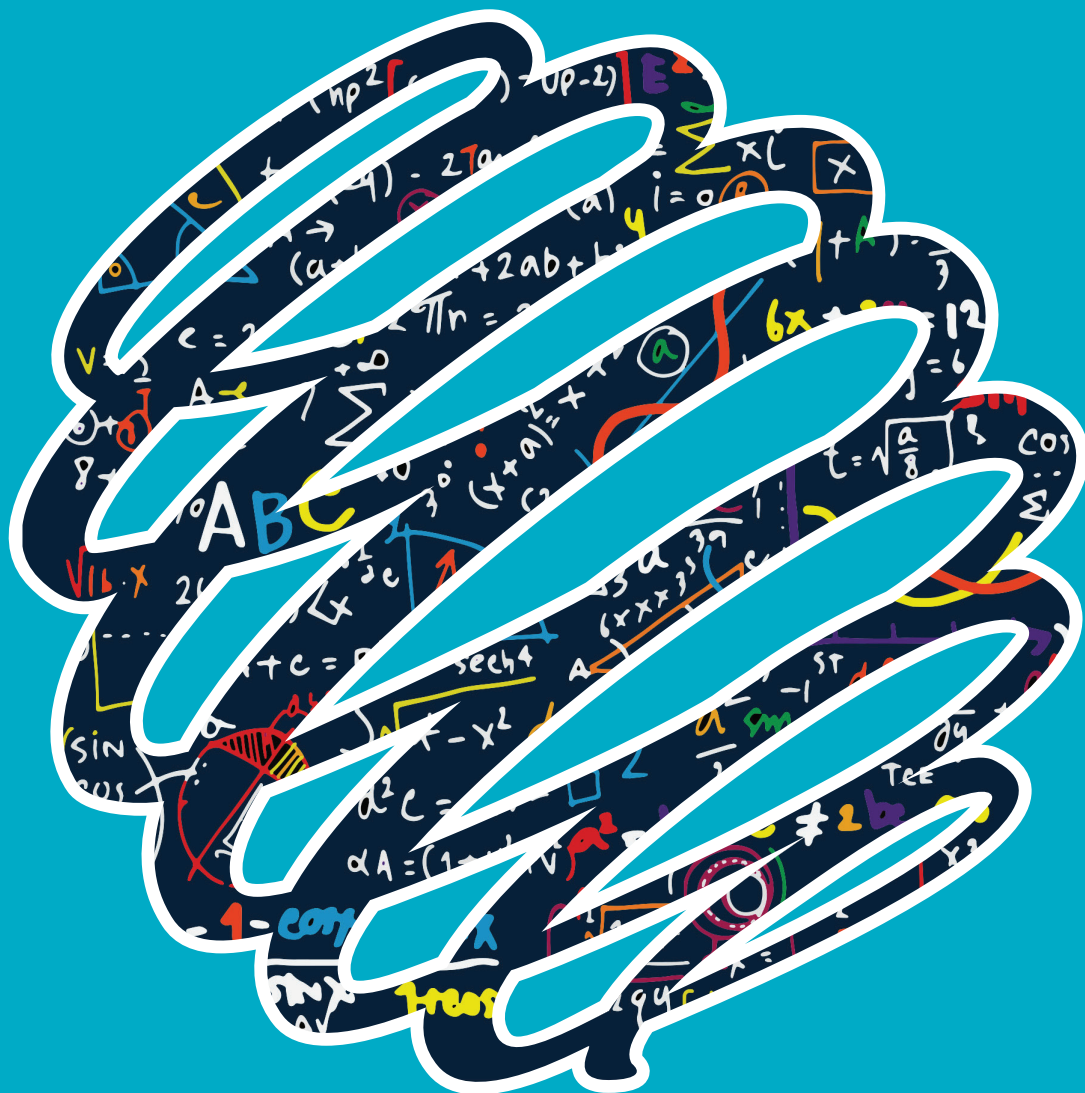




Índice

0.	Introducción	03
1.	Señas de identidad	05
2.	Retos estratégicos 2021	07
3.	Desarrollo retos estratégicos 2018-2021	09
	3.1. Multiplicación de la Colaboración	09
	3.2. Personas	12
	3.3. Implicación en la Transformación Social de nuestro entorno	14
	3.4. Sostenibilidad financiera	15
4.	Organización	17

MUNDUKIDE FUNDAZIOA

Zarugalde 30
20500 Arrasate
Tel. 943 772010
Fax. 943 792946
mundukide@mundukide.org
www.mundukide.org

Deposito legal: SS 423-2016

Impreso sobre papel Neo STAR Matt-FSC.

