



# **Asociación a favor de Personas con discapacidad de la Policía Nacional (AMIFP)**

## **Plan Estratégico (PE)**

**2020-2024**

**Madrid, enero 2020**



## Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b>	3
<b>2. Perfil de la entidad</b>	3
<b>3. Socios y beneficiarios</b>	4
<b>4. Propósito y alcance del plan estratégico</b>	4
<b>5. Metodología de elaboración del plan estratégico</b>	4
<b>6. Resumen del análisis situacional</b>	6
6.1. Información sobre las personas con discapacidad en España	6
6.2. Análisis DAFO	7
<b>7. Principales retos estratégicos para el periodo 2020-2024</b>	8
<b>8. Marco estratégico</b>	9
8.1. Visión	9
8.2. Misión	9
8.3. Valores	9
<b>8. Ejes estratégicos de actuación para el periodo de 2020-2024</b>	11
8.1. Eje 1. Información y orientación (SIO)	12
8.2. Eje 2. Apoyo a familias	12
8.3. Eje 3. Formación, orientación e inserción laboral (FOIL)	12
8.4. Eje 4. Ocio y tiempo libre	12
8.5. Eje 5. Desarrollo organizacional y fortalecimiento Institucional	13
<b>9. Objetivos estratégicos y líneas de acción</b>	13
<b>10. Alineación con la Agenda 2030-ODS</b>	15
<b>11. Estrategias de seguimiento y evaluación del plan</b>	18

## **1. Introducción**

La Asociación a Favor de Personas con Discapacidad de la Policía Nacional (AMIFP) es una ONG fundada en 1982 por un pequeño grupo de funcionarios del Cuerpo de Policía para defender los derechos de las personas con discapacidad a su cargo y conseguir los recursos necesarios para mejorar su calidad de vida. Casi 40 años después contamos con más de 12.000 socios, la inmensa mayoría del Cuerpo Nacional de Policía, cuyas aportaciones nos permiten desarrollar actividades de acompañamiento, apoyo y fortalecimiento de capacidades dirigidos a conseguir la plena inclusión social y la ciudadanía de pleno derecho de todas las personas con discapacidad.

El Plan Estratégico (PE) que presentamos define la estrategia institucional de AMIFP. Para desarrollarlo se ha partido de un diagnóstico estratégico, elaborado en un proceso participativo por los grupos de interés clave, y mediante el cual se ha podido determinar la hoja de ruta que guiará nuestra actividad para los próximos 4 años.

El presente Plan Estratégico aprobado por la Asamblea General de AMIFP, integra el propósito y la visión actual de la organización. A partir de la Visión, Misión y Valores institucionales se han formulado los retos, objetivos y líneas estratégicas que consideramos adecuados para hacer frente a los desafíos a los que nos enfrentamos de cara a los próximos 4 años (2020/2024). Por tanto, todas las acciones que se realicen en este periodo a través de los planes operativos anuales deberán estar alineadas con el mismo.

Mediante el presente PE, AMIFP quiere avanzar en la consecución de su Misión, siempre con el objetivo fundamental de promover y defender los derechos de las personas con discapacidad hasta conseguir su inclusión plena y en igualdad en la sociedad.

## **2. Perfil de la entidad**

AMIFP, es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito nacional y con sede en Madrid, constituida por un grupo de funcionarios del Cuerpo de Policía en el año 1982. Está declarada de utilidad pública por Orden Ministerial de 22 de octubre de 2003, y de utilidad pública municipal por el Ayuntamiento de Madrid, en mayo de 2005.

AMIFP se rige por sus Estatutos, el artículo 22 de la Constitución Española, la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación y el resto de normativa aplicable a las entidades sin ánimo de lucro y de utilidad pública y tenemos como principios esenciales el funcionamiento democrático y la transparencia en la gestión.

