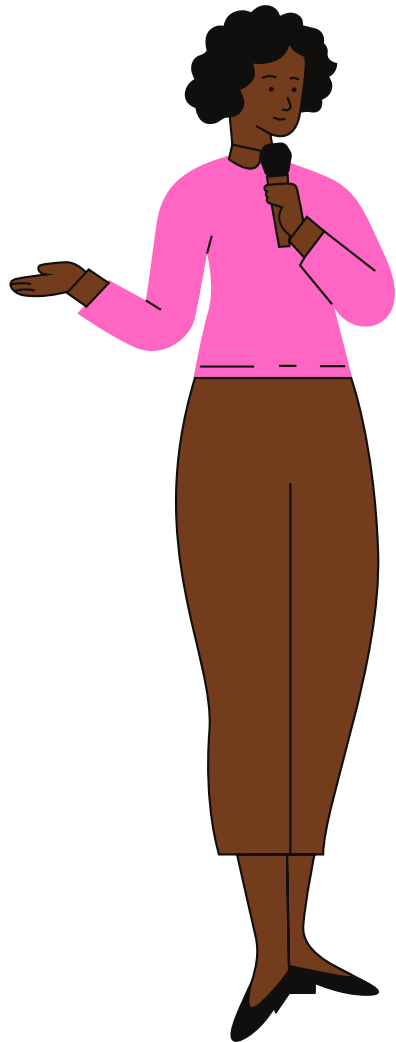


¿CÓMO ESTÁ TU ORGANIZACIÓN?



Hablemos un poco de...

Estrategias



| | POBRE 0.0 PUNTOS | EN CAMINO 3.0 PUNTOS | BRILLANTE 5.0 PUNTOS |
|-------------------|---|--|---|
| PLANEACIÓN | <ul style="list-style-type: none">• Sin planeación estratégica.• Nadie tomó responsabilidad por establecer una estrategia.• Sabemos que la necesitamos pero no hemos tenido el tiempo de hacerla. | <ul style="list-style-type: none">• Existe un plan estratégico pero falta definir metas claras y medición de resultados.• Las metas generales son aprobadas por el consejo pero solo se revisa cuando termina el año.• La estrategia incluye algo sobre el desarrollo del personal, el financiamiento, la inclusión. | <ul style="list-style-type: none">• Plan estratégico bien desarrollado y ejecutado de buena manera por la junta y el personal.• Las metas y los resultados son medibles.• La diversidad e inclusión forman parte completa y pueden medirse.• El plan emociona a los donantes, beneficiarios y al personal. |
| Total | | | |

Vamos a hablar de... Equipos

| | POBRE 0.0 PUNTOS | EN CAMINO 3.0 PUNTOS | BRILLANTE 5.0 PUNTOS | |
|----------------------|---|---|--|--|
| LIDERAZGO | <ul style="list-style-type: none"> • Peleas internas. • Falta de confianza. • Poca gestión. | <ul style="list-style-type: none"> • El personal cumple con sus objetivos de trabajo. • Buena colaboración entre líderes y personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Excelente asociación y colaboración. • Todos están pendientes de sus roles. • Mucha confianza • Comprometidos con la equidad. • Trabajo en base a talentos. |  |
| REVISIONES | <ul style="list-style-type: none"> • Sin evaluaciones programadas. • Ignorancia sobre los posibles prejuicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones básicas para el personal. • Programa de mejora establecido pero sin responsable de su seguimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Programa robusto de evaluación establecido, • Participación tanto de empleados como de consejeros, y acompañado de un programa de mejora continua. | |
| RECLUTAMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> • Pocas oportunidades de crecer dentro de la ONG. • Pocos candidatos calificados. | <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con descripciones básicas de los puestos. • El director supervisa la contratación con aportes del personal y las partes interesadas. | <ul style="list-style-type: none"> • Transparencia para contratar y roles definidos. • Programa de capacitación e integración al equipo. • Cultura acogedora de inclusión y compromiso con valores claros. | |
| CONSEJO | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades del consejo indefinidas. • Se reúnen una vez al año, dan buenas ideas pero nadie da seguimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Orientación e incorporación limitadas. • Comités y metas limitados. • Consejeros participativos pero requiriendo mucho tiempo del personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Las metas y responsabilidades son claras. • Entrenamientos activos. • Consejo activo en sus roles y respetuoso del trabajo del personal. • Cultura de acompañamiento y soporte alejado de la micro operación. | |
| | | | | |

Vamos a hablar de...