Introducción

A lo largo del último trimestre de 2017 Mundukide ha trabajado el direccionamiento estratégico para el periodo 2018-2021. Dentro de un proceso altamente participativo e implicando al equipo de Mundukide, a representantes de Cooperativas, al voluntariado y a agentes diversos.

El resultado del proceso se resume en la Visión a 2021: Personas ilusionadas multiplicando la colaboración para transformar la sociedad.

Personas, que como decía Arizmendiarieta, tengan un objetivo no de contemplar sino de transformar. Transformarse a sí mismas y transformar cuanto les rodea. Personas que estén dispuestas a ir a países lejanos a compartir su experiencia y aprender de otras personas. Y también personas voluntarias que nos acompañen desde sede en la gestión de nuestra organización.

En definitiva, personas ilusionadas para compartir su trabajo y ofrecer oportunidades a otras personas mucho más necesitadas.

Multiplicando la cooperación. Esto supone por un lado, aumentar el impacto de nuestros programas en Mozambique y Brasil. Y además, iniciar programas en Colombia y Ecuador, y en África comenzar a trabajar en un país aún sin identificar, aprovechando la experiencia acumulada.

Nuestra propuesta se alinea y busca contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, como un instrumento para la consecución del desarrollo humano sostenible involucrando en su implementación a diferentes agentes desde administraciones, cooperativas, sector académico, otras organizaciones de la sociedad civil organizada y ciudadanía en general.

Para transformar la sociedad. Asociamos con facilidad el compromiso de la Transformación Social con nuestro entorno cercano. Porque identificamos ámbitos que nos gustaría mejorar drásticamente (desigualdad, pobreza, brechas de género, racismo, emigración, sostenibilidad, medioambiente, injusticia...). Y porque identificamos en ello oportunidades de aportar, cada cual desde su realidad.

El Movimiento Cooperativo y sus personas son (somos) y deben (debemos) ser también conscientes de su dimensión universal. Debemos de ser conscientes de lo afortunados y afortunadas que somos de nacer y vivir donde vivimos, porque vivimos en países ricos.

Mundukide aspira a ser, aún en mayor medida en los próximos cuatro años, el aliado principal de las cooperativas y de las personas conscientes, en el terreno de la Solidaridad Internacional. Un instrumento al servicio de quienes le apoyan y le dan vida, para ayudar a la Transformación Social también en los países del Sur.

Porque, en gran medida, los países del Norte estamos en el origen de esa desigualdad que todos y todas conocemos. Y porque aquellas cuestiones que aquí nos preocupan e impulsan a actuar, se manifiestan de manera mucho mas intensa, descarnada e inhumana aún, en los países del Sur. Y porque muchos problemas que deseamos resolver, no son de “aquí” ni son de “allá”. Nos afectan a todas las personas, son difícilmente disociables.

Estas serían pues, resumiendo, las líneas de contribución que desde Mundukide se pretenden impulsar en los próximos años:

- Replicar la experiencia ya adquirida y desarrollar nuevas experiencias.
- Colaborar en los proyectos de transformación social que impulsen las cooperativas.
- Impulsar iniciativas de Educación para la Transformación Social.
- Ser un aliado y un instrumento en el ámbito de la Solidaridad Internacional.

Se inicia todo un periodo estratégico, 4 años por delante. Hay mucha ilusión en el equipo, también una cada vez más valiosa experiencia y un importante apoyo de nuestro entorno y sus personas.

Queda mucho por hacer, y este es el compromiso de Mundukide de seguir ayudando a que más y más personas, mas y más mujeres, más y más familias, sean dueñas de sus vidas y vivan mejor. Y todo ello impulsando el trabajo y la intercooperación.