Hemos implantado el sistema de calidad UNE-EN ISO 9001:2015 y nuestras cuentas se someten a auditoría anualmente, aplicando el principio de transparencia en la gestión, aun cuando no sea obligatorio de acuerdo con la normativa en vigor. Además, disponemos de un Código Ético y un Plan de Igualdad.

Pertenece a Plena Inclusión Madrid, a la Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y a La Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-COCEMFE, Madrid).

Asimismo, hemos suscrito diferentes convenios de colaboración, entre los que cabe destacar los firmados con la Dirección General de la Policía y la Fundación ONCE.

Con la finalidad de poder llegar al mayor número de nuestros beneficiarios, tenemos delegados en diferentes comunidades autónomas y provincias.

Nuestra sede se encuentra en Madrid y contamos con delegaciones en Extremadura (Badajoz) y Murcia (Santiago de la Ribera). Estamos en proceso de apertura de oficinas en otras provincias<sup>1</sup>.

### **3. Socios y beneficiarios**

El número total de socios de AMIFP es de 12.545, de los que 11.808 son colaboradores, funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía (CNP) que realizan aportaciones económicas mensuales a la entidad, de manera altruista, para la consecución de sus fines y no tienen una participación directa en la mayoría de las actividades y servicios de la Asociación. Las 737 personas restantes son beneficiarios directos y socios numerarios de la Asociación, miembros del CNP y sus familias, a cuyo cargo se encuentra una persona con discapacidad, o el propio funcionario con discapacidad.

Además de los beneficiarios del CNP, prestamos nuestros servicios a otras personas con discapacidad, que en la actualidad son cerca de doscientas.

### **4. Propósito y alcance del plan estratégico**

El PE-AMIFP se presenta como una oportunidad para seguir mejorando la calidad de los servicios que ofrece la entidad a las personas con discapacidad y a sus familias, así como de innovar en la forma de abordar los nuevos retos que se presentan para este sector y contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad beneficiarias de las acciones que ejecuta la entidad.

AMIFP trabaja a nivel nacional, por lo que este plan se aplicará en todo el territorio español, con una duración de 4 años (2020-2024).

### **5. Metodología de elaboración del plan estratégico**

Este PE se ha elaborado a través de un proceso participativo en el que los diferentes grupos de interés de AMIFP han podido transmitir sus percepciones y opiniones en relación con la situación actual y futura de la entidad; sus retos y prioridades. Se realizaron (6) reuniones con los principales grupos de interés:

- Con 9 personas del equipo técnico de AMIFP.
- Con 3 voluntarios/as y delegados territoriales.
- Con 8 representantes de familias, socios y beneficiarios de la entidad.
- Con 6 personas con discapacidad, usuarias de los servicios de AMIFP.

---

<sup>1</sup> Más información en el siguiente enlace: [www.amifp.org](http://www.amifp.org)

- Con 6 personas de la Junta Directiva de la organización.
- Con 8 personas de otros grupos de interés ajenos a la organización.

**Número total de participantes: 40.**

En sentido general, la dinámica de trabajo ha sido grupal, con momentos de puesta en común y espacios que han permitido llegar a conclusiones consensuadas por el conjunto de los participantes.

El proceso de elaboración del PE-AMIFP 2020-2024 se desarrolló en 8 fases, desde julio de 2019 hasta marzo de 2020:



- **Fase 1. Fase de planificación del proceso.** Contratación de una propuesta de consultoría estratégica. Con posterioridad, para guiar este proceso, se aprobaron las líneas generales de trabajo, la metodología, el cronograma, las pautas de coordinación y el producto final requerido. El trabajo se inició en septiembre de 2019 y finalizó en enero de 2020 con la aprobación del plan estratégico por parte de la Junta Directiva.
- **Fase 2. Diagnóstico situacional a nivel interno y del entorno.** Esta fase permitió definir los retos y las prioridades estratégicas para la entidad en ese momento (final de 2019) y para los siguientes 4 años., En primer lugar, se utilizó la metodología DAFO para identificar y reflexionar sobre las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que ofrece el entorno actual y para los próximos 4 años para la entidad. En segundo lugar, se realizó un breve análisis del contexto a través de la búsqueda y reflexión sobre los datos estadísticos relativos a la discapacidad en España.