Los Programas

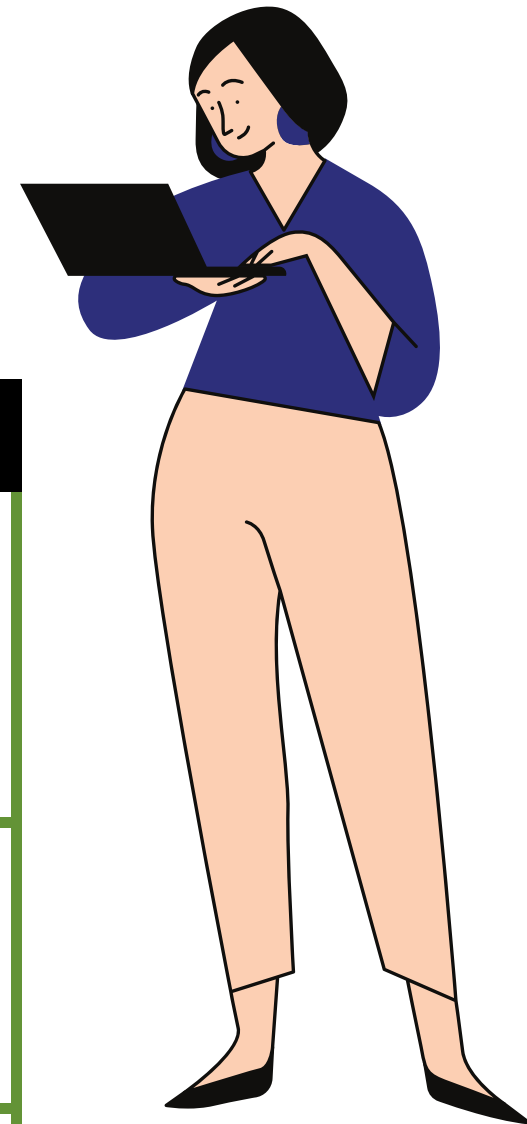


Total

| | POBRE 0.0 PUNTOS | EN CAMINO 3.0 PUNTOS | BRILLANTE 5.0 PUNTOS |
|-------------------------------|--|---|--|
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none">• No hay herramientas para medir.• Sin indicadores de éxito. | <ul style="list-style-type: none">• Solo se mide enfocando en lo positivo.• Estructura limitada.• Pocos datos recopilados y no utilizadas para la mejora del programa. | <ul style="list-style-type: none">• Indicadores de desempeño y de éxito, claros y definidos.• Sistema que permite la recopilación de datos.• Todos los programas tienen indicadores incorporados.• Los indicadores se revisan regularmente. |
| ENFOQUE EN EL PROGRAMA | <ul style="list-style-type: none">• Pocos programas.• Sin relación con la misión de la organización.• Programas basados únicamente en las oportunidades. | <ul style="list-style-type: none">• Varios programas.• Estrategia limitada.• Difícil decir no a nuevos programas. | <ul style="list-style-type: none">• Cada programa está bien relacionado integralmente con la misión de la organización.• Resultados medibles. |
| BENEFICIARIOS | <ul style="list-style-type: none">• Sin análisis con respecto a los grupos que apoyamos.• No hay claridad. | <ul style="list-style-type: none">• Programas dirigidos a grupos necesitados.• Conocemos a nuestros beneficiarios de forma general pero no contamos con información detallada.• Diseñamos los programas pensando en ellos pero sin su activa participación. | <ul style="list-style-type: none">• Amplio conocimiento de nuestros beneficiarios.• Programas desarrollados con los beneficiarios.• Mecanismos para retroalimentación de los grupos.• Programas especializados. |

Hablemos acerca de ...