Señas de identidad de Mundukide



Misión:

Cooperar con los pueblos del Sur, compartiendo experiencias, medios y saber hacer, para fomentar el desarrollo autogestionario e integral de las partes implicadas, activando para ello la solidaridad del mundo del trabajo cooperativo, fundamentado y guiado por los valores y principios de Mundukide.



Visión:

Personas ilusionadas, multiplicando nuestra cooperación para transformar la sociedad.



Valores:

Solidaridad Universal. La solidaridad con otras experiencias de economía solidaria y con quienes trabajan por la democracia social, compartiendo objetivos de paz, justicia y desarrollo, fundamenta el trabajo de las personas que participamos en Mundukide.

Trabajo. Realizamos nuestro trabajo como acción transformadora, como acción de cambio, como vía para la consecución del desarrollo. En Mundukide pensamos que el trabajo es un valor en sí mismo y creemos en la supremacía del trabajo sobre el capital.

Transformación social. Desde Mundukide buscamos la transformación hacia personas y sociedades más justas y más autogestionadas en todos los ámbitos, incluido el de las relaciones de género; desde esta perspectiva, la autonomía es esencial para que cada persona, colectivo y pueblo decida el modelo de sociedad que quiere alcanzar.

“

La labor del equipo de Mundukide está ayudando a que más y más personas, mas y más mujeres, más y más familias sean dueñas de sus vidas y vivan mejor. Y todo ello impulsando el trabajo y la intercooperación.

”

2. Retos estratégicos 2021

Como resultado del proceso de reflexión nos marcamos los siguientes retos estratégicos, como meta final para el período 2018-2021:



Descripción



Indicadores

1. Multiplicación de la Colaboración

Replicar la experiencia acumulada y desarrollar nuevas experiencias.

- Países: pasar de 2 a 5.
- Localizaciones: de 10 a 20.
- Número de personas participantes, socias, etc.
- 10 nuevas propuestas de intercooperación.

2. Personas

Avanzar en el compromiso, la motivación y la profesionalidad de las personas que trabajan en Mundukide a través de:

- La formación y la capacitación.
- La coordinación y el trabajo en equipo.
- La conversación y el diálogo.
- La conciliación y la equidad de género.
- La potenciación de un ambiente de trabajo alegre.

- Encuesta ad_hoc de cultura organizacional: >4/5 Incremento progresivo.
- Años de antigüedad de las personas.
- Nuevas incorporaciones.
- Cumplimiento del plan de género.

3. Implicación en la Transformación Social de nuestro entorno

Definir el posicionamiento y aumentar nuestra implicación en los proyectos de transformación social.

- Desarrollo de una propuesta propia de EpTS (Educación para la Transformación Social).

- Realización y Cumplimiento de la propuesta.
- Resultados del sondeo de notoriedad.

4. Sostenibilidad financiera

Satisfacer las necesidades financieras de Mundukide.

- Incrementando los fondos de libre disposición.
- Manteniendo y diversificando las fuentes de financiación.
- Captando fondos para las nuevas experiencias.
- Manteniendo el fondo de seguridad.

- Mínimo de fondos de libre disposición: 50% sobre el presupuesto total en 2021.
- Presupuesto total de 2.000.000€ en 2021.
- Máximo de 30% de fondos de libre disposición para la financiación de los programas.



“

Nuestra propuesta se alinea y busca contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, como un instrumento para la consecución del desarrollo humano sostenible involucrando en su implementación a diferentes agentes desde administraciones, cooperativas, sector académico, otras organizaciones de la sociedad civil organizada y ciudadanía en general.

”



3. Desarrollo retos estratégicos 2018-2021

Para la consecución de los retos estratégicos nos proponemos trabajar en las siguientes líneas estratégicas o ámbitos de actividad:

3.1. Reto estratégico 1: Multiplicación de la colaboración

Replicar la experiencia acumulada y desarrollar nuevas experiencias.



Objetivos específicos
y ODS*



Acciones y proyectos
asociados

Línea estratégica 1A: Brasil

Aumento del impacto del programa de Brasil.



- Aumentar el número de cooperativas acompañadas.
- Mejorar el modelo de acompañamiento.
- Impulsar la formación para la capacitación de los y las líderes de las cooperativas.
- Impulsar la comercialización.
- Impulsar la intercooperación.