- **Fase 3. Revisión y rediseño de la misión, visión y valores de la entidad.** Este proceso se llevó a cabo teniendo en cuenta los estatutos y la opinión de los diferentes grupos de interés de la entidad. El producto de esta fase ha sido el **marco estratégico** de organización (misión, visión y valores).
- **Fase 4. Identificación de los ejes estratégicos.** En esta fase se realizó un proceso de revisión de los ejes de trabajo que tiene la asociación actualmente, a fin de determinar los que se mantienen vigentes y cuáles haría falta introducir. Para cada uno de los ejes estratégicos seleccionados se identificaron los objetivos estratégicos y líneas de acción específicas, como preámbulo de la fase 5.
- **Fase 5. Diseño de los objetivos estratégicos y de las líneas de acción.**
- **Fase 6. Definición de un plan de seguimiento y evaluación del plan.** Al finalizar el diseño del plan, se establecieron estrategias para su seguimiento y evaluación.
- **Fase 7. Borrador final del plan.** Tras la elaboración de un primer borrador en diciembre de 2019, el documento se remitió a todos los grupos participantes. Este proceso permitió recoger comentarios, sugerencias y revisiones, que fueron de gran utilidad para el planteamiento de la versión final del PE-AMIFP 2020-2024.
- **Fase 8. Aprobación del plan estratégico de AMIFP para los próximos 4 años,** fue aprobado por la Asamblea General de la entidad en junio 2020. El plan entró en vigor el 1 de julio del 2020 y finalizará el 30 de junio de 2024.

## 6. Resumen del análisis situacional

Al realizar una planificación estratégica se hace necesario conocer el contexto en el que se va a implementar, así como identificar los elementos de este que puedan afectar, tanto positiva como negativamente, a su desarrollo.

### 6.1. Información sobre las personas con discapacidad en España

El último estudio sobre la discapacidad en España lo publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2008, con datos de 2007 y el mismo Instituto tiene previsto publicar en 2021 una nueva encuesta, titulada: *“Discapacidad, Autonomía, Personas y situaciones de Dependencia”*, que actualizará los datos sobre personas con discapacidad en España<sup>2</sup>.

A continuación, se destacan algunos datos relevantes de la encuesta de 2008:

- El 60% de las personas con discapacidad en España son mujeres.

---

<sup>2</sup> Disponible en: <https://bit.ly/3vL5PVN>



- Las tasas de discapacidad, por edades, son ligeramente superiores en los varones hasta los 44 años y a partir de los 45 se invierte la situación, creciendo esta diferencia a medida que aumenta la edad (INE, 2008)<sup>3</sup>.
- La encuesta reflejó que en 3,3 millones de hogares españoles residía al menos una persona que afirmaba tener una discapacidad, lo que suponía un 20%. Si bien el caso más frecuente era el hogar de dos miembros, donde uno de ellos presentaba alguna discapacidad. Además, en 608.000 hogares, la persona con discapacidad vivía sola.
- Las comunidades autónomas que presentaban una tasa mayor de población con discapacidad eran Galicia (11,3%), Extremadura (11,0%) y Castilla y León (10,9%). (INE, 2008)<sup>4</sup>. Esta circunstancia se ve multiplicada o triplicada al añadirse factores, tales como el género, la edad, el hábitat o el origen étnico<sup>5</sup>.

## 6.2. Análisis DAFO

La metodología DAFO se utilizó para el realizar el análisis situacional de la institución y de su entorno. Se identificaron las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades para los próximos 4 años.