Mercadotecnia

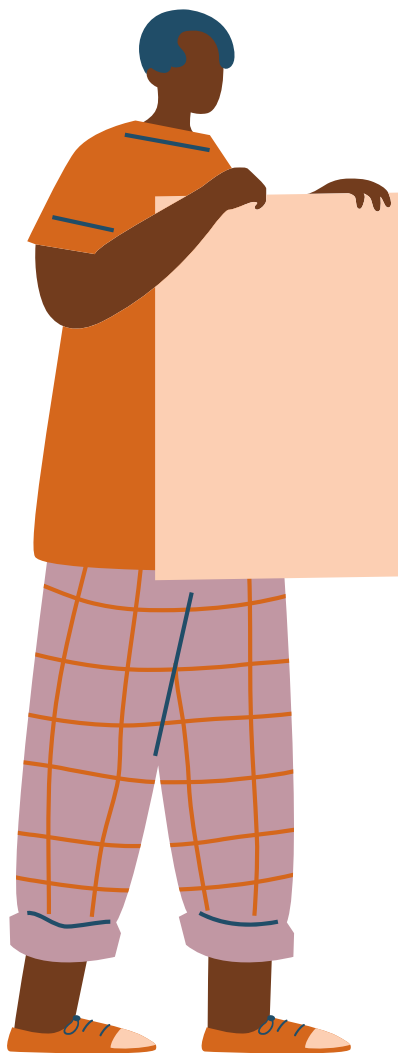


| | POBRE 0.0 PUNTOS | EN CAMINO 3.0 PUNTOS | BRILLANTE 5.0 PUNTOS |
|----------------------------|---|--|---|
| ALCANCE | <ul style="list-style-type: none"> • Ningún intento de hacer crecer a las partes interesadas. • No hay un plan de mercadotecnia. • No conozco a mi audiencia. • Tenemos una comunicación con un alcance muy limitado. | <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales muy básicas. • Diseño y contenido limitado. • Estrategia imprecisa para aumentar la audiencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia sólida e integrada para involucrar a los interesados. • Diseño que refleja bien la comunidad y los beneficiarios. |
| MARCA | <ul style="list-style-type: none"> • No tenemos presencia de marca. • Carencia de inclusión. | <ul style="list-style-type: none"> • Marca visible • Identidad visual refleja a la organización. • Todos nuestros programas suman a la marca. • Hay un vocero oficial pero no cuenta con capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> • Presencia fuerte y conveniente. • Guía de marca sólida. • Voz clara en la organización • Vocero capacitado. • Marca fácil de reconocer. |
| CONTROL DE LA MARCA | <ul style="list-style-type: none"> • No hay claridad en cuanto a las funciones del consejo directivo o el personal en cuanto a la marca. • Sin embajadores de la marca. | <ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en las habilidades para contar historias. • El consejo comienza a ver alcances. • No hay capacitación en narración de historias. | <ul style="list-style-type: none"> • Existe una cultura de contar historias. • La marca es visible públicamente • Los miembros del consejo forman parte de la construcción de la marca y reconocimiento. |

Total

Vamos hablar de...

Dinero



| | POBRE 0.0 PUNTOS | EN CAMINO 3.0 PUNTOS | BRILLANTE 5.0 PUNTOS |
|--------------------|--|--|--|
| FINANZAS | <ul style="list-style-type: none">• Depende de una única fuente de financiamiento.• El consejo de administración no está involucrado en el desarrollo.• La dirección es responsable de la recaudación de fondos. | <ul style="list-style-type: none">• Pocas fuentes de ingresos.• Participación limitada del consejo de administración en la recaudación de fondos.• Programa limitado de donaciones individuales. | <ul style="list-style-type: none">• Flujos de ingresos diversos y equilibrados.• Tanto la Junta Directiva como el personal generan ingresos de los donantes.• Recaudación de fondos centrada en la comunidad.• Personal especializado en recaudación. |
| ESTABILIDAD | <ul style="list-style-type: none">• Problemas para mantenerse a flote financieramente.• El tesorero tiene poca responsabilidad.• Financiamiento vulnerable y a veces incoherente con nuestra misión. | <ul style="list-style-type: none">• Seguimiento básico de las finanzas.• Existen presupuestos informales pero no siempre se pueden seguir. | <ul style="list-style-type: none">• Fuerte reserva de efectivo• Flujo de caja positivo.• Colaboración entre el personal y el consejo de administración.• Presupuestos claros. |
| | | | Total |

Y ahora... **El resultado**

40-65

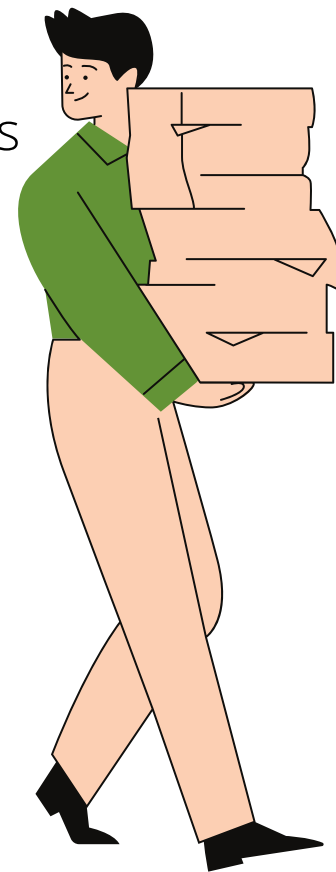
Su organización está **floreciendo**. Hay cosas en las que se podrían trabajar, pero en general, existe un sistema robusto y de mejora continua. ¡Recuerda siempre seguir innovando!

20-39

Nivel **adecuado**, pero hay muchas cosas que considerar para el crecimiento de la organización.

0-19

Hay una gran falta de definiciones y consideraciones que van en tu trabajo general, dejando a tu organización como **insuficiente**. ¡Sigue trabajando, al final lo conseguirás!



No importa el puntaje que hayas obtenido, en Zamia Media estamos para ayudarte. Valoramos la oportunidad de hacer crecer tu ONG para que tenga más ingresos, más impacto y un equipo más fuerte y feliz.

Encuentra más herramientas en: www.zamia.media y contáctanos al correo: info@zamia.media