Línea estratégica 1B: Mozambique

Aumento de la actividad productivo comercial de los y las participantes (equivalente a 10.000 puestos de trabajo rurales).



- Introducción de nuevos cultivos y tratamientos.
- Introducción de nuevas técnicas y sistemas de regadío.
- Apoyo en la gestión de insumos y comercialización.
- Acuerdos de colaboración con comerciantes locales.
- Nuevas herramientas de gestión: contabilidad, medición de áreas, datos de campañas,...

* Consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados para el año 2030 por la ONU.



Línea estratégica 1C: Nuevos países

Iniciar programas de Mundukide en tres nuevos países (aumentar países en ambas líneas de trabajo)



- Concluir la identificación en Colombia y Ecuador: entidad local y ámbito.
- Identificación de un nuevo programa en África, partiendo de lo realizado hace 5 años, porque existe cierto consenso sobre sus potencialidades, sobre que el enfoque del programa sea el desarrollo agrícola y sobre que se debería aprovechar el trabajo que se ha desarrollado durante años en el programa de Mozambique.
- Buscar e incorporar personas para liderar en terreno el inicio de los programas.
- Presentar propuestas de proyecto de financiación en los programa de desarrollo regional y fortalecimiento organizacional.

Línea estratégica 1D: Nuevas Propuestas de Intercooperación (I+D)

Se considera esta línea estratégica como “**inversión en I+D**” de Mundukide, el proceso donde se identifican las nuevas propuestas de intercooperación para ampliar nuestros esquemas y modos de actuación y también para acercarnos a otras realidades que pudieran sernos de utilidad en el futuro.

Identificar y trabajar nuevas ideas o propuestas que fortalezcan la intercooperación en MDKD.

Las variables que pueden definir una Nueva Propuesta de Intercooperación son:

- Búsqueda de colaboraciones y alianzas. Identificar ejemplos de éxito.
- Dar respuesta a propuestas externas.
- Prestación de servicios.
- Ofrecer materiales para aprender de los programas: revisar los programas, analizar uso, sistematizar, finalizar cuadernos iniciados, ...



Línea estratégica 1E: Relaciones

Fortalecer relaciones que permitan aumentar el impacto en los programas



- Comunicación respetuosa, constructiva y constante con **agentes locales** de referencia.
- Comunicación respetuosa, constructiva y constante con las **administraciones públicas**.
- Encuentros con **ONGDS** que se estimen interesantes para colaborar en proyectos.
- Encuentros con **agentes cooperativos** que se estimen interesantes para colaborar en proyectos.



3.2. Reto estratégico 2: Personas

Avanzar en el compromiso, la motivación y la profesionalidad de las personas del grupo de trabajo de Mundukide.



Objetivos específicos



Acciones y proyectos asociados

Línea estratégica 2A: Personas

Equipo motivado, capacitado, formado, coordinado y comprometido con los valores de Mundukide.	Reflexión sobre los retos en el ámbito de las personas que incluya desde situación legal (jurídica, fiscal) de las personas contratadas, hasta mecanismos para facilitar descansos retribuidos.
Captar nuevas personas, con los perfiles adecuados.	Búsqueda y selección de personas en plantilla, voluntarias y estudiantes, acordes con las necesidades y los perfiles definidos.
Mantener a las personas con experiencia.	Mantener el equipo de personas contratadas veteranas, así como voluntariado, previendo sustituciones con nuevas incorporaciones.
Impulsar la formación continua y la capacitación de las personas.	• Plan de acogida (para personas contratadas, voluntarias y estudiantes) para un mejor conocimiento de la Fundación. • Plan de formación anual (para personas contratadas, voluntarias, estudiantes). Presupuesto y recursos para la formación • Definir la información y la documentación necesaria para el buen desarrollo de la actividad de los programas y procesos.
Lograr y mantener un buen nivel de satisfacción en las personas.	Mejora progresiva de la satisfacción del personal contratado, voluntario y estudiantes a través de actuaciones que fomenten la participación, la coordinación, la información y comunicación interna, ofreciendo retos atractivos para todas las personas.