Resumen del DAFO de AMIFP 2020-2024:



<sup>3</sup> Disponible en: <https://bit.ly/3wSbeKW>

<sup>4</sup> Disponible en: <https://bit.ly/3wSbeKW>

<sup>5</sup> Disponible en: <https://bit.ly/3wV6z8>

## 7. Principales retos estratégicos para el periodo 2020-2024

A partir de las aportaciones de los distintos grupos de trabajo, el análisis de los diferentes documentos sobre la trayectoria de la entidad, las acciones que se realizan actualmente, el análisis DAFO y el análisis del contexto, se definieron los siguientes retos estratégicos:



**1. Dar continuidad y consolidar los servicios, programas y proyectos existentes.** El PE-AMIFP 2020-2024 representa una oportunidad para revisar todos los servicios, programas y proyectos que desarrolla la entidad.

**2. Implantación territorial.** AMIFP tiene un gran potencial de crecimiento, que debería aplicarse también a lo territorial, a fin de lograr más presencia y realizar actividades en todo el territorio nacional. En este sentido, sería necesario definir qué modelo de implantación se quiere poner en marcha y la estrategia para su ejecución.

**3. Socios y/o beneficiarios de los servicios de AMIFP.**

AMIFP tiene el reto de aumentar el número de personas socias y beneficiarias, tanto dentro como fuera del ámbito policial. Para ello es necesario definir una estrategia para:

- Incrementar y mejorar el contacto con los socios.
- Conocer sus demandas y necesidades.
- Revisar y renovar los canales de participación de los socios en la entidad.
- Realizar acciones de sensibilización y fidelización de los socios del ámbito policial.

Es un desafío identificar las necesidades de los socios, creando nuevos servicios, que den respuestas a esas necesidades y que tengan en cuenta cada uno de los momentos vitales de las personas con discapacidad y de sus familias. Todo ello, aplicando un *enfoque centrado en las personas*.

**4. Fortalecer la organización interna y la gestión** y para ello los retos son:



- Analizar la estructura orgánica, física y de gestión.
- Definir nuevas estrategias de planificación interna.
- Mejorar la comunicación interna.
- Diversificar fuentes de financiación.
- Consolidar los programas de voluntariado.

#### 5. Fortalecer la visibilidad y el posicionamiento social de la entidad mediante:

- Una estrategia de marketing que aproveche las ventajas de las redes sociales.
- Un plan de sensibilización y de comunicación externa que mejore el conocimiento de la asociación, tanto por parte de la Policía Nacional como de la sociedad en su conjunto.
- Incrementar y mejorar la participación de AMIFP en redes y alianzas en el ámbito de la discapacidad y de la Policía Nacional.

### 8. Marco estratégico

La misión, visión y valores son los tres elementos esenciales que definen nuestra identidad. Además, estos elementos son los que fundamentan los demás componentes del plan estratégico, ya que marcan el campo de actuación y los criterios éticos con los que actuamos. A continuación, se presenta **la visión, misión y valores de AMIFP para los próximos 4 años:**

#### 8.1. Visión

AMIFP quiere ser una entidad reconocida por las personas con discapacidad y sus familias, así como por la sociedad en su conjunto, por su compromiso en la defensa de los derechos humanos y su actuación como agente de cambio para conseguir una sociedad más justa, inclusiva, solidaria y sostenible.

#### 8.2. Misión

La misión de AMIFP reflejada en sus estatutos es “Contribuir, desde un compromiso ético y con los apoyos y oportunidades adecuados, a que cada persona con cualquier tipo de discapacidad y su familia pueda desarrollar su proyecto de vida con calidad, como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho en una sociedad inclusiva, justa y solidaria”.

#### 8.3. Valores

##### 8.3.1. Valores orientados hacia las personas:

1. **Respeto.** Defendemos la dignidad inherente al ser humano, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones y la independencia de todas las personas.
2. **Inclusión.** Creemos que es posible una plena y efectiva inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Las personas son el centro de nuestro trabajo.
3. **Participación. Somos democráticos.** Promovemos una implicación activa y comprometida de todas las personas que forman parte de nuestra organización. Nos esforzamos por fomentar el máximo potencial de cada persona.

