones	Arranque     Despliegue     En sistemática     Seguimiento y evaluación	Arranque     Guía lanzada     Seguimiento y evaluación	Analisis situacional (estado cuestion)     Planificación y preparativos Plan de Actuación     Despliegue     Seguimiento y evaluación		Planificación     Comunicación     Socialización     Sequimiento y evaluación	Analisis situacional (estado cuestion)     Diseño y planificación     Despilegue     Seguimiento y evaluación	Aprobación     Comunicación, fundraising y entrega de premio     Evaluación	Inicio: planteamiento España y extranjero     Plan de actuación     Implementación, comité consultor y persona encargada     Seguimiento y evaluación
	Proyectos	Ampliación alojamiento	Guía de voluntariado	Atención temprana	Jóvenes y adultos	Línea de acción: Camino de Santiago	Línea de acción: Apoyo al empleo	Apoyo a la investigación	Influencia en las políticas (lobby)

			Línea 3:	Línea 3: Financiación	ción				
Proyectos	Acciones	2018		2019	2020	2021	2022	Éxito	Responsables
Evaluación del modelo de financiación	Arranque del proceso de evaluación     Resultados del proceso de evaluación	1er. semestre 🕜 sem	estre 1er. semesti	re Z' semestre 16	r. semestre Z' semestre	1er. semestre, 2º semestre	ler, semestre   Z. semestre   Ter. semestre   Ter. semestre   T. semestre   Z. semestre   Ter.		
Plan de captación de fondos	Diseño del Plan     Despliegue del Plan							nuestro modelo de financiación y de un Plan de Captación de Fondos ajustado a las necesidades de la	
	Seguiniento del Plan     Evaluación del Plan							organizacion.	Begoña (titular) Montse (apoyo)
Gestión de cuotas	Diseño y despliegue     Seguirniento     Evaluación							Nuevo modelo de gestión de cuotas desplegado y en sistemática.	

		Líne	Línea 4: Comunicación	ación				
Proyectos	Acciones	2018	2018 2020 2021 2021 2022 2021 2022 2022	2020	2021	2022	Éxito	Responsables
	• Revisión del Plan							
	<ul> <li>Aprobación de ajustes</li> </ul>							
Plan de Comunicación	<ul> <li>Implementación</li> </ul>							
	Seguimiento						Disponer de un Plan de	
	• Evaluación						sistemática y dentro del ciclo de mejora continua y una web	Mª Ángeles (atouso)
	Arranque nueva web						nueva adaptada a las necesidades de la entidad.	
1	<ul> <li>Finalización nueva web</li> </ul>							
GeA.	Seguimiento							
	• Evaluación							





www.menudoscorazones.org

C/ Doctor Castelo, 49 – 1° 28009 Madrid · España