Línea estratégica 2B: Organización y comunicación interna

Definir una nueva organización interna.	• Nuevo organigrama. • Nueva estructura organizativa
Dinámica de órganos y encuentros que impulsan la coordinación y la participación.	• Poner en marcha los órganos de coordinación y participación • Dinámica de encuentros y reuniones que impulsen la participación y compartir información. • Revisar y actualizar el mapa de procesos y los propios procesos. • Seguimiento de los retos del Plan Estratégico.
Profundización en la estrategia de transversalización de género en la organización.	• Nueva política y plan de acción de género. • Redefinición e impulso del GIG. • Plan de formación en género. • Revisión del enfoque de género de los programas. • Generación de nuevas alianzas. • Recuperación del sello de entidad colaboradora de Emakunde.
Comunicación interna que facilite el flujo de información y el conocimiento dentro la organización.	• Sistematizar el flujo de información entre sede y programas, entre diferentes programas, y con los otros partícipes del sistema de intercooperación (personas voluntarias, cooperativas, ONG, estudiantes y Universidad), mediante canales formales e informales.

Línea estratégica 2C: Sistemas

Revisar y actualizar los procesos de trabajo de Mundukide.	• Actualizar procesos coordinación y planificación, personas y gestión económica. • Revisar y actualizar el mapa de procesos definiendo la relación entre los procesos y los retos estratégicos. • Definir la persona responsable del proceso sistemas. • Definir herramientas que respondan a las necesidades de Mundukide.
--	---

* Se ha decidido incluir, el trabajo en el ámbito de género, en el reto de personas, porque estratégicamente desde ese reto se le hará el seguimiento. Sin embargo, los cambios, reflexiones y acciones en pro de la equidad de género, además de sectoriales, tienen también una vocación transversal. En este sentido, y a pesar de que en el documento, sólo aparece reflejado aquí, el enfoque de género estará incluido en todos los ámbitos de este plan estratégico.



3.3. Reto estratégico 3: Implicación en la Transformación Social de nuestro entorno

Definir el posicionamiento y aumentar nuestra implicación en los proyectos de transformación social de nuestras cooperativas.



Objetivos específicos



Acciones y proyectos asociados

Línea estratégica 3A: Propuesta propia de EpTS

Desarrollo de una propuesta propia de EpTS (Educación para la Transformación Social).

- Sensibilización y comunicación. Continuar con lo realizado.
- Analizar alternativas de actividades.
- Definir presupuestos, responsables y tareas.
- Redactar borrador de propuesta interna: formación previa, recopilación de ideas, público objetivo, temática principal, ...
- Incorporación de la propuesta al proceso de intercooperación.
- Redacción de proyectos – solicitudes de financiación.
- Ejecución y seguimiento.

Línea estratégica 3B: Referente en cooperación cooperativa

Ser el referente en cooperación al desarrollo para las cooperativas y de las cooperativas.

- Sondeo de notoriedad y análisis de la marca Mundukide.
- Mantener activos y actualizados los canales de comunicación.
- Mantener viva la dinámica del proceso comunicación.
- Diseñar estrategia de acercamiento a públicos objetivos prioritarios.
- Presencia creciente en medios de comunicación.
- Evaluar y decidir posibles colaboraciones con especialistas.



3.4. Reto estratégico 4: Sostenibilidad financiera

Satisfacer las necesidades financieras de Mundukide.



Objetivos espec.



Acciones y proyectos asociados

Línea estratégica 4A: Financiación

Aumentar los fondos de libre disposición.	• Identificar las inquietudes de las cooperativas. • Identificar posibles fuentes de fondos de libre disposición. • Acciones para la captación de nuevos socios y aportantes. • Acciones de fidelización con ONGs colaboradoras.
Mantener financiadores habituales.	• Continuar con la dinámica actual de seguimiento de las convocatorias. • Garantizar el cumplimiento de los criterios para ser elegibles. • Presentar propuestas acordes a los criterios de cada financiadora. • Hacer seguimiento exhaustivo a las subvenciones aprobadas por los financiadoras.
Recuperar la financiación de la AVCD (Agencia Vasca de Cooperación al desarrollo) para programas de cooperación.	• Hacer seguimiento al nuevo Plan Director que aprobará la AVCD así como a las convocatorias e instrumentos. • Garantizar la compatibilidad entre las estrategias y metodologías de trabajo de Mundukide y los criterios de elegibilidad de la AVCD, especialmente para los nuevos programas. • Formular propuestas y presentar a la AVCD.
Diversificar las fuentes de financiación para programas de cooperación.	• Identifica nuevas fuentes de financiación para programas en Arrasate, en Mozambique y en Brasil. • Conocer las convocatorias y los requisitos para presentar propuestas. • Formular propuestas y presentar a convocatorias. • Mantener relaciones con financiadora s. • Responder a las necesidades de justificación.
Conseguir financiación en instrumentos para EpTS.	• Conocer criterios e identificar claves. • Hacer seguimiento de convocatorias. • Presentar propuestas que cumplan con los criterios de elegibilidad.
Establecer el funcionamiento del fondo de seguridad.	• Establecer el funcionamiento del fondo de seguridad. • Aplicar los criterios para garantizar el fondo de seguridad en los límites establecidos.