4. **Solidaridad. Somos solidarios.** Trabajamos por el bien común, con una actitud colaboradora, comprendiendo la situación de cada persona que se relaciona con nuestra entidad. **Promovemos el cuidado y la preocupación por los demás.**

#### **8.3.2. Valores centrados en la Organización:**

5. **Integridad. Somos íntegros,** justos, actuamos con honestidad y transparencia en el manejo de los bienes y recursos de que disponemos y de los servicios que ofrecemos. Nos mantenemos firmes en principios éticos personales y profesionales.
6. **Innovación. Somos innovadores.** Ofrecemos soluciones integrales, creativas e innovadoras, conscientes de estar en un mundo que cambia cada vez más rápidamente.
7. **Calidad.** Realizamos una gestión **responsable,** eficiente y eficaz de nuestras acciones y recursos, introduciendo siempre procesos de mejora continua.

*Ilustración 1: Imagen con la visión, misión y valores de AMIFP*



## 8. Ejes estratégicos de actuación para el periodo de 2020-2024

Al considerar los desafíos que tiene AMIFP se han definido 5 ejes temáticos prioritarios para 2020-2024:

A continuación, se ofrece un listado sobre cada uno de los ejes estratégicos que se trabajarán desde 2020 hasta 2024:



### 8.1. Eje 1. Información y orientación (SIO)

Se trata de un servicio mediante el cual se ofrece información especializada y orientación social a personas con y sin discapacidad, familias y profesionales, sobre recursos y ayudas existentes en materia de discapacidad.

### 8.2. Eje 2. Apoyo a familias

La familia es la principal fuente de apoyo para las personas durante todo su ciclo vital, por lo que una buena calidad de vida familiar influye directamente en el desarrollo vital de las personas que la integran. De ahí que AMIFP tenga como uno de sus ejes esenciales de actuación el apoyo y acompañamiento a las familias de las personas con discapacidad en su proyecto de vida, partiendo de sus propios recursos y fortalezas, atendiendo a sus necesidades y demandas, y facilitando los apoyos necesarios para que puedan tener un mayor bienestar.

### 8.3. Eje 3. Formación, orientación e inserción laboral (FOIL)

La participación en igualdad de condiciones en cualquier ámbito social ya sea formativo o laboral, es un derecho fundamental de todas las personas, con o sin discapacidad. Para ejercer este derecho es necesario que las personas con discapacidad, en la medida de sus posibilidades, puedan desempeñar un rol productivo mediante su incorporación al mundo laboral. Esto contribuirá a su inclusión social y al pleno desarrollo de su personalidad.

### 8.4. Eje 4. Ocio y tiempo libre

El ocio es una actividad esencial para un desarrollo adecuado y armónico de la personalidad. La finalidad de los programas que AMIFP desarrolla dentro de este eje es la realización de acciones recreativas y lúdicas que contribuyan a mejorar los niveles de autonomía de las personas con discapacidad, aumenten sus habilidades socioemocionales y contribuyan a la mejora de su calidad de vida.

#### 8.5. Eje 5. Desarrollo organizacional y fortalecimiento Institucional

El objetivo principal de este eje es mejorar la eficiencia y eficacia de la entidad, logrando así que pueda cumplir con su misión y con sus objetivos institucionales.

### 9. Objetivos estratégicos y líneas de acción

Cada uno de los cuatro ejes estratégicos seleccionados están integrados por una serie de objetivos y líneas estratégicas para su consecución.