Línea estratégica 4B: Relaciones

Fortalecer relaciones que permitan conseguir financiación.

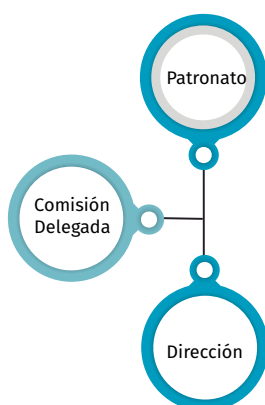
- Participar en encuentros y formaciones que organizan las **administraciones** así como mantener reuniones periódicas con ellas, tanto en Arrasate como en terreno.
- Mantener reuniones con las presidencias y organos de las **cooperativas**.
- Mantener reuniones periódicas con las **ONGDs colaboradoras** y responder a sus demandas.
- Mantener la relación con otras **ONGDs cercanas**.
- Mantener una comunicación constante con **las personas asociadas**.



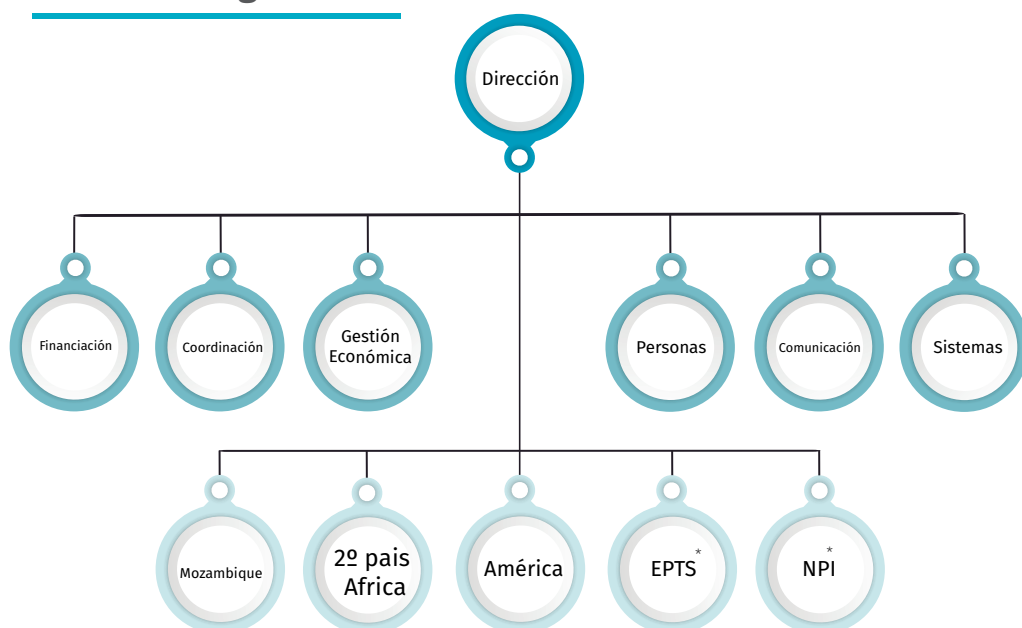
4. Organigrama

En cuanto a la estructura organizativa se propone trabajar en relación a los 3 siguientes niveles: Institucional, Organizativo y de Programas.

4.1. Nivel Institucional



4.2. Nivel Organizativo



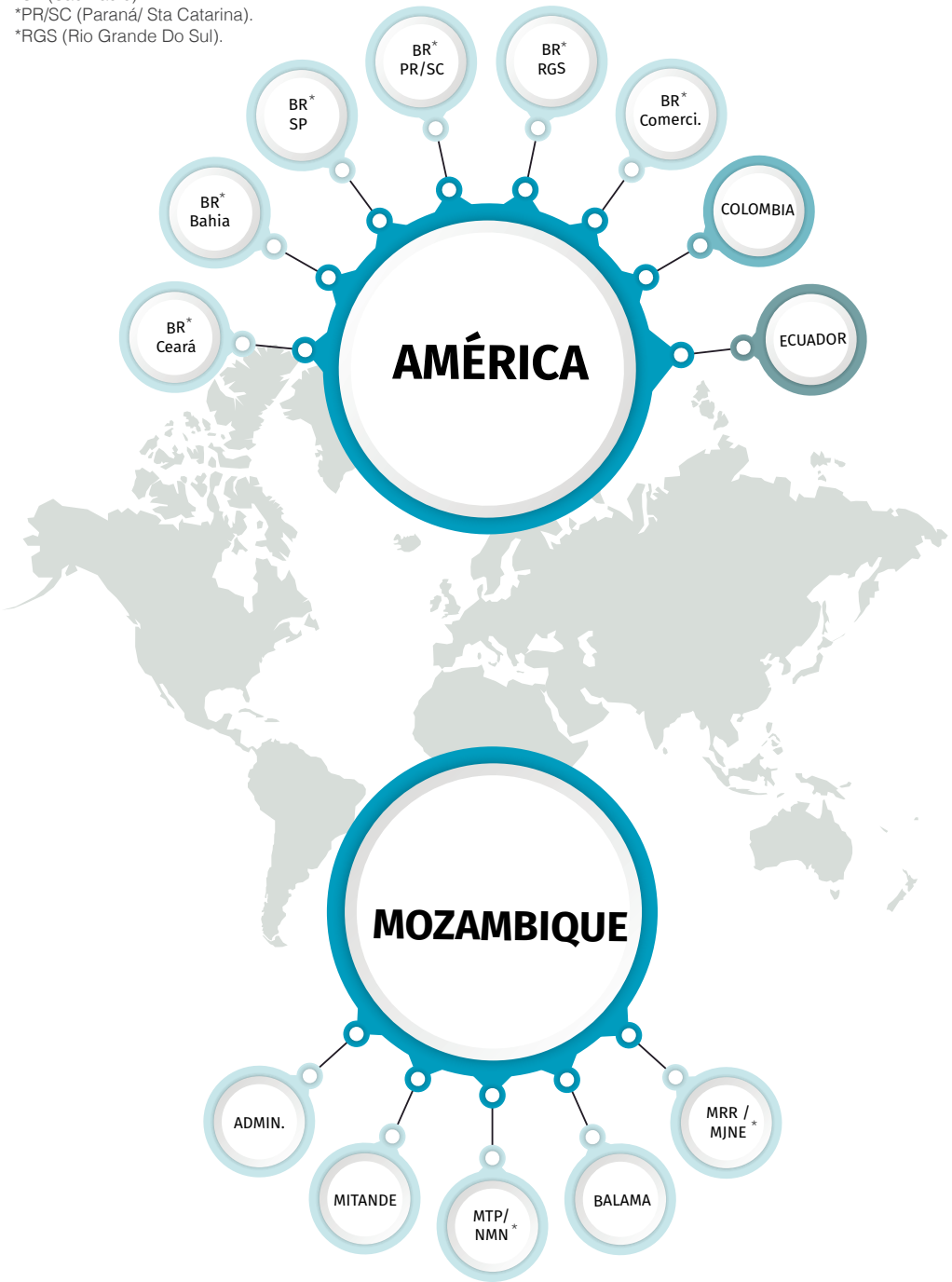
*EPTS (Educación para Transformación Social).

*NPI (Nuevas Propuestas de Intercooperación).



4.3. Nivel Programa

*BR (Brasil).
*SP (Sao Paulo).
*PR/SC (Paraná/ Sta Catarina).
*RGS (Rio Grande Do Sul).



*MTP /NMN (Montepuez / Namuno).
*MRR / MJNE (Marrupa / Majune).