A continuación, se detallan los **objetivos estratégicos seleccionados y sus líneas de acción**:

<b>Eje 1. Información y orientación (SIO)</b>	
<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Líneas de acción</b>
Facilitar información especializada y orientación social a las personas con y sin discapacidad, a las familias y profesionales, sobre recursos y ayudas existentes en materia de discapacidad.	Formación y orientación a las personas con discapacidad para que puedan acceder a los servicios y ayudas que se ofrecen, tanto en el ámbito público como privado.
	Servicios de atención directa, online, telefónica y domiciliaria para las personas con y sin discapacidad, a las familias y profesionales, sobre recursos y ayudas existentes en materia de discapacidad.

<b>Eje 2. Apoyo a familias de personas con discapacidad</b>	
<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Líneas de acción</b>
Ofrecer a las familias formación, orientación y apoyo emocional de forma permanente.	Servicio "Respiro" para favorecer la conciliación de la vida familiar y socio laboral.
	Servicio de atención psicológica a las familias de personas con discapacidad.
	Formación y acompañamiento a las familias sobre temas relacionados con la ética del cuidado y el crecimiento personal.

<b>Eje 3. Formación, orientación e inserción laboral (FOIL)</b>	
<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Líneas de acción</b>

Implementar un programa para garantizar la inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad.	Formación y desarrollo de habilidades para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad.
	Servicio de empleo (SIL).
	Acciones de sensibilización y orientación dirigidas a las empresas para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

<b>Eje 4. Ocio y tiempo libre</b>	
<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Líneas de acción</b>
Promover el ocio de las personas con discapacidad entendido como un derecho universal y un recurso esencial para su desarrollo personal, social y económico, encaminado a disfrutar voluntariamente y de forma inclusiva, de espacios y actividades de descanso y lúdicas.	Programas y acciones de ocio dirigidas a las personas con discapacidad y sus familias.

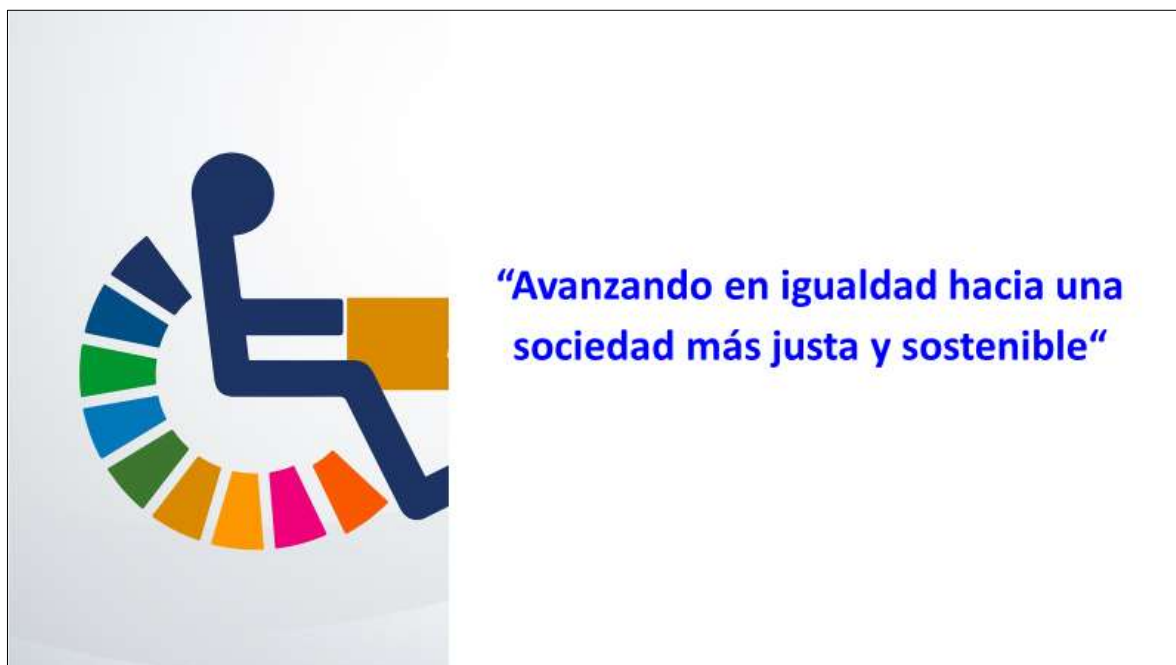
<b>Eje 5. Desarrollo organizacional y fortalecimiento Institucional</b>	
<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Líneas de acción</b>
Mejorar las políticas de comunicación, captación y fidelización de socios.	Plan captación de socios.
	Plan de mejora de la comunicación y participación de los socios.
	Acciones de sensibilización y fidelización de los socios del ámbito policial.
Lograr una mayor presencia de la entidad a nivel nacional.	Acciones para aumentar el número de delegaciones a nivel nacional.
Mejorar la gestión interna de la entidad.	Plan de desarrollo de capacidades técnicas, de mejora de la planificación y la gestión interna.
	Plan de mejora de la comunicación interna de AMIFP.
	Diversificar las fuentes de financiación de AMIFP.
	Plan de fomento del voluntariado.
	Estrategia de marketing que aproveche las ventajas de las redes sociales.



Fortalecer la visibilidad y el posicionamiento social de la entidad.	Plan de sensibilización y de comunicación externa.
	Aumento de la participación de AMIFP en redes y alianzas en el ámbito de la discapacidad y de la Policía Nacional.

## 10. Alineación con la Agenda 2030-ODS

**La discapacidad es transversal a los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que propone la Agenda 2030.** Si queremos cumplir con el principio esencial de los ODS de “no dejar a nadie atrás” hay que trabajar a favor de los derechos de las personas con discapacidad. No se puede hablar de sostenibilidad en una sociedad donde no se cumplen los derechos de las personas con discapacidad y sus familias.



La discapacidad aparece reflejada en los ODS 4, 8, 10, 11 y 17 como podemos ver en la siguiente imagen:



El trabajo que realiza AMIFP se encuentra alineado con la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad de 2006, que a su vez está alineada con la Agenda 2030ODS.



AMIFP quiere integrar los ODS a todos sus programas, proyectos y acciones; por tanto, asume su compromiso en la construcción de una sociedad inclusiva y sostenible.



Los ODS priorizados por AMIFP según sus ejes estratégicos seleccionados son: 3 (Salud y bienestar), 4 (Educación de calidad) 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de las desigualdades) y 17 ( Alianzas), destacando las siguientes metas:

#### **Eje 1. Información y orientación y eje 5. Desarrollo organizacional y fortalecimiento Institucional**

- **Meta 16.6.** Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
- **Meta 16.7.** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. **Eje 3. Formación, orientación e inserción laboral (FOIL).** Con el desarrollo de este eje estratégico contribuimos al logro de las siguientes metas:
- **Meta 4.3.** Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica de calidad.
- **Meta 4.4.** Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente.
- **Meta 4.5.** Asegurar el acceso igualitario a la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.
- **Meta 8.5.** Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.
- **Meta 10.2.** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Los ejes 2 y 4 se encuentran totalmente alineados con el ODS 10.

### 11. Estrategias de seguimiento y evaluación del plan

La implementación del plan estratégico se llevará a cabo mediante Planes Operativos de Acción de carácter anual (POA). El Plan de Acción anual es el instrumento base de planificación de la entidad, en el cual se definirán los **proyectos, actividades y acciones** que cada año estima realizar para el logro de los objetivos del Plan Estratégico, junto con sus correspondientes presupuestos, cronogramas y responsables para cada intervención.

En conclusión, para el éxito en la implementación del Plan Estratégico 2020-2024 se precisa incorporar en el sistema de trabajo de AMIFP:

- a. Diseño de un POA anual.
- b. Plan de seguimiento del POA y del PE.
- c. Presupuesto.
- d. Plan de sistematización de las acciones que se vayan realizando.
- e. La evaluación intermedia y